



EDU:PACT

Modulhåndbog

*Retningslinjer for undervisning og læring om
interkulturel uddannelse gennem idrætslæring,
gymnastik og træning*



EDU: PACT-modulhåndbog

Retningslinjer for undervisning og læring om interkulturel uddannelse gennem idrætslæring, gymnastik og træning.



EDU:PACT Network

Universitet i Wien

Tysk Idrætsuniversitet

Syddansk Universitet

Universitetet i Thessalien

Universitetet i Rom "Foro Italico"

Right To Play Deutschland

Vienna Institutet for International Dialog og Samarbejde – fairplay-initiativet (VIDC)

International Council for Coaching Excellence (ICCE) (= Internationalt Råd for Træningsekspertise)

Græsk Ministerium for Kultur og Idræt.

Med yderligere støtte fra Det Europæiske Netværk for Sportsuddannelse (ENSE)

Dette arbejde er licenseret under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. Tilskrivning - du skal tilskrive værket på den måde, der er specificeret af forfatteren eller licensgiveren (men ikke på nogen måde, der antyder, at de støtter dig eller din brug af værket)



Ikke-kommercielt — du må ikke bruge dette arbejde til kommercielle formål.



Del på samme måde — hvis du ændrer, transformerer eller bygger videre på dette arbejde, må du kun distribuere det resulterende arbejde under den samme eller lignende licens til dette.

Forlæggere

Stephen Reynard
Louis Moustakas
Karen Petry

Forfattere

Enhed 1

Arnaldo Zelli

Enhed 2

Danielle Johansen
Thomas Skovgaard
Thomas Bredahl

Enhed 3

Harald Tschan
Antonio Tessitore

Enhed 4

Karen Petry
Louis Moustakas

Praktiske aktiviteter udviklet af

Right To Play Deutschland (RTP)
Institutet for International Dialog og Samarbejde i Wien – fairplay-initiativet (VIDC)

Grafisk Design

Frank Holmslet (frankholmslet.com)

Hvor du kan få hjælp

Besøg vores interaktive læringsplatform på <http://edupact.sporteducation.eu>
Eller kontakt os på edupact@sporteducation.eu

Indholdstavle

Introduktion	5
RTP Metodologi	12
Enhed 1 – At forstå sig selv	15
Enhed 2 – At forstå andre	35
Enhed 3 – Planlægning og levering af sessioner	53
Enhed 4 – Overvågning og evaluering	75

Introduktion til Modulhåndbogen

Introduktion til EDU:PACT Projektet

Selv om idrætslærere og idrætstrænere i de fleste europæiske lande arbejder med kulturelt, etnisk og sprogligt forskelligartede grupper, viser forskningen, at mange idrætslærere -og trænere ikke har modtaget formel træning i at arbejde med forskellige grupper og mangler faglige kompetencer inden for interkulturel uddannelse. Desuden giver grunduddannelse (pre-service) og fortsat faglig udvikling (in-service) ikke idrætslærere -og trænere den nødvendige viden, de nødvendige færdigheder, kompetencer eller værktøjer til at maksimere de muligheder, som forskellige og interkulturelle grupper giver.

Projektet "Interkulturel uddannelse gennem idrætslæring, gymnastik og træning" (EDU:PACT) blev indledt som svar på dette behov. Den følgende håndbog præsenterer vigtig viden, færdigheder, kompetencer og aktiviteter, der vil hjælpe nuværende og fremtidige idrætslærere og trænere med at udnytte de muligheder, som interkulturel uddannelse giver. I sidste ende vil denne håndbog hjælpe idrætslærere og trænere med at være bedre forberedt på at arbejde med mennesker med forskellig baggrund og fremme interkulturel uddannelse.

For at sikre relevansen og ANVENDELIGHEDEN af indholdet i denne håndbog har EDU:PACT påberåbt sig et konsortium af partnere, der har leveret en blanding af praktiske og akademiske erfaringer inden for idrætslæring og træning. Fem universiteter, der har specialiseret sig i udvikling af idrætslærere -og trænere, leverede vigtige teoretiske input, mens to NGO'er, der arbejder direkte med interkulturelle grupper, sørgede for, at indholdet blev tilpasset fagpersonerne. Endelig fungerede The International Council for Coaching Excellence (ICCE) og det græske ministerium for kultur og idræt yderligere som validatorer for at sikre indholdets brede relevans.

Partner

Universitetet i Wien

Tysk Idrætsuniversitet

Syddansk Universitet

Universitetet i Thessalien

Universitetet i Rom "Foro Italico"

Right To Play Deutschland

Instituttet for International Dialog og Samarbejde i Wien

International Council for Coaching Excellence (= Internationalt Råd for Træningsekspertise)

Græsk Ministerium for Kultur og Idræt

Sted

Wien, Østrig

Køln, Tyskland

Odense, Danmark

Trikala, Grækenland

Rom, Italien

München, Tyskland

Wien, Østrig

Leeds, Storbritanien

Athen, Grækenland

Behovet for EDU:PACT

Europæiske samfund er i stigende grad mangfoldige, og migration er blevet en socio-politisk prioritet i de fleste europæiske lande. Selvom denne mangfoldighed giver utallige muligheder, udgør den også en udfordring. Omfanget af migration i det nye årtusinde er anderledes end tidligere, med en stigning i destinationer og oprindelseslande. Lande, der ikke traditionelt blev betragtet som migrationsdestinationer, har nu vanskeligheder med at håndtere større mangfoldighed.

Integration er derfor en prioritet for opretholdelse af social samhørighed og økonomisk udvikling i hele Europa. Desuden er interkulturel uddannelse og kompetencer nøglen til at leve og vokse i det nuværende miljø. Stigningen i mangfoldighed giver adskillige muligheder for enkeltpersoner og samfund. Ja, øget mangfoldighed kan hjælpe med at fremme økonomisk vækst, innovation og nye perspektiver, der kan hjælpe et samfund med at komme videre. Disse muligheder skal dog dyrkes aktivt.

Når man overvejer disse muligheder og den utrolige rækkevidde af sport og fysisk aktivitet, skal idrætslærere -og trænere have en bevidsthed om, hvordan forskellige kulturer påvirker folks værdier og adfærd, forstå de forskellige måder at formidle personlige og sociale forhold på og have færdighederne til at generere interkulturelle læringsmuligheder i deres klasser og træningssessioner.

Den ovenfor beskrevne kontekst giver udgangspunktet for EDU: PACT. Ved at kombinere ekspertise fra universiteter og organisationer, der arbejder inden for idræt, træning og interkulturel uddannelse, giver EDU: PACT gennem denne modulhåndbog nuværende og fremtidige idrætslærere -og trænere en mulighed for at få færdigheder, viden, kompetencer og værktøjer, der er nødvendige for at levere interkulturelt følsomme uddannelsessessioner.

I begyndelsen af EDU:PACT -projektet gennemførte partnerne forskning og fokusgruppesamtaler i deres respektive lande. Et resumé af resultaterne fra dette arbejde kan findes i vores interaktive værktøjssæt.

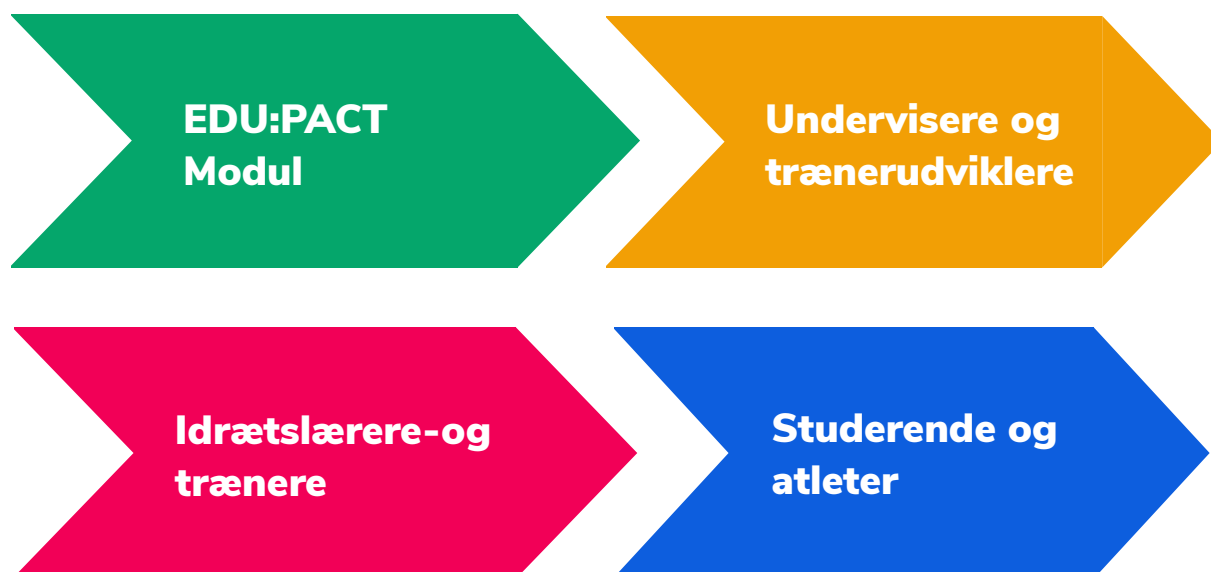
Nøglebegreber

Kultur	Almindelige normer og praksis eller vaner hos en bestemt nation, samfund eller gruppe af mennesker (minimalistisk definition). Kulturer er dynamiske og ændrer sig over tid.
Integration	Integration har forskellige definitioner i forskellige lande. Det forstås undertiden at være lig med inklusion (f.eks. gensidig eller tovejs proces). Imidlertid forstås det også at være lig med begrebet assimilering eller en ensrettet proces.
Interkulturalisme	At leve sammen i mangfoldighed. Den er baseret på principperne om lighed, forskel og positiv interaktion. Der lægges vægt på fællesskaberne, identifikationsprocesser med den "anden", sociale forbindelse (f.eks. brodannende kapital) og positiv interaktion, som står i kontrast til multikulturalisme og sameksistens.
Multikulturalisme	Anerkendelse af forskellene mellem kulturelle grupper. Sameksistens med principperne om lighed og forskel.
Social forbindelse	Henviser til de relationelle aspekter, der er vigtige for integrationsprocesser. Sociale forbindelser er ikke i sig selv godartede og inkluderende, da de er fyldt med sociale (u-) ligheder og magtforhold. Disse relationelle aspekter beskrives ofte ved hjælp af socialkapitals teoretiske begreber og en følelse af at tilhøre en gruppe eller et samfund.
Socialkapital	Kan skelnes konceptuelt efter (a) sociale bånd med pårørende og lignende personer eller grupper (f.eks. etniske grupper eller monokulturelle sportsklubber), (b) sociale broer med andre grupper (f.eks. mellem migranter og værtssamfund) og (c) sociale forbindelser med samfundsstrukturer (f.eks. offentlige tjenester).

EDU:PACT - Kompetencer fra undervisere eller trænerudviklere inden for interkulturel uddannelse og sport

Sportsaktiviteter kan formidle og styrke forskellige interkulturelle kompetencer for studerende og atleter. En nødvendig forudsætning for studerende og atleter til at udvikle disse kompetencer er imidlertid veludviklede og veldrevne interkulturelle læringsaktiviteter, der leveres gennem deres idrætslærere -og trænere. Derfor skal disse idrætslærere og trænere trænes af kvalificerede undervisere eller trænerudviklere for at fremme de specifikke kompetencer, færdigheder og værktøjer, der er nødvendige for at levere interkulturelle aktiviteter.

Følgende ramme giver et overblik over de sociale, metodologiske og faglige kompetencer, der er nødvendige for dem, der uddanner (fremtidige) idrætslærere -eller trænere. Nedenstående kompetencer er specifikt orienteret mod interkulturel uddannelse og sport. Det antages derfor, at kompetencer og ekspertise inden for idræt og træning allerede er udviklet.





Betjening af Håndbogen

Denne håndbog - sammen med det interaktive værktøjssæt (<http://edupact.sporteducation.eu>) - er beregnet til at blive brugt af enkeltpersoner, der træner nuværende og fremtidige idrætslærere -eller trænere. Denne håndbog præsenterer de grundlæggende tematiske og teoretiske byggesten til vellykket interkulturel uddannelse i sport. Som sådan kan dets indhold bruges fleksibelt og tilpasses efter forskellige grupper og lokale behov.

Indholdet fra denne håndbog er opdelt i fire forskellige enheder og kan bruges som basis for moduler eller individuelle kurser, der er beregnet til at træne idrætslærere -eller trænere om de forskellige komponenter i interkulturel uddannelse.

Studieenhed

1. At forstå sig selv

2. At forstå andre

3. Planlægning og levering af interkulturelle uddannelsessessioner

4. Overvågning og evaluering af interkulturelle uddannelsessessioner

Hver enhed indeholder et guidet læringsafsnit, hvor læseren får adgang til teoretisk information og viden, der er beregnet til at understøtte den pågældende enhed. Derudover inkluderer hver enhed en praktisk sektion, hvor læseren præsenteres for relaterede aktiviteter, der kan fremmes med andre idrætslærere eller trænere eller med studerende og atleter. Enhederne inkluderer også links til yderligere aktiviteter, der er tilgængelige på vores tilegnede interaktive værktøjssæt (<http://edupact.sporteducation.eu>). Disse aktiviteter supplerer enhederne med relevante, dybtgående ressourcer, herunder videoer, præsentationer, læsestoffer og quizzes.

Som en ekstra støtte til undervisere eller trænerudviklere, der ønsker at levere EDU: PACT-indholdet, er eksempelvis kursusoversigter også tilgængelige på vores interaktive værktøjssæt (<http://edupact.sporteducation.eu>). Disse rammer tilbyder en struktur for alt fra et kort videreuddannelseskursus til et fuldt ugentligt universitetsseminar.

Brug af de teoretiske afsnit

Hver enhed præsenterer en oversigt over den teoretiske viden, der ligger til grund for enhedens tilgang og nøglekompetencer. Disse sektioner er beregnet til at støtte undervisere og trænerudviklere i leveringen af interkulturel uddannelsestræning til idrætslærere -og trænere og give de vigtigste teoretiske punkter, der er forbundet med hver enhed.

Indholdet i de teoretiske afsnit kan derfor bruges til at guide præsentationen af nøglekoncepter under et videreuddannelseskursus, et ugentligt universitetsseminar eller noget derimellem. Yderligere læsning og aktiviteter foreslås også gennem teksten og kan findes i vores interaktive værktøjssæt. Disse yderligere aktiviteter kan bruges til at hjælpe undervisere og trænerundervisere med at give deres præsentationer ekstra baggrund og dybde, eller de kan bruges til direkte at engagere sig med idrætslærere og trænere.

Brug af aktiviteterne

Hver enhed indeholder et udvalg af fire praktiske aktiviteter. Disse aktiviteter, som er en blanding af spil og refleksionsaktiviteter, er beregnet til at videreformidle enhedens nøglepunkter på en sjov og interaktiv måde. Undervisere og trænerudviklere kan øve disse aktiviteter sammen med idrætslærerne -og trænere, som de træner. Derefter kan disse idrætslærere -og trænere bruge nogle af disse aktiviteter direkte inden for deres klasser og sessioner til at formidle vigtig viden og færdigheder relateret til interkulturel uddannelse.

Hver aktivitet har omfattende trin-for-trin instruktioner og inkluderer faciliteringsnoter til at hjælpe med at levere disse aktiviteter i den virkelige verden, interkulturelle indstillinger. Yderligere aktiviteter for hver enhed er også tilgængelige i vores interaktive værktøjssæt.

Ud over at foreslå specifikke aktiviteter har denne håndbog også til formål at give idrætslærere -og trænere værktøjerne til at gennemføre deres egne aktiviteter. Ved at bruge Right to Play's Reflect-Connect-Apply (RCA) -metode sammen med vejledningen i denne håndbog kan enkeltpersoner designe eller ændre deres egne aktiviteter og FORBINDE dem til relevante interkulturelle uddannelsesemner.

Brug af det interaktive værktøjssæt

Den interaktive værktøjskasse (www.edupact.sporteducation.eu) indeholder alt indholdet fra håndbogen og meget mere.

Teoretisk indhold understøttes af inkludering af tekster og videoer, der vedrører nøgleemner, som bliver præsenteret i denne håndbog. Hvor det er relevant, er der også inkluderet konkrete værktøjer og skabeloner til støtte for planlægning og levering af interkulturelle uddannelsessektioner. Og i hver enhed er aktiviteter som quizzer eller spil inkluderet, der giver deltagerne mulighed for at validere deres læring.

For at hjælpe undervisere og trænerudviklere med at strukturere og præsentere dette indhold findes der også kursusoversigter, der tilbyder alt fra et kort videreuddannelseskursus til et komplet ugentligt universitetsseminar.

I sidste ende samles denne håndbog og online-materialerne for at understøtte leveringen af interkulturel uddannelse til idrætslærere -og trænere. Undervisere og trænerudviklere kan bruge dette indhold til at understøtte deres ansigt til ansigt-læringsaktiviteter. Idrætslærere -og trænere kan også engagere sig i onlinematerialet for yderligere at uddybe og validere deres læring.

Right To Play's legebaserede metode:

REFLEKTERE - FORBINDE - ANVENDE

Right To Play, en af EDU: PACT's konsortiepartnere er en global organisation, der er forpligtet til at beskytte, uddanne og styrke børn til at rejse sig over modgang. Right to Play udnytter legekraften såsom sport, fysisk aktivitet og spil i alle sine legebaserede læringsprogrammer over hele verden og når ud til mere end 2 millioner børn og unge om ugen.

Et centralt aspekt af Right To Play's metode er den erfaringsmæssige læringscyklus. Denne metodiske tilgang er integreret i de praktiske aktiviteter i hver enhed i denne modulhåndbog.

Dette betyder, at idrætslærere -eller trænere- under hver legesession introducerer og forstærker de vigtigste budskaber for hver aktivitet gennem guidede diskussioner. Den oplevelsesmæssige læringscyklus begynder med, at en idrætslærer -eller træner- vælger en nøglelæring – eller et læringsresultat - såsom samarbejde. Nøglelæringen former hele sessionen, inklusive indledende diskussion. Under diskussionen planter idrætslærere -eller trænere- et frø ved at stille et eller to enkle spørgsmål, så de studerende tænker på læringsresultatet (dvs. samarbejde), mens de leger. Idrætslærere -eller trænere- leder derefter børnene gennem en opvarmning, som god praksis, inden de deltager i fysisk aktivitet. Derefter engagerer de deltagerne i den delte oplevelse - et spil eller to, som er relateret til læringsresultatet. Alle aktiviteter efterfølges af en diskussion.

Right To Play henviser til denne reflekterende proces som REFLEKTERE - FORBINDE - ANVENDE. Det er en undervisningsstrategi, der guider eleverne gennem tre trin, der hjælper dem med at behandle deres oplevelse:

1. REFLEKTERE

Hvad oplevede jeg lige? Børn og unge lærer ordforrådet for at dele deres ideer og følelser og respektere deres jævnaldrendes ideer og følelser.

2. FORBINDE

Hvordan forholder denne oplevelse sig til tidligere? Hvordan er det relevant for det, jeg allerede kender, tror eller føler? Forstærker eller udvider det min opfattelse?

3. ANVENDE

Hvordan kan jeg bruge det, jeg har lært af denne oplevelse? Hvordan kan jeg bruge det i lignende situationer? Hvordan kan jeg bruge denne læring til gavn for mig selv og mit samfund?

Når studerende og atleter ser tilbage på en aktivitet via den guidede diskussion, forstår de betydningen og fører den videre til nye oplevelser. Desuden understøtter denne tilgang ikke kun levering af aktiviteter fra denne håndbog, men kan også bruges til at FORBINDE andre aktiviteter, som du måske kender til relevante interkulturelle emner.

Aktivitet

Reflektere

Hvad har du observeret,
set, følt?

Forbinde

Hvordan forholder
dette sig til din oplevelse
i det virkelige liv?

Anvende

Hvad nu? Hvad vil du ændre
eller gøre?

Brug af lærbare øjeblikke

Hvad er lærbare øjeblikke?

Et lærbart øjeblik kan være en positiv eller negativ begivenhed. Som en positiv begivenhed kan det omfatte:

- En tilfældig venlig handling blandt børn
- Et utroligt øjeblik med støtte, opmuntring eller teamwork blandt spillerne
- Et øjeblik, hvor gruppen opnår et mål, det har arbejdet for i lang tid
- Spillere, der viser en nøgleindlæring, der kan bruges som model for resten af holdet

Det er vigtigt at se disse øjeblikke som kraftige læringsmuligheder, hvorigennem du kan udstrække eller udvide tænkning hos studerende og atleter. I disse situationer vil du måske stoppe sessionen midt i spillet for at stille nogle spørgsmål for at hjælpe de studerende og atleter med at få mest muligt ud af oplevelsen. Alternativt kan du vente til slutningen af sessionen, før du diskuterer dette spørgsmål. Her er nogle eksempler af REFLEKTERE – FORBINDE – ANVENDE- spørgsmål, du kan stille:

REFLEKTERE

Hvad er der noget usædvanligt, der skete under sessionen? Hvordan fik det dig til at føle dig?

FORBINDE

Hvilke lignende resultater har du oplevet? Hvordan nåede du disse præstationer?

ANVENDE

Hvad kan du gøre for at tilskynde til lignende succeser i dit liv?

Lærbare øjeblikke, der stammer fra negative begivenheder, kan omfatte:

- En konflikt mellem studerende og atleter
- En aktivitet, der mislykkes (for eksempel hvis nogen bryder reglerne, eller hvis der sker en ulykke)
- Et uventet spørgsmål eller en rejst bekymring

I disse situationer vil du måske stoppe sessionen midt i spillet for at stille nogle spørgsmål til de studerende og atleter. Alternativt kan du vente til slutningen af sessionen, før du diskuterer dette spørgsmål. Her er nogle eksempler af REFLEKTERE – FORBINDE – ANVENDE spørgsmål, du kan stille:

REFLEKTERE: Hvad skete der? Hvorfor skete det?

FORBINDE: Hvornår er der sket dig noget lignende i din fortid? Hvad gjorde du for at løse det?

ANVENDE: Hvordan kan vi forhindre, at det sker igen? Hvad er det vores ansvar at forhindre, at det sker?

Hvordan ved jeg, hvornår et lærbart øjeblik indtræffer?

Når du arbejder med børn og unge, sker der lærbare øjeblikke hele tiden. Nøglen er at bestemme hvilket lærbart øjeblik er det vigtigste at virkelig fokusere på.

1

Forstå dig selv

Introduktion

Det siges ofte, at når man søger at fremme social forandring, er det bedste sted at starte med sig selv. Men hvad er forbindelsen mellem at forstå sig selv og interkulturel uddannelse? Hvad kan psykologiske og uddannelsesmæssige videnskaber lære os om personlige og professionelle identiteter, følelsesmæssig regulering og psykologisk velbefindende? Denne første enhed vil guide dig på denne indadgående rejse som et første skridt i at fremme interkulturel uddannelse.

Målet med denne enhed er at tilbyde idrætslærere -og trænere en mulighed for at reflektere over deres professionelle identitet og arbejdsindstillinger og give indsigt og retningslinjer for at hjælpe dem med at forberede, fremme og lette interkulturelle uddannelsesaktiviteter.

Emner



Introduktion til at forstå sig selv

Fremhæver vigtigheden af at stole på videnskabelig og psykologisk viden om personlig og professionel identitet. Det introducerer adskillige emner, der stammer fra forståelsen af kognitive og følelsesmæssige processer, der påvirker personlige og arbejdsmæssige relationer med interkulturelle grupper.



Det professionelle selv

Giver en gennemgang af, hvad psykologiske og uddannelsesmæssige videnskaber siger om personlige og professionelle identiteter. Det dækker også, hvordan disse emner rejser specifikke problemstillinger om selvtillid og erhvervelse af et "professionelt selv" samt hvordan man bygger på bevidstheden om disse emner for faglig udvikling og kompetencer.



Det interpersonelle selv- og den personlige handlefrihed

Forklarer, hvordan tros- og værdisystemer påvirker mentale processer, der regulerer ens sociale og professionelle oplevelser. Det giver også information om etniske eller gruppestereotypiske og videnskabelige modeller til forståelse af personlig handlefrihed og selvtillid såvel som professionelle værktøjer til at fremme kollektivt eller gruppemæssigt empowerment.



Følelsesregulering og psykologisk velvære

Fokuserer på ens kontrol over situationer, der har stærk og udfordrende følelsesmæssig betydning for et individ og fremhæver, hvad psykologisk videnskab siger om følelsesmæssig regulering, situationsbevidsthed, perspektiv og empati.

Enhedens læringsresultater

- 1** Have a better understanding of your identity and how to embrace and endorse intercultural education.
- 2** Understand how culture, social forces, and personal experience shape your identity.
- 3** Understand how your personal biases and emotions may promote or reinforce stereotypes about diverse cultural backgrounds and/or target groups.
- 4** Improve your body language, tone and presentation styles, especially as they pertain to different cultural backgrounds.

Nøglebegreber

Professional identity	A person's values, beliefs and aspirations in his/her professional environment
Professional self	A person's views, evaluations and meanings assigned to his/her professional experiences
Personal identity	The values and beliefs a person holds about his/her physical and psychological characteristics that result from life experiences
Personal self	The views, evaluations and meanings a person assigns to himself/herself through personal life experiences
Interpersonal self	The views, evaluations and meanings a person assigns to himself/herself in the context of social interactions
Personal Agency	The set of beliefs and evaluations a person holds about his/her capacity to intervene and change social and professional environments
Stereotypes	Beliefs whereby a person assigns the same characteristics to all members of a social, cultural or geographic group
Value systems	The personal, social and cultural characteristics guiding a person's motivational and behavioural choices
Social identity complexity	The degree to which a person's multiple identities interact or are mentally integrated

Teoretisk information

Introduktion til at forstå sig selv

Generelt giver livserfaringer, sammen med en persons egen ræsonnement og tanker grundlaget for individets klare fornemmelse af, hvem de er, hvilket er, hvad psykologisk videnskab kalder "identitet" (Tajfel & Turner, 2004).

Ens identitet eller "selv" refererer til en blanding af tro, overbevisning og personlige værdier, som folk verbalt kan udtrykke, når de spørger: "hvordan vil du beskrive dig selv?". I denne mundtlige udveksling kan folk begynde med at angive deres alder, højde og vægt (den såkaldte "fysiske" identitet) og derefter fortsætte med information om deres betydningsfulde andre, såsom familiemedlemmer eller bedste venner (den såkaldte "sociale" identitet). Endelig kan de tilbyde mere intime udsagn og overbevisning om deres mest indre tanker om deres tro, frygt og forhåbninger. Dette kaldes "personlig identitet".

Disse identiteter er tydelige og alligevel tæt beslægtede i folks sind. De kan påvirke hinanden, da de alle repræsenterer aspekter og facetter af den samme person og hans eller hendes "unikhed". I voksenalderen er folks identiteter typisk veludviklede og styrer individets tro og synspunkter om andre og verden generelt. Med andre ord bruger folk deres identiteter som en slags personlig psykologi, der leder dem gennem deres livserfaringer og giver dem en følelse af kontrol (Hogg & Williams, 2000; Turner & Oakes, 1986).

En mulig måde at opsummere denne proces med at udvikle ens identitet er repræsenteret i den følgende figur, hvor "selvet" eller identiteten kan ses som et dynamisk sæt af relationer mellem ens selvbegreb, det sociale selv, den viden man har om sig selv og ens samlede selvværd (Morin, 2011).



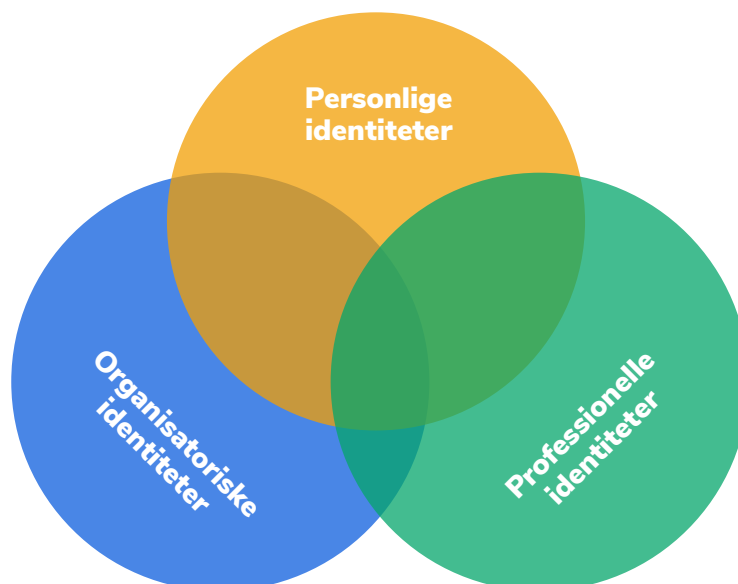
Det professionelle selv

I voksenalderen beriges en persons identiteter også yderligere af det, der kaldes "professionel identitet", dvs. det sæt overbevisninger og synspunkter, en person har om, hvem de er, eller hvem de gerne vil være "professionelt" i deres arbejdsmiljø. Professionel identitet omfatter derfor ens viden om sig selv på arbejdspladsen og ens professionelle ambitioner. Denne viden og den professionelle identitet ændres over tid, da forskellige og til tider ustabile arbejdsoplevelser forekommer (Akkerman & Meijer, 2011; Lysova et al., 2015).

Interkulturel uddannelse repræsenterer en "naturlig" ramme, hvor ens personlige og faglige identiteter og synspunkter let kan udfordres af de omstændigheder, situationer og begivenheder, man sandsynligvis vil opleve (Akkerman & Meijer, 2011; Hendry, 1975). Fristelsen til at stole på sin egen "personlige" psykologi og viden vil sandsynligvis komme i front, når man håndterer disse udfordringer.

Denne enhed løser disse udfordringer og forsøger at give nogle indsigter og retningslinjer for at modstå denne fristelse og i stedet stole på, hvad psykologiske og uddannelsesmæssige videnskaber kan tilbyde. Videnskabelig viden viser tydeligt, at ens professionelle identitet er resultatet af en livslang proces, at den kan ændre sig over tid, og at den kan påvirke ens arbejdsværdier og forholdet til andre, såsom lighed, retfærdighed og menneskeligt potentiale.

Emnet professionel identitet er især vigtigt i sammenhæng med interkulturel uddannelse, en indstilling, der kan udfordre ens tro og synspunkter om, hvad interkulturel uddannelse indebærer. Det kan også udfordre ens tillid til at arbejde med mennesker med forskellige baggrunde. Interkulturel uddannelse medfører ofte nye, komplekse indstillinger, der kan kræve, at en idrætslærer -eller træner hurtigt udvikler en ny følelse af tilhørsforhold og reviderer sin professionelle identitet for at integrere nye værdier. Det kan også resultere i nye uddannelsesmæssige krav og nye interpersonelle eller sociale oplevelser (Karousiou et al., 2019; Pajares, 1992). Der er derfor et behov for at tilegne sig nye færdigheder og mere



komplekse synspunkter om sig selv, hvilket gør det muligt for sig selv at reagere godt på de nye organisatoriske og faglige krav. Det er vigtigt for den personlige evne til at integrere og tilpasse sig, hvilket vises i billedet nedenfor.

Psykologisk og pædagogisk videnskab tackler disse udfordringer og giver generelle retningslinjer for, hvordan en person kan erhverve faglig indsigt for at blive mere kompetent og selvsikker som en interkulturel uddannelseslærer og / eller leder.

Det interpersonelle selv- og den personlige handlefrihed

Fra et psykologisk perspektiv har en person, der har nået voksenalderen, udviklet det, der kaldes for et "interpersonelt selv", eller en klar mental repræsentation af, hvordan han eller hun har til hensigt at håndtere, nærme sig, tænke på og handle foran andre.

Over tid vokser det interpersonelle selv og bliver mere komplekst. For eksempel vil et barn have et ret simpelt interpersonelt selv, der hjælper med at håndtere venner i folkeskolen. Mens en voksen kan have et ret komplekst interpersonelt selv, der hjælper den voksne med at håndtere de mange typer sociale sammenhænge og situationer, han eller hun møder, fra professionelle situationer til at omgås familie eller venner.

I mange sociale og arbejdsmæssige situationer giver det interpersonelle selv en meget effektiv guide til hvad man kan forvente, sige eller gøre. Faktisk giver folks interpersonelle selv "relationelle skemaer", det vil sige et sæt regler eller "scripts", der styrer individet i specifikke sociale situationer (Baldwin, 1992).

Et simpelt eksempel på et relationelt skema er de regler, som en person typisk følger i en restaurant. Denne situation er delvist en social situation, hvor folk typisk 1) kommer ind i restauranten, 2) beder venligt om et bord, 3) forventer at blive siddende hurtigt, 4) kalder på en tjener, 5) forventer, at tjeneren er høflig, 6) bede om et spisekort og så videre. Som dette eksempel viser, kan ens interpersonelle selv indebære en blanding af adfærdsmæssige forventninger til, hvad man skal eller vil gøre i en social situation, og hvad modstykket (dvs. tjeneren) skal eller vil gøre til gengæld.

Psykologisk videnskab har vist, at det interpersonelle selv hjælper folk med at navigere i de fleste af de daglige situationer, de støder på. I enkle sociale situationer, som i tilfældet med en restaurant, er en person sandsynligvis bevidst om sig selv, andre og "sig selv med andre" (dvs. det interpersonelle selv).

Som dette eksempel viser, kan ens interpersonelle selv indebære en blanding af adfærdsmæssige forventninger til, hvad man skal eller vil gøre i en social situation, og hvad modstykket (dvs. tjeneren) skal eller vil gøre til gengæld.

I mere komplekse og hidtil ukendte situationer, som f.eks. en, som en idrætslærer -eller træner kan støde på i interkulturelle uddannelsesmiljøer, er en person muligvis ikke så forberedt og

måske ikke udstyret med klare eller veludviklede mentale forestillinger af "sig selv med andre". I dette tilfælde kan det interpersonelle selv være "under opbygning". I situationer, der kræver kompleks faglig og interpersonel dynamik, kan en idrætslærer -eller træner være uforberedt på, hvad de skal gøre, eller hvad de kan forvente.

Således kan interkulturel uddannelse repræsentere en professionel og arbejdsmæssig kontekst, hvor en idrætslærer -eller træner oprindeligt måske føler sig usikker på. De undrer sig måske over, hvordan deres professionelle identitet vil hjælpe dem, idet de føler sig uforberedte på, hvad de skal gøre, og hvad de kan forvente af andre. Dette vil sandsynligvis være tilfældet, hvis de ikke har udviklet en klar følelse af interpersonelt selv.

Nye idrætslærere -eller trænere kan således henvende sig til tanker, synspunkter og overbevisninger, der tilsyneladende giver en følelse af kontrol og sikkerhed. I disse typer af sociale og professionelle situationer kan folk ofte stole på det, der kaldes "stereotyp tænkning", hvilket er brugen af eksisterende synspunkter og overbevisninger for at bringe nye eller komplekse situationer ned på samme niveau som enkle regler, forventninger eller valg (Reynolds et al., 2000; Stangor & Jost, 1997). I en sammenhæng med interkulturel uddannelse kan en idrætslærer -eller træner således blive fristet til at minimere de kulturelle forskelle blandt studerende. De kan også forvente, at forskellige kulturer ikke kan integreres, idet man ser bort fra individuelle forskelle, da disse forskelle vil gøre hans eller hendes uddannelsesmæssige indsats mere kompleks og vanskelig.

For at imødegå disse stereotyper og effektivt levere interkulturel uddannelse er der derfor nogle handlinger, som en idrætslærer -eller træner kan skride i:

- *Revidere og berige deres professionelle identitet og interpersonelle selv som en form for nødvendig tilpasning til gavn for deres uddannelsesmæssige mål.*
- *Lære nye måder at integrere deres tidligere professionelle identitet på med de nye faglige krav, værdier og modeller, der ofte omtales som vækst i professionel kompleksitet.*
- *Lære nye relationelle skemaer og integrere deres sociale identitet med nye modeller for interpersonelle oplevelser og adfærd.*

Denne læringsproces er ikke enkel og kræver personlig indsats, engagement og motivation. På et personlig plan skal en interkulturel underviser basere på og udøve personlig handlefrihed (Bandura, 1992; Zimmermann & Cleary, 2006). De har også brug for en personlig følelse af tillid for at gribe ind i uddannelsesmiljøet og skabe de situationer, der kan hjælpe ham eller hende med at vokse professionelt og blive interkulturelt kompetent (Anderson & Boylan, 2017).

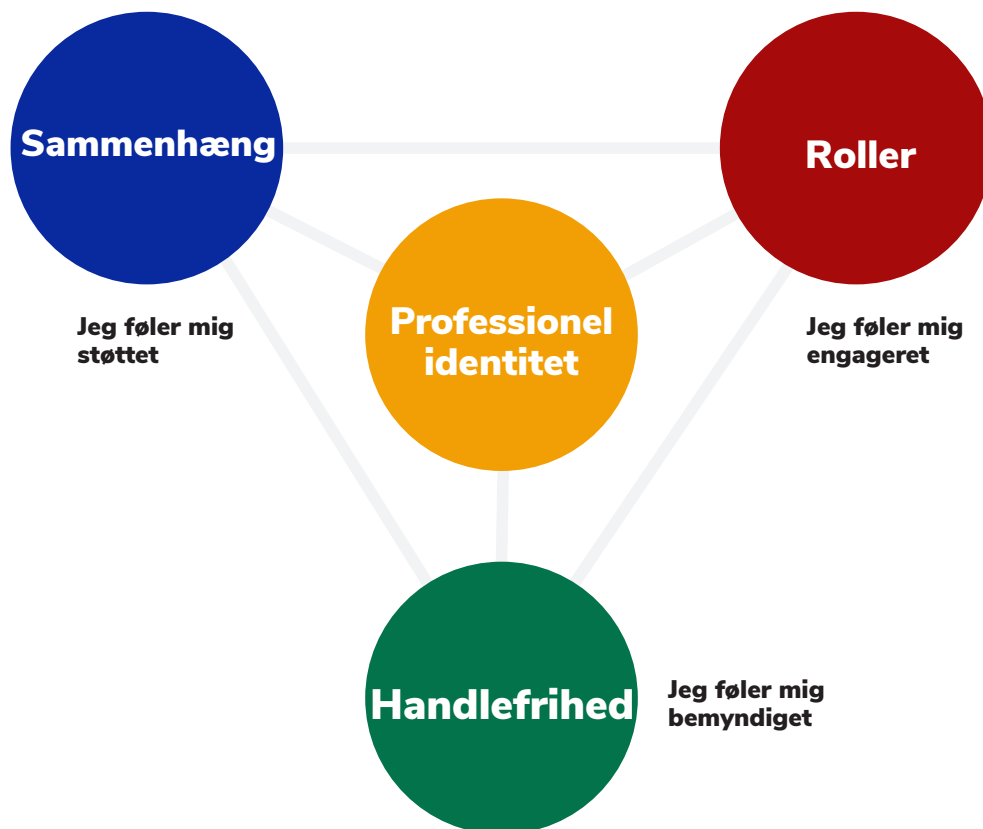
I sidste ende er disse læringsprocesser og væksten i professionel identitet indlejret i et komplekst netværk af dynamik, hvor ens personlige handlefrihed spiller en nøglerolle. Især når personen beskæftiger sig med og reagerer aktivt på kravene i den organisatoriske kontekst, overholder og personligt omfavner de forventede opgaver og roller og konstant er ude efter at styrke sin professionelle identitet (Camire et al., 2012) .

Følelsesregulering og psykologisk velvære

Begrebet personlig handlefrihed og den tilsvarende idé om, at man trygt kan gribe ind, aktivt og positivt ændre sine professionelle og interpersonelle oplevelser, fremkalder det følsomme emne "følelsesmæssig regulering" (Little & Lopez, 1996; Walls & Little, 2005). Personlig handlefrihed kan kun være virkelig effektiv, når man styrer og løser konflikter og frustrationer og udøver kontrol over sine egne følelsesmæssige oplevelser.

Interkulturel uddannelse er en professionel indstilling, der af mange grunde kan kræve disse følelsesmæssige evner. Studerende eller atleter med forskellig kulturel eller geografisk baggrund kan repræsentere en udfordring, der kræver stærk følelsesmæssig og personlig selvregulering fra idrætslæreren -eller træneren.

Situationsbevidsthed, lyttfærdigheder, tolerance og empati kan alle være nødvendige for følelsesmæssigt at håndtere udfordringerne i interkulturelle uddannelsesmiljøer (Sutton & Wheatley, 2003). Under disse ideelle forhold med følelsesmæssig selvregulering kan den interkulturelle underviser med tillid spille en aktiv rolle i udformningen og skabelsen af uddannelsesmæssige forhold, hvor de studerende er personligt engagerede og forfølger professionelle mål med en fornyet følelse af empowerment.



Resumé af nøglepunkter

- Personlige og professionelle identiteter hjælper med at guide folks tro og synspunkter om andre og om verden generelt.
- Disse identiteter påvirker igen ens interpersonelle selv, som informerer, hvordan man skal håndtere, nærme sig, tænke på og handle foran andre.
- Interkulturelle indstillinger kan ofte udfordre disse identiteter og adfærd, hvilket ofte får folk til at ty til stereotypning for at forklare nye, komplekse situationer.
- Nye tilgange (dvs. relationelle skemaer) og information skal integreres for at imødegå disse stereotyper og levere effektiv interkulturel uddannelse.
- Situationsbevidsthed, lyttfærdigheder, tolerance og empati kan alle være nødvendige for at klare udfordringerne i interkulturelle uddannelsesmiljøer.

Referencer

- Akkerman, S. F., & Meijer, P. C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and Teacher Education*, 27, 308-319.
- Anderson, P., & Boylan, P. (2017). From stereotyping to becoming interculturally competent. In M.L. Ennis & C.E. Riley (Eds.), *Practices in Intercultural Language, Teaching and Learning*. Cambridge Scholars Publishing.
- Baldwin, M.W. (1992). Relational schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 112(3), 461-484.
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. Hemisphere Publishing Corporation.
- Camire, M., Trudel, P., & Forneris, T. (2012). Coaching and Transferring Life Skills: Philosophies and Strategies Used by Model High School Coaches. *The Sport Psychologist*, 26, 243-260.
- Hendry, L.B. (1975). Survival in a marginal role: The professional identity of the physical education teacher. *The British Journal of Sociology*, Vol. 26, No. 4, 465-476.
- Hogg, Michael A., & Williams, Kipling D. (2000). From I to we: Social identity and the collective self. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 4 (1): 81-97.
- Karousiou, C. et al., (2019). Teachers' professional identity in super-diverse school settings: teachers as agents of intercultural education. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 25(2), 240-258.
- Little, T. D., & Lopez, D. F. (1996). Children's action-control beliefs and emotional regulation in the social domain. *Developmental Psychology*, 32, 299-312.
- Lysova, E. I. et al, Richardson, J., Khapova, S. N., & Jansen, P. G., (2015). Change-supportive employee behavior: A career identity explanation. *Career Development International*, 20, 38-62.
- Morin, A. (2011). Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807-823.
- Pajares, M. F. (1992). Teachers' beliefs and education research: cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, 63, 307-332.
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Haslam, S. A., & Ryan, M. K. (2000). When are we better than them and they worse than us? A closer look at social discrimination in positive and negative domains. *Journal of Personality and Social Psychology*. 78 (1): 64-80.

Stangor, C., Jost, J. T., Spears, R.; Oakes, P. J., Ellemers, N, et al. (Eds.), (2017). Commentary: Individual, group and system levels of analysis and their relevance for stereotyping and intergroup relations. *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*, 336–358.

Sutton, R.E. & Wheatley, K.F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review* 15, 327–358.

Tajfel, H. (1979). Individuals and groups in social psychology. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 18 (2): 183–190.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost, & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings* (p. 276–293). Psychology Press.

Turner, John, & Oakes, Penny (1986). The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism and social influence. *British Journal of Social Psychology*. 25 (3): 237–252.

Walls, T.A., & Little, T.D. (2005). Relations Among Personal Agency, Motivation, and School Adjustment in Early Adolescence. *Journal of Educational Psychology*. 97(1). 23–31.

Zimmerman, B.J., & Cleary, T.J. (2006). Adolescent's Development of Personal Agency (Chapter 2, pp. 45–69), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Information Age Publishing.

Aktiviteter og spil

Aktivitet 1:

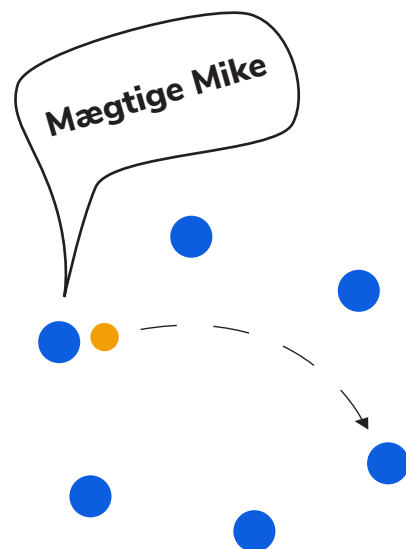
Bold og adjektiv

Denne aktivitet kan bruges til at skabe en positiv gruppestemning i starten af en session. Det afslører de forskellige kulturelle baggrunde for gruppemedlemmer og fremmer sprogdiversitet.

Beskrivelse

Denne øvelse er en gruppeaktivitet, der kan spilles af idrætslærere, trænere, studerende og atleter. Spillet lader dig lære alle deltagere at kende ved navn og reflektere over en personlig attribut og en attribut fra en anden. Deltageren skal reflektere over sig selv kreativt ved at søge efter et passende adjektiv.

Studerende eller atleter kommer i en cirkel og tænker på et adjektiv, der beskriver dem og har samme første bogstav som deres navn. Efter kort tid til at tænke begynder idrætslæreren eller træneren runden med sit eget navn og adjektiv (f.eks. Mighty Mike). Spillet starter med at kaste en bold til en anden studerende eller atlet, der nu siger sit navn sammen med deres adjektiv. Spillet fortsætter, indtil hver elev eller atlet har modtaget bolden en gang og sagt sit navn med et adjektiv.



Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvorfor valgte du det adjektiv, du gjorde? Hvad siger det om dig?

FORBINDE

Lærte du noget om dine holdkammerater eller klassekammerater? Var de valgte adjektiver ens eller forskellige fra hinanden?

ANVENDE

Hvorfor er det vigtigt at præsentere dig selv, når du er ny i en situation eller gruppe? Har du nogensinde været i en situation, hvor nogen ikke har forstået dit navn? Hvordan fik det dig til at føle dig? Hvordan håndterede du situationen?

Faciliteringsnotater

Træneren kan også tilføje bevægelse til spillet ved at lade deltagerne ændre deres position, når de siger deres navn og adjektiv. Efter to runder med at sige deres eget navn, kan træneren ændre retning for spillet. I stedet for at sige deres eget navn kaster studerende eller atleter bolden til en anden person og siger navnet på den person. Denne øvelse er også en hjælp til at huske deltagernes navne. Når man arbejder med mennesker med forskellige sproglige baggrunde, skal træneren tale tydeligt og langsomt. Læreren eller træneren kan også hjælpe elever eller atleter med at finde et passende adjektiv og tilskynde dem til at bruge ord fra deres modersmål.

Antal lærere eller trænere	1
Antal studerende eller atleter	15-20
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	15 min
Nødvendigt rum	Stort seminarrum, idrætshal eller sportstadion
Nødvendige materialer	En bold
Aktivitetsmål	At kende alle deltagere ved navn, at reflektere over et personligt egenskab og at kende egenskaber af andre.
Relaterede enheder	Enhed 1 og Enhed 2
Relaterede læringskompetencer	Kreativitet, selvbevidsthed og interkulturel indlæring

Aktivitet 2:

Livskortlægning

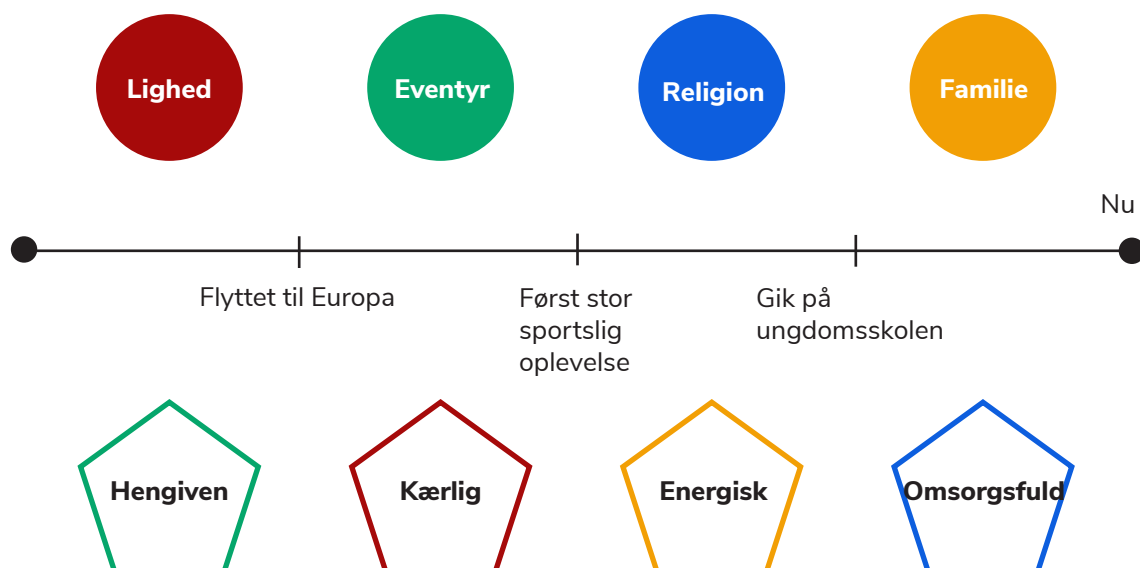
Denne aktivitet tilskynder studerende eller atleter til at reflektere over meningsfulde oplevelser og fremhæve øjeblikke med interkulturel læring.

Beskrivelse

Et livskort tilskynder studerende eller atleter til at beskrive, hvem de er og til at identificere de oplevelser, der har ført dem til, hvor de er i dag.

- Tegn en linje, der løber gennem midten af livskortet. Marker starten på venstre side af linjen (f.eks. fødsel). Marker "nu" (fx i dag) omkring halvvejs langs linjen. Du kan give plads i slutningen for at kortlægge oplevelser, som du måske vil have i fremtiden.
- Angiv de begivenheder eller oplevelser, der har haft stor indflydelse på, hvem du er i dag, langs linjen. De kan være store eller små, positive eller negative oplevelser. Pointen er, at disse oplevelser har påvirket og formet dig.
- Øverst på siden (over linjen) viser du nogle af dine værdier (f.eks. de ting i livet, der er vigtigst for dig).
- Nederst på siden (under linjen) viser nogle af funktionerne i din identitet og de kvaliteter, du føler dig bedst repræsenterer dig.

Eksempel



Hæng alle tegningerne på væggen. Studerende eller atleter tager derefter en galleritur for at lære om hinanden. Spørg, hvem der gerne vil melde sig frivilligt til at dele deres historie med hele gruppen.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvem er du? Hvad giver dig en følelse af formål? Hvad motiverer dig? Hvad er du mest stolt af i dit liv?

FORBINDE

Hvordan nærmer du dig at opbygge venskaber med mennesker med forskellige baggrunde?

ANVENDE

Hvad vil du gerne opleve i de kommende fem år? Kan du dele din handlingsplan? Hvilke dele af dit livskort har du kontrol over?

Faciliteringsnotater

Bed studerende eller atleter om at bruge deres kreativitet, mens de tegner eller udarbejder deres livskort. Det er ikke vigtigt at kopiere eksemplet her. Giv deltagerne tid til at interagere med hinanden om deres personlige liv, baggrund, kultur, personlige historier og yndlingsvideoer, bøger og film. Studerende eller atleter får mulighed for at lære hinanden at kende og forstå hinandens perspektiv. Dette vil føre til åbenhed, gensidig forståelse og vil styrke relationer inden for holdet og udvikle en følelse af holdånd.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	Åben
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	30 min
Nødvendigt rum	Klasselokale eller andet rum, hvor deltagerne kan tegne
Nødvendige materialer	• Flipoverpapir • Tuscher • Bånd
Aktivitetsmål	At forstå sig selv ved at reflektere over personlige oplevelser, værdier, holdninger og diskutere faktorer, der formede dig til at blive den, du er i dag.
Relaterede enheder	Enhed 1
Relaterede læringskompetencer	Selvbevidsthed, følelsesmæssig bevidsthed, kreativitet, præsentationsevner, undervisning og refleksion, perspektiv og respekt

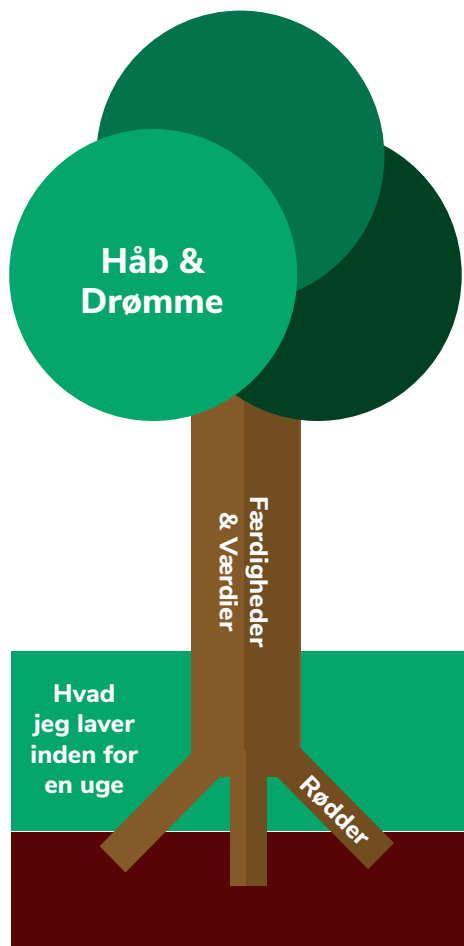
Aktivitet 3:

Livets træ

Ved hjælp af billedet af et træ som en metafor for livet opdager studerende eller atleter, hvordan aspekter af sig selv formes af fortiden og identificerer den slags person, de ønsker at bevæge sig fremad.

Beskrivelse

Det første trin er at tegne et træ inklusive rødderne, jorden, stammen og grenene. Derefter mærkes hver del af træet i henhold til nedenstående instruktioner.



Rødderne: Skriv ned, hvor du kommer fra, på rødderne. Dette kan være din hjemby, region, land osv. Du kan også skrive ned den kultur, du voksede op i, en klub eller organisation, der formede din ungdom, eller en forælder eller værge.

Jorden: Skriv ned de ting, du vælger at gøre hver uge på jorden. Dette bør ikke være ting, du er tvunget til at gøre, men snarere ting, du har valgt at gøre for dig selv.

Stammen: Skriv dine færdigheder og værdier på stammen. Du kan skrive dine værdier startende ved bunden af stammen, der går op og derefter gå over til dine færdigheder.

Grenene: Skriv dine håb, drømme og ønsker ned på grenene. Disse kan være personlige, fælles eller generelle for hele menneskeheden. Tænk både på lang og kort sigt. Spred dem rundt i de forskellige grene.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvad har du lært om dig selv? Er du på nogen måde overrasket over, hvordan du har beskrevet de forskellige dele af dit træ?

FORBINDE

Har du lært noget nyt om de andre studerende eller atleter? Er der nogen ligheder mellem dig og de andre studerende eller atleter? Hvad er nogle af de bemærkelsesværdige forskelle?

ANVENDE

Hvordan har andre mennesker og deres forskellige livshistorier påvirket dit liv? Tror du, at du ville være den person, du er i dag uden indflydelse fra andre?

Faciliteringsnotater

Hvis du kun kan tænke på en eller to ting pr. sektion af træet ad gangen, skal du ikke bekymre dig om det. Denne øvelses natur er, at når du gennemfører hvert trin, låser den op flere minder og ideer til andre dele. Du kan til enhver tid springe rundt og udfylde ting. Det mest nyttige i starten er bare at skrive ting ned og se, hvor det fører dig.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	Åbent
Typisk aldersgruppe	14+
Nødvendig tid	60 min
Nødvendigt rum	Klasselokale eller andet rum, hvor deltagerne kan tegne
Nødvendige materialer	• Flipoverpapir • Tuscher • Bånd
Aktivitetsmål	At forstå dig selv ved at reflektere over personlig historie, oplevelser, færdigheder, værdier, håb og drømme
Relaterede enheder	Enhed 1 og Enhed 2
Relaterede læringskompetencer	Selvbevidsthed, følelsesmæssig bevidsthed, kreativitet, præsentationsevner, refleksion, perspektiv og respekt

Aktivitet 4:

Håb er i luften

Denne aktivitet har til formål at give deltagerne energi og reflektere over interkulturelle indstillinger.

Beskrivelse

Der er ingen par eller grupper i denne aktivitet, alle deltagerne er i et hold.

- Forbered nok balloner (dvs. mindst 1-2 pr. Person) til brug under aktiviteten.
- Spørg deltagerne "Hvad er der brug for (f.eks. personlige træk, miljø) for at klare sig godt i interkulturelle omgivelser / grupper?". For mere modne grupper kan du også spørge noget som "Hvad er udfordringerne i dit samfund, når det kommer til interkulturelle interaktioner"
- Skriv svarene på et stykke flipover-papir.
- Bed hver person om at sprænge en stor ballon i fuld størrelse.
- Bed dem om at gennemgå flipover-listen, vælg et svar og skriv svaret på ballonen

Forklar:

- ◇ Målet med denne aktivitet er at holde alle balloner i spil til enhver tid.
- ◇ Du vil give gruppen tid til at se, hvor længe gruppen kan holde ballonerne i luften.
- ◇ Når de først er i luften, kan balloner blive ramt af ethvert gruppemedlem med en hvilken som helst kropsdelt.
- ◇ Hvis en ballon rører jorden, får gruppen et slag.
- ◇ Der vil være tre muligheder for gruppen at gå efter den bedste tid.
- ◇ Når du siger "Gå!", skyder hver person en ballon i luften. Spillere kan ikke holde balloner eller lade dem røre jorden, og de skal beholde alle ballonerne i luften.
- ◇ Tilføj hver 15 sekunder en ballon til, indtil du er løbet tør for balloner.
- Efter 3 slag (når 3 balloner har rørt jorden), skal du stoppe uret og fortælle deltagerne tiden. Mellem hvert spil fortæller de unge, at de har 1 minut til at brainstorme og planlægge, hvordan de kan forbedre deres tid (for at beholde ballonerne i luften længere).
- Styr en diskussion og giv deltagerne tid til refleksion.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvordan føltes det, da nye balloner blev tilføjet? Hvilke strategier brugte du for at holde dem i luften?

FORBINDE

Hvordan føles det i livet, når der er for mange problemer / ting at fokusere på? Hvad ville der være sket i denne aktivitet, hvis du havde færre balloner? Hvis du havde mere tid til at

planlægge?

ANVENDE

Hvad kan du gøre for at holde alle ballonerne i luften i dit liv? Hvad fortæller denne aktivitet os om den bedste måde at tackle problemer relateret til interkulturel læring i dit samfund på? (For eksempel vigtigheden af at planlægge eller fokusere på et par spørgsmål i stedet for alt på én gang.)

Faciliteringsnoter

Sørg for, at deltagerne arbejder sammen om at finde nye strategier til at holde ballonerne i luften.

Mulige variationer

- Bed deltagerne om at reflektere over de vanskeligheder, som mennesker, der kommer fra forskellige kulturelle baggrunde, skal have i et nyt samfund.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	Åbent
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	20 min
Nødvendigt rum	Åbent rum, såsom et stort rum, legeplads eller fitnesscenter
Nødvendige materialer	• Flipoverpapir • Kuglepenne/Tuscher • Balloner
Aktivitetsmål	At forstå sig selv gennem refleksion over personlige oplevelser og at udvikle kritisk tænkning
Relaterede enheder	Enhed 1 og Enhed 3
Relaterede læringskompetencer	Selvbevidsthed, følelsesmæssig bevidsthed, kritisk tænkning

2

At forstå andre

Introduktion

Forståelse for andre er kernen i at fremme interkulturel uddannelse, som lettes af processer relateret til personlig ledelse, kommunikation og samarbejde. Denne enhed fokuserer derfor på specifikke teknikker til at forbedre nøgleelementerne i kommunikation mellem mennesker og hvordan man anvender sig selv som en leder for at skabe positiv udvikling med de miljøer og mennesker, du arbejder med, interagerer.

Målet her for idrætslærere og trænere er ikke kun at forstå andre, men at give dem værktøjerne til at skabe miljøer, der promoverer og fremmer gensidig forståelse.

Emner



Kommunikation

Fokuserer på motiverende interviewteknikker og hvordan de kan integreres i sportsindstillinger. Disse teknikker er designet til at skabe større forståelse og producere internt motiveret forandring ved at mobilisere individets egne forandringsressourcer til at engagere sig i interkulturelle processer. Deltagerne præsenteres for værktøjer vedrørende spørgsmålsteknikker og anerkendte tilgange til procesudvikling.



Samarbejde

Fokuserer på processerne til at udvikle et hold i både sportslige og fysiske aktivitetsindstillinger - herunder muligheder og udfordringer relateret til hvert trin i holdets udviklingsfase.



Personligt lederskab

Fokuserer på ledelsesdimensionen som en kernekompetence for idrætslærere og trænere til at lede sociale processer relateret til at forstå andre. Formålet med at inkludere ledelse som en kernekompetence er, at det kan føre de sociale processer i og omkring deres opgave at undervise eller træne - både med hensyn til at lede sig selv og lede andre.

Enhedens læringsresultater

1

Identificere og respektere andres baggrund, holdninger, værdier, behov og adfærd.

2

Kommunikere med respekt og lytte til andre, mens du overvejer forskelle inden for en gruppe.

3

Lede kulturelt forskellige indstillinger og grupper på en sammenhængende, positiv og motiverende måde.

4

Forklare udvalgte kommunikationsmodeller, der er relevante for det overordnede område for interkulturel uddannelse og forståelse.

Nøglebegreber

Empati	Er evnen til at forstå og dele andres følelser
Selv-effektivitet	Er den personlige vurdering af, hvor godt man kan udføre handlingsforløb, der kræves for at håndtere potentielle situationer
Kulturforskelle	Forskellige overbevisninger, adfærd, sprog, praksis og udtryk, der betragtes som unikke for medlemmer af en bestemt etnicitet eller national oprindelse
Kommunikation	Formidling eller udveksling af information ved at tale, skrive eller bruge et andet medie
Samarbejde	Handlingen eller processen med at arbejde sammen mod et gensidigt slutmål
Lederskab	Handlingen af at lede eller vejlede enkeltpersoner, en gruppe mennesker eller en organisation

Teoretisk information

Kommunikation

Kommunikationskompetencerne for denne enhed er baseret på motiverende interviewteknikker, der sigter mod at gøre det muligt for idrætslærere og trænere at få en større forståelse af deres grupper og samtidig fremme hurtig, internt motiveret forandring (Miller og Rollnick, 1991). Disse teknikker er især nyttige, fordi de hjælper idrætslærere og trænere med at tænke over a) hvilke spørgsmål de stiller og b) hvordan de stiller spørgsmålene. Til gengæld hjælper disse spørgsmål med at opnå en bedre forståelse af andre, hjælpe med at implementere diskussioner efter REFLEKTERE-FORBINDE-ANVENDE-tilgangen og give idrætslærere og trænere mulighed for at fremme forandring. Desuden fremmer disse teknikker kompetence og motivation til at engagere sig i interkulturel kommunikation mellem deltagende studerende eller atleter.

Motivational interviewing (MI) er et direktiv, individuelt centreret rådgivningsstil, der hjælper enkeltpersoner med at udforske og møde tvetydige situationer. Gennem diskussioner hjælper idrætslærere-og trænere andre med at identificere løsninger på problemer, mens de afslører indsigt i de mennesker, de interviewer. Generelt indeholder MI tre vigtige kommunikationsteknikker, som er præsenteret i nedenstående tabel (Souders, 2020).

Hvad	Forklaring	Eksempler
Åbne spørgsmål	Åbne spørgsmål giver os mulighed for at finde ud af mere om et individuelt perspektiv og hjælpe med at fremhæve samarbejde.	Hvad fik dig til at reagere på den måde? Hvordan vil du håndtere dette i fremtiden?
Bekræftelse	Bekræftelse kan ske ved at genkende og kommentere en persons situation, styrker og evner. Desuden bidrager bekræftelse til gensidig forståelse.	Ser ud til at dette er virkelig udfordrende. Ikke underligt at du føler dig overvældet.
Reflekterende lytning / opsummering	Reflekterende lytning kan anvendes effektivt gennem opsummering. Når vi gentager, hvad individet har fortalt os med vores egne ord og i form af en erklæring snarere end et spørgsmål, opfordrer vi til fortsat diskussion, samtidig med at vi også får en chance for at validere vores egen forståelse af den anden person.	Hvad jeg hører dig sige er...

Du kan finde ud af mere om MI-teknikker i vores interaktive værktøjssæt **interaktive værktøjssæt**, inklusive en **interview** fra metodens medstifter.

Samarbejde

Der er noget meget stærkt ved at få en gruppe mennesker til at arbejde hen imod et fælles mål. Det kan dog være meget udfordrende at få dette til at ske - især når grupper har individer med mange forskellige tilgange, overbevisninger og værdier. Det er her, en dybere forståelse af teamwork-teorier kommer til nytte. Teamwork-teorier er organiserede måder at forstå visse omstændigheder, procedurer og adfærd på. Bruce Tuckman-teamudviklingsteorien identificerer den proces, hvorigennem et team udvikler sig, samt hvilke udfordringer og muligheder der opstår gennem trinene i den givne proces. Bruce Tuckman-teorien blev hugget ud i 1960'erne og består af fire hovedfaser med titlen formning, storming, normering og udførelse. Forståelse af disse faser kan også hjælpe idrætslærere og trænere bedre med at identificere mønstre inden for gruppeadfærd og tilpasse deres tilgang i overensstemmelse hermed.

- *Formningsstadiet finder sted, når holdet eller gruppemedlemmerne møder hinanden. Gruppemedlemmer vil oprindeligt forsøge at undgå konflikter i frygt for at give et dårligt førsteindtryk. Denne fase er vigtigst for at blive bekendt og lære at arbejde sammen. Her bør idrætslærere og trænere fokusere på at skabe en god startproces, der hjælper med at sætte tonen til målene og forventningerne i deres klasser og sessioner.*
- *Den anden fase kaldes storming. På dette stadium dukker ikke kun forskellige individers ideer og perspektiver op, men uenigheder og argumenter vedrørende disse ideer begynder også at udvikle sig. Denne fase udfordrer de mål, der blev sat i starten, og er en test af gruppemedlemmers modenhed og evne til at gå på kompromis med andre - hvilket er to vigtige nødvendigheder for vellykket teamwork. Derfor bør idrætslærere -og trænere også være villige til at gå på kompromis med og justere deres mål og forventninger på dette stadium.*
- *Den tredje fase er normering, der finder sted, når gruppen er klar til at bevæge sig fremad med tildeling af roller og begynde faktisk arbejde og / eller målrealisering. Dette trin kan være et godt tidspunkt at diskutere og revurdere, hvordan gruppen fungerer.*
- *Den fjerde fase, der udfører, sker, når gruppen eller teamet begynder at arbejde som en sammenhængende enhed effektivt og produktivt. Der er meget lidt argument eller tøven. Udviklingsprocessen er afsluttet, når individuelle medlemmer synkroniseres korrekt inden for deres roller. De udførte resultater og positive adfærd skal bemærkes og fejres, hvilket styrker de fremskridt, der allerede er gjort.*

Personligt lederskab

Ledelse er en kernekompetence for idrætslærere og trænere, da de er ansvarlige for at lette sociale processer i og omkring deres opgave at undervise eller træne - hvilket både indebærer at lede sig selv og lede andre.

I 2011 præsenterede James Scouller modellen Three Levels of Leadership (= Tre ledelsesniveauer) som et praktisk værktøj til at udvikle en persons lederskabstilstedeværelse, knowhow og dygtighed - både i forhold til en gruppe eller enkeltpersoner i den gruppe og i forhold til lederne selv. Modellen skelner mellem offentlig, privat og personlig ledelse. Tanken er, at hvis ledere ønsker at være effektive, skal de arbejde på alle tre niveauer parallelt. At udøve lederskab på disse tre niveauer hjælper med at fremme kommunikationen og samarbejdet, der er nødvendigt for at skabe et miljø med gensidig forståelse inden for interkulturelle omgivelser.

- **Offentlig ledelse** henviser til de handlinger eller adfærd, som ledere tager for at påvirke to eller flere mennesker samtidigt, og er rettet mod (1) at blive enige om en vision; (2) at skabe en atmosfære af tillid og teamwork; og (3) at drive vellykkede kollektive handlinger og resultater.
- **Privat ledelse** vedrører lederens en-til-en-håndtering af enkeltpersoner i teamet. Selvom ledelse indebærer at skabe en følelse af gruppeenhed, er grupper sammensat af individer, der varierer i ambitioner, selvtillid, erfaring og psyke.
- **Personligt lederskab** adresserer lederens tekniske, psykologiske og moralske udvikling og dens indvirkning på hans eller hendes lederskabs tilstedeværelse, dygtighed og adfærd. Den besidder tre elementer: (1) teknisk knowhow og dygtighed med henvisning til lederens svagheder og hans / hendes evne til at opdatere viden og færdigheder; (2) den rigtige holdning til andre mennesker; og (3) psykologisk selvbeherskelse, der understreger selvbevidsthed og fleksibel styring af ens sind, der gør det muligt for ledere at forbinde sig stærkere med deres værdier, lade deres lederskabstilstedeværelse flyde og handle autentisk for at tjene dem, de leder.

There are numerous extra activities made available on our [interactive toolkit](#). You can even find video descriptions of [activities](#) developed by our partners.

Resumé af nøglepunkter

- Effektive kommunikations- og ledelsesevner kan hjælpe idrætslærere og trænere med at få indsigt i deres studerende og atleter og skabe et miljø med gensidig forståelse.
- Motiverende interviewteknikker kan hjælpe dig med at tænke over, hvilke spørgsmål du kan stille, og hvordan du kan stille dem. Disse teknikker kan ikke kun hjælpe dig med at føre uformelle diskussioner med studerende og atleter, men også danne et fundament, som du kan bruge REFLEKTERE-FORBINDE-ANVENDE-metoden til.
- For at fremme godt samarbejde og teamwork er det vigtigt at være opmærksom på de forskellige faser af gruppedannelse, og hvilke tilgange der fungerer bedst på hvert trin.
- I sidste ende kan kommunikation og samarbejde kun genereres, når idrætslærere og trænere er effektive ledere på alle niveauer, herunder offentlige, private og personlige.

Referencer

Egolf, D. (2013). *Forming Storming Norming Performing: Successful Communication in Groups and Teams*. (3rd ed.). iUniverse.

Miller W. R., & Rollnick S. (2002). *Motivational interviewing: preparing people for change*. (Vol. 2). The Guilford Press.

Scouller, J. (2011). *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill*. Management Books 2000.

Souders, B. (2020). 17 Motivational Interviewing Questions and Skills. Positive Psychology. <https://positivepsychology.com/motivational-interviewing/>

Stein, J. (n.d.). Using the Stages of Team Development. MIT Human Resources. <https://hr.mit.edu/learning-topics/teams/articles/stages-development>

Aktiviteter og spil

Aktivitet 1:

Heliumstang

Et vildledende simpelt spil, der er let at facilitere og giver gruppen en fælles oplevelse, hvorved man diskuterer spørgsmål om teamwork og lederskab.

Beskrivelse

Skriv følgende på et flipover-papir eller et dias. "Opgave: At sænke stangen til jorden som en enkelt enhed på kortest mulig tid".

- Skriv følgende instruktioner på et flipover og sørg for, at det er synligt for alle studerende og atleter:
 - ◇ Dann to linjer vendt mod hinanden med hver person stående skulder til skulder.
 - ◇ Løft dine hænder til taljenhøjde og stræk kun dine (pege)fingre.
 - ◇ Hvert medlem skal til enhver tid opretholde kontakt med stangen, når stangen hviler på deres to pegefingre.
 - ◇ Du må ikke låse eller på anden måde holde fast i stangen.
- Forklar derefter følgende:
 - ◇ Vi har det sjovt med en kort øvelse.
 - ◇ Din opgave er at sænke denne stang til Jorden sammen på kortest mulig tid. Og jeg har mit stopur, der måler tiden i den hundrededel af et sekund. Du konkurrerer med grupper over hele verden, der har gjort denne samme øvelse – olympiere og forretningsledere endda.
 - ◇ I skal danne to lige linjer vendt mod hinanden, hvor hver person står skulder mod skulder.
 - ◇ Demonstrer, at hver person rejser sine hænder til taljenhøjde og strækker fingrene med tommelfingeren oprejst (se billede).
 - ◇ Hver person skal altid have kontakt med stangen!
 - ◇ Dette er ikke en kreativtøvelse – stangen hviler simpelthen på dine fingre, når du sænker den ned til jorden så hurtigt som muligt. Ikke noget med at låse fingrene eller holde fast på stangen. Den hviler oven på dine fingre, og du sænker den ned.
- Så snart du har gennemført instruktionerne, skal du få de studerende eller atleterne op og i position. Giv ikke tid til at stille spørgsmål. Husk, at hensigten er, at der skal være forvirring. Hvis folk har spørgsmål om, hvad de skal gøre, skal du blot angive de instruktioner, du allerede har givet.
- Når de studerende eller atleter er i position, er du som facilitator ved hjælp af en medfacilitator eller frivillig nødt til at rejse stangen så højt som muligt og derefter sænke stangen ned på fingrene. Mind dem om, at du vil starte timeren, så snart stangen rører ved deres fingre.
- Når stangen rører elevernes eller atleternes fingre, skal du starte stopuret og sikre, at alle er

forbundet til stangen. Hvis der er huller mellem stangen og fingrene, skal du minde dem om at røre ved stangen.

- Mens de studerende eller atleter forsøger at flytte stangen til jorden, observerer hvad der sker. Tilskynd dem, der observerer, også til at tage specifikke mentale notater af, hvad der sker.
- Fortsæt med at observere, mens gruppen arbejder sammen. Fortsæt med at minde dem om reglerne, så alle studerende eller atleter altid har deres fingre ved at røre ved stangen.
- Når stangen er på jorden, skal du stoppe uret og sige dem tillykke for deres præstation.
- Bed alle studerende eller atleter om at sætte sig ned og diskutere ved hjælp af nedenstående spørgsmål som vejledning. Skriv tiden fra stopuret på et flipover-papir, så det er synligt for alle.
- Afslut aktiviteten med at takke alle for deres bidrag til opgaven og diskussionen.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvad har du bemærket om kommunikationen under denne aktivitet (Lyt efter skylden, alle taler, ingen lytter osv.)? Tillad studerende eller atleter at bebrejde hinanden, grine ved, hvad der skete, og bed dem om at forklare deres frustrationer. Hvem spillede en lederrolle under denne aktivitet? Hvordan valgte holdet lederen? Hvordan handlede lederen gennem hele aktiviteten?

FORBINDE

Hvad er nogle tip, du følger for at holde positiv kommunikation med nogen med en anden kulturel baggrund? Hvem er din rollemodelleder, der ikke kommer fra dit land, og hvorfor?

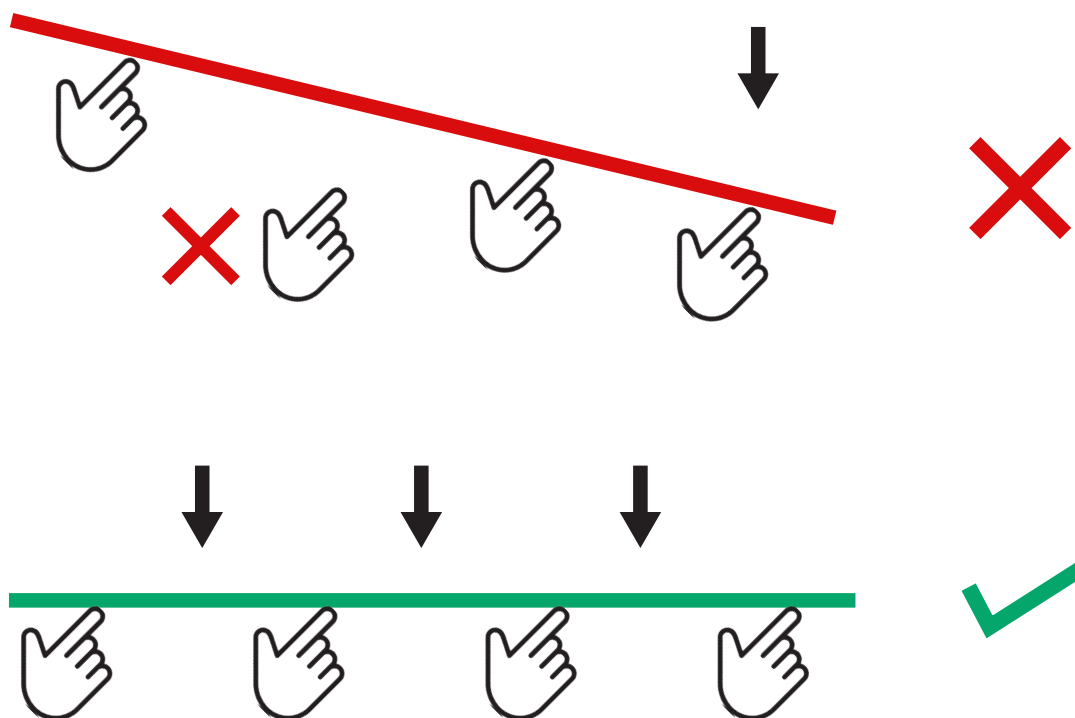
ANVENDE

Hvordan kan kommunikation hjælpe et effektivt lederskab? Baseret på nutidens erfaring, hvilke andre færdigheder vil du bruge mere, når du underviser eller træner andre i interkulturel læring?

Feliciteringsnotater

Ideelt set vil du have omkring 16 til 20 personer på stangen fordelt jævnt på begge sider. Hvis du har mere end 20 personer i din træningsgruppe, skal de ekstra personer være observatører. Den gennemsnitlige tid til at flytte heliumstangen til jorden er syv minutter. Den længste tid er 20 minutter. Lærere og trænere skal muligvis implementere denne aktivitet i slutningen af deres session, når de kan udfordre eleverne til at oprette nye poster og derefter bruge refleksionsdelen til at udvikle de målrettede kompetencer.

Undervisning eller træning er ikke automatisk, men en færdighed, der læres gennem praksis. Spørg gruppen, om de fik en ny chance, ville de være i stand til at gennemføre aktiviteten med bedre resultater? Hvis der er nok tid og interesse fra gruppen, så tillad gruppen at prøve en anden gang.



Antal lærere eller trænere

1-2

**Antal studerende eller
atleter**

12-16 (ekstrafolk kan være med som observatører)

Typisk aldersgruppe

12+

Nødvendig tid

30 minutter

Nødvendigt rum

Legeplads

Nødvendige materialer

- Flipoverpapir
- Tuscher
- Lang, slank, lys stang (ca. 3 meter lang og 2,5 cm tyk)
- Stopur eller timer på en mobilenhed

Aktivitetsmål

At forstå, at undervisning og træning til interkulturel læring er et sæt kompetencer, der kan læres

Relaterede enheder

Enhed 2 og Enhed 3

**Relaterede
læringskompetencer**

Ledelse, kommunikation, teamwork, aktiv lytning og problemløsning

Aktivitet 2:

Holdets tillid

Målet med spillet er at udvikle kommunikationsevner ved sikkert at guide en partner gennem et kompliceret kursus.

Beskrivelse

- Brug kridt eller tape til at markere et rektangulært legeområde. Sørg for at markere en klar startlinje på den ene side af rektanglet.
- Spred genstande i hele legepladsen for at skabe en udfordrende forhindringsbane.
- Del studerende eller atleter op i par.
- Bed spillerne om at tænke på en person, de har tillid til i deres liv.
- Den anden partner spiller rollen som "en person, de stoler på."
- Forklar, at dette er et spil, hvor par skal have tillid til hinanden.
- Bed om en frivillig fra hvert par, der føler sig tryk ved at have bind for øjnene for at spille rollen som tillidsvisende person.
- Giv hver tillidsvisende person bind for øjnene.
- Den anden partner spiller rollen som guide.
- Forklar og demonstrer, at:
 - ◇ Hvert par står bag startlinjen.
 - ◇ Den tillidsvisende person i hvert par skal bære bind for øjnene og forberede sig på at krydse forhindringsbanen.
 - ◇ Når du siger "Gå!", bevæger hvert par sig gennem forhindringsbanen til den modsatte side af rektanglet og tilbage.
 - ◇ Guiden kan gå ved siden af den tillidsvisende person, men må ikke berøre den tillidsvisende person på nogen måde.
 - ◇ Hvis den tillidsvisende person rører ved en genstand i forhindringsbanen, skal han eller hun vende tilbage til startlinjen og begynde igen.
- Gentag spillet, så spillerne kan skifte roller.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvordan følte det at bære bind for øjnene for de af jer, der var tillidsvisende personer? For de af jer, der var guider, hvordan følte det at være ansvarlig for tillidens sikkerhed? Hvad gjorde I som guider for at få jeres tillidsvisende person til at føle sig sikker?

FORBINDE

Hvad er nogle situationer, hvor du har tillid til andre fra en anden kultur? Hvad fik dig til at føle dig sikker på at være tillidsvisende person i disse situationer? Hvad er nogle situationer i dit liv, når du har været nødt til at være en "guide" for nogen fra en anden kultur? Hvordan føltes det at være en guide i disse situationer?

ANVENDE

Hvordan kan du hjælpe andre med at stole på dig? Hvad hjælper dig med at stole på andre?

Faciliteringsnotater

Bed alle hold om at starte bag startlinjen. Når du beder om, at spillere melder sig frivilligt til at være tillidsvisende personer, skal du huske, at der er en social risiko for, at ikke alle enkeltpersoner føler sig godt tilpas i starten. Det kan være nyttigt at forklare, at udfordringen er deres valg. De er et værdifuldt medlem af holdet, uanset om de er tillidsvisende personer eller guider.

Føj flere objekter til forhindringsbanen, og udfordr de tillidsvisende personer til at udføre tre opgaver, mens de er i forhindringsbanen, inden du flytter til den anden side af rektanglet. For eksempel kan du sige, "Hver tillidsvisende person skal sidde på den stol, tage den sten op og kravle under rebet, før han eller hun går til den anden side af forhindringsbanen."

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	Åbent
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	20 min
Nødvendigt rum	Legeplads
Nødvendige materialer	• 1 bind for øjnene per par • 25 genstande: bolde, stole, kegler, pinde, flasker eller andre. • Bånd
Aktivitetsmål	At udvikle evnen til at stole på andre og opbygge et tillidsfuldt miljø gennem effektiv ledelse og kommunikation
Relaterede enheder	Enhed 2 og Enhed 3
Relaterende læringskompetencer	Effektiv kommunikation, ledelse, tillid og selvbevidsthed

Aktivitet 3:

Lyt med din krop

A fun game that demonstrates the importance of body language and how questions and reflective listening can manifest themselves differently for different people.

Beskrivelse

- Del deltagerne i to grupper: Fortællere og lyttere.
- Forklar, at hver historiefortæller har tre minutter til at tænke på en to minutters historie om noget eller nogen, der har inspireret dem og har haft stor indflydelse på deres liv.
- Tag lytterne uden for rummet eller til den anden side af legepladsen.
- Forklar, at når historiefortællerne begynder at fortælle deres historie, vil du kalde trin ud (se nedenfor)
- Efter tre minutter bed hver historiefortæller om at finde en lytter, som han kan samarbejde med.
- Kald trin 1–4 ud, hvor der er 45-60 sekunder mellem hvert trin.
- Når par har afsluttet opgaven, skal du bede alle om at sidde sammen igen. Leder en diskussion ved hjælp af nedenstående spørgsmål som vejledning.

Trin 1, lytterne vil:

- undgå øjenkontakt
- fikle med noget, de har på
- undgå at lyde (f.eks. "hmm" eller "ja")

Trin 2, lytterne vil:

- se deres partner i øjet
- nikke på hovedet
- se interesseret ud

Trin 3, lytterne vil:

- gøre alt ovenstående, men lave også opmuntrende lyde (f.eks. "ja" eller "rigtigt")

Trin 4, lytterne vil:

- gøre alt ovenstående, men stille også nogle spørgsmål for at hjælpe partnere med at udvikle deres ideer
- Prøve at opsummere, hvad den anden person siger for at validere deres forståelse.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvordan følte du dig som historiefortæller? Hvordan følte du dig som lytter? Hvordan ser du ud for dig selv, når du virkelig lytter?

FORBINDE

Kan du huske en tid i dit liv, hvor du følte, at nogen virkelig lyttede til dig? Hvad gjorde han eller hun?

ANVENDE

Når du er sammen med andre, hvordan kan du vise, at du aktivt lytter til dem?

Faciliteringsnotater

Understreg vigtigheden af at lytte med deres krop, da den viser respekt for andre, skaber tillid og viser påskønnelse og anerkendelse. Det hjælper dig også med at lære mere.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	12-24
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	30 minutter
Nødvendigt rum	Nok rum for hvert par til at kommunikere
Nødvendige materialer	Ingenting
Aktivitetsmål	At identificere vigtigheden af kropssprog i at lytte til og kommunikere med andre; at øve sig på åbne spørgsmål og reflekterende lytning
Relaterede enheder	Enhed 2 og Enhed 3
Relaterede læringskompetencer	Kommunikation, aktiv lytning, respekt og tillid

Aktivitet 4:

GROW (Goals, Reality, Options, Will)

Mål, Virkelighed, Muligheder, Vilje. An activity that uses peer coaching to develop personal action plans.

Beskrivelse

- Begynd denne session med at fortælle studerende eller atleter, at det er tid til at starte øvelsen.
- Bed dem om at tænke over et specifikt mål, som de gerne vil nå.
- Bed studerende eller atleter om at finde to partnere.
- Forklar, at denne øvelse vil være 20-30 minutters tid: Den ene skal træne, den ene skal blive trænet, og den anden vil observere.
- Under øvelsen skal du fortælle de studerende eller atleter, at du vil give dem plads og tid til træning. De kan komme og få hjælp fra dig, men du vil prøve at holde dig væk fra dem.
- Ved halvvejsmærket skal du gå rundt og meddele tiden for at sikre deltagerne
- I slutningen af øvelsen samles deltagerne til en debriefingsdiskussion.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvordan var det at blive trænet? Hvordan var det at være træner? Hvad observerede du? Gik du derfra med en handlingsplan? Hvor engageret føler du dig for din handlingsplan? Hvorfor eller hvorfor ikke? Var processen meningsfuld? Delte du mere, end du troede, du ville? Hvad aktiverede eller forhindrede dig i at dele? Hvor udfordrende var det at lytte?

FORBINDE

Har du haft sådanne samtaler med folk, du har trænet tidligere? Hvordan var disse samtaler ens eller forskellige fra den, du lige havde?

ANVENDE

Kan du se dig selv bruge denne øvelse i dit arbejdsmiljø? I hvilken type situation føler du, at dette ville fungere? Hvordan ville du oprette øvelsen anderledes? Kan du træne dig selv ved hjælp af denne øvelse? Hvad kan du gøre for at være mere modtagelig for træning eller råd fra andre? Hvordan kan du gøre andre mere modtagelige for dit råd?

Faciliteringsnoter

Lærere og trænere kan bruge nedenstående uddelingskopi til at guide en modificeret GROW-øvelse med deres studerende og atleter i deres programmer. Prøv at holde samtalen maksimalt fra 15 til 20 minutter. Del vejledende spørgsmål ud til de studerende eller atleter. Tillad dem at læse det i to minutter. Aktiv lytning er utrolig respektfuld. Det holder nogen på et reflekterende sted og giver dem i de fleste tilfælde mulighed for at finde løsninger på deres egne bekymringer. Mens du sætter målene, skal du prøve at identificere et præstationsmål og ikke et slutmål.

Mål:	Hvad er dit mål? Hvornår vil du nå det ved?	Hvor hårdt bliver det? Hvordan hjælper det dig? Hvordan ved du, hvornår du har nået dit mål?
Virkelighed:	Hvad sker der nu? Hvem er involveret? Hvad sker der med dig, når det går dårligt i dette spørgsmål?	Hvad har du gjort ved dette hidtil? Og hvad skete der? Hvad forhindrer dig i at komme videre?
Muligheder:	Hvilke ideer har du til at hjælpe dig med at nå dit mål? Hvad mere kunne du gøre?	Vil du have en anden idé? Hvad er de ting, du kan lide og ikke kan lide for hver idé?
Vilje:	Hvilken idé vælger du? Hvornår skal du gøre det? Hvilke problemer kunne du stå over for?	Hvordan vil du komme over disse problemer? Hvilken hjælp har du brug for? Hvordan får du denne hjælp?

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	Åbent
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	40 minutter
Nødvendigt rum	Plads, hvor vi kan give mindst 2 m x 2 m til hvert par
Nødvendige materialer	Papir og pen pr. Par
Aktivitetsmål	At øve sig i at stille spørgsmål og i aktiv lytning - som træner og som den, der bliver trænet; at opdage forbindelserne mellem de teorier, der er dækket af workshoppen, til hvordan de anvendes i en reel situation
Relaterede enheder	Enhed 2 og Enhed 3
Relaterede læringskompetencer	Kommunikation og aktiv lytning

3

**Planlægning og
levering af sessioner**

Introduktion

Efter at have undersøgt vigtigheden af at forstå dig selv og andre, har denne enhed til formål at forberede trænere og idrætslærere til at planlægge effektive programmer designet til at bidrage til interkulturel uddannelse.

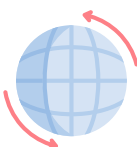
Hvilke nøglebegreber er det dog vigtigt at overveje, når man designer sådanne programmer? Hvilke uddannelsesmål skal etableres? Hvordan skal trænere og idrætslærere håndtere konflikter, der kan opstå, når de arbejder med mennesker med forskellig baggrund?

Emner



Fastlæg mål for uddannelsesprogrammer

Diskuterer emnet for uddannelsesmål inden for rammerne af interkulturelle uddannelsesprogrammer, de forskellige faser af design af sådanne programmer, dimensionerne af social integration og social udstødelse og nogle aspekter af effektive sportsbaserede interkulturelle uddannelsesprogrammer.



Interkulturel læring gennem sport

Præsenterer nogle af de vigtigste processer, hvorigennem sport og fysisk aktivitet kan understøtte interkulturelle uddannelsesresultater.



Mangfoldighedsstyring

Fremhæver almindelige problemer, der kan opstå, når der leveres interkulturelle sportsprogrammer og potentielle barrierer relateret til blandede og separate sportsklubber og kvinder, der deltager i sport.



Planlægning og implementering af interkulturelle læringssessioner

Giver succesfaktorer for interkulturelle læringssessioner og et overblik over forskellige muligheder for at fremme interkulturel læring under en træningssession.

Enhedens læringsresultater

- 1** Planlægge og forberede engagerende positive interkulturelle lærings-sessioner
- 2** Forstå nøgleaspekterne af en interkulturel lærings-session og mulighederne for at fremme interkulturel læring på forskellige stadier af en sports-session
- 3** Kritisk vurdere og anvende forskellige metoder, tilgange og aktiviteter
- 4** Identificere og løse problemer eller konflikter med kulturelt forskellige grupper

Nøglebegreber

Interkulturel følsomhed	Evne til at udvikle forståelse for og værdsættelse af kulturelle forskelle, som fremmer passende og effektiv adfærd inden for interkulturelle omgivelser
Kulturel passende opførsel	Sætter interkulturel følsomhed til handling ved at skræddersy programmer eller interventioner til specifikke kulturer eller subkulturer
Mangfoldighedsstyring	Handlinger, der sigter mod at fremme større inklusion af mennesker med forskellige baggrunde
Tilgængelighed	Overvinde barrierer for adgang til uddannelsesprogrammer, herunder fysiske, materielle og andre barrierer
Oprettelse af et trygt rum	En problemstilling med flere lag, der involverer fysisk, moralsk, følelsesmæssig og teknisk sikkerhed
Fremme af kulturel mangfoldighed	En fejring af kulturel identitet og mangfoldighed uden at stigmatisere studerendes eller atleteres identiteter eller forstærke fordomme
Passende kommunikation	Tilpasning af kommunikationsindhold, stilarter og formater for at sikre, at studerende og atleter, uanset sproglige evner, har det godt med at deltage
Ejerskab	Studerende og atleter er fuldt engagerede i indholdet og tager personligt ansvar for succes af et uddannelsesprogram

Teoretisk information

Fastlæg målene for uddannelsesprogrammerne

Uanset deres leveringsmåde bør målene for interkulturel læring og dens didaktiske principper basere sig på det, der er defineret som "kulturel passende" (Kreuter et al., 2003). Dette betyder, at idrætslærere -og trænere skal være opmærksomme på deres studerendes og atleteres velbefindende samt reagere på de forskellige måder, de opfatter interkulturelle relationer på. Dermed kan idrætslærere -og trænere fremme erhvervelsen af adfærdsmæssige, kognitive og affektive kompetencer forbundet med effektiv interaktion på tværs af kulturer. Mere specifikt bør uddannelsesprogrammer rettet mod idrætslærere -og trænere ikke kun fokusere på overførsel af "viden og teknikker", men også hjælpe med at identificere, hvordan individuelle overbevisninger "kan hindre deres evne til at undervise rimeligt og retfærdigt" (Grimminger, 2012).

Det er også yderst vigtigt at være opmærksom på baggrunden for studerende og atleter såvel som ens egen tro i planlægningsfasen af idrætslæring-eller træningsprogrammer. Stephan og Stephan (2013) identificerede seks faser til design af interkulturelle uddannelsesprogrammer:

- 1) Vælg de kulturer eller undergrupper, der er involveret i programmet
- 2) Opsæt målene for det pågældende program
- 3) Vælg teorier om kultur og kulturelle ændringer, der er relevante for at nå disse mål
- 4) Beslut, hvordan de valgte mål skal nås
- 5) Vælg de teknikker, øvelser og materialer, der aktiverer disse processer
- 6) Evaluer programmets effektivitet

Tilgange som f.eks. Et problemtræ eller En model for ændringsteori, som præsenteres i enhed 4, kan også være nyttige til at fastlægge et programs mål og input.

Du kan finde skabeloner til Et problemtræ eller Modeller for ændringsteori online i vores interaktive værktøjssæt (www.edupact.sporteducation.eu).

Interkulturel læring gennem sport

Fra et pædagogisk perspektiv argumenterer Grimminger (2011) for, at interkulturel læring inden for sport eller fysisk træning kræver en "pædagogisk valgt, forstærket eller endda modificeret type sport". Gieß-Stüber (2010) foreslår nogle mekanismer, hvorigennem sådan interkulturel læring kan genereres gennem sport og fysisk aktivitet:

Mærkelighed som udgangspunkt for uddannelse

Mødet med fremmedhed kan produceres ved at integrere nye, ukendte bevægelsesformer, spil eller aktiviteter i sessioner. Dette gør det muligt at synliggøre fællesforhold og forskelle og giver studerende og atleter mulighed for konstruktivt at engagere sig i fremmedhed, hvilket fører til større akkultureringsproces over tid.

Teamopgaver som udfordringer

Opgaver, der skal løses kreativt i teams, tillader udvikling af konflikthåndteringsevner. Her kan sportsspil udvikles, og studerende eller atleter kan aktivt være en del af udformningen af reglerne for disse spil. I sidste ende anerkendes og implementeres styrker ved at levere nye samarbejdsudfordringer og svagheder accepteres.

Refleksion over oplevelsen af fremmedhed

At reflektere over aktiviteter og oplevelser spiller en vigtig rolle i udviklingen af interkulturel kompetence. Teknikker som Motivational Interviewing eller REFLEKTERE-FORBINDE-ANVENDE spiller en nøglerolle.

Mangfoldighedsstyring

Sport er ikke immun over for indflydelsen af miljømæssige og kulturelle ændringer. Som nævnt i Enhed 1 behandler mange individer ofte disse ændringer ved at engagere sig i stereotypisk tænkning og anvender eksisterende overbevisninger for at forenkle komplekse situationer. Især er analysen af disse ændringer og de forskellige kulturer, der deltager i sport, ofte afhængig af to vildledte antagelser. For det første er der en dominerende overbevisning om, at enkeltpersoner med visse kulturelle baggrunde står over for hæmmende strukturelle elementer, for eksempel religion og kost samt manglende evne til at modstå den fysiske kontakt, der er forbundet med sport. For det andet er der en tro på, at valg af aktiviteter ofte dikteres, struktureres og begrænses af forældre eller pårørende. Desuden betragtes unge med forskellig etnisk baggrund i mange programmer med fokus på integration i sport ofte som en ensartet og problematisk gruppe.

Derudover kan forskellige grupper medføre negative sociale forhold, som befinder sig uden for sportens verden (dvs. sociale spændinger i det daglige liv), og dette kan påvirke, hvad der sker under sportsaktiviteterne. Dette kan ses i sammenhæng med en blandet konkurrence og kan delvist forklares med det faktum, at interetniske møder i offentlige rum og andre sociale områder importeres til denne sport og af de konkurrencemæssige og fysiske elementer i selve spillet.

I betragtning af disse realiteter er det afgørende, at idrætslærere og trænere undgår stereotype antagelser, deltager i kontinuerlig læring og engagerer sig i åben, ærlig kommunikation med deres studerende eller atleter. Teknikker relateret til motiverende samtaler, præsenteret i Enhed 2, kan hjælpe i den sidste henseende.

Det er også vigtigt, at programmer for sport og fysisk aktivitet fremmer et inkluderende miljø og integrerer alle studerendes og atleternes stemmer. Det er derfor vigtigt, at idrætslærere og trænere planlægger og implementerer sessioner, for at sikre det inkluderende miljø.

Universitetet i Rom 'Foro Italico' har afholdt ugentlige sportssessioner med forskellige personer fra sårbare baggrunde. Du kan finde interviews med nogle af programdeltagerne i vores interaktive værktøjssæt (www.edupact.sporteducation.eu).

Planlægning og implementering af interkulturelle læringssessioner

Når du har fastlagt målet (eller målene) for dine interkulturelle læringssessioner, er det vigtigt at huske på nogle få succesfaktorer for interkulturel læring. Faktisk kræver fremme af interkulturel læring en bestemt linse, hvormed lærere og trænere i fysisk træning skal forberede deres læringssessioner.

Tilgængelighed

Tilgængelighed er kernen i interkulturel læring. Der er forskellige måder at se tilgængelighed på, såsom fysisk adgang (f.eks. kan deltagerne komme til læringssessionen?) Og materialeadgang (har deltagerne f.eks. det nødvendige materiale til at deltage?). Men der er også tilgængelighed i større forstand (er deltagerne f.eks. tilgængelige i den foreslåede tid, eller er aktiviteterne eller spillene tilpasset deltagernes muligheder og behov?).

Dansk forsker Mads Hovgaard har foreslået et såkaldt 'Aktivitetshjul' med hensyn til fysisk aktivitet og sport. Dette hjul kortlægger de forskellige komponenter i fysisk aktivitet og hjælper med at visualisere de forskellige muligheder for at justere aktiviteter for bedst at passe til deltagernes muligheder og behov. Du kan finde ud af mere om Aktivitetshjulet i vores interaktive værktøjssæt. (www.edupact.sporteducation.eu).



Oprettelse af et trygt rum

Et grundlæggende behov for ethvert menneske er en følelse af tryghed. Dette er især tilfældet, når man arbejder med studerende og atleter, der måske allerede føler sig usikre på grund af ukendskab med deres miljø. Der er flere måder at se tryghed på:

- *Fysisk tryghed (f.eks. er marken eller gymnastiksalen fri for skarpe genstande? Er der passende faciliteter til personlig hygiejne?)*
- *Moralsk tryghed (fx er idrætslærere og trænere ordentligt beskyttet? Er der foranstaltninger til at beskytte studerende og atleter i tilfælde af misbrug eller vold?)*
- *Følelsesmæssig tryghed (fx føler deltagerne, at de kan udtrykke sig uden at blive bedømt eller gjort narr af? Er der ressourcer, som studerende og atleter kan vende sig til, hvis de har oplevet en traumatisk oplevelse?)*
- *Teknisk tryghed (fx sætter aktiviteterne eller spillene studerende og atleter i en unødigt usikker position? Overholdes grundlæggende sikkerhedsregler for fysisk træning og sport?)*

Fremme af kulturel mangfoldighed

Kulturel mangfoldighed kommer først og fremmest til udtryk i den mangfoldighed, der er repræsenteret blandt idrætslærere og trænere. Desuden handler kulturel mangfoldighed om at sende et klart budskab om, at en sådan mangfoldighed ikke kun hilses velkommen, men fejres. At give studerende og atleter mulighed for at dele deres kultur via spil og aktiviteter kan være en effektiv strategi. Organisering af specielle kulturelle dage kan også være en måde at udvikle et indbydende miljø på.

Passende kommunikation

Klar og passende kommunikation er afgørende for at fremme interkulturel læring. Fra starten er det vigtigt at vedtage en kommunikationsstil, der er tilpasset grupper af individer med forskellige uddannelsesniveauer og livserfaringer. Som en tommelfingerregel er det vigtigt at formidle både skriftlig og mundtlig kommunikation. At stole på symboler og billeder kan også være en effektiv måde at kommunikere koncepter og regler på.

Ejerskab

At give studerende og atleter muligheder for at tage ejerskab af læringssessionen er en effektiv strategi for at engagere dem i indholdet. Dette kan opnås ved at lade dem påtage sig visse ansvarsområder i FORBINDELSE med forberedelse og facilitering af læringssessionen. Det kan også være i form af medorganisering af en begivenhed eller igangsættelse af et kollektivt projekt.

Der er forskellige muligheder for at fremme interkulturel læring gennem en læringssession. Ved hjælp af eksemplet på en sports træning viser nedenstående tabel, hvordan hver fase af en typisk sportstræning kan bruges til at fremme interkulturel læring. Den nedenfor foreslåede struktur kan tilpasses i enhver situation. Mange af de interkulturelle mål vil tage tid at nå, så det bør ikke forventes, at hvert mål kan nås i en enkelt læringssession.

Etape af en træningssession	Aktivitetstyp	Interkulturelt mål
Velkomst	Præsentationsspil, hvor studerende eller atleter præcenterer sig selv	Studerende eller atleter føler sig trygge og forbundet
Opvarmning	Studerende eller atleter deler forskellige opvarmningsstrækninger eller rutiner	De studerendes eller atleteres kulturelle identitet valideres, og kulturel mangfoldighed fejres
Først aktivitet	Et teambuilding-spil, hvor studerende eller atleter arbejder sammen for at nå et mål	Studerende eller atleter udvikler tillid til hinanden
Hovedaktivitet	Udfordrende spil, der kræver, at studerende eller atleter arbejder hårdt for at nå et personligt eller kollektivt mål	Studerende eller atleter har en følelse af formål og føler sig motiveret
Nedvarmning	Bed en anden studerende eller atlet om at lave nedvarmningen hver gang	Studerende eller atleter får beføjelse og har mulighed for at påtage sig ansvar
Debriefing	Debriefing-spil	Studerende eller atleter med forskellig baggrund kan diskutere, hvordan praksis gik, samt vigtige emner relateret til læringsmålene
Afgang	Etabler netværk eller kommunikationsstrategi	Studerende eller atleter kan komme i kontakt med træneren og hinanden

Resumé af nøglepunkter

- For at fastlægge målene for ethvert interkulturelt uddannelsesprogram er det vigtigt at huske på de seks faser for udformningen af interkulturelle uddannelsesprogrammer
- Værktøjer som Et problemtræ eller En model for forandringsteori – som præsenteres mere detaljeret i enhed 4- kan hjælpe med at fastlægge disse mål og planlægge programmer
- Oplevelsen af fremmedhed, kollektivt arbejde med teamudfordringer og efterfølgende reflekterende diskussioner er nøglekomponenter i interkulturel sportsuddannelse.
- Effektiv styring af mangfoldighed inden for grupper, herunder at være opmærksom på misforståelser, der ofte er forbundet med bestemte grupper, er nøglen til at sikre sjove og engagerende sessioner.
- Sessioner skal implementeres i trygge, tilgængelige rum, og de valgte spil eller aktiviteter skal tilpasses til forskellige deltageres behov. Værktøjer som Aktivitetshjulet kan hjælpe med at tilpasse aktiviteterne eller spillene i henhold til dine grupper.

Referencer

Gieß-Stüber (2010). Development of Intercultural Skills through Sport and Physical Education in Europe. In Gasparini, W., & Cometti, A. (Eds.). Sport facing the test of cultural diversity: Integration and intercultural dialogue in Europe: analysis and practical examples. Council of Europe.

Grimminger, E. (2011). Intercultural Competence Among Sports and PE Teachers. Theoretical Foundations and Empirical Verification. *European Journal of Teacher Education*, 34(3), 317-331

Grimminger, E. (2012). An Empirical Study about the Importance of Teachers. Educational Beliefs and Acculturation Attitudes for the Implementation of Intercultural Education in Physical Education. *Journal of Physical Education and Health*, 1(1), 5-14.

Kreuter, M. W., Lukwago, S. N., Bucholtz, D. C., Clark, E. M., & Sanders-Thompson, V. (2003). Achieving cultural appropriateness in health promotion programs: targeted and tailored approaches. *Health Education & Behavior*, 30(2), 133-146.

Stephan, W. & Stephan, C.W. (2013). Designing intercultural education and training programs: An evidence-based approach. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(3), 277-286.

Aktiviteter og spil

Aktivitet 1:

Alle for sig selv

Et mini-håndbold spil om øget forståelse af kulturer og undergrupper, der involverer fire hold.

Beskrivelse

Sådan spiller du denne håndboldkamp, hvor fire hold konkurrerer på samme tid på samme bane og prøver at nå deres egne mål.

- Sæt et firkantet gitter med en kegle, der markerer hvert hjørne og fire mål, et på hver side af gitteret. Alle mål har en målmand.
- Fortæl holdene, at alle fire hold spiller på banen på samme tid. For eksempel spiller hold A mod hold B og hold C mod hold D. Holdene spiller basishåndbold i et fem-mod-fem spil.
- Holdene er nødt til at forhandle om, hvordan de skal spille på den samme bane.
- Spillere skal identificere deres holdkammerater og deres modstandere. Tillad spillere at løse problemer selv. Det kan tage et spil for spillerne at tilpasse sig spillereglerne.
- Kampene varer fire minutter, og bagefter finder holdene forskellige modstandere.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

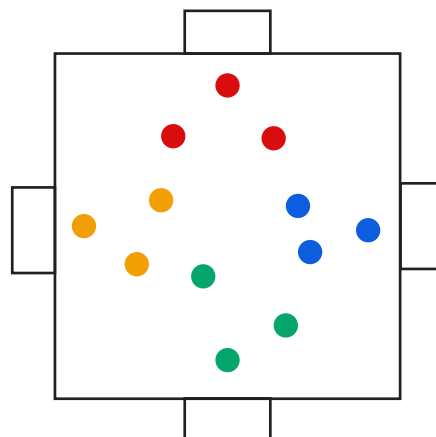
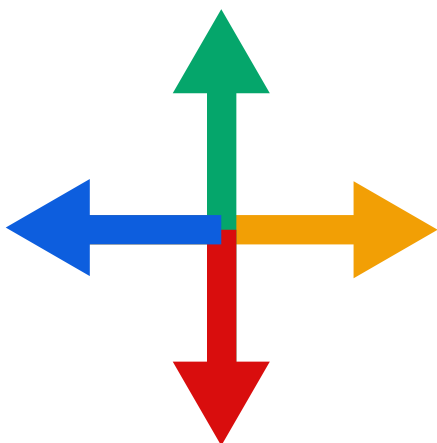
Hvordan var din erfaring med at spille dette spil? Var det udfordrende at klare spillet? Hvordan ligner dette spil det samfund, du bor i?

FORBINDE

Hvad har du hidtil lært af at interagere med mennesker i dit samfund? Hvordan gør forskelle i dit samfund det stærkere?

ANVENDE

Hvad kan du gøre for at øge din bevidsthed om interkulturel uddannelse? Hvordan tror du, dette vil påvirke din præstation med din klasse eller dit hold?



Faciliteringsnoter

Hvis du har begrænset plads, skal du spille separate spil. Start med at spørge hele gruppen om forskellige undergrupper, der bor i deres samfund. Dette spil kan også spilles i formatet af en turnering. Beskriv enhver refleksion, der er knyttet til aktiviteten. Hvis aktiviteten gælder for flere enheder, skal du give vejledning i, hvordan man stiller specifikke spørgsmål til hver enhed. Diskuter om forskelle inden for klassen og holdet, og bygg videre på deres styrker.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	12-24
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	25 minutter
Nødvendigt rum	Håndboldbane
Nødvendige materialer	• 24 overalls (4 forskellige farver x 6 hver) • 2 Bolde • 12 Kegler
Aktivetsmål	At øge forståelsen af kulturer og undergrupper
Relaterede enheder	Enhed 3
Relaterede læringskompetencer	Selvtillid, kreativitet, planlægning, beslutningstagning, samarbejde, kommunikation, teamwork og problemløsning

Aktivitet 2:

Lagen volley

Et boldspil, der søger at udvikle kommunikations- og teamwork-færdigheder inden for en sportssession.

Beskrivelse

Start med at sikre, at legeområdet er stort nok til, at grupper kan bevæge sig frit. Legeområdet skal være rent og frit for forhindringer.

- Del derefter de studerende eller atleterne i lige store grupper på 4–12.
- Par holdene sammen og kald det ene hold "hold A", og det andet hold "hold B".
- Giv hver gruppe et lagen (f.eks. sengellagen).
- Bed teammedlemmerne om at holde hjørnerne og kanterne på lagenet (se diagram).
- Placer en bold midt på hold A's lagen.
- Forklar og demonstrer, at:
 - ◇ Hold A vil arbejde sammen om at få bolden til at hoppe fra sit lagen og over på hold B's lagen.
 - ◇ Hold B vil arbejde sammen for at fange bolden med sit lagen.
 - ◇ Hold B vil derefter prøve at få bolden til at hoppe tilbage til hold A's lagen.
- Hvert hold skifter mellem at fange bolden og få bolden til at hoppe.
- Udfordringen er at se, hvor mange point hvert par hold kan samle sammen. Der kan tildeles point for hver fangst.
- I denne første runde tillad spillerne ikke at tale. I anden runde tillad spillerne at kommunikere med hinanden. Lad spillerne inden den tredje runde udvikle en strategi.
- Tillad hold 1-2 minutter mellem runder, så at spillere kan udvikle strategier og forbedre sig selv.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvad syntes du var mest udfordrende ved dette spil? Hvorfor? Hvordan blev kommunikationen på dit hold forbedret under spillet? Hvilke indikatorer kan tjene som bevis for, at dit team samarbejder godt?

FORBINDE

Hvilke færdigheder har du brugt i dit personlige eller professionelle liv til at kommunikere godt med andre, når du arbejder på at nå et mål? Fra dine tidligere erfaringer, hvorfor er god

kommunikation særlig vigtig inden for hold, hvor mere end en kultur er repræsenteret?

ANVENDE

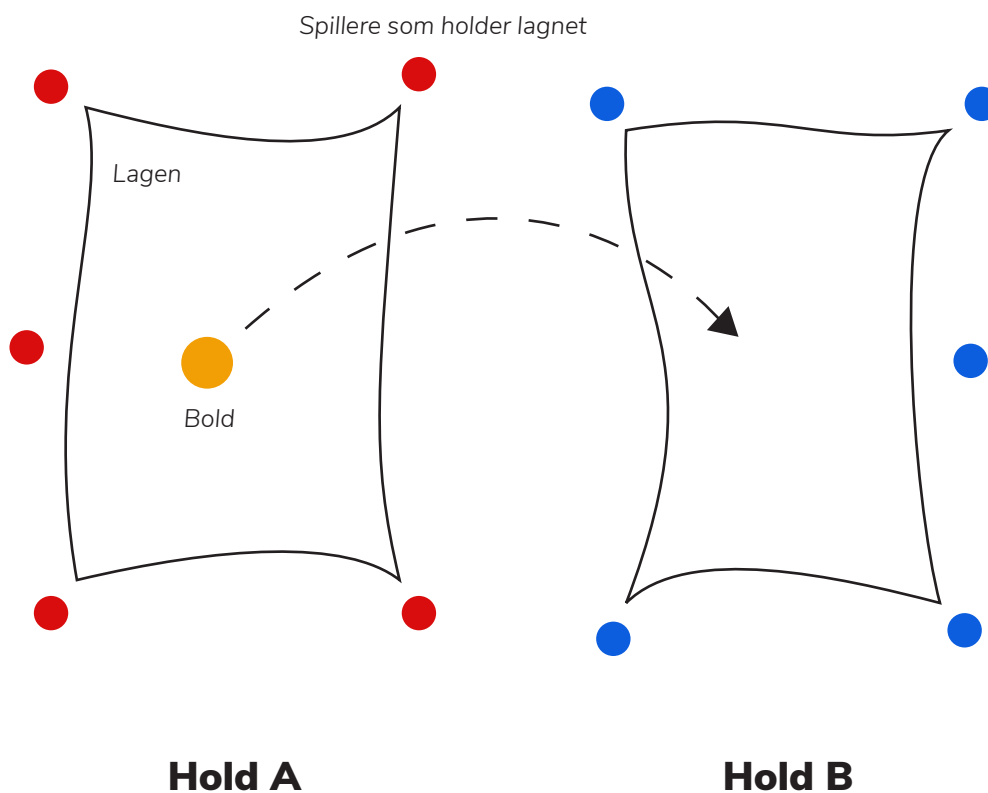
Hvilke kompetencer har folk brug for for at interagere med folk fra forskellige baggrunde?
Hvorfor? Hvad lærte du af din kommunikation med mennesker af forskellige nationaliteter eller kulturer?

Faciliteringsnotater

Sørg for, at holdene arbejder sammen om at fange bolden og få den til at hoppe, og at spillerne holder pauser for at skabe strategier til forbedring.

Mulige variationer:

- Bed hvert par hold om at spille med flere end en bold.
- Bed hold A og B om at stå længere væk fra hinanden.
- Led spillet i en konkurrencemæssig ånd mellem de fire hold.



Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	6+
Typisk aldersgruppe	10+
Nødvendig tid	20 minutter
Nødvendigt rum	12m x 10 m
Nødvendige materialer	4 lagener (eller faldskjærme) 2 Bolde
Aktivitetsmål	At udvikle færdigheder til at kommunikere med mennesker fra forskellige baggrunde og med forskellige evner
Relaterede enheder	Enhed 3 og Enhed 2
Relaterede læringskompetencer	Kommunikation, ledelse, samarbejde, kritisk tænkning og beslutningstagning

Aktivitet 3:

Lær dem dit spil

Et spil, hvor studerende eller atleter deler et spil eller en praksis, de kender, og finder strategier til at håndtere forskellige kompetenceniveauer inden for en klasse eller et hold.

Beskrivelse

- Opdel de studerende eller atleterne i fire grupper.
- Bed en frivillig fra hver gruppe om at undervise gruppen i et spil eller en dans eller en aktivitet inden for 6-8 minutter.
- Forklar for de studerende eller atleterne, at når der udvikles kompetence, er der fire generelle kategorier, som folk kan falde i, baseret på deres niveau af tillid og dygtighed:



- Fortæl dem, at vi nu skal lave en aktivitet for at bestemme, hvad en person har brug for fra deres træner eller lærer for hver af kvadranterne.
- Del dem op i fire grupper, og tildel hver gruppe en af kvadranterne. Bed deltagerne for hver kvadrant om at bestemme, hvad en person i den kvadrant har mest brug for af deres træner eller lærer, når de lærer en ny færdighed?

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvad var vanskeligt ved at lære evnen fra din kultur til andre? Hvordan kan du opbygge tillid hos dine elever og studerende?

FORBINDE

Hvordan udvikler du normalt dine studerendes eller atlethers kompetencer? Hvilken slags anerkendelse eller ros giver du dem? Af din erfaring, hvad hjælper børn og unge med at opbygge modstandsdygtighed?

ANVENDE

Hvilken strategi vil du bruge i din praksis for at forbedre, hvordan studerende eller atleter udvikler kompetencer? Hvilke strategier kan bruges til at hjælpe piger med at overvinde barrierer for at deltage i sport og leg?

Faciliteringsnoter

Fortæl de studerende eller atleterne, at de frit kan vælge deres egne scenarier. For eksempel hvordan man dribler en fodbold, hvordan man skyder på en kurv, hvordan man træner et hold osv. Spil, hvordan træneren oplærer den udøvende kunstner. Giv dem 10 minutter til at arbejde på deres præsentationer og diskutere strategier. Gå rundt og kontroller grupperne, mens de arbejder. Hvis du har tid, skal du vælge en træner og en udøvende kunstner til at præsentere hver kvadrants arbejde for resten af gruppen.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	12-24
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	30 min
Nødvendigt rum	Klasselokale eller legeplads
Nødvendige materialer	• <i>Flipopverpaper</i> • <i>Tuscher</i> • <i>Bånd</i>
Aktivitetsmål	At dele et spil fra en anden kultur og diskutere strategier for håndtering af forskellige niveauer af kompetencer inden for din klasse eller dit hold
Relateret enhed	Enhed 3 og Enhed 2
Relaterede læringskompetencer	Selvbevidsthed, undervisning og refleksion, beslutningstagning, kritisk tænkning og problemløsning

Aktivitet 4:

Fodboldbanen

Et strategispil, der fremmer teamwork, beslutningstagning og lederskab.

Beskrivelse

Start med at sikre, at legeområdet er rent og frit for forhindringer.

- Del de studerende eller atleterne i små grupper på 3-5 personer. Valget af grupperne skal ske tilfældigt.
- Giv hver gruppe et flipover-papir og en pen.
- Forklar og demonstrer, hvordan hver gruppe begynder at tegne en fodboldbane, mens de følger disse tre regler:
 - ◇ Alle deltagere i en gruppe skal konstant røre ved pennen
 - ◇ Pennen skal altid være i kontakt med papiret (med andre ord, de kan ikke løfte pennen fra papiret og starte et andet sted)
 - ◇ Deltagerne har ikke lov til at tale med hinanden under tegningsprocessen.
- Giv grupper 30 sekunder til at udvikle strategier inden start.
- Giv "gå" -signalet, og få alle grupper til at tegne fodboldbanen ved at anvende de ovennævnte 3 regler.
- Når alle holdene har præsenteret tegningerne for hinanden, kan du også eventuelt udvide øvelsen ved at fremme en diskussion om interkulturel kontakt:
- Bed deltagerne om at opdele den fodboldbane, de tidligere tegnede, i en negativ (-) og en positiv (+) halvdel.
- Bed hver gruppe om at diskutere de negative aspekter ved sport, når det kommer til interkulturel kontakt, og skriv nøgleordene på flipover-papiret. Efter 5 minutter udføres den samme øvelse med de positive aspekter.
- Hver gruppe præsenterer deres resultater.
- Giv en sammenfatningsproces om nøglepunkterne i en åben diskussion.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvad syntes du var mest udfordrende ved dette spil? Hvorfor? Hvilke strategier valgte du at bruge til at nå det fælles mål? Hvordan blev kommunikationen på dit hold forbedret under spillet? Hvem tog føringen, og hvorfor?

FORBINDE

Hvilke færdigheder har du brugt i dit liv for at kommunikere godt med andre, når du arbejder på

at nå et mål? Fra dine tidligere erfaringer, hvorfor er samarbejde og beslutningstagning vigtig inden for hold, hvor mere end en kultur er repræsenteret?

ANVENDE

Hvilke kompetencer har folk brug for for at interagere med medlemmerne af deres team? Hvorfor? Hvad lærte du af din kommunikation med mennesker af forskellige nationaliteter eller kulturer? Hvilke er de positive og negative nøglepunkter ved interkulturel kontakt, når det kommer til sport, som du vil huske på?

Faciliteringsnoter

Sørg for, at holdene arbejder sammen om at tegne fodboldbanen, og at spillerne etablerer nogle grundlæggende regler for diskussion.

Mulige variationer:

- Bed spillerne om at tegne en anden bane (f.eks. volleyballbane, basketballbane)
- Under den valgfri diskussion kan du også bede deltagerne om at tale om de positive og negative aspekter ved stereotypning.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	8+
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	25 min
Nødvendigt rum	Klasselokale eller legeplads
Nødvendige materialer	• Flipoverpapir • Penne
Aktivitetsmål	Evnen til teamwork, beslutningstagning og lederskab
Relateret enhed	Enhed 3 og Enhed 2
Relaterede læringskompetencer	Kritisk tænkning, selvbevidsthed og kreativitet

4

Overvågning og evaluering

Introduktion

En vigtig komponent i design og levering af interkulturelle uddannelsesprogrammer er overvågning og evaluering. Men hvordan skal du overvåge og evaluere succesen af dit program? Hvordan definerer du et fokusproblem, sætter specifikke mål og udvikler relevante indikatorer? Denne enhed søger at besvare disse spørgsmål ved at give trænere og idrætslærere viden og værktøjer til at måle, forbedre og lære af deres interkulturelle lærings-sessioner.

Startende med en oversigt over overvågning og evaluering (M&E, fra engelsk: "Monitoring & Evaluation", på dansk: O&E) bliver enheden gradvis mere fokuseret og præsenterer detaljerne vedrørende udvikling af indikatorer og de forskellige metoder til evaluering i forhold til disse indikatorer. Dette indhold er yderligere orienteret for at afspejle den specifikke kontekst og de krav, som trænere og idrætslærere står over for, der arbejder for at fremme interkulturelle uddannelsesmuligheder gennem deres sessioner.

Emner



Introduktion til M&E i interkulturel uddannelse

Giver en generel introduktion om M&E, grunde til at gennemføre M&E, vejledende principper og forskellige metoder og værktøjer relateret til dataindsamling.



Definition af fokusproblemet

Forklarer, hvordan man definerer et fokusproblem og dets forhold til virkninger og årsager.



Fastlæggelse af specifikke mål og resultater

Fremhæver vigtigheden af at sætte specifikke mål og bestemme de relevante resultater, output og input for at nå disse mål.



Udvikling af indikatorer relateret til disse mål og resultater

Definerer indikatorer, SMART-modellen og inkluderer et eksempel på indikatorer i forbindelse med interkulturel sportsuddannelse.



Bestemmelse af metoderne til måling af indikatorer

Udforsker forskellige metoder til måling af indikatorer, herunder undersøgelser, observation, interviews og andre innovative metoder.

Denne enhed inkluderer også praktiske aktiviteter designet til at reflektere over en praktisk tilgang til at udføre M&E i forbindelse med sportsuddannelse.

Enhedens læringsresultater

1

Forstå definitionen og betydningen af M&E i sammenhæng med interkulturel læring

2

Design måleindikatorer i tråd med målene og resultaterne af interkulturelle læringssessioner

3

Forstå og implementere forskellige M & E-metoder til at måle definerede indikatorer inden for rammerne af interkulturel læring

Nøglebegreber

Overvågning og evaluering (M&E)

Systematisk indsamling og vurdering af data til måling af fremskridt

Fokusproblem

Det vigtigste kerneproblem inden for en given indstilling eller målgruppe

Effekter

De håndgribelige konsekvenser af fokusproblemet

Årsager

De interne eller eksterne faktorer, der fører til fokusproblemet

Teori om forandring

Hjælper med at definere langsigtede mål for at tackle fokusproblemet; definerer langsigtede mål og kortlægger derefter baglæns for at identificere nødvendige forudsætninger for succes

Indikatorer

Ledetråde eller tegn, der hjælper med at bestemme, om mål og ønskede resultater nås

Teoretisk baggrund

Introduktion til overvågning og evaluering

Overvågning og evaluering (M&E) involverer indsamling og analyse af data for at måle, om der gøres fremskridt hen imod visse forudbestemte mål.

Selvom M&E ofte synes abstrakt eller uvigtigt, kan det faktisk give vigtige fordele for enkeltpersoner og organisationer. På et personligt plan tillader det idrætslærere -og trænere bedre at forstå og forbedre deres interkulturelle sportssessioner. For organisationer giver det dem mulighed for bedre at identificere god praksis og tildele ressourcer i overensstemmelse hermed. Og det giver disse organisationer mulighed for at bevise effektiviteten af deres arbejde og præsentere konkrete resultater for undertiden skeptiske eksterne parter, som nogle gange måske skal overbevises om at vedtage nye begreber såsom interkulturel uddannelse gennem sport.

Overvågning og evaluering bruges ofte i kombination, men hvert udtryk har sin egen specifikke betydning. Overvågning er den systematiske og rutinemæssige indsamling af information, mens evaluering er den systematiske vurdering af disse oplysninger. Evaluering skal hjælpe med at drage konklusioner om en handlings relevans, effektivitet, indvirkning og bæredygtighed.

For at implementere korrekt M&E skal der foretages fire vigtige trin:

1. Definere fokusproblemet
2. Kortlægge specifikke mål, resultater, output og input
3. Udvikle indikatorer relateret til disse mål, resultater og output
4. Bestemme de rigtige tilgange eller metoder til at måle disse indikatorer

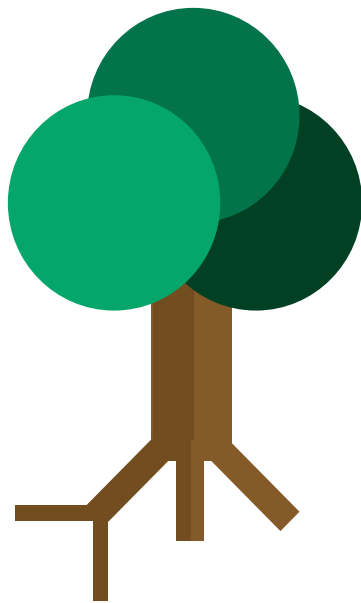
I de følgende afsnit gennemgår vi de nøgleoplysninger, der er knyttet til hvert af disse trin.

Definer fokuspunktet

Før du med succes kan definere, hvad der skal måles, er det vigtigt at forstå det specifikke problem, der behandles. Der er mange metoder til at kortlægge et problem, dets årsager, dets virkninger og potentielle løsninger, og disse metoder hjælper med tydeligt at afklare mål og yderligere definere målbare indikatorer for efterfølgende M & E-aktiviteter.

En potentiel metode til at kortlægge et problem og bestemme potentielle løsninger - og derfor indikatorer - er kendt som Problemtræet. Denne metode er faktisk ikke kun nyttig til udvikling af M & E-tilgange, men til planlægning af en række sessioner eller et bredere program som beskrevet i enhed 3.

Problemtræet er en metode til kortlægning af kerneproblemer sammen med deres årsager og virkninger, som igen kan hjælpe med at identificere klare og håndterbare mål for en given intervention. Et problemtræ er opdelt i tre dele: en stamme, rødder og grene. Stammen er kerneproblemet. Rødderne repræsenterer årsagerne til kerneproblemet, og grenene repræsenterer deres virkninger. Problemtræer udvikles typisk i en gruppeøvelse for at sikre, at forskellige perspektiver og baggrunde overvejes inden lancering og overvågning af et program med sessioner eller lektioner.



Hvad er problemets **effekter**?

Hvad er **fokusproblemet**?

Hvad er problemets **årsager**?

Effekter

Studerende
eller atleter
blander sig
ikke sammen

sportssessioner
mangler
dynamik

Studerende
eller atleter
kommer
nogle gange
i konflikter
eller oppe at
skændes

Fokusproblem

**Mangel på social samhørighed
blandt studerende eller atleter**

Årsager

Mangel på bevidsthed
af egne partiskheder og
andre årsager

Mangel på gensidig
forståelse

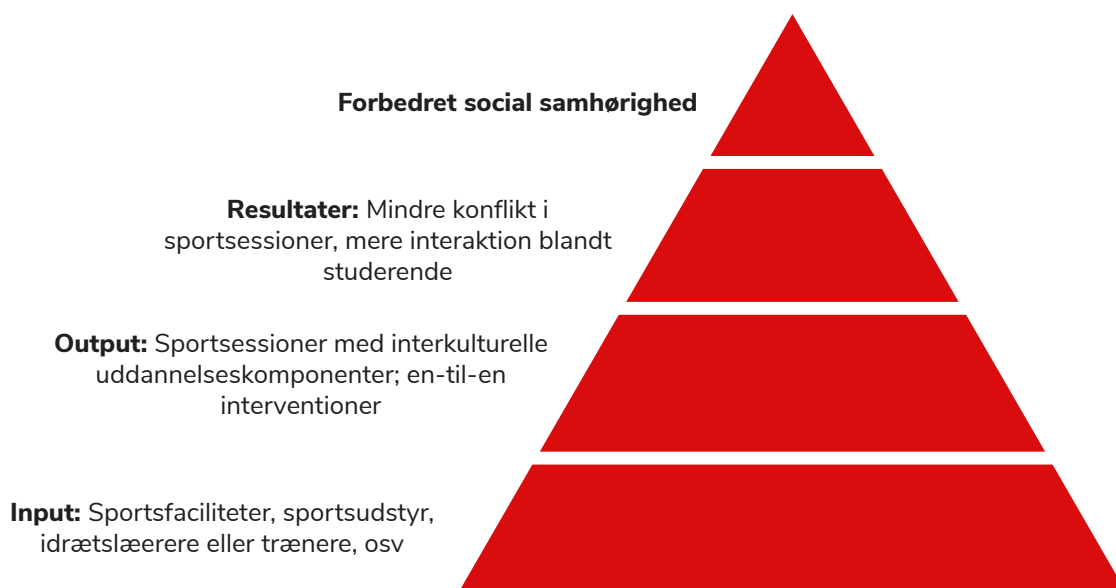


Kortlæg specifikke mål, resultater, output og input

Når du har defineret fokusproblemet, skal du udvikle et klart langsigtet mål, der kan hjælpe med at løse dette problem og kortlægge, hvordan du kan nå dette mål. En almindelig metode til at gøre dette er kendt som Teori om Forandring. Teori om forandring definerer langsigtede mål og kortlægges derefter baglæns for at identificere nødvendige forudsætninger for succes (Elsemann et al., 2011; SELA Advisory Group, 2009). Derfor, som med ovenstående problemtræ, er teori om forandring også nyttig både i planlægningen af en række sessioner eller et bredere program, som diskuteret i enhed 3.

Når du bevæger dig væk fra målet, skal du kortlægge de konkrete resultater (f.eks. ændringer, læring, kompetencer, oplevelser), der kan hjælpe med at føre til det langsigtede mål. Derefter skal du tænke på, hvilken type output (f.eks. tjenester, sessioner, aktiviteter, mentoring), der kan hjælpe med at fremme de ønskede resultater. Og endelig skal du overveje de nødvendige input (f.eks. ressourcer, personale, tid) til at producere de krævede output.

Kortlægning af en sådan teori om ændring hjælper med at opbygge en konkret, logisk plan for, hvordan man kan løse det identificerede fokusproblem og til gengæld hjælpe med at udvikle relevante indikatorer, som vi diskuterer nedenfor.



Du kan finde skabeloner til Problemtræet eller modeller af Teori om ændring online i vores interaktive værktøjssæt (www.edupact.sporteducation.eu). Inden for enhed 4 er der også aktiviteter, der hjælper med at designe sådanne modeller.

Udvikle indikatorer relateret til mål og resultater

En indikator er et spor, tegn eller datapunkt, der kan bruges til at vise, om og hvordan sessioner eller en bredere programundervisning understøtter de ønskede mål, resultater og output (Coalter, 2008). Faktisk er et af de mest afgørende trin i M&E at vælge passende indikatorer.

Idet der henvises til teorien om ændringer ovenfor, kan indikatorer specifikt vurdere, om de ønskede output, resultater og effekt nås. Indikatorer er en måleenhed, være det sig kvantitativ eller kvalitativ, der gør det muligt at vurdere, om en intervention var vellykket eller ej. Antallet af indikatorer bør være begrænset og i sidste ende repræsentere en enkel, pålidelig måde at måle - og reflektere over - processer, resultater, resultater og mål. Gode indikatorer skal følge SMART-principperne, nemlig at de skal være specifikke, målbare, opnåelige, relevante og tidsbundne.

	Fokusproblem	Langsigtet mål	Resultater	Output
Beskrivelse	Mangel på social samhørighed	Forbedret social samhørighed	Mindre konflikt i sportsessioner mere interaktion blandt deltagerne	Sportssessioner med interkulturelle uddannelseskomponenter En-til-en interventioner
Indikator	N/A	Følelser af inkludering i en gruppe studerende eller atleter Antal nye venskaber udviklet af studerende eller atleter	Antal disciplinære handlinger (f.eks. advarsler, tilbageholdelse) Positiv adfærd blandt studerende og atleter (f.eks. at hjælpe andre, high-fives osv)	Antal sportssessioner med interkulturelle uddannelseskomponenter Antal deltagere i sessioner Antal indgreb

Bestem metoderne til måling af indikatorer

Evalueringsværktøjer kan groft opdeles i to kategorier kvantitative værktøjer, der måler hvor mange, hvor meget, hvor store osv. og kvalitative værktøjer, der måler mere immaterielle ting som bevidsthed, følelser, holdning eller påskønnelse (Tennenbaum og Driscoll, 2005).

Nogle gange er kvantitative data alene tilstrækkelige, da målene eller resultaterne kan være rimeligt enkle at måle. Mere komplekse mål såsom stigende interkulturelle kompetencer eller social samhørighed vil dog sandsynligvis kræve kvalitative eller blandede tilgange. Selv om det undertiden kan virke umuligt at måle sådanne immaterielle mål, er der værktøjer til at understøtte sådanne evalueringer. Nedenfor beskriver vi nogle af disse værktøjer.

En undersøgelse er en liste med spørgsmål, der sigter mod at udtrække specifikke data fra en bestemt gruppe mennesker, herunder følelser, meninger, holdninger og tanker. Undersøgelser kan administreres online, personligt, på papir eller telefon (Leung, 2001).

Deltagerobservation er handlingen med at opfatte individer eller gruppers arbejde, samtidig med at de er en del af deltagerens daglige liv. Observation kan involvere en række metoder, herunder direkte observation, deltagelse i gruppens liv, diskussioner og kvantitativ sporing. Observationer er meget almindeligt anvendte i og tilgængelige for sportsindstillinger, men der er adskillige risici for bias, så de kombineres normalt bedst med andre tilgange.

En fokusgruppe består normalt af en håndfuld enkeltpersoner, der sammen repræsenterer et godt eksempel på din målgruppe. Gennem målrettede åbne spørgsmål kan du vurdere, hvordan de opfatter og påvirkes af dine sessioner eller lektioner. Fokusgrupper lettes typisk af nogen, optages, transskriberes og analyseres derefter. I forbindelse med en interkulturel sportssession kan grupperefleksionssessioner - som beskrevet i Right To Play's REFLEKTERE-FORBINDE-ANVENDE-tilgang - også give værdifuld indsigt om din gruppe og deres fremskridt.

Interviews giver dybdegående information om deltagernes oplevelser og synspunkter. Ofte kobles interviews sammen med andre former for dataindsamling for at generere en fuldstændig, afrundet indsamling af information. Interviews kan være mere uformelle (dvs. samtale- eller semistrukturerede) eller stærkt strukturerede og registreres, transskriberes og analyseres, som med en fokusgruppe, (Turner, 2010). Disse interviews behøver heller ikke være begrænset til deltagerne i sportssessioner, men kan også omfatte perspektiver fra andre lærere, trænere eller forældre. For eksempel kan du i skolemiljø interviewe andre lærere for at finde ud af, om de observerer ændringer i deres elever efter deltagelse i interkulturelle sportssessioner.

Andre innovative metoder findes også, og disse kan være særligt velegnede til unge grupper eller sportslige sammenhænge. Disse inkluderer f.eks. interaktive aktiviteter, historier, fotos, blogs, dagbøger eller tegninger (SELA Advisory Group, 2009). I det praktiske afsnit i dette kapitel finder du engagerende, kreative aktiviteter for at få feedback fra dine grupper og bidrage til M&E for dine sessioner.

Skabelonværktøjer, herunder en undersøgelse af interkulturelle færdigheder og observationsark, gøres tilgængelige online på vores interaktive værktøjssæt (www.edupact.sporteducation.eu).

Kvantitative vs kvalitative

	KVANTITATIVE	KVALITATIVE
Procedure	Deduktiv, "at måle": Optælling, indsamling af tal (f.eks. demografiske data)	Induktiv, "at forstå betydningen"; åbne spørgsmål, åbne opgaver
Produkt	Hårde, replikerbare data	Bløde, realistiske data
Proces	Statisk	Dynamisk
Perspektiv	Forskerens eksterne perspektiv	Internt perspektiv for de berørte mennesker
Interesse	Forklaring af årsagsforhold, generaliseringer ‘	Udforskning af levende miljø, interaktioner og relationer

Evalueringsudstyr

Traditionelle	Innovative
Spørgskemaer	Historiefortælling
Interviews	Dagbøger
Deltagerobservation	Blogs
Fokusgruppediskussioner	Foto- eller videoovervågning
	Scenekunst
	Maleri eller tegninger

Resumé af nøglepunkter

- Overvågning og evaluering giver dig mulighed for at spore og analysere data fra sessioner eller programmer. Disse oplysninger kan derefter tjene som grundlag for personlig forbedring eller ekstern rapportering.
- Værktøjer såsom problemtræet eller en model for ændringsteori kan hjælpe med at etablere programmål samt relaterede indikatorer til måling.
- Indikatorer skal repræsentere en enkel, pålidelig måde at måle processer, opnåelser, resultater og mål på. Gode indikatorer skal følge SMART-principperne
- Der findes forskellige kvantitative, kvalitative og innovative og interaktive værktøjer, der muliggør måling af disse indikatorer. Hver metode har visse fordele og ulemper.

Referencer

Coalter, F. (2008). Sport-in-Development, A Monitoring and Evaluation Manual. University of Stirling.

Elsemann, K., Hebel, M., Jäger, L. & Daraspe, C. (2011). Monitoring and Evaluation in Sport for Development. streetfootballworld.

Leung, W-C. (2001). How to design a questionnaire?. Student BMJ, 9.

SELA Advisory Group. (2009). How to Monitor and Evaluate 'Sport For Development' Projects?.

Swiss Academy for Development. (2019). Monitoring and Evaluation. International Platform on Sport and Development. <https://www.sportanddev.org/en/toolkit/monitoring-and-evaluation-me>

Tenenbaum, G. and Driscoll, M.P. (2005). Methods of Research in Sport Sciences. Meyer and Meyer Sport.

Turner, D.W. (2010). Qualitative Interview Design: A Practical Guide for Novice Investigators. Nova Southeastern University.

United Nations Development Program. (2009). Handbook on Planning, Monitoring and Evaluating For Development Results.

Aktiviteter og spil

Aktivitet 1:

Levende skala

En enkel aktivitet, der integrerer bevægelse i levering af feedback, her bliver gymnastiksalen eller banen en skala.

Beskrivelse

- I den ene ende eller hjørnet af gymnastiksalen eller banen har du den ene ekstreme (100%, "Jeg er helt enig", "Jeg vidste det hele", "overskredet" osv.) I den anden ende eller hjørner den anden ekstreme (0%, "Jeg er slet ikke enig", "En masse ting var nye for mig", "skuffet" osv.).
- Workshopinstruktøren skriver spørgsmålene på tavlen eller siger dem højt.
- De studerende eller atleterne skal placere sig afhængigt af deres egen mening uden at tale med hinanden.
- Resultaterne kan dokumenteres ved at tage billeder eller noter.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

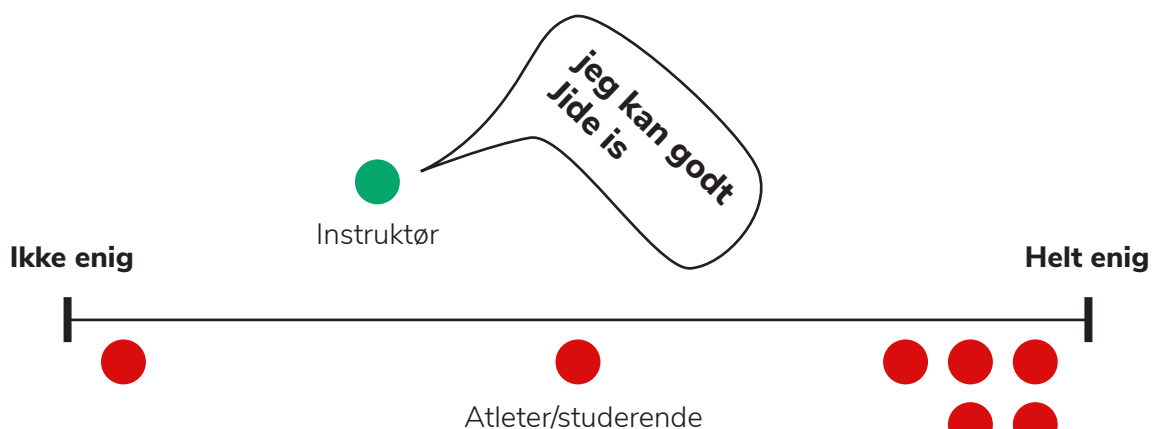
Som idrætslærer eller træner, hvordan var din oplevelse med denne feedback tilgang? Vil du bruge det inden for dine grupper?

FORBINDE

Hvordan sammenlignes Levende Skala-metoden med andre metoder til feedbackindsamling, som du tidligere har prøvet?

ANVENDE

Hvad synes du er nogle af de vigtige elementer i indsamling og modtagelse af feedback? Er feedback vigtig for dig? Hvorfor?



Faciliteringsnoter

Facilitatoren skal indsamle spørgsmål og svar i skriftlig eller fotografisk form, dette giver mulighed for evaluering og sammenligning af resultater over tid. Facilitatorer bør også undgå at være defensive, når de modtager negativ feedback. Målet er at skabe en åben stemning af feedback og modtage nyttige, handlingsmæssige input fra studerende eller atleter.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	8+
Typisk aldersgruppe	8+
Nødvendig tid	15 minutter
Nødvendigt rum	Klasselokale eller sportsindstilling
Nødvendige materialer	• <i>Papir eller flipoverpapir</i> • <i>Penne eller blyanter</i>
Aktivitetsmål	At få gruppefeedback på en systematisk, men sjov og enkel måde.
Relateret enhed	Enhed 4
Relaterede læringskompetencer	Overvågning og gennemgang, lytning, kritisk tænkning og analyse

Aktivitet 2:

Five Fingers

En enkel tilgang til at få feedback fra en gruppe.

Beskrivelse

For hver finger på hånden skal et specifikt spørgsmål behandles:

- *Tommelfingeren:* Hvad gik godt? Hvad kunne du lide?
- *Pegefingeren:* Hvad vil du gerne påpege eller fremhæve?
- *Mellemfingeren:* Hvad kunne forbedres eller ændres? Hvad gik galt (negativ feedback)?
- *Ringfingeren:* Hvad vil du gerne beholde? Hvad vil du tage med hjem?
- *Pinkie Finger:* Hvad fik ikke nok opmærksomhed? Yderligere kommentarer eller anbefalinger?

Svarene kan skrives ned individuelt eller samles i grupper.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Som idrætslærer eller træner, hvordan var din oplevelse med denne feedbacktilgang? Vil du bruge den inden for dine grupper?

FORBINDE

Hvordan sammenligner du Fem-Fingretilgangen med andre metoder til feedbackindsamling, som du tidligere har prøvet?

ANVENDE

Hvad synes du er nogle af de vigtige elementer i indsamling og modtagelse af feedback? Er feedback vigtig for dig? Hvorfor?

Faciliteringsnotater

Facilitatoren skal indsamle spørgsmål og svar i skriftlig form, dette giver mulighed for evaluering og sammenligning af resultater over tid. Facilitatorer bør også undgå at være defensive, når de modtager negativ feedback. Målet er at skabe en åben atmosfære af feedback og modtage nyttige, handlingsmæssige input fra studerende eller atleter.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende og atleter	6+
Typisk aldersgruppe	8+
Nødvendig tid	30 minutter
Nødvendigt rum	Klasselokale eller sportsindstilling
Nødvendige materialer	• <i>Papir eller flipoverpapir</i> • <i>Penne eller blyanter</i>
Aktivitetsmål	At få gruppefeedback på en systematisk, men sjov og enkel måde
Relateret enhed	Enhed 4
Relaterede læringskompetencer	Overvågning og gennemgang, lytning, kritisk tænkning og analyse

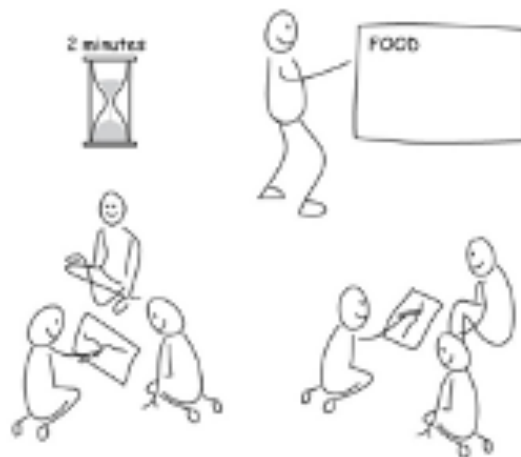
Aktivitet 3:

Find ordene

Et spil med det formål at fremhæve begreber, værdier, ideer, som er relateret til interkulturel læring.

Beskrivelse

- Indledende diskussion: Hvis jeg siger "interkulturel læring", hvilke andre ord kommer jeg til at tænke på?
- Organiser studerende eller atleter i grupper på tre. Sørg for, at hver gruppe har papir og en pen eller en blyant.
- Forklar det: De skal spille et ordspil. Du vil give dem en kategori som "forskelsbehandling". Deres job er at arbejde som et team for at skrive ned så mange ord som muligt, der hører til i kategorien.
- Fortæl dem, at de har en tidsbegrænsning på to minutter. Efter to minutter vil du sige "stop", og alle hold skal stoppe med at skrive
- En person fra hver lille gruppe læser de ord, som deres team skrev ned. Hvis de andre grupper har de samme ord, skal alle krydse dem fra deres liste.
- Gentag denne proces, indtil alle ordene er blevet læst.
- Forklar, at grupper modtager point for hvert unikke ord.
- Led en diskussion efter hver runde. Du kan gentage dette spil med andre ord (f.eks. traditioner, religioner, skikke, vaner, kjoler, politik osv.).
- Inviter de studerende eller atleterne til at stå i en cirkel. Forklar, at du vil stå midt i cirklen og annoncere en af de kategorier, som de studerende netop har skrevet lister om.
- Så kast bolden, kald navnet på en studerende, der skal løbe ind i midten af cirklen og fange bolden.
- Når de fanger bolden, skal de give et eksempel på noget fra den kategori.
- Spillet slutter efter eget skøn.



Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvor mange ord kom op med? Hvilke ord skiller sig ud for dig? Hvorfor?

FORBINDE

Hvilke ord havde du hørt før? Hvorfor kendte du disse ord? Kan du give eksempler?

ANVENDE

Hvilke nye ting har du lært, der vil dele med dine venner, familie, samfund?

Faciliteringsnotater

Facilitatoren skal overveje følgende punkt:

- *Forstår de studerende eller atleterne, hvordan ord passer ind i kategorien?*
- *Kommer de studerende eller atleterne med nye ord?*
- *Læser de ordet højt og forstår dets betydning?*

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	8+
Typisk aldersgruppe	18+
Nødvendig tid	45 minutter
Nødvendigt rum	Klasselokale
Nødvendige materialer	• <i>Papir- eller hæfte</i> • <i>Penne eller blyanter</i> • <i>Timer eller klokke eller ur</i> • <i>Bold</i>
Aktivitetsmål	At arbejde i små grupper for at skrive og identificere så mange ord som muligt i en bestemt kategori
Relateret enhed	Enhed 4
Relaterede læringskompetencer	Kritisk tænkning, lytning, analyse og teamwork

Aktivitet 4:

Vandspande

En enkel aktivitet for at give feedback på en visuel, bevægelsesorienteret måde

Beskrivelse

- Forbered en stor spand vand, en slev og to tomme spande i den anden ende af rummet / banen. Den ene tomme spand skal markeres med :) og den anden med :{.
- Bed studerende eller atleter om at tænke over, hvad de kan lide eller ikke kan lide ved sportssessionerne. (Eller spørg lærerne eller trænerne, hvad de kan lide eller ikke kan lide ved deres workshop / klasse).
- Hver studerende eller atlet skiftes til at angive noget, de fandt godt eller dårligt ved sportssessionen og fylder følgelig en slev med vand i den udpegede spand.
- I slutningen skal alle tage et kig på begge spande og vurdere, hvilken der er fyldigere.

Diskussionsspørgsmål

REFLEKTERE

Hvordan følte du at kommunikere positiv feedback? Negativ feedback? Hvordan føltes det at se de forskellige spande fyldes?

FORBINDE

Hvorfor er det vigtigt at bede om og modtage feedback? Hvordan giver eller modtager du feedback i dit daglige liv?

ANVENDE

Hvad kan der gøres for at tackle den negative feedback, der gives? Hvad kan man gøre anderledes?

Faciliteringsnotater

Vand og spande kan være vanskelige at implementere i nogle indstillinger. Alternativt kan du bruge andre kombinationer af materialer, såsom tennisbolde og spande, fodbold og net osv.

Antal lærere eller trænere	1-2
Antal studerende eller atleter	6+
Typisk aldersgruppe	12+
Nødvendig tid	20 minutter
Nødvendigt rum	Udendørs legeplads som et fitnesscenter eller mark.
Nødvendige materialer	• Tre spande • En slev • Vand
Aktivitetsmål	At give og modtage feedback
Relateret enhed	Enhed 4
Relaterede læringskompetencer	Kommunikation, kritisk tænkning og analyse

