

"Empowering migrant women through building entrepreneurship skills"

Nej 2020-1-NL01-KA204-064642

Intellectual Output 1

Ledarskap och mentorskapsprogram för invandrarkvinnor

2021

Innehållsförteckning

<i>METOD</i>	4
Inledning	4
Vad gör EU för att stödja integrationen av migranter?	5
Målen för det nuvarande programmet	7
Vad är coaching och mentorskap?	7
Förväntat resultat	8
Andra initiativ inom mentorskap	9
Behovsanalys av målgruppen	9
<i>MANDORSKAP FÖR LEDARSKAP OCH MENTORSKAP</i>	13
<i>Modul 1. Ledarskapsutveckling för migrerande kvinnor</i>	15
Inledning	15
Lärandemål	15
Modulstruktur	15
Konceptet för migrerande kvinnligt ledarskap	16
Ledarskap	16
Beskrivning av migrerande kvinnors ledarskap	18
Nätverksförmåga	19
<i>Modul 2. Utveckling av mentorskap för migrerande kvinnor</i>	22
Inledning	22
Lärandemål:	22
Modulstruktur	22
Begreppet mentorskap för migrerande kvinnor	23
Bemyndigande av migrantkvinnor med stöd av en annan migrantkvinnor. Hur kan invandrarkvinnor hitta en mentor?	25
Hur blir man en framgångsrik mentor för invandrarkvinnor? Självbedömning av mentorskapskompetenser	27
Självbedömning av mentorskapskompetenser	28
<i>Modul 3. Migrerande kvinnors entreprenörskap kompetensutveckling</i>	30
Inledning	30
Lärandemål	30
Modulstruktur	30
Entreprenörskapskoncept och principer	31
Enterprise är ett vinstdrivande företag	32
	2

Principer för entreprenörskap	32
Utveckla invandrarkvinnors entreprenörskapsfärdigheter	34
Metoder och verktyg för att utveckla entreprenörskapskompetenser	36
Övningsexempel för personlig utveckling	36
Övningsexempel för vuxenpedagoger	38
<i>Huvudvillkor för att starta eget företag (landsrapport)</i>	<i>40</i>
Italien	40
Nederländerna	41
Sverige	42
<i>Modul 4. Undervisnings- och lärandeprogram för migranter</i>	<i>43</i>
Inledning	43
Lärandemål	43
Modulstruktur	43
Principer för lärande för migranter	45
Undervisnings- och inlärningsresurser och bedömningar	51
Planera och leverera för att möta behovet av migrerande kvinnor i utbildning	57
<i>REFERENSER</i>	<i>1</i>
<i>KONTAKTER</i>	<i>2</i>

METODIK

Introduktion

I många EU-länder möter migrerande kvinnor dubbelt underläge på arbetsmarknaden: som invandrare och som kvinnor. Kvinnor som uppfattas som muslimska eller afrikanska möter särskilda svårigheter på grund av diskriminering när det gäller tillträde till arbetsmarknaden. Kvinnor med låg utbildningsnivå och kvinnor med icke-västerländsk migrationsbakgrund arbetar mindre ofta och är mer sällan ekonomiskt oberoende än både invandarmän och lokala kvinnor.

Migrerande kvinnor behöver stöd i sin integration på arbetsmarknaden. Uppmuntran av invandrarkvinnors entreprenörskapsförmåga är ett av de förbisedda sätten att stödja deras ekonomiska integration i värdssamhället, men de flesta integrationsinsatser är främst inriktade på språkkunskaper och utbildning. Vuxenpedagoger som arbetar med invandrare kommer att dra nytta av att stärka sina kompetenser för att stödja invandrarkvinnor och förstå särskilda utmaningar och behov hos invandrarkvinnor.

Kvinnor kommer till Europa av många olika anledningar. De kan komma som arbetskraftsinvandrare (fyller ofta luckor i tjänstesektorn), som högt specialiserade anställda, familjemedlemmar eller flyktingar. Med den ökande mångfalden av juridisk status och rättigheter bland migrerande kvinnor följer en skillnad i integrationsresultat, vilket påpekades i yttrandet från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om inkludering av migrerande kvinnor på arbetsmarknaden.

Kvinnor som har blåkort har till exempel omedelbar tillgång till den högkvalificerade arbetsmarknaden, medan makar som tas in under familjeåterförening ibland måste vänta i ett år innan de kan komma ut på arbetsmarknaden. Och fler kvinnor kommer för att ansluta sig till familjemedlemmar än män. De har ofta begränsade språkkunskaper och drar inte lika ofta nytta av kompetensbedömning, omskolningsåtgärder och andra integrationsprogram.

Kvinnor som anländer som asylsökande kan behöva tillbringa långa, improduktiva och nedslående vänteperioder innan de får en tydlig möjlighet att stanna (och arbeta), och värdefull tid för tidig integration går förlorad under väntan. Asyl ger ytterligare ett inslag av sårbarhet, eftersom flyktingar i allmänhet har sämre integrationsresultat (t.ex. på arbetsmarknaden) än migranter som anländer via andra kanaler.

Färsk OECD ¹-bevis visar att det tar längre tid för flyktingkvinnor att få fotfäste på arbetsmarknaden jämfört med flyktingmän. När flyktingkvinnorna är anställda är de ofta i deltidstjänster. De har också lägre nivåer av värdlandets språkkunskaper jämfört med män under de första två till tre åren efter ankomsten, relaterat till att de ofta får mindre integrationsstöd än män, både vad gäller språkutbildning och aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Med kvinnor som

¹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/triple-disadvantage-a-first-overview-of-the-integration-of-refugee-women?lang=en>

uppskattningsvis utgör 45 % av alla flyktingar före toppen 2015–2016 och ungefär en tredjedel av alla asylsökande under perioden 2015–2017, bidrar den senaste tidens ankomst av stora flyktingbefolkningar till Europa till att det är brådskande att integrera migrerande kvinnor.

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 ömsesidigt lärande. Dessa aktiviteter främjar också nätverkande mellan beslutsfattare och gör det möjligt för dem att bättre hantera nuvarande och framtida utmaningar. Enligt Bonjour & Duyvendak (2018) infördes medborgerliga integrationsprogram som uppmuntrar eller tvingar migranter att delta i kurser eller tester om värdlandets språk och samhälle i Europa från och med 1990-talet. Mellan 2016 och 2018 diskuterades följande ämnen vid dedikerade peer Learning-aktiviteter:

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

Vuxen (migrant)utbildning är en praktik där vuxna deltar i systematiska lärandeprocesser för att få eller stärka olika former av kunskaper, färdigheter, attityder och värderingar. En sådan process kan omfatta en mängd olika lärande/undervisningsformer, som går långt utöver traditionell skolgång. Vuxenutbildning omfattar formellt, icke-formellt och informellt lärande för att förbättra eller få allmänna färdigheter, uppmuntra personlig utveckling och öka tillgången till sysselsättning, skaffa nya eller förbättra befintliga kompetenser, omskolning av arbetsmarknadens behov. Utbildning spelar en avgörande roll för att hjälpa migranter att anpassa sig till ett nytt land och en ny kultur och att etablera nya sociala relationer inom värdsamhällen. Utbildningsutövare kan dra nytta av att dela bästa praxis som tillgodoser migranternas lärandebehov i en alltmer mångfaldig och flerspråkig miljö. Migrerande kvinnliga studerande bör 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 mångsidiga miljöer för vuxeninvandrarutbildning i kombination med riktade (individuella och/eller kollektiva) utbildningsåtgärder är mer effektiva för att nå positiva och effektiva utbildningsresultat. Dessutom måste ett övervakningssystem inledas för att identifiera både indikatorer för vuxeninvandrarutbildning och läranderesultat.

Migrantintegration kan ses som ett resultat av immigrationsprocesser med inverkan på tre nivåer: makronivå (t.ex. invandrings- och invandrarintegreringspolitik), mesonivå (t.ex. migrationsnätverk) och mikronivå (t.ex. migrationsbeteende). Migrantintegration på makronivå är kopplat 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 organisationers aktiviteter, vilket underlättar tillgången till arbetsmarknaden, bostäder, utbildning, hälso- och socialtjänstsektorer. Migrantintegration på mikronivå är kopplat till individuella erfarenheter.

Regeringens initiativ

Två viktiga nationella regeringsinitiativ har tagits på plats i Spanien. Det första initiativet heter Programa SARA , som utformar integrationsbanor skräddarsydda efter varje kvinnas behov. Programmet, som förvaltas av icke-statliga organisationer, ger kvinnor stöd för integration på arbetsmarknaden som egenföretagare.

Det andra initiativet heter Programa CLARA , som syftar till att öka kvinnors anställbarhet genom deras kvalifikationer för anställning, främja större socialt deltagande och främja kvinnors personliga och ekonomiska egenmakt.

Arbetsförmedlingen driver Mirjam -projektet från 2016 till 2019. Mirjams små coachgrupper, på sex orter över östra Mellansverige, ger jobbrelaterad vägledning och inspiration till nyanlända flyktingkvinnor. Under en 10-veckorskurs får deltagarna lära sig om den svenska arbetsmarknaden, studiemöjligheter (inklusive ekonomiskt stöd), rättigheter i samhället och balans mellan arbete och privatliv. De studerar även svenska, eftersom språket är ett av de största hindren för att få arbete.

Initiativ från den privata sektorn

Jövökerék Foundation i Ungern erbjuder ett brett utbud av aktiviteter som grupp- och individuell konsultation och tekniker för jobbsökning , kompetensutveckling, CV- och personliga brevskrivning, intervjuförberedelser, främjande av jobbbevarande och konflikthanteringsförmåga.

KVInfo kvinnonätverk , från Danmark, matchar kvinnor med flykting- och invandrabakgrund med kvinnor som är fast etablerade på den danska arbetsmarknaden och fungerar som mentorer. Mentorerna ger tillgång till professionella nätverk och rådgivning kring ansökningar, intervjuer, arbetsplatskultur, omvärdering av jobbmöjligheter m.m.

Women to lanserades för utbildade kvinnor som invandrat till Finland. Med mentorskap som kärnan i sin modell stöder och ger utbildade invandrarkvinnor nödvändiga nätverk och färdigheter för det finländska arbetslivet och hjälper till att fördjupa kunskap och praxis inom deras yrkesområden.

För sina Women's Programs (CGWP) i London arbetar välgörenhetsorganisationen City Gateway med marginaliserade och utsatta kvinnor i åldrarna 19+ för att bygga upp deras självförtroende och färdigheter. CGWP håller språkkurser och yrkeskurser vid sidan av välmåendesessioner om fitness eller hälsosam mat.

I Tyskland tilldelar mentorprogrammet " Börja, förändra, gå framåt " högutbildade invandrarkvinnor en personlig mentor som delar med sig av kunskap, erfarenhet och nätverk under loppet av ett år, kompletterat med professionell rådgivning, interkulturell utbildning och stöd för kompetenserkanande. Resultat från detta projekt visar att ungefär hälften av deltagarna lyckades få ett jobb i linje med sina kvalifikationer inom ett år efter avslutad mentorsperiod.

Målen för det nuvarande programmet

ledarskap och mentorskap för migrerande kvinnor syftar till att hjälpa till att utveckla kvinnligt ledarskap och mentorskap för invandrare som kommer att hjälpa deras framgångsrika integration i det socioekonomiska livet och ger dem möjlighet att hjälpa andra invandrarkvinnor att integreras i värdsamhället. De huvudsakliga målen för programmet är att förbättra anställningsbarhet, social integration och medborgerligt engagemang för invandrarkvinnor genom utveckling av entreprenörskapskompetenser och att uppmuntra social integration av invandrarkvinnor genom mentorskap och socialt deltagande. Programmet syftar till att dela erfarenheter av framgångsrika kvinnliga migranter med nykomlingar och uppmuntra deras integration och socialt deltagande genom att tillhandahålla ambitiösa förebilder, praktiska råd och psykologiskt stöd. Programmet är fokuserat på att bygga ledarskap, mentorskap och entreprenöriella färdigheter bland invandrarkvinnor (t.ex. att sätta realistiska livsmål, få positiva tänkande och sociala nätverksfärdigheter), och på att utveckla mentorskapsfärdigheter bland dem som vill hjälpa andra invandrarkvinnor att framgångsrikt integrera in i värdsamhället.

Programmet använder icke-formell lärandemetodik och samhällsbaserad deltagande forskning. Den är utformad för att främja socialt deltagande av invandrarkvinnor, deras förmåga att interagera och känna sig mer trygg i sin sociala miljö och att delta i det sociala, politiska och ekonomiska livet på lokal nivå. Dessutom syftar det till att bredda nätverket för stöd till migrantkvinnor, öka deras medvetenhet om kvinnors rättigheter, öka förståelsen för specifika behov hos migrerande kvinnor bland offentliga tjänstemän och förbättra överföringen av kunskap och bästa praxis mellan projektpartners och alla icke-statliga organisationer som arbetar inom området vuxenutbildning och integration av migranter i Europeiska unionen.

Vad är coaching och mentorskap?

Integration av kvinnliga migranter får allt större uppmärksamhet på policy- och strateginivåer i många EU-länder, och många initiativ har tagits fram under åren. Integrationspolitik, initiativ och god praxis för migrerande kvinnor fokuserar mest på tre olika områden: 1) social integration, 2) diskriminering och tillgång till rättigheter och 3) integration på arbetsmarknaden. De flesta av dessa initiativ fokuserar på nyanlända migrantkvinnor, och ungefär en tredjedel av initiativen fokuserar uteslutande på flyktingkvinnor.

² <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/integration-of-migrant-women>

Integreringen av invandrarkvinnor på arbetsmarknaden främjas också genom coaching, mentorskap och andra stödtjänster.

Förväntade resultat

De relationer som etableras under mentorskapsprocesserna bidrar inte bara till att lösa frågor som identifierats av migranter, utan också till större öppenhet och förändrade mentaliteter (både mentorer och adepter), och bidrar därmed till interkulturell dialog.

Två av programmets mentorer sa:

- "Att vara mentor räcker inte – det handlar om att ha god vilja och att vilja hjälpa någon, speciellt den här invandrabefolkningen. Det finns olika kulturer, olika uppfattningar, och olika ambitioner. Det krävs uthållighet och framför allt att tro att små handlingar och ord vid rätt tidpunkt kan bidra till framgången för detta program."
- "Att vara mentor är en enorm utmaning för både professionella och känslomässiga färdigheter. Jag hade turen att träffa en fantastisk adept som lärde mig att vissa enkla saker faktiskt fortfarande är väldigt svåra för invandrarna."

Informell integrationsinfrastruktur, eller nätverket av olika typer av invandrare, är viktigt för invandrarintegreringen. Infrastruktur för informell integration hjälper till att utbyta information, ger ömsesidig hjälp, förbättrar migranternas integration på arbetsmarknaden, utbildnings- och bostadssektorerna, stimulerar informell kommunikation med värdsamhället och med andra invandrare. Ett utökat migreringsnätverk utökar den informella integrationsinfrastrukturen och säkerställer en effektivare integration. Medan den informella integrationsinfrastrukturen är kopplad till NGO-sektorn, migrationsnätverk och ömsesidigt bistånd, är statliga resurser kopplade till utvecklingen av integrationspolitik/-resurser på nationell/statlig nivå.

Nordeuropeiska länder har utvecklat idén om att lära sig på jobbet, det vill säga utbildningstjänster inbäddade i deras vardagliga arbetsaktiviteter och blandat med frontallektioner. Sådan diversifiering är mer effektiv än traditionell vuxenundervisning. När det gäller metodik bör klassisk frontal inläring ersättas av mångsidig undervisningsmetod, som ska säkerställa att personen lär sig och inte bara lyssnar på information.

Med tanke på olika metoder för vuxeninvandrarutbildning, begreppet multipla intelligenser, utvecklat av Gardner (Gardner 1999), måste det betonas, eftersom inom ramen för vuxenutbildning skiljer sig olika inläringstyper ännu mer än när det gäller barns utbildning. Endast genom att möta olika elevers behov kan undervisningen vara icke-diskriminerande. En annan mycket viktig punkt är underlättandet av självstyrda och inneboende motiverade läroprocesser som är grundläggande för att skaffa de nödvändiga färdigheterna för livslångt lärande. Därför är ett fokuserat, elevcentrerat tillvägagångssätt avgörande för att öka utbildningen och samtidigt integrationsresultaten.

Andra initiativ inom mentorskap

Irland

Immigrant Council of Ireland tillkännagav lanseringen av sitt [Migrant - Councilor Internship Scheme](#) för 2021³. Programmet är ett 12 veckors program där en migrantpraktikant kommer att placeras hos en mentorrådgivare på deltid. Praktikanter kommer att skugga fullmäktigeledamöter i sju timmar i veckan, följa sina dagliga uppgifter och utföra tilldelade uppgifter. Projektet pågår från september till december 2021.

Under [2018](#) deltog fem personer med invandrarbakgrund i ett [pilotpraktikprogram](#), och tre ställde upp i lokalvalet i maj 2019. Dessa inkluderade Uruemu Adejinmi, som adjungerades till Longford County Council 2020.

Invandrarrådet kommer att hålla två informationssessioner online för att ge ytterligare information om projektets villkor och ansökningsprocessen. En session kommer att vara [för fullmäktigeledamöter](#) och den andra [för migranter](#).

Portugal

Det andra initiativet syftar till att skapa ett nätverk av företagsvolontärer (mentorer) som är tillgängliga för att ge vägledning, orientering eller information till migranter (mentees) i enlighet med deras behov inom olika områden (t.ex. uppnå kvalifikationer, söka arbete, entreprenörskap, hälsa, föräldraskap, medborgarskap och delaktighet och så vidare)⁴. **Kontakt etableras mellan människor som annars aldrig hade känt varandra.**

Behovsanalys av målgruppen

Som en process strävar social integration efter att säkerställa att alla, särskilt invandrarkvinnor, oavsett deras förutsättningar och bakgrund, har möjlighet och medel att delta mer fullt ut i samhället.

Trots de väldokumenterade fördelarna med migranter för de mottagande samhällena, utsätts de fortfarande för diskriminering på EU:s arbetsmarknad. Mer än hälften av de kvinnliga invandrarna är arbetslösa. Kvinnor som uppfattas som muslimska eller afrikanska möter särskilda svårigheter på grund av diskriminering när det gäller tillträde till arbetsmarknaden. Kvinnor med låg utbildningsnivå och kvinnor med icke-västerländsk migrationsbakgrund arbetar

³<https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/ireland-new-mentoring-programme-pairs-local-councillors-with-migrants>

⁴ <https://www.acm.gov.pt/-/programa-de-mentores-para-imigrantes?inheritRedirect=true>

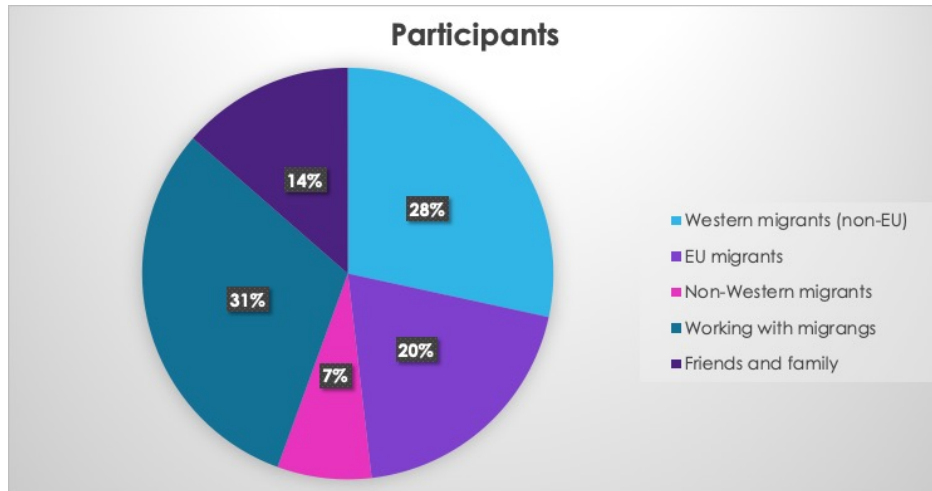
mindre ofta och är mer sällan ekonomiskt oberoende. Migrerande kvinnor har oftare än män ingen egen inkomst. Män har bättre nationella språkkunskaper än kvinnor (49 % mot 29 %). Utöver språkkunskaper och utbildning behöver invandrarkvinnor stöd i sin integration på arbetsmarknaden och åtgärder för att förebygga könsrelaterat våld och sexhandel.

2018 bestod 23 % av *Nederländernas* befolkning av personer med migrationsbakgrund. Personer med icke-västerländsk bakgrund har färre jobb än nederländska medborgare. Sysselsättningen för invandrarkvinnor är 20 % lägre än för nederländska kvinnor. Dessa skillnader har ökat de senaste tio åren. Lågutbildade kvinnor är mer sällan ekonomiskt oberoende. Mer än 40 % av alla kvinnor arbetar mindre eller slutar efter det första barnets födelse. Kvinnor med låg utbildningsnivå har färre jobb, arbetar färre timmar och är mer sällan ekonomiskt oberoende än högutbildade kvinnor (*Emancipatie monitor*, 2018).

Den ekonomiska tillväxten i *Sverige* var i hög grad beroende av invandringens arbetskraft fram till 1970-talet. Därför har 25 % av svenska medborgare minst en utrikesfödd förälder. Många av dem har sysselsättningsproblem (Statistikverket, 2018). Baserat på Eurostats statistik för 2017 är Sverige femte bland EU-länderna med högt antal utrikesfödda medborgare. Enligt den svenska statistikmyndigheten (2018) är endast 67 % av invandrarkvinnorna sysselsatta jämfört med 87 % av svenska kvinnor. Bland kvinnliga invandrare med lägre utbildning är denna siffra ännu lägre, 32,5 %. Siffrorna för män är 76 % respektive 89 %. Detta gör Sverige till nummer ett i rankingen av dålig situation för kvinnliga invandrades sysselsättning. Faktorer som förklarar kvinnliga migranternas ofördelaktiga ställning på arbetsmarknaden är bland annat högre familjeförpliktelser, sämre kvalifikationer, mindre arbetslivserfarenhet och begränsade språkkunskaper. Kvinnliga migranter uppfattas ofta som en särskilt utsatt grupp som behöver särskilt stöd.

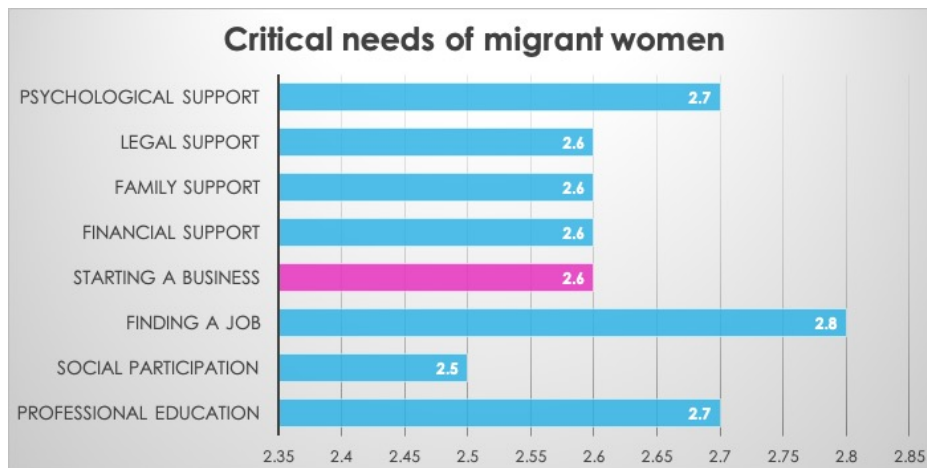
I *Italien*, från och med 1990-talet, blev invandrarkvinnor mer synliga, vilket ändrade den dominerande representationen av migration som en huvudsakligen manlig process. Italienska familjer blir allt mer beroende av migrerande kvinnors arbete. De är mestadels anställda som vårdgivare i reproduktivt arbete. En särskilt hög andel unga invandrarkvinnor är varken i arbete, utbildning eller utbildning. Italien har de största könsskillnaderna i arbetsmarknadsdeltagande bland personer födda utanför EU (EUROSTAT, 2018).

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



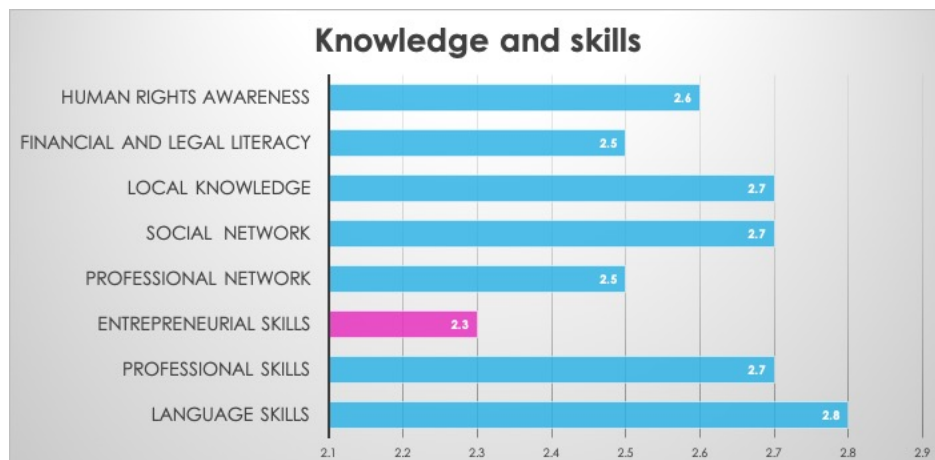
Figur 1.1. Enkättagare

Deltagarna angav att invandrarkvinnors viktigaste integrationsbehov är att hitta ett jobb (se fig. 2). Behovet av professionell utbildning och psykologiskt stöd var lika viktigt, följt av familjestöd vid start av företag, vilket ansågs lika viktigt som familjestöd, ekonomiskt och juridiskt stöd.



Figur 1.2. Invandrarkvinnors behov av integration

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



Figur 1.3. Migrerande kvinnors viktigaste kunskaper och färdigheter

Uppmuntran av invandrarkvinnors entreprenörsförmåga är ett av de enklaste sätten att skapa socialt deltagande via egenföretagande, men de befintliga vuxenutbildningskurserna för invandrare är huvudsakligen inriktade på språkkunskaper och färdigheter som behövs för att söka jobb. Migrerande kvinnor behöver mer stöd och uppmuntran för att starta sitt eget små och medelstora företag.

MIGRANT KVINNOR LEDARSKAP OCH MENTORSKAP PROGRAM

Ledarskap och mentorskapsprogram för migrerande kvinnor består av 4 moduler. Den första modulen är fokuserad på analys av ledarskapsförmåga, den andra modulen är baserad på analys av mentorskapsfärdigheter och den tredje modulen är fokuserad på att förklara hur mentorskap för migrerande kvinnor bidrar till att bygga entreprenörskapsfärdigheter. Fjärde modulen ger undervisning/inlärningsprogram för vuxenpedagoger. Mentorskaps- och ledarskapsprogram är särskilt användbara för att bygga upp självförtroende, social anknytning samt ekonomisk och professionell inkludering av invandrarkvinnor. Nedan kan du hitta strukturen för migrerande kvinnors ledarskap och mentorskapsprogram.

Lärmodulernas uppbyggnad

Modul	Modulstruktur	Teori/ Praktisk a timmar	Lärandemål
I modul Migrerande kvinnors ledarskapsutveckling	-Konceptet för migrerande kvinnligt ledarskap - Beskrivning av ledarskap för migrerande kvinnor	1 timme	- förklara innebörden av kvinnligt (migrant-) ledarskap - definiera ledarskapsfärdigheter som är viktiga för invandrarkvinnors professionella utveckling - Skapa kopplingar mellan invandrarkvinnor och professionella nätverk med målet att utveckla/uttrycka ledarskapsförmåga
II modul Utveckling av mentorskap för migrerande kvinnor	– Hur blir man en framgångsrik mentor för migrerande kvinnor? - Varför mentorskapsprogram är viktigt för migrerande kvinnor? - Principer för mentorskap för migrerande kvinnor - Principer och metoder för att skapa självhjälpsgrupp - Självbedömning av mentorskapskompetenser - Bemyndigande och mentorskapsprogram för migrerande kvinnor med stöd av en annan invandrarkvinnor.	1 timme	-Förklara begreppet mentorskap för migrantkvinnor, -Beskriv huvudsakliga mentorskapsprinciper, synergier, mentorskapsresultat, mentors- och adeptens mentorskapsförmåga - Skapa kopplingar mellan mentorn och adeptens färdigheter.

III modul Migrerande kvinnor mentorskap som bygger entreprenörsk apsfärdigheter	- Huvudkoncept och principer för entreprenörskap - Entreprenörsk kompetens och kompetens - Hur man hjälper vuxenutbildare och invandrarkvinnor att utveckla icke-formell inlärningskompetens för framgångsrikt entreprenörskap - Huvudprinciper och villkor för att starta eget företag (rapport från varje land)	2 timmar	- fått kunskap om entreprenörskap, - fått kunskap om utvecklingens metoder för entreprenöriella färdigheter och kompetenser -skaffat kunskap om tillämpning av icke-formella utbildningsmetoder för lärande
IV-modul Undervisnings program för invandrare	Undervisning av migrerande kvinnor och program har utformats för att ge en introduktion till undervisning och träning i en mängd olika sammanhang för vuxenutbildare. Det ger den kunskap och förståelse som krävs av migrerande kvinnliga mentorer eller utbildare för migranter i fortbildningsmiljön, inklusive lärares eller utbildares roller och ansvar, planering och genomförande av sessioner, bedömningsmetoder och journalföring.		-Definiera utbildarens roll och ansvar inom vuxenutbildning och utbildning med avseende på invandrarkvinnor. - Lista de faktorer som påverkar invandrarkvinnors motivation och attityd till lärande baserat på egna kunskaper och erfarenheter i en vuxenutbildningsmiljö. -Utvärdera olika undervisningsmetoder som föreslagits av lärare som arbetar med migranter som används i klassrumsmiljöer.

Modul 1 . Migrerande kvinnors ledarskapsutveckling

Introduktion

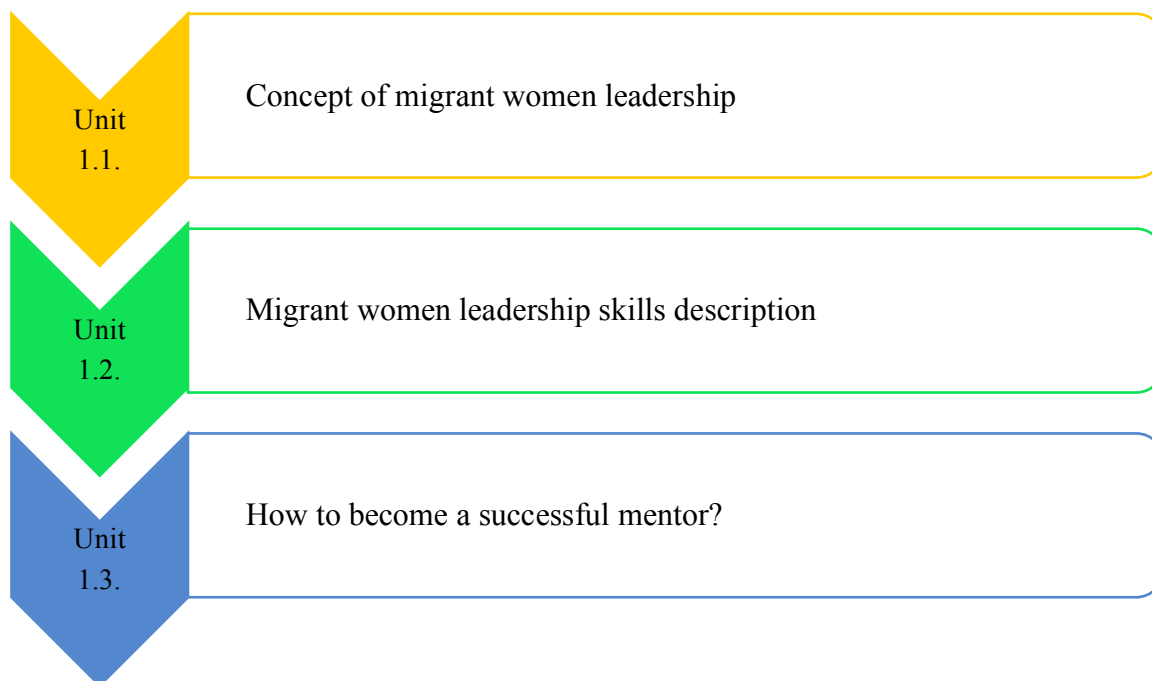
Denna modul syftar till att ge invandrarkvinnor och vuxenpedagogen kunskap om hur man utvecklar ledarskapskompetenser för migrerande kvinnor och varför det är viktigt att prata och uppmuntra invandrarkvinnor att använda ledarskapsförmåga.

Lärandemål

I slutet av enheten kommer du att kunna:

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

Modulstruktur



Begreppet invandrarkvinnligt ledarskap

Utvecklingen av invandrarkvinnors ledarskapsförmåga är fokuserad på bemyndigande och uppmuntran. Ledarskap är ett sätt att formulera en idé som en ledare tror på. En sådan idé kan omvandlas till åtgärder som förser människor på lokal, regional eller internationell nivå med tjänster eller produkter som saknas. Ledare fyller inte bara den befintliga luckan i tjänster, produkter eller situationer utan skapar också jobb åt sig själva och andra invandrarkvinnor.

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

Migrerande kvinnor 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 stunder: "Jag måste omvandla problem till möjligheter". En riktig ledare ser hur situationer kan förändras och hur problem kan lösas, upprätthåller visionen om en ljus framtid och positiv påverkan. Hur kan invandrarkvinnor bygga upp eller behålla sina befintliga och bygga nya ledarskapsförmåga i en ny och obekant situation, som står inför flera svårigheter att anpassa sig till en ny livs- och arbetsmiljö?

Ledare hjälper andra att se riktning, utveckla visioner, använda sina kunskaper och erfarenheter vid rätt tid och plats. Ledare är den person som leder eller styr en grupp, organisation eller land. Ofta förstås ledarskap som en bild av en mycket karismatisk, stark och framgångsrik person. Men ledare kan också identifieras som de som ger stöd i kritiska situationer, som en person som litar på andra och inspirerar dem att se ett annat sätt att leva – inte att acceptera en existerande situation, utan att drömma och söka sätt att nå sina mål. Ledarskapskompetenser nämner sällan förmågan att leda din egen karriärväg, att leda ditt eget liv, att skapa sysselsättningsmöjligheter.

Vuxenpedagoger som arbetar med invandrarkvinnor bör betona och definiera en ledare som en person som tar ansvar för att vidta åtgärder för att nå mål. Vuxenpedagoger bör uppmuntra och ge invandrarkvinnor möjlighet att leva sitt eget liv och stödja/utveckla hennes ledarskapsförmåga.

En av de viktigaste aspekterna av att mentorska och leda invandrarkvinnor in i sin egen verksamhet är stöd och förståelse. Medan ledare anger riktningen måste de också använda ledarskapsförmåga för att vägleda sina medarbetare till rätt destination på ett smidigt och effektivt sätt.

Ledarskap

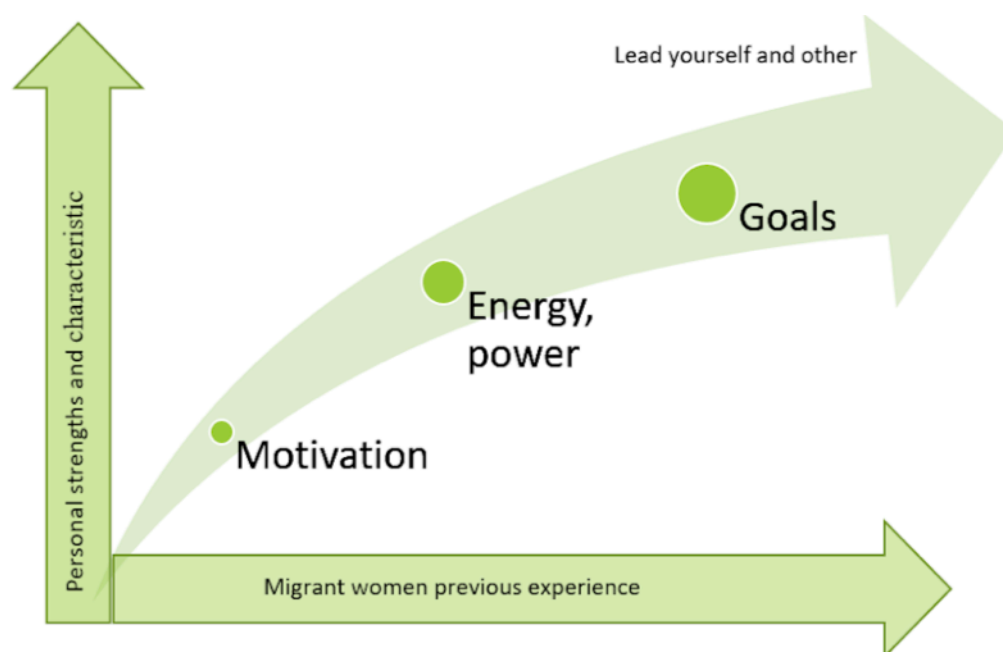
⁵https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_41.htm

Ledarskap som en motivation, kraft och energi för att leda dig själv och andra mot önskade mål skulle kunna hjälpa migrerande kvinnor att lättare integreras på arbetsmarknaden. Det är svårt att bli ledare i ett nytt land. Men att utveckla vissa ledaregenskaper (karismatisk, utåtriktad, sällskaplig, vänlig och tillgänglig) gör det mycket lättare att bygga ett socialt nätverk.

Ledarskap ⁶är en process av socialt inflytande, som maximerar andras ansträngningar för att uppnå ett mål. Begreppet migrantkvinnligt ledarskap (Fig. 1) inkluderar tidigare erfarenheter och personlighetsegenskaper som gör att ledare kan vägleda sig själva och andra till definierade mål. Ledarskap innefattar motivation och energi/kraft att nå det som önskas/behövs.

Baserat på Maslows motivationsteori om mänskliga behov ⁷kan vi utveckla migrantkvinnors ledarskap och entreprenörskap när andra behov redan är tillfredsställda. Från ⁸botten av hierarkin och uppåt är behoven: fysiologiska (mat och kläder), säkerhet (anställningstrygghet), kärleks- och tillhörighetsbehov (vänskap), respekt och självförverkligande. Det är inte lätt att börja leda sig själv eller andra när man har svårigheter i dagliga aktiviteter och att balansera på kanten.

Det är viktigt att invandrarkvinnors grundläggande och psykologiska behov tillgodoses. Endast invandrarkvinnor med behov av självförverkligande skulle kunna bli ledare och mentorer som fokuserar på att hjälpa andra. Att inspirera andra människor är bara möjligt med naturlig karisma och motivation.



Figur 2.1. Begreppet invandrarkvinnligt ledarskap (c) Živilė Navikienė , 2021

⁶ <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/?sh=3d8d97bb5b90>

⁷ <https://www.simplypsychology.org/maslow.html#gsc.tab=0>

⁸ <https://www.simplypsychology.org/maslow.html#gsc.tab=0>

Migrerande kvinnors ledarskapsbeskrivning

Kompetens är kombinationen av kunskap, erfarenhet och förmågor. Vilka färdigheter en migrant kvinna behöver beror på hennes mål och drömmar. Baserat på principer för livslångt lärande måste invandrarkvinnor och vuxenutbildare ständigt utveckla sina kompetenser. Hur kan invandrarkvinnor utveckla sina färdigheter och vilka färdigheter behöver de för framgångsrik integration?

Framgångsrik integration i det socioekonomiska livet beror på invandrarkvinnors familjesituation, personlig inställning, yrkeskunskap, färdigheter, acceptans i samhället och andra faktorer. Självförtroende som en förmåga att lita på befintlig kompetens är viktigt för invandrarkvinnor. Socialförsäkringspolitik, personlig ambitiös, kulturell förståelse, viljan att integreras i ett värdsamhälle kan hjälpa migrerande kvinnor att nå sina mål.

De huvudsakliga ledarskapsförmågan beskrivs i Tabell 1 (dvs kommunikation, interpersonell kompetens, nätverkande, positivitet, strategiskt tänkande). Grunden för alla färdigheter är självförtroende.

Kommunikationsförmåga inkluderar sociala färdigheter, förmåga att tala inför publik, icke-verbala kommunikationsförmåga. Kommunikationsförmåga är mycket viktig för invandrarkvinnor, särskilt när de ännu inte behärskar värdlandets språk. Med icke-verbal kommunikation kan det vara lättare att uttrycka sig.

Interpersonella färdigheter, inklusive förhandling, uthållighet och motståndskraft, kan hjälpa mig att vägleda invandrarkvinnor genom deras socioekonomiska integration.

Positivitet, inklusive kreativitet, humor, övertalning och inflytande⁹, är viktiga egenskaper som hjälper kvinnor att skapa arbetstillfällen för sig själva.

Strategiskt tänkande, inklusive färdigheter inom organisation, ledning och tidshantering, är värdefulla när du planerar aktiviteter och når mål. Strategiskt tänkande bör fokuseras på analys av personlig kompetens:

- *Vad vet jag?*
- *Vad kan jag göra?*
- *Vad gillar jag att göra?*
- *Vilka tjänster/produkter saknar jag (se luckan)?*
- *Hur kan jag fylla denna lucka?*
- *Hur hittar man en idé som leder till en klar bild av mitt framtida nya eller kontinuerliga yrke?*
- *Hur man blir en professionell (vilken typ av certifikat, diplom behöver jag? vilka extra kurser måste jag följa?)*
- *Var ska jag börja?*

⁹ <https://www.skillsyouneed.com/leadership-skills.html>

- *Vem kan hjälpa mig att hitta vägar och möjligheter?*
- *Varför är det viktigt för mig att följa min dröm, mål, passion?*
- *Hur kan jag bli ekonomiskt oberoende?*
- *Hur mycket måste jag tjäna?*
- *Hur balanserar man lärande, studier, skapande av företag och familjeliv?*

Kommunikationsfärdigheter	Social förmåga	Nätverk	Positivitet	Strategiskt tänkande
Icke-verbal kommunikation	Förhandling	Samarbete	Humör	Organisationsförmåga
Sociala färdigheter	Uthållighet	Bygga relationer	Kreativitet	Ledarförmåga
Kunskaper om att tala inför publik	Elasticitet	Håller kontakten	Övertalning	Tidsplanering
Självförtroende				

Tabell 1. Ledarfärdigheter (Živilė Navikienė, 2021)

Ledarskapsförmåga är viktigt för invandrarkvinnors professionella utveckling eftersom de skapar nya lärmiljöer där professionella (jobb)kompetenser kan anpassas och förbättras. Önskan om att utveckla yrkeskompetens och livslångt lärande för invandrarkvinnor kommer att bidra till att skapa möjligheter för dem att bli sysselsatta. Kopplingar mellan invandrarkvinnor och professionella nätverk med målet att utveckla/uttrycka sina ledarskapsförmåga hjälper migrerande kvinnor att växa personligt, att anpassa nya sätt att arbeta professionellt och utöka sitt professionella nätverk.

Nätverksfärdigheter

Vi lever i ett socialt nätverk – sociala kontakter är viktiga inte bara för vårt yrkesliv utan också för vårt personliga liv. För att framgångsrikt integreras i värdsamhället måste invandrarkvinnor skapa ett socialt nätverk och vara involverade i olika aktiviteter i samhället. Att känna till lokalsamhället och ha sociala kontakter kommer att hjälpa till att integrera och växa kundbas för deras företag.

Entreprenörer är människor som vet hur man kommunicerar, hur man bygger sociala kontakter, hur man växer förtroende, att dela idéer och hitta lösningar. En av de viktigaste färdigheterna för invandrarkvinnor är kommunikation. Kommunikation på flera språk, ambitioner och ansträngningar att lära sig värdlandets språk kommer att bidra till att utöka det befintliga sociala nätverket. Framtida framgång beror på att invandrarkvinnor strävar efter att följa sina mål och färdigheter för livslångt lärande.

Nätverksfärdigheter definierade (tabell 2) i 5 block av viktiga färdigheter och stödjande karaktärer.

- Sociala färdigheter - förmåga att kommunicera i verbalt/icke-verbalt språk;
- Karriärledningsförmåga - energi och optimism;
- Bygga och hålla kontakter – öppen för en ny kultur;
- Livslångt lärande – digitala färdigheter;
- Karisma – entusiasm.

Sociala färdigheter	Karriärledningsförmåga	Bygga och hålla kontakter	Livslångt lärande	Karisma
Förmåga att kommunicera i verbalt/icke-verbalt språk	Energi och optimism	Öppen för en ny kultur	Digital kompetens	Entusiasm

Tabell 2. Nätverksfärdigheter för migrerande kvinnor, Ž.Navikienė , 2021

Utveckling av nätverkskompetens gör det möjligt att utveckla ledarskapsförmåga. Migrerande kvinnligt företagande börjar med att veta exakt vilken typ av kompetens som behövs och att framgångsrikt använda dem för att förverkliga sin affärsidé.

Vissa egenskaper som karisma och entusiasm är sådana som attraherar andra och får dem att minnas dig. Framgångsrika nätverksfärdigheter går alltid ihop med teamwork.

Migrerande kvinnors sårbarhet beror på olika faktorer:

- skäl för emigration
- familjesituation
- religion
- social-ekonomisk bakgrund

Vuxenlärare/invandrarkvinnor mentor bör känna till sårbarhetsaspekter och förstå en migrationshistoria och rötter för migrationskvinnor. Detta hjälper till att förstå hur en migrantkvinnas kompetens kan utvecklas och vilka som är viktigast att utveckla. Vanligtvis börjar alla invandrarintegreringsprogram från att utveckla språkkunskaper, men det finns andra alternativ för att stödja och stärka invandrarkvinnor.

Migrerande kvinnligt ledarskap består av olika färdigheter som bör utvecklas hela livet. Utvecklingen av all kompetens säkerställer möjligheten att bättre och snabbare integreras i samhället och att börja arbeta självständigt. De viktigaste frågorna som bör tas upp av vuxenutbildare:

- *Hur kan utsatta invandrarkvinnor utveckla ledarskapsförmåga?*
- *Hur kan man stödja dem i att utveckla sina förmågor i svåra livssituationer?*

Vuxenpedagoger måste spela många roller. De måste vara psykologer, mentorer, supportrar och vänner som kan uppmuntra och stärka invandrarkvinnor om de visar förmåga att nå ambitiösa mål i livet.

Stereotypiskt tänkande har mycket djupa rötter i många europeiska samhällen. Vuxenpedagoger bör försöka utmana sina egna stereotyper om att invandrarkvinnor (särskilt från icke-västerländska länder) bara kan hitta lågbetalda jobb och att de inte har potential att skapa ett eget framgångsrikt företag, studera och bli högutbildade yrkesverksamma. Det faktum att invandrarkvinnor gör misstag på värdspråket bör inte vara en anledning att bedöma dem som mindre begåvade och mindre intelligenta än medlemmar i värdsamhället. Det är viktigt för vuxenpedagoger att inse att majoriteten av människor (inklusive dem) stannar i landet de är födda i. Endast en mycket begränsad mängd människor i någon befolkning tar risken att lämna den välbekanta sociala miljön och familjemiljön bakom sig och att börja livet i ett nytt land. Det betyder att migranter, och i synnerhet migrantkvinnor, redan har de färdigheter och talanger som gör dem potentiellt framgångsrika. Det är viktigt för vuxenutbildare att se denna potential och att se fördelarna för det lokala, nationella, regionala eller internationella samfundet i att hjälpa migrerande kvinnor att förverkliga sin potential, att nå sina mål, att uppmuntra dem att följa sina drömmar.

Modul 2. Utveckling av mentorskap för migrerande kvinnor

Introduktion

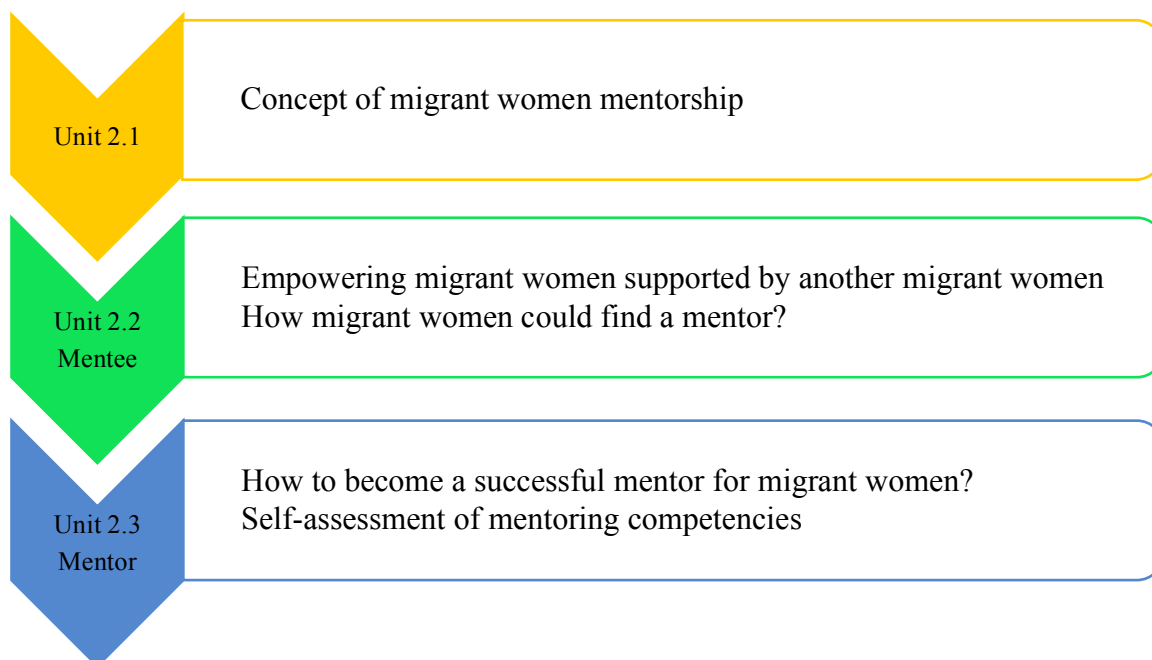
Denna modul syftar till att ge invandrarkvinnor och vuxenpedagogen kunskap om hur man utvecklar migrerande kvinnors ledarskap och mentorskapskompetenser. Begreppet migrantkvinnors mentorskap bygger på kopplingar och relationer mellan migrantkvinnor (mentee) och migrantkvinnor (mentor).

Varför är mentorprogram viktigt för migrerande kvinnor?

Lärandemål:

- Förklara begreppet mentorskap för migrantkvinnor,
- Beskriv huvudsakliga mentorskapsprinciper, synergieffekter, mentorskapsresultat, mentors- och adepts mentorskapsförmåga,
- Skapa kopplingar mellan mentorns och adepts färdigheter.

Modulstruktur



Begreppet mentorskap för migrerande kvinnor

Mentorskap börjar med en vilja att ägna din egen tid och energi åt att stödja en annan person som behöver professionell karriärvägledning. Mentorskap är viktigt inte bara på grund av de kunskaper och färdigheter adepter 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)¹⁰

Programmet är inte bara inriktat på att uppmuntra social integration av invandrarkvinnor genom mentorskap och socialt deltagande, utan främst på att utveckla färdigheter i entreprenörskap. Att utveckla och stärka invandrarkvinnors sociala, medborgerliga och interkulturella kompetens ger dem möjlighet att integreras på arbetsmarknaden eller/och börja arbeta som entreprenör.

Principer för mentorskap för migrerande kvinnor:

- **Trovärdighet** – bygga ärliga, förtroendefulla och pålitliga relationer mellan invandrarkvinnor (mentee och mentor). Bakgrunden till ett förtroendefullt och fruktbart mentorskap bör vara förtroende för andra invandrarkvinnor som mentor.
- **Respekt** – acceptans av invandrarkvinnors situation, tro, erfarenhet utan att döma. Respekt i relationer skapar känslor av tillit, säkerhet och välbefinnande. Respekt behöver inte komma naturligt – det är något man lär sig och accepterar.
- **Förtroende** – invandrarkvinnor bör ha (eller återställa) sitt självförtroende. Förtroende och självkänsla som en inre förmåga bör alltid ses över.

Respekt, tillit och självförtroende under mentorskap bör bygga en säker, förtroendefull miljö och välbefinnande genom att eliminera rädslan för misstag. Inriktningar för mentorskap för migrerande kvinnor beror på gemensamma yrkesintressen och mentorskapssynergi. Mentor bör uppmuntra invandrarkvinnor att analysera sina intressen, erfarenheter, drömmar, mål,

Synergikrav för ¹¹migrerande kvinnor mentorskap :

- **Solidaritet** - migrantkvinnors solidaritet (enhet eller överenskommelse om känsla eller handling, särskilt bland migrantkvinnor med ett gemensamt intresse och ömsesidigt stöd inom en grupp) och en önskan att hjälpa andra och dig själv.
- **Gemensamt yrkesintresse** för adept och mentor (invandrarkvinnor) kommer att hjälpa till att nå sina framtida professionella mål och utveckla användbara färdigheter.
- **Optimistisk attityd** - positiv, glad och säker på framtiden, en tro på att oavsett situation kommer saker att förbättras.
- **Livslångt lärande kompetens** – förmåga och motivation att ständigt lära.

¹⁰ <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

¹¹ Synergi - interaktion eller samarbete mellan två eller flera organisationer, substanser eller andra agenter för att producera en kombinerad effekt som är större än summan av deras separata effekter.

Mentorsresultat :

- beskrivna mål;
- nått mål;

fortsatt stöd efter implementeringsfas

Mentor är en person som är villig att investera sin egen tid och energi för att hjälpa andra. Mentorskap är en frivillig verksamhet, där båda deltagarna tar ansvar för att utveckla relationer och att acceptera rollerna som mentor och adept.

Mentorskicklighet:

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

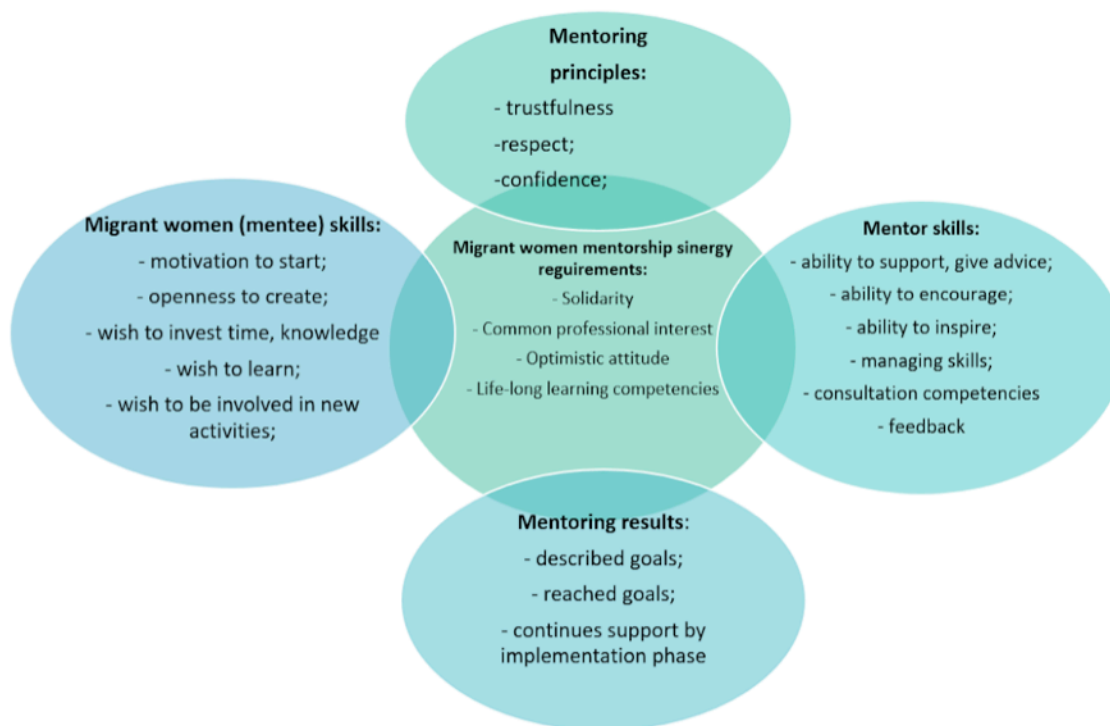
Kompetenser för migrerande kvinnor (mentee):

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

Mentorskap för migrerande kvinnor vägledning till deras yrkes- och affärskarriär inkluderar en-till-en-relationer, arbete i team och peermentoring. Detta program tar itu med de hinder som invandrarkvinnor möter när det gäller att få arbete, vilket inkluderar bristande språkkunskaper, sociala nätverk, förståelse för arbetsplatspraxis, svårigheter att officiellt erkänna sina kvalifikationer som erhållits utomlands och bristen på lokal arbetserfarenhet och nätverkande. Denna aktivitet kommer att göra det möjligt för migrerande kvinnor att utveckla sina säljbara färdigheter och kompetenser.

För att utveckla mentorer är inlärningsmetoden inriktad på invandrarkvinnor och beteendeverktyg för att få de nödvändiga riktmärkena kompetenserna och färdigheterna, särskilt betona solidaritet och icke-dömande attityd.

Utvecklings- och tillväxtprocesser är centrala i mentorskapsrelationer.



Figur 2.2 . Begreppet invandrarkvinnors mentorskapsfärdigheter (Živilė Navikienė , 2021)

Bemyndigande av migrantkvinnor med stöd av en annan migrantkvinnor. Hur kan invandrarkvinnor hitta en mentor?

Bemyndigande och stöd från andra invandrarkvinnor är beroende av solidaritet. Migrerande kvinnor som redan hade upplevt migration och problemen med att starta sitt företag kan stödja och ge nyanlända möjligheter med konstruktiva men utmanande frågor. Mentorens huvuduppgift är att uppmuntra självförtroende och det växande oberoendet för migrantkvinnorna.

Ett av problemen med invandrarkvinnor är att de inte känner sig bemyndigade nog att hjälpa och vägleda varandra. Migrerande kvinnor möter många hinder och det är inte lätt att hitta möjligheten att bli stark inte bara för sig själv utan även för andra invandrarkvinnor. De uppmuntrades av århundraden av manlig dominans att söka hjälp från dem som är starkare och starkare och avskräckta från att vidta åtgärder. Med ledarskaps- och mentorskapsprogram syftar vi till att uppmuntra invandrarkvinnor och ge dem verktygen att ansluta till varandra och bli enade genom solidaritet och ömsesidig hjälp. Solidariteten mellan kvinnor och mentorskap för andra kvinnor som har varit i liknande omständigheter och hittat vägen ut ur isolering och

hjälploshet kommer att hjälpa nyanlända att bli ekonomiskt oberoende, självförtroende och framgångsrikt integreras i samhället.

Janssen S., och andra (2015) processen med mentorskap ¹² som beskriver i flera former, allt från formella utvecklingsspel som coachningssessioner till långvariga och intensiva relationer. Informella mentorskapsrelationer är mer intensiva än formella mentorskapsrelationer. Relation baserat på personlig nivå kommer att ge mer förtroende, engagemang och mentorskap blir mer effektivt.

Att stärka invandrarkvinnor med stöd av en annan invandrarkvinnor bör inte bara fokusera på förväntningar, uppfattningar utan också på att bygga sociala nätverk. Mentorns roll är att vägleda och visa möjligheter. Relationer mellan de sex mentorskapskompetenserna och de 26 mentorskompetenserna som är viktiga att känna till och använda genom självutvecklande mentorskapsfärdigheter ¹³ du kan se på den här bilden. Under workshops kunde seminarier bild 2 analyseras och diskuteras mer detaljerat.

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

How/where migrant women can find a mentor?

(search information in your own hosted country)



- Involve in local community activities



- Volunteer



- Search online or via social network (neighbours, community members, colleagues)

- Join migrant women network



- Become a member of a professional network

- Ask advice of local welfare organizations

- Use already created mentors/ ambassadors database



¹² 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

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

Figur 2.3. Hur kan invandrarkvinnor hitta en mentor? (Živilė Navikienė, 2021)

Här finns flera möjligheter för migrerande kvinnor att hitta en mentor eller gå med i professionella nätverk som tillhandahåller experthjälp och stöd till kvinnliga entreprenörer:

- European Network of Female Entrepreneurship ¹⁴ Ambassadors
- Det europeiska nätverket av mentorer för kvinnliga entreprenörer ¹⁵
- Webbplatsen WEgate ¹⁶

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

Hur blir man en framgångsrik mentor för invandrarkvinnor? Själbedömning av mentorskapskompetenser

- En framgångsrik mentor för invandrarkvinnor 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 stödjer små steg som behövs för att utveckla migrerande kvinnors självförtroende.
- En framgångsrik mentor ger empowerment och uppmuntrar en adept att inte vara rädd för att börja, hjälper till att analysera de första entreprenörskapsidéerna och hjälper till att förverkliga dem framgångsrikt.
- En framgångsrik mentor har en helhetssyn på en migrantkvinnors situation och ger realistiska, logiska och användbara råd.
- Att vara en förebild för invandrarkvinnor ger en mentoransvar för att leda invandrarkvinnor till framgång.
- En framgångsrik mentor respekterar invandrarkvinnors mentorskapsprinciper (solidaritet, vilja att hjälpa, öppenhet, förståelse, icke-dömande attityd, etc).

Stöd och uppmuntran är det viktigaste för varje person. Vuxenpedagoger som arbetar med invandrarkvinnor måste spela många roller med målet att förstå, stödja, uppmuntra, föreslå möjliga sätt. Vuxenpedagog, invandrarkvinnor mentor och invandrarkvinnor borde se meningen med sina insatser. Om familjesituation, religion eller socialförsäkringssystem inte alltid motiverar och stöder invandrarkvinnor framgångsrik integration på arbetsmarknaden. Det finns små förväntningar på framgång för kvinnliga invandrarföretagande.

¹⁴ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/17322/attachments/1/translations>

¹⁵ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10306/attachments/1/translations>

¹⁶ <https://wegate.eu/start/advice-mentoring>

Att bygga en professionell karriär eller ditt eget företag kräver att sätta realistiska förväntningar/mål och definiera milstolpar (t.ex. SMARTA mål, som står för specifika, mätbara, uppnåbara, relevanta och tidsbundna).

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

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

Mentorn bör visa följande mentorskapsfärdigheter för att nå målet:

- förmåga att stödja, ge råd;
- förmåga att uppmuntra;
- förmåga att inspirera;
- hantera färdigheter;
- konsultationskompetens;
- mon-domar färdigheter (diplomatiska färdigheter);
- respons.

Migrerande kvinnors ledarskap och mentorskap är viktigt för att stödja migrerande kvinnors vägar. För mentorskap är det viktigt att vara öppen och acceptera personliga och kulturella skillnader när man sätter karriärmål och stödjer personlig och professionell utveckling av en adept. Sociala nätverk och bredda kontakter med hjälp av mentorskantakter kommer att vara till hjälp för migrerande kvinnor att utvecklas som ledare och börja etablera sitt eget företag. Mentorssteg är viktiga för både mentorn och adepten.

Nedan kan du göra din bedömning av mentorskapskompetens.

Självbedömning av mentorskapskompetenser

Mentorskapskompetens:	jag har det	Jag måste förbättra mig	Jag behöver utvecklas
Förmåga att inspirera			
Förmåga att vägleda			

Ge korrigerande feedback			
Förmåga att stödja			
Samla upp förmågan			
Förmåga att samarbeta			
Nätverksförmåga			
Förmåga att prioritera			
Förmåga att organisera			
Förmåga att följa upp			
Uthållighet och frustration tolerans			
Identifiera och utnyttja möjligheter			
Förmåga att uppmuntra			
Hantera färdigheter			
Konsultkompetenser			

Mer mentorskapskompetensbedömningstest kan hittas:

https://uwmadison.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_5jMT4fhemifK01n

Modul 3. Migrerande kvinnor entreprenörskap kompetensutveckling

Introduktion

Modulen ger teoretisk grund och konceptuell ram för entreprenörskap och hjälper till att utveckla icke-formell lärandemetod för att bygga invandrarkvinnors entreprenörskapsfärdigheter och kompetenser. Den ger också riktlinjer för administrativa regler och gratis hjälp för att starta ett företag i Italien, Nederländerna och Sverige.

Lärandemål

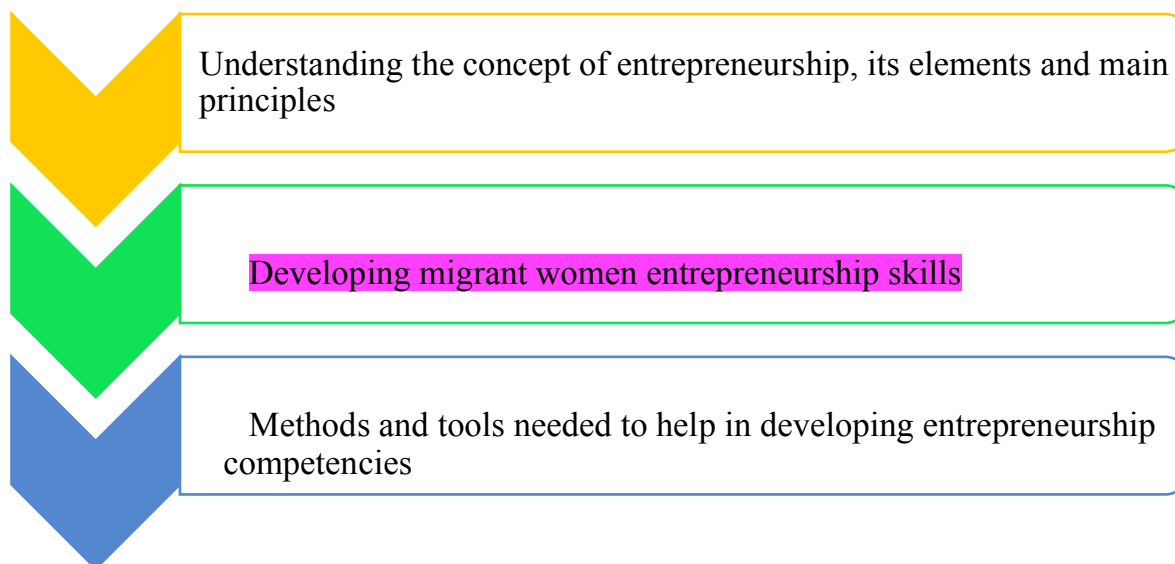
Enligt projektets mål kommer detta kapitel att:

- definiera entreprenörskap och förklara huvudprinciperna för entreprenörskap,
- ge verktyg, tips och exempel för att utveckla entreprenörskap,
- ge invandrarkvinnor och vuxenutbildare de kunskaper och verktyg som krävs för att utveckla entreprenörskapskompetens,
- tillhandahålla information om huvudsakliga administrativa regler och föreskrifter och stöd tillgängligt för nystartade företag i Italien, Nederländerna och Sverige.

Huvudtermer som används i modulen:

- entreprenör,
- företagande,
- företag,
- principer för entreprenörskap,
- entreprenörskap färdigheter och kompetenser,
- icke-formella utbildningsmetoder.

Modulstruktur



Entreprenörskapskoncept och principer

Under många decennier har regeringar, nationella och internationella institutioner insett behovet av att ge kvinnor gynnsamma villkor för anställning och att starta eget företag. Men fortfarande behåller män den dominerande ställningen i både näringslivet och sysselsättningen.

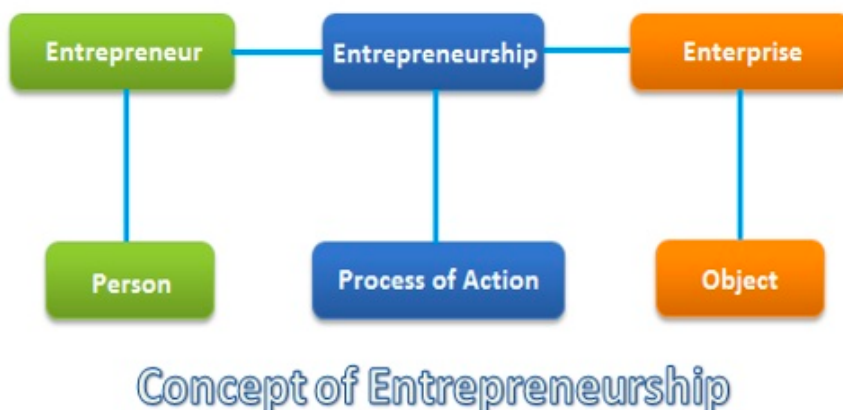
Särskilt migrerande kvinnor är fortfarande mycket sårbara och utestängda från anställning och entreprenörskap i sina nya boplatser. Att starta eget företag är ett kraftfullt verktyg för att stärka kvinnor, öka deras ekonomiska och personliga oberoende, initiera aktivt medborgarskap och deltagande samt integrationsprocess.

Utbildning kan ge en stabil grund för att öka antalet kvinnoägda företag för att gynna deras välfärd och ekonomi som helhet. Att tillhandahålla information om teorin och praktiken kring entreprenörskap hjälper migrerande kvinnor att utveckla nyckelkompetenser och fungerar som en startpunkt för framgångsrikt entreprenörskap.

Entreprenörskap är "en individs förmåga att omsätta idéer till handling. Det inkluderar kreativitet, innovation och risktagande, såväl som förmågan att planera och leda projekt för att uppnå mål".¹⁷

Konceptet av entreprenörskap omfattar tre huvudelement: **entreprenörskap**, **entreprenörskap** och **företagande**.

Entreprenör är en person som är ansvarig för att genomföra entreprenörskapsprocessen är känd som entreprenör. Han/hon kan vara individen som startar en organisation för att få en sund vinst av den.¹⁸



Figur 2.4. Begreppet entreprenörskap.¹⁹

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

¹⁸ <https://noluketme.blogspot.com/2021/05/who-is-entrepreneur-ed-module-i-person.html>

¹⁹ <https://qsstudy.com/business-studies/the-concept-of-entrepreneurship>

Enterprise är ett vinstdrivande företag

Termen "företag" har två vanliga betydelser. För det första är ett företag helt enkelt ett annat namn för ett företag. Ordet företag beskriver handlingar av någon som visar ett visst 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".²⁰

Man börjar bli entreprenör när man börjar implementera egna affärsidéer. Utöver de traditionella affärsmodellerna måste ett socialt entreprenörskap nämnas. Det syftar ofta till att ta itu med sociala eller miljömässiga problem, inklusive de som ofta möts av invandrarkvinnor. Men tills nyligen fanns det inte mycket finansiering eller stöd tillgängligt för denna typ av företag i EU:s stater. Främst för att den har drag av ideella föreningar i sin status. Såsom begränsad vinstutdelning, transparent och delaktig styrning. En stor del av den sociala företagssektorn identifierar sig som den sociala ekonomin, som omfattar företag som har fullt demokratiskt ägande och sysselsätter kapital för att tillgodose medlemmarnas och samhällets behov.

Sociala företag sysselsätter cirka 14,5 miljoner människor, 6,5 % av arbetskraften.¹ De är verksamma inom alla delar av ekonomin, från jordbruk och bostäder till tillverkning, bank och avancerade tjänster. De ger ett stort bidrag till att tillhandahålla sociala tjänster för utsatta människor och till att tillhandahålla jobb för långtidsarbetslösa, funktionshindrade och utestängda personer, och på så sätt underlätta deras integration i samhället. De spelar en viktig roll i utvecklingen av samhällen och lokala ekonomier.²¹

Principer för entreprenörskap

I den här delen ger vi några principer för entreprenörskap som kan tillämpas under workshops eller självlärande sessioner.

Francis Nwokike ger 10 principer för entreprenörskap:

1. Var en lösningsleverantör

Entreprenörskap handlar inte bara om att tjäna pengar, utan det handlar om att tillhandahålla lösningar och skapa mervärde. Under åren har framgångsrika entreprenörer noterat att passion är det som ger framgång i affärer. Detta beror på att när man startar ett företag finns det problem som sträcker sig från att anskaffa finansiering till att få bra partners, bygga ett bra team, plats, marknadsföring etc. Om du är involverad med oerfarna personer är du skyldig att misslyckas lika snabbt som du hade börjat. Endast passion kan behålla 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 framgångssaga.

"Leta efter ett sätt att göra livet enkelt för andra"

2. Ha en vision

Du är inte en entreprenör bara för att försörja dig. Du är en entreprenör för att du vill göra det möjligt för

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

²¹ <https://www.socialenterprisebsr.net/purpose/>

världen att leva mer rikligt, med större visioner, med en finare anda av hopp och prestation. Du är en entreprenör för att berika världen, och du utarmar dig själv om du glömmer ärendet. Jonathan Swift sa: "Vision är konsten att se det som är osynligt för andra". Ha ett definierat syfte och sträva efter det.

"Framgångsrika entreprenörer är de som kunde omvandla sin vision till verklighet"

3. Välj rätt lag

När du sätter ihop ditt team är det absolut nödvändigt att samla ett team av individer med samma tankesätt och attityd för att uppnå ett gemensamt mål. Du får inte involvera familj eller nära vänner om de inte har någon kunskap eller expertis som de kan tillföra din start. Ditt team måste ha samma drivkraft, envishet, uthållighet och en underliggande tro på sig själva och det värde de kan tillföra företagets framgång. Ditt team måste vara motiverat och dedikerat.

" Bra lagarbete skapar snabbhet"

4. Livskraftig produkt/tjänst

Låt din produkt/tjänst uppfylla ett behov, var innovativ. Teknik är ett viktigt verktyg i handen på moderna entreprenörer. Ditt företag ska vara lättillgängligt för dina målkunder. Ge alltid dina kunder utrymme för feedback eller förslag på hur du kan förbättra din produkt/tjänst.

" De flesta gånger säljer bra produkter sig själva"

5. Kapital

En bra affärsplan lockar alltid investerare. Kapital bör vara ditt minsta 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 tillämpar för att främja entreprenörskap med vetenskapen om att tillväxten i världens ekonomi beror på det.

" Kapital är inte ont om, vision är det"

6. Ansvarsskyldighet

Som entreprenör 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 helst som gjorts av företaget. Ha ett styrkort över alla inventeringar. Ta 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 anlitar en revisor på heltid, förväntas du som företagare ha grundläggande kunskaper om redovisning, hur den fungerar och hur du tillämpar dess grundprinciper i syfte att driva en blomstrande verksamhet.

" Ansvar föder ansvar"

7. Tillväxt och marknadsföring

Varje framgångsrik verksamhet växte under 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. Nöj dig inte med gårdagens framgång; sträva alltid efter att slå ditt eget rekord. På så sätt kommer ditt företag att fortsätta växa, dina investerare kommer gärna att stanna kvar och tillföra mer pengar. Förbli alltid fokuserad och dedikerad till ditt mål. Ha ett tydligt mål och sträva efter det. Din affärstillväxt beror också på din marknadsföringsstrategi. Marknadsföring hjälper till att göra din produkt känd och bra försäljning kommer från bra marknadsföring.

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

8. Lär känna din kund

Din kundbas bestämmer livet för ditt företag. Om du tillhandahåller lösningar för att förbättra världen kommer din kundbas att växa. I näringslivet betyder fler kunder den högre vinsten. Ditt företag måste strömlinjeformas till en viss nisch. Detta hjälper dig att veta vilka dina potentiella kunder bör vara och hur du skaffar och behåller dem. När du fokuserar på en nischmarknad är den effektivare, mer produktiv och mindre konkurrenskraftig. Kartlägg alltid strategier som tillåter kundfeedback 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 viktordning. Gör dina prioriteringar utifrån dina mål och avvik inte. Dina investerare ska inte få dig att tappa fokus på din dröm. Daren Smith från theselfemployer.com skrev: "Besluta vad du ska göra och gör det, bestäm sedan vad du inte ska göra och inte göra det". Enkel! Analysera vad du ska skapa härnäst utifrån vad som har visat sig ha störst avkastning. Ditt mål ska alltid vara definierat.

"Saker som betyder mest får aldrig vara utlämnade till saker som betyder minst"

10. Ge aldrig upp

Ge aldrig upp-attityden är en egenskap som en entreprenör måste ha. Framgångsrika entreprenörer är målsättare. De ger aldrig upp på att förvandla sin vision till verklighet. Om du inte håller ut, frågar efter, undersöker, misslyckas och försöker igen, kanske du inte lyckas i affärer. Om du envisas har du inget annat val än att lyckas. Inom entreprenörskap är uthållighet och beslutsamhet överlägsen.

"Aldrig, aldrig, ge aldrig upp"

Utveckla invandrarkvinnors entreprenörskapsfärdigheter

Man kan ibland höra att personen är entreprenöriell. Det kan syfta på ens förmåga att vara proaktiv och implementera sina mål. Med viss beslutsamhet kan människor utveckla de flesta färdigheter och entreprenörskap är inget undantag. Även om migrantkvinnan befinner sig i en mer utsatt position kan den effektivt använda de resurser som finns.

Vad som är färdigheter i entreprenörskap har varit föremål för mycket diskussion. Till skillnad från andra viktiga ekonomiska färdigheter är entreprenörsfärdigheter inte relaterade till ett specifikt yrke, disciplin eller kvalifikation. Den större tonvikten på entreprenörskapsutbildning och utveckling av entreprenöriella färdigheter har dock lett till mer analys och överensstämmelse om entreprenöriella förmågor och kompetenser.

Nivån på kompetensen kan variera beroende på den specifika miljön, lagstiftningsbasen och kunskapen om den sfär där en person verkar. Det finns naturliga hinder och faktorer som begränsar det.

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

Migrerande kvinnor hamnar i en svårare startposition och möter ständiga utmaningar i sin nya miljö. Deras försämrade yrkesmässiga, ekonomiska och samhälleliga status samt avsaknaden av stödjande nätverk, frekvent utestängning från arbetsmarknaden, lagstiftning och språkbarriärer är vanliga hinder för deras ekonomiska oberoende. Deras vanliga och välbekanta vanor, rutiner och mentala scheman fungerar inte längre, men de nya är svåra att etablera. Den nuvarande socioekonomiska situationen över hela världen har dock gett inte bara utmaningar, utan också en viss grund för att implementera egna idéer, starta eget företag eller testa initiativ man burit i årtal.²²

En vuxenpedagog som arbetar med invandrarkvinnor måste skapa en inlärningsmiljö som är gynnsam för tillväxt, anpassning och utveckling av professionella och personliga färdigheter. Vuxenpedagogen måste utveckla ett socialt kontaktnätverk av aktiva invandrarkvinnor som potentiellt kan bli mentorer eller ge råd och stöd. Mentorn skulle ha praktisk erfarenhet och ha ledarskapsförmåga. Mentorn kan uppmuntra invandrarkvinnor att skaffa nya eller utveckla befintliga färdigheter.

Två empowerment-riktningar skulle kunna stödja invandrarkvinnor: å ena sidan – en vuxenpedagog som invandrarkvinnor möter i början. Läraren kunde informera henne om självhjälpsgrupper för migrerande kvinnor, om användbara nätverk och andra aktiva personer på lokal eller regional nivå. Å andra sidan, beroende på det sociala nätverket/gruppens skala och egenskaper, skulle en sådan grupp kunna hjälpa dem att utveckla språkkunskaper snabbare och även utöka möjligheterna att etablera eget företag som ett av de snabbaste sätten att integreras på arbetsmarknaden.

Vuxenpedagoger har en viktig roll att spela när det gäller att bygga en mer gynnsam miljö, balanserade möjligheter, nödvändig motivation och uppmuntran för att utveckla entreprenörsfärdigheter bland invandrarkvinnor. När man hjälper invandrarkvinnor att bli framgångsrika entreprenörer måste man ta hänsyn till deras utsatta status och personliga omständigheter. Stöd till andra invandrarkvinnor, likasinnade individer och andra sociala grupper är också avgörande för att uppnå ekonomiskt oberoende för migrerande kvinnor. Till exempel spelar samhällen, föreningar, stödgrupper, språkkurser, studiecirklar, statliga eller kommunala institutioner, etc. alla sin roll i att uppmuntra och ge invandrarkvinnor möjlighet att starta eget företag.

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

Man måste också betrakta den nuvarande covid-19-krisen som en av faktorerna som orsakar ett akut behov och ökat intresse för att bli företagare och starta företag. Liksom under covid-19 drabbades många branscher av väsentliga personalnedskärningar och det blev mycket svårare att få anställning. Lägg till det fysiska mötens restriktioner och isolering blev situationen mycket värre. Eftersom invandrarkvinnor tillhör en utsatt grupp, blir en sådan nödvändighet ännu mer akut, och stöd till mentorskap och utveckling av entreprenörskap är mer nödvändigt än någonsin.

Metoder och verktyg för att utveckla entreprenörskapskompetenser

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

Vuxenpedagoger kan använda den här listan i sin undervisningsmetodik. De kan också ändra, förenkla eller utöka denna lista. Med hänsyn till att invandrarkvinnors utbildningsmässiga 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.

Övningsexemplen nedan inkluderar övningar för personlig utveckling och för de som ska användas av vuxenpedagoger. De 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.

Övningsexempel för personlig utveckling

Nedan kan du hitta en lista över de viktigaste entreprenörskapsfärdigheterna och se vilken av dem du behöver utveckla.

Övning 1. Entreprenörskapsutveckling:

KOMPETENS	Redan har	Behöver förbättra	Behöver förvärva
Företagsledningsförmåga			
Lagarbete och ledarskapsförmåga			
Kommunikation och lyssnande			
Kundtjänstkunskaper			
Ekonomisk kompetens			
Analytisk och problemlösningsförmåga			
Förmåga att tänka kritiskt			
Strategiskt tänkande och planeringsförmåga			
Tekniska förmågor			
Tidshantering och organisationsförmåga			
Varumärke, marknadsföring och nätverkande färdigheter			

Övning 2. Självscreening

a)

Frågor	JA	NEJ
Vet jag inom vilket område jag vill arbeta?		
Vet jag vilka produkter eller tjänster jag vill göra?		
Har jag direkta konkurrenter eller liknande produkter på marknaden?		
Vad gör min produkt eller tjänst unik?		
Behöver jag ny utbildning eller kompetens?		
Har jag nödvändig ekonomi?		
När kan jag börja?		
Vilka resurser har jag och saknar?		
Finns det kostnadsfria kurser eller konsultationer för nya entreprenörer i mitt samhälle eller mitt land?		
Har jag nödvändig kunskap om företagsregistrering, redovisning eller skatter?		
Vet jag hur och var jag ska göra reklam och marknadsföring?		
Känner jag till andra kvinnliga invandrargrupper eller nätverk jag kan gå med i?		
Känner jag någon annan som kan engagera sig i mitt företag?		

b)

Vad inspirerar mig?	
Har jag en förebild?	
Vet jag hur mycket jag vill tjäna?	
Behöver jag en mentor?	
Vill jag starta ett eget företag?	
Kan jag ta risker?	
Vill jag bli en influencer?	
Vilka är mina prioriteringar för tillfället och i livet i allmänhet?	
Är jag en bra kommunikatör?	
Vad betyder framgång för mig?	

Övning 3. Kompetensutveckling

Färdigheter jag har	Färdigheter jag behöver

Övning 3. Sätt upp mål och räkna framsteg (varje 'bebissteg' räknas).

Mål	Denna vecka	Nästa månad	Nästa år

Övningsexempel för vuxenpedagoger

Övning 1. Starta eget företag.

Att skapa hand-outs med olika rollspel.

Scenario 1

Stefany är invandrare i Sverige. Hon flyttade hit med 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 blomsteraffär 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 henne inte att pröva sin idé, men hoppas att Stefany skulle ge upp den genom att hitta varken ekonomi, inget stöd. Till att börja behöver Stefany ett litet lån för att hyra lokaler, köpa basutrustning, dekoration, möbler och färska blommor.

1. Studiegruppen kan tilldela rollerna sinsemellan:

Stefany	bankdirektör	Studentkamrat	Skattetjänstem an	Make
---------	--------------	---------------	----------------------	------

2. För att utveckla och spela olika scenarier, argument och dialoger skulle Stefany behöva 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 gick parallellt med det en språk- och trädgårdskurs för invandrare. På grund av sina studier och

familjeförpliktelser blev hon inte flytande i italienska, men hon är ganska bra på trädgårdsskötsel. 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 tids sökande blev hon deprimerad och desperat. Däremot har hon fått en personlig mentor tilldelad av den lokala Arbetsförmedlingen. Den erfarna mentorn har snabbt identifierat att Toino var en mycket skicklig bagare. Hon brukade arbeta på ett bageri hemma och kunde mycket om brödbakning. Under Covid-19- restriktioner fanns det en växande efterfrågan på brödleverans till många lokala hushåll av äldre medborgare. Potentiellt skulle Toino kunna baka bröd hemma och leverera det under dagen. Hon var exalterad över en sådan möjlighet. Däremot saknar hon entreprenörserfarenhet, språkkunskaper och startkapital. Mentorn föreslog att hon skulle ta kontakt med andra arbetslösa invandrarkvinnor från hennes språkkurs för att gå ihop för idén.

Steg 1. Hjälp Toino att förbereda en presentation för hennes idé. Tänk på de huvudsakliga och sekundära delarna hon måste lyfta fram för att övertyga andra kvinnor att gå med henne.

Steg 2. Hjälp teamet att planera för sitt företag:

- en startbudget (kapital) och företagsregistrering,
- ett namn och en befordran,
- identifiera deras kompetens, - uppgiftsfördelning och ansvar.

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

Toino	Studiekamrat 1	Studiekamrat 2	Mentor	Granne
-------	----------------	----------------	--------	--------

Huvudvillkor för att starta eget företag (landsrapport)

Enligt Eurostats uppgifter anses små och medelstora företag vara livsnerven i den europeiska ekonomin, och de står för mer än två tredjedelar av arbetskraften och mer än hälften av det ekonomiska förädlingsvärdet. Det är nödvändigt att notera att de senaste Covid-19-restriktionerna hade en negativ inverkan på många företag och småföretag. Att få arbete blev svårare, särskilt för invandrarkvinnor.

Generellt sett 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 antalet företagsetableringar. Att fortsätta med administrativ förenkling är därför en högsta prioritet för kommissionen. De faktiska förhållandena varierar från land till land. EU-länderna har en uppgift att förenkla uppstarts-förfarandena. Under de senaste decennierna har EU-kommissionen uppmuntrat medlemsländerna att förenkla och minska den administrativa bördan för företag och att förbättra kvaliteten på lagstiftningen.

Även om företagsklimatet i EU har förbättrats är framstegen fortfarande ojämna i olika länder. Även om det är ganska lätt att etablera ett nytt företag i vissa länder, är procedurerna fortfarande långa och komplicerade i andra.²³

Nedan ger vi en översikt över de grundläggande förutsättningar, krav och stöd 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, omfattningen av grundarnas ansvar och skattekonsekvenser.

Den italienska regeringen tillåter också skapandet av innovativa nystartade företag, under vissa förutsättningar. Den huvudsakliga verksamheten måste faktiskt vara utveckling, produktion och/eller marknadsföring av innovativa produkter eller tjänster. Företaget ska också vara skapat för högst 48 månader och inte överstiga en omsättning på 5 miljoner euro.²⁴

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

²³ https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/start-up-procedures_en

²⁴ <https://www.expats.com/en/guide/europe/italy/10644-setting-up-a-business-in-italy.html>

italienska, men det finns också många andra etniciteter i landet . Det finns också en tillväxt av den muslimska befolkningen på grund av immigrationsvågorna mot Italien .²⁵

För att starta ett företag i Italien behöver man ha laglig rätt att bo och arbeta i Italien och ett uppehållstillstånd. Om en person kommer från ett land utanför EU kommer han eller hon också att behöva en licens innan han eller hon kan starta sin verksamhet.

Italien driver sin marknad på ett villkor av 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 ifrån. Undantag från denna regel inkluderar: EU- och EES-medborgare, medborgare i länder som har ingått ett internationellt avtal med Italien, eller en flykting och statslös person.²⁶

Ytterligare läsning:

[Utrikesministeriet \(Italien\)](#)

[Handelskammaren](#)

[Offentlig förvaltning för företag](#)

[National Agency for Investment and Business Development](#)

[Register 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](#)

Det mesta av informationen om registrering av nya företag på de officiella webbplatserna är på italienska, men det finns viktig information på engelska också. Du kan börja med att besöka en webbsida för [Handelskammaren](#) . Den ger all inledande information om hur man startar ett företag i Italien.

Nederländerna

Att starta och driva eget företag i Nederländerna anses vara enkelt, när du väl uppfyller kraven för visum och uppehållstillståndsregler. [Handelskammaren](#) tillhandahåller nödvändig information och till och med inspiration för att hjälpa dig att starta ditt företag. På sin webbsida du kan hitta all nödvändig information på engelska: en checklista för att starta eget företag, juridiska företagsformer, allmänna villkor, registrering, kvalifikationer och diplom.

Det finns också viktiga statliga tjänster som ansvarar för kraven för registrering och drift av ett företag (företag): Startup Information Desk, den nederländska företagsmyndigheten, skatte- och tullförvaltningen, immigrations- och naturaliseringstjänsten.

²⁵ <https://businessculture.org/blog/2019/10/11/5-things-for-starting-a-business-in-italy/>

²⁶ <https://www.expats.com/en/guide/europe/italy/10644-setting-up-a-business-in-italy.html>

Förutom att ge nödvändig hjälp inom ramen för sitt ansvar erbjuder de även konsultation och olika workshops. Det finns till exempel webbseminarier om aktuella regler och holländskt företagsklimat tillgängliga.

Ytterligare läsning:

Orientering för att starta företag i Nederländerna

[Kommer till Nederländerna](#)

[Starta ditt företag](#)

[Holländskt liv och personliga angelägenheter](#)

[Skatte- och tullförvaltningen](#)

Sverige

I Sverige finns effektiva tjänster för företag och nystartade företag. Ett antal statliga tjänster och myndigheter, inklusive [Skatteverket](#) och [Arbetsförmedlingen](#), tillhandahåller kostnadsfri konsultation.

Dessutom kan nyanlända personer samt asylsökande starta företag med nödvändig rådgivning och i vissa fall subventioner. Stödet för att starta företag i Sverige finns på olika språk.

Om du fått permanent eller tillfälligt uppehållstillstånd ska du så snart som möjligt registrera dig i Sveriges folkbokföring genom Skatteverket. Registrering i folkbokföringen är en förutsättning för att få tillgång till kurser i svenska för invandrare (SFI) och för att bli en del av det svenska socialförsäkringssystemet. När du väl är registrerad kan du även få en svensk identitetshandling, som du behöver för att exempelvis öppna ett bankkonto.²⁷

Ytterligare läsning:

[Arbetsförmedlingen](#)

[Hjälp vid start av företag \(på svenska\)](#)

[Hitta rådgivare](#)

I häftet ”Starta företag utan pengar” kan du läsa om andra som startat företag och få ytterligare tips och råd. Den här boken finns på svenska, engelska, farsi och arabiska.

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

²⁷ <https://www.verksam.se/web/international/starting/moving-to-sweden-to-start-a-business/for-asylumseekers-and-new-arrivals>

Modul 4. Undervisnings- och lärandeprogram för migranter

Introduktion

Programmet har utformats för att ge en introduktion till undervisning och träning i en mängd olika sammanhang för vuxenutbildare. Det ger den kunskap och förståelse som krävs av migrerande kvinnliga mentorer eller utbildare för migranter i fortbildningsmiljön, inklusive lärares eller utbildares roller och ansvar, planering och genomförande av sessioner, bedömningsmetoder och journalföring.

Lärandemål

I slutet av sessionen kommer invandrarkvinnor att kunna:

- Definiera utbildarens roll och ansvar inom vuxenutbildning och utbildning med avseende på invandrarkvinnor.
- Lista de faktorer som påverkar invandrarkvinnors motivation och attityd till lärande baserat på egna kunskaper och erfarenheter i en vuxenutbildningsmiljö.
- Jämför inlärningsstilar baserade på inläringsteorier (VARK) för att möta elevernas preferenser.
- Utvärdera olika undervisningsmetoder som föreslagits av lärare som arbetar med migranter (Locke och Rousseaux) 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.

Vilja att identifiera förbättringsområden i egen leverans av undervisnings- och lärandekrav och att anpassa och utveckla nya undervisningsstilar för att möta elevens behov.

Modulstruktur

Principer för undervisning och lärande

Eleven kommer att kunna förstå en utbildares roller och ansvar och metodiken för undervisning och lärande inom utbildning och träning

Undervisnings- och lärresurser och bedömningar

Lärare som arbetar med invandrare kommer att kunna 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 registrering av bedömningar av framsteg och prestationer.

Planera och leverera för att möta behoven hos migrerande kvinnor inom utbildning

Läraren kommer att ha förmågan att visa hur man planerar, använder inkluderande undervisnings- och lärandemetoder och väljer lämpliga undervisnings- och inlärningsresurser och bedömningsstrategier för att kommunicera med invandrarkvinnor.

bedömning

Under hela den här kursen kan du förväntas slutföra uppgifter, forskningsprojekt, presentationer, arbetsblad, tester, arbetsbaserade och praktiska inlärnings-sessioner för att uppfylla kraven för din kurs. Denna information kommer att inkluderas i ditt studiepaket och beskriver exakt vad du behöver göra för att uppnå dina mål som student.

Progression

När de är klara kan invandrarkvinnor använda de kunskaper och färdigheter som de har vunnit för att slutföra utbildningskvalifikationer inom utbildningssektorn efter 16, såsom Level 3 Award in Education and Training (RQF) tidigare känt som PTTLS.

Principer för lärande för migranter

Enhetens mål

Professionella vuxenlärare som arbetar med invandrare kommer att kunna förstå en pedagogs roller och ansvar och metodiken för undervisning och lärande inom utbildning och träning

Lärandemål:

I slutet av sessionen kommer invandrarkvinnor att kunna:

- Definiera utbildarens roll och ansvar inom vuxenutbildning och utbildning med avseende på invandrarkvinnor.
- Lista de faktorer som påverkar invandrarkvinnors motivation och attityd till lärande baserat på egna kunskaper och erfarenheter i en vuxenutbildningsmiljö.
- Jämför inlärningsstilar baserade på inläringsteorier (VARK) för att möta elevernas preferenser.
- Utvärdera olika undervisningsmetoder som föreslagits av lärare som arbetar med migranter (Locke och Rousseaux) 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.

Vilja att identifiera förbättringsområden i egen leverans av undervisnings- och lärandekrav och att anpassa och utveckla nya undervisningsstilar för att möta elevens behov.

Tidpunkt (ungefär)	Skede	Beskrivning av inlärningsaktivitet/uppgift	Resurser
	Modulen Introduktion	<i>Handledarepresentation om modulöversikt och introduktion</i>	<i>Kursdokument: Kursöversikt –</i>

	till principer för lärande.	• Välkommen och introduktion • Översikt över modulen • Lärandemål/mål förstås • Vad kommer att förväntas av leaners	Principer för lärande Visuellt stöd: PowerPoint- presentation – Principer för lärande
	Lärare som arbetar med migranter Roll och ansvar	Vilken är din roll som pedagog? Klassdiskussion med spindeldiagram om roller och ansvar som lärare Handledare för att förtydliga och expandera på listade punkter som gjorts och fylla i eventuella saknade luckor av ytterligare punkter som missats.	Utrustning: Blädderblock eller Whiteboard Visuellt stöd: PowerPoint- presentation – Principer för lärande
		Regler och föreskrifter som pedagog Handledare för att förklara med öppna diskussionspunkter om professionellt beteende och etik för lärare som arbetar med invandrare som omfattar: • Hälsa och säkerhet i en pedagogisk miljö • Jämställdhet och mångfald • Skyddande • Skillnad i undervisning, åsikter och att ge råd	Visuellt stöd: PowerPoint- presentation – Principer för lärande
	Faktorer som påverkar	Process/resa för att få kunskap och färdigheter	

	invandrarkvinnor och inlärningsprocessen	<i>Handledaren kort introduktion till vad som är att lära och hur vi lär oss.</i> Faktorer som påverkar lärande och inlärningsprocessen <i>Klassdiskussion med spindeldiagram om att förstå migrerande kvinnors egenskaper som kan påverka inlärningsprocessen (ålder, motivation, tidigare erfarenhet, tillgång till externa resurser, kön, etnicitet, religion, etc.)</i> <i>Handledare för att förtydliga och expandera på listade punkter som gjorts och fylla i eventuella saknade luckor av ytterligare punkter som missats. Titta vidare på Motivation to Learning</i> <i>Migrerande kvinnor ska fylla i aktivitetsarket: Motivation to Learning</i>	<i>Utrustning: Blädderblock eller Whiteboard</i> <i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation – Principer för lärande</i> <i>Aktivitet/Arbetsblad: Motivation att lära</i>
		Lärstilar <i>Genom att sammanfatta faktorer som kan påverka invandrarkvinnors lärande, ge en introduktion till inlärningsstilar och VARK 4-inlärningsmetoderna.</i> <i>Klass att dela upp i 4 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> <i>Varje grupp ska presentera sina resultat</i> <i>Visa videointervju med VARK-skaparen Neil Fleming som diskuterar de fyra inlärningsstyperna.</i>	<i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation – Principer för lärande</i> Visual Aid: Video http://vark-learn.com/introduction-to-vark/ <i>Gruppaktivitetsblad: VARK Visual Style</i> <i>Aktivitet: http://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-</i>

		<i>Migrerande kvinnor ska fylla i aktivitetsarbetsblad: online VARK För lärare och utbildare, hur undervisar jag? Frågeformulär.</i>	<u>questionnaire/</u>
	Undervisnings metoder och undervisningssätt	Undervisningsstilar <i>Sammanfattning av VARK enkätresultat, handledare för att diskutera hur olika lärare har sina föredragna sätt att undervisa. Det är inte bara inlärningsstilar utan undervisningsmetoder som används av lärare som arbetar med invandrare i klassrummet.</i> <i>Handledare för att förklara Vilka är de 5 huvudsakliga undervisningsstilarna med klassdiskussion om för- och nackdelar med varje version.</i> <i>Typer av undervisningsstilar (för- och nackdelar)</i> • Auktoritet/föreläsningsmetod • Demonstrator/coach metod • Handledare/aktivitetsstil • Delegator/gruppstil • Hybrid/blandad metod	<i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation – Principer för lärande</i>
	Formativ bedömning	Onlineaktivitet/arbetsblad: Inlärnings- och undervisningsstilar <i>Migrerande kvinnor ska fylla i Aktivitetsarbetsblad: Undervisnings- och lärstilar. Matcha migrerande kvinnor med bäst lämpad inlärningsstil och undervisningsmetod baserat på elevbeskrivning.</i>	<i>Aktivitet/Arbetsblad: Undervisnings- och inlärningsstil</i>
	Inkluderande undervisning och lärande och mångfald hos	Erkänna och värdera mångfald och speciella behov och krav <i>Handledare för att sammanfatta att alla elever är olika och handledarens ansvar att erkänna och värdera den mångfalden i sin undervisning. Tidigare diskuterade typer av potentiell</i>	<i>Utrustning: Blädderblock eller Whiteboard</i> <i>Visuellt stöd:</i>

	invandrarkvinnor.	<i>mångfald såsom inlärningsbakgrund / erfarenhet / akademisk förmåga / ålder.</i> <i>Det finns andra hinder att erkänna som kan påverka inlärningsprocessen som lärare som arbetar med invandrare måste överväga, såsom funktionshinder – både fysiska och särskilda utbildningsbehov som dyslexi.</i> <i>Klassdiskussion om funktionsnedsättningskrav.</i> <i>Lista ut olika funktionsnedsättningar (fysiska och behov), med diskussion om vad de är och hur det kan påverka inläring.</i>	<i>PowerPoint-presentation – Principer för lärande</i>
		Strategier som uppmuntrar inkluderande utbildning <i>Välj 4 av de olika funktionshinder som listades i föregående klassdiskussion, klass för att dela upp i 4 grupper och diskutera hur en handledare kan stödja eleven i valet av sina;</i> <i>Lärstilar;</i> <i>Lär ut metoder;</i> <i>Aktivitetssupdrag / Uppgift;</i> <i>Undervisnings- och lärresurser.</i> <i>Grupp för att presentera resultat för klassen.</i>	<i>Utrustning:</i> <i>Blädderblockspapper</i> <i>Gruppaktivitetsblad:</i> <i>Inkluderande lärande</i> <i>Visuellt stöd:</i> <i>PowerPoint-presentation – Principer för lärande</i>
		Bedömer migrerande kvinnor <i>Handledare för att ge en kort översikt av invandrarkvinnor som når kursens mål och förmågan att bedöma invandrarkvinnor på en mängd olika sätt som gör det möjligt för alla att visa de framsteg och prestationer de gör med rimlig anpassning baserat på inkludering och differentiering.</i>	

		<i>(Notering till migrerande kvinnor: Bedömningsmetoder kommer att behandlas i framtida modul 6.2)</i>	
	Förbättringsområden och CPD	Vidareutbildning och CPD <i>Klassdiskussion om vikten av kontinuerlig professionell utveckling (CPD för att hålla dig uppdaterad om ditt undervisningsämne och ändringar som påverkar det du tar upp är korrekt och aktuellt.</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 summativ bedömning	Sammanfattning <i>Handledare för att sammanfatta ämnen som behandlas med hjälp av frågor och svar med klassen om vad de kom ihåg i varje avsnitt som behandlas.</i>	
		Slutbedömning <i>Migrerande kvinnor att slutföra Assessment: Principles of Teaching and Learning</i>	<i>Bedömning: Principer för undervisning och lärande</i>

Undervisnings- och läresurser och bedömningar

Enhetens mål

Lärare som arbetar med invandrare kommer att kunna 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 registrering av bedömningar av framsteg och prestationer.

Lärandemål:

I slutet av sessionen kommer invandrarkvinnor att kunna:

- Förklara syftet med följande former av bedömning (Diagnostisk bedömning, Formativ bedömning, Summativ bedömning) under hela inlärningsresan i att planera, registrera prestationer och progression för både lärare och elev.
- Lista de faktorer som påverkar invandrarkvinnors motivation och attityd till lärande baserat på egna kunskaper och erfarenheter i en vuxenutbildningsmiljö.
- Jämför styrkor och begränsningar hos olika bedömningsmetoder i förhållande till att uppfylla bedömningskrav och individuella inlärares behov för att registrera prestationer och progression.
- Förklara faktorer som bidrar till konstruktiv feedback och hur detta kan bidra till bedömningsprocessen och migrantkvinnors progression genom hela migrantkvinnorna.
- Välj lämpliga undervisnings- och inlärningsresurser som härrör från diagnostisk bedömning för att möta behoven hos specifika elevgrupper.
- Välj en lämplig formativ eller summativ bedömningsmetod för en given inlärningskontext, med hänsyn till inlärningsgruppen och leveransbegränsningar för att bevisa att eleven har slutfört ett specifikt läranderesultat.
- Vilja att experimentera med och utveckla nya format för att integrera digital teknik i undervisningsstrategier.

Tidpunkt (ungefär)	Skede	Beskrivning av inlärningsaktivitet/uppgift	Resurser
	Introduktion till 6.2 Undervisnings- och inlärningsresurser och bedömningsmodul.	<i>Handledarepresentation om modulöversikt och introduktion</i> • Välkommen och introduktion • Översikt över modulen • Lärandemål/mål förstås • Vad kommer att förväntas av leaners	<i>Kursdokument: Kursöversikt – Undervisnings- och lärresurser</i> <i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation – Undervisnings- och inlärningsresurser</i>
	Undervisnings- och lärresurser	<i>Hur bidrar Teaching and Learning Resources (TLR) till lärande?</i> <i>Handledare introduktion till användning eller undervisnings- och inlärningsresurser.</i> <i>Klassdiskussion om hur TLR:er bidrar till lärande</i> • Fånga uppmärksamhet och intresse • Förstärka nyckelaspekter av ämnet (Visuella invandrarkvinnor) • Fungerar som en kontaktpunkt för elevens respons • Att lägga till variation till instruktionsmetoder • Etc.	

		<i>Användning av specifik TLR</i> <i>Handledaren förklarar överväganden vid val av olika typer av TLR</i> • <i>Vad du vill uppnå med TLR</i> • <i>Överanvänd inte TLR en typ</i> • <i>När det gäller teknik TLR, ha säkerhetskopior ifall det inte fungerar</i> • <i>Layout av träningsrum och blockerande bilder du presenterar</i> <i>Klassdiskussion om olika typer av TLR och deras användningsområden</i> <i>Handledare för att förtydliga och utöka utvalda listade punkter som gjorts och fylla i eventuella saknade luckor i ytterligare relevanta TLR som missats.</i> <i>Handledare för att diskutera/presentera effektiva strategier för att lokalisera och utvärdera lämpliga TLR för att möta undervisnings- och lärandebehov.</i> <i>Migrerande kvinnor att fylla i aktivitet/arbetsblad: Hitta och välja resurser online</i>	<i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation – Undervisnings- och inlärningsresurser</i> <i>Aktivitet/arbetsblad: Hitta och välja resurser online</i>
		<i>Använder teknik i TLR</i> <i>Handledarepresentation om att använda teknik i produktionen av TLR</i> • <i>Välja TLR för att möta undervisnings- och lärandebehov</i> • <i>Justering av pappersmaterial till teknikkbaserat</i> • <i>För- och nackdelar med teknikkonvertering.</i>	<i>Visuellt stöd: PowerPoint- presentation – Undervisnings- och inlärningsresurser</i>
	Formativ	<i>Aktivitet/arbetsblad: Välja resurs</i>	<i>Aktivitet/Arbetsblad:</i>

	bedömning	Välj de lämpligaste undervisnings- och inlärningsresurserna för att stödja specifika migrerande kvinnor och vald undervisningsmetod baserat på tillhandahållen klassbeskrivning. Migrerande kvinnor att fylla i Aktivitet/Arbetsblad: Välja undervisnings- och lärresurser	Välja undervisnings- och inlärningsresurser
	Bedömning av framsteg och prestation	Vad är pedagogiska bedömningar och varför är det nödvändigt Handledare förklarar/presenterar om • Vad är utbildningsbedömning • Varför behöver vi bedömningar?	Visuellt stöd: PowerPoint-presentation – Undervisnings- och inlärningsresurser
		Typer av bedömningar och deras syfte Handledaren frågar klassen om de kan nämna de tre huvudtyperna av bedömning av lärande. Handledare för att diskutera/presentera de 3 huvudtyperna av bedömning • Inledande/diagnostisk bedömning • Formativ bedömning • Summativ bedömning	Visuellt stöd: PowerPoint-presentation – Undervisnings- och inlärningsresurser
		Bedömningsmetoder och bevisinsamling Handledare för att diskutera principer för bedömning • Giltighet • Pålitlighet • Bevis / Registrering Framsteg och prestationskriterier	Utrustning: Blädderblock / Whiteboard Visuellt stöd: PowerPoint-presentation – Undervisnings- och

		<i>Klassdiskussion om typer av bedömningsmetoder som används för att bedöma elevens framsteg och prestationer (quiz/arbetsblad/aktivitet/uppgift/upsats/demonstration/etc.)</i> <i>Handledare för att förtydliga och utöka utvalda listade punkter och fylla i eventuella saknade luckor i ytterligare relevanta bedömningsverktyg/metoder.</i>	<i>inlärningsresurser</i>
		<i>Handledarepresentation om att använda teknik i produktionen av bedömningsmetoder med demonstration av vald resurs tillgänglig:</i> • <i>Att välja bedömningsmetoder för att möta undervisnings- och lärandebehov</i> • <i>Justering av pappersmaterial till tekniskbaserat</i> • <i>För- och nackdelar med teknikkonvertering.</i> • <i>Stödja inkluderande lärande</i> <i>Handledaredemo på Moodle, Kahoot och Plickers</i>	<i>Visuellt stöd: PowerPoint-presentation – Undervisnings- och inlärningsresurser</i> <i>Handledaredemo: Moodle / Kahoot / Plickers</i>
	Formativ bedömning	<i>Aktivitet/arbetsblad: Välja bedömningsmetoder (6.2.6)</i> <i>Välj den lämpligaste bedömningen för att stödja det relaterade inlärningsresultatet och inkluderande lärande baserat på tillhandahållen beskrivning.</i> <i>Migrerande kvinnor att fylla i Aktivitet/Arbetsblad: Val av bedömningsmetoder</i>	<i>Aktivitet/Arbetsblad: Val av bedömningsmetoder</i>
	Ge feedback till invandrarkvinnor om deras lärande, framsteg och prestationer.	Ge feedback <i>Klassdiskussion på</i> • <i>Anledning till att ge feedback till migrerande kvinnor och dess betydelse</i>	

		Nyckelelement för bra feedback	
	Sammanfattning och summativ bedömning	Sammanfattning Handledare för att sammanfatta ämnen som behandlas med hjälp av frågor och svar med klassen om vad de kom ihåg i varje avsnitt som behandlas.	
		Slutbedömning Migrerande kvinnor att slutföra Bedömning: Lärande och läranderesurser	Bedömning: Undervisnings- och lärresurser

Planera och leverera för att möta behoven hos migrerande kvinnor inom utbildning

Enhetens mål

Läraren kommer att ha förmågan att visa hur man planerar, använder inkluderande undervisnings- och lärandemetoder och väljer lämpliga undervisnings- och inlärningsresurser och bedömningsstrategier för att kommunicera med invandrarkvinnor.

Lärandemål:

I slutet av sessionen kommer invandrarkvinnor att kunna:

- Förklara vikten av diagnostiska bedömningar av invandrarkvinnor i undervisnings- och planeringsprocessen i ett utdelat material för en gruppdiskussion.
- Utveckla en strukturerad undervisnings- och lärandeplan som möter målen och individuella behov hos alla angivna invandrarkvinnor och de givna läroplanskraven.
- Inkludera undervisnings- och inlärningsresurser i en utvecklad lektionsplan för att stödja undervisnings- och lärandebehov hos invandrarkvinnor.
- Välj lämpliga bedömningsmetoder i en utvecklad lektionsplan med hänsyn till inlärningsgruppen och leveransbegränsningar för att bevisa att eleven har slutfört det erforderliga inlärningsresultatet.
- Motivera ditt eget val av undervisnings- och lärandemetoder och resurser inom din skapade lektionsplan för att möta undervisnings- och lärandebehov.
- Vilja att experimentera med och ändra leveransmetoder för att förbättra din undervisning och inläring genom reflektion.

Tidpunkt (ungefär)	Skede	Beskrivning av inlärningsaktivitet/uppgift	Resurser
	Introduktion till 6.3 Planera och leverera för att möta behoven hos migrerande kvinnor i utbildningsmodulen.	<i>Handledarepresentation om modulöversikt och introduktion</i> • Välkommen och introduktion • Översikt över modulen • Lärandemål/mål förstås • Vad kommer att förväntas av leaners	<i>Kursdokument: Kursöversikt – Planering och leverans</i> <i>Visuell hjälp: PowerPoint- presentation – planering och leverans</i>
	Utbildningsplaneringsprocess	<i>Inledande bedömning</i> <i>Handledare för att förklara användningen av inledande bedömningar vid planering av en lektion för att stödja urval av inkluderande lärande</i> • Undervisningsmetoder & Lärstilar • Nödvändiga undervisnings- och lärresurser • Lämpliga bedömningskriterier • SEN-stödverktyg • Planera differentierat lärande	<i>Visuell hjälp: PowerPoint- presentation – planering och leverans</i> <i>Exempeldokument: Inledande bedömning</i>
		<i>Lektionsplaner</i> <i>Klassdiskussion om vad som ska ingå i en lektionsplanering</i>	<i>Visuell hjälp: PowerPoint- presentation –</i>

		<i>Handledare för att visa en standardmall för lektionsplaner som tittar på enskilda avsnitt.</i> • Titel • Lärande mål • Timing • Skede • Undervisnings- och lärandeaktivitet/uppgift • Resurser	<i>planering och leverans</i> <i>Exempeldokument: Tom lektionsplan</i> <i>Exempeldokument: Slutförd lektionsplan</i>
		Planeringsprocess <i>Handledare för att förklara att planera en lektion med interaktiva aktiviteter</i> • Beskriva mål/inlärningsmål som möter invandrarkvinnors behov • Dela upp lektionen i sammanhängande stadier • Upprätta klassaktiviteter • Kontrollerar förståelsen • När och hur återkoppling kommer att ges • Kontrollera takt och tidpunkt för undervisning, aktiviteter, bedömningar och sätta pauser • Planering för differentierat lärande (olika nivåer, hastighet, etc)	<i>Visuell hjälp: PowerPoint-presentation – planering och leverans</i>
		Väljer TLR <i>Klassdiskussion om att välja TLR för att stödja din T&L baserat på dina klassprofiler från inledande bedömningar. (Presenterad på Visual Aid)</i> <i>Titta på:</i>	<i>Visuell hjälp: PowerPoint-presentation – planering och leverans</i>

		• Läromedel (presentationer, videor, exempel) • Lärarresurser (manualer, arbetsblad)	
		Välja bedömningsmetoder Klassdiskussion om att välja bedömningsmetoder baserat på dina elevprofiler från inledande bedömningar till att registrera framsteg och prestationer. (Presenterat på Visual Aid)	Visuell hjälp: PowerPoint-presentation – planering och leverans
	Formativ bedömning	Onlineaktivitet/arbetsblad: Lektionsplan Slutför de saknade luckorna i lektionsplanen med lämpliga aktiviteter, resurser och bedömningsmetoder som matchar din klass elevprofiler som visar inkluderande praktik.	Aktivitet/Arbetsblad: Lektionsplaner
	Motivering och granskning	Motivera eget val av undervisning och lärande Klassdiskussion om att utvärdera egna undervisningsstrategier och val av resurser och bedömningsmetoder. Tittar på Formativ bedömning: Lektionsplan: Migrerande kvinnor att diskutera • Varför valde jag den valda undervisningsmetoden? • Varför valde jag just dessa undervisnings- och inlärningsresurser? • Motsvarade mina val migrerande kvinnors behov och krav? • Skulle jag göra några ändringar i lektionsplanerna och valda resurser och bedömningar om jag kör kursen igen?	Visuell hjälp: PowerPoint-presentation – planering och leverans
	Sammanfattning och formativ bedömning	Sammanfattning Handledare för att sammanfatta ämnen som behandlas med hjälp av frågor och svar med klassen om vad de kom ihåg i varje avsnitt som behandlas.	
		Slutbedömning	Bedömning: Planering och leverans

		<i>Interaktiv frågesport om alla ämnen som tas upp i denna modul.</i>	
--	--	---	--

REFERENSER

Annette Risberg , Laurence Romani, Undersysselsättning av högutbildade migranter: En organisatorisk logik som skyddar företagens "normalitet", The Tavistock Institute, feb. 2021

Atkinson, M. (2018). Flyktingmentorskap: Dela resan. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 24(3), 338–342.

Bonjour, Saskia och Jan Willem Duyvendak . 2018. "The "Migranten with Poor Prospects": Racialized Intersections of Class and Culture in Dutch Civic Integration Debates. *Etniska och rasvetenskapliga studier* 41 (5): 882–900.

Paul Mepschen Willem Duyvendak . 2018. Kulturaliseringen av medborgarskapet och vardagslivets politik. Autoktoni & supermångfald i Amsterdam. I bok: *The Routledge Handbook of the Governance of Migration and Diversity in Cities* Publisher : Routledge.

de Waal, TM (2017). Villkorlig tillhörighet: En rättsfilosofisk utredning om integrationskrav för invandrare i Europa.

Edmondson Bell-Smith, ELJ, & Nkomo, SM (2017). Postface: Reflektioner över mentorskapets många ansikten under det tjugoförsta århundradet. I AJ Murrell & S. Blake-Beard (Eds.), *Mentoring diverse leaders: Creating change for people, processes and paradigms* (sid. 235–244). Routledge/Taylor & Francis Group.

Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*, Basic Books, ISBN 978-0-465-02611-1.

Janssen S., Mark van Vuuren, Menno DT de Jong (2015) Informell mentorskap på jobbet: En recension och förslag för framtida forskning//*International Journal of Management Reviews*, Vol. 00, 1–20

Kate F. Plourde M.PHa Nicole B.IppolitiM.PHa GeetaNandaDr.PH ., MHSb Donna R.McCarraher Ph.D. , Mentoring Interventions and the Impact of Protective Assets on the Reproductive Health of Adolescent Girls and Young Women, *Journal of Adolescent Health* , volym 61, nummer 2 , augusti 2017, sidorna 131-139

Knowles, M. (1980). *Vuxenutbildningens moderna praktik. Från pedagogik till androgik*. New York: The Adult Education Company.

Laura Goodwin PhD, BSc , Aled Jones PhD, BN (Hons) RMN, RN (Adult), FETC , Billie Hunter CBE, PhD, PGCE, B.Nurs , PG Diploma in Barnwifery , Adressering av social ojämlikhet genom att förbättra relationsvård: En social –ekologisk modell baserad på erfarenheter från migrerande kvinnor och barnmorskor i södra Wales, *Health Expectations*, Wiley online library, 2021

Wahlgren B., Geiger T. (2015). *Integration genom vuxen- och fortbildning* Nationellt centrum för kompetensutveckling, Danmarks Pedagogiska Högskola, Aarhus Universitet.

KONTAKTER

NGO More Mosaic, Sverige

projekt (at) moremosaic.eu
<https://www.moremosaic.eu/>



Prometeo, Italien

asprometeo (at) alice.it
asprometeo.altervista.org



SAFE Projects, 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 eventuell användning som kan göras av informationen i den.