

**“Att stärka invandrarkvinnor genom att bygga
entreprenörskapskunskaper”
Nej 2020-1-NL01-KA204-064642**

Intellectual Output 1
**Invandrarkvinnors ledarskap och
mentorprogram**

2021

Innehåll

A1-METOD	4
Inledning	4
Utbildning och invandrare	4
Vad gör EU för att stödja integrationen av migranter?	5
Behovsanalys av målgrupperna	6
A2 INVANDRARKVINNORS LEDARSKAP OCH MENTORSKAP PROGRAM	10
Uppbyggnad av modulerna	10
I-modul. Migrant kvinnor ledarskapsutveckling	11
Inledning	11
Modulstruktur	11
Lärande mål	11
Begreppet invandrarkvinnors ledarskap	12
Vad är ledarskap?	13
Beskrivning av invandrarkvinnors ledarskapsförmåga.....	14
II-modul. Utveckling av invandrarkvinnors mentorskap	16
Inledning	16
Modulstruktur	16
Lärandemål	16
Begreppet invandrarkvinnors mentorskap	17
Stärka invandrarkvinnor som stöds av en annan migrantkvinna	20
Hur invandrarkvinnors kan hitta en mentor?	22
Hur blir jag en framgångsrik mentor för invandrarkvinnors?	23
Självbedömning av mentorskapskompetens	25
III-modul. Kompetensutveckling av entreprenörskap för invandrarkvinnor	27
Introduktion	27

Modulstruktur	28
Lärandemål	28
Entreprenörskapskoncept och principer	30
Mentee: invandrarkvinnors kompetensutveckling inom entreprenörskap	32
Mentor: Metoder, verktyg för utveckling av entreprenörskapskompetenser	35
Villkor för att starta eget företag (lands rapport)	38
A3 REFERENSLISTA	41
A4 BILAGA Undervisning och inlärningsprogram för invandrare	43
KONTAKTER	54

A1-METOD

Introduktion

I många EU-länder har invandrarkvinnor dubbla nackdelar på arbetsmarknaden: som invandrare och som kvinnor. Kvinnor som uppfattas som muslimer eller afrikaner står inför särskilda svårigheter på grund av diskriminering i tillgången till arbetsmarknaden. Kvinnor med låg utbildningsnivå och kvinnor med icke-västerländsk migrationsbakgrund arbetar mindre ofta och är mindre ofta ekonomiskt oberoende än både invandarmän och lokala kvinnor.

Vuxna lärare som arbetar med invandrare kommer att dra nytta av att förbättra sin kompetens för att stödja migrantkvinnor och förstå särskilda utmaningar och behov hos migrantkvinnor.

Invandrarkvinnor behöver stöd för sin integration på arbetsmarknaden. Uppmuntran av invandrarkvinnors entreprenörskapskunskaper är ett av de förbisedda sätten att stödja deras ekonomiska integration i värdsamhället, men de flesta integrationsinsatser är främst inriktade på språkkunskaper och utbildning.

Invandrarkvinnors ledarskap och mentorprogram syftar till att hjälpa till att utveckla invandrarkvinnors kompetenser som hjälper dem att lyckas integreras i det socioekonomiska livet. Programmets huvudmål är att förbättra anställbarhet, social integration och medborgerligt engagemang för migrantkvinnor genom utveckling av entreprenörskapskompetenser och att uppmuntra social integration av invandrarkvinnors genom socialt deltagande och mentorskap. Programmet syftar till att dela erfarenheter av framgångsrika kvinnliga migranter med nykomlingar och uppmuntra deras integration och sociala deltagande genom att tillhandahålla ambitiösa förebilder, praktiska råd och psykologiskt stöd. Programmet fokuserar på att bygga entreprenörskap, ledarskap och ledarskap bland nykomlingar (inklusive att sätta realistiska livsmål,

Programmet använder icke-formell inlärningsmetodik och samhällsbaserad deltagande forskning. Den är utformad för att främja invandrarkvinnors sociala deltagande, deras förmåga att interagera och känna sig mer självsäker i sin sociala miljö och att delta i det sociala, politiska och ekonomiska livet på lokal nivå. Dessutom syftar det till att bredda invandrarkvinnors stödnätverk, öka deras medvetenhet om kvinnors rättigheter, öka medvetenheten om invandrarkvinnors specifika behov bland offentliga tjänstemän och förbättra överföringen av kunskap och bästa praxis mellan projektpartner och alla icke-statliga organisationer som arbetar inom området vuxenutbildning och integration av migranter i Europeiska unionen.

Utbildning och migranter

Utbildning spelar en avgörande roll för att hjälpa migranter att anpassa sig till ett nytt land och en ny kultur och skapa nya sociala relationer inom värdsamhället. Utbildningsutövare kan dra nytta av att dela de bästa metoderna som tillgodoser invandrarkvinnors inlärningsbehov i alltmer olika och flerspråkiga klassrum.

Alla vuxna invandrarkvinnors ska ha full tillgång till högkvalitativ utbildning och yrkesutbildning i inkluderande men samtidigt olika miljöer, oavsett deras juridiska status eller inkomstnivå, etnicitet, religion, kön och språkkunskaper. Inkluderande och varierande invandrarutbildningsmiljöer för vuxna i kombination med riktade (individuella och / eller kollektiva) utbildningsåtgärder är mer effektiva för att nå positiva och effektiva utbildningsresultat. Dessutom måste övervakningssystem initieras för att identifiera båda indikatorerna för vuxenutvandrarutbildning och lärandemål.

Vad gör EU för att stödja integrationen av migranter?

För att hjälpa till med integrationen av migranter underlättar Europeiska kommissionen utbytet av god praxis mellan medlemsstaterna genom ömsesidig inlärningsverksamhet. Dessa aktiviteter främjar också nätverkande bland politiker och gör det möjligt för dem att bättre hantera nuvarande och framtida utmaningar. Mellan 2016 och 2018 diskuterades följande ämnen vid särskilda peer learning-aktiviteter:

- Språkbedömning och integration av ensamkommande barn genom utbildning
- Mottagande av nyanlända migranter och bedömning av tidigare skolning
- Erkännande av kvalifikationer
- Interkulturell dialog som ett verktyg för att ta itu med migration, flyktingar och asylsökande i utbildningssammanhang
- Språklig och kulturell mångfald
- Integrationspolicy för migranter: principer, utmaningar och metoder

Målgrupper för utbildningspolitik för vuxna invandrare är alla invandrare med tillfälligt och permanent uppehållstillstånd, inklusive flyktingar och asylsökande. Vuxenutbildning (för migrants) är en praxis där vuxna engagerar sig i systematisk inlärningsprocess för att få eller stärka olika former av kunskap, färdigheter, attityder och värderingar. En sådan process kan omfatta olika inlärnings- / undervisningsformer, som går långt utöver traditionell skolgång. Vuxenutbildning inkluderar formellt, icke-formellt och informellt lärande för att förbättra eller få allmän kompetens, uppmuntra personlig utveckling och öka tillgången till anställning, förvärva ny eller förbättra befintlig kompetens, omskolning av arbetsmarknadens behov.

Migrantintegration kan ses som ett resultat av invandringsprocesser med inverkan på tre nivåer: makronivå (t.ex. immigrations- och migrationsintegrationspolicyer), mesonivå (t.ex. migrationsnätverk) och mikronivå (t.ex. migrationsbeteende). Migrationsintegration på makronivå är kopplad till att övervinna integrationshinder med hjälp av statliga / statliga resurser. Migrantintegration på mesonivå är kopplad till utvecklingen av informell integrationsinfrastruktur genom migrationsnätverk och icke-statliga organisationer, vilket underlättar tillgången till arbetsmarknaden, bostäder, utbildning, hälso- och socialtjänst. Migrantintegration på mikronivå är kopplad till individuella upplevelser.

Informell integrationsinfrastruktur, eller nätverket av olika typer av invandrare, är viktigt för integration. Informell integrationsinfrastruktur hjälper till att utbyta information, ger ömsesidigt bistånd, förbättrar integrationen av invandrare på arbetsmarknaden, utbildning och bostadssektorn, stimulerar informell kommunikation med värdsamhället och med andra invandrare. Expanderande migrationsnätverk utökar informell integrationsinfrastruktur och säkerställer effektivare integration. Medan informell integrationsinfrastruktur är kopplad till icke-statliga organisationer, migrationsnätverk och ömsesidigt bistånd, är statliga resurser kopplade till utvecklingen av integrationspolitik / resurser på nationell / regeringsnivå.

De nordeuropeiska länderna har utvecklat idén om att "lära sig på jobbet", dvs. utbildningstjänster inbäddade i deras dagliga arbetsaktiviteter och blandade med frontallektioner. Sådan diversifiering är effektivare än traditionell vuxenundervisning. När det gäller metodik bör klassiskt frontal lärande ersättas med olika undervisningsmetoder, vilket bör säkerställa att personen lär sig och inte bara lyssnar på information.

Med tanke på olika metoder för vuxenutvandrartutbildning måste begreppet multipel intelligens, utvecklat av Gardner (Gardner 1999), betonas, eftersom inom utbildning för vuxenutbildning skiljer sig olika inlärningstyper ännu mer än när det gäller barns utbildning. Endast genom att tillgodose olika elevers behov kan undervisning vara icke-diskriminerande. En annan mycket viktig punkt är att underlätta självstyrda och inneboende motiverade inlärningsprocesser som är grundläggande för att förvärva nödvändiga färdigheter för livslångt lärande. Därför är en fokuserad, elevcentrerad strategi avgörande för att öka utbildningen och samtidigt integrationsresultaten.

Behovsanalys av målgruppen

Som en process syftar social integration till att alla, särskilt invandrarkvinnor, oavsett omständigheter och bakgrund, har möjlighet och medel att delta mer i samhället.

Trots de väldokumenterade fördelarna med migranter för de mottagande samhällena står de fortfarande inför diskriminering på EU:s arbetsmarknad. Mer än hälften av kvinnliga migranter är arbetslösa. Kvinnor som uppfattas som muslimer eller afrikaner har särskilda svårigheter på grund av diskriminering av tillgången till arbetsmarknaden. Kvinnor med låg utbildningsnivå och kvinnor med en icke-västerländsk migrationsbakgrund arbetar mindre ofta och är mindre ofta ekonomiskt oberoende. Invandrarkvinnor oftare än män har inte egen inkomst. Män har bättre nationella språkkunskaper än kvinnor (49% mot 29%). Förutom språkkunskaper och utbildning behöver invandrarkvinnor stöd för sin integration på arbetsmarknaden och åtgärder för att förhindra könsbaserat våld och sexhandel.

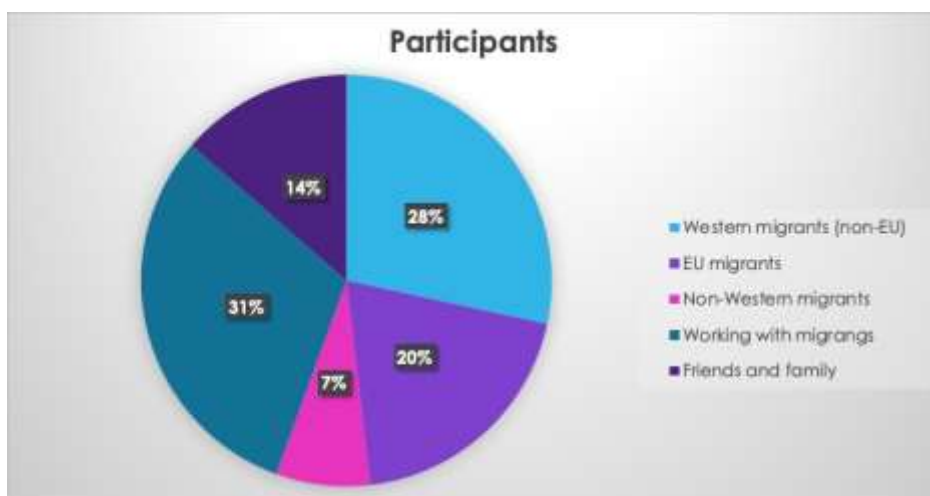
År 2018 bestod 23% av befolkningen i Nederländerna av människor med migrationsbakgrund. Människor med icke-västerländsk bakgrund har färre jobb än holländska medborgare. Anställningen för invandrarkvinnors är 20% lägre än för nederländska kvinnor. Dessa skillnader har ökat under de senaste tio åren. Lågutbildade kvinnor är mindre ofta ekonomiskt

oberoende. Mer än 40% av alla kvinnor arbetar mindre eller slutar efter det första barns födelse. Kvinnor med låg utbildningsnivå har färre jobb, arbetar färre timmar och är mindre ofta ekonomiskt oberoende än högutbildade kvinnor (Emancipatie monitor, 2018).

Sveriges ekonomiska tillväxt berodde avsevärt på arbetskraften för invandring till 1970-talet. Därför har 25% av de svenska medborgarna minst en utrikes född förälder. Många av dem har anställningsproblem (Statistikbyrån, 2018). Baserat på Eurostats statistik för 2017 är Sverige det femte bland EU-länderna med ett stort antal utrikes födda medborgare. Enligt den svenska statistikbyrån (2018) är endast 67% av invandrarkvinnor sysselsatta jämfört med 87% av svenska kvinnor. Bland kvinnliga migranter med lägre utbildning är detta antal ännu lägre, 32,5%. Siffrorna för män är 76% respektive 89%. Detta gör att Sverige är nummer ett i rangordningen av dålig situation för kvinnliga invandrades anställning. Faktorer som förklarar kvinnors invandrades negativa ställning på arbetsmarknaden inkluderar högre familjeskyldigheter, sämre kvalifikationer, mindre arbetserfarenhet och begränsade språkkunskaper. Kvinnliga migranter uppfattas ofta som en särskilt utsatt grupp som behöver särskilt stöd.

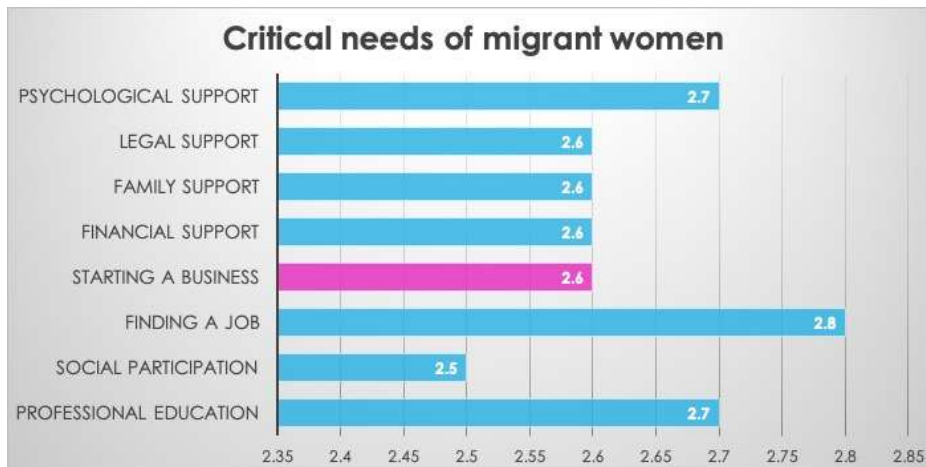
I Italien, från och med 1990-talet, blev invandrarkvinnor mer synliga och modifierade den dominerande representationen av migration som en väsentligen manlig process. Italienska familjer blir alltmer beroende av invandrarkvinnors arbete. De är oftast anställda som vårdgivare i reproduktionsarbete. En särskilt hög andel unga invandrarkvinnor är inte i arbete, utbildning eller utbildning. Italien har de största könsskillnaderna när det gäller deltagande på arbetsmarknaden bland personer födda utanför EU (EUROSTAT, 2018).

I början av vårt projekt har en undersökning utformats och distribuerats mellan deltagarna (N = 98) från olika målgrupper: västerländska (28%) och icke-västerländska invandrarkvinnor (27%), deras vänner och familjemedlemmar (14 %) och vuxenutbildare som arbetar med migranter (31%) (se figur 1).



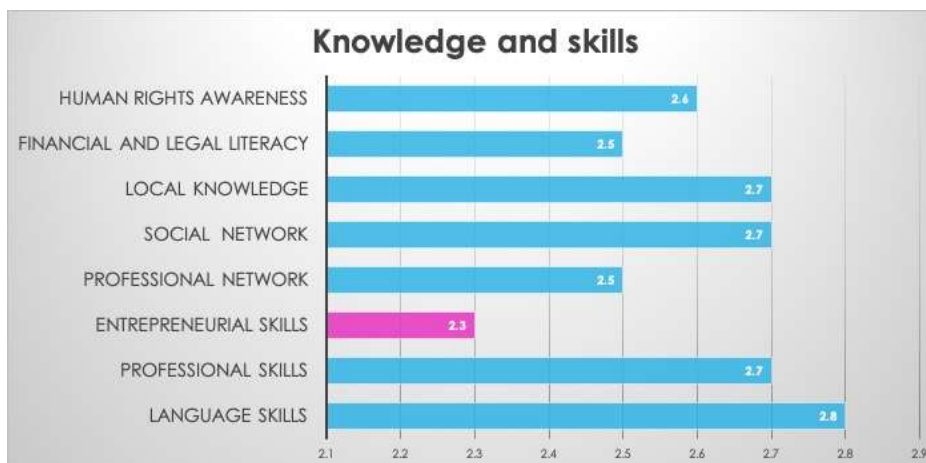
Figur 1.1. Undersökningsdeltagare

Deltagarna angav att det viktigaste integrationsbehovet för migrantkvinnor är att hitta ett jobb (se fig. 2). Behovet av yrkesutbildning och psykologiskt stöd var lika viktigt, följt av familjestöd för att starta ett företag, som fanns lika viktigt som familjestöd, ekonomiskt och juridiskt stöd.



Figur 1.2. Integrationsbehov för migrantkvinnor

Intressant är dock att entreprenörskunskaper inte anses lika viktiga av deltagarna som språk- och yrkeskunskaper, kunskapen om lokal kultur och medvetenhet om mänskliga rättigheter (se figur 3). Även om många invandrarkvinnor som driver framgångsrika företag i intervjuer påpekade att det var lättare att starta företag som utlänning än att hitta ett jobb, verkar den vanliga stereotypen att kvinnor är mindre entreprenöriella än män och mindre framgångsrika i affärer. vår målgrupp.



Figur 1.3. Invandrarkvinnors viktigaste kunskap och färdigheter

Uppmuntran av invandrarkvinnors entreprenörskunskaper är ett av de enklaste sätten att skapa socialt deltagande via egenföretagande, men de befintliga vuxenkurser för invandrare är

främst inriktade på språkkunskaper och färdigheter som behövs för jobbansökan. Invandrarkvinnors behöver mer stöd och uppmuntran för att starta sina egna små och medelstora företag.

A2 INVANDRAKVINNORS LEDARSKAP OCH MENTORSKAPPROGRAM

Invandrarkvinnors ledarskap och mentorprogram består av 3 moduler. Den första modulen fokuserar på analys av ledarskapsfärdigheter, den andra modulen baseras på analysen av mentorskap och den tredje modulen fokuserar på att förklara hur invandrarkvinnors mentorskap bidrar till att bygga entreprenörskapskunskaper. Mentor- och ledarskapsprogram är särskilt användbara för att skapa självförtroende, social koppling samt ekonomisk och professionell inkludering av invandrarkvinnors. Nedan hittar du strukturen för Migrant Women Leadership and Mentorship Program.

Inlärningsmodulernas struktur

Modul	Modulstruktur	Teori/ Praktiska timmar	Lärandemål
I-modul Migrant kvinnor ledarskapsut- veckling	-Koncept för invandrarkvinnors ledarskap -Beskrivning av invandrarkvinnors ledarskap	2 timmar	- förklara innebörden av kvinnligt (invandrar) ledarskap - definiera ledarskapsförmåga som är viktiga för invandrarkvinnors yrkesutveckling - Skapa kopplingar mellan invandrarkvinnor och professionella nätverk med målet att utveckla / uttrycka ledarskapsförmåga
II-modulen Utveckling av invandrarkvin- nor mentorskap	- Hur man blir en framgångsrik mentor för invandrarkvinnor? - Varför mentorprogram är viktigt för invandrarkvinnors? - Invandrarkvinnors mentorprinciper - Principer och metoder som skapar självhjälpsgrupp - Självbedömning av mentorkompetenser - Styrkande- och mentorprogram för migrantkvinnor med stöd av en annan migrantkvinna.	2 timmar	-Förklara begreppet invandrarkvinnor mentorskap, -Beskriv huvudprinciper för mentorskap, synergi, mentorsresultat, mentor- och mentorskap -Gör kopplingar mellan mentor- och mentee-färdigheter.
III-modulen Invandrarkvin- nors mentorskap bygga entreprenörsk- ap färdigheter	- Huvudkoncept och principer för entreprenörskap - Entreprenörskap och kompetens - Hur man hjälper vuxna lärare och migrantkvinnor att utveckla icke-formell kompetens för inläring för framgångsrikt entreprenörskap - Huvudprinciper och villkor för att starta eget företag (varje lands rapport)	6 timmar	-fått kunskap om entreprenörskap, - fått kunskap om utvecklingsmetoder för entreprenörskompetens och kompetens - fått kunskap om tillämpning av icke-formella utbildningsmetoder för lärande

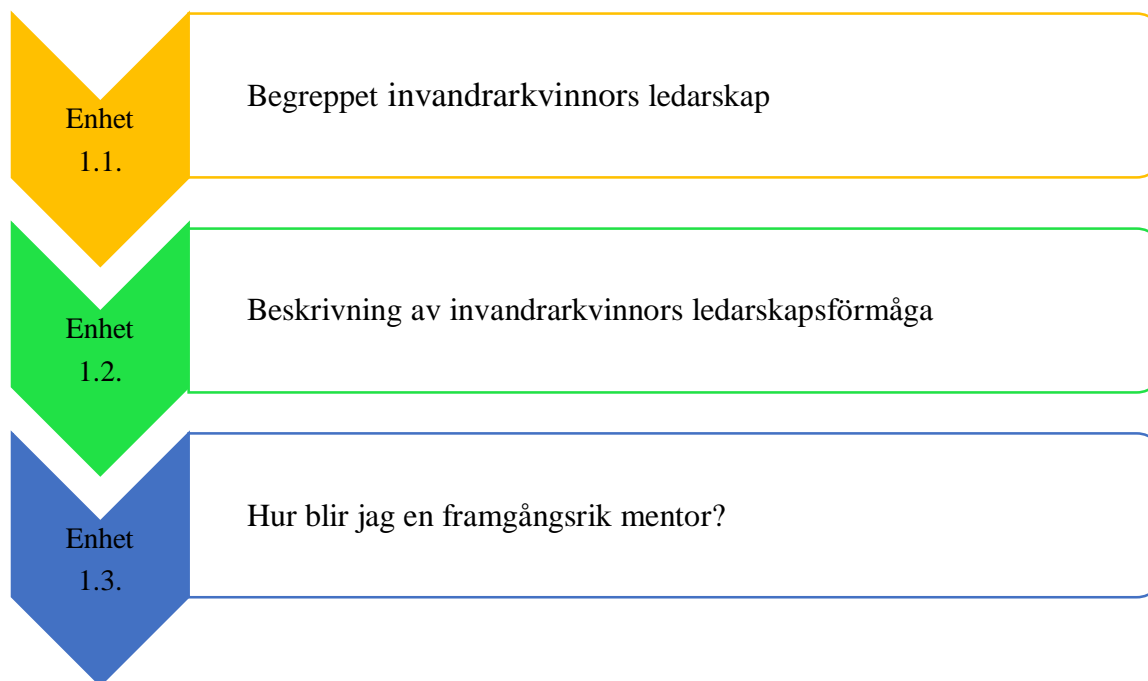
I-modul

Migrant kvinnor ledarskapsutveckling

Introduktion

Denna modul syftar till att ge migrantkvinnor och vuxenutbildaren kunskap om hur man utvecklar invandrar kvinnlig ledarskapskompetens och varför det är viktigt att prata och uppmuntra migrantkvinnor att använda ledarskap.

Modulstruktur



Lärandemål

I slutet av enheten kommer du att kunna:

- Förklara innebörden av kvinnligt (invandrar) ledarskap
- Definiera ledarskapsfärdigheter som är viktiga för invandrarkvinnors professionella utveckling
- Skapa förbindelser mellan invandrarkvinnor och professionella nätverk med målet att utveckla / uttrycka ledarskapsförmåga.

Begreppet invandrarkvinnors ledarskap

Utvecklingen av invandrarkvinnors ledarskapsfärdigheter är inriktad på empowerment och uppmuntran. Ledarskap är ett sätt att formulera en idé som en ledare tror på. En sådan idé kan omvandlas till handlingar som förser människor på lokal, regional eller internationell nivå med tjänster eller produkter som saknas. Ledare fyller inte bara den befintliga klyftan i tjänster, produkter eller situationer utan skapar också jobb för sig själva och andra invandrarkvinnors.

Om det är möjligt för invandrarkvinnors som står inför livsförändringar och flera svårigheter att bli ledare, en mästare i sitt eget liv och en förebild för andra kvinnor? Hur man blir ledare? Vad är en ledare? Varför är det viktigt att utveckla ledarskap?

Ledare¹ hjälpa sig själva och andra att göra rätt saker. De sätter riktning, bygger en inspirerande vision och skapar något nytt. Ledarskap handlar om att kartlägga vart du behöver för att "vinna" som ett team eller en organisation; och det är dynamiskt, spännande och inspirerande. Ledare är den person som leder eller befäller en grupp, organisation eller land. Alla befintliga beskrivningar betonar en grupp- och organisationsnivå. Det nämns ingenting om förmågan att leda sin egen karriärväg, att leva sitt eget liv, att skapa sysselsättningsmöjligheter.

En av de viktigaste aspekterna av mentorskap och ledning av invandrarkvinnor till sin egen verksamhet är stöd och förståelse. Medan ledare anger riktningen måste de också använda ledningsförmåga för att vägleda sina människor på rätt destination på ett smidigt och effektivt sätt.

Invandrarkvinnors måste vara starka och gå längre med sina önskemål och mål. En ledare kan se svåra situationer inte som problem utan som möjligheter att lösa problem. En migrantkvinna sa i sina djupaste ögonblick: "Jag måste förvandla problem till möjligheter". En riktig ledare ser hur situationer kan förändras och hur problem kan lösas, upprätthåller visionen om den ljusa framtiden och positiva effekter. Hur kan invandrarkvinnor bygga eller behålla sina befintliga och bygga nya ledarskapsförmågor i en ny och okänd situation, med flera svårigheter att anpassa sig till en ny levnads- och arbetsmiljö?

Vuxna lärare som arbetar med invandrarkvinnors bör betona och definiera en ledare som en person som tar ansvar för att vidta åtgärder för att nå mål. Vuxenutbildare bör uppmuntra och ge migrantkvinna möjlighet att leva sitt eget liv och stödja / utveckla sina ledaregenskaper.

¹ https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_41.htm

Vad är ledarskap?

Vi definierar ledarskap som en motivation, kraft och energi för att leda dig själv och andra till önskade mål. Det är svårt att bli ledare i ett nytt land. Att utveckla vissa ledaregenskaper (karismatisk, utåtriktad, sällskaplig, vänlig och tillgänglig) gör det dock mycket lättare att bygga ett socialt nätverk.

Ledarskap² är en process av socialt inflytande, som maximerar andras ansträngningar för att uppnå ett mål. Begreppet invandrar kvinnlig ledarskap (fig. 1) inkluderar tidigare erfarenheter och personlighetsegenskaper som gör det möjligt för ledare att vägleda sig själva och andra till definierade mål. Ledarskap inkluderar motivation och energi / kraft för att nå det som önskas / behövs.



Figur 2.1. Begreppet invandrar kvinnlig ledarskap (@ Živilė Navikienė, 2021)

Baserat på Maslows motiverande teori om mänskliga behov, ofta avbildad som hierarkiska nivåer inom en pyramid³ vi kan bättre förstå hur man kan utveckla invandrarkvinnors ledarskap och färdigheter i entreprenörskap när andra behov redan är uppfyllda. Från⁴ botten av hierarkin uppåt är behoven: fysiologisk (mat och kläder), säkerhet (arbets säkerhet), kärleks- och tillhörighetsbehov (vänskap), respekt och självförverkligande. Behov nere i hierarkin måste uppfyllas innan individer kan tillgodose behoven högre upp. Tillväxtbehov

² <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/?sh=3d8d97bb5b90>

³ <https://www.simplypsychology.org/maslow.html#gsc.tab=0>

⁴ <https://www.simplypsychology.org/maslow.html#gsc.tab=0>

härör inte från brist på något, utan snarare från en önskan att växa som person. När väl dessa tillväxtbehov har uppfyllts rimligt kan man kanske nå den högsta nivån som kallas självrealisering. Självrealiseringsbehov kan nås med hjälp av ledarskapsförmåga.

Livserfarenheter, inklusive migrationserfarenhet, kan få en individ att fluktuera mellan nivåerna i behovshierarkin. Det är viktigt att invandrarkvinnors grundläggande och psykologiska behov tillgodoses. Endast invandrarkvinnor med självrealiseringsbehov kan vara ledare, mentor, eftersom hon kan fokusera på att hjälpa andra. Att inspirera andra människor är bara möjligt med naturlig karisma och motivation.

Beskrivning av invandrarkvinnors ledarskapsförmåga

Skicklighet⁵ är en term som omfattar kunskap, kompetens och förmåga att utföra operativa uppgifter. Färdigheter utvecklas genom liv- och arbetsupplevelser och de kan också läras genom studier. Det finns olika typer av färdigheter och vissa kan vara lättare att komma åt för vissa människor än andra, baserat på olika faktorer, inklusive fingerfärdighet, fysiska förmågor och intelligens, livssituation (migration), socioekonomisk situation och behov.

En ledare kommer att inspirera andra migrantkvinnor att tro på sig själva. De viktigaste ledarskapsfärdigheterna är beskrivna i tabell (kommunikation, interpersonella färdigheter, nätverkande, positivitet, strategiskt tänkande). Kommunikationsgruppens färdigheter innehåller fler färdigheter - sociala färdigheter, talande färdigheter, icke-verbal kommunikationsförmåga är mycket viktiga för invandrarkvinnors när värdlandsspråket inte är väl utvecklat. Med icke-verbal kommunikation kan det vara lättare att uttrycka sig. Interpersonella färdigheter - förhandlingar, uthållighet och motståndskraft bör följa migrantkvinnor genom hennes socioekonomiska integration. Positivitet - kreativitet, humor, övertalning och inflytande⁶ är en av viktiga egenskaper som hjälper kvinnor att skapa ett jobb för sig själva. Invandrarkvinnors mentor kommer att introducera de viktigaste ledarskapsfärdigheterna som också är användbara för framgångsrikt entreprenörskap och uppmuntrar att få eller utveckla befintliga färdigheter. Nätverksfärdigheter i början av migrations vägen är svåra men att försöka bygga relationer och kontakter kommer att hjälpa till att samarbeta i framtiden. Möjligheten att gå med i olika organisationer, föreningar, att arbeta som volontär hjälper till att bygga och utöka sociala kontakter och inte bara integreras i samhället utan också bygga ett möjligt nätverk av framtida kunder.

⁵ <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-are-skills>

⁶ <https://www.skillsyouneed.com/leadership-skills.html>

Kommunikationsfärdigheter	Social förmåga	Nätverk	Positivitet	Strategiskt tänkande
Icke-verbal kommunikation	Förhandling	Samarbete	Humör	Organisationsförmåga
Sociala färdigheter	Uthållighet	Byggnad relationer	Kreativitet	Ledarförmåga
Allmänna talande färdigheter	Elasticitet	Håller kontakt	Övertalning	Tidsplanering

Tabell 1. Ledarkunskaper (Živilė Navikienė, 2021)

Enligt Luz Restrepo, "Att vara en företagsam invandrar kvinna är inte bara ett viktigt alternativ för att betala våra räkningar, det är också en viktig aktivitet som ger oss själva och våra familjer. Entreprenörskap betyder ledarskap för migrantkvinnor. Varför? Eftersom vi i processen att lära oss att skapa värde som andra vill betala för, utveckla ett nätverk, lära sig att sätta upp och sälja, är vi pressade att formulera oss själva för att göra säljbara argument, försvara våra rättigheter och höja vår röst".

Ledarskapsfärdigheter är viktiga för professionell utveckling av migrantkvinnor eftersom det skapar nya inlärningsmiljöer där professionella (jobb) kompetenser kan anpassas, förbättras. Önskar att växa yrkeskompetenser och livslångt lärande för invandrarkvinnors kommer att bidra till att skapa möjligheter för sig själv att bli anställd. Kopplingar mellan invandrarkvinnor och professionella nätverk med målet att utveckla/uttrycka ledarskapsförmåga skulle hjälpa till att växa personligen, anpassa nya sätt att arbeta professionellt och säkerställa en utbyggnad av professionellt nätverk.

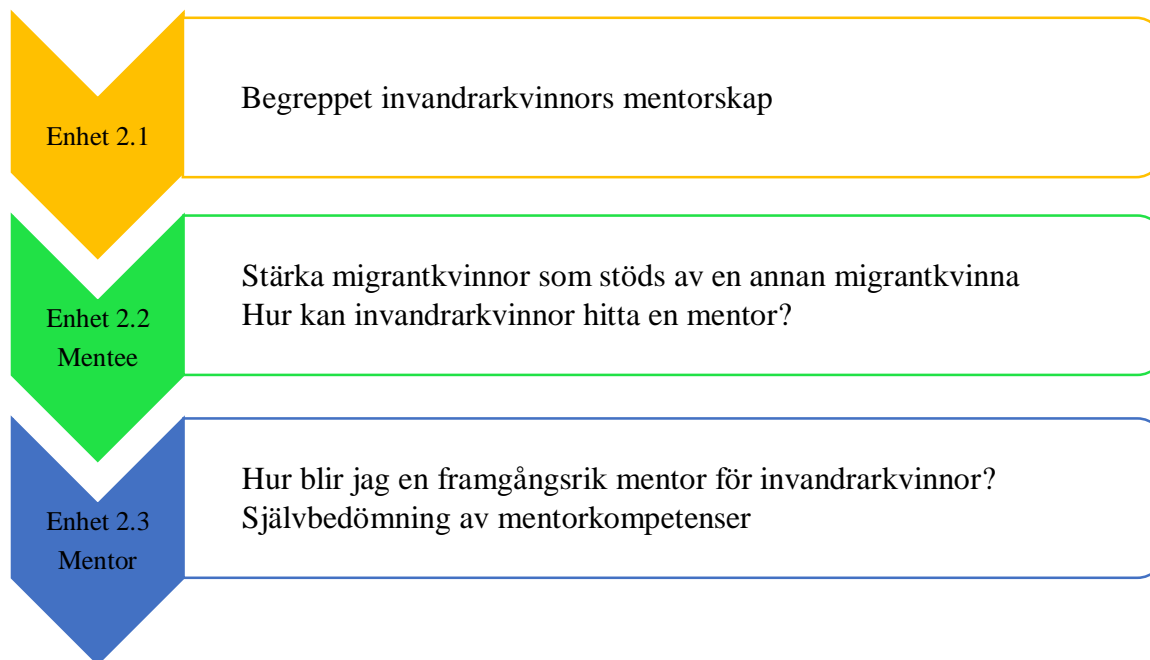
II-modulen. Utveckling av invandrarkvinnors mentorskap

Introduktion

Denna modul syftar till att ge migrantkvinnor och vuxenutbildaren kunskap om hur man utvecklar invandrar kvinnlig ledarskap och mentorkompetens. Begreppet invandrarkvinnors mentorskap bygger på kopplingar och relationer mellan invandrarkvinnors (mentee) och invandrarkvinnors (mentor).

Varför mentorprogram är viktigt för invandrarkvinnors?

Modulstruktur



Lärandemål:

- Förklara begreppet invandrarkvinnors mentorskap,
- Beskriv huvudsakliga mentorprinciper, synergi, mentorskap, mentor och mentorskap,
- Skapa kopplingar mellan mentor och mentee färdigheter.

Begreppet invandrarkvinnors mentorskap

Mentorskap är ett förhållande där en mer erfaren eller mer kunnig person hjälper till att vägleda en mindre erfaren eller mindre kunnig person. Mentorskap är viktigt inte bara på grund av de kunskaper och färdigheter som studenterna kan lära sig av mentorer, utan också för att mentorskap ger professionell socialisering och personligt stöd för att underlätta framgång (Victor F. Peretomode, Peter Ikoya, 2019 Vol 10 No 2)⁷

Enligt M Garcia Castro (1986)⁸, för att förstå invandrarkvinnors situation och deras ökade sårbarhet är det nödvändigt att överväga de strukturella faktorerna (ekonomiska, politiska och kulturella) som har drivit arbetskraftens rörelse, och särskilt kvinnors, från att utvecklas till utvecklade, och även inom utvecklade ekonomier. Mentoring ger professionell socialisering och personligt stöd för att underlätta framgång. Som en process försöker social integration att säkerställa att alla, särskilt invandrarkvinnors, oavsett omständigheter och bakgrund, har möjlighet och medel att delta mer i samhället. Social integration är starkt kopplad till främjandet av aktivt medborgarskap.

Programmet fokuserar inte bara på att uppmuntra social integration av invandrarkvinnors genom mentorskap och socialt deltagande, utan främst på utveckling av entreprenörskapskunskaper. Att utveckla och stärka sociala, medborgerliga och interkulturella kompetenser hos invandrarkvinnors ger dem möjlighet att integrera sig på arbetsmarknaden eller / och börja arbeta som företagare.

Principer för invandrarkvinnors mentorskap:

- **Tillförlitlighet** - byggnad ärliga och pålitliga relationer mellan invandrarkvinnors (mentee och mentor).
- **Respekt** - acceptans av invandrarkvinnors situation, övertygelser, erfarenhet utan bedömning. Respekt i relationer skapar känslor av förtroende, säkerhet och välbefinnande. Respekt behöver inte komma självklart - det är något du lär dig.
- **Förtroende**- invandrarkvinnor bör ha (eller återställa) sitt självförtroende och även förtroende för en annan migrantkvinna som mentor. Förtroende som en inre förmåga att känna sig trygg.

Respekt, tillförlitlighet och självförtroende under mentorskap bör bygga en säker, förtroendefull miljö och välbefinnande genom att eliminera rädslan för misstag. Anvisningar för invandrarkvinnors mentorskap beror på gemensamt yrkesintresse och mentorsynergi.

⁷ <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

⁸ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12341270/>

Invandrarkvinnors mentorskapssynergi⁹ krav:

- **Solidaritet** - invandrarkvinnors solidaritet (enhet eller enighet om känsla eller handling, särskilt bland invandrarkvinnors med ett gemensamt intresse och ömsesidigt stöd inom en grupp) och en önskan att hjälpa andra och dig själv.
- **Gemensamt yrkesintresse** av mentee och mentor (invandrarkvinnors) kommer att hjälpa till att nå sina framtida yrkesmål och utvecklade användbara färdigheter.
- **Optimistisk attityd** - positiv, glad och självsäker om framtiden, en tro att det kommer att förbättras oavsett situation.
- **Livslång kompetens** - förmåga och motivation att ständigt lära sig.

Mentorresultat:

- beskrivna mål;
- uppnådda mål;
- fortsatt stöd efter genomförandefasen.

Mentorfärdigheter:

- förmåga att stödja, ge råd;
- förmåga att uppmuntra;
- förmåga att inspirera;
- hantera färdigheter;
- samrådskompetenser;
- förmåga att ge ärlig och respektfull feedback.

Invandrarkvinnors (mentee) färdigheter:

- motivation att börja;
- öppenhet att skapa;
- vill investera tid och kunskap;
- vill lära sig;
- vill vara med i en ny verksamhet.

Mentorsystem för migrantkvinnor i deras yrkes- och affärskarriär inkluderar en-till-en-relation, arbete i team och kollegor. Detta program tar upp de hinder som vandrande kvinnor möter för att få anställning, vilket inkluderar brist på språkkunskaper, sociala nätverk, förståelse för arbetsplatser, svårigheter att officiellt erkänna deras kvalifikationer som erhållits utomlands och bristen på lokal arbetserfarenhet och nätverk. Denna aktivitet kommer att göra det möjligt för migrantkvinnor att utveckla sina marknadsförbara färdigheter och kompetenser.

För att utveckla mentorer är inlärningsmetoden inriktad på invandrarkvinnors och beteendevärktyg för att få de nödvändiga riktmärken och färdigheterna, särskilt betona

⁹ Synergi - interaktion eller samarbete mellan två eller flera organisationer, ämnen eller andra medel för att producera en kombinerad effekt som är större än summan av deras separata effekter.

solidaritet och icke-bedömande attityd.

Processer för utveckling och tillväxt är centrala i mentorskap. Självbestämningsteori (SDT) om mänsklig motivation (Deci & Ryan, 1985) betraktar människor som aktivt engagerade, tillväxtorienterade individer som interagerar med sin miljö och strävar mot personlig tillväxt.

Nyckeltanken med SDT är att människor har tre grundläggande behov: autonomi, kompetens och släkt.

- Autonomi avser att ha erfarenhet av att agera med en känsla av självval och självbestämmande.
- Kompetens betyder att känna sig kapabel och agera med en känsla av självförtroende och effektivitet.
- Närhet hänför sig till att vara engagerad i tillfredsställande och uppmuntrande relationer.

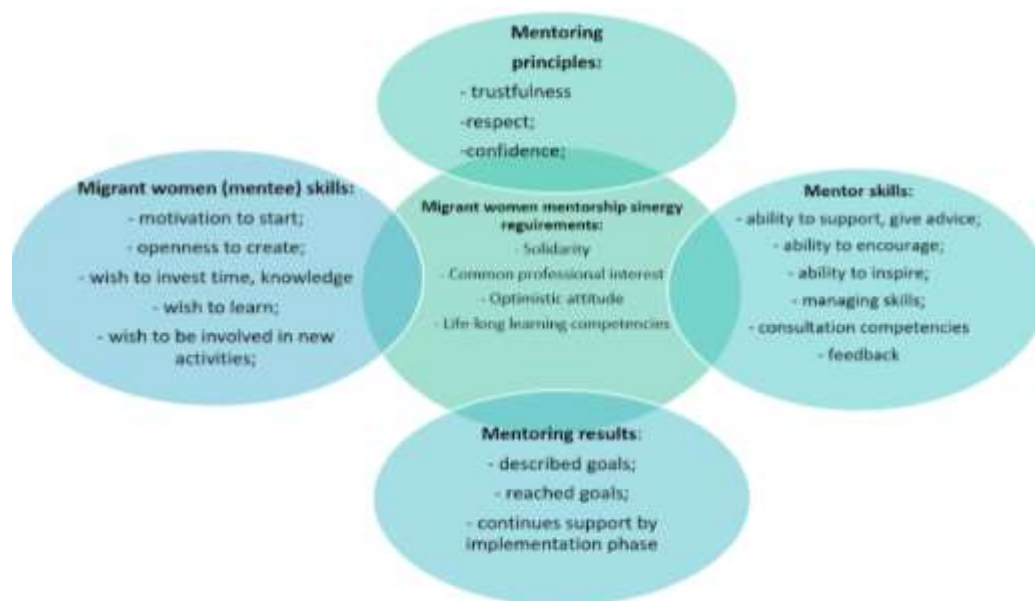


Bild 2.2. Begreppet invandrarkvinnors mentorskap (Živilė Navikienė, 2021)

Enligt SDT främjar uppfyllandet av dessa tre behov människors självmotivation, effektiv funktion och relationer tillfredsställelse. Autonomi, kompetens och släkt spelar en avgörande roll i mentorskap. Att möta dessa tre grundläggande mänskliga behov är avgörande för psykologisk hälsa och välbefinnande. Mentor relationer ses vanligtvis som särskilt viktiga för att tillgodose behoven av kompetens. Stöd för alla tre behoven är dock viktigt för mentorskap. Mentorskap är ett ömsesidigt förhållande. Relationer, mänskliga strävanden efter anslutning och behovet av att tillhöra, motiverar både mentor och mentee att engagera sig i mentor relationer. Relationella färdigheter, såsom empati och äkthet, är viktiga för mentorskap (Fletcher & Ragins,

Stärka migrantkvinnor som stöds av en annan migrantkvinna. Hur invandrarkvinnors kan hitta en mentor?

Empowerment och stöd från en annan migrantkvinna beror på solidaritet. Invandrarkvinnors som redan har upplevt migrationen kan problemen med att starta sin verksamhet stödja och ge nykomlingar med konstruktiva men utmanande frågor. Mentorernas huvudsakliga uppgift är att uppmuntra självförtroende och invandrarkvinnors växande självständighet.

Ett av problemen för invandrarkvinnors är att de inte känner sig tillräckligt bemyndigade för att hjälpa och vägleda varandra. De uppmuntrades av århundraden av manlig dominans att söka hjälp från dem som är mer starka och kraftfulla och avskräckta från att vidta åtgärder. Med ledarskap och mentorprogram strävar vi efter att uppmuntra migrantkvinnor och ge dem verktygen för att ansluta till varandra och bli förenade via solidaritet och ömsesidig hjälp. Solidariteten mellan kvinnor och mentorskapet för andra kvinnor som har varit under liknande omständigheter och hittat vägen ut ur isolering och hjälplöshet kommer att hjälpa nykomlingar att bli ekonomiskt oberoende, självsäkra och framgångsrikt integrera i samhället.

Processen med mentorskap¹⁰ kan äga rum i flera former, varierande från formella utvecklingsinteraktioner som coaching sessioner, till långvariga och intensiva relationer. Medan nuvarande mentorforskning i allt högre grad handlar om utvecklingsnätverk (t.ex. Higgins och Thomas 2001; Van Emmerik 2004). I dessa studier ses mentorskap som ett fenomen som är begränsat till en specifik relation. Informella mentorrelationer ses som mer intensiva än formella mentorrelationer, eftersom omfattningen av informella relationer är obegränsad och fokus är inte bara på professionell utveckling utan också på personlig utveckling. Enligt Ragins and Cotton (1999) får mentees av informella mentorer mer karriärutveckling och psykosociala funktioner än mentees av formella mentorer. Det finns inte tillräcklig förståelse för hur mentorrelationer utvecklas över tiden. Kram (1983) identifierade fyra steg i mentorskap:

- 1) Initiering: mentorn erbjuder mentee huvudsakligen karriärstöd.
- 2) Odling: utbudet av karriär och psykosocialt stöd som erbjuds av mentorn ökar snabbt till ett maximum.
- 3) Separation: en nedgång i karriär och psykosocialt stöd från mentorn, orsakad av karriärutvecklingen hos en eller båda individerna.
- 4) Omdefinition: interaktioner mellan mentor och mentee utvecklas i en ny form, där mentorn ger tillfälligt stöd eller förhållandet slutar.¹¹

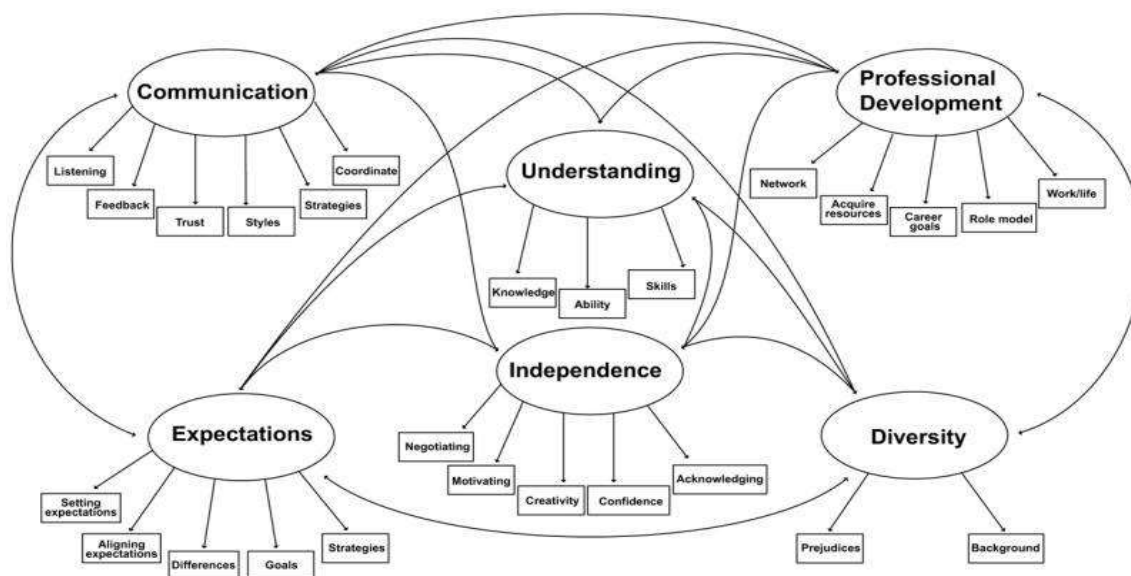
Mentorscheman¹² är 'kognitiva kartor härledda från tidigare erfarenheter och relationer som

¹⁰ Janssen S., Mark van Vuuren, Menno DT de Jong (2015) Informal Mentoring atWork: A Review och förslag för framtida forskning // International Journal of Management Reviews, Vol. 00, 1–20

¹¹ Janssen S., Mark van Vuuren, Menno DT de Jong (2015) Informal Mentoring atWork: A Review och förslag för framtida forskning // International Journal of Management Reviews, Vol. 00, 1–20

styr mentorer' och skyddar uppfattningar, förväntningar och beteenden i mentor relationer '(Ragins och Verbos 2007, s. 101). Dessa scheman inkluderar mentala framställningar om allmänna roller för mentorer och mentorer (dvs. "mentorer är experter") samt specifika mentala representationer som återspeglar mentor- och mentee roller i deras specifika förhållande (dvs. "min mentor tar ledningen under samtal").

Att stärka migrantkvinnor som stöds av en annan migrantkvinna bör inte bara fokuseras på förväntningar, uppfattningar utan också att bygga sociala nätverk. Mentorrollen är att vägleda och visa möjligheter. Relationer mellan de sex mentorkompetenserna och de 26 mentorkunskaperna som är viktiga att känna till och använda genom självutvecklande mentorkunskaper¹³ du kan se på den här bilden. Under seminarier kunde seminarier bild 2 analyseras mer detaljerat och diskuteras.



Figur 2.3. Förhållandet mellan de sex mentorkompetenserna och de 26 mentorkunskaper som används för att genomföra den primära analysen (Ragins och Verbos, 2007)

Socialt nätverk och integration i samhället kommer att hjälpa till att utveckla inte bara icke-formell inlärningskompetens, utan också göra det möjligt att analysera efterfrågan på specifika entreprenörsidéer, att dela dem med dina kollegor, grannar, affärspartners kontakter för att säkerställa bredare stödjande sociala nätverk, reflektera över icke-formell inlärningskompetens och att börja utveckla icke-formella inlärningskurser.

Hur kan invandrarkvinnors hitta en mentor?

¹² Janssen S., Mark van Vuuren, Menno DT de Jong (2015) Informal Mentoring atWork: A Review och förslag för framtida forskning // International Journal of Management Reviews, Vol. 00, 1–20

¹³ Förhållandet mellan de sex mentorkompetenserna och de 26 mentorkunskaper som används för att genomföra den primära analysen ([Acad Med. Författarens manuskript; tillgänglig i PMC 2014 1 juli](#). Publicerad i slutredigerad form som: Acad Med. 2013 jul; 88 (7): 1002–1008. doi:[10.1097 / ACM.0b013e318295e298](#))

(sökinformation i ditt eget vädland)

- Delta i lokala samhällsaktiviteter
- Volontärarbete
- Sök online eller via socialt nätverk (grannar, medlemmar i samhället, kollegor)
- Gå med i invandrarkvinnors nätverk
- Bli medlem i ett professionellt nätverk
- Fråga råd från lokala välfärdsorganisationer
- Använd redan skapad databas för mentorer / ambassadörer

Här finns flera möjligheter för invandrarkvinnors att hitta en mentor eller gå med i professionella nätverk:

Webbplatsen WEgate¹⁴ fortsätta att ge experthjälp och stöd till kvinnliga entreprenörer.

De Europeiskt nätverk av kvinnliga ambassadörer för entreprenörskap¹⁵, som inrättades 2009, ger förebilder, ökar medvetenheten och uppmuntrar företagande som ett karriäralternativ. Ambassadörer berättar sina historier för att inspirera kvinnor i alla åldrar och bakgrunder; många har gått ännu längre och engagerat sig aktivt i skapandet av nya företag.

De Europeiskt nätverk av mentorer för kvinnliga företagare¹⁶ grundades 2011 för att ge råd och stöd till kvinnor som antingen startar eller vill expandera sina affärer. Sjutton europeiska länder tillhör Mentors Network: Albanien, Belgien, Cypern, fd jugoslaviska republiken Makedonien, Grekland, Ungern, Irland, Italien, Montenegro, Nederländerna, Rumänien, Serbien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Turkiet och Storbritannien .

Det viktigaste är att börja söka med olika sociala kanaler efter en mentor som invandrarkvinnors kan växa med och utveckla sin egen karriärväg.

Hur blir jag en framgångsrik mentor för invandrarkvinnors? Självbedömning av mentorkompetenser

En framgångsrik mentor för invandrarkvinnors måste vara öppen, respektfull och villig att ägna tid, dela kunskap, färdigheter och vara en stödjande axel när det behövs.

En framgångsrik mentor är tillgänglig och stöder små steg som behövs för att utveckla invandrarkvinnors självförtroende.

¹⁴ <https://wegate.eu/start/advice-mentoring>

¹⁵ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/17322/attachments/1/translations>

¹⁶ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10306/attachments/1/translations>

En framgångsrik mentor ger empowerment och uppmuntrar en mentee att inte vara rädd för att börja, hjälper till att analysera de första idéerna om entreprenörskap och hjälper till att förverkliga dem framgångsrikt.

En framgångsrik mentor har en helhetssyn på en invandrarkvinnas situation och ger realistiska, logiska och användbara råd.

Att vara en förebild för invandrarkvinnors ger ett mentoransvar att leda invandrarkvinnors till framgång.

En framgångsrik mentor respekterar invandrarkvinnors mentorprinciper (solidaritet, önskan att hjälpa, öppenhet, förståelse, icke-dömande attityd, etc.).

Enligt Phillips-Jones (2003) forskning är den mest uppskattade mentorfärdigheten att ge uppmuntran. Detta inkluderar att ge dina mentorpartner erkännande och uppriktig positiv muntlig feedback. Oavsett om du är en mentor eller mentee, bör du ha en personlig vision, specifika mål, yrkeskompetenser, med kunskap om aktuell verklighet inom ditt yrkesområde.

Att bygga en yrkeskarriär eller ditt eget företag kräver att man ställer in realistiska förväntningar / mål och definierar milstolpar (t.ex. SMART-mål, som står för specifika, mätbara, uppnåbara, relevanta och tidsbundna).

Karriärmål bör vara realistiska och kan analyseras genom att uppmuntra och stödja karriärvägen genom att ifrågasätta:

- Vilka är dina största styrkor och svagheter?
- Vilken typ av arbetsmiljö vill du arbeta i?
- Vet du att du har en arbetsprofil?
- Föredrar du att arbeta själv eller med andra människor?
- Är det möjligt att översätta din passion / hobby till en karriär / verksamhet?
- Hur skulle din perfekta arbetsbeskrivning se ut?
- Hur skulle din ideala arbetsdag se ut?

Genom att ställa dessa frågor visar en mentor följande mentorkunskaper:

- förmåga att stödja, ge råd;
- förmåga att uppmuntra;
- förmåga att inspirera;
- hantera färdigheter;
- samrådskompetenser,
- respons.

Invandrarkvinnors ledarskap och mentorskap är viktigt för att stödja invandrarkvinnors vägar. För mentorpraxis är det viktigt att vara öppen och acceptera personliga och kulturella skillnader när man fastställer karriärmål och stöder personlig och professionell utveckling av en mentee. Sociala nätverk och bredare förbindelser med hjälp av mentorkontakter kommer

att vara till hjälp för migrantkvinnor att utrullas som ledare och börja etablera sitt eget företag. Mentorsteg är viktiga för både mentor och mentorer.

Nedan kan du göra din mentorskapskompetensbedömning.

Självbedömning av mentorkompetenser:

Mentorskapskompetenser:	jag har det	Jag måste förbättra mig	Jag måste utvecklas
Förmåga att inspirera			
Förmåga att vägleda			
Ge korrigerande feedback			
Förmåga att stödja			
Team upp byggförmåga			
Förmåga att samarbeta			
Nätverksförmåga			
Förmåga att prioritera			
Förmåga att organisera			
Förmåga att följa upp			
Uthållighet och frustrationstolerans			
Identifiera och utnyttja möjligheter			
Förmåga att uppmuntra			
Hantera färdigheter			
Konsultationskompetens			

tenser			
--------	--	--	--

Mer mentorskapskompetensbedömningstest kan hittas:
https://uwmadison.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_5jMT4fhemifK01n

Modul III. Kompetensutveckling av entreprenörskap för invandrarkvinnor

Introduktion

Modulen ger teoretisk grund och konceptuell ram för entreprenörskap och hjälper till att utveckla icke-formell inlärningsmetodik för att bygga invandrarkvinnors entreprenörskapskompetens och kompetens. Det ger också riktlinjer för de administrativa regler och stöd som finns för att starta ett företag i Italien, Nederländerna och Sverige.

Lärandemål

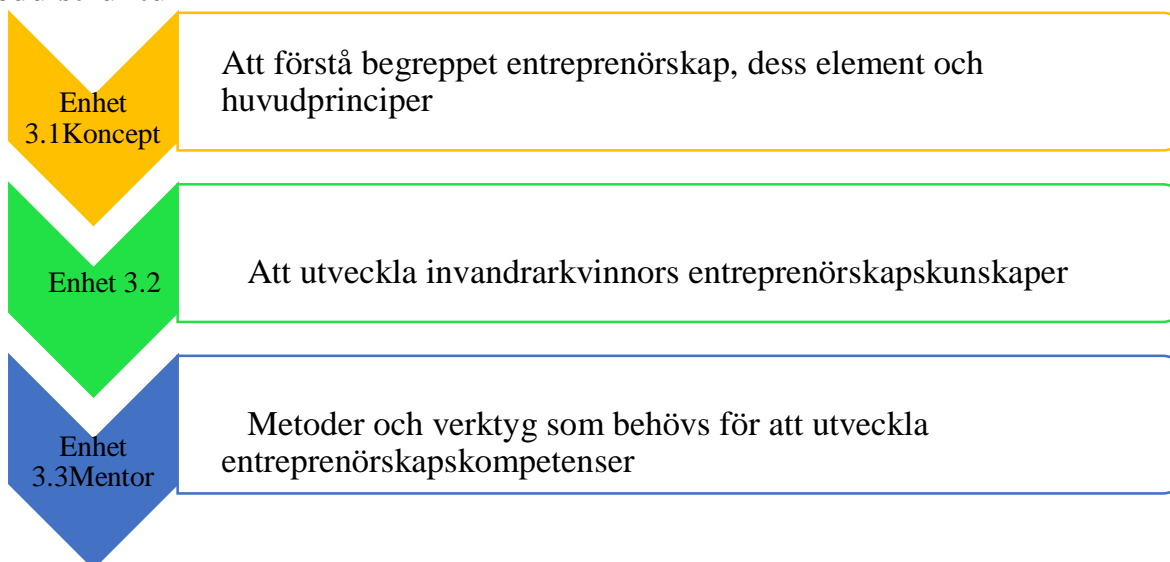
Enligt projektets mål kommer detta kapitel att:

- definiera entreprenörskap och förklara huvudprinciperna för entreprenörskap,
- tillhandahålla verktyg, tips och exempel för att utveckla färdigheter i entreprenörskap,
- ge migrantkvinnor och vuxenutbildare den kunskap och de verktyg som krävs för att utveckla företagskompetenser,
- tillhandahålla information om de viktigaste administrativa regler och föreskrifter och support som finns för nystartade företag i Italien, Nederländerna och Sverige.

Huvudtermer som används i modulen:

- entreprenör,
- företagande,
- företag,
- principer för entreprenörskap,
- entreprenörskapskompetens och kompetens,
- icke-formella utbildningsmetoder.

Modulstruktur



Entreprenörskapskoncept och principer

Under många årtionden har regeringar, nationella och internationella institutioner medverkat över behovet av att tillhandahålla gynnsamma villkor för kvinnor för anställning och starta eget företag. Men män har fortfarande de dominerande positionerna i både företag och sysselsättning.

Särskilt invandrarkvinnors är fortfarande mycket utsatta och uteslutna från anställning och entreprenörskap i sina nya bostättningsländer. Att starta eget företag är ett kraftfullt verktyg för att bemyndigakvinnor, öka deras ekonomiska och personliga oberoende, initiera aktivt medborgarskap och deltagande samt integrationsprocess.

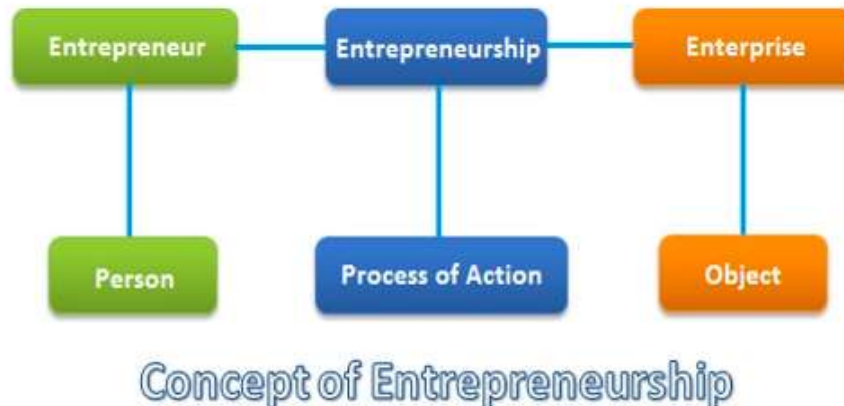
Utbildning kan ge en stabil grund för att öka antalet kvinnoägda företag till gagn för deras välfärd och ekonomi som helhet. Att tillhandahålla information om teorin och praxis för entreprenörskap hjälper invandrarkvinnor att utveckla nyckelkompetenser och fungerar som en inledande punkt för framgångsrikt entreprenörskap.

Företagande är 'en individs förmåga att förvandla idéer till handling. Det inkluderar kreativitet, innovation och risktagande samt förmågan att planera och hantera projekt för att uppnå mål.¹⁷

Begreppet entreprenörskap innehåller tre huvudelement: entreprenör, entreprenörskap och företagande.

Entreprenör är en person som är ansvarig för att slutföra entreprenörskapsprocessen kallas en entreprenör. Han/hon kan vara den person som inrättar en organisation för att få en sund vinst av den.

¹⁷ Europeiska kommissionen (2006), Europaparlamentets och rådets rekommendation av den 18 december 2006 om nyckelkompetenser för livslångt lärande (2006/962 / EG)



Figur 2.4. Begreppet entreprenörskap.¹⁸

De viktigaste egenskaperna hos entreprenörskap:

- *Ekonomisk aktivitet*: Ett företag utvecklas och drivs av entreprenörskapet så det kommer att finnas en del av ekonomisk aktivitet i det.
- *Innovation*: Det finns nya idéer implementerade upptäckta av entreprenörskap. Dessutom utvärderas trenden för att driva ett företag konsekvent av en entreprenör.
- *Riskbärande*: Huvudkvaliteten i entreprenörskap är viljestyrkan för att hantera riskerna. Det sker på grund av utveckling och implementering av nya idéer.
- *Vinst*: Huvudmotivet för en entreprenör är att tjäna pengar på den idé han/hon implementerar. Det kan kallas belöningen för ansträngningar som utförs av dem.¹⁹

Företag är ett vinstdrivande företag, ofta litet.

Termen "företag" har två vanliga betydelser. För det första är ett företag helt enkelt ett annat namn för ett företag. Du kommer ofta att stöta på ordets användning när du läser om nystartade företag och andra företag. För det andra, och kanske viktigare, ordet företag beskriver handlingarna för någon som visar något initiativ genom att ta en risk genom att starta, investera i och driva ett företag.

En person som tar initiativ är någon som "får saker att hända". Han eller hon tenderar att vara avgörande. En affärsmöjlighet identifieras och personen gör något åt det. Att visa initiativ handlar om att fatta beslut och vara djärv - inte alla är så!

Risktagande är något annorlunda. I affärer finns det inget sådant som en "säker eldsatsning". Alla affärsinvesteringar medför en risk, chansen eller sannolikheten för att saker och ting kommer att gå fel. I värsta fall kan risken för ett företag innebära att den som gör investeringen förlorar alla sina pengar eller blir personligen ansvarig för företagets skulder.

¹⁸ <https://qsstudy.com/business-studies/the-concept-of-entrepreneurship>

¹⁹ <https://101entrepreneurship.org/>

Tricket är att ta beräknade risker och att se till att den troliga avkastningen från att ta en risk är tillräcklig för att göra spelandet värt.²⁰

Entreprenörskaps principer

I denna del ger vi några principer för entreprenörskap som kan tillämpas under workshops eller självlärande sessioner.

Francis Nwokike ger 10 principer för entreprenörskap:

1. Var en leverantör av lösningar

Entreprenörskap handlar inte bara om att tjäna pengar, utan om att tillhandahålla lösningar och tillföra värde. Genom åren noterade framgångsrika entreprenörer att passion är det som ger framgång i affärer. Det beror på att det finns frågor som sträcker sig från att skaffa finansiering till att få bra partners, bygga ett bra team, plats, marknadsföring etc. när du startar ett företag. Om du är inblandad med oerfarna personer, kommer du säkert att misslyckas lika snabbt som du hade startat. Endast passion kan hålla dig om du befinner dig i en sådan situation. Du behöver bara påverka ett liv oavsett hur litet det är; det är början på din framgångshistoria.

“Leta efter ett sätt att göra livet lätt för andra”

2. Ha en vision

Du är inte en entreprenör bara för att försörja dig. Du är en entreprenör eftersom du vill göra det möjligt för världen att leva mer rikligt, med större vision, med en finare anda av hopp och prestation. Du är en entreprenör för att berika världen och du fattar dig själv om du glömmet ärendet. Jonathan Swift sa: ”Vision är konsten att se vad som är osynligt för andra”. Ha ett definierat syfte och sträva efter det.

“Framgångsrika företagare är de som kunde förvandla sin vision till verklighet”

3. Välj rätt team

När du samlar ditt team är det absolut nödvändigt att samla ett team av individer med samma inställning och inställning till att uppnå ett gemensamt mål. Du får inte involvera familj eller nära vänner om de inte har någon kunskap eller expertis de kan lägga till din start. Ditt team måste ha samma drivkraft, uthållighet, uthållighet och en underliggande tro på sig själva och det värde de kan lägga till företagets framgång. Ditt team måste vara motiverat och engagerat.

“Bra teamarbete bygger hastighet”

4. Livskraftig produkt / tjänst

Låt din produkt / tjänst uppfylla ett behov, var innovativ. Teknik är ett viktigt verktyg i moderna entreprenörers hand. Ditt företag ska lätt vara tillgängligt för dina mÅlkunder. Ge

²⁰ <https://www.tutor2u.net/business/reference/starting-a-business-what-is-enterprise>

alltid dina kunder utrymme för feedback eller förslag på hur du kan förbättra din produkt / tjänst.

"Oftast säljer bra produkter sig själva"

5. Kapital

En bra affärsplan drar alltid investerare. Kapital bör vara ditt minst bekymmer när du har en lösning. Entreprenörskap handlar om lösning. När din idé är bra kan du enkelt få investerare eller ett statligt lån. Detta är åtgärder som de flesta nationella regeringar använder för att främja entreprenörskap med vetskap om att tillväxten i världens ekonomi beror på den.

"Kapital är inte knappt, vision är"

6. Ansvar

Som företagare är du ansvarig för ditt företags framgång eller misslyckande, inte dina anställda, investerare eller rådgivare. Du måste ha en detaljerad redogörelse för vilken transaktion som företaget gör. Ha ett styrkort över alla lager. Ha alltid med dig dina investerare om det finns några. Framgången för alla företag mäts på många sätt av förvaltningen av dess resurser. Även om du anställer en heltidsbokförare, som företagare, förväntas du ha en grundläggande kunskap om redovisning, hur den fungerar och hur man tillämpar dess grundläggande principer i syfte att driva en blomstrande verksamhet.

"Ansvar ansvarar"

7. Tillväxt och marknadsföring

Varje framgångsrikt företag växte genom åren. De flesta stora företag började små. Allt var en process. Framgång i affärer är inte en engångshändelse; det är en pågående process. Du måste ge utrymme för tillväxt. Var inte nöjd med framgången i går; sträva alltid efter att slå din egen rekord. På det sättet kommer ditt företag att fortsätta växa, dina investerare kommer gärna att stanna kvar och lägga in mer medel. Förbli alltid fokuserad och dedikerad till ditt mål. Ha ett tydligt mål och sträva efter det. Ditt företags tillväxt beror också på din marknadsföringsstrategi. Marknadsföring hjälper till att göra din produkt känd och bra försäljning kommer från bra marknadsföring.

"Utan kontinuerlig tillväxt och framsteg har ord som förbättring, prestation och framgång ingen mening"

8. Känn din kund

Din kundbas bestämmer livet för ditt företag. Om du ger en lösning för att förbättra världen kommer din kundbas att växa. I affärer betyder fler kunder högre vinst. Ditt företag måste strömlinjeformas till en viss nisch. Detta hjälper dig att veta vem dina potentiella kunder ska vara och hur du får och behåller dem. När du fokuserar på en nischmarknad är den mer effektiv, mer produktiv och mindre konkurrenskraftig. Kartlägg alltid strategier som möjliggör feedback från kunder även om det innebär att ge ut rabatter / kuponger i utbyte.

“Behandla alltid dina kunder som speciella gäster”

9. Prioriteringar

För att lyckas i affärer måste du kategorisera saker i storleksordning. Ställ in dina prioriteringar utifrån dina mål och avvik inte. Dina investerare bör inte få dig att tappa fokus på din dröm. Daren Smith från theselfemployer.com skrev: ”Bestäm vad du ska göra och gör det, besluta sedan vad du inte ska göra och inte göra det”. Enkel! Analysera vad du ska skapa nästa baserat på vad som har visat sig ha störst avkastning. Ditt mål ska alltid definieras.

“Saker som betyder mest får aldrig vara föremål för saker som betyder minst”

10. Ge aldrig upp

Att aldrig ge upp attityden är en egenskap som en entreprenör måste ha. Framgångsrika företagare är målsökare. De ger aldrig upp att förvandla sin vision till verklighet. Om du inte håller ut, frågar, undersöker, misslyckas och försöker igen kanske du inte lyckas med affärer. Om du fortsätter har du inget annat val än att lyckas. I entreprenörskap är uthållighet och beslutsamhet högsta.

“Ge aldrig aldrig aldrig upp”²¹

Mentee: Utveckling av invandrarkvinnors entreprenörskap

År 2012 skapades 2,3 miljoner företag i hela EU-28 och 30,6 miljoner människor var egenföretagare. Intresset för att bli företagare är dock enligt uppgift lägre i Europa än vissa stora internationella konkurrenter. Många EU-28-länder försöker öka entreprenörskompetensen genom att införa dem mer uttryckligen inom utbildningens läroplan.

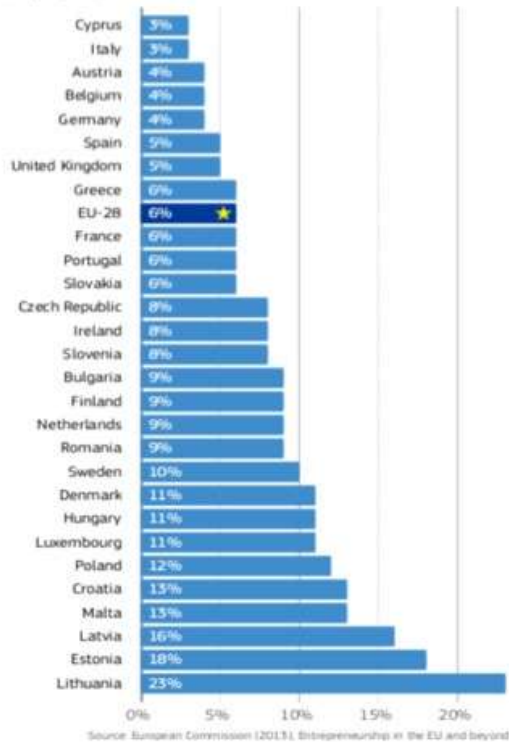
Entreprenörskunskaper kombinerar en rad tekniska, lednings- och personliga färdigheter. Som sådan finns det ingen etablerad, enkel definition av entreprenörskompetens. Ändå identifieras entreprenörskunskaper som en EU-prioritet på grund av deras inverkan på människors ekonomiska, personliga och sociala liv.²²

Figur 3 visar att antalet respondenter som anger brist på entreprenörskap för att vara egenföretagare är 6% i EU, 10% - i Sverige, 9% - i Nederländerna och de lägsta 3% - i Italien.

²¹ <https://thetotalentrepreneurs.com/10-principles-entrepreneurship/>

²² EU Skills Panorama (2014) Entrepreneurial skills Analytical Highlight, utarbetat av ICF och Cedefop för Europeiska kommissionen.

Figure 2.5. Not enough skills to be self-employed (employees). EU-28, 2012



De flesta företagare är dominerande män i slutet av 40-talet, medan de flesta kvinnor är det antingen anställd eller upptagen hemma. Många av dem vill pröva sig i entreprenörskapet och implementera sina affärsidéer i praktiken om de får stöd, mentorskap eller enkel uppmuntran.

Man måste också betrakta den nuvarande covid-19-krisen som en av de faktorer som orsakar ett akut behov och ökat intresse för att bli företagare och starta ett företag. Som under covid-19 led många industrier viktiga personalnedskärningar och det blev mycket svårare att få anställning. Lägg till det fysiska mötenas restriktioner och isolering blev situationen mycket värre. Eftersom migrantkvinnor tillhör en utsatt grupp blir sådan nödvändighet ännu mer angelägen, och stöd för mentorskap och utveckling av entreprenörskap är mer nödvändigt än någonsin.

Vad som utgör entreprenörskap har varit föremål för mycket diskussion. Till skillnad från andra viktiga ekonomiska färdigheter är

entreprenörskunskaper inte relaterade till ett specifikt yrke, disciplin eller kvalifikation. Den ökade tyngdpunkten på entreprenörsutbildning och utveckling av entreprenörskompetens har dock medfört mer analys och överenskommelse om entreprenörskap och kompetens.

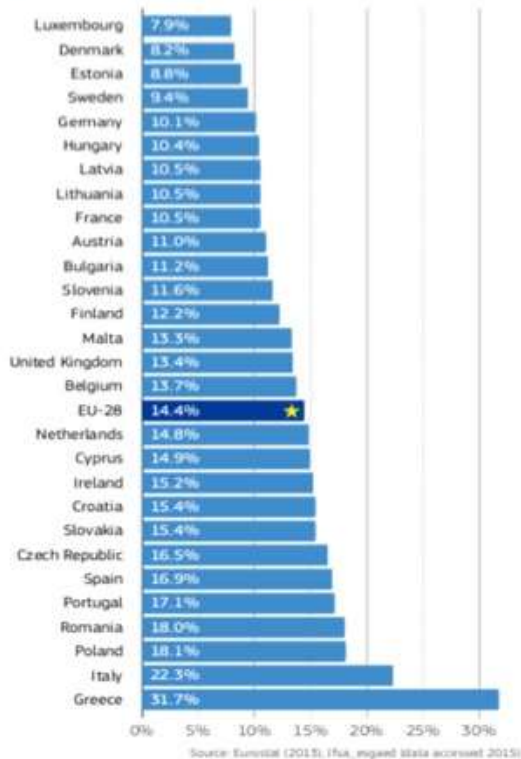
OECD har identifierat tre huvudgrupper av färdigheter som krävs av företagare:

- Teknik - kommunikation, miljöövervakning, problemlösning, teknikimplementering och användning, interpersonella, organisatoriska färdigheter.
- Affärsledning - planering och målsättning, beslutsfattande, personalhantering, marknadsföring, ekonomi, redovisning, kundrelationer, kvalitetskontroll, förhandlingar, affärs lansering, tillväxtledning, efterlevnad av regelverk.
- Personligt entreprenörskap - självkontroll och disciplin, riskhantering, innovation, uthållighet, ledarskap, förändringshantering, nätverksbyggande och strategiskt tänkande.²³

Det finns lite information tillgänglig för att mäta nivån på dessa färdighetsuppsättningar, så entreprenörskap mäts vanligtvis med proxyindikatorer, såsom egenföretagare och skapande av företag.²⁴ Figur 1 visar andelen egenföretagare i varje EU-28-land 2013. Över EU-28 som

²³ OECD (2014), jobbskapande och lokal ekonomisk utveckling

Figure 2.6. Levels of self-employment. EU-28, 2013



helhet är 14% av arbetstagarna egenföretagare, även om detta varierar betydligt mellan länder. Sverige har den lägsta nivån av egenföretagande bland projektpartnerländerna - 9,4%, medan Nederländerna och Italien har 14,8% respektive 22,3%, högre än EU-genomsnittet på 14,4% (figur 2.6).

Kompetensnivån kan variera beroende på den specifika miljön, lagstiftningsbasen och kunskapen inom det område där en person verkar. Det finns naturliga hinder och faktorer som begränsar det.

Vissa människor säger att man måste födas som entreprenör, medan andra betonar vikten av kompetensutveckling och att skaffa sig nödvändig kunskap. Det kan uppnås genom formell utbildning och informellt lärande. Det senare är av stor betydelse för vår målgrupp.

Invandrarkvinnors befinner sig i en svårare startposition och möter ständiga utmaningar i sin nya miljö. Deras försämrade yrkesmässiga, ekonomiska och samhällliga status samt

bristen på stödjande nätverk, frekvent uteslutning från arbetsmarknaden, lagstiftning och språkbarriärer är vanliga hinder för deras ekonomiska oberoende. Deras vanliga och välbekanta vanor, rutiner och mentala system fungerar inte längre, men de nya är svåra att fastställa. Den nuvarande socioekonomiska situationen över hela världen har dock inte bara gett utmaningar utan också en viss grund för att genomföra egna idéer, starta egna affärer eller testa initiativ som genomförts i flera år.

Vuxna lärare har en viktig roll att spela för att bygga en mer gynnsam miljö, balanserade möjligheter, nödvändig motivation och uppmuntran för att utveckla entreprenörskunskaper bland migrantkvinnor. För att hjälpa migrantkvinnor att bli framgångsrika företagare måste deras sårbara status och personliga förhållanden beaktas. Stöd från andra invandrarkvinnor, likasinnade individer och andra sociala grupper är också viktigt för att uppnå invandrarkvinnors ekonomiska oberoende. Till exempel spelar samhällen, föreningar, stödgrupper, språkkurser, studiecirkel, statliga eller kommunala institutioner osv. Sin roll när det gäller att uppmuntra och ge migrantkvinnor möjlighet att starta egna företag.

²⁴ Egenföretagare väljs här som en proxyindikator eftersom det är den viktigaste indikatorn för företagande i Europeiska kommissionens rapport (2013), Entreprenörskap i EU och därefter.

Mentor: Metoder, verktyg för att utveckla kompetens inom entreprenörskap

Som nämnts ovan kan vuxenutbildare och mentorer spela en viktig roll för att utveckla entreprenörskunskaper bland invandrarkvinnor. Att tillhandahålla vuxenutbildare och elevers grundläggande kunskaper om begreppet entreprenörskap och dess huvudprinciper kan hjälpa till att utveckla entreprenörskapskunskaper.

Enligt Empretec, ett kapacitetsuppbyggnadsprogram från FN: s konferens om handel och utveckling (UNCTAD) som genomför utbildningskurser om entreprenörskap över hela världen, finns det 10 personliga entreprenörskompetenser:

1. **Möjlighetssökning och initiativ:** Entreprenörer söker möjligheter och tar initiativ för att förvandla dem till affärssituationer.
2. **Uthållighet:** När de flesta tenderar att överge en aktivitet, håller framgångsrika företagare med den.
3. **Engagemang:** Entreprenörer håller sina löften, oavsett hur stort det personliga offret är.
4. **Krav på effektivitet och kvalitet:** Entreprenörer försöker göra något bättre, snabbare eller billigare.
5. **Att ta beräknade risker:** Att ta beräknade risker är ett av de främsta begreppen inom entreprenörskap.
6. **Målsättning:** Detta är den viktigaste kompetensen eftersom ingen av de andra fungerar utan den. Entreprenörer sätter upp mål och mål som är meningsfulla och utmanande.
7. **Informationssökning:** Entreprenörer samlar information om sina kunder, leverantörer, teknik och möjligheter.
8. **Systematisk planering och övervakning:** Systematiskt beteende innebär att man agerar på ett logiskt sätt. Planering är att bestämma vad man ska göra. Övervakning innebär kontroll.
9. **Övertalning och nätverkande:** Entreprenörer påverkar andra människor att följa dem eller göra något för dem.
10. **Oberoende och självförtroende:** Entreprenörer har en tyst självförtroende i sin förmåga eller potential att göra något.²⁵

Vuxenutbildare kan använda den här listan i sin undervisningsmetodik. De kan också ändra, förenkla eller utöka listan. Med hänsyn till det faktum att invandrarkvinnors utbildnings- och sociala bakgrund varierar rekommenderar vi att man använder icke-formella utbildningsmetoder och verktyg för att göra inlärningsprocessen mer attraktiv, stimulerande och engagerande för målgruppen.

Exempel på övningar nedan kan ge en idé och inspiration om hur man diskuterar några av de kompetenser som nämns ovan. De kan användas som för självstudier i en liten grupp eller under guidade lektioner.

²⁵ https://empretec.unctad.org/?page_id=30

Övning 1. Starta ditt eget företag.

Att skapa hand-outs med olika rollspel.

Scenario 1

Stefany är invandrare i Sverige. Hon flyttade hit med sin man och två barn. Hennes man arbetar som ingenjör för en internationell tillverkning. Stefany tar mest hand om sina barn (som går i grundskolan) och går på svenska-lektioner online. Hon funderar på att öppna en liten blomaffär i grannskapet. Hon gillar att arbeta med blommor och vill göra sitt eget bidrag till familjens budget. Hennes man är inte övertygad eftersom han tycker att deras barn och hem borde vara hennes prioritet. Han förbjuder inte henne att testa sin idé, men hoppas att Stefany skulle ge upp den genom att varken hitta ekonomi, inget stöd. För att börja behöver Stefany ett litet lån för att hyra lokaler, köpa basutrustning, dekor, möbler och färska blommor.

1. Studiegruppen kan tilldela rollerna inbördes:

Stefany	bankdirektör	Studentkamrat	Skattebefäl	Make
---------	--------------	---------------	-------------	------

2. För att utveckla och spela olika scenarier, argument och dialoger måste Stefany interagera med var och en av karaktärerna för att starta sitt eget företag.

Scenario 2

Toino är en nigeriansk flyktingkvinna som bor i Italien. Hon kom till landet för fem år sedan tillsammans med sina yngre syskon. Hon tog hand om dem och parallellt med att hon tog en språk- och trädgårdskurs för invandrare. På grund av sina studier och familjeskyldigheter blev hon inte flytande på italienska, men hon är ganska bra i trädgårdsarbete. Hennes ambition var att hitta ett jobb som trädgårdsmästare för privata hushåll. Att hitta ett sådant jobb visade sig vara mycket svårt. Efter en lång period av sökning blev hon deprimerad och desperat. Hon har dock fått en personlig mentor tilldelad av den lokala arbetsförmedlingen. Den erfarna mentorn har snabbt identifierat att Toino var en mycket skicklig bagare. Hon arbetade tidigare i ett bageri hemma och visste mycket om bakning av bröd. Under Covid-19-restriktionerna var det en växande efterfrågan på brödleverans till många lokala hushåll med äldre medborgare. Potentiellt skulle Toino kunna baka bröd hemma och leverera det under dagen. Hon var upphetsad över en sådan möjlighet. Hon saknar dock entreprenörserfarenhet, språkkunskaper och startkapital. Mentorn föreslog att hon anslöt sig till andra arbetslösa migrantkvinnor från hennes språkkurs för att samarbeta för idén.

Steg 1. Hjälptoino att förbereda en presentation för sin idé. Tänk på de viktigaste och sekundära elementen som hon måste belysa för att övertyga andra kvinnor att gå med henne.

Steg 2. Hjälpteamet att planera för sitt företag: - en startbudget (kapital) och

företagsregistrering,
- ett namn och befordran, - identifiering av deras färdigheter, - uppdelning av
uppgifter och ansvar.

2. Byt rollerna i scenariot och ta i tur och ordning skorna för möjliga karaktärer i
scenariot.

Toino	Medstudent 1	Medstudent 2	Mentor	Granne
-------	--------------	--------------	--------	--------

Övning 2. Utveckling av entreprenörskapsfärdigheter:

KOMPETENS	Redan har	Behöver förbättra	Behöver förvärva
Företagsledningskunskaper			
Teamwork och ledarskapsförmåga			
Kommunikation och lyssnande			
Kundtjänst			
Ekonomiska färdigheter			
Analytiska färdigheter och problemlösning			
Kritiska tänkande färdigheter			
Strategiskt tänkande och planeringsförmåga			
Tekniska förmågor			
Tidshantering och organisatoriska färdigheter			
Branding, marknadsföring och nätverkskunskaper			

Övning 3. Ställa in mål och räkna framsteg (varje "babysteg" räknas).

MÅL	Denna vecka	Nästa månad	Nästa år

Villkor för att starta eget företag (lands rapport)

Enligt Eurostats uppgifter, medelstora företag anses vara livsnerven i den europeiska ekonomin och står för mer än två tredjedelar av arbetskraften och mer än hälften av det ekonomiska mervärdet. Det är nödvändigt att notera att de senaste begränsningarna i Covid-19 hade en negativ inverkan på många företag och små företag. Särskilt för invandrarkvinnors att få anställning blev svårare.

Generellt är Europeiska kommissionens mål att minska bördan av administrativa förfaranden och uppmuntra fler människor att bli företagare, skapa nya jobb och förbättra Europas ekonomiska resultat.

Bevis visar att ju mindre betungande de administrativa förfarandena för att starta ett företag är, desto högre är graden av nystartade företag. Att fortsätta med administrativ förenkling är därför en topprioritet för kommissionen. De faktiska förhållandena varierar från land till land. EU-länderna har en uppgift att förenkla startförfarandena. Under de senaste decennierna EU-kommissionen uppmuntrade medlemsländerna att förenkla och minska den administrativa bördan för företagen och att förbättra kvaliteten på lagstiftningen.

Även om EU:s affärsmiljö har förbättrats är framstegen ojämna mellan olika länder. Även om det är ganska enkelt att etablera ett nytt företag i vissa länder är förfarandena fortfarande långa och komplicerade i andra.²⁶

Nedan ger vi en översikt över de grundläggande villkor, krav och support som finns i projektländerna: Italien, Nederländerna och Sverige.

Italien

Italien erbjuder ett brett utbud av juridiska strukturer för att starta företag, beroende på dess mål, modell, kapitalbelopp, grundarnas ansvar och skattekonsekvenser.

Den italienska regeringen tillåter också skapandet av innovativa nystartade företag under vissa förhållanden. Faktum är att huvudaktiviteten måste vara utveckling, produktion och/eller marknadsföring av innovativa produkter eller tjänster. Företaget måste också skapas i högst 48 månader och inte överstiga en omsättning på 5 miljoner euro.²⁷

Även om kraven för att starta ett företag i Italien kan skilja sig från kraven i Sverige och Nederländerna (inte minst när det gäller byråkrati) anses det fortfarande vara enkelt och attraktivt. Italien är ett land med katolsk religion, med stark kultur och identitet. Cirka 96% av

²⁶ https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/start-up-procedures_en

²⁷ <https://www.expats.com/en/guide/europe/italy/10644-setting-up-a-business-in-italy.html>

befolkningen talar italienska, men det finns också många andra etniciteter i landet. Det finns också en tillväxt av den muslimska befolkningen på grund av invandringsvågorna mot Italien.²⁸

För att starta ett företag i Italien måste man ha laglig rätt att bo och arbeta i Italien och uppehållstillstånd. Om en person kommer från ett land utanför EU, kommer han eller hon också att behöva licens innan han påbörjar affärsverksamhet.

Italien driver sin marknad på ett villkor för ömsesidighet. Alla som vill starta ett företag i Italien kan bara göra det om en italiensk medborgare kan starta ett företag i det land där medborgaren kommer från. Undantag från denna regel inkluderar: EU- och EES-medborgare, medborgare i länder som har gjort ett internationellt avtal med Italien eller en flykting och statslös person.²⁹

Ytterligare läsning:

[Utrikesministeriet \(Italien\)](#)

[Handelskammare](#)

[Offentlig förvaltning för företag](#)

[Nationella byrån för investeringar och affärsutveckling](#)

[Förteckning över företag i Italien](#)

Det finns många officiella avgifter som en person måste betala beroende på företagets typ och form.

[Startkostnader för företag i Italien](#)

Merparten av informationen om ny företagsregistrering på de officiella webbplatserna är på italienska, men det finns också viktig information på engelska. Du kan börja med att besöka en webbsida för [Handelskammaren](#). Den innehåller all första information om hur man startar ett företag i Italien.

Nederländerna

Att starta och driva ditt eget företag i Nederländerna anses vara enkelt när du uppfyller kraven för viserings- och bosättningsstillståndsregler. [Handelskammaren](#) ger nödvändig information och till och med inspiration som hjälper dig att starta ditt företag. På sin webbsida Du hittar all nödvändig information på engelska: en checklista för att starta eget företag, juridiska affärsformer, allmänna villkor, registrering, kvalifikationer och examensbevis.

Det finns också viktiga statliga tjänster som ansvarar för kraven för registrering och drift av ett företag (företag): Startup Information Desk, Nederländerna Enterprise Agency, Skatte- och tullförvaltningen, Immigration and Naturalization Service.

²⁸ <https://businessculture.org/blog/2019/10/11/5-things-for-starting-a-business-in-italy/>

²⁹ <https://www.expats.com/en/guide/europe/italy/10644-setting-up-a-business-in-italy.html>

Förutom att ge nödvändig hjälp inom ramen för deras ansvar, erbjuder de också konsultationer och olika workshops. Till exempel finns det webbseminarier om aktuella regler och nederländskt företagsklimat.

Ytterligare läsning:

Inriktning för att starta ett företag i Nederländerna

[Kommer till Nederländerna](#)

[Starta ditt företag](#)

[Holländska liv och personliga frågor](#)

[Skatte- och tullförvaltningen](#)

Sverige

I Sverige finns effektiva tjänster för företag och nystartade företag. Ett antal statliga tjänster och organ, inklusive [Skatteverket](#) och [Arbetsförmedlingen](#), ge konsultation gratis.

Dessutom kan nyanlända såväl som asylsökande starta ett företag som får nödvändig rådgivning och i vissa fall subventioner. Stödet för att starta ett företag i Sverige finns på olika språk.

Om du fick ett permanent eller tillfälligt uppehållstillstånd måste du registrera dig själv i Sveriges befolkningsregister via Skatteverket så snart som möjligt. Registrering i befolkningsregistret är avgörande för att få tillgång till kurser på svenska för invandrare (SFI) och bli en del av det svenska socialförsäkringssystemet. När du är registrerad kan du också få ett svenskt identitetsdokument som du t.ex. behöver öppna ett bankkonto.³⁰

Ytterligare läsning:

[Arbetsförmedlingen](#)

[Hjälp för att starta företag \(på svenska\)](#)

[Hitta rådgivare](#)

I häftet ”Starta ett företag utan pengar” kan du läsa om andra som startade ett företag och få ytterligare tips och råd. Denna bok finns på svenska, engelska, farsi och arabiska.

[Ladda ner den engelska versionen av ”Starta företag utan pengar”](#)

³⁰ <https://www.verksamt.se/web/international/starting/moving-to-sweden-to-start-a-business/for-asylum-seekers-and-new-arrivals>

A3 REFERENSER

- En tydlig agenda för invandrar utbildning i Europa (2014). SIRIUS-nätverket för utbildning, Migration Policy Group.
- Allen, TD och Eby, LT (2007). Vanliga obligationer: en integrerad syn på mentorrelationer. I Allen, TD och Eby, LT (red.), *The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach*. Oxford: Blackwell, s. 398–419.
- Deci, EL och Ryan, RM (1985). *Inneboende motivation och självbestämmande i mänskligt beteende*. New York, NY: Plenum Press.
- Edwards, R. Sieminski, S. & Zeldin, D. (2000). *Vuxna elever, utbildning och utbildning*. Routledge: Det öppna universitetet.
- Europeiska föreningen för utbildning av vuxna (2011). *Vuxnas lärande och utbildning och integration av migranter. Behovet av en europeisk strategi*.
- Underlättande färdigheter och metoder för vuxenutbildning (2001). En guide för samhällsutbildning på gräsrotsnivå. Publicerad under projektet: "Action for Stenghtening Good Governance and Accountability in Uganda" av Ugandakontoret för Konrad-Adenauer-Stiftung.
- Fletcher, JK and Ragins, BR (2007). Stone centra relationell kulturteori: ett fönster på relations mentorskap. I Ragins, BR och Kram, KE (red.), *Handboken för mentorskap vid arbete: teori, forskning och praktik*. Thousand Oaks, CA: Sage, s. 373–399.
- Foley, G. (1995). Undervisning vuxna. I G. Foley (red.) *Förstå vuxenutbildning och utbildning* (s. 31-53). Australien: Allen & Unwin.
- Gagné, RM, Briggs, LJ, & Wager, WW (1992). *Principer för instruktionsdesign* (4: e utgåvan). Forth Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Gagnes nio instruktionshändelser. Tillgänglig på:
http://www.facdev.niu.edu/facdev/resources/guide/learning/gagnes_nine_events_instruction.pdf
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligence for the 21st Century*, Basic Books, ISBN 978-0-465-02611-1.
- Gines, A. (1998). *Pedagogisk psykologi: en lärobok för studenter inom psykologi och lärarutbildning*. Manilla: Rex Book Store.
- Guo, S. (2015). Den förändrade karaktären hos vuxenutbildning i en ålder av gränsöverskridande migration: Mot en modell för erkännande vuxenutbildning. *Nya anvisningar för vuxenutbildning och fortbildning*.
- Higgins, MC och Thomas, DA (2001). Konstellationer och karriärer: för att förstå effekterna av flera utvecklingsrelationer. *Journal of Organizational Behavior*, 22, s 237–247.
- Janssen S., Mark van Vuuren, Menno DT de Jong (2015) *Informal Mentoring atWork: A Review and Suggestions for Future Research // International Journal of Management Reviews*, Vol. 00, 1–20
- Jarvis, P. (1995). *Vuxen- och fortbildning: Teori och praktik*. London: Routledge.
- Jasone C., Durk. G. (2011). En helhetssyn på flerspråkig utbildning: introduktion. *The Modern Language Journal*, 95, iii, (2011) DOI: 10.1111 / j.1540-4781.2011.01204.x0026-7902 / 11 / 339–343

- Knowles, M. (1980). Den moderna praxis för vuxenutbildning. Från pedagogik till Andragogi. New York: Vuxenutbildningsföretaget.
- Kram, KE (1983). Faser i mentorförhållandet. *Academy of Management Journal*, 26, s. 608–625.
- Leonard, P., & McLaren, P. (red.). (2002). Paulo Freire: Ett kritiskt möte. Routledge, Taylor and Francis Group, London och New York.
- Mezirow, J. (1997). Transformativt lärande: teori att öva. Nya riktningar för vuxenutbildning och fortbildning.
- Nationell läroplan för integrationsutbildning för vuxna migranter. Finlands utbildningsstyrelse. Publikationer 2012: 6. ISBN 978-952-13-5050-4.
- Ragins, BR and Cotton, JL (1999). Mentorfunktioner och resultat: en jämförelse av män och kvinnor i formella och informella mentorrelationer. *Journal of Applied Psychology*, 4, s. 529–550.
- Ragins, BR och Verbos, AK (2007). Positiva förhållanden i aktion: relationell mentorskap och mentorscheman på arbetsplatsen. I Dutton, JE och Ragins, BR (red.), *Positive Relationships atWork: Building a Theoretical and Research Foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, s. 91–116.
- Vacare A. u A., Kovacs M., Steiner F. (red.) Innovativa sätt att motivera vuxna att lära sig. Denna publikation har utvecklats inom ramen för projektet Create-Motivate-Learn. 2011 Skapa-Motivera-Lär Partnerskap. ISBN: 978-973-8973-34-3
- Van Emmerik, IJH (2004). Ju mer du kan få, desto bättre: mentorkonstellationer och inneboende karriärframgång. *International Career Development*, 9, s. 578–594.
- Wahlgren B., Geiger T. (2015). Integrering genom vuxenutbildning och fortbildning Nationellt centrum för kompetensutveckling, Danmarks utbildningsskola, Århus universitet.

A4 BILAGA Undervisning och lärande för migranter

A1.1 Undervisning och lärande i utbildning för migranter

A1.1.1 Principer för lärande

Mål

Eleverna kommer att kunna förstå rollerna och ansvarsområdena för en pedagog och metoden för undervisning och lärande inom utbildning

Lärandemål

- I slutet av sessionen kan eleverna:
- Definiera lärarens roll och ansvar i vuxenutbildning och utbildning i förhållande till elever.
- Lista de faktorer som påverkar elevernas motivation och attityd gentemot inläring baserat på egen kunskap och erfarenhet i vuxenutbildningen
- Jämför inlärningsstilar baserat på inläringsteorier (VARK) för att möta elevernas preferenser.
- Utvärdera olika undervisningsmetoder som föreslagits av lärare (Locke och Rousseau) som används i klassrumsmiljöer.
- Identifiera inkluderande praxis för att erkänna och värdera mångfald för att främja inkluderande lärande.
- Välj lämpliga undervisningsmetoder och inlärningsstilar baserat på angivna lärandekriterier eller scenario för att leverera inkluderande lärande.
- Villighet att identifiera förbättringsområden i egen leverans av undervisnings- och inlärningskrav och att anpassa och utveckla nya undervisningsstilar för att tillgodose elevens behov.

Tidpunkt (ungefär.)	Skede	Beskrivning av inlärningsaktivitet / uppgift	Resurser
	Introduktion till 6.1 Moduler för lärande.	<p><i>Lärarpresentation om modulöversikt och introduktion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Välkommen och introduktion • Översikt över modulen • Inlärningsmål / naturligtvis mål • Vad förväntas av learners 	<p><i>Kursdokument: Kursöversikt - Inlärningsprinciper</i></p> <p><i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation - principer för lärande</i></p>
	Lärares roll och ansvar	<p><i>Vad är din roll som lärare?</i></p> <p><i>Klassdiskussion med spindeldiagram om roller och ansvar som lärare</i></p> <p><i>Handledare för att klargöra och utöka listade punkter som gjorts och fylla i eventuella brister i ytterligare missade poäng.</i></p>	<p><i>Utrustning: Blädderblock eller whiteboard</i></p> <p><i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation - principer för lärande</i></p>
		<p><i>Regler och förordningar som lärare</i></p> <p><i>Handledare att förklara med öppna diskussionspunkter om professionellt beteende och etik hos lärare som täcker:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hälsa och säkerhet i en pedagogisk miljö • Jämställdhet och mångfald • Skydd • Skillnad i undervisning, åsikter och rådgivning 	<p><i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation - principer för lärande</i></p>
	Faktorer som påverkar eleverna och inlärningsprocessen	<p><i>Process / resa för att få kunskap och färdigheter</i></p> <p><i>Handledning kort introduktion till vad som lär sig och hur lär vi oss.</i></p>	
		<p><i>Faktorer som påverkar inläring och inlärningsprocessen</i></p> <p><i>Klassdiskussion med spindeldiagram om förståelse för elevers egenskaper som kan påverka inlärningsprocessen (ålder, motivation, tidigare erfarenhet, tillgång till externa resurser, kön,</i></p>	<p><i>Utrustning: Blädderblock eller whiteboard</i></p>

		<p><i>eticitet, religion, etc.)</i></p> <p><i>Handledare för att klargöra och utöka listade punkter som gjorts och fylla i eventuella brister i ytterligare missade poäng. Se vidare på Motivation to Learn</i></p> <p><i>Eleverna fyller i aktivitetsarbetsblad: Motivation att lära sig</i></p>	<p><i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - principer för lärande</i></p> <p><i>Aktivitet / Arbetsblad: Motivation att lära sig</i></p>
		<p>Lärande stilar</p> <p><i>Sammanfatta faktorer som kan påverka elevernas inläring, ge en introduktion till inlärningsstilar och inlärningsmetoderna VARK 4.</i></p> <p><i>Klass att dela upp i fyra grupper, var och en tar en inlärningsstil och diskutera vilka undervisnings- och inlärningsresurser och aktiviteter du kan göra för att stödja den typen av elever.</i></p> <p><i>Varje grupp presenterar sina resultat</i></p> <p><i>Visa videointervju med VARK-skaparen Neil Fleming som diskuterar de fyra inlärningsstilarna.</i></p> <p><i>Eleverna fyller i aktivitetsarbetsblad: online VARK För lärare och utbildare, hur undervisar jag? Frågeformulär.</i></p>	<p><i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - principer för lärande</i></p> <p><i>Visuellt stöd: Video http://vark-learn.com/introduction-to-vark/</i></p> <p><i>Gruppaktivitetsblad: VARK Visual Style</i></p> <p><i>Aktivitet: http://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/</i></p>
	Undervisningsmetoder och undervisningssstilar	<p>Undervisningsstilar</p> <p><i>Sammanfattning av VARK-frågeformuläret, handledare för att diskutera hur olika lärare har sina föredragna sätt att undervisa. Det är inte bara inlärningsstilar utan undervisningsmetoder som används av lärare i klassrummet.</i></p> <p><i>Lärare att förklara Vilka är de fem huvudsakliga undervisningsstilarna med klassdiskussion om fördelar och nackdelar med varje version.</i></p> <p><i>Typer av undervisningsstilar (fördelar och nackdelar)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Behörighet / föreläsningsmetod</i> ● <i>Demonstrator / coach-metod</i> ● <i>Handledning / aktivitetsstil</i> ● <i>Delegatör / gruppstil</i> ● <i>Hybrid / blandad metod</i> 	<p><i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - principer för lärande</i></p>

	Formativ bedömning	Online aktivitet / arbetsblad: Lärande och undervisningsstilar <i>Eleverna ska slutföra aktivitetsarbetsbladet: Undervisning och inlärningsstilar. Matchande elever med bäst lämpade inlärningsstil och undervisningsmetod baserat på elevers beskrivning.</i>	<i>Aktivitet / Arbetsblad: Undervisning och inlärningsstil</i>
	Inkluderande undervisning och lärande och mångfald hos elever.	Att erkänna och värdera mångfald och speciella behov och krav <i>Handledare att sammanfatta att varje elev är annorlunda och handledaransvar att erkänna och värdera den mångfalden i sin undervisning. Tidigare diskuterade typer av potentiell mångfald, såsom att lära sig grund / erfarenhet / akademisk förmåga / ålder.</i> <i>Det finns andra hinder att känna igen som kan påverka inlärningsprocessen som lärare måste tänka på, t.ex. funktionshinder - både fysiska och speciella utbildningsbehov som dyslexi.</i> <i>Klassdiskussion om krav på funktionshinder. Lista över olika funktionshinder (fysiska och SEN), med diskussion om vad de är och hur det kan påverka inläring.</i>	<i>Utrustning: Blädderblock eller whiteboard</i> <i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - principer för lärande</i>
		Strategier som uppmuntrar inkluderande utbildning <i>Att välja 4 av de olika funktionshinder som listades i föregående klassdiskussion, klass att dela upp i fyra grupper och diskutera hur en handledare kunde stödja eleven i valet av deras;</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Lärande stilar;</i> ● <i>Lär ut metoder;</i> ● <i>Aktivitetssuppgifter / Uppgift;</i> ● <i>Undervisnings- och inlärningsresurser.</i> <i>Gruppera för att presentera resultat för klassen.</i>	<i>Utrustning: Blädderblockpapper</i> <i>Gruppaktivitetsblad: inkluderande lärande</i> <i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - principer för lärande</i>
		Bedöma elever <i>Handledare att ge en kort översikt över elevernas mål för kursen och förmågan att bedöma eleverna på olika sätt som gör att alla kan visa de framsteg och prestationer de gör med rimlig justering baserat på inkludering och differentiering.</i> <i>(Anmärkning till eleverna: Bedömningsmetoder kommer att behandlas i framtida modul 6.2)</i>	
	Områden för förbättring och CPD	Vidareutbildning och CPD <i>Klassdiskussion om vikten av kontinuerlig professionell utveckling (CPD för att hålla dig uppdaterad om ditt undervisningsämne och förändringar som påverkar det du täcker är korrekt och uppdaterad.</i> <i>Handledare för att förklara och lista några tillgängliga resurser och ytterligare studiealternativ för förbättringsområden och CPD.</i>	<i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - principer för lärande</i>

	Sammanfattning och sammanfattande bedömning	<p><i>Sammanfattning</i></p> <p><i>Handledare att sammanfatta ämnen som täcks med hjälp av frågor och svar med klassen om vad de kom ihåg i varje avsnitt som behandlas.</i></p>	
		<p><i>Slutlig bedömning</i></p> <p><i>Eleverna ska slutföra bedömningen: principer för undervisning och lärande</i></p>	<p><i>Bedömning: Principer för undervisning och lärande</i></p>

A1.2 Undervisning och lärande i utbildning för migranter

A1.2.1 Undervisnings- och inlärningsresurser och bedömningar

Enhetens mål

Lärare kan visa förståelse för de olika typerna av undervisningsresurser för att förbättra undervisnings- och inlärningsupplevelsen och de olika typerna och metoderna för bedömningar vid genomförande och inspelning av bedömning av progression och prestation.

Lärandemål

- I slutet av sessionen kan eleverna:
- Förklara syftet med följande bedömningsformer (Diagnostisk bedömning, Formativ bedömning, Summativ bedömning) under hela inlärningsresan i planering, registrering av prestation och progression för både lärare och elever.
- Lista de faktorer som påverkar elevernas motivation och attityd gentemot inläring baserat på egen kunskap och erfarenhet i vuxenutbildningen
- Jämför styrkor och begränsningar för olika bedömningsmetoder i förhållande till uppfyllande av bedömningskrav och individuella elevers behov för registrering av prestation och progression.
- Förklara faktorer som bidrar till konstruktiv återkoppling och hur detta kan bidra till bedömningsprocessen och elevernas progression genom elevernas.
- Välj lämpliga undervisnings- och inlärningsresurser som härrör från diagnostisk bedömning för att tillgodose specifika elevers grupper behov.
- Välj lämpliga formativa eller summativa bedömningsmetoder för ett givet inlärningskontext, med hänsyn till inlärningsgruppen och leveransbegränsningar för att bevisa att eleven har slutfört ett specifikt inlärningsresultat.
- Vilja att experimentera med och utveckla nya format för inbäddning av digital teknik i undervisningsstrategier.

Tidpunkt (ungefär.)	Skede	Beskrivning av inlärningsaktivitet / uppgift	Resurser
	<p>Introduktion till 6.2 Undervisnings- och inlärningsresurser och bedömningsmodul.</p>	<p><i>Lärarpresentation om modulöversikt och introduktion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Välkommen och introduktion • Översikt över modulen • Inlärningsmål / naturligtvis mål • Vad förväntas av learners 	<p><i>Kursdokument: Kursöversikt - Undervisnings- och inlärningsresurser</i></p> <p><i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation - Undervisnings- och inlärningsresurser</i></p>
	<p>Undervisnings- och inlärningsresurser</p>	<p><i>Hur bidrar undervisnings- och inlärningsresurser (TLR) till lärande?</i></p> <p><i>Lärarytelse i användningen eller undervisnings- och inlärningsresurser.</i></p> <p><i>Klassdiskussion om hur TLR bidrar till lärande</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagerande uppmärksamhet och intresse • Förstärkning av viktiga aspekter av ämnet (visuella elever) • Fungerar som en kontaktpunkt för elevernas respons • Lägger till variation i instruktionsmetoder • Etc. 	
		<p>Användning av specifik TLR</p> <p><i>Tutor förklarar överväganden när man väljer annan typ av TLR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vad du vill uppnå med TLR • Använd inte TLR en typ för mycket • I förhållande till teknik TLR, ha back-ups om det inte fungerar • Layout av träningsrum och blockerande bilder du presenterar <p><i>Klassdiskussion om olika typer av TLR och deras användning</i></p> <p><i>Handledning för att klargöra och utöka utvalda listade punkter och fylla i eventuella brister i ytterligare relevant TLR som missas.</i></p>	<p><i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation - Undervisnings- och inlärningsresurser</i></p> <p><i>Aktivitet / Arbetsblad: Hitta och välj resurser online</i></p>

		<p><i>Handledare att diskutera / presentera effektiva strategier för att lokalisera och utvärdera lämplig TLR för att tillgodose undervisnings- och inlärningsbehov.</i></p> <p><i>Lärare att slutföra aktivitet / arbetsblad: Hitta och välja resurser online</i></p>	
		<p>Använda teknik i TLR</p> <p><i>Handledarpresentation om användning av teknik vid produktion av TLR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Välja TLR för att tillgodose undervisnings- och inlärningsbehov • Anpassa pappersmaterial till teknikbaserat • För- och nackdelar med teknikomvandling. 	<p><i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - Undervisnings- och inlärningsresurser</i></p>
	Formativ bedömning	<p>Aktivitet / Arbetsblad: Välja resurs Välj lämpligaste undervisnings- och inlärningsresurser för att stödja specifika elever och vald undervisningsmetod baserat på den angivna klassbeskrivningen.</p> <p><i>Eleverna ska slutföra aktivitet / arbetsblad: Välja undervisnings- och inlärningsresurser</i></p>	<p><i>Aktivitet / Arbetsblad: Välja undervisnings- och inlärningsresurser</i></p>
	Bedömning av framsteg och prestation	<p>Vad är pedagogiska bedömningar och varför är det nödvändigt?</p> <p><i>Handledare förklara / presentation på</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vad är utbildningsbedömning • Varför behöver vi bedömningar? 	<p><i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - Undervisnings- och inlärningsresurser</i></p>
		<p>Typer av bedömningar och deras syfte</p> <p><i>Lärare att fråga klassen om de kan nämna de tre huvudtyperna av bedömning av lärande.</i></p> <p><i>Handledare för att diskutera / presentera de tre huvudtyperna av bedömning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Initial / diagnostisk bedömning • Formativ bedömning • Summativ bedömning 	<p><i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - Undervisnings- och inlärningsresurser</i></p>
		<p>Bedömningsmetoder och bevisuppsamling</p> <p><i>Handledare för att diskutera principer för bedömning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Giltighet • Pålitlighet • Bevis / inspelning Framsteg och prestationskriterier <p><i>Klassdiskussion om typbedömningsmetoder som används för att bedöma elevens framsteg och prestation (frågesport / arbetsblad / aktivitet / uppgift / uppsats / demonstration / etc.)</i></p> <p><i>Handledning för att klargöra och utöka utvalda listade punkter och fylla i eventuella brister i</i></p>	<p><i>Utrustning: Blädderblock / whiteboard</i></p> <p><i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation - Undervisnings- och inlärningsresurser</i></p>

		<p>ytterligare relevanta bedömningsverktyg / metoder.</p> <p>Handledarpresentation om användning av teknik vid produktion av utvärderingsmetoder med demonstration av vald resurs tillgänglig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Välja bedömningsmetoder för att tillgodose undervisnings- och inlärningsbehov • Anpassa pappersmaterial till teknikbaserat • För- och nackdelar med teknikomvandling. • Stöd inkluderande lärande <p>Tutor Demo på Moodle, Kahoot och Plickers</p>	<p>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation - Undervisnings- och inlärningsresurser</p> <p>Tutor Demo: Moodle / Kahoot / Plickers</p>
	Formativ bedömning	<p>Aktivitet / Arbetsblad: Välja bedömningsmetoder (6.2.6) Välj den lämpligaste bedömningen för att stödja relaterat lärande och inkluderande lärande baserat på beskrivningen.</p> <p>Eleverna ska fylla i aktivitet / arbetsblad: Välja bedömningsmetoder</p>	<p>Aktivitet / Arbetsblad: Välja bedömningsmetoder</p>
	Ge feedback till eleverna om deras lärande, progression och prestationer.	<p>Ge feedback</p> <p>Klassdiskussion om</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anledning för att ge feedback till eleverna och dess betydelse • Viktiga inslag i god feedback 	
	Sammanfattning och sammanfattande bedömning	<p>Sammanfattning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handledare att sammanfatta ämnen som täcks med hjälp av frågor och svar med klassen om vad de kom ihåg i varje avsnitt som behandlas. <p>Slutlig bedömning</p> <p>Eleverna ska slutföra bedömningen: Undervisnings- och inlärningsresurser</p>	<p>Bedömning: Undervisnings- och inlärningsresurser</p>

A1.3 Undervisning och lärande i utbildning för migranter

A1.3.1 Planering och leverans för att tillgodose behoven hos invandrar elever inom utbildning

Enhetens mål

Läraren har förmågan att visa hur man planerar, använder inkluderande undervisnings- och inlärningsmetoder och väljer lämpliga undervisnings- och inlärningsresurser och bedömningsstrategier för att kommunicera med elever.

Lärandemål

I slutet av sessionen kan eleverna:

- Förklara vikten av diagnostiska bedömningar av elever i undervisnings- och planeringsprocessen i en handout för en gruppdiskussion.
- Utveckla en strukturerad undervisnings- och inlärningsplan som uppfyller alla specifika elevers mål och individuella behov och de givna läroplanskraven.
- Integrera undervisnings- och inlärningsresurser i en utvecklad lektionsplan för att stödja elevernas undervisnings- och inlärningsbehov.
- Välj lämpliga bedömningsmetoder i en utvecklad lektionsplan med hänsyn till inlärningsgruppen och leveransbegränsningar för att bevisa att eleven har slutfört det nödvändiga inlärningsresultatet.
- Motivera ditt eget urval av undervisnings- och inlärningsmetoder och resurser inom din skapade lektionsplan för att tillgodose undervisnings- och inlärningsbehov.
- Villighet att experimentera med och ändra leveransmetoder för att förbättra dina undervisnings- och inlärningsmetoder genom reflektion.

Tidpunkt (ungefär.)	Skede	Beskrivning av inlärningsaktivitet / uppgift	Resurser
	Introduktion till 6.3 Planering och leverans för att tillgodose elevernas behov i utbildningsmodulen.	Lärarpresentation om modulöversikt och introduktion <ul style="list-style-type: none"> • Välkommen och introduktion • Översikt över modulen • Inlärningsmål / naturligtvis mål • Vad förväntas av leaners 	Kursdokument: Kursöversikt - Planering och leverans Visual Aid: PowerPoint- presentation - Planering och leverans
	Utbildningsplaneringsprocess	Inledande bedömning Handledare för att förklara användningen av inledande bedömningar vid planering av en lektion för att stödja urval inklusive lärande <ul style="list-style-type: none"> • Undervisningsmetoder & inlärningsstilar • Obligatoriska undervisnings- och inlärningsresurser • Lämpliga bedömningskriterier • SEN-stödverktyg • Planerar differentierat lärande 	Visual Aid: PowerPoint- presentation - Planering och leverans Exempel på dokument: Inledande bedömning
		Lektionsplaner Klassdiskussion om vad som ska ingå i en lektionsplan Handledare för att demonstrera en standardmall för lektionsplan som tittar på enskilda avsnitt. <ul style="list-style-type: none"> • Titel • Inlärningsmål • Tidpunkt • Skede • Undervisning och inlärningsaktivitet / uppgift • Resurser 	Visual Aid: PowerPoint- presentation - Planering och leverans Exempel på dokument: Tom lektionsplan Exempel på dokument: Slutförd lektionsplan
		Planeringsprocess Handledare som förklarar planering av en lektion med interaktiva aktiviteter <ul style="list-style-type: none"> • Beskriva mål / lärandemål som tillgodoser elevernas behov 	Visual Aid: PowerPoint- presentation -

		<ul style="list-style-type: none"> • Dela upp lektionen i sammanhängande etapper • Ställa in klassaktiviteter • Kontrollerar förståelse • När och hur feedback kommer att ges • Kontroll av takt och tidpunkt för undervisning, aktiviteter, bedömningar och inställning av pauser • Planering för differentierat lärande (olika förmånsnivåer, hastighet osv.) 	Planering och leverans
		<p>Välja TLR Klassdiskussion om att välja TLR för att stödja din T&L baserat på dina klassprofiler från de första bedömningarna. (Presenteras på Visual Aid) Titta på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lärarhjälp (presentationer, videor, exempel) • Lärarresurser (Manualer, kalkylblad) 	Visual Aid: PowerPoint- presentation - Planering och leverans
		<p>Välja bedömningsmetoder Klassdiskussion om att välja bedömningsmetoder baserat på dina elevprofiler från första utvärderingar till att registrera progression och prestation. (Presenteras på Visual Aid)</p>	Visual Aid: PowerPoint- presentation - Planering och leverans
	Formativ bedömning	<p>Online aktivitet / arbetsblad: Lektionsplan Komplettera de saknade luckorna i lektionsplanen med lämpliga aktiviteter, resurser och bedömningsmetoder som matchar dina klassinlärningsprofiler som visar inkluderande övning.</p>	Aktivitet / Arbetsblad: Lektionsplaner
	Motivering och översyn	<p>Motivera eget val av undervisning och lärande Klassdiskussion om utvärdering av egna undervisningsstrategier och val av resurser och bedömningsmetoder. Titta på formativ bedömning: Lektionsplan: Eleverna att diskutera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Varför valde jag den valda undervisningsmetoden? • Varför valde jag just dessa undervisnings- och inlärningsresurser? • Uppfyllde mina val elevernas behov och krav? • Skulle jag göra några ändringar i lektionsplanerna och utvalda resurser och bedömningar om jag kör kursen igen? 	Visual Aid: PowerPoint- presentation - Planering och leverans
	Sammanfattning och formativ bedömning	<p>Sammanfattning Handledare att sammanfatta ämnen som täcks med hjälp av frågor och svar med klassen om vad de kom ihåg i varje avsnitt som behandlas.</p>	
		<p>Slutlig bedömning Interaktivt frågesport om alla ämnen som omfattas av denna modul.</p>	Bedömning: Planering och leverans

KONTAKTER

NGO More Mosaic, Sverige
projekt (at) moremosaic.eu
<https://www.moremosaic.eu/>



Prometeo, Italien
assprometeo (at) alice.it
asprometeo.altervista.org



SAFEProjects, Nederländerna
safeprojectsforyou (at) gmail.com
<http://www.projectsforyou.eu/en/home-2/>



Detta projekt har finansierats med stöd från Europeiska kommissionen under Erasmus + -programmet. Denna publikation återspeglar endast författarens åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.