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

ALMA
SPRÅKMETODER FÖR ATT ÖKA MIGRANTERS FÖRMÅGA ATT STARTA EGET

RIKTLINJER FÖR LÄRARE OM HUR MAN ANVÄNDER ALMA-MATERIALET

BILAGA: METODER FÖR UTBILDNINGSPROGRAM

Följande metoder kan användas som en del av ALMA:s utbildningsprogram i alla skeden av programmet. Blanda gärna metoderna för att bryta rutiner och uppmuntra till variation och nytänkande.

Metod nr 1: Aktiviteter för att bryta isen
Olika aktiviteter för att ”bryta isen” rekommenderas i början av programmet. De hjälper ledaren att lära känna alla deltagare bättre och stödjer teambuilding. Aktiviteterna är tänkta att vara avslappnade och roliga och funkar bäst i ett informellt sammanhang. De är också bra som stöd för dem vars språkförmåga kanske inte är på avancerad nivå, så de kan bygga sitt förtroende för ett nytt språk och kulturellt sammanhang. Nedan ger vi några förslag på lämpliga aktiviteter och tips för den som vill söka mer information.

Exempel: Koppla ihop berättelser
Översikt över aktiviteten:
”Connecting Stories” är en rolig teambuilding-aktivitet som handlar om att hitta gemensamma upplevelser eller teman mellan människor. Denna aktivitet fungerar bäst i små grupper på 6-8 personer. Målet med spelet är att koppla ihop korta personliga berättelser på ett intressant sätt. Varje person måste dela minst ett minne eller en erfarenhet som ansluter till de andra deltagarnas berättelser. Ju längre kedjor av teman och berättelser som kan skapas, desto bättre.

Skriv ner några ord på en post-it-lapp för att hålla reda på varje del av berättelsen. I slutet av spelet är gruppen med den längsta ihopkopplade kedjan av berättelser vinnaren. Du kan be gruppen att dela med sig av hela historien med hela gruppen. Denna aktivitet är ett roligt sätt att få människor att dela berättelser, samtidigt som den hjälper människor att lära sig om likheter och gemensamma intressen.

Fler exempel med bra övningar (på engelska).
Exempel på en isbrytar-BINGO från Flanders Family och hur man gör en egen isbrytar-BINGO

Metod nr 2: Roterande handledning
Stöttande handledning har utvecklats till en disciplin som används på alla nivåer inom organisationer, för att hjälpa människor i möten att fatta ett beslut, lösa ett problem eller generera kreativa idéer. Roterande handledning är när en av deltagarna/studenterna tar ansvaret för att leda en lektion och sedan överlämnar till en annan deltagare för att göra detsamma. Denna metod rekommenderas halvvägs in i utbildningsprogrammet eller i slutet av programmet och endast för särskilda aktiviteter snarare än ett helt träningspass. Roterande handledning uppmuntrar till deltagande och engagerar de som vill stärka sin presentations- och ledarskapsförmåga. Metoden kanske inte är till för alla, så försök att uppmuntra de som är motiverade att göra detta utan att sätta någon press på dem som inte vill.

Exempel: roterande handledning för att diskutera vad personer lärde sig under en lektion
Plan för aktiviteten: Läraren/ledaren ber om en frivillig för att handleda lektionen. En frivillig från deltagarna/studenterna tar täten och frågar alla andra elever hur de arbetat med en viss övning. Hen uppmanar alla att tala, lyssnar noga, svarar på frågor och reflekterar i slutändan över vad folk har sagt och lämnar sedan över till en annan deltagare/student för att fortsätta handledningen. Den här gången frågar den nya handledaren vad deltagarna hade svårast att förstå under den här lektionen och hur lektionen kunde förbättras. De två handledarna reflekterar över sina erfarenheter av att vara en ledare framför gruppen i slutet av lektionen. Hela aktiviteten bör inte pågå i mer än 15 minuter.

Fler övningar och tips

Bild från The Big Picture Graphic Facilitation

Metod nr 3: Gruppreflektion
Gruppreflektion är när alla deltagare delar med sig av sin feedback på en lektion öppet och inför alla. Den här metoden kan användas i slutet av varje lektion för att skapa förtroende och en känsla av gruppidentitet och teamarbete. Många modeller och teorier om reflektion belyser vikten av att se saker och ting ur olika perspektiv. Detta beror på att andra kanske vet saker du inte vet och det kan hjälpa dig att få en djupare förståelse.

Gruppreflektioner gör det möjligt för deltagarna att röra sig inåt och fundera kring sin egen identitet; de får därmed en ökad medvetenhet om sina egna känslor och sina egna gränser. Att arbeta med gruppreflektioner hjälper till att konstruera en egen identitet och bli en del av gruppen. Deltagarna verkar också gå framåt, få mod och känna styrka. Ett sådant engagemang kan bidra till bättre inlärningsresultat.

Fler övningar och tips

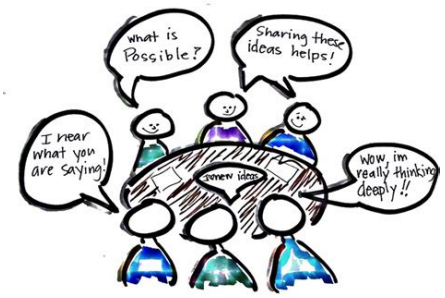

Bild från Zlata Blog

Metod nr 4: Tankemiljön
Den ”tänkande miljön” är en kommunikationsfilosofi, baserad på Nancy Klines arbete. Det är en praktisk serie värdebaserade tillämpningar som är användbara i samhälls- och organisationslivet, samt utgör grunden för en pedagogisk metodik och coachingsmetod. Den kan användas när som helst under hela utbildningsprogrammet, men inte för ofta. Denna metod möjliggör ett jämlikt deltagande, långsammare behandling av information och reflektion och respekt för varandra. För att genomföra en lektion i ”tänkande miljö” måste du överväga dess tio komponenter, som främjar rättvisa, inkludering, öppenhet och långsamt men djupt tänkande.

Fler övningar och tips

Bild från Prezi

Metod nr 5: Ge och ta emot feedback
Att ge och ta emot feedback effektivt kan stärka teambuilding och support och bygga en känsla av att kunna erbjuda positiva och konstruktiva råd. Det här hjälper till att bygga en starkare grupp och använder känslomässig intelligens för att skapa en stödjande gruppmiljö.

Feedback har två mycket positiva funktioner - motivation och utveckling. Motivation och erkännande – beröm för ett väl utfört arbete – är en ledande drivkraft för oss alla. När du identifierar och känner igen bra arbete är det mer sannolikt att mottagaren känner sig motiverad och entusiastisk för att arbeta bättre. (Observera att syftet här är att hjälpa andra att arbeta *bättre*, inte hårdare!). Alla har utrymme att förbättra sig och det är en ledares uppgift att hjälpa andra att nå sin fulla potential. Utveckling handlar mest om att bygga vidare på det som redan har gjorts bra förut. Men det kommer också att finnas tillfällen då mer "utveckling" behövs, eftersom personen tappat takten eller underpresterar.

Det kan vara svårt för vissa personer att ge feedback till andra deltagare öppet i rummet, särskilt i början av utbildningsprogrammet när människor inte känner varandra så väl. Rekommendationen är därför att till exempel använda små lådor och placera dem längst bak i rummet så att alla deltagare kan erbjuda och få feedback. Det bör finnas en låda för varje deltagare med deras namn och helst ett foto av dem eftersom det är svårt att veta kunna allas namn redan den första dagen. Utbildaren/ledaren kan uppmuntra alla deltagare att skriva ett privat meddelande till en annan deltagare (som bara ger positiv feedback) och sedan lägga den i lådan för den deltagaren. Detta hjälper till med motivation och utveckling samt stöder kollegialt arbete samtidigt som integriteten bibehålls.

Fler övningar och tips

Bild på feedbacklådor från studentledarprogram @150Leaders

Metod nr 6: Rollspel och simulering
Rollspel och simulering är former av erfarenhetsmässigt lärande. Eleverna tar på sig olika roller, antar en karaktär eller personlighet och interagerar och deltar i olika komplexa inlärningssituationer. Rollspel och simulering fungerar som inlärningsverktyg för team och grupper eller individer när de rollspelar online eller ansikte mot ansikte. Metoderna förändrar maktförhållandena i undervisnings- och inlärningsrelationer mellan elever och lärare, eftersom eelverna lär sig genom att utforska och ha synpunkterna på den karaktär eller personlighet som de spelar. Denna individcentrerade metod kan möjliggöra en mer elevorienterad inlärning och bedömning. Eleverna är aktivt involverade i både själv- och kamratbedömning och får hållbar formativ feedback.

Det finns många fördelar med denna metod:
Den är utmärkt för att utvärdera beslutsfattandet.
Den är användbar för deltagare som har en pressande professionell miljö. Den kan anpassas till olika nivåer av komplexitet beroende på deltagarna kompetensnivå. Detta hjälper deltagarna att utvärdera sin förmåga att arbeta under press och tillsammans med andra.

Fler övningar och tips

Bild från Copper Chronicles

Metod nr 7: Coachnings- och mentorsprogram
Coachning och mentorskap kan vara effektiva metoder för att utveckla medarbetare. Båda metoderna har vuxit i popularitet, med många arbetsgivare och entreprenörer som använder dem för att förbättra sina anställdas färdigheter, kunskaper och prestationer kring specifika färdigheter och mål. Under utbildningsprogrammet kan pedagogerna fungera som mentorer eller använda andra kollegor eller lokala förebilder som coacher och mentorer till eleverna.

Fler övningar och tips

Bild från Elite Track

Metod nr 8: Skisser
Skisser, eller så kallade visuella anteckningar, är en kreativ och grafiska process genom vilken en individ kan samla sina tankar med hjälp av illustrationer, symboler, strukturer och texter. Information och illustrationer arbetar tillsammans för att skapa förståelse och tydlighet. Illustrationerna finns där för att hjälpa dig att förstå texten, och texten finns där för att hjälpa dig att förstå bilderna. Denna metod kan användas när människor inte är särskilt avancerade i sina språkkunskaper och gärna använder bilder och några få ord för att illustrera sina tankar och presentera sina idéer.

Fler övningar och tips

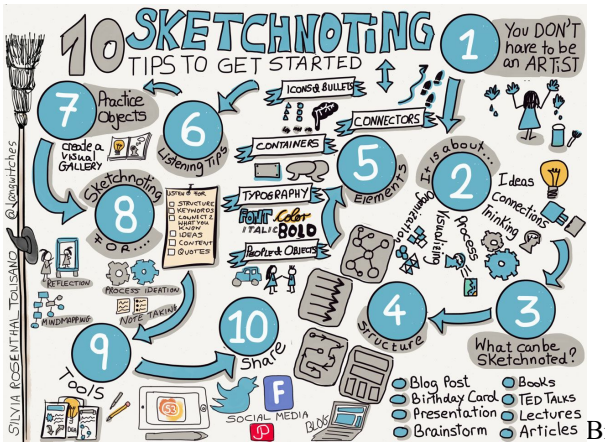

Bild från Langwitches