

Självständigt Lärande

Lär.Handlingsstyrka

Självständigt Lärande för Lågutbildade Arbetslösa.



Riktlinjer för Integrationen av Självständigt Lärande i
Yrkesutbildningar och Undervisning av Lågutbildade Arbetslösa.



This publication has been developed in the project "Learn.Empowerment Self-directed Learning for Low-skilled Unemployed People" within the LEONARDO Programme funded with support from the European Commission. It reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein.

Project Number A/04/B/F/PP-158.133

Project promotor and coordinator: BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Dr. Wolfgang Eisenreich, Mariahilfer Straße 8, 1070 Wien

Web: www.best-training.com

Print: KTP spol., Znojmo, CZ (2006)

Riktlinjer

för integrationen av Självständigt
Lärande i yrkesutbildningar och
undervisning av lågutbildade arbetslösa.

PROJEKTETS PARTNERSKAP

Projektkonsortiet består av 14 partners från 11 länder. Partnerskapet, som representeras av en mängd olika aktörer, inkluderar inte bara expert- och utvecklingspartners, utan också organisationer för arbetsmarknadsadministration och sociala partners.

- BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH (AT)
- Urad Prace Znojmo (CZ)
- Büro für berufliche Bildungsplanung (DE)
- Volkshochschule Cham (DE)
- Hessisches Sozialministerium (DE)
- IRFA Sud (FR)
- Győr-Moson-Sopron Munkaügyi Központ (HU)
- Città della Scienza S.c.p.a.-ONLUS (IT)
- Vytautas Magnus University (LT)
- Fundatia Romano-Germana (RO)
- Folkuniversitetet Kristianstad (SE)
- Urad Prace Dunajska Streda (SK)
- University of Glasgow Department of Adult and Continuing Education (UK)
- Bexley College (UK)

Detaljerade partnerprofiler och kontaktinformation: www.learn-empowerment.org

INLEDNING

Självständigt lärande möjliggör och stärker utvecklingen av personlig och social kompetens i oberoende handlingsförmåga. Den ger stärkt självkänsla och leder därför till förmågan att agera ledigt och säkert både socialt och i arbetsmiljö.

I synnerhet målgrupper som varken känner samhörighet med eller har erfarenhet av lärande förknippar "lärande" med misslyckande, belastning och brist på perspektiv, eftersom de inte kunnat uppleva lärande som användbart och värdefullt för dem själva. Det är vid denna tidpunkt självständigt lärande kan påbörjas, med individen och hans/hennes egna intressen och idéer. Det aktiverar redan existerande talanger, hjälper till att utveckla perspektiv och främjar utvecklingen av professionell metodologisk, social och personlig kompetens som verktyg för självkontroll.

Självständigt lärande är beroende av elevernas ansvar för den egna inlärningsprocessen. De integreras i inlärningsprocessens utformning och upptäcker på så sätt faktumet att lärande angår dem personligen. Om elever får stöd och handledning i sin självkontroll av lärare, handledare och/eller andra elever i en inlärningsgrupp kan inläring bli en värdefull och hållbar upplevelse.

Vad gäller utspridning har partnerkonsortiet för "Lär.Handlingsstyrka Självständigt Lärande för Lågutbildade Arbetslösa" publicerat följande resultat:

- **Verktyslådan** beskriver Självständigt Lärande som lärokoncept såsom det har utvecklats gemensamt av projektets partners. Verktyslådan reflekterar partnernas ställning och uppfattning och deras idéer om både utläring och inläring som konceptet baseras på. Den beskriver organisationsaspekterna av Självständigt Lärande, lärares och handledares roll, erbjuder länkar och ger exempel på passande utövande.
- **Riktlinjerna** reflekterar självständigt lärandes bakgrund och innefattar teoretiska och föreställningsmässiga aspekter och även hänsynen till jämställdhetsintegrering, mångfaldshantering och målgruppsorienterade aspekter.
- Kapitel 1 beskriver flera typer av modeller för självständigt lärande som fokuserar på processbyggande aspekter av Självständigt Lärande (SL). De representeras av en blandning av föreställningsmässiga, empiriska och experimentellt grundade åsikter.
- Övergången till en flexibel och individuell utformning av inlärnings/utbildningsprocessen kräver öppenhet och flexibilitet från alla

inblandade, såsom elever, handledare och själva institutionen. Samtidigt kräver den samordning och stödjande faktorer för att strukturera individuella och gemensamma inlärningsprocesser och klargöra nödvändigt ansvar och åtaganden – Kapitel 2 beskriver principerna för "Inlärningskonceptet" via SL. Dessa principer är samordningspunkter för professionell verksamhet. De formar kärnan som sammanhangsspecifika koncept för självständigt lärande utvecklas från.

- Målgrupperna som gynnas direkt av resultaten av projektet "Lär.Handlingsstyrka" är många. Det finns åtskilliga potentiella användare som nyckelaktörer. Utbildningsorganisationer såväl som vuxenutbildare och lärare i hela Europa som har handlingsstyrkan att själva ge ut lärande och kan sprida idén och konceptet för självständigt lärande, dess principer, verktyg och metoder.

Men kapitel 3 fokuserar på förmånstagarna, som ofta lider av individuella hinder för (livslångt) lärande. Det tar upp målgruppsrelaterade problem inom självständigt lärande och diskuterar relevanta attityder för socialt missgynnade grupper, såsom människor från arbetarklass med begränsad utbildning, ensamstående föräldrar, återvändande kvinnor, invandrare, äldre, handikappade och invånare i glesbebyggda områden som, på grund av sin situation har svårt att få tillgång till vuxenutbildningar.

- Att uppleva misslyckande i arbetslivet leder ofta till förlust av självförtroende, vilket i sin tur kan leda till resignation. Kapitel 4 "Att arbeta med lågutbildade och arbetslösa", betonar specifika potentialer, metoder och tekniker inom konceptet för självständigt lärande som bidrar till handlingsstyrka för vuxna elever. SL stärker självförtroendet och leder därför till ledigt agerande och utökar kompetenser som bidrar till högre anställningsbarhet och återintegration på arbetsmarknaden.
- Forskning visar att könsroller fortfarande till stor del formar yrkesutvecklingen för båda könen och såvida antaganden om könsroller inte utmanas riskerar de att bevaras. Det räknas in i handledningsprocessens utmaningar att förse elever med information, råd och aktivt stöd som bevarar principen för jämställd behandling av män och kvinnor vad gäller yrkesutbildning och avancemang, anställning och arbetsförhållande – kapitel 5 ger information om den allmänna bakgrunden för den europeiska strategin och arbetsmarknadsorienterade verkligheter och åtgärder vad gäller Jämställdhetsintegrering.
- Många vuxenutbildare och lärare tror att "opartiskhet" betyder "behandla alla lika". Kapitel 6 fokuserar på aspekter av Mångfaldshantering. Att erkänna

målgruppernas olikheter och medge att dessa olikheter är värdefulla stärker utövandet av handledning och rådgivning genom att undvika diskrimination och främja känslan av samhörighet.

- Ordlistan (Kapitel 7) innehåller ungefär 20 termer som relaterar till konceptet för självständigt lärande, som projektets partners har utvecklat, och dess ramar.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROJEKTETS PARTNERSKAP	4
INLEDNING	5
1 TEORETISKT TILLVÄGAGÅNGSSÄTT FÖR SJÄLSTÄNDIGT LÄRANDE (SL)	11
2 METODISKA TILLVÄGAGÅNGSSÄTT - Pedagogiska principer	15
3 SPECIFIKATION AV OLIKA MÅLGRUPPER	22
4 ATT ARBETA MED LÅGUTBILDADE OCH ARBETSLÖSA - Anställningsbarhet	27
5 BEHANDLING AV ASPEKTER AV JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	37
6 ATT RESPEKTERA MÅNGFALD	49
ORDLISTA	61

1 TEORETISKA TILLVÄGAGÅNGSSÄTT FÖR SJÄLVSTÄNDIGT LÄRANDE (SL)

Självständigt lärande som en process

SL är en inlärningsprocess, där människor tar det huvudsakliga initiativet för att planera, utföra och utvärdera sina egna inlärningsupplevelser. Den här formen av inläring kan äga rum både innanför och utanför institutionellt baserade utbildningsprogram. Att själv inrikta sig i sin inläring är för de flesta en naturlig del av vuxenlivet. Det finns många olika modeller som beskriver självständigt lärande som en process som representeras av en blandning av föreställningsmässiga, empiriska och experimentellt grundade åsikter.

Målet med självständigt lärande

Enligt Knowles, Hiemstra, Mezirow, Collins, och andra författare kan självständigt lärande indelas i tre huvudmål:

- 1 Att öka vuxna elevers förmåga att vara självständiga i sitt lärande. Detta syfte är först och främst grundat på antaganden inom humanistisk filosofi, som antar personlig tillväxt som målet för självständigt lärande. Huvudrepresentanterna för detta koncept är Brockett och Hiemstra (1991). De framlägger att "den mänskliga naturen är i grund och botten god... att bara genom att acceptera ansvaret för sitt eget lärande är det möjligt att ta en föregripande inställning till inlärningsprocessen... detta betyder också personlig självständighet och friheten att välja."
- 2 Att sätta förändrande inläring som centralt för självständigt lärande. Detta mål är huvudsakligen grundat på Mezirows (1985) och Brookfields (1985) arbete. De framlägger att "det finns antagligen ingenting som heter självständigt lärande, förutom i betydelsen att det finns en elev som kan delta fritt och fullständigt i den dialog där vi testar våra intressen och perspektiv mot andras och därmed förändrar dem och våra lärosyften." Det väsentliga är att vuxna måste reflektera kritiskt och ha en "förståelse för de historiska, kulturella och biografiska grunderna för sina behov, begär och intressen... sådan självkännedom är en förutsättning för självstyre inom självständigt lärande."
- 3 Att främja frigörande inläring och socialt agerande som en väsentlig del av självständigt lärande. Förmågan att vara självinriktad i sitt lärande är skapat som både en uppsättning av personliga egenskaper och särskilda förmågor (Hiemstra, 1991, Caffarella & O'Donnell, 1989). Målet med att främja frigörande inläring och socialt agerande

innefattar inte bara elevers undersökning av de sociopolitiska antaganden som de lär och arbetar under, utan även införlivandet av kollektivt agerande som ett resultat. Detta betyder också att man borde se självständigt lärande endast som en teknik "att anpassa individen i en förgivettagande acceptans av vad som erbjuds... Klar fokus på frigörelse som en ett huvudintresse." (Collins, 1996).

Modeller av självständigt lärande

Linjära modeller

Dessa modeller erbjuder elever möjligheten att gå igenom en rad olika steg för att nå sina inlärningsmål på ett självständigt sätt. De resulterande ramarna för inlärningsprocessen för dessa modeller inkluderar många inslag från den traditionella inlärningsprocessen. Till exempel Toughs (1979) omfattande beskrivning av självständigt lärande, som han kallade egenplanerat lärande, föreslår en modell bestående av tretton steg i egenplanerade (självständiga) läroprojekt. Den representerar de viktigaste punkterna i beslutstagandet gällande vad, var och hur man ska lära sig:

- 1 Bestämna vilken specifik kunskap och förmåga man vill lära sig...
- 2 Bestämna den specifika aktivitet, metod, resurs, eller utrustning man ska använda för lärande...
- 3 Bestämna på vilken plats man ska lära sig...
- 4 Sätta upp bestämda deadlines eller mellanliggande målsättningar...
- 5 Bestämna när man ska börja ett inlärningsavsnitt...
- 6 Bestämna i vilket takt man ska gå vidare under ett inlärningsavsnitt...
- 7 Räkna ut den aktuella nivån av sin kunskap och förmåga eller sina framsteg i att uppnå de önskade kunskaperna och förmågorna...
- 8 Upptäcka ifall det finns några faktorer som förhindrar lärandet eller finna ineffektiva aspekter av de aktuella tillvägagångssätten...
- 9 Erhålla önskade resurser eller utrustning eller nå önskad plats eller resurs...
- 10 Förbereda eller anpassa ett rum (eller särskilda resurser, möbler eller utrustning) för lärande eller arrangera andra särskilda fysiska förhållanden i förberedelse för lärande...
- 11 Spara eller införskaffa pengarna som behövs för användandet av särskilda mänskliga eller ickemänskliga resurser...
- 12 Finna tiden för lärandet...
- 13 Utföra åtgärder för att öka motivationen för särskilda inlärningsavsnitt...

Interaktiva modeller

Dessa modeller föreslår att inlärningsprocessen inte kan planeras så väl eller linjärt i naturen. Istället finns det en tonvikt på två eller fler faktorer, t.ex. möjligheter människor finner i sina egna miljöer, elevers personliga karaktärer, kognitiva processer, och inlärningsammanshanget, som gemensamt påverkar varandra för att forma avsnitt i självständigt lärande.

Spears (1988) modell, till exempel, är baserad på tre huvudsakliga faktorer: möjligheterna människor finner i sina egna miljöer, tidigare eller ny kunskap, och slumpartade händelser. Processen för självständigt lärande kan reduceras till sju huvudkomponenter:

Kunskap

- 1 Kvarvarande kunskap; kunskap eleven tar med sig till projektet som återstoden av en tidigare kunskap.
- 2 Inhämtad kunskap: kunskap som inhämtas som en del av läroprojektet.

Handling

- 3 Riktad handling: handling riktat mot ett känt eller särskilt syfte.
- 4 Utforskande: handling som eleven genomför utan att veta vad resultatet kommer att bli och utan säkerhet att den kommer att ha användbara följder.
- 5 Tillfällig handling: handling som eleven utför av anledningar som inte har något med läroprojektet att göra.

Miljö

- 6 Konsistent miljö: inkluderar både människor och materiella faktorer som är allmänt tillgängliga och på plats regelbundet.
- 7 Tillfällig miljö: erbjuder slumpmässiga sammanstötningar som inte kunnat förväntas eller förutses, men som ändå påverkar eleven och projektet.

Undervisningsmodeller

Denna kategori presenterar ramar som lärare i formella förhållanden skulle kunna använda för att integrera självständiga inlärningsmetoder i deras program och aktiviteter. Detta innebär att ge tillåtelse till mycket elevkontroll och självständighet inom dessa förhållanden.

Grows (1991) organiserade självständiga läromodell, till exempel, ger huvuddragen av hur lärare kan hjälpa elever att bli mer självständiga i sitt lärande:

Skede 1: elever med låg självständighet som behöver en stödfigur (lärare, mentor) som säger åt dem vad de ska göra.

Skede 2: Elever med självständighet på medelnivå som är motiverade och självsäkra men mycket okunniga vad gäller ämnet som ska läras in.

Skede 3: Elever med mellanliggande självständighet som både har förmågan och den grundläggande kunskapen och som ser sig själva som både redo och kunniga nog att utforska ett särskilt ämne med en bra vägvisare.

Skede 4: Elever med hög självständighet som är både villiga och kapabla att planera, utföra och utvärdera sitt eget lärande med eller utan hjälp av en expert.

Inom dessa skeden kunde vi sammanfatta möjliga roller för lärare och andra diskussionsledare, beroende på elevens skede. Bra lärare individualiserar sina inlärningsstrategier för att matcha elevens nivå av självständighet och tillåter eleverna att bli mer och mer självständiga i sitt lärande.

2 METODISKA TILLVÄGAGÅNGSSÄTT - pedagogiska principer

Inlärningskonceptet som en organisationsram som ger samordning och struktur

Det processguidande Inlärningskonceptet är ett strukturerande **begrepp** som sätts i sammanhang i institutionella och målgruppspecifika **koncept**. Processguidande Inlärningskoncept är ett tillvägagångssätt som betecknas av en särskild **utbildningsattityd**, som komprimeras i form av handlingsinriktande principer och uttrycker sig genom utbildningsmetodiska faktorer. Principer och utbildningsmetodiska faktorer erbjuder på så sätt en ram som ska fyllas med sammanhangsspecifika koncept.

För att individualisera och öka flexibiliteten av inlärnings/utbildningsprocessen krävs öppenhet och flexibilitet gentemot processen ifrån alla inblandade (elever, rådgivare och institutioner). Samtidigt kräver den samordning och stödfaktorer för att kunna strukturera individen och gemensamma inlärningsprocesser och klargöra avgörande ansvar och förpliktelser.

Inlärningskoncept tillför sådan samordning och struktur genom dess "principer" och de associerade utformningsfaktorerna. Dessa ramar tillåter utforskning och utveckling av potential för självständighet i lärandet i sociala sammanhang. På så sätt representerar Inlärningskonceptet ett av institutionell yrkesutbildnings medverkande i att möta de ökande sociala kraven för livslångt och självständigt lärande.

Inlärningskonceptets mål

- **Att främja inlärningskompetens**

Att medvetet hantera våra medfödda och inhämtade inlärningsförmågor kallar vi Inlärningskompetens. Förstådd som förmågan att hantera en inlärningsprocess, inkluderar den bland annat förmågan att självständigt fastställa inlärningsmål, ta kontroll över inlärningsätt, organisera grundläggande förhållanden för lärande på eget initiativ (t.ex. tid och plats) och att utvärdera inlärningsresultaten.

Inlärningskompetens utvecklas och förändras i förhållande till den individuella inlärningsbiografen. Processguidande Inlärningskoncept tillåter en reflexiv hantering av denna biografi och de inhämtade förmågorna. Det främjar upptäckandet av existerande (inlärnings)potentialer och deras framsteg i sammanhang med den pågående inlärningsprocessen.

På så sätt gör de involverade elevernas och vägledarnas inlärningskompetenser

framsteg.

- **Att främja antagandet av ansvar för individuell (och gemensam) inlärningsprocess**

Att ta ansvar för den egna inlärningsprocessen är en av de grundläggande förutsättningarna för att kunna använda inlärningspotential i ledandet och organiserandet av inlärningsprocessen. Genom organiserade former av delat ansvar och deltagande och genom stor klarhet underlättar Inlärningskonceptet den grundläggande faktorn, självständigt organiserande, i lärande.

- **Att hantera kraven som kommer av social förändring på ett personlighetsstärkande sätt.**

Genom att möjliggöra utforskandet och utvecklandet av potential för självinläring borde Inlärningskonceptet ses som ett medverkande för det institutionella vuxenutbildningssystemet i hanteringen av de sociala krav som ställs av livslångt och självständigt lärande. Inlärningskompetens är ett nödvändigt – men inte tillräckligt – villkor för utförandet av olika sociala förändringar och sammanhängande krav inom lärande, arbete och liv.

Principer för samordning

Den centrala grunden för Inlärningskonceptet är vad vi kallar **utbildningsattityd**. Enligt vår uppfattning formar denna attityd underlaget för en ny **inlärningskultur**, och den ligger som grund för diverse utmaningar för vägledare, elever och de som erbjuder utbildning. Den grundläggande attityden kan beskrivas genom handlingsinriktade **principer**. Dessa principer är vägledande punkter för verkligt professionellt handlande. De bildar kärnan som de sammanhangsspecifika koncepten för Inlärningskonceptet måste utvecklas från. Principerna är följande:

Princip: Samordning av deltagarna – uppdelning av ansvar och främjande av eget ansvar.

För att kunna ge stöd för självständig organisering och inriktning i inlärningsprocessen är det viktigt att eleverna får (tillåtelse att) ta över (gemensamt) ansvar för sitt eget lärande. Å ena sidan måste eleverna erkänna och uppleva områden av inläring där gemensam organisering är möjlig och önskad. Å andra sidan måste vägledarna eleverna som mogna och ansvarsfulla vuxna och faktiskt lämna över delar av ansvaret för inlärningsprocessen till dem. Detta betyder samtidigt att anse dem kapabla till detta, och att lita på att de kan hantera det och även kräva det. Under processens gång måste balansen hittas mellan att ge ut expertkunskap och att erbjuda vägledande reflektion för ett självständigt inhämtande av kunskap.

SAMORDNINGSPRINCIPER

1

Samordning av deltagarna som undervisningsprincip innebär verklig uppdelning av ansvar för inlärnings/utbildningsprocessen.

2

Samordning av biografi som ett villkor för självständig organisering i lärandet, medan intensiteten beror på elevernas specifika situation.

3

Försäkra biografisk kontinuitet i lärandet och livet genom anslutande inläringserbjudande.

4

Samordning av kompetenser så att problem kan accepteras och tas på allvar.

5

Samordning av reflektion som att se tillbaka/framåt (relaterat med lärande som utveckling av tekniska, sociala och personliga förmågor såväl som inlärningskompetens).

6

Samordning av deltagande, speciellt genom klarhet och samspel

7

Samordning av processen som utformande av (nya) principer för inlärningskonsultation.

8

Samordning av elevernas intressen utan att gå in på pedagogiska behov.

Princip: Samordning av biografi

Ett sätt att göra existerande kompetenser och förmågor synliga och på så sätt användbara är genom reflektion av (inlärnings)biografin. Detta sätt låter eleverna ta sig an sina positiva och negativa upplevelser och sammanhängande förebilder, vilket ofta påverkar aktuellt lärande. Samordning av biografi betyder också att vägledarna ser på eleverna mot bakgrunden för deras (inlärnings)biografi och kan på så sätt upptäcka potentialer såväl som förklara motstånd eller hindrande beteenden och möjligen även bryta dem och vända dem positivt.

Princip: Försäkra biografisk kontinuitet

Lärande måste å ena sidan bindas till dina tidigare livs- och yrkesupplevelser – ny kunskap förenas med tidigare kunskap. Biografisk reflektion är därför en viktig beståndsdel av Inlärningskonceptet. Å andra sidan måste lärande få dig att tänka nytt in i framtiden – ny kunskap ökar professionell kompetens och öppnar väg för nya möjligheter. Att upptäcka utbildningsintressen och identifiera inlärningsmål hjälper utvecklingen av subjektivt (dvs. biografiskt) betydelsefulla perspektiv. På grund av ökad biografisk diskontinuitet är det angeläget för Inlärningskonceptet att filtrera bort och styrka en skyddande biografisk baslinje. Det verkar som att medvetenhet om biografisk kontinuitet blir ett viktigt förhållande för att hantera den höga pressen för bearbetning och den snabba annulleringen av yrkeskunskap och att möta framtiden på ett djärvt och aktivt sätt.

Princip: Samordning av kompetenser

En viss medvetenhet om egna kompetenser och förmågor är ett ytterligare villkor för ett ansvarsfullt elevdeltagande. Därför fokuserar Inlärningskonceptet på elevernas biografiskt inhämtade förmågor och inte på deras brister och svårigheter. De sistnämnda kräver också arbete, men de utformar inte elevernas startpunkt. Det blir avgörande för vägledarna att möta sina deltagare med "öga för kompetenser", vilket betyder att bryta upp de bristorienterade inställningar som dominerar till fördel för en positiv mental attityd (se Rogers 1989, Epping 1998). På så sätt kan både vägledarna och eleverna ta till sig de existerande kompetenserna och resurserna och uppskatta dem som en energikälla för individuella och gruppinriktade processer.

Princip: Samordning av reflektion

I Inlärningskonceptet är reflekterandet av inlärningsupplevelser en central del av lärande. Såväl utforskandet av individuella inlärningsupplevelser och resurser som ett konstruktivt reflekterande av den aktuella inläringssituationen och den avsiktliga inriktningen av inlärningsprocessen baseras på en individuell och gemensam reflektion. En nära sammankoppling mellan självreflektion och gemensam reflektion i gruppen gör lärandet till en dynamisk, interaktiv process. Reflektion fungerar som en bro mellan det förflutna, nuet

och framtiden, den innebär en paus för att samordna sig själv (igen), att precisera den aktuella ställningen. För inlärnings/utbildningsprocessen betyder reflektion att förbinda den aktuella lärosituationen med de yrkesmässiga målen och det individuella livsperspektivet. Genom att reflektera tillbaka på tidigare inlärningsfaser är det möjligt att planera efterkommande faser. Att reflektera på faser fungerar därför som integration av tekniska, metodiska och/eller sociala inlärningsprocesser.

Princip: Samordning av deltagande, speciellt genom klarhet och samspel

Deltagande syftar på graden av sambeslut och medbestämmande från elever i inlärnings/utbildningsprocessen och formar det centrala kriteriet angående egenskaper i SL. Ofast är det så, att ju högre villighet att delta, desto fler blir de relevanta förhållandena, faktorerna, möjligheterna och begränsningarna kända för alla inblandade. Samordning av deltagande är nära anknutet till klarhet och samspel.

Klarhet i bemärkelsen begriplighet av inlärnings/utbildningssituationen – beträffande organisation, innehåll, metoder och media – är villkoret för ett aktivt deltagande från eleverna. Elever tar gärna över ansvar för de individuella och gemensamma inlärningsprocesserna efterhand som de ser igenom, tolkar och förstår inlärnings/utbildningssituationen. **Samspel** hänvisar här till kommunikationsprocesserna som inlärnings/utbildningsprocessen förhandlas genom i sin helhet.

Avsikten är att inkludera och återge effektivitet i potentialerna och kompetenserna hos alla inblandade i processen på samma gång som dessa människor vägleds. Att öppna områden för interaktivt samspel mellan elever och vägledare kräver öppenhet också på en institutionell nivå. Strukturella begränsningar för ansvar och beslutstagande förekommer ofta på denna nivå, vilket måste ifrågasättas när Inlärningskonceptet implementeras.

Princip: Samordning av processen

Förutom en medveten hantering av individuella och gemensamma inlärningsprocesser kräver Inlärningskonceptet en särskild öppenhet gentemot processen. Det måste finnas möjlighet till återinriktning och att ångra sig på ett sätt som inte blir planlöst eller slumpmässigt. På så sätt får processen inte "despotiska resultat", utan resultaten av processen framkommer på ett annat sätt än t.ex. en stängd läroplan där målen bestäms på förhand. Dessutom kan en professionell syn på processen erbjuda inlärningsstimulering, vilket ligger utom räckhåll för förhandsplanerade inlärningserbjudande. Denna syn förs in i situationen av deltagarna och utvecklas i sociala situationer och måste därför troligen överensstämma med direkta intressen och behov. Koncept med öppna processer kan ställa stora krav på alla inblandade, så grundläggande dimensioner för samordning måste ges och processens resultat måste klarläggas.

Princip: Samordning av elevernas intressen

Principerna för samordning av eleverna, av deltagande och av processen relaterar starkt till en annan faktor som fokuserar på eleverna: Samordning av elevernas (utbildnings)intressen. Dessa formar en startpunkt för undervisningsbeslut och innehåll. För eleverna är upptäckandet och formulerandet av rimliga intressen ett villkor för definitionen av individuella mål. Det är också starkt relaterat till uppbyggandet och/eller bevarandet av motivation – utbildningsintressen är en mycket starkare och mer långtidsverkande sporre för lärande än alla externa stimuleringar. Klarhet över olika personliga intressen är villkoret för deras balans i gruppen – läroplatsen kan arrangeras gemensamt och alla dessa intressen kan tas till hänsyn på lämpligt sätt. Balanserandet av intressen är inte synonymt med standardiseringen av dem, utan beskriver snarare rättigheten till en mångfald av intressen, varmed självständigt lärande stöds.

Dessa principer framhävs på olika sätt bland de inblandade (elever, vägledare och utbildningsinstitutioner) enligt det specifika sammanhanget.

Faktorer som tillför struktur

Principerna finner sammanhangsspecifik tillämpning via en stor mängd olika utbildningsmetodiska faktorer.

Redskap och tillvägagångssätt för biografisk, exakt reflektion och utvecklandet av mål:

t.ex. inlärningsdagbok, målinriktningsträning, portfolios, metoder för inlärningsbiografi

Verktyg och tillvägagångssätt för gemensam reflektion för planeringen av individuella och gemensamma processer:

t.ex. inlärningskonferens, planeringskonferens, övningsnärvaro

Media och material för självständigt lärande:

t.ex. central för inlärningsresurser, elevbibliotek, tillgång till "lärares bibliotek"

Verktyg och tillvägagångssätt för bedömningen av inlärningsresultat i den sociala miljön:

t.ex. feedback och teknisk reflektion, utvärderingar av inläring och inlärnings/utbildningsmiljön, egen utvärdering, kontraktering för inläring och arbete

Behovsorienterad vägledningserbjudande

t.ex. inlärningsvägledning

Att göra tid, plats och variationer inom lärosätt och metoder flexibla

t.ex. tider för eget arbete, självorganiserade grupper, kollegial konsultation, arbete med speciella fallstudier, projektarbete, projekthantering, tidsredovisning, modularitet

Litteratur

Epping, R./ Klein, R./ Reutter, G. (2001): Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung. Didaktisch-methodische Orientierungen. Bielefeld.

Kemper, M./Klein, R. (1998): Lernberatung: Baltmannsweiler

Klein, R. 2005: Argumente und Empfehlungen für prozessbegleitende Lernberatung – aus der Praxis für die Praxis. In: QUEM (Ed.): Prozessbegleitende Lernberatung – Konzeption und Konzepte, QUEM-Report issue 90, p. 150-178

Klein, R./Reutter, G. (2003a): Lernberatung als Form einer Ermöglichungsdidaktik – Voraussetzungen, Chancen, Grenzen in der beruflichen Weiterbildung, in: Arnold, R./Schüssler, I. (Ed.s) (2003): Ermöglichungsdidaktik. Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen: Baltmannsweiler, p. 170-186

Klein, R./Reutter, G. (2003b): Lernberatung. Konzeptionelle Antwort der organisierten Erwachsenenbildung auf die Anforderungen des selbstorganisierten und -gesteuerten Lernens. In: Bergold, R./Mörchen, A./Schäffter, O. (Ed.s) (2003): Treffpunkt Lernen – Ansätze und Perspektiven für eine Öffnung und Weiterentwicklung von Erwachsenenbildungsinstitutionen. Vol. 2: Variationen institutioneller Öffnung in der Erwachsenenbildung: Bonn. p. 47-84

Klein, R./Reutter, G. (2004): Umgang mit bedrohter Identität – ein Thema beruflicher Erwachsenenbildung, in: Behringer, F. a.o. (Ed.s), Diskontinuierliche Erwerbsbiographien: Baltmannsweiler

Klein, R./Reutter, G. (Ed.) (2005): Die Lernberatungskonzeption. Grundlagen und Praxis. Baltmannsweiler.

Mertens, D. (1977): Schlüsselqualifikationen. In: Siebert, H.: Begründungen gegenwärtiger Erwachsenenbildung. S.99-121.

ProLern (authors' network) (2005): Die Konzeption „Prozessbegleitende Lernberatung“. In: QUEM (Ed.): Prozessbegleitende Lernberatung – Konzeption und Konzepte, QUEM-Report issue 90, p. 13-20

Tietgens, H. (1983): Teilnehmerorientierung in Vergangenheit und Gegenwart. Berichte – Materialien – Planungshilfen: Bonn

Wenzig, Anja (2003): Lernberatung als Impuls für die Organisationsentwicklung von (beruflichen) Weiterbildungseinrichtungen. Münster. Download www.bbb-dortmund.de

Wenzig, Anja (2004): Zur Rolle des Lernberaters – Rollenwechsel als Herausforderung. In: Rohs, Matthias / Käßlinger, Bernd: Lernberatung in der beruflichen-betrieblichen Weiterbildung: Ansätze und Praxisbeispiele. Waxmann Verlag (in preparation)

Wenzig, A. (2005): Prozessbegleitende Lernberatung zwischen Konzeption und kontextspezifischen Konzepten. In: QUEM (Ed.): Prozessbegleitende Lernberatung – Konzeption und Konzepte, QUEM-Report issue 90, p.133-149

3 SPECIFIKATION AV OLIKA MÅLGRUPPER

Lågutbildade och missgynnade människor lider ofta av hinder till (livslångt) lärande, vilket är relaterat till motivationen att lära, talangen för att lära och bedömningen av möjliga fördelar med lärande eller bristen på ett utbildningserbjudande som passar deras intressen och förmågor. Det är därför troligt att det förblir inaktiva efter utbildningen och många av dem kommer snarare att ägna sig åt efterföljande utbildningar än att påbörja ett aktivt arbetssökande.

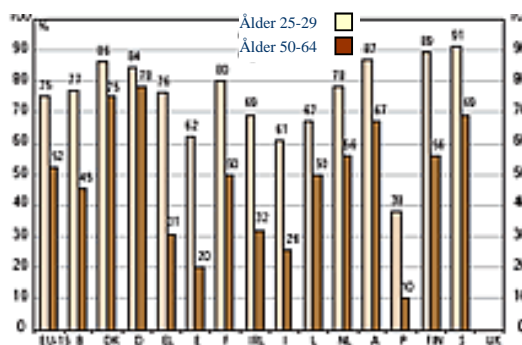
Konceptet för självständigt lärande erbjuder en chans att komma över dessa individuella hinder till livslångt lärande. Därför varierar målgrupperna som gynnas direkt av resultaten av "Lär.Handlingsstyrka" .

- Det finns en bred utsträckning potentiella användare som nyckelaktörer, utbildningsorganisationer, vuxenutbildare och lärare runt om i Europa, som har handlingsstyrkan att själva leverera utbildning och att sprida idén och konceptet för självständigt lärande, dess principer, verktyg och metoder.
- Detta kapitel fokuserar på förmånstagare, på vuxna elever, som är lågutbildade och arbetslösa och ofta tillhör socialt missgynnade grupper, såsom människor från arbetsklass med begränsad skolutbildning, ensamstående föräldrar, kvinnor, invandrare, äldre, handikappade och invånare i glesbefolkade områden som, på grund av deras situation, har haft svårt att få tillgång till vuxenutbildningar.

Kunskapsnivån bland befolkningen har förbättrats markant under de senaste trettio åren, särskilt bland kvinnor. Idag har 75% av 25-29-åringar i Europeiska Unionen gymnasiekvalifikationer.

Samtidigt lämnar däremot 19% av 18-24-åringar utbildningssystemet med bara högstadietkvalifikation som bäst. Dessutom fortsätter skolutbildningen att utbilda människor som är otillräckligt utrustade och förberedda för livslångt lärande. Vuxenutbildningar tenderar att kopiera skolsystemet och misslyckas därför med att locka till sig lågutbildade individer.

Diagram 10. Procent utav befolkningen som har slutfört minst gymnasieutbildning (enligt ålder), 2001



Källa: Eurostat – EUs arbetskraftsundersökning.
IRL: 1997 data, UK: information visas ej. Definition för slutförelse av gymnasieutbildning har ej avgjorts.

Motarbeta traditionella inlärningsbiografier

Det innovativa tillvägagångssättet och implementeringen av självständigt lärande i yrkesutbildning och undervisning motarbetar traditionella inlärningsbiografier.

Konceptet för självorganiserat lärande innebär ovillkorligen intensiv konfrontation med individen. Individuella mönster för beteende, biografier, inlärningssyften och metoder måste övervägas i varje enskilt fall. Självständigt lärande måste därför följas av fortsatt professionell coaching, handledning och vägledning för att kunna identifiera personliga svagheter och styrkor, möta elevens särskilda behov, fastställa realistiska mål etc.

SL är baserat på ett individualiserat tillvägagångssätt

Erfarenhet inom partnerkonsortiet har bevisat att det individualiserade tillvägagångssättet har kraften att påverka en förändring i inlärningsattityder, beteendemönster och motivation för lärande. Reflektionen av (inlärnings)biografin är ett sätt att göra aktuella kompetenser och förmågor synliga och på så sätt användbara. Denna metod låter elever ta sig an sina positiva och negativa inlärningsupplevelser och sammanhängande förebilder, vilket ofta påverkar det aktuella lärandet.

Samordning av biografi betyder också att vägledare ser på eleverna mot bakgrunden för deras (inlärnings)biografi och kan på så sätt upptäcka potentialer såväl som förklara motstånd eller hindrande beteenden och möjligen även bryta dem och vända dem positivt (jämför kapitel 2, Princip för Självständigt Lärande: Samordning av biografi).

Det individualiserade tillvägagångssättet för utvecklandet och ökandet av kvalifikation, förmågor och kompetens är gemensamt värderat som en grund för elevernas återintegrering i arbetsvärlden.

Ju mer självständig inriktning, desto större chans att utveckla en frigjord personlighet

Erfarenheten har också visat, särskilt när man riktar in sig på något som baseras på personligt intresse, att människor är väldigt lika i grunden och konceptet för självständigt lärande ska inte antas ha en målgruppsorienterad inställning.

Vissa individer (medlemmar av de utvalda målgrupperna) måste naturligtvis få särskilda former av stöd och assistans för att kunna anta principerna för SL. Men förutom problemet med målgruppsrelaterade aspekter visade det sig att en del andra faktorer var ännu viktigare.

- Människor som är **främmande för utbildning** behöver först och främst samordning och stödjande faktorer för att strukturera de individuella och gemensamma inlärningsprocesserna och klargöra nödvändigt ansvar och avgörande förpliktelser.

- Det är att kräva för mycket av människor som är främmande för gemensamma processer att tvinga dem att integreras på en gång. Aspekter av mångfald, kön, ålder osv. måste övervägas. Trots detta borde inte ledare, handledare och coacher glömma bort **målet att integrera människor** i de gemensamma inlärningsprocesserna. För att förenkla självständig organisering och inriktning i inlärningsprocessen är det nödvändigt att eleverna får möjligheten att ta över ansvaret för sitt eget lärande. Eleverna måste erkänna och uppleva områden av inläring där gemensam organisering är möjlig och önskad ("Princip: Samordning av deltagarna - uppdelning av ansvar och främjande av eget ansvar" jämför kapitel 2).
- **Mönster för handikapp har förändrats.** Färre krigsoffer å ena sidan motsvarar de som faller offer för våld, olyckor, dåliga arbetsförhållanden, sjukdom eller stress, såväl som de som lider av ärvda, medfödda eller andra sjukdomar eller handikapp. Många av dessa människor varken önskar eller är kapabla att utföra betalt arbete, men några både kan och vill komma in i eller återkomma till arbetsmarknaden om de får chansen. För dessa människor kan ett individualiserat inlärningskoncept vara outhärligt.
- Handikappade är ofta starkt **påverkade av sin omgivning**, speciellt när det gäller värderingar. De icke-handikappades värderingar framställs för dem som värda att sträva efter, trots att de aldrig kan översättas för dem till realiserbara mål. Eftersom en "självbild" som faktiskt är baserad på handikapp därför skulle vara en betydlig frigörelse, måste detta tas med i beräkning när det gäller det biografiska arbetet och faserna av självständig inriktning inom konceptet för självständigt lärande.
- **Attityden mot livslångt lärande** måste inses i dess relation till utbildningsnivå, kön och ålder. Inom EU deltog 8% av 25-64-åringar i utbildning/undervisning (under de sista fyra veckorna) 2001. Sådana utbildningsaktiviteter verkar vara mer utbredda i de Nordiska länderna, Nederländerna och Storbritannien. Det är mindre troligt för äldre att få utbildning än unga. Det är mer troligt att kvinnor deltar i sådan utbildning än män, högkvalificerade människor mer än lågkvalificerade (jämför följande tabell).
- **Attityden mot användandet av IKT** (Informations- och kommunikationsteknologi) räknas också in i dessa komponenter, vilka bidrar till den individuella processen och graden av upptagande. Eftersom självständigt lärande erbjuder en mängd olika flexibla verktyg kan dessa attityder tas till hänsyn och följaktligen integreras i läroplanen för kurser inom självständigt lärande.
- Angående intresse för IKT och utbildning kan vuxna elever samlas som följande:

3. SPECIFIKATION AV OLIKA MÅLGRUPPER

SAMLING AV ELEVER ENLIGT DERAS MOTIVATIONSFAKTORER

	Intresserade av utbildning	Tveksamma mot utbildning
Tveksamma mot IKT	- +	- -
Intresserad av IKT	+ +	+ -

- “++ deltagare” - människor som är intresserade av IKT och utbildning kan drivas motiverat av båda faktorerna. Detta kommer antagligen att påverka inlärningsprocessen på ett positivt sätt.
 - “+ - deltagare ” - människor som är intresserade av teknik men tveksamma mot utbildning kan utforska sätt att komma åt utbildning och på så sätt komma över sina hinder. Integrering av IKT skulle i detta fallet kunna stödja utvecklingen av utbildningsintresse.
 - “- + deltagare” - skulle vice versa kunna utveckla ett nytt intresse för IKT.
 - “- - deltagare” - måste få stöd genom utforskande av olika typer av självständigt tänkande som kan sammankopplas med deras personliga upplevelser och intressen.
- Människor som påverkas av problemet **analfabetism** representerar inte heller en enhetlig grupp, utan är representerade i olika målgrupper: Invandrare/flyktingar som påverkas av detta problem är till exempel ofta människor som faktiskt inte har haft någon eller endast lite skolutbildning i sina respektive hemländer. Detta betyder att det inte bara konfronteras med språkproblem i sitt nya land, utan faktiskt är oförmögna att läsa och skriva.
 - I vilket fall som helst **konfronteras invandrare/flyktingar med olika problem**. När man arbetar med människor från denna målgrupp är det definitivt viktigt att veta om alla särskilda svårigheter:
 - osäkerhet angående sin ställning
 - allmän okunnighet angående sin ställning och

missuppfattningar orsakade av reportage från dåligt
informerad media

- allmän okunnighet angående deras anledningar för att lämna sina hemländer
 - brist på kunskap om systemen in deras nya land
 - separation från familj och vänner (isolering)
- **Glesbebyggda områden** definieras här som områden med låg befolkningstäthet och dålig tillgång till tätbebyggda områden, antingen på grund av avstånd eller bristen på ett transportmedel som man har råd med. Även om glesbebyggda områden, särskilt de som har pendelavstånd till städer, ofta är välbärgade visar nationella studier att 25% av landsbygdsfamiljer lever på eller under gränsen till fattigdom. Att bo i allmänt välbärgade områden betyder att det är brist på serviceinrättningar, allmänna kommunikationsmedel och barnomsorg – och ifall ombesörjandet av vägledning i tätbebyggda områden är otillräckligt är det nära på obefintligt i de glesbebyggda, fastän det behövs. Fastän de är industrialiserade och urbaniserade har alla medlemsländer som deltar i denna studie (och de flesta som inte gör det) landsbygdsbefolkningar som, trots att de är en ökad minoritet av den totala befolkningen, har särskilda problem med tillgänglighet och behöver speciella ombesörjanden. Glesbebyggda områden har ofta brist på arbete och andra typer av ekonomiskt deltagande kräver identifiering.
 - **Ensamstående föräldrar, familjemödrar och andra med omsorgsansvar** förblir en av de största grupperna som är arbetslösa och vill jobba. De står ofta inför en kombination av låg utbildning, brist på arbetserfarenhet, dålig hälsa och oförmågan att vara flexibla i sina arbetstider, tillsammans med praktiska svårigheter att hitta omsorgsalternativ. Människor med omsorgsansvar påverkas i synnerhet av de särskilda svårigheterna med a bo i glesbebyggda områden. När man arbetar med en medlem av denna målgrupp borde därför åtgärderna för SL visa deras breda flexibilitet när det gäller tid och plats (jämför kapitel Jämställdhetsintegrering).

KÄLLOR:

Epping, R./ Klein, R./ Reutter, G. (2001): Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung. Didaktisch-methodische Orientierungen. Bielefeld.

European Commission: The social situation in the European Union 2003 Catalogue No. KE-AG-03-001-DE.pdf

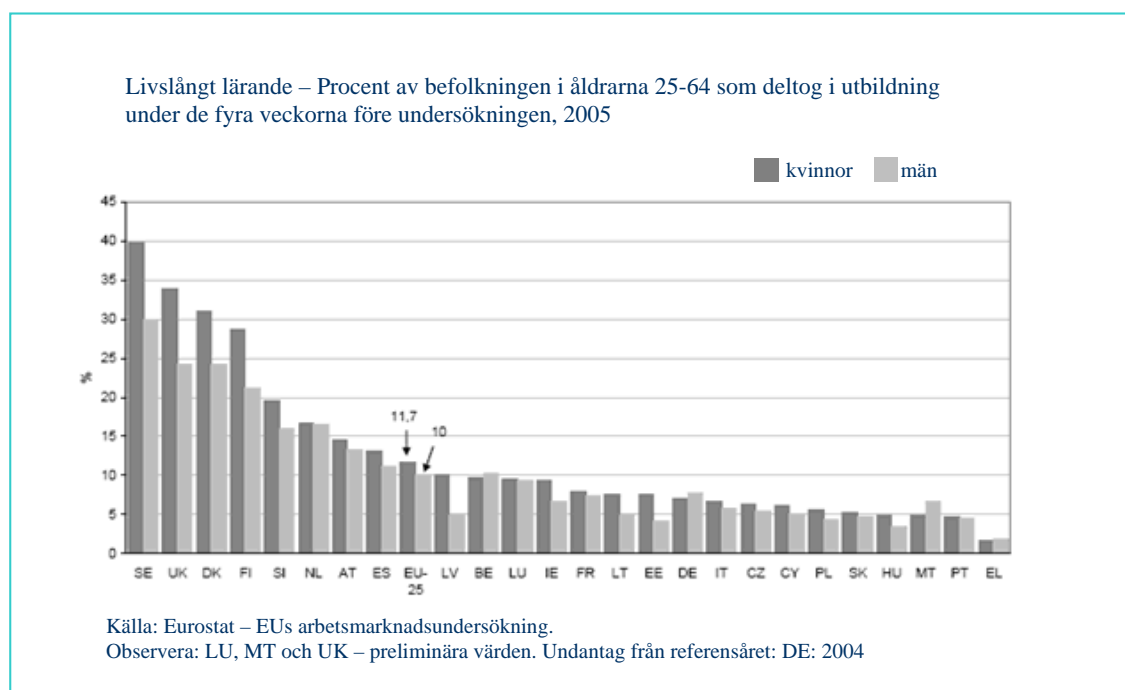
European Commission Report on equality between women and men, 2006, Catalogue No. KE-AJ-06-001-EN-C

4 ATT ARBETA MED LÅGUTBILDADE OCH ARBETSLÖSA

Undersökningar har visat att långtidsarbetslösa inte gynnas fullt av att delta i traditionell utbildning:

- De inhämtar kunskaper och/eller förmågor de inte har användning för
- De kan inte hantera presentationen av inlärningskoncepten
- De är inte motiverade och flexibla nog att anpassa sina nyinhämtade kunskaper till sin framtida arbetssituation.
- Eftersom de förblir arbetslösa sänds de till en annan kurs, och därefter till en tredje kurs osv. De visar en "karriär i utbildningskurser" istället för en jobbkarriär.

Medan koncepten för självständigt lärande existerar för högre undervisning (doktorander, universitetsutbildning, utbildning via Internet, och managementutbildningar) erbjuder inte självständigt lärande koncept för utbildning av lågutbildade individer.



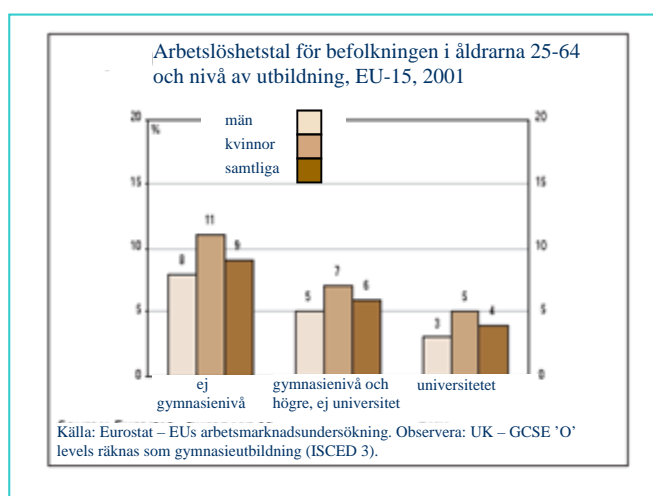
Ett uttalande från OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) om

arbete som drivs på gränssnittet av ekonomiska och sociala policys såväl som anställningspolicys lyder: *”särskilda ansträngningar krävs emellertid för dem som lämnar skola tidigt och de som ligger på låg kvalifikationsnivå. Detta uppmärksammar vikten av att erkänna inläring som bedrivs utanför formella utbildningsinstitutioner. Vuxna med få kvalifikationer kan gynnas av mekanismerna som validerar vad de har lärt sig genom erfarenhet och självständigt lärande på och utanför jobbet.”*

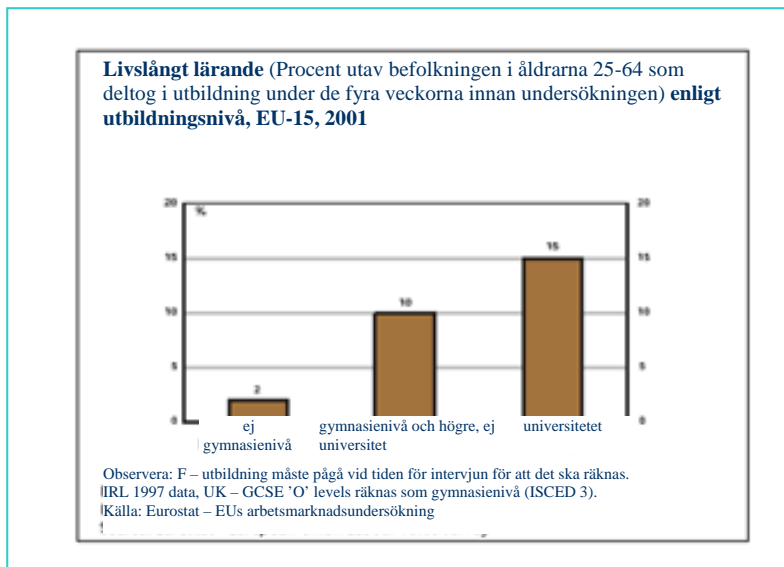
ETV (European Training Village) framlade att: *”personal på alla nivåer måste lära sig att ställa in sig och fungera i nya situationer och att se sig själva som en del av den totala produktionen och verksamhetsprocessen. Detta kräver personligt initiativ, nätverkstänkande och förmågan av lösa konflikter på ett konstruktivt sätt, och också kreativitet och vision. Men var och hur kan allt detta läras in? Hur lär man sig att hantera oväntade situationer? Vilka inlärningskoncept finns tillgängliga för att assistera processen? Vilka tekniker kan användas för att sätta människor på vägen till självständigt lärande?”*

Även Världsbanken anmärkte på nödvändigheten *”att underlätta självständigt lärande (i skolor, hemma eller på jobbet) och att underlätta bedömningen av tidigare och informellt lärande för att göra det möjligt för eleven att hitta sin egen startpunkt och introducera sitt eget innehåll/egen erfarenhet.”*

Över hela Europa klagar de som erbjuder arbetsmarknadsorienterade utbildningar på att deras innovativa lösningar inte kommer att överföras till den ordinarie kursplanen eftersom de är bundna till fasta kontraktsbestämmelser. Det finns ett angeläget behov av att involvera beslutstagare inom finansieringsorganisationerna (ministerier, arbetsförmedlingar osv.) i den innovativa processen och ändra finansieringspolicyn på ett sådant sätt så att avtals-specifikationerna tillåter nya tillvägagångssätt för undervisning.



Lågutbildade kvinnor löper högst risk för arbetslöshet.



Inom EU deltog 8% av befolkningen i åldrarna 25-64 i utbildning (under de sista fyra veckorna) 2001.

Att uppleva misslyckande i arbetsvärlden

Erfarenhet visar att långtidsarbetslöshet ofta går hand i hand med dåligt självförtroende, vilket också kan leda till resignation. Ju längre en individ är arbetslös, desto mer sannolikt är det att deras arbetslöshet kommer att fortsätta. Från SLs utbildningskurser har Lär.Handlingsstyrkas projektpartners rapporterat att många elever visar en attityd och ett beteende typiskt för "offer". Dessa människor tror att de är beroende av någon annans beslut när det gäller deras yrkessituation och framtid.

Det identifierades som en nödvändig grund att arbeta med elevernas självförtroende och göra dem medvetna om sina individuella styrkor för att få dem att ta ansvar för sin egen livsutveckling. Detta möjliggjordes av t.ex. reflektion av den egna inlärningsbiografien, eller genom att analysera och ifrågasätta inlärningsmetoder, inläringstekniker och nödvändiga ramar för inläring (jämför: Lär.Handlingskraft VERKTYGSLÅDAN, kapitel 3: Bästa utförandet).

Inom ramarna för ett koncept för självständigt lärande måste därför eleverna få kontinuerlig coaching, vägledning och stöd av administrativ personal och pedagogiska experter. Människor med begränsad skolutbildning, ensamstående föräldrar, kvinnor, invandrare, äldre, handikappade och invånare i glesbebyggda områden – det borde förutses att varje elev får genomgå vägledningmöten regelbundet och ges individuell coaching genom inlärningsprocessen. Social anamnes är en viktig del av vägledningen i varje fall. Viktig personlig information som inhämtas under de första mötena ligger som viktig grund för vägledning. På denna grund är det lättare för utbildningsexperter att hjälpa lågutbildade och långtidsarbetslösa elever att komma över de typiska hindren genom att hitta deras egen inlärnings- och arbetsstil, att definiera individuella mål och personliga framgångskriterier.

Med stöd från sina lärare borde elever regelbundet kolla sin egen inlärningsprocess och, om nödvändigt, ändra och anpassa sina kvalifikationssätt. Att utveckla individuella kompetensportfolios visade sig vara ett bra utövande av stöd, eftersom människor som tillhör målgruppen för långtidsarbetslösa inte (eller inte längre) är medvetna om sina egna kompetenser och förmågor.

KÄLLOR:

- European Training Village, Agora XV — Train differently empowering individual learners (2-3 septembre 2002)
- European Commission: The social situation in the European Union 2003 Catalogue No. KE-AG-03-001-DE.pdf
- European Commission Report on equality between women and men, 2006, Catalogue No. KE-AJ-06-001-EN-C
- Klein, R./Reutter, G. (Ed.) (2005): Die Lernberatungskonzeption. Grundlagen und Praxis. Baltmannsweiler.
- OECD Newsletter „Employment and Social Affairs, 2/2001
- Scottish Forum on Lifelong Learning: Social Inclusion and Lifelong Learning - Forum Report No. 2

ANSTÄLLNINGSBARHET

På dagens skiftande arbetsplats är vikten av att ständigt utveckla förmågor bortom de som krävs för utförandet av ett särskilt jobb en av de mest värdefulla läxorna att lära. Vissa kompetenser, som tillsammans utgör en persons "anställningsbarhet", är nyckeln till en hållbar integration i arbetsmarknaden eftersom de gör det möjligt för individer att bevisa sitt värde för en organisation.

Dessa kompetenser inkluderar kunskap om teknologi, att veta hur man lär sig, matematik, datorförståelse, och förmågorna som bidrar till kommunikation, organisation, problemlösning, känslighet, omdöme, anpassningsförmåga, personlig management, teamwork, och ledarskap. Andra nödvändigheter för överlevnad inom arbetsvärlden är god arbetsetik, bevis på mognad, pålitlighet, och förmågan att koncentrera sig och fokusera på sin uppgift.

Att definiera förmågor som bidrar till anställningsbarhet

- Förmågor som har de kreditiv som är nödvändiga för tillämpningen av ett yrke (Zollingen, 1995)
- Förmågorna som krävs för att bibehålla anställning i 2000-talets ekonomiska företagssystem (Cooble, 1996)
- Kombinationen av faktorer och processer som låter människor fortskrida mot eller få anställning, att förbli anställd och att utvecklas på arbetsplatsen. (Effective Inverventions Unit inom Hälsodepartementet, Storbritannien)
- Dessa är förmågor som är mest krävda av arbetsgivare; de skapar anställningsbarhet och möjlighet till karriär; (Lauzackas, 2005). (Förmågan att sysselsätta och upprätthålla arbetsplatsen);

När man sammanfattar dessa definitioner av förmågor som bidrar till anställningsbarhet är det möjligt att förutse den viktiga likheten mellan varje definition. Alla dessa författare pratar om de externa kraven och kontinuerlig anpassningsförmåga. Därför kan man anta att externa krav kan påtvingas av särskilda omständigheter inom ett konkret arbete eller en aktivitet, och anpassningsförmåga uttrycker en del individuell erfarenhet och är mer personrelaterad.

Förmågor som bidrar till anställningsbarhet diskuteras alltid i relation till allmänna kompetenser. SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) ramar för hållbara arbetsprestationer fastställer fem kompetenser och en grund i tre delar för förmågor och personliga egenskaper som behövs:

Kompetenser för arbetsplats:

- Resurser – att veta hur man ska fördela tid, pengar, material, utrymme, och personal.
- social förmåga – kan arbeta i grupp, lära andra, ta hand om kunder, leda, förhandla, och arbeta väl med människor från olika kulturella bakgrunder.
- Information – kan inhämta och utvärdera information, organisera och vidhålla arkiv, tolka och kommunicera, och använda datorer för att behandla information.
- System – förstår sociala och tekniska system såväl som organisationssystem; de kan övervaka och rätta till utföranden; och kan designa eller förbättra system.
- Teknologi – kan välja utrustning och hjälpmedel, tillämpa teknologi inom särskilda uppgifter, och underhålla och lösa problem med utrustningen.

Ekonomen Dieter Mertens introducerade termen "Schlüsselqualifikation" [nyckelkvalifikationer] i en banbrytande artikel i Tyskland 1974. Han föreslog att genom att ägna mer tid åt nyckelkvalifikationer och mindre tid åt inhämtandet av särskilda kunskaper i läroplaner för yrkesutbildning, skulle man kunna minska problemen beträffande gränssnittet för utbildning och arbete. Detta var för att nyckelkvalifikationer för det första skulle öka anställdas rörlighet (t.ex. vid inträdandet på arbetsmarknaden eller skiftandet av jobb) och för det andra för att anställda skulle vara mer kapabla till att klara av framtida utvecklingar som inte kan förutses (t.ex. förändringar som sker inom arbetet). Mertens urskiljer fyra typer av nyckelkvalifikationer:

- Basisqualifikation [grundkvalifikationer], kognitiva kvalifikationer av ett högre stånd med ett vertikalt övergångsvärde i överensstämmelse med specifika krav för den särskilda sysselsättningen eller från samhället (t.ex. logiskt, analytiskt, strukturellt, associativt och kontextuellt tänkande; användandet av argumentation och diskussion inom kritiskt tänkande; samarbetsvilligt beteende genom att bemästra särskilda sociala regler och tekniker).
- Horizontqualifikation [perspektivvidgande kvalifikationer], t.ex. att känna till information, ha kunskap om vad information är, och att kunna inhämta, förstå och behandla information.

- Breitenelemente [breda faktorer], kvalifikationer som täcker ett brett område och förekommer i olika yrkesgrupper (t.ex. kunskap om teknologi och kunskap om stadgarna för arbetsförhållanden).
- Vintagefaktoren [åldersfaktorer], som tar bort utbildningsmässiga generationskillnader (t.ex. programmeringstekniker) genom vuxenutbildning.

Vad nyckelkvalifikationerna verkar ha gemensamt är att de blir föråldrade (oanvändbara) långsammare eftersom det är mer abstrakta, kan användas inom olika arbeten, och har övergångsvärde. Nyckelkvalifikationer ökar de anställdas rörlighet och anpassningsförmåga. De anställdas anpassningsförmåga ökar på grund av större skicklighet att klara av oväntade problem eller förändringar. Dessutom skulle anställda med nyckelkvalifikationer vara bättre på att utvärdera sitt eget arbete och, ifall nödvändigt, utöva eget initiativ för att förbättra det. Kort sagt borde nyckelkvalifikationer göra det möjligt för yrkesutbildning att utbilda flexibla anställda med många olika förmågor, som snabbt och effektivt kan svara på förändringar i sitt arbete och på arbetsmarknaden.

I sin bok *Att lära ut arbetsplatsförmågor* hävdar Koffel att "utbildare spenderar mycket tid med att diskutera teorier, dela med sig av kunskap, experimentera och leta efter koncept, medan arbetsgivare som anställer studenter som utexamineras från våra utbildningssystem vill se resultat och vill att deras anställda ska kunna använda sin kunskap". En undersökning utförd i Texas bad om arbetsgivares perspektiv på anställningsbarhet inom tillverkningssektorn. Individuella påståenden för olika förmågor delades in i nio kategorier. Varje kategori innehöll följande inledningsfras: "Utexaminerade gymnasietstudenter som anställs på detta företag borde ha grundläggande förmågor som räcker till för att..." Detta stöd återgav förmågor som bidrar till anställningsbarhet som den näst högsta kategorin utav nio.

Förmåga	Genomsnittlig betydelse
demonstrera punktlighet	1.96
upprätthålla normala arbetsvanor	1.94
upprätthålla kvalitetsstandard	1.94
känna stolthet över det egna arbetet	1.86
leva hälsosamt	1.66
ha kunskap om företaget	1.51
delta in samhällsrelaterade aktiviteter	1.14

Betygsättningssystem: 0 = förmåga inte nödvändig; 1 = förmåga önskad, men inte nödvändig; 2 = förmåga absolut nödvändig.

Tre påståenden (demonstrera punktlighet, upprätthålla normala arbetsvanor, och upprätthålla kvalitetsstandard) var förmågor som var absolut nödvändiga för anställning för mer än 90% av arbetsgivarna. Omkring 88% av de svarande kände att stolthet över det egna arbetet var ett viktigt anställningskriterium. Mer än 50% av arbetsgivarna krävde bestämt att de utexaminerade skulle ha en hälsosam livsstil och kunskap om företaget de skulle arbeta för.

Handlingsstyrka genom samordning av kompetenser

Att vara medveten om sina egna kompetenser och förmågor är ett villkor för anställningsbarhet. SLs koncept fokuserar på elevernas inhämtade förmågor. Det blir avgörande för vägledare att möta sina deltagare med en "syn för kompetenser", vilket innebär att de bryter upp de bristande samordningar som dominerar till fördel för en positiv mental attityd. På så sätt kan de plocka fram redan existerande kompetenser och resurser ur både sig själva och eleverna och uppskatta dem som en energikälla för individuella och gemensamma processer.

Bedömningsverktyg används traditionellt av lärare/handledare för att utvärdera elevers lärande, men SLs tillvägagångssätt försöker också stimulera elever till att utvärdera sitt eget lärande. Bedömning kan användas innan, under och efter en inlärningsprocess. Bedömningsverktyg skiljer sig mellan självbedömning (en elev utvärderar sitt eget lärande) och extern bedömning (en handledare utvärderar en elevs lärande).

Utvärdering av inlärningsprocessen

SL använder båda tillvägagångssätten och kombinerar ofta självbedömning med extern bedömning. Bedömningsverktyg är väldigt varierande inom SL. Dessa verktyg skiljer sig från de traditionella formerna av skriftliga eller muntliga prov. En bedömningsstrategi omfattar logisk grund, hanteringen av bedömning och sätt och metoder som har använts genom inlärningsprogrammet.

Bedömningsstrategin borde stämma överens med:

- syftet med programmet;
- eleverna som den gäller för;
- nivån av lärande.

Bedömningsmetoder hänvisar till uppgifterna som eleverna åtar sig och sätten som bedömaren kan betygssätta och registrera uppgifterna på. Samtliga bedömningsstrategier borde inkludera en mängd olika betygssättningsmetoder, anpassade till målgruppens behov och till läroplanen.

Bedömningsmetoder inkluderar:

- observation av aktiviteter inom läromiljön, t.ex. rollspel, simuleringar, praktiska aktiviteter, diskussioner, prestationer;
- förhör, muntligt eller skriftligt, informellt eller formellt strukturerat;
- strukturerade uppgifter som ska utföras på egen tid, t.ex. projekt, en praktisk övning, en uppsats, en fallstudie eller ett uppdrag, produktion av video, CD ROM, utställning, föreställning, uppvisning;
- strukturerade uppgifter eller prov som ska utföras under tidsbestämda förhållanden, t.ex. skiftliga, muntliga eller praktiska prov.

All bedömningsmetoder borde vara:

Giltiga

Bedömningen borde mäta vad den hävdar att den mäter och vad som är viktigt att mäta; med andra ord, det borde finnas en nära relation mellan bedömningsmetod/er och inlärningsresultat. Till exempel, om inlärningsresultatet är att kunna designa ett anslag eller en marknadsföringskampanj, är uppsatsskrivning en ogiltig bedömningsmetod. Däremot, om inlärningsresultatet är att förstå hur man skriver en rapport, är en giltig bedömningsmetod att skriva en rapport.

Pålitliga

Bedömningsresultaten borde vara upprepningsbara och konsekventa antingen under andra omständigheter, eller med en annan bedömare.

Betygsättningsmetoden borde stämma överens med typen av bedömning. Till

exempel, den första bedömningen borde bygga självförtroende och inte avskräcka eleven från lämpligt fortskridande.

Inkluderande

Bedömningsmetoder borde inte resa onödiga hinder för uppvisandet av åstadkommanden. Till exempel borde inte en elev med dyslexi bli ombedd att prestera en tidsbestämd uppgift utan stöd.

Bevisningen kan anpassas efter individernas eller gruppernas behov och borde alltid vara flexibel, varierande och lämplig. Därför kan en elev med fysiska hinder tillföra visuella eller muntliga bevis – fotografier, kassetband, videos – istället för anteckningarna och rapporterna som resten av gruppen tillför.

- Att avsiktligt hantera våra medfödda och inhämtade inlärningsförmågor kallar vi "inlärningskompetens". Den är förstådd som förmågan att hantera en inlärningsprocess och innefattar bland annat förmågan att oberoende sätta upp inlärningsmål, ta kontroll över sätten att lära, självständigt organisera grundläggande läroförhållanden (t.ex. tid och plats) och utvärdera inlärningsresultaten.

Inlärningskompetens utvecklas och förändras i sammanhang med den individuella inlärningsbiografen. Processguidande koncept för självständigt lärande tillåter reflexiv behandling av biografen och de inhämtade förmågorna. Det gynnar upptäckandet av redan existerande (inlärnings)potentialer och deras framsteg i sammanhang med den pågående inlärningsprocessen.

På så sätt gör de involverade elevernas och vägledarnas inlärningskompetenser framsteg.

KÄLLOR:

- Cobble, D. (1996). Six basic skills apply in workplace, everyday life. Nashville Business Journal, 12(10), 38
- Koffel, L. (1994). Teaching Workplace Skills: Creative Ways to Teach Students the Skills Employers Want. Houston, TX: Gulf Publishing Co.
- Mertens, Dieter, Schlüsselqualifikation. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: Bolte K.M. u.a. (Hg.), Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Stuttgart, 7.Jg., 1974, Heft 1, S. 36
- Poole, V., & Zahn, D. (1993). Define and teach employability skills to guarantee student success. Clearing House, 67(5), 55-60
- Volk, K. S., & Peel, H. A. (1994). Basic Academic and Vocational Skills Required of Employees With Only a High School Diploma. Eastern North Carolina Consortium for Assistance and Research in Education. East Carolina University, NC:
- Welter, T. R. (1989). Readin', and writin', and ... Industry Week, 238(2), 33-34.

BEHANDLING AV ASPEKTER AV JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Jämställdhetsintegrering siktar på en jämställd behandling av män och kvinnor. Det är en strategi som inriktar sig på likvärdig representation och jämställt deltagande i samhällets många aktiviteter, såsom beslutstagandeprocesser, ledningen av företag, arbetsmarknaden, utbildning osv. Undersökningar från hela världen visar att ojämställdhet mellan könen tenderar att hejda ekonomisk tillväxt och göra uppstigandet från fattigdom svårare. Jämställdhetsintegrering siktar också på att komma över olikheter mellan könen gällande samhällets resurser, såsom den stora skillnaden mellan löner, könssegregeringen på arbetsmarknaden, obalansen av tid till förfogande och ansvar för omsorg.

Aspekter av jämställdhetsintegrering kommer att behandlas från planeringsstadiet av en åtgärd, ett projekt eller ett program till implementeringen, från forskning till utvärdering, genom att ta upp könsrollernas envishet och tillföra den rätta kombinationen av verktyg som skulle kunna försäkra lika möjligheter.

Jämställdhetsintegrering i Europeiska Unionen

"Jämställdhetsintegrering är integrationen av könsperspektivet i varje steg av policyprocessen – design, implementering, granskning och utvärdering – med synen att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Den innebär att bedöma hur policys påverkar livet och ställningen för både kvinnor och män – och ta ansvar för att adressera dem igen ifall nödvändigt. Detta är ett bra sätt att göra jämställdhet mellan könen till en konkret verklighet i kvinnors och mäns liv, och skapa plats för alla inom organisationerna såväl som i samhället – att bidra till processen att ge uttryck åt en delad vision av hållbar mänsklig utveckling och översätta den till verklighet."

Europeiska Unionen är engagerad i jämställdhetsintegrering. Jämställdhet mellan könen är en grundläggande rättighet, en gemensam värdering inom EU, och ett nödvändigt villkor för utförandet av EUs mål för tillväxt, arbete och social sammanhållning.

Detta långvariga engagemang för att främja jämställdhet mellan könen har värnats om av Fördraget sedan 1957. Att integrera jämställdhet mellan kvinnor och män i alla EUs policys och aktiviteter definierar Jämställdhetsintegreringens tillvägagångssätt. Den antogs 1996 och Kommissionen har för avsikt att operationalisera och konsolidera.

Amsterdamfördraget var ett mycket viktigt avtal, där jämställdhet mellan män och kvinnor inte bara är ett uttalat mål, dess verkställande blir obligatoriskt: Artikel 2 och 3 framlägger att främjandet av jämställdhet mellan könen i alla dess program och aktiviteter, är obligatoriskt för unioninstitutionerna och medlemsländerna.

I motsats till främjandet av kvinnor, har Jämställdhetsintegrering för avsikt att göra principerna för lika rättigheter till grunden för alla policys. Emellertid fortsätter envisa olikheter att kräva implementeringen av särskilt åtgärder till fördel för kvinnor. Den föreslagna strategin baseras på ett tvåspårig tillvägagångssätt för Jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder.

Europeisk implementering av Jämställdhetsintegrering – som ska karakteriseras som en toppstyrningsstrategi – räknas som ett centralt mål i Europeiska Unionen. Kommissionen för jämställdhet, grundläggande rättigheter och icke-diskriminering skapades på initiativ av Kommissionens president, José Manuel Barroso, år 2005. Den efterträdde Kommissionen för icke-diskriminering, som var aktiv från 1996. Årliga rapporter ger en överblick av huvudutvecklingarna för jämställdhet mellan kvinnor och män inom EU. De sammanfattar också förändringar och samordning av policy för framtiden.

Definierade indikatorer övervakar jämställdhetens utveckling i de policy-områden som är identifierade på Färdplanen (Roadmap). De har valts på grund av deras relevans att beskriva situationen för jämställdhet mellan könen i olika områden, tillgången till EUs jämförbara uppgifter tas också med i beräkningen.

Utveckling och verksamhetens tillstånd

Trots förbättringarna betraktas den konkreta tillämpningen av lika möjligheter som långt ifrån fullkomligt slutförd. Det är allmän brist på Jämställdhetsintegrering och effektbedömning i många åtgärder samordnade av arbetsmarknaden som redan har implementerats. I vissa fall kan denna frånvaro av Jämställdhetsintegrering indikera brist på politiskt engagemang för främjandet av jämställdhet, eller i alla fall misslyckande med att utveckla och implementera passande tillvägagångssätt för Jämställdhetsintegrering.

- Könsegregering på EUs arbetsmarknader har knappast förändrats under de senaste åren, den står kvar på runt 25% för yrkessegregation och 18% för sektoral segregation.
- Kvinnor dominerar inom områden som omsorg, socialtjänst, utbildning, statsförvaltning och detaljhandel, medan en oproportionerlig mängd män arbetar som tekniker, ingenjörer, chefer och inom finans.

I vissa andra initiativ och åtgärder utvecklas Jämställdhetsintegrering, men det är fortfarande ojämnt. Effekter av Jämställdhetsintegrering diskuteras ofta endast i relation till vissa målgrupper där det erkänns antingen klart eller outtalat att kvinnor dominerar. Positiva åtgärder som samordnas för främjandet av kvinnor på arbetsmarknaden kommer att ses som en grundläggande princip som integreras i den konventionella huvuduppfattning.

Fallande födelsetal i Europa kan vara en av indikeringarna av svårigheterna för ensamstående föräldrar, vilka räknas in i de målgrupper där kvinnor dominerar. Dessutom kan det finnas svårigheter med att försona arbete med familjeliv, och detta kan i sig självt vara skäl nog att implementera Jämställdhetsintegrering och dra fördel av ett bredare könsperspektiv.

Problemet är inte bara att könsdiskriminering försätter, utan också att den kan dyka upp igen i nya former och gestalter. Följaktligen är problemet för kvinnor i vissa länder och vissa sociala ställningar att få tillgång till arbetsmarknaden över huvud taget, medan kvinnor i andra länder och sociala ställningar har problem med att uppnå större jämställdhet inom arbetet och konvertera ett ingångsjobb till en väg mot en hållbar och givande karriär. Kvinnors valmöjligheter begränsas av segregationsmönster, men desegregeringen av ett arbete kan samtidigt leda till nya segregationsmönster, när jobb som traditionellt förknippats med män blir associerade huvudsakligen med kvinnors arbete.

Att uppnå jämställdhet innebär att arbetslösa kvinnor och män har samma chanser på arbetsmarknaden, dvs. att de drar fördel av lika behandling inom åtgärder för yrkesutbildning och lika möjligheter vad gäller anställning, lön och gemensamt deltagande.

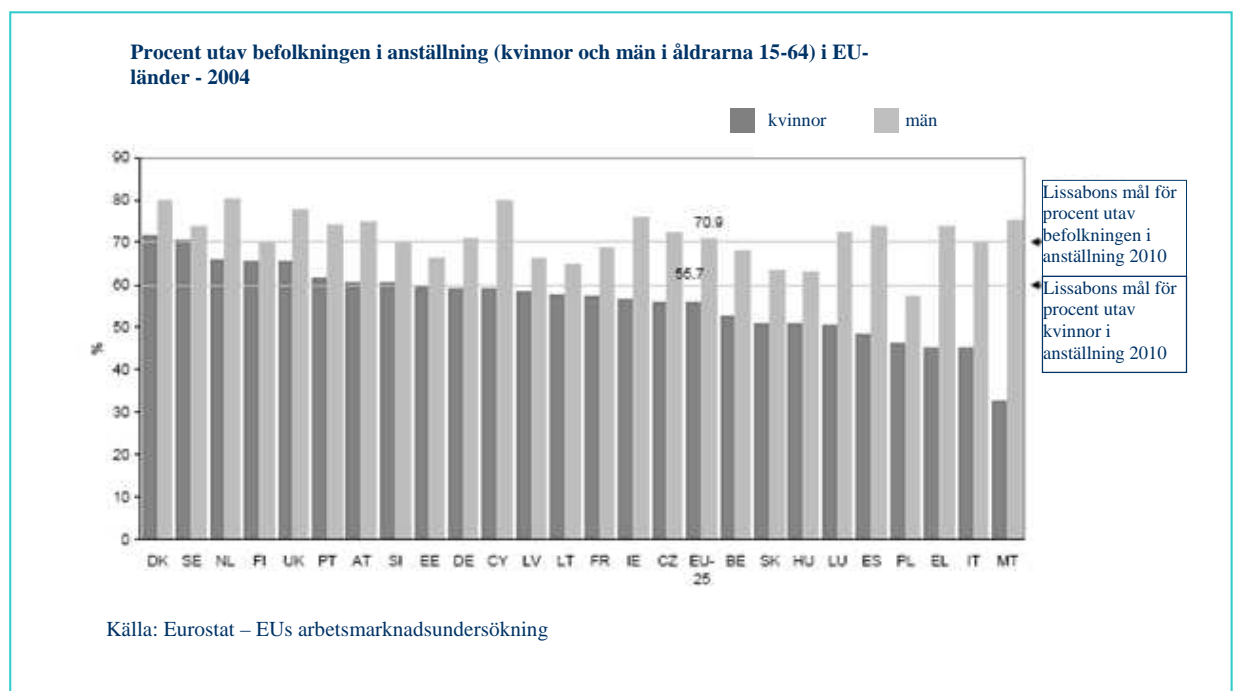
Forskning visar att könsroller fortfarande till stor del formar yrkesutvecklingen för båda könen och såvida antaganden vad gäller könsroller inte ifrågasätts riskerar de att bevaras.

Yrkesmän med ansvar inom yrkesvägledning som uppriktigt bekymrar sig över långsiktigt välmående för sina kunder måste ha kunskap om påverkandet av kön, särskilt dess inverkan på målgruppernas yrkesutveckling. De behöver välgrundade kvalifikationer inom aspekter av jämställdhetsintegrering. Könskompetens borde vara en nödvändig förutsättning för vägledningsarbetare som har hand om rådgivning och övning.

Krav på arbetsmarknaden

EUs ramstrategis erfarenhet inom jämställdhet mellan män och kvinnor under perioden 2001-2005 har visat att jämställdhetspolicys bidrar till anställning och tillväxt. Tre fjärdedelar av jobb som skapats inom EU under de senaste fem åren har fyllts av kvinnor.

Men ändå visar könsklyftans envishet att mer kan göras för att förbättra den produktiva potentialen i det offentliga samhället. Det som fortfarande håller (mestadels kvinnliga) arbetare utanför arbetsmarknaden är dålig försoning av arbete och familjeliv, vilket hindrar tillgången till yrkesutbildning och bidrar till lägre fertilitetstal. Det finns ett verkligt behov av att öka insatserna för att stödja effektiva och innovativa sätt att hjälpa män och kvinnor att försona arbete med deras privata ansvar inom alla skeden i deras liv.



Istället för att den "manliga modellen" (t.ex. män som familjeförsörjare med karriär som inte störs av omsorgsansvar) antas som en norm som kvinnor, oavsett deras situation, också måste passas in i, är det erkänt att det finns många modeller med lika värde. Dessutom finns det män som inte passar in i den "manliga modellen" (t.ex. långtidsarbetslösa) och det finns kvinnor som gör det. Så det här är en fråga för både män och kvinnor, och de varken kan eller borde bli placerade i fack eller stereotyper.

Följande mål räknas in i de jämställdhetsorienterade målsättningar som har att göra med arbetsmarknad och arbetsmarknadspolicy

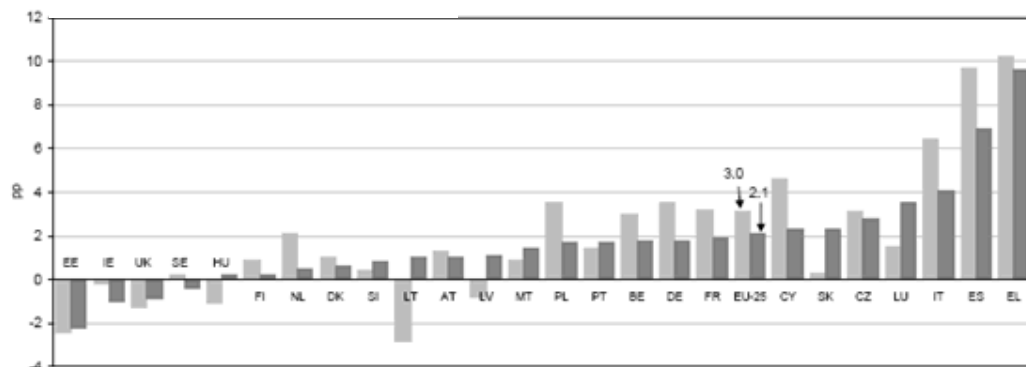
- Att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män
- Att höja procenttalet kvinnor som arbetar. Syftet är att förbättra kvinnors tillgång till arbete och deras möjlighet till karriär
- Att höja procenttalet kvinnor i beslutsfattande positioner och ledningsjobb

- Att höja procenttalet kvinnor inom vetenskap och teknik, speciellt professorer
- att höja procenttalet män inom pedagogiska jobb, såsom på daghem och grundskola
- att öka kvinnors etablering av nya företag, eftersom mycket potential för bildandet av nya företag ligger gömt bakom underrepresentationen av kvinnor som egenföretagare. Dessutom –från en annan synvinkel – ger könsklyftan inom egenföretag en anledning att främja kvinnors entreprenörsaktiviteter.
- Att öka procenttalet kvinnliga lärlingar inom IKT (Informations- och kommunikationsteknologi) och mediajobb, eftersom procenttalet kvinnor inom teknikyrken fortfarande är för lågt. Många företag klagar över få ansökningar från kvinnor, och industri lider redan av brist på kvalificerad personal inom IKT sektorn.
- Att utvidga spektrumet för yrkessamordningen av unga kvinnor. Unga kvinnors intresse för naturvetenskap och teknologi måste stimuleras redan i skolan så att fler kvinnor uppmuntras till att överväga en teknologirelaterad utbildning.
- Att tillhandahålla stora möjligheter för kvinnors yrkesutveckling och ekonomiska självständighet.

Könsklyftan i arbetslöshetstal (kvinnor och män i åldrarna 15 och uppåt) i EUs medlemsländer – 1999 och 2004

(Skillnader mellan kvinnors och mäns arbetslöshetstal)

Vänster kolumn: 1999(1) Höger kolumn: 2004



Källa: Eurostat.

Observera: Ett positivt avstånd indikerar högre arbetslöshetstal för kvinnor jämfört med män, medan motsatsen gäller för ett negativt avstånd.

(1) Undantag från referensåret: MT och CY: 2000. EU-25 är beräknat utan länder som saknas.

Följande effekter räknas in i jämställdhetsorienterade åtgärder gällande arbetsmarknad och utbildningspolicy

- Berättigandet till föräldraledighet tillför en integrationsmekanism för anställning.
- Berättigandet till mammaledighet uppmuntrar kvinnor att söka heltidsarbete.
- Berättigandet till pappaledighet uppmuntrar män att ta över ansvaret för utbildningsfrågor och familjesysslor.
- Å andra sidan kan långa perioder av ledighet innebära vissa risker, beroende på hur de förenas med andra åtgärder, nationella policys eller arbetsmarknadsförhållanden osv.
- Berättigande till föräldraledighet kan underbygga kvinnors ställning som andrahandsintjänare – ifall kvinnor tar ut en längre tids ledighet.
- Främjandet av barnomsorgsverksamhet som en del av den sociala infrastrukturen för att stödja föräldrars arbete (tillgänglighet – kostnad – jämförbarheten mellan verksamheten och arbetstider – omsorgskvalitet)

Organisationspolicy

Alltför ofta "avdunstar" initiativ för jämställdhetsintegrering innan de hinner implementeras, och de förblir endast åtaganden på papper. Organisationspolicys för Jämställdhetsintegrering måste inkludera handlingsplaner med klara tillvägagångssätt och mål såväl som agivna roller och ansvar för avancemang, implementering och granskning. Dessa måste baseras på en klar och realistisk analys och kunskap om kriterierna för jämställdhetsorienterade aktiviteter och utbildningar för jobbplacering. Försummandet av Jämställdhetsintegrering i utformandet av många arbetsmarknadsorienterade initiativ och åtgärder upprepas ofta i felaktig bedömning. Så det verkar till exempel ganska vanligt för bedömningar att fokusera på det kortsiktiga, den långsiktigare hänsynen till social integration, arbetskraftsbehov och olika typer av lågbetalda jobb som subventioneras av reformer för samhällskydd. Jämställdhetsintegrering ger ofta en annorlunda synvinkel. Ofta glöms det bort att fokusera på hushållen som en förenad enhet, vilket betyder att mäns och kvinnors olika möjligheter och livstidsinkomster i många fall ignoreras inom en könssegregerad arbetsmarknad.

Erfarenhet har visat att de organisationer som har skapat strukturer (såsom arbetsgrupper som sträcker sig över olika ledningsgrupper och direktorer) för att internt implementera jämställdhetsintegrering, hade störst framgång med att introducera den policyn genom deras institution och kunde garantera de mest hållbara resultaten.

Några praktiska sätt som jämställdhetsintegrering kan introduceras på involverar följande åtgärder:

- Involvera både män och kvinnor i beslutstagande.
- Överväg ifall effekterna av dina beslut kommer att påverka kvinnor och män på olika sätt inom den särskilda sektor kursen inriktas på. Till exempel, ifall fler kvinnor än män arbetar deltid, måste självklart varje förutsättningsåtgärd också gälla deltid.
- Tänk på de stereotypiska begreppen för "kvinnors arbete" och "mäns arbete" – kvinnor i Europa associeras inte med att utföra kroppsarbete, men i det förflutna och på andra platser i den moderna världen är det kvinnor som utför mycket av kroppsarbetet. Europeiska kvinnor förknippas inte heller med arbeten som rörmokare, elektriker eller datortekniker, men det finns ingen anledning för att de inte skulle kunna ge sig in i dessa lönsamma områden. Så vidga dina anställningspolicys och återfokusera din publicitet för att tilltala båda könen.
- Kolla upp yrkesutbildning och utbildningspolicys och åtgärder för att se ifall de kanske har olika inverkan på män och kvinnor. Till exempel:
 - Om kurser endast hålls på kvällar, eller om de hålls på platser som inte är lätta att ta sig till med kommunaltrafik, kan kvinnor delta lika lätt som män?
 - Om kurser hålls på dagtid, har män som är fulltidsanställda lika bra tillgång till dem som kvinnor som jobbar deltid eller är sysselsatta i hemmet?
 - Om schemat inte är flexibelt, har män lättare för att passa in sina lektioner i sina existerande scheman än kvinnor?
 - Finns det något ombesörjande för barnomsorg, ifall det är troligt att kvinnor tar hand om barn mer än män gör?
 - Hindrar rådande normer deltagandet av kvinnor eller män i det utbildningsprogram som utvärderas?
 - Granska proportionen mellan män och kvinnor som deltar i kursen. Främjar läromiljön båda könen?
 - Fundera noga över språket som ska användas: är det könsneutralt eller antyder det att ett kön är underlägset eller naturligt mer anpassat för sysselsättningen eller uppgiften än det andra?

- När yrkesutbildningen pågår, se till att:
 - kvinnor och män blir jämställt behandlade och får lika mycket uppmärksamhet från handledaren.
 - generaliseringar om män och kvinnor ifrågasätts och sexistiska skämt inte accepteras.
 - yrkesutbildningen och dess åtgärder förenas med familjelivet.

Avsikten är att inkludera och återge effektivitet för potentialerna och kompetenserna som alla involverade har när dessa styrs. Att öppna områden för interaktivt deltagande som är känsligt ifråga om kön visar sig vara en särskilt stor utmaning för utbildningsgivare, eftersom detta samspel mellan elever och handledare kräver kompetens och öppenhet även på en institutionell nivå. Strukturella begränsningar för ansvar och beslutstagande är väldigt vanliga här, detta måste tas upp när koncepten för självständigt lärande implementeras.

Integrera Jämställdhet

- Europeiska Unionens strategiska mål under den kommande perioden 2006 - 2010

”Färdplan för jämställdhet” representerar Kommissionens åtagande att driva agendan för jämställdhet framåt. Den sammanfattar sex prioriteringsområden för EUs åtgärder vad gäller jämställdhet under perioden 2006-2010, för varje område identifierar den prioriterade mål och åtgärder.

1. Jämställd ekonomisk självständighet för kvinnor och män
 - Att uppnå målen för anställning enligt Lissabon, vilket kräver 60% av alla kvinnor i arbete 2010.
 - Eliminera den genomsnittligt femtonprocentiga löneskillnaden mellan könen.
 - Främjandet av kvinnor som entreprenörer, utgörande 30% i snitt.
 - Jämställdhet vad gäller samhällsskydd och kampen mot fattigdom.
 - Erkännandet av könsdimensionerna inom hälsa.
 - Att motkämpa mångsidig diskrimination, särskilt mot invandrare och kvinnor från minoritetsgrupper.
2. Försoningen av privatliv och yrkesliv
 - Flexibla arbetsbestämmelser för både kvinnor och män

- Ökad hälsovård
 - Bättre försoningspolicys för både kvinnor och män
3. Jämställd representation i beslutsfattande
- Kvinnors deltagande i politik
 - Kvinnor i ekonomiskt beslutsfattande
 - Kvinnligt deltagande i vetenskap och teknologi – målet är 25% kvinnor i ledande positioner i den offentliga sektorn
4. Utplånande av alla former av könsgrundat våld
- Utplånande av könsgrundat våld
 - Eliminering av langning i människokroppar
5. Eliminering av könsstereotyper
- Eliminering av könsstereotyper inom utbildning, träning och kultur
 - Eliminering av könsstereotyper på arbetsmarknaden
 - Eliminering av könsstereotyper i media
6. Främjande av jämställdhet i utrikes- och utvecklingspolitik
- Genomdrivande av EUs lagstiftning i tillträdande länder såväl som kandidatländer och potentiella kandidatländer
 - Främjande av jämställdhet i den Europeiska Grannskapspolitiken, utrikes- och utvecklingspolitiken.

Implementeringen av principerna för Jämställdhetsintegrering- Att utvärdera och granska genom 3-R-Metod

I Sverige har ett system varit verksamt under ett antal år och det har visat sig vara mycket användbart för att analysera skillnader i balansen mellan könen. De 3 R:en står för Representation, Resurser och Realia. Det grundläggande budskapet i det här fallet är vikten av att analysera situationen för kvinnor och flickor, män och pojkar med hjälp av de första två stegen – Representation och Resurser – genom att inhämta kvantitativ information.

Hur många kvinnor och hur många män? **“Representation”** fokuserar både på beslutstagarna och på användarna som utövar ett inflytande på, och påverkas av, åtgärderna till hands. Representation frågar bara kvantitativa frågor, men svaren kan ge en bild av balansen i deltagandet för kvinnor och män på alla nivåer.

”Resurser” frågar också kvantitativa frågor. Information inhämtas om relevanta resurser relaterade till åtgärderna, inmatning och utmatning. Dessa kan inkludera tid, utrymme, uppmärksamhet, pengar, information – hur distribueras dessa resurser mellan män och kvinnor?

”Realia” analyserar undersökningarna som gjorts av Representation och Resurser. Dess vägledande frågor är kvalitativa: Varför är det så? Hur kan könsmönstren som avslöjats av representation och resurser förklaras? Stämmer de överens med våra mål – och om inte, varför?

Resultaten som framträder ur 3-R-Metoden jämförs med organisationens jämställdhetsmål och optimerar dess respektive aktiviteter och åtgärder.

Nyckelrollen i livslångt lärande – Handlingsstyrka genom SL

Utbildning och undervisning spelar en nyckelroll i att främja principerna för Jämställdhetsintegrering och att framhäva inställningen till könsfrågor i väglednings- och rådgivningsprocesser.

Samtidigt spelar KÖNSFRÅGOR en viktig roll i livslångt lärande. Detta gäller för:

- Tillgång till inlärnings- och utbildningserbjudande
- Balans mellan yrkes- och familjeliv
- Inlärningsstrategier
- Värdering av framgång
- Motivation att lära
- ”Språk”
- ...

Projekterfarenhet har visat att SL bevisar sitt värde vad gäller en mängd olika könsrelaterade aspekter av inlärningsprocessen.

Motivation att lära

Utbildning och undervisning fortsätter att sprida könsstereotyper. Kvinnor och män följer ofta traditionella utbildnings- och övningsbanor, vilket ofta placerar kvinnor i yrken som värderas och belönas mindre. SL uppmuntrar deltagarna till att ha en biografisk inblick som grund för sina inlärningsprocesser och fortsatta utveckling. För deltagarna är upptäckandet och formulerandet av rimliga intressen ett villkor för definierandet av

individuella mål. Dessutom är det nära anknytt till uppbyggandet och/eller underhållandet av motivation, eftersom inlärningsintressen är en mycket starkare och mer långtidsverkande sporre att lära än alla externa stimulanser.

Den individualiserade inställningen till konceptet för självständigt lärande baseras på principen "Samordning av elevernas intressen utan att gå in på pedagogiska behov" (jämför kapitel 2). Den sammankallar särskilt kvinnliga intressen och styrkor och uppmuntrar kvinnor och män att utforska otraditionella sätt att lära. Självständigt lärande är ett socialt och interaktivt sätt att lära och tillåter fokus på kampen mot könsstereotyper och ökad individuell kompetens.

Inlärningsstrategi

Självständigt Lärande innehåller individuella inlärningsstrategier och metakognitioner, stöttade av respektive vägledning och metoder av en mängd olika slag. Reflektion fungerar som en bro mellan det förflutna, nutid och framtid, den innebär en paus för att orientera sig själv (igen), och klargöra sin aktuella position.

För inlärnings/utbildningsprocessen betyder reflektion att förena den aktuella situationen med yrkesmålen och det individuella livsperspektivet. Genom att reflektera tidigare inlärningsfaser och könsbaserade samordningar, roller och hinder, kan de efterföljande faserna planeras. Det minskar hinder, vidgar spektrumet för perspektiv och potentiella yrkesmål och främjar den individuella potentialen att ta ansvar för inlärningsprocessen (för både kvinnor och män).

Tillgång till inlärnings- och utbildningserbjudande

Kvinnor utför fortfarande majoriteten av sysslorna i hemmet och för familjen. Förenandet av arbets- och familjeliv räknas också in bland kvinnors dagliga utmaningar, men utbildningserbjudande och ombesörjandet av undervisning har inte reagerat tillräckligt på detta faktum. Därmed är kvinnors utbildningschanser och möjligheter att ta upp ett yrke som är jämförbart med det genomsnittliga yrket för män fortfarande begränsade. SL underlättar tillgången till inlärnings- och utbildningserbjudande. SL är öppet för flexibla tidsramar, en mängd olika platser, varierande inlärningsätt och metoder.

KÄLLOR:

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social committee and the Committee of the Regions - A Roadmap for equality between women and men 2006-2010, 3/2006, //eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:HTML

Fit für Gender Mainstreaming in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis. Recklinghausen, Derichs-Kunstmann, Karin / Wendler-Boeck, Ursula (2004)

GeM-InfoLetter Nr. 14/2005: ThemenSchwerpunkt "Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt

Kollatz, Heidemarie, Birgitt Wählich. Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung. Anforderungen an Medienpädagogik und Medienentwicklung – Online Dokumentation, 2002

REPORT FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on equality between women and men – 2004, 2005, 2006, //ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/activity_reports_en.html

Rudolph, Clarissa: Ambivalenzen und Umdeutungen - Feministische Perspektiven auf die aktuelle Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. In: Degner, Ursula; Rosenzweig Beate (Hrsg.): Soziale Gerechtigkeit in Zeiten gesellschaftlichen und politischen Strukturwandels - feministische Perspektiven. Wiesbaden 2006

Zentrum für allgemeine wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Ulm, „Selbstgesteuertes Lernen und neue Kommunikationstechnologien“. 1999.

6. ATT RESPEKTERA MÅNGFALD

Samhället kan föreställas som en sammansättning av olika grupper enligt kriterier såsom kön, ålder, klass, familjesituation, hälsa, sexuell läggning, religion, etnicitet, ursprung etc. Vissa av dessa grupper har olika ställning i samhället de lever i och några är mycket missgynnade. Följaktligen skiljer sig människor från varandra på många sätt.

Det finns olika definitioner av Mångfaldshantering, och flera termer används för att förklara i grunden samma sak. Till exempel finns det olika definitioner av "mångfald", "produktiv mångfald", "mångfaldshantering" och "mångfald på arbetsplats". I den pragmatiska bemärkelsen inkluderar den gemensamma nämnaren i dessa definitioner:

- de erkänner faktumet att människor skiljer sig från varandra på många sätt;
- de identifierar problem som uppstår på arbetsplatser eller i samhället i allmänhet på grund av mångfald;
- de föreslår eller antyder strategier för att försäkra att dessa problem tas upp till fördel för arbetsplatser eller samhället i allmänhet.

Termen Mångfaldshantering hittas oftast i sammanhang som har med företagsverksamhet att göra. För att förbättra väglednings- och handledningsprocesser och bidra till elevers anställningsbarhet borde Mångfaldshantering möta företagares syn (se nedan). Men termen Mångfaldshantering kan också anpassas till utbildningsorganisationer, utförandet av vägledning och yrkesutbildningens möjligheter.

Europeiska Unionen är engagerad i att eliminera all diskrimination och skapandet av ett inkluderande samhälle för alla. Artikel 6 (1) i Fördraget om EU uttrycker: "Unionen är grundad på principerna för frihet, demokrati, respekt för mänskliga rättigheter och grundläggande friheter... principer som är allmänna i alla medlemsstater." Under många år låg fokuset på att förhindra diskriminering grundad på nationalitet och kön. Sedan 1999 har EU haft nya, långtgående befogenheter att kämpa emot diskriminering grundad på rasmässigt eller etniskt ursprung, religion eller tro, handikapp, ålder eller sexuell läggning. Två europeiska lagar eller "direktiv" som förbjuder diskriminering antogs enhälligt av Europeiska Unionens medlemsstater år 2000. Varje land hade till och med 2003 på sig att implementera dessa lagar i sina respektive nationella lagar. För bestämmelserna om ålder och handikapp kunde medlemsstaterna ansöka om en förlängning till slutet av 2006 för implementering:

“Varje dag hindras människor genom hela Europeiska Unionen från att delta till deras fulla kapacitet i arbete och samhälle på grund av fördomar och diskriminering. Därför har lagstiftningar introducerats, för att ge människor lika rättigheter och hjälpa dem tackla hinder som de står inför. Europeisk lagstiftning gör det olagligt att diskriminera i arbete och utbildning vad gäller religion och tro, handikapp, ålder och sexuell läggning. Den förbjuder också diskriminering grundad på rasmässigt eller etniskt ursprung i arbete och utbildning och andra områden i vardagen, såsom boende och hälsovård.” (Vladimir Špidla, kommissionär med ansvar för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter)

Mångfaldsaspekter inom handledning- och vägledningsprocesser

När man vill försöka förstå en människas behov, intressen och motivation och kunna stärka effektiviteten och kvaliteten för vägledningsprocessen involverar hanteringen av mångfald:

1. identifieringen av problem som uppstår ur denna mångfald;
2. utvecklandet av sätt att ta uti med dessa problem.

Därför involverar inställningen till mångfald:

- att erkänna att människor inte är likadana när det kommer till deras sociala situation;
- att erkänna att individer har olika behov som uppstår delvis på grund av deras sociala situation;
- att värdera alla individer lika;
- att ge alla människor möjligheten att nå deras fulla potential;
- och att skräddarsy ombesörjandet av dessa möjligheter för att ta olika behov med i beräkningarna.

UPPFATTNING AV EGENSKAPER – ETT KRITERIUM SOM DEFINIERAR MÅNGFALD

Märkbart	Knappt märkbart	
	Attityder / värderingar	Kunskap / förmågor
Hudfärg	Karaktär	Utbildning
Kön	Kulturella värderingar	Språk
Ålder	Religion	Hierarki
Nationalitet	Sexuell läggning	Expertkunskaper och kompetens
	Humor	Socioekonomisk status

Exempel på människor som anses vara "mångfaldiga" inkluderar:

- Människor med begränsad tillgång till transport – i synnerhet föräldrar i hemmet;
- Människor som bor isolerat och på landsbydgen;
- Människor som arbetar i skift som inte har möjlighet att förbinda sig till eller delta i regelbundna lektioner;
- Människor med fysiska handikapp;
- Människor med psykiska handikapp eller inlärningssvårigheter;
- Äldre;
- Homosexuella, bisexuella och transsexuella;
- Människor från icke-engelsk/tysk/italiensk/lettisktalande osv. bakgrunder, inklusive flyktingar och invandrare;
- Människor från missgynnade socioekonomiska bakgrunder;
- Kvinnor, i synnerhet de som är vårdare i hemmet;
- Människor med låg läskunnighet, räknefärdighet och sociala förmågor;
- Långtidsarbetslösa
- ...

Tre viktiga saker att påpeka:

1. Vissa individer är missgynnade på fler än ett sätt;
2. Vissa individer från de sociala bakgrunder som nämnts kanske inte är missgynnade alls;
3. Vissa individer har mycket lågt självförtroende.

Kvinnor inom de missgynnade grupperna har ofta sämre möjligheter än deras manliga motsvarigheter. Situationen med minoritetsgrupper och invandrarkvinnor är symbolisk. De utsätts ofta för dubbel diskriminering. Detta kräver främjandet av jämställdhet inom migration- och integrationspolitiken, så att kvinnors rättigheter och allmänna deltagande

garanteras. Endast då blir det möjligt att använda deras arbetspotential till fullo och förbättra deras tillgång till utbildning och livslångt lärande.

”Behandla andra som du själv vill bli behandlad” kontra ”Behandla andra som de vill bli behandlade”

För att ta uti med problemen med mångfald borde följande frågor tas med i beräkningarna:

- Vilka policys, bruk, och sätt att tänka inom vår organiseringskultur har olika inverkan på olika grupper?
- Vilka organisationella förändringar skulle kunna göras för att både möta en mångfaldig inlärningsgrupps behov och maximera arbetarnas potentialer, så att man ligger bra till för 2000-talets krav?

De flesta människor tror på den gyllene regeln: behandla andra som du själv vill bli behandlad. Det underförstådda antagandet är att sättet du vill bli behandlad på är lika med hur andra vill bli behandlade. Men när man ser på detta ordspråk från ett mångfaldsperspektiv måste man fråga sig: Vad är respekt; betyder det samma sak för alla? Innebär respekt att säga god morgon, eller låta någon vara i fred, eller att ha ögonkontakt under ett samtal?

Individuell inställning

Det beror på individen. Vi kanske delar liknande värderingar, såsom respekt eller behovet av vidkännande, men sättet att visa dessa värderingar genom uppträdande kan skilja sig mellan olika kulturer. Hur vet vi vad olika kulturer behöver? Istället för att använda den gyllene regeln borde vi kanske ta till platinaregeln, som lyder: ”behandla andra som *de* vill bli behandlade”. Att förflyttas ifrån vår referensram med etnocentrisk syn (”vårt sätt är det rätta sättet”) mot ett kulturellt relativt perspektiv (”samla det bästa ifrån en mängd olika sätt”) kommer att hjälpa oss att klara oss effektivare i en mångfaldig arbetsmiljö.

Att ha ansvar för undervisning, handledning och vägledning ger en nyckelroll i att förvandla organisationsväsendet så att det bättre reflekterar vår mångfaldiga arbetskrafts värderingar. Några förmågor som krävs är:

- Förståelse för och accepterande av koncepten för Mångfaldshantering
- Erkännande av att mångfald hänger ihop med alla aspekter av handhavande
- Självmedvetenhet när det gäller att förstå din egen kultur, identitet, partiskheter, fördomar och stereotyper

- Beredvillighet att utmana och förändra institutionsbruk som innebär hinder för vissa grupper

Det är naturligt att vilja ha en manual för hur man ska hantera mångfaldsproblem, så att man vet precis vad man ska göra. Dessvärre finns det, på grund de många dimensionerna för mångfald, inga lätta instruktioner att följa. Råd och strategier som ges för en situation kanske inte fungerar i samma situation under andra omständigheter.

Att hantera mångfald innebär att acceptera människors olikheter och erkänna att dessa olikheter är värdefulla; de förhöjer kvaliteten på utförandet av handledning och vägledning genom att förhindra diskriminering och främja samhörighet. Det är ofta svårt att se vilken roll mångfald spelar inom ett särskilt område.

Opartiskhet kontra rättvisa

Många tror att "opartiskhet" betyder att "behandla alla likadant". Hur bra fungerar det att behandla alla lika när man har en mångfaldig grupp? När till exempel elever har begränsade språkkunskaper eller dålig läskunnighet är kanske inte överförande av viktig information genom komplicerade utskrifter det bästa sättet att kommunicera med dem, även om deras begränsningar inte påverkar deras förmåga att kvalificeras för sina jobb.

När man delar ut sådant material till alla elever kanske inte inställningen att "behandla alla likadant" kommunicerar viktig information till alla. En person som missat viktig information kanske känner att kommunikationsprocessen var "ojust". En process som tar alla mångfaldiga plan av uppfattning och läskunnighet med i beräkningarna skulle kunna involvera att ge extra mycket tid för att vara säker på att viktig information är fullständigt förstådd. Sådana ansträngningar från lärare och handledare borde stödjas och anses som bra utförande för arbete med en mångfaldig inlärningsgrupp.

Hantering av mångfald fokuserar på att maximera alla elevers förmåga att bidra till sin anställningsbarhet och integration på arbetsmarknaden. Kvotering fokuserar på särskilda grupper på grund av historisk diskrimination, såsom kvinnor och människor med annan hudfärg. Kvotering understryker också juridiska nödvändigheter och socialt ansvar; Hantering av mångfald lägger tonvikt på behov inom företag. Kort sagt, medan hantering av mångfald också bekymrar sig för underrepresentationen av kvinnor och människor med annan hudfärg inom särskilda sektorer på arbetsmarknaden, särskilda positioner, med lika löner osv., är den mycket mer inkluderande och den accepterar att mångfald måste fungera för alla.

Konsekvenserna av att ignorera mångfald

Att ignorera problem med mångfald kostar tid, pengar och effektivitet. Några av konsekvenserna kan inkludera ohälsosamma spänningar mellan människor med olika kön, hudfärg, etnicitet, ålder, förmågor osv.; förlust av produktivitet på grund av ökad konflikt; oförmåga att tilltala och engagera begåvade människor av alla slag; klagomål och rättsliga problem; och oförmåga att engagera kvinnor och människor med olika hudfärg, vilket resulterar i förlorade investeringar inom rekrytering och undervisning.

Förmågor som tillmötesgår arbetsgivares behov

Mångfald involverar inte bara hur människor uppfattar sig själva, utan hur de uppfattar andra. De uppfattningarna påverkar deras samspel. För att en stor blandning av anställda ska kunna fungera effektivt som en organisation, måste specialister på mänskliga resurser ta itu med frågor såsom kommunikation, anpassningsförmåga och förändring på ett effektivt sätt. Mångfald kommer att öka märkbart under de kommande åren.

Framgångsrika organisationer erkänner nu behovet för omedelbar handling och är redo och villiga att spendera resurser på hantering av mångfald på arbetsplatsen.

Fördelar med mångfald på arbetsplatsen

En organisations framgång och konkurrenskraft beror på dess förmåga att omfamna mångfald och inse fördelarna. När organisationer aktivt bedömer sin hantering av mångfaldsfrågor på arbetsplatsen, utvecklar och implementerar planer för mångfald rapporteras flera fördelar såsom:

- *Ökad anpassningsförmåga*
Organisationer som anställer mångfaldig arbetskraft kan ge många olika lösningar på problem med service, upphov, och fördelning av resurser. Anställda med mångfaldig bakgrund tar med sig individuella talanger och erfarenheter och kan komma på idéer som är flexibla i att kunna anpassas till flukturerande marknader och krav från kunder.
- *Service i större omfattning*
Ett mångfaldigt bestånd förmågor och erfarenheter (t.ex. språk, kulturell förståelse) tillåter ett företag att tillhandahålla service för kunder på en global basis.
- *Olika synvinklar*
En mångfaldig arbetskraft som känner sig bekväm i att kommunicera och delge olika åsikter förser organisationen med en rad olika idéer och erfarenheter. Den kan dra sedan dra saker därifrån för att möta behov för affärsstrategi och kunders behov på ett effektivare sätt.

- *Effektivare verkställande*

Företag som uppmuntrar mångfald på arbetsplatsen är en inspiration för de anställda att göra så bra ifrån sig som möjligt. Strategier som gäller för hela företaget kan då verkställas, vilket får högre produktivitet, förtjänst och vinst för investeringar som resultat.

- *Image – Att bli känd för att vara socialt ansvarsfull*

I dagens komplicerade företagsmiljö står företag inför mycket distinkta och skiftande förväntningar från andelsinnehavare. Föreställningen om vem som är en rättmätig andelsinnehavare i ett företag vidgas faktiskt för att omfatta investerare, anställda, kunder, leverantörer, reglerare, grannar, konsumentgrupper och samhällsinstitutioner.

Dessutom kräver var och en av dessa andelsinnehavare högre standard på korporativt uppträdande, styre, och öppenhet.

Det är inte längre tillräckligt för företag att följa lagar, betala skatter, gå med förtjänst och skapa arbetstillfällen. Invånare över hela världen – som är just dessa andelsinnehavare – vill att företag även ska bidra till de allmänna samhällsmålen.

Opinionsundersökningen "Millennium Poll" som utfördes 1999 med hjälp av 25 000 genomsnittliga medborgare i 23 länder på 6 kontinenter visade att två utav tre personer kände såhär. I denna inställning till Företagens ansvarstagande (CSR) finns det tre huvudsakliga komponenter som tillsammans utgör ett socialt ansvarsfullt uppträdande och utförande. Dessa är:

- 1 Att sköta affärer på ett ansvarsfullt sätt;
- 2 Att ta en ledande ställning i samhällsinvestering och samhällsfrågor som är relevanta för företaget;
- 3 Öppenhet och offentlig rapportering av de sociala, finansiella och miljömässiga effekterna och företagets utförande.

Med denna inställning blir startpunkten hur företaget organiserar och sköter affärer. Den börjar med företagets vision, etik och värderingar och sträcker sig till hur produkter tillverkas, marknadsförs, prissätts och fördelas. Den omfattar samtliga aspekter av affärsprocessen och värdekedjan inklusive:

- Anställningspolicys och utövanden;

- Hantering av försörjningskedjan;
- hälsa, säkerhet och miljövänligt tillämpande;
- engagerande i verksamhet som relaterar till mänskliga rättigheter och mångfald;
- klarhet och korporativ ledning; och
- standard på rapportering och ansvarsskyldighet, särskilt ett engagemang för Triple Bottom Line rapportering.

Effektiv hantering av mångfald är en viktig del av att sköta affärer på ett ansvarsfullt sätt i relation till samtliga av ovanstående aspekter.

Att hantera skillnader inom ett företags arbetskraft

I affärssammanhang är mångfaldshantering ett verktyg för att fånga utdelningen som mångfald ger. Här fokuserar Mångfaldshantering på att hantera skillnader inom ett företags arbetskraft, kapitalisera på fördelarna med mångfald och minimera utmanande och ifrågasättning på arbetsplatsen.

Mångfald på arbetsplatsen hänvisar till de olika skillnader som existerar mellan människor inom en organisation. Det låter enkelt, men mångfald omfattar hudfärg, kön, folkgrupp, ålder, personlighet, kognitiv stil, anställning, uppgifter inom organisationen, utbildning, bakgrund mm. Huvudriktningarna som Mångfaldshantering tar för att producera utdelningen som mångfald ger är:

- att förbättra effektiviteten på förvaltningen av mänskliga resurser;
- att gynna förstklassigt beslutstagande och överlägsen problemlösning, kreativitet och innovation; nyckelfaktorer i skapandet av kunskapsföretag;
- att utveckla tvärkulturella förmågor som underlättar verksamhet i kulturellt komplicerade miljöer både hemma och i utlandet; och
- att implemetera ny produkt/serviceutveckling och nya försäljnings/marknadsstrategier baserade på en mångfaldig kundkrets.

Det finns två distinkta men anslutande kanaler inom Mångfaldshantering som kommer att leda till företagets överlägsna prestation. Den *första kanalen* fokuserar på hur företaget kan ta del av fördelarna som kommer med effektiv mångfaldshantering. Den *andra*

kanalen fokuserar på förbättringsstrategier som tar uti med ineffektiv mångfaldshantering som leder till kostnader.

Effektiv Mångfaldshantering leder till förbättrad individuell och organisationell prestation. Detta är tack vare mångfalds stora påverkan inom problemlösning, beslutstagande, innovation och kreativitet.

Trots detta innebär inte mångfaldig arbetskraft som sådan fördelaktiga slutresultat för företag. Mångfald måste hanteras för att företag ska kunna ta del av den utdelning mångfald ger. Företag måste engagera sig i att effektivt hantera mångfald för att försäkra sig om att de unika förmågor, perspektiv och kunskaper som deras arbetskraft har kanaliseras för att ta del av den utdelning mångfald ger.

Mångfald och hållbarhet

Traditionella inställningar till mångfald brukade först och främst hänvisa till hur företag tog uti med lagliga och reglerande frågor om lika anställningsmöjligheter och kvotering gällande hudfärg, kön och handikapp. Idag har företag ökat sin förståelse och inställning till mångfald.

För det första har det vidgat sin förståelse för vad som utgör skillnad, så att mångfald handlar om att erkänna alla skillnader som kan påverka rättvis eller rimlig behandling av människor – detta kan inkludera skillnader inom kön, hudfärg, ålder, kultur, handikapp, religion, sexuell läggning eller andra karaktärsdrag som bidrar till att forma en människas perspektiv. Mångfald i detta sammanhang kan omfatta alla sätt som gör människor olika.

För det andra har företag börjat kapitalisera på skillnader och dra ut värdet som kan vinnas för företaget genom att erkänna, värdera och utveckla affärsmöjligheter som uppstår från dessa skillnader.

I detta sammanhang är produktiv mångfald en strategi och inställning som ser de positiva möjligheterna för affärer från en mångfaldig arbetskraft, marknad och leverantörsbas. Företag som antar en produktiv mångfaldsmodell drar fördel av dessa möjligheter för att förstärka deras konkurenskraft och levera värde och ökad avkastning till aktieägare.

Att utvärdera och granska organisationspolicy

För att kunna respektera mångfald är det nödvändigt att utvärdera utbildningsorganisationens kultur genom att ställa kritiska frågor. Sådana frågor borde inte bara genomföras av personal, utan borde också involvera elever, potentiella elever, föreningar som representerar missgynnade grupper osv.

Frågor kan inkludera:

- Gör miljön det möjligt för alla att nå deras fulla potential?
- Eller gör den det lättare för somliga?
- Vilka faktorer bidrar troligen till uteslutandet av vissa typer av människor?
- Vad kan göras för att göra detta etablissemang uppriktigt öppet för alla?
- Hur kan vi stödja elever med särskilda svårigheter utan att ignorera eller försumma de som inte verkar ha några?
- Värderar all vår personal mångfald? Vilken sorts utbildning kan bli nödvändig?

Områden för den här sortens undersökning innefattar, till direkt fördel för eleverna, tillgänglighet till kurser, rådgivning och vägledning innan kursen, förenkling av byråkratiska procedurer involverade i inskrivningen och fortsatt tillgång till stöd under programmet.

För personal är utbildning inom mångfald, kommunikation med fokus på kön, problemlösning, konflikthantering och förhindrande av sexuella trakasserier nödvändig.

Utmaningar med mångfald

Att gynnas till fullo av fördelarna med mångfald är inte helt utan utmaningar. Några av dessa utmaningar är:

- Kommunikation – perceptuella, kulturella och språkliga hinder måste överkommas för att mångfaldsprogram ska kunna lyckas. Ineffektiv kommunikation av viktiga mål resulterar i förvirring och brist på teamwork och anda.
- Att placera mångfaldshantering i sammanhang med handlingskraft och utbildningsprogram. En strategi som skapar en mångfaldskultur som sträcker sig genom samtliga avdelningar och funktioner inom organisationen måste utformas och implementeras.
- Motstånd till förändring – det finns alltid människor som kommer att vägra att acceptera faktumet att arbetsplatsens sociala och kulturella utseende håller på att förändras. Mentaliteten "vi har alltid gjort såhär" tystar nya idéer och hämmar utveckling.
- Implementering av mångfald i organisationspolicys – detta kan vara den

huvudsakliga utmaningen för alla förespråkare av mångfald. Beväpnade med utvärderingsresultat och forskningsdata måste de bygga och implementera en skräddarsydd strategi för att maximera effekten av mångfald för deras särskilda organisation.

Rekommenderade steg som har visat sig lyckade i världsklassorganisationer är:

- Framgångsrika organisationer gör bedömning och utvärdering av mångfaldsprocesser till en väsentlig del av deras ledningssystem. En skräddarsydd nöjdhetsundersökning kan uppnå denna bedömning på ett effektivt och bekvämt sätt. Detta kan hjälpa företagsledningen att avgöra vilka utmaningar och hinder som finns för mångfald och vilka policys som måste läggas till eller tas bort. Omvärdering kan sedan avgöra nivån av framgång för implementeringen av din mångfaldsplan.
- Utvecklandet av en mångfaldsplan – att välja någon som ska utföra en undersökning och kan tillhandahålla en omfattande rapport är ett viktigt beslut. Denna rapport kommer att utgöra grundstrukturen för din mångfaldsplan. Planen måste vara omfattande, uppnåelig och mätbar. En organisation måste bestämma vilka förändringar som måste genomföras och en tidslinje som bestämmer när dessa förändringar ska uppnås.
- Implementering av mångfaldsplan – personligt engagemang från direktorer och företagsledningar är ett måste. Ledare och chefer inom organisationer måste införliva mångfaldspolicys i varje aspekt av organisationens funktion och syfte. Attityder mot mångfald börjar högst upp och filtreras nedåt. Ledningens samarbete och deltagande krävs för att skapa en kultur som främjar framgång för organisationens planer.
- Rekommenderade lösningar för mångfald är:
 - Avvärja motstånd till förändring med inneslutning. Involvera så många som möjligt i att formulera och utföra initiativ till mångfald.
 - Främja en attityd av öppenhet i din organisation. Uppmuntra kollegor till att uttrycka sina idéer och åsikter och tillför en känsla av lika värde för alla.
 - Främja mångfald på ledande positioner. Detta synliggör fördelarna med mångfald.

- Nyttja utbildning om mångfald. Använd den som ett verktyg för att forma din mångfaldspolicy.
- Starta en skräddarsydd nöjdhetsundersökning som tillhandahåller omfattande rapportering. Använd resultaten för att bygga och implementera framgångsrika mångfaldspolicys.
- Utvärdera din organisations mångfaldspolicys och planer för framtiden, med start idag.

KÄLLOR:

EC Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin

EC Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

Combating discrimination in the European Union, European Commission 2006, Catalogue No. KE-72-05-580-EN-C

For Diversity. Against Discrimination. European Commission's website on anti-discrimination which serves as a source of information on the EU-wide campaign, www.stop-discrimination.info

ORDLISTA

Följande ordlista innehåller ungefär 20 termer som relaterar till konceptet för självständigt lärande, som projektets partners har utvecklat, och dess ramar.

- **Anställningsbarhet**

Kombinationen av faktorer och processer som gör det möjligt för människor att göra framsteg mot eller få anställning, förbli anställd och utvecklas på arbetsplatsen.

- **Behov**

Skillnaden mellan vad som begärs och vad som existerar. Konceptet för "behov" används ofta för att hänvisa till saker som människor "måste" ha. De kontrasteras ofta med önskningar, som är mer oinskränkta. Den mest kända akademiska modellen för behov lades fram av Abraham Maslow. Han föreslog att människor har en hierarki av behov som sträcker sig från säkerhet till självförverkligande. Däremot har det visat sig svårt att operationalisera detta experimentellt, trots att denna modell är intuitivt tilltalande. Den utvecklades ytterligare av Clayton Alderfer.

- **Bedömning**

Bedömningsverktyg används traditionellt oftast av lärare/handledare för att utvärdera elevernas lärande, medan SL också försöker stimulera elever till att själva utvärdera lärande. Bedömning kan användas före, under och efter en inlärningsprocess.

Bedömningsverktyg kan delas in i självbedömning (en elev utvärderar själv sitt lärande) och extern bedömning (en handledare utvärderar elevens lärande). SLs metoder/verktyg använder båda tillvägagångssätt och de kombinerar ofta självbedömning med extern bedömning. SL använder flera olika bedömningsverktyg (t.ex. portfolios eller bedömningscentraler). Dessa verktyg skiljer sig från traditionella skriftliga eller muntliga prov.

- **Bedömning av behov**

Processen som identifierar elevers behov för att garantera att en SL aktivitet är relevant för individen eller en målgrupp (t.ex. portfolios kan användas för bedömning av behov).

- **Bilans de compétences**

Lagen om bilans de compétence trädde i kraft 1985. Den introducerade ett system för bekräftandet av yrkeskompetenser som inhämtats utanför Frankrikes formella utbildningssystem. En bilans initiativ kan komma från företaget eller från arbetaren själv. Denna rättighet stärktes genom decemberlagen 1991, som uttrycker att

anställda har rätt till utbildningsledighet (24 timmar eller 3 arbetsdagar) för bilanen. Enligt lagen från 1991 är bilans de compétences mål att tillåta den anställde att inse sin egen yrkesmässiga och personliga kompetens såväl som sin motivation och talang. På så sätt underlättas den anställdes yrkesmässiga och utbildningsmässiga planer och karriärer. Men fastän de "externa proven" och resultatgrundade bedömningarna har anknytningar till det nationella systemet för formell utbildning och undervisning, fokuserar bilans de compétence på arbetsmarknaden och företag. Som framlagt i ett officiellt uttalande om bilans syfte: "Bilans användare borde, genom konfrontation med yrkessammanhanget (företagets eller arbetsmarknadens allmänna sammanhang) och sina egna förmågor, tillåtas att göra yrkesmässiga prioriteringar, utnyttja egna tillgångar i karriärutveckling. Att utnyttja egna resurser till fullo i största allmänhet." Metodiska tillvägagångssätt varierar avsevärt, eftersom metoder som används skiljer sig beroende på vilket centre de bilan som har hand om bilanen.

- **Förmågor**

Kapaciteten att utföra något väl; teknik, begåvning. Förmågor inhämtas eller lärs ofta in, till skillnad från begåvningar, som ofta anses vara medfödda. Forskare har lagt fram åtskilliga taxonomier för förmågor. Somliga skiljer mellan sociala förmågor (förmågor som krävs för att interagera med andra människor), personliga förmågor (förmågor som krävs för klara sig själv) och ämnesrelaterade förmågor (förmågor som relaterar till ett särskilt ämne, t.ex. matematik).

- **Handlingsplan**

En handlingsplan är en uppsättning individuellt skrivna instruktioner och mål, oftast utformade med handledare, som specificerar hur en elev borde hantera sitt lärande för att uppnå huvudmål.

- **Icke-formellt lärande**

EUs promemoria om livslångt lärande från år 2000 definierar icke-formellt lärande på följande sätt: Icke-formellt lärande pågår vid sidan om de vanliga utbildningssystemen och leder oftast inte till formella certifikat. Icke-formellt lärande kan ges på arbetsplatsen och genom aktiviteter inom civila samhällsorganisationer och grupper (såsom ungdomsorganisationer, handelsföreningar och politiska partier). Det kan också inhämtas genom organisationer eller tjänster som har etablerats för att komplettera formella system (såsom konst, musik och sport eller privat handledning i förberedelse för prov). Se även informellt lärande.

- **Informellt lärande**

EUs promemoria om livslångt lärande från år 2000 definierar informellt lärande på följande sätt: Informellt lärande inhämtas naturligt i vardagslivet. Till skillnad från

formellt och icke-formellt lärande är informellt lärande inte nödvändigtvis avsiktligt lärande, och individerna själva kanske inte ens inser att detta bidrar till deras kunskap och förmågor. Se även icke-formellt lärande.

- **Inlärningsbiografi**

Vuxna i synnerhet har haft många olika inlärningsupplevelser (t.ex. i skola, yrkesutbildning, vardagsliv) i sina liv. De har ofta en invecklad inlärningsbiografi. Bra och dåliga upplevelser påverkar deras framtida inläring. SLs tillvägagångssätt tar detta faktum med i beräkningarna och försöker ta reda på mer om den individuella inlärningsbiografien. På så sätt kan de ta hänsyn till de olika inlärningsbiografierna och hitta inläringssätt (t.ex. vägar, strategier, metoder, samspelsformer och mål) som passar den individuella inlärningsbiografien.

- **Inlärningskontrakt**

Inlärningskontrakt används i synnerhet i början av en inlärningsprocess. Planerade innehåll, sätt, mål och elevers och lärares/handledares ansvar är exempel på ämnen som ett inlärningskontrakt kan innehålla. Inom processen för behovsanalys representerar kontraktet ett mellanliggande resultat som vittnar om lärandets användbarhet, kunskap och betydelse för individen. Det finns flera olika typer av inlärningskontrakt inom utbildning.

- **Inlärningsstilar**

Inlärningsstilar är olika sätt människor lär sig på. De flesta föredrar medvetet eller omedvetet någon särskild metod för att interagera med, ta in, och bearbeta stimuli eller information. Forskare har lagt fram flera taxonomier för inlärningsstilar. SL försöker göra människor medvetna om dessa olika inlärningsstilar för att kunna använda dem effektivare.

- **Jämställdhet**

Konceptet att alla människor har rätt till att utveckla sina personliga förmågor och välja själva utan begränsningar i form av könsroller; att de olika betéenden, ambitioner och behov mellan kvinnor och män övervägs, värderas och gynnas på lika villkor.

- **Jämställdhetsintegrering**

Den systematiska föreningen av kvinnors och mäns respektive situationer, prioriteringar och behov inom integrationspolicys med utsikten att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsintegrering är processen som bedömer inblandningen av kvinnor och män i allt planerat agerande, inklusive lagstiftning, policys eller program, inom alla områden och på alla nivåer. Konceptet för jämställdhetsintegrering togs upp under FNs tredje världskonferens om kvinnor in

Nairobi 1985. Idén har utvecklats av FNs utvecklingsgrupp. Idén framträdde formellt under den fjärde världskonferensen om kvinnor i Beijing 1995. I januari 1997 definierade den ekonomiska och sociala kommittén konceptet formellt: Att integrera ett jämställdhetsperspektiv är processen som bedömer inblandningen av kvinnor och män i allt planerat agerande, inklusive lagstiftning, policys eller program, inom alla områden och på alla nivåer. Det är en strategi för att göra både kvinnors och mäns angelägenheter och erfarenheter till en viktig aspekt av utformandet, implementerandet, granskandet och utvärderandet av policys och program i alla politiska och ekonomiska områden såväl som samhällsområden så att kvinnor och män gynnas lika och ojämlikhet inte främjas.

- **Lära sig att lära**

Att lära sig att lära innebär att eleven blir medveten om banor, resurser, metoder och typer av inläring. Elever borde inhämta strategier för inläring som kan tillämpas inom olika läroämnen. Att lära sig att lära är en typ av metakognitiv utveckling.

- **Metakognitiv utveckling**

Metakognition hänvisar till ett högre stånd av tänkande som involverar aktiv kontroll över kognitiva processer som har med lärande att göra. Aktiviteter såsom att planera det bästa sättet att ta sig an en given uppgift, granska fattningsförmåga, och utvärdera fortskridandet mot slutförandet av en uppgift är metakognitiva i grunden. Eftersom metakognition spelar en sådan viktig roll i framgångsrikt lärande är det viktigt att studera metakognitiv aktivitet och utveckling för att avgöra hur elever bättre kan läras att tillämpa sina kognitiva resurser genom metakognitiv kontroll. Stimuleringen av metakognition är ett av huvudmålen för SL.

- **Metod**

För varje verktyg finns ett blad som ger lärare/handledare information om hur verktyget ska tillämpas. Strukturen för dessa blad är identiska: Metodens/verktygets namn, målgrupp, varaktighet, när den/det ska användas, mål, kort beskrivning, variabler att räkna med, möjligheter för metoden/verktyget inom SL, material som krävs och ytterligare information och källor.

- **Målgrupp**

Den huvudsakliga grupp som något riktar sig till. En målgrupp kan vara människor som tillhör särskild ålder, minoritet, lön, eller särskilt kön, t.ex. en grupp av socialt missgynnade människor, elever som är bäst lämpade för en särskild metod osv. En beskrivning av de relevanta målgrupperna för projektet Lär.Handlingsstyrka kan ses i riktlinjerna.

- **Mångfaldshantering**

Ett mångfaldsprogram på en arbetsplats (även kallat "mångfaldsstrategi") är utformat för att skapa ett rimligt arbetssystem för alla anställda. Ett sådant program inkluderar både policys och utförande. Globalt har mångfald inom arbetskraft blivit vanligare eftersom företag anställer en ökad mängd från följande grupper: invandrare (och människor som talar främmande språk), representanter från minoritetsreligioner eller minoritetsgrupper, människor med olika sexuell läggning, medlemmar av okonventionella familjestrukturer, inklusive ensamstående föräldrar, äldre, handikappade osv. Organisationer som implementerar mångfaldsprogram på arbetsplatsen bryr sig om mångfalden hos en global kundkrets. Främmande språk och kulturkunskap, fyndighet, humor och att lyssna noga är exempel på drag som typiska mångfaldsprogram på arbetsplatsen kräver. Det verkar som att detta tyder på ett skift till fördel för humankapitalet, och ett erkännande att människor bidrar med mycket mer i ett produktivt företag än "arbete": de medför sin personlighet, etik, kreativitet, sina sociala kontakter, och i vissa fall även sina husdjur och barn, och förändrar arbetsplatsens miljö.

- **Portfolio**

En portfolio dokumenterar en individuell inlärningsprocess och/eller tidigare inlärningsupplevelser. Den används för individuell reflektion (se även metakognitiv utveckling). Den kan användas i diskussioner om inläring mellan elever och lärare/handledare. Den borde ge (ny) inblick i lärandet i relation till den individuella biografien. Elever borde bli medvetna om tidigare inlärningsupplevelser. Portfolios kan också användas i grupparbete, där eleverna hjälper varandra genom att diskutera sina inlärningsupplevelser och utbyta erfarenheter.

- **Sätta upp mål**

Att sätta upp mål är ett viktigt steg i bestämmandet av vilka resultat som borde uppnås med hjälp av lärandet i framtiden. Mål existerar på olika nivåer. Att sätta upp mål borde hjälpa till att särskilja viktiga och mindre viktiga mål och utforma gradvis stigande och realistiska steg för att nå ett mål. Elever borde finna långsiktiga visioner och kortsiktiga motivationer. Att nå ett mål höjer självförtroende.

- **Självreflektion**

Självreflektion är mycket viktigt i SL. Främjandet av självreflektion är ett huvudmål för detta tillvägagångssätt och åtskilliga av dess verktyg och metoder. Ökad självreflektion, självmedvetenhet och självuppfattning ska hjälpa elever att identifiera sina intressen, karaktärer och resurser för inläring. Det förmodas att självreflexivt lärande är effektivare och mer hållbart än andra sätt att lära.



Education and Culture

Leonardo da Vinci

Denna publikation har utvecklats för projektet "Lär.Handlingsstyrka Självständigt Lärande för Lågutbildade Arbetslösa" inom LEONARDO programmet, finansierat med stöd från Europeiska Kommissionen. Den reflekterar enbart författarnas åsikter, och Kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som följande information kan komma till.