



# Språk- och kulturledarutbildning

## Module 5:

Interkulturell förståelse och ledarskap



**Välkommen!**

# Mina förväntningar



Ta ett par minuter till att skriva ner i din BRIDGE anteckningsbok vad du vill uppnå/vad du har för förväntningar med den här modulen.



# Modul 5 innehåller:

## Vi kommer att titta på:

- Att stärka människor
- Stimulera till ett aktivt deltagande
- Ledarskap - vem är en ledare??
- Hitta en gemensam grund för att skapa en gemenskap
- Förebygga konflikter och konfliktlösning

## I slutet kommer du att kunna:

- ✓ Förstå begreppet att stärka människor
- ✓ Se hur man kan stimulera till ett aktivt deltagande
- ✓ Få en tydligare bild av hur man blir en ledare för gruppen
- ✓ Förstå hur man hittar en gemensam grund för att undvika eller lösa en konflikt

# Stärka människor



# Att stärka: språk- och kulturledaren

**ATT STÄRKA** är processen att hjälpa någon att bli starkare och mer självsäker, speciellt i att kontrollera sitt liv, veta och hävda sin rätt.

Eftersom att lära sig språket i landet där du bor är det viktigaste första steget in i en stärkande process så är **det ultimata målet hos en språk- och kulturledare att stärka sina deltagare.**



**Som en framtida språk- och kulturledare ger du människor ett val.**

**Det är viktigt att du är medveten om att din roll går bortom att lära någon språket.**

# Delaktighet som en styrka



Att stimulera deltagande inom en liten grupp med en ledare är första steget till att STÄRKA människor till deltagande i en vidare och större kontext.

I följande bilder kommer vi att titta på hur man stödjer en process för ett personligt stärkande inom din språkklubb, genom att stimulera till deltagande.

# Stimulera deltagande

“Tystnad är ett symptom”

Tystnad betyder att någon håller tillbaka sig själv.

Det är viktigt att förstå **VARFÖR** de håller tillbaka.

Generellt:

- Brist på självförtroende
- Rädsla att inte bli förstådd (språkbarriärer)
- Rädsla att inte kunna kommunicera tankar, känslor, intryck osv (kommunikationsbarriärer)
- Rädsla att skapa spänningar/konflikter



Att uppmuntra till deltagande innebär att förstå och se vad som skapar tystnad.



# 6 tips för att uppmuntra till deltagande

1. **UPPVÄRMNING:** Använd några snabba övningar för att utveckla empati och samhörighet. Låt deltagarna dela små personliga historier med en partner. Att arbeta i par gör att det känns säkrare för deltagare att öppna upp sig
2. **LÅT DELTAGARNA FRIVILLIGT PRATA:** detta kan starta en konversation som involverar andra
3. **BÖRJA VARJE MÖTE MED EN SNABB INCHECKNING:** låt alla säga något i början av mötet
4. **DESIGNA MÖTET:** se till att alla kan säga något varje gång
5. **VISA ATT DU BRYR DIG:** se till att alla förstår att du bryr dig om deras tankar och känslor, även med ditt kroppsspråk
6. **VISA DIN EGEN SÅRBARHET:** om du vill att deltagarna ska känna sig bekväma med att diskutera misstag, börja att prata om dina egna. Om du vill att deltagarna ska visa sin sårbarhet, börja med att visa din egen.

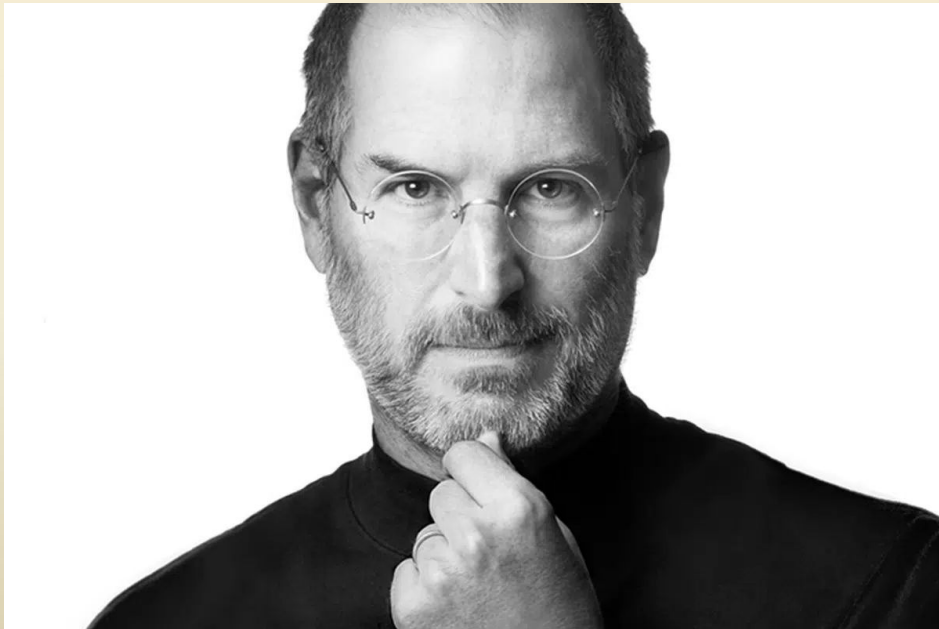
Vad är  
ledarskap?



# Ledarskap: vad är det?

“Ledarskap är att inspirera människor till att göra saker de aldrig trodde att de kunde.”

— Steve Jobs



Ledarskap omfattar förmågan att “leda”, influera eller guida andra människor eller grupper.

Det är en process där någon kan guida andras beteende och arbete mot att nå ett mål. Det definieras också som förmågan till att influera en grupp mot förverkligandet av ett mål.

# 6 bra ledarskapskvaliteter ...(+ 1)

- 1. Effektiv kommunikation:** att öppet kunna uttrycka sig själv och bygga empati med andra är grunden till ett effektivt ledarskap. Och vad är den viktigaste delen inom kommunikation? **Aktivt lyssnande** (vi pratade om aktivt lyssnande i **modul 3**)
- 2. Empati:** att vara tillräckligt öppen för att förstå sina deltagares motivationer, hopp, drömmar och problem så att vi kan forma en djup personlig kontakt med dem (vi pratade om empati i **modul 3**)
- 3. Ödmjukhet:** bra ledarskap fokuserar på problemlösning och gruppdynamik mycket mer än fokus på sig själv som ledare
- 4. Elasticitet:** bra ledare med en positiv attityd föregår med gott exempel oavsett omständigheterna. Det är den här inneboende positiviteten som hjälper dem att reagera med lugn, samlad sätt och fokus på lösningar hellre än problem.
- 5. Vision:** sanna ledare ger människor en vision om framtiden och inspirerar till lojalitet, entusiasm och engagemang. De hjälper till med att påminna alla om helheten och utmanar människor till att överträffa sig själva
- 6. Inflytande:** ledarskap och inflytande är inte utbytbara och ömsesidig respekt måste förtjänas

# ... +1: stora ledare är hjälpsamma

De tar hand om dem de leder. Alla inom gruppen är olika och behöver olika hjälp. Några behöver utmanas; andra att bli coachade; de flesta behöver känna sig stödda. Ta din tid att förstå, hellre än att förutsätta vad alla behöver. Innan du delar din input, förstå vad alla behöver ... genom att fråga ...

## ➤ Hur kan jag hjälpa dig?



Denna fråga är mäktig. Inte bara visar den att du vill hjälpa människor att lyckas, den är också personlig. Du bjuder in människor till att uttrycka sina speciella behov. Att erbjuda hjälp kräver intellektuell ödmjukhet. Lär dig lyssna. Behandla andra som de vill bli behandlade. Förutsätt inte att alla behöver samma. Frågan “Hur kan jag hjälpa dig?” engagerar till deltagande.

# En kort paus

Låt oss ta en paus..

I nästa del kommer vi att titta på hur vi finner “gemensam grund” som en väg till att förhindra och/eller hantera konflikter.



# Att förstå en konflikt



# Att förstå en konflikt

En konflikt definieras som en krock mellan individer och den uppstår ur skillnader i tankeprocesser, attityder, förståelse, intressen, behov och ibland uppfattningar

Kom ihåg att **en konflikt är naturlig** och händer i alla relationer.

En konflikt är ett tecken på **ett behov av förändring och ett tillfälle att växa, nya förståelser och förbättrad kommunikation.**



Konflikter kan vara av olika slag: verbala, känslomässiga, sociala, personliga, organisatoriska, lokala och så vidare.



# 5 faser i en konflikt

## Startfasen -

### Där en konflikt kan förhindras

**1: Inledning** - inledningen involverar alla faktorer som möjligen kan starta en konflikt: skillnader i intressen, kulturer, religion, utbildningsbakgrund osv .....

**2: Triggande händelse** - inga konflikter uppstår av sig själv. Det måste finnas en anledning som triggat igång konflikten.

## Utvecklingsfaser -

### Där en konflikt måste hanteras

**3: början** - ilska bråk, smädelser, verbala meningskiljaktigheter ...

**4: differentieringsfasen** - individer påtalar skillnaden mellan varandra. Anledningen till att konflikten uppstod

## 5: Lösningsfasen

Denna fas undersöker olika möjligheter till att lösa en konflikt



# Att förhindra en konflikt

I fas 1 och 2, kan konflikter fortfarande förhindras. För att förhindra en konflikt behöver du **vara medveten om existerande faktorer** (fas 1) och **vad som kan trigga igång en konflikt** (fas 2)

- ❖ Ett sätt att förhindra en konflikt, är att ta upp alla skillnader som finns i gruppen (se bilaga modul 2)
- ❖ Ett annat sätt, som en ledare, så bör du kunna hitta en gemensam grund inom gruppen.



Senare kommer vi att titta på hur vi kan hitta en gemensam grund att stå på för att förhindra och hantera konflikter.



# Att hantera en konflikt #1

I fas 3 och 4 måste konflikter **hanteras och lösas**

1. **Acceptera konflikten:** den är naturlig
2. **Var den lugna parten:** din hållning till konflikten kan öka eller minska problemet. För att vara lugnande behöver du inta en objektiv eller neutral ståndpunkt
3. **Lyssna aktivt:** det hjälper för att belysa problemet
4. **Använd ett neutralt språk:** när människor är i konflikt använder de ett inflammerat språk som hädelser, förolämpningar och överdrivna uttryck som spär på konflikten.



Fler tips på nästa sida...

# Att hantera en konflikt #2

5. **Separera personen från konflikten:** Se problemet som ett speciellt beteende eller speciella omständigheter hellre än att sätta negativa känslor på en person

6. **Var överens om att inte vara överens:** Att söka sanningen när du hanterar en konflikt kan måla in dig i ett hörn - det är bättre att acceptera att människor kan ha olika sanningar

7. **Fokusera på framtiden:** skapa en plan för den nuvarande konflikten och de som kan uppstå i framtiden

8. **Undvik rykten:** uppmuntra människor till att prata direkt med personen de har en konflikt med



9: **Var konfidentiell:** diskutera inte konflikten externt

Att hitta en  
gemensam  
grund



# Att hitta “gemensam grund”

för att förhindra och hantera konflikter

I en multikulturell miljö gäller det att hitta en gemensam grund som respekterar allas bakgrund och ger gruppen en möjlighet att skapa en positiv atmosfär. **Det är en PROCESS.**

**anm: Varje grupp är annorlunda och ska hitta sin egen gemensamma grund**

**Det är språk- och kulturledarens roll att leda processen för att hitta en gemensam grund.**

- I modul 2, diskuterade vi hur vi kan göra en KULTURELL MEDVETENHET-ANALYS (se nästa sida)
- Det kan vara steg 1 för att börja processen och involvera gruppen i att hitta sitt eget sätt att vara tillsammans

I följande bilder hittar du fler praktiska råd

# Råd #1: FRÅGA

Att be deltagarna direkt att dela med sig av sina länders kulturella “normer” kan hjälpa till att:

- ✓ Direkt få korrekt information
- ✓ Involvera gruppen i roliga spel/övningar
- ✓ Skapa en positiv atmosfär i gruppen

Vårt råd är att alltid göra detta vid första tillfället med gruppen och igen om det tillkommer nya deltagare.



Du kan använda **BRIDGE Verktyg för kulturell medvetenhet som vi såg i modul 2** Du kan hitta den här: [Verktyg för kulturell medvetenhetanalys](#)

# Råd #2: Dela med dig

När deltagare delar med sig av sin kulturbakgrund, delta och dela med dig av din!

Deltagarna kanske redan känner till den men det här kan hjälpa till att:

- ✓ Ge dem mer information om dig och den nationella kulturen
- ✓ Vara med i roliga övningar och i en positiv atmosfär
- ✓ Stödja dig i att bestämma grundregler



Du kan använda **BRIDGE Verktyg för kulturell medvetenhet som vi såg i modul 2.**

Du kan hitta den här: [Verktyg för kulturell medvetenhetanalys](#)





# Råd #3: kom överens om regler

För att en grupp ska fungera väl behöver alla anpassa sig!

Omgivningen och att komma överens om grundregler är grundläggande för:

- ✓ Se till att alla känner sig respekterade
- ✓ Se till att alla känner sig bekväma
- ✓ Stödja dig i din roll som ledare



Du kan använda **BRIDGE Verktyg för kulturell medvetenhet som vi såg i modul 2.**

Du kan hitta den här: [Verktyg för kulturell medvetenhetanalys](#)

# Självreflektion

Se dig själv i en konfliktsituation:

- Hur hanterar du konflikter i ditt eget liv?
- Hur hjälper du andra i konfliktsituationer?
- Vilka tips är lätta att följa?
- Vilka tips blir svåra att följa?



Skriv ner dina svar

# Grattis!

Du har nu avslutat modul 5: Interkulturell medling  
och ledarskap

Glöm inte att det finns material för hjälp och inspiration i  
**Learning Village.**

Klicka här:

<https://www.bridgemigrants.eu/sv/learning-village>

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet, som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.