

## **I07- Guiden om invandrares inflytande inom idrotten**

## Förord

"Curricular Pathways for Migrants' Empowerment through Sport" (CPMES) fokuserar på att använda metoden Education Through Sport (ETS) som ett medel för att höja kompetensen och förbättra läroplanen för idrottscoacher och idrottsutbildare som arbetar med missgynnade målgrupper med invandrarbakgrund i syfte att främja integration och lika möjligheter inom och genom idrott för invandrare.

Som framgår av den särskilda studien "Racism and Discrimination in the Context of Migration in Europe" (2016) från det europeiska nätverket mot rasism (ENAR), är dynamiken i den sociala utslagningen av migranter till stor del en följd av rasistisk diskriminering/sterotyper (som också eskalerar i våldsamma attacker), ineffektiv integrationspolitik och diskriminering vid rekrytering på arbetsmarknaden.

Inom idrotten är underrepresentationen av invandrare särskilt tydlig och utmanande i och med att de utesluts från ledande befattningar och från den allmänna representationen i icke-spelande positioner (se Inkludering av invandrare i och genom idrotten). A Guide to Good Practice, 2012).

Ett viktigt mellansteg för att få migranter att engagera sig mer i idrottsentreprenörskap är att utveckla den nödvändiga metodologiska kapaciteten för den stora grupp aktörer (idrottstränare och utbildare) som arbetar med de slutliga migrantmålen genom idrottsmetoder, så att de kan förmedla den varierande uppsättning av entreprenörmässiga attityder, färdigheter och instrument som utgör profilen för en idrottsentreprenör.

Utbildning genom idrott (ETS) är en meningsfull kombination av idrottsmetoder och metoder för icke-formell utbildning (NFE) som extrapolerar och anpassar både fysiska och specifika idrottsövningar för att ge ett starkt resultat av livslångt lärande, anpassat till samhällets behov och de specifika utbildningsmålen som eftersträvas.

Den här guiden är ett konkret resultat av den fas av lokala aktiviteter med invandrare som genomförts i varje partnerland och fungerar som en praktisk resurs för idrottsoperatörer och organisationer för att konkret genomföra program för att stärka invandrare inom idrottsförvaltning.

Baserat på de resultat som uppnåtts genom de lokala aktiviteterna och den feedback som mottagits från migranter och idrottsoperatörer innehåller den här guiden specifika riktlinjer för hur man genomför ett övergångsprogram från utbildning till arbete som involverar migranter som utbildats genom fysisk träning och de som utbildats genom plattformen. Vissa delar av programmet kommer att vara gemensamma och baseras även på de "nationella anpassningar" som lyfts fram i IO3. Andra delar kommer att skräddarsys för de migranter som deltagit i e-lärandekursen och som kommer att behöva vissa kompletterande aktiviteter innan de kan delta i övergångsprocessen.

## Innehållsförteckning

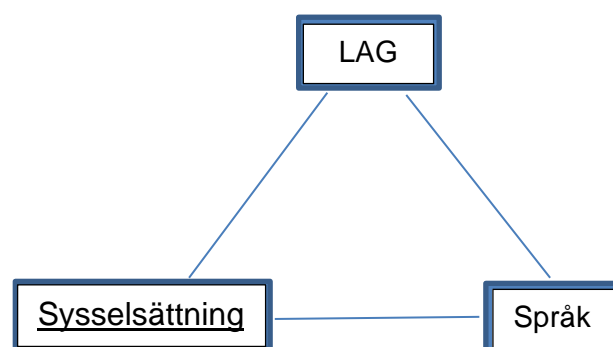
<b>I. Program för övergången från utbildning till arbete.....</b>	<b>4</b>
<i>I.A - Gemensamma aktiviteter.....</i>	<i>4</i>
<i>Lag.....</i>	<i>4</i>
<i>Sysselsättning.....</i>	<i>5</i>
<i>Språk.....</i>	<i>5</i>
<i>I.B - Aktiviteter för invandrare som deltar i e-learningkursen. ....</i>	<i>6</i>
<b>II. Arbetsbaserat lärande.....</b>	<b>12</b>
<b>III. Mentorsbaserat lärande.....</b>	<b>14</b>
<b>IV. Ansvarsfriskrivning.....</b>	<b>17</b>

## I. Program för övergången från utbildning till arbete

Detta avsnitt syftar till att ge idrottsoperatörer specifika aktiviteter som kommer att stödja övergången från utbildning till arbete för invandrare som är potentiella idrottsledare. Efter att ha förvärvat de kompetenser som hör samman med idrottsledarprofilen genom att delta i fysisk utbildning eller genom att skriva in sig i e-lärandekursen (IO8) kommer invandrarna att behöva ytterligare kunskaper och färdigheter för att kunna arbeta effektivt inom idrottsförvaltningen.

### I.A Gemensamma utbildningsaktiviteter

De tre områden som behandlas i detta avsnitt valdes ut genom en noggrann analys baserad på de tidigare intellektuella resultat som utvecklats genom projektet samt direkt feedback från migranter som är potentiella sportchefer.



#### Lag

Undertema	Beskrivning
Sessioner som rör idrottspolitik och idrottsbestämmelser	<p>Kunskap om politik och regler är en nödvändig grund för en sportchef för att kunna utföra all verksamhet som rör de administrativa och ekonomiska aspekterna samt de som rör idrottsprestationer.</p> <p>Mer specifikt bör potentiella idrottsledare introduceras till:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Idrottspolitik och idrottsbestämmelser på europeisk nivå. Detta kommer att hjälpa dem att förstå den europeiska ramen för idrottssektorn och göra det möjligt för dem att samarbeta med intressenter från andra länder.</li> <li>- Idrottspolitik och -regler på nationell nivå för</li> </ul>

	att de ska kunna bedriva sin verksamhet på ett korrekt sätt i värdlandet.
Sessioner som rör byråkratiska system	En sportchef bör ha kunskap om alla byråkratiska system när det gäller administration, ekonomi och ansvarsskyldighet, inklusive skatteregler. Även om det vanligtvis finns en avdelning som tar hand om dessa frågor är det viktigt att en sportchef har kunskap om dessa aspekter för att kunna övervaka dessa processer.

### Sysselsättning

Undertema	Beskrivning
Sessioner om arbetsrättsliga bestämmelser	Kunskap om de regler som styr anställning och uppsägning av anställda samt om olika typer av kontrakt, kategorier och tillhörande arbetsvillkor (arbetstid, deltids- och visstidsarbete, utstationering av arbetstagare osv.) är ett måste för en sportchef, eftersom det är den nyckelperson som har att göra med potentiella och anställda personalresurser.
Sessioner som rör kvalificeringskrav	Kunskap om kvalifikationskraven för de profiler som är verksamma inom idrottssektorn, t.ex. tränare, tränare, läkare, domare och administrativ personal, för att kunna utvärdera potentiella kandidater och anställd personal på ett korrekt sätt.

### Språk

Undertema	Beskrivning
Sammanträden med anknytning till språk inom olika sektorer	Det räcker inte att ha grundläggande kunskaper i värdlandets nationella språk. För att invandrarkandidater ska kunna passa in i rollen bör de ha ett specifikt branschspecifikt språk med anknytning till idrottssektorn och idrottsledarens profil.
Sessioner om icke-verbal kommunikation	För att komplettera den språkliga kunskapsnivån är det också viktigt att invandrarna lär sig all den icke-verbala kommunikation som är typisk för värdlandet,

så att de bättre kan förstå och uttrycka sig i de arbetsrelationer som upprättas.

### ***I.B Aktiviteter för invandrare som deltar i e-lärandekursen***

I det här avsnittet har vi valt ut några av de workshops om utbildning genom idrott som ingår i IO4 och som kommer att komplettera de kunskaper och färdigheter som förvärfvas genom e-learningkursen.

De utvalda workshoparna är inriktade på specifika övergripande färdigheter enligt följande:

- Ledarskapsförmåga;
- Kompetens inom rekrytering;
- Kompetens inom coaching och mentorskap;
- Kunskaper om sociala medier;
- Organisationsförmåga;
- Kommunikationsförmåga.

#### Ledarskapsfärdigheter

Workshoppens titel
Ledande ishockey
Material
Bälten, hockeyklubbor, hockeyboll, två mål.
Beskrivning
<p>Steg 1: Utbildaren introducerar workshoppen och delar in deltagarna i två grupper (5 min).</p> <p>Steg 2: Under den första omgången spelar eleverna en landhockeymatch med normala regler (10 minuter).</p> <p>Steg 3: Tränaren introducerar en ny regel: varje medlem får ett litet papper med en specifik roll som ska behandlas. Tränaren betonar att rollen ska hållas hemlig för de andra.</p> <p>Roller:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ledare: leder laget till seger (x3);</li> <li>- Motivator: motivera teamet (x2);</li> <li>- Kontrare: argumentera med dina lagkamrater om allting (x5).</li> </ul> <p>Efter förklaringen spelar eleverna den andra matchen (20 minuter).</p> <p>Steg 4: Tränaren låter varje grupp diskutera en vinnande strategi. Rollerna är fortfarande giltiga, men tränaren kommer att be varje lag att välja en kapten, som är den enda som får ge instruktioner under den sista matchen (5 minuter).</p> <p>Efter att strategin har bestämts och kaptenerna utsetts spelar eleverna den tredje matchen (15 minuter).</p>
Genomgång
<p>Steg 5: Utbildaren leder en avrapporteringssession med deltagarna (20 minuter).</p> <p>Frågor som ska användas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur kände du dig under den här workshoppen?</li> <li>- Vilken omgång gillade du mest? Varför?</li> <li>- Vilken var din roll? Var det svårt att göra det?</li> </ul>

- Var det svårt att välja en kapten? Hur fattade ni beslutet?
- Vad lärde du dig av workshopen?

### Kompetens inom rekrytering

Workshoppens titel
Rekrytering av Dodgeball
Material
Bälten, dodge ball, två mål.
Beskrivning
<p>Steg 1: Utbildaren introducerar workshopen och delar in deltagarna i två grupper (5 min).</p> <p>Steg 2: Under den första omgången spelar eleverna en dodgeballmatch med normala regler (5 minuter).</p> <p>Steg 3: Tränaren introducerar en ny regel: alla medlemmar i båda lagen ska bilda en linje vid sidan av respektive spelplan och bara en spelare per lag ska stanna innanför. Det kommer att vara en en mot en-match tills en av spelarna gör mål. När en spelare gör mål får han/hon gå till det andra lagets linje och försöka rekrytera en lagmedlem inom 40 sekunder. Om han/hon lyckas kommer medlemmen att ansluta sig till sitt lag.</p> <p>Efter förklaringen spelar eleverna den andra matchen (20 minuter).</p> <p>Steg 4: Lagen går tillbaka till linjen, men den här gången är det två olika spelare som är ensamma på fältet. Tränaren kommer sedan att införa en ny regel: den från föregående omgång gäller fortfarande, men om ett lag som just rekryterat en spelare från det motsatta lagets linje får ta ytterligare en poäng, får det välja en spelare från sin egen linje. Spelarna i linjen har dock 30 sekunder på sig att övertyga rekryteraren (som är spelaren från motståndarlaget) att välja dem, genom att utnyttja sina presentationskunskaper. I slutändan väljer rekryteraren en spelare som kommer att ansluta sig till fältet. Från och med nu kommer det alltid att finnas en växling mellan rekrytering av en spelare från motståndarlaget och en från det egna laget.</p> <p>Efter att regeln har introducerats spelar eleverna den tredje matchen (25 minuter).</p>
Genomgång
<p>Steg 5: Utbildaren leder en avrapporteringssession med deltagarna (20 minuter).</p> <p>Frågor som ska användas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur kände du dig under den här workshopen?</li> <li>- Vilken omgång gillade du mest? Varför?</li> <li>- För rekryterarna: Var det svårt att rekrytera spelare från motståndarlaget?</li> <li>- För de andra: Kände du dig frustrerad när du försökte presentera dig själv som den bästa och inte blev utvald?</li> <li>- Vad lärde du dig av workshopen?</li> </ul>

### Kompetens inom coachning och mentorskap

Workshoppens titel
Monteringslinje
Material

Idrottsutrustning och material för att förbereda planen, blädderblock och markörer.
<b>Beskrivning</b>
<p>Steg 1: Utbildaren frågar efter de som vill vara observatörer och som stannar utanför aktiviteten och delar in resten av gruppen i trio.</p> <p>Steg 2: Varje trio måste bestå av en byggare, en löpare och en tittare. Varje trio väljer självständigt hur de olika rollerna ska fördelas.</p> <p>Steg 3: Tittarna går till gymmet där tränaren redan har förberett planen med många utspridda material; deras mål är att få byggaren att rita det de ser på planen.</p> <p>Byggarna flyttar in i ett annat rum, minst 20 meter bort, där de måste rita det som löparna ska berätta.</p> <p>Löparna måste föra budskapet från tittarna till byggarna.</p> <p>Steg 4: De har 30 minuter på sig att nå sitt mål.</p>
<b>Genomgång</b>
<p>Steg 5: Utbildaren kommer att leda en avrapporteringssession. (20 min).</p> <p>Frågor som ska användas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur kände du dig under den här workshopen?</li> <li>- Vad var det svåraste att göra? Varför?</li> <li>- Hur kände du dig i din roll?</li> <li>- Vilka är de största utmaningarna när det gäller kommunikation och lyssnande? I slutet delar observatören med sig av vad han eller hon har kommit fram till genom att observera utifrån.</li> </ul>

<b>Workshoppens titel</b>
Blind orm
<b>Material</b>
Haklappar, ögonlapparna, kägglor.
<b>Beskrivning</b>
<p>Steg 1: Utbildaren introducerar workshopen och delar in deltagarna i två eller tre grupper.</p> <p>Steg 2: Varje grupp skapar en linje (som en orm) enligt ett enkelt spår. Alla medlemmarna i linjerna måste vara blindfalsade, utom en som ska vara guide/ledare.</p> <p>Steg 3: Utbildaren förklarar den första rundan. Ledaren måste leda "den blinda ormen" genom banan utan att prata och bara genom att röra vid den första medlemmen i ledet.</p> <p>Steg 4: Vägledningen ändras. Utbildaren förklarar den andra rundan. Guiden måste leda den blinda ormen genom stigen utan att kunna röra vid den, utan att istället använda sin röst.</p> <p>Steg 5: ledaren byts ut igen. Tränaren förklarar återigen den tredje rundan där ledaren måste leda den blinda ormen genom stigen utan att prata, utan att röra vid den sista personen i kön.</p>
<b>Genomgång</b>
<p>Steg 6: Utbildaren leder en avrapporteringssession med deltagarna (20 minuter).</p> <p>Frågor som ska användas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur kände du dig under den här workshopen?</li> <li>- Hur kände du dig som ledare? Hur kände du dig när du blev ledd?</li> <li>- Vilken omgång gillade du mest? Varför?</li> <li>- Vilka är för- och nackdelarna med de olika sätten att leda?</li> <li>- Vad lärde du dig av workshopen?</li> </ul>



## Kunskaper om sociala medier

Workshoppens titel
Sociala medier i idrottsorganisationer
Material
Flipcharts, markörer.
Beskrivning
<p>Tränaren konstaterar att det finns många populära sociala medier som kan användas av idrottsorganisationer.</p> <p>Deltagarna arbetar i par (grupper om 2 personer) med att utveckla sociala medienätverk för idrottsorganisationer.</p> <p>Varje grupp tilldelas en uppgift enligt följande (2 x 45 minuter):</p> <p>1) Skapa en strategi för sociala medier för ett lokalt idrottsevenemang för att främja det före, under och efter evenemanget.</p> <p>För övningen måste deltagarna öppna profiler på sociala nätverk: Facebook, Instagram, Twitter och YouTube och planera en redaktionell plan för tre månader som integrerar dessa fyra verktyg.</p> <p>2) Skapa en kommunikationsstrategi för en lokal idrottsklubbs ordinarie verksamhet, med utgångspunkt i en "öppen dag" under föregående säsong.</p> <p>I övningen måste deltagarna fokusera på hur de olika kommunikationsverktygen (webbplats, nyhetsbrev, sociala medier osv.) kan integreras i en strukturerad process (datainsamling offline - online, kommunikationsåtgärder, analys osv.).</p>
Genomgång
<p>Deltagarna ombeds att presentera sina profiler för kollegor. Varje grupp har 10 minuter på sig för att presentera sina profiler.</p> <p>De kommer att få feedback från tränaren och sina kollegor.</p>

## Organisatoriska färdigheter

Workshoppens titel
Livsorientering Ras
Material
Kartor, A4-papper, pennor.
Beskrivning
<p>Steg 1: Tränaren introducerar aktiviteten och delar in deltagarna i tio lag bestående av 3-5 personer (5 min).</p> <p>Steg 2: Tränaren ger varje grupp en karta över det område där aktiviteten äger rum. Varje karta kommer att ha 10 ledtrådar (punktzon) som grupperna ska leta efter och hitta (5 min).</p> <p>Steg 3: Därefter förklarar tränaren hur aktivitetsförfarandet går till. Det liknar en skattjakt. Grupperna måste samla in alla ledtrådar, som ligger 500 meter från varandra, för att få all information om de färdigheter som de måste förvärva. För att få ledtrådarna måste man lösa ett problem i varje ledtrådsområde, om de färdigheter som vi vill lära ut. Detta är några exempel:</p>

. Planering och ledning av evenemang. För denna färdighet har tre problem tagits upp i tre ledtrådar.

a) Bestäm det bästa datumet för genomförandet av ett populärt lopp i deras städer och motivera detta val.

b) Bestäm vilken väg som är bäst för att genomföra denna aktivitet i deras städer.

c) föreslå vilka myndigheter som bör informeras.

d) Planering och schema för att organisera ett populärt lopp.

e) Utbildning av evenemangspersonal och volontärer.

f) Förklara tre kunskaper som personalen behöver lära sig.

g) Förklara tre kunskaper som volontärer behöver lära sig.

h) Föreslå fyra olika sätt att utbilda personal och volontärer (online och personligen).

i) Förmåga att använda program för registrering och evenemangshantering.

j) Utforma en databas för en populär tävling.

k) Hitta fyra appar som kan användas för att kontrollera anmälningar till evenemang.

l) Hitta 4 programvaror som kan användas för att kontrollera evenemangsregistreringar.

m) När de har hittat alla ledtrådar måste de sätta ihop dem och lösa en fråga bland alla lagmedlemmar (10 m).

Steg 4: Utveckla orienteringsloppet (60 m).

#### Genomgång

Varje grupp har 10 minuter på sig att presentera sin orienteringsras.

De kommer att få feedback från tränaren och sina kollegor.

### Kommunikationsförmåga

#### Workshoppens titel

Basket som ett verktyg för kommunikation

#### Material

Bäcken, basketboll, två mål.

#### Beskrivning

Först introducerar utbildaren workshopen och förklarar hur nästa aktivitet ska användas och anpassas. Basket som ett verktyg för kommunikation är ett sätt för deltagarna att experimentera hur olika sätt att kommunicera kopplar till olika känslor och har en inverkan på deras prestationer.

De olika målen i det här spelet är:

-att upptäcka orsakssamband mellan olika sätt att kommunicera och deras inverkan;

-vara medveten om hur våra sinnen och känslor påverkas av hur vi kommunicerar;

-att reflektera över hur man kan kommunicera i vardagen på ett sätt som gör att alla kan dra nytta av det och som skapar utveckling snarare än konflikter;

Övningen kan delas in i tre moduler:

- Basketball 1 (upptäcka effekterna av olika sätt att kommunicera).
- Kort introduktion till modellen för uppskattande undersökningar, som är ett tillvägagångssätt för organisationsförändringar som fokuserar på styrkor snarare än svagheter, vilket skiljer sig från många utvärderingsmetoder som fokuserar på brister och problem).
- Basketball 2 (praktisk erfarenhet av den uppskattade undersökningen) En avrapportering kommer att följa efter var och en av de två basketmodulerna.

1<sup>st</sup> Basketspel:

- De två lagen ska spela basket (2 matcher som varar 6 minuter).
- Varje lag har en tränare.
- För det första<sup>st</sup> laget uppmanas tränaren att vara uteslutande positiv och ge många komplimanger.
- För lag 2<sup>nd</sup> får tränaren bara veta att han eller hon ska ha ett öga på spelarnas brister och vara övervägande negativ.
- Under den andra halvleken byter de två tränarna roller.

2<sup>nd</sup> Basketspel:

- Innan den andra leken startar kan utbildaren ge en kort introduktion till konceptet och idén bakom modellen "uppskattande undersökning" och beskriva några fokuspunkter som deltagarna ska tänka på när de tillämpar den i praktiken (som att bekräfta deltagarnas ansträngningar, ge feedback med tanke på deltagarnas fortsatta utveckling).

- Spela basket (2 gånger 6 min).
- Olika tränare (vissa byten under matchen).
- Den här gången måste alla coacher praktisera modellen för uppskattande undersökningar.

### Genomgång

1<sup>st</sup> Basketspel - avrapportering och utvärdering:

- Frågor till tränarna:
- Hur kändes det att vara den positiva respektive negativa tränaren?
- Har du märkt några skillnader i hur spelarna reagerade på dig?

Frågor till spelarna:

- Hur kändes det att spela för den positiva/negativa tränaren?
- Påverkades ditt spel av typen av coachning? Hur?
- Några för- och nackdelar med de två coachningsmetoderna?
- Kan du relatera dessa erfarenheter till någon situation i vardagen?

2<sup>nd</sup> Basketspel - avrapportering och utvärdering:

- Upprepa frågorna om tränarnas och spelarnas känslor och observationer.
- Hur skiljer sig den här upplevelsen från den som de hade i förra matchen?
- Några för- och nackdelar med den uppskattande undersökningen?
- Skulle detta tillvägagångssätt kunna tillämpas i vilken situation som helst i vardagen?

Därefter en sammanfattning av hela övningen:

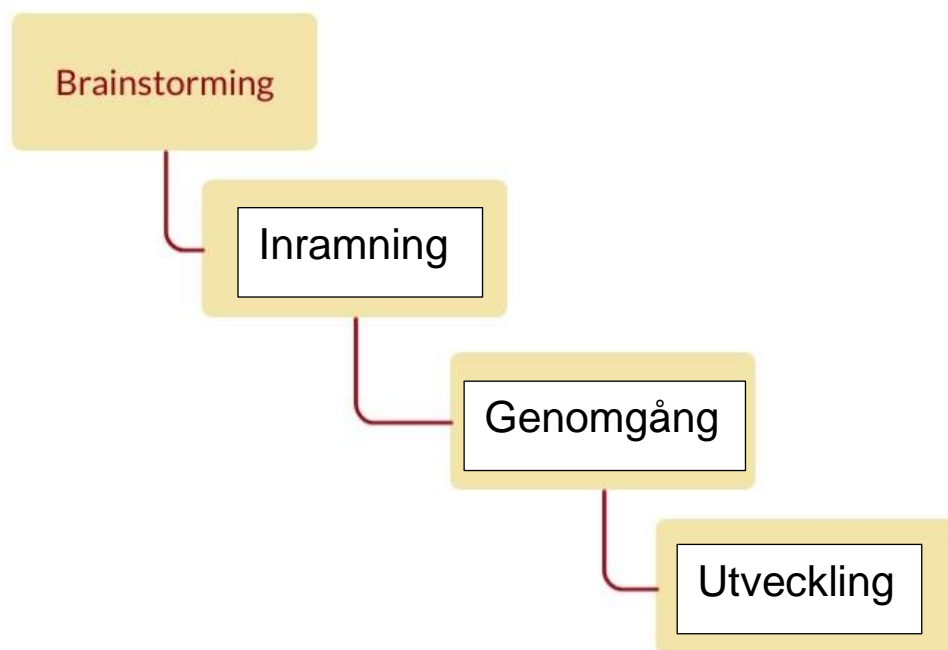
- Vad lärde sig deltagarna?
- Hur kan denna kunskap tillämpas i praktiken och i vardagen?
- Vilka fördelar ger det?
- Vad är nästa steg för att bli en bra kommunikatör?

## II. Arbetsplatsbaserat lärande

För att integrera utbildade invandrare i ledningsavdelningen är ett program för arbetsbaserat lärande en effektiv metod för att de ska kunna omsätta det de lärt sig i praktiken genom att uppleva verkligt arbete och vänja sig vid idrottssektorns processer.

I det här avsnittet ger vi en uppsättning riktlinjer för att utveckla ett WBL-program som kan anpassas till idrottsklubbens eller -förbundets struktur.

Processen för att utveckla ett effektivt WBL-program består av följande fyra steg:



### Brainstorming

I det här steget är det viktigt att brainstorma om:

- Den typologi för WBL som du anser vara mest lämplig för din enhet.

Ex.

- jobbskuggning
- praktikplats
- lärlingsutbildning

- Vilka avdelningar på din enhet bör ingå i WBL-programmet.

Ex.

- förvaltning
- administration och redovisning
- planering av utbildningar
- planering av evenemang
- kommunikation

- Varaktigheten av WBL-programmet för varje utvald avdelning av intresse.

### Inramning

Efter att ha samlat in all den information som du har brainstormat i det föregående steget är det nu viktigt att utarbeta en plan för arbetslivsutveckling, inklusive de anställda som kommer att vara involverade och de potentiella aktiviteterna som ska ingå i programmet.

Följande tabell är ett enkelt verktyg som kan användas för att utarbeta en plan för arbetslivsutveckling, inklusive några exempel.

Typologi	Varaktighet	Avdelning	Ansvarig personal/mentor	En uppsättning aktiviteter
Praktik	3 månader	Förvaltning	John Smith	- Utvärdering av meritförteckningar - Intervjuer om löpande intervjuer - Förberedelse av avtal
Jobbskuggning	5 månader	Planering av evenemang	Thomas Ross	- Kommunikation med sponsorer - Kommunikation med leverantörer - Strategi för sociala medier
Läringsutbildning	7 månader	Administration och redovisning	Arthur Scott	- Utarbetande av finansiella rapporter - Förberedelse av fakturor - Utarbetande av budgeten

### Genomgång

Efter att ha utvecklat WBL-planen är det nödvändigt att få direkt input från de avdelningar som kommer att behandlas genom programmet och de berörda medarbetarna för att diskutera den och framför allt för att definiera och komma överens om den slutliga och detaljerade uppsättningen av aktiviteter samt de krav som krävs för att utföra varje aktivitet.

## Utveckling av

Den sista fasen kommer att utgöras av utarbetandet av WBL-programmet som innehåller all den information som nämns ovan samt en detaljerad beskrivning av all verksamhet som planeras för varje avdelning.

### **III. Mentorsktipsprogram**

För att WBL-programmet ska kunna genomföras på ett framgångsrikt sätt är det viktigt att man också planerar mentorer som kan stödja migranterna i deras WBL-erfarenhet.

För att återknyta till föregående avsnitt är det viktigt att som mentorer utse personal som har den kompetens som krävs för att arbeta med adepter med invandrabakgrund, t.ex. kulturell medling, kommunikationsstöd, gruppdynamisk hantering och utveckling av förtroende.

Matchning är en av de svåraste och viktigaste aspekterna av ett mentorprogram. Deltagarna skiljer sig åt när det gäller egenskaper, förväntningar, kompetens, kapacitet, bakgrund, inlärningsstilar och behov. Ett mentorprogram framgång avgörs av matchningen av mentor-mentorpar. Hur ska paren matchas? Det är att föredra att "föreslå" mentorpar till deltagarna, med möjlighet att göra ändringar om paret inte passar någon av de två.

Mentorn har flera roller som är relaterade till mentorprogrammets mål och dynamik. Därför är det viktigt att klargöra och fastställa mentorns roll för att upprätthålla mentorrelationer på ett bra sätt. Det finns några huvud- och specialroller som stödjare, förebild, facilitator, samarbetspartner, vän, utvärderare, kommunikatör och kulturell medlare<sup>1</sup>.

#### Supporter

En av mentorns uppgifter är att stödja den studerande i enlighet med dennes behov, mål och önskemål.

Mentorn hjälper den studerande att utvecklas socialt och yrkesmässigt genom att ge råd, riktlinjer, källor och ett nätverk. På så sätt skapar de en trygg miljö av stöd för adepten genom att visa en ovillkorlig acceptans. Detta kan också främja känslan av inkludering.

#### Förebild

En mentor är sannolikt en förebild för den studerande genom att visa upp vissa beteenden, mönster eller handlingar. De hjälper den studerande genom att ge exempel och normer. De kan integrera teori och praktik för den studerande. Det kan också vara användbart att ge information om sektorn i enlighet med den lärdes intresse och att berätta om sina egna erfarenheter. De kan inspireras av sina mentorer.

#### Moderator

---

<sup>1</sup> Handbok för projektet "MentorPower".

En mentor dikterar inte uppgifter för den studerande, men kan vara en hjälpare på den studerandes egen resa. De kan till exempel hjälpa adepterna att identifiera sina behov, mål, planer och prioriteringar för sina nästa steg genom att be adepterna upptäcka sina intresseområden. De kan försöka motivera dem att bli mer produktiva inom dessa områden. Dessutom kan mentorerna erbjuda möjligheter och källor till mentees mål och eventuella planer. De försöker visa hur de kan nå sina mål. De kan stödja sin adept när det gäller att lära sig att få tillgång till resurser för att tillgodose olika behov (sociala tjänster, språkkurser, pappersarbete, transporter, hälsovård osv.)

### Samarbetspartner

Mentorskap är en ömsesidig process och mentorskapsförhållandet innebär inte någon hierarkisk känsla. Därför bör mentorerna använda sig av ett lagarbete genom att dela med sig och reflektera tillsammans med adepterna. De följer sina adepter i deras utvecklingsprocess under mentorprogrammet.

### Vän

Vänskapen mellan en mentor och en adept bör ha en annan dynamik och vara mer kritisk än en vanlig vänskap. En mentor kan agera som en kritisk vän genom att ge användbar feedback på ett konstruktivt och positivt sätt. De kan uppmuntra den studerande att berätta om sina planer eller utmaningar eller att pröva nya saker för sin utveckling.

### Utvärderare

Det är viktigt att utvärdera mentorskapsrelationen för att upprätthålla motivationen, fastställa nästa steg och öka nyttan av processen. En mentor kan utvärdera den studerandes utveckling för att visa på framstegen och ge feedback. För att behålla den jämlika dynamiken i mentorskapet kan mentorn också utvärdera sig själv. Det hjälper också till att behålla motivationen och klargöra mentorernas mål. Mentorerna kan använda vissa bedömningsverktyg för att genomföra den sista delen av processen på ett mer produktivt sätt. Dessutom är mentorskap, som tidigare nämnts, ett mycket ömsesidigt sätt att lära sig.

### Kommunikatör

Mentorerna kan använda en mängd olika kommunikationsmetoder och färdigheter i mentorprocessen. För

Det är till exempel viktigt att vara en aktiv och icke-dömande lyssnare genom att förstå sina adepter utan fördomar. Mentorerna använder ett lämpligt sätt eller verktyg för att uttrycka sina personliga och yrkesmässiga erfarenheter och de försöker bidra till den studerandes sociala och yrkesmässiga utveckling. De ordnar personliga möten för att göra det effektivare för sin adept och anstränger sig för att vara förberedda inför dessa möten. Använd några olika verktyg för att effektivisera mötena. De kan också bidra till att främja den studerandes kommunikationsförmåga och bygga upp ett nätverk som gör att han/hon får kontakt med nya kontakter (personer eller institutioner) när det gäller hans/hennes behov och mål.

### Interkulturell medlare

I ett särskilt mentorprogram, t.ex. mentorprogram för migranter, bör mentorn försöka bygga upp

en

bro mellan kulturer. Genom att anta ett empatiskt beteende (försöka sätta sig in i sin adepts situation) och genom att vara intresserad av adepts kultur och språk är det mer sannolikt att mentorn kan fungera som en "interkulturell översättare". Ett av syftena är att hjälpa den lärde att bekanta sig med värdlandets kultur, utan att tvinga fram något och med en säker balans mellan assimilerings och integration. I ett sådant mångkulturellt mentorprogram kan kulturell och social diskriminering vara en av de viktigaste etiska frågorna. En mentor bör försöka att inte döma mentees värderingar, attityder, vanor och idéer.

För att tillämpa ett mentorprogram som passar er enhet är det också nödvändigt att välja mellan olika typer av mentorskap eller att blanda dem utifrån olika fall.

#### Mentorskap med kollegor

Detta är en typ av mentorskap som vanligtvis sker mellan en person som har upplevt en viss erfarenhet (mentorn) och en person som är ny i samma erfarenhet (adepten). Om det redan finns andra anställda med invandrarbakgrund som arbetar på din enhet kan de utses till mentorer för dem som deltar i WBL-programmet.

#### Mentorskap i grupp

En mentor arbetar tillsammans med 4-6 adepter samtidigt. Detta fungerar bra för organisationer med ett begränsat antal mentorer, och adepterna kan få insikt inte bara från mentorn utan även från sina medmentorer.

#### Mentorskap en-till-en-mentorskap

Vanligtvis en kommunikation ansikte mot ansikte mellan en äldre eller mer erfaren person (mentorn) och en person som behöver vägledning och hjälp (adepten).

När mentorns roll och typen av mentorskap har fastställts är det lämpligt att under genomförandet av WBL-programmet tillämpa ett av de sju nivåerna av mentorskap (Clutterbuck, 2010): den tekniska dialogen.

Den tekniska dialogen tillgodoser mentees behov av att lära sig mer om arbetsprocesser, riktlinjer och system.

Hur man utvecklar den tekniska dialogen:

- Klargör uppgiften och elevens nuvarande kunskapsnivå;
- Var tillgänglig när det behövs (råd i rätt tid är alltid bäst);
- Var exakt;
- Förklara både hur och varför;
- Kontrollera förståelsen.



## Ansvarsfriskrivning

Den här handboken är en av resultaten av det icke-statliga projektet "Project Curricular Pathways for Migrants' Empowerment through Sport (CPMES)" som leds av den icke-statliga organisationen MINE VAGANTI NGO och som samfinansieras av Europeiska unionens Erasmus+-program.

Europeiska kommissionens stöd till produktionen av denna publikation innebär inte att man godkänner innehållet, som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för den användning som kan göras av informationen i denna publikation.

Om du vill ha synpunkter på denna vägledning, vänligen kontakta Mine Vaganti NGO:  
[president@minevaganti.org](mailto:president@minevaganti.org)

I den här guiden har offentliga resurser och information använts. Det är tillåtet att reproducera dem under förutsättning att källan anges.

© CPMES, MINE VAGANTI NGO, 2021

