

Handledarutbildning JGL

Handledarrollen: Regler och förhållningsätt

Uppgift

- Vad innebär de olika punkterna under ”Regler” och ”Ansvar”?
- Vad betyder det för mig som HL?
- Vilka möjligheter, svårigheter och gränsdragningar innebär det?

Regler för JGL-kursen



Kursen får endast genomföras med nedanstående förutsättningar:

- Den leds av två särskilt utbildade och behöriga handledare, certifierade av SQILD. Det kan vara en fördel att handledarparet består av en man och en kvinna.
- Den genomförs i grupp om lägst fyra och högst arton deltagare. Det är en fördel om gruppen är könsblandad.
- Den genomförs mot fastställt mål enligt fastställt program sammanhängande under två dagar med en uppföljningsdag ca en månad senare.

Dispens från reglerna kan ges, exempelvis handledarantal vid liten gruppstorlek. Kontakta då SQILD för godkännande av dispens.

Erfarenheterna har visat att inlärnings- och utbildningseffekten ökar om kursen genomförs i internatform. Det står handledarna fritt att avgöra detta.

(HL-material flik A1 sid. 4)

Ansvar

Handledarskapet i en JGL-kurs bygger på frivillighet från handledarnas sida. Med handledarskapet följer ett ansvar både för genomförandet av utbildningen och det egna förhållningssättet.

Detta ansvar innebär:

- Att kursen alltid genomförs enligt de regler och riktlinjer som finns fastställda
- Att skilja på egna och gruppens behov
- Att inte gå längre och djupare än Du kan hantera
- Att inte utnyttja gruppen för egna syften (dolda syften)
- Att ha respekt för individens integritet
- Att kunna se JGL i sitt sammanhang
- Att beakta tystnadsplikten
- Att handla i enlighet med de värderingar och förhållningssätt som uttrycks i anvisningarna

(HL-materialet flik A2)

Utbildningsstruktur och upplägg

Grundstruktur



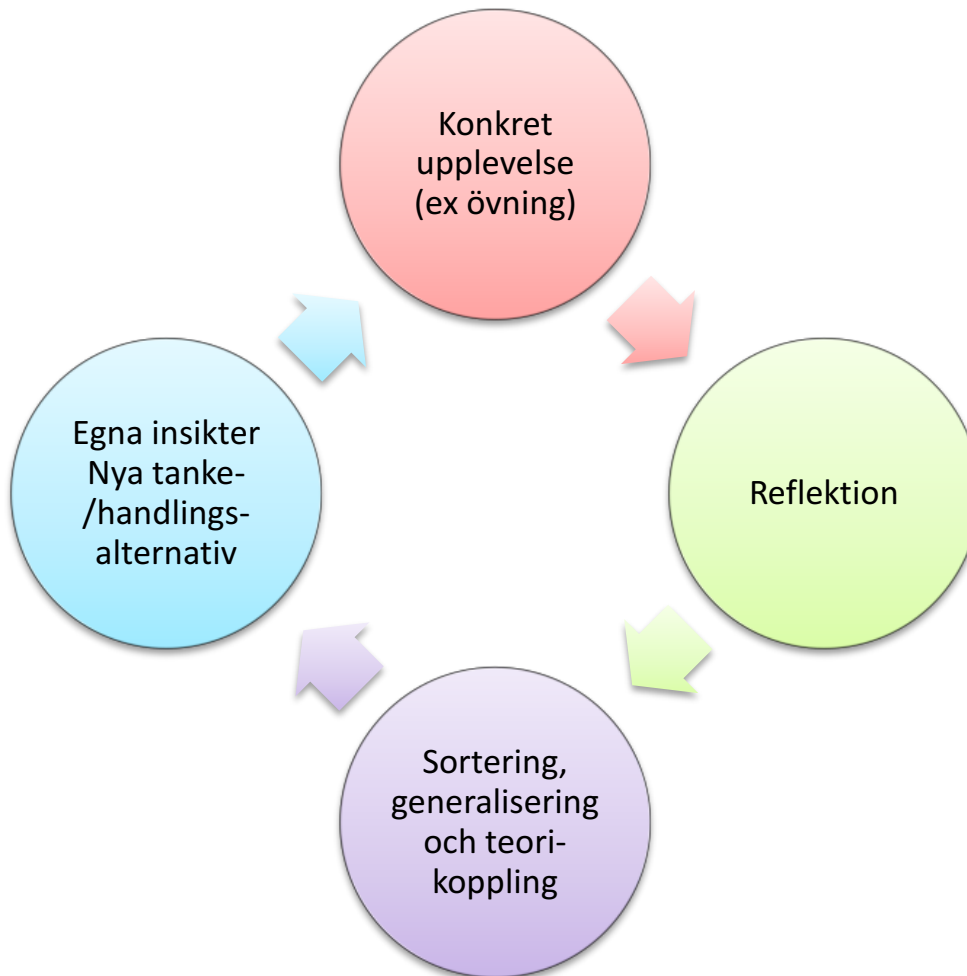
Dag 1	Dag 2	< - ca 1 månad - >	Dag 3
<p>Introduktion (1) Vilka är vi? - Icbreaker Praktiska frågor</p> <p>Presentationer (2) - bilder (min förväntan på mig efter kursen)</p> <p>Definitioner och begrepp (3) Teori: Jämlikhet, jämställdhet och intersektionalitet</p> <p>Genus - beteenden och förändring (4) Övn: Egenskaper och yrken Teori: Genus</p> <p>Makt (5) Övn: Makt Teori: Makt</p> <p>Kvällspass</p> <p>Normer och kön (6) Övn: Genuslivslinjen</p> <p>Introduktion av backspegel (7)</p>	<p>Backspegel (7)</p> <p>Den könsuppdelade arbetsmarknaden (8) Presentation: Statistik Övn: "Debatt" eller "För och emot" Teori: Konsekvenser kopplat till statistiken, genus, argument för/kring jämställdhet i organisationer, representation</p> <p>Politik och lagar (9) Teori: Politik, lagar</p> <p>Att arbeta praktiskt (10) Teori: Praktiskt arbete internt och externt, Jämställdhetsintegrering. Övn: Att undersöka</p> <p>Inför nästa kurstillfälle (11) Hemuppgiften – genomgång, redovisningsformer Litteraturtips</p> <p>Avrundning (12)</p>	<p>Undersökningsuppgift (11)</p> <p>Egen integrering</p>	<p>Backspegel (7)</p> <p>Redovisning – undersökningsuppgift (13) Övn: Presentation Teori: Analyser</p> <p>Re-ankring Egena intentioner (14) Överenskommelser (14) Teori: Förändring</p> <p>Nytt (15) Teori: Förändring</p> <p>Förändring (16) Förändring (presuppositioner, ramar, intentioner, beteenden) Teori: Förändringsprocesser kopplade till förändringshotstånd Förbättrings- och metodiska verktyg Övn: Vägen vidare, ind./org. plan</p> <p>Avslutning (18-20) Brevet till mig själv (18) Kursvärdering (19) Gemensam avslutning (20)</p>

Grundstruktur



Dag 1	Dag 2	< - ca 1 månad - >	Dag 3
<p>Introduktion (1) Vilka är vi?- Icebreaker Praktiska frågor</p> <p>Presentationer (2) - bilder (min förväntan på mig efter kursen)</p> <p>Definitioner och begrepp (3) Teori: Jämlikhet, jämställdhet och intersektionalitet</p> <p>Genus – stabilt eller föränderligt? (4) Övn: Egenskaper och yrken Teori: Genus</p> <p>Makt (5) Övn: Makt Teori: Makt</p> <p>Kvällspass</p> <p>Normer och kön (6) Övn: Genuslivslinjen</p> <p>Introduktion av backspegel (7)</p>	<p>Backspegel (7)</p> <p>Den könsuppdelade arbetsmarknaden (8) Presentation: Statistik Övn: "Debatt" eller "För och emot" Teori: Konsekvenser kopplat till statistiken, genussystemet, argument för/kring jämställdhet i organisationer, representation</p> <p>Politik och lagar (9) Teori: Politik, lagar.</p> <p>Att arbeta praktiskt (10) Teori: Praktiskt arbete internt och externt, Jämställdhetsintegrering. Övn: Att undersöka</p> <p>Inför nästa kurstillfälle (11) Hemuppgiften – genomgång, redovisningsformer Litteraturltips</p> <p>Avrundning (12)</p>	<p>Undersökningsuppgift (11)</p>	<p>Backspegel (7)</p> <p>Redovisning – undersökningsuppgift (13) Övn: Presentation Teori: Analyser</p> <p>Överenskommelser (14) Teori: Överenskommelser.</p> <p>Nytta (15) Teori: Nyttan</p> <p>Förändring, motstånd och handling (16) Teori: Förändringsprocesser kopplade till jämställdhet, motstånd Förbättringshjul, metoder, verktyg Övn: Vägen vidare, Ind./org. plan</p> <p>Avslutning (18-20) Brevet till mig själv (18) Kursvärdering (19) Gemensam avslutning (20)</p>

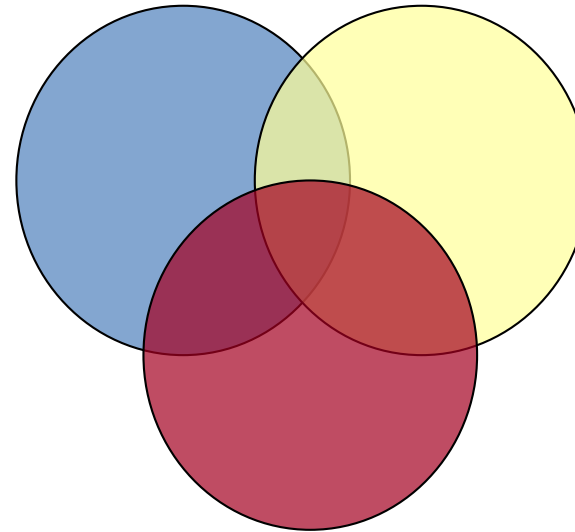
Metod och lärande



- Process
- Dialog – diskussion
- HL – expert
- Egna upptäckter

Handledarkompetenser

- Fackkunskap
- Processhantering
- Praktik-koppling



Erfarenheter från olika genomföranden

Vilka olika ”grupptyper” kan
uppkomma?

Grupptyper

Öppen kurs

Uppdragskurs

Offentlig
sektor

Privat sektor

Från samma
arbetsplats

Chefer

Från olika
arbetsplatser

Del i det
"vanliga
arbetet"

Del i särskilt
projekt/utv
arbete

Finns det generella
erfarenheter kopplat
till olika grupp-
konstellationer?

Varje grupp är unik!?

Förhållningssätt

- Gravallvar och humor
- Leda in och öppna upp
- Ödmjukt och tydligt
- Inkluderande
- Bejakande
- En kunskapsresa
- Öva perspektivet
- Att se, fundera och förstå hellre än att utöva doktrin

Vilket ansvar har jag som handledare för
enskilda deltagares lärande?

Popcorn-metoden



Att hantera svårigheter



Svårighet	Undvik att	Försök med
- Gruppen lever sitt eget liv och håller sig inte till syftet	Tillrättavisa	Bekräfta och diskutera relevans till syftet
- Undergrupper bildas	Styra	Göra nya gruppindelningar
- Tyst grupp eller enskild deltagare	Prata själv	Bikupa Smågrupper Metakommunikation
Pladdrig grupp	Vara passiv	Bikupa Smågrupper Metakommunikation
Någon är alltför privat	Uppmuntra	Byt nivå, låt delt behålla ansiktet
Någon är alltför generell i sina uttalanden	Ignorera	Be om fler detaljer med öppna frågor för mer konkretion
Gruppmedlem dominerar	Ta upp en kamp och dras med	Bemöt på ett vuxet sätt
Gruppmedlem har privata rädslor och farhågor	Bli indragen	Möt med kunskap och fakta

Kursförstöraren



- Men...
- Engagemang, intresse, beteende
- överkvalificerad/okunnig
- Ondska, illvilja, okunskap, obetänksamhet?

Examination

- Tidsram
- Kompetens
- Möte med examinator
- Bedömning
- Kostnad för examination

Examination

Handledarkompetens

- Hantera egenutveckling och feedback
- Driva en grupprocess utifrån Upplevelsebaserat lärande
- Låta deltagarna äga sin egen process (göra med, inte åt dem)
- Kunna möta olika typer av grupper
- Vara medveten om egna könsmönster och beteenden
- Att handla i enlighet med de värderingar och förhållningssätt som uttrycks i anvisningarna

Konceptkompetens

- Kunna tillämpa övningar och förmedla teori
- Hantera avvikelser och oväntade situationer

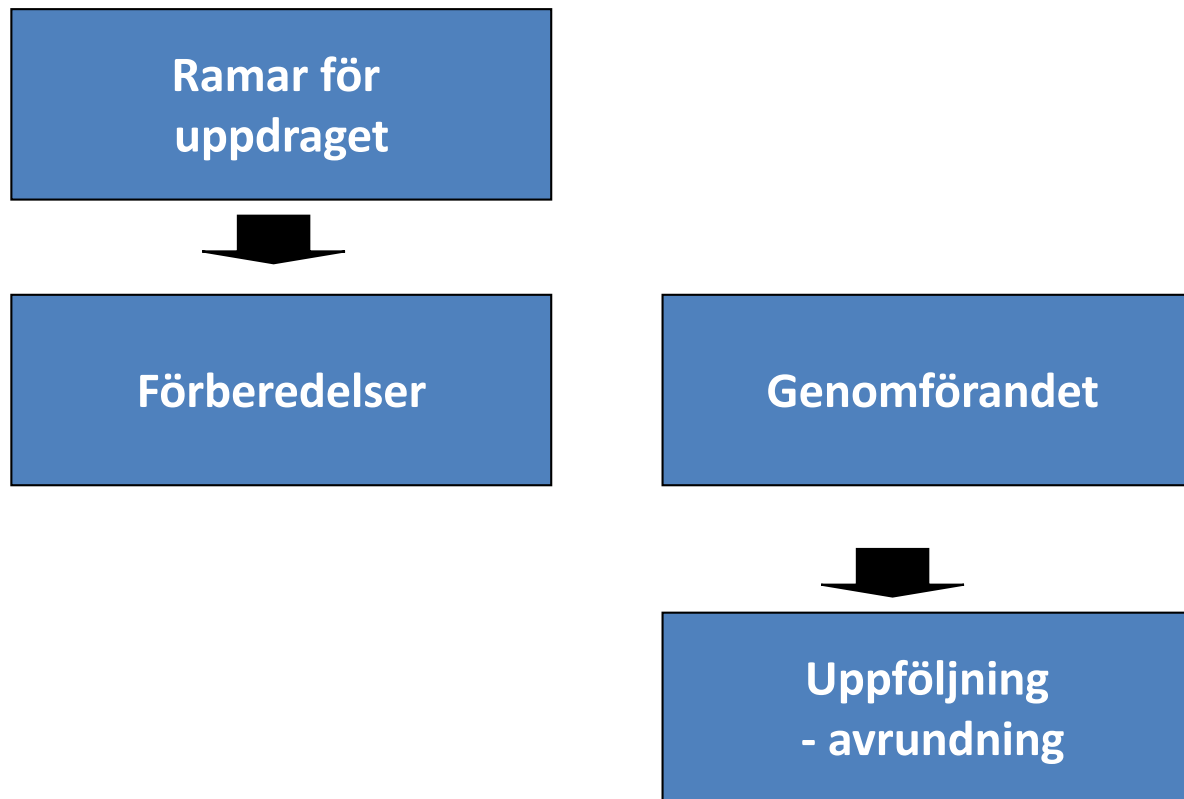
Genus- och jämställdhetskunskap

- God kunskap inom grundläggande genusvetenskap samt goda kunskaper om jämställdhetsfrågor i arbetslivet

Slut för dagen

Handledaren och konsulten

En helhet



Ramar

- Syfte och mål
- Deltagare – chef/medarbetare
- Mandat
- Deltagarnas förutsättningar
- Grupp: -relationer och -historia
- Tider och deltagande
- Ekonomi
- Möjlighet att tacka nej

Förberedelser

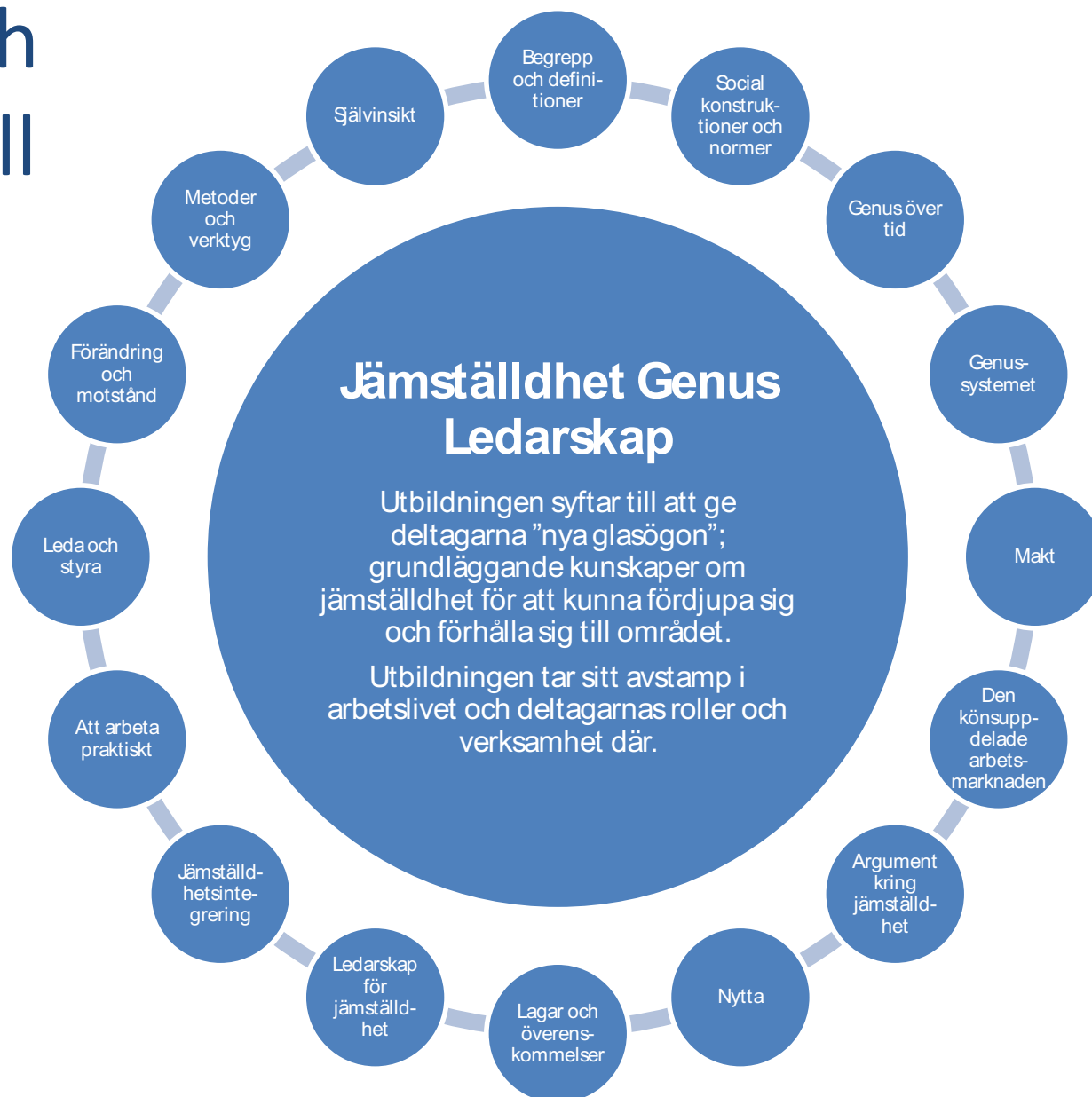
- Kunskap om gruppen
- Kunskap om organisationen
- Utskick
 - ramar för deltagarna
 - tider

Genomförande

- Starten sätter klimat och förutsättningar för framgång
- Tider och deltagande
- Material, litteratur, blb
- Gruppen: nivå och förkunskaper
- Vår grupp är speciell...
- Ha tilltro till konceptet och strukturen
- Tillämpning och reflektion är en stark kraft och allierad



Mål och innehåll



Utbildningen syftar till att ge deltagarna "nya glasögon"; grundläggande kunskaper om jämställdhet för att kunna fördjupa sig och förhålla sig till området.

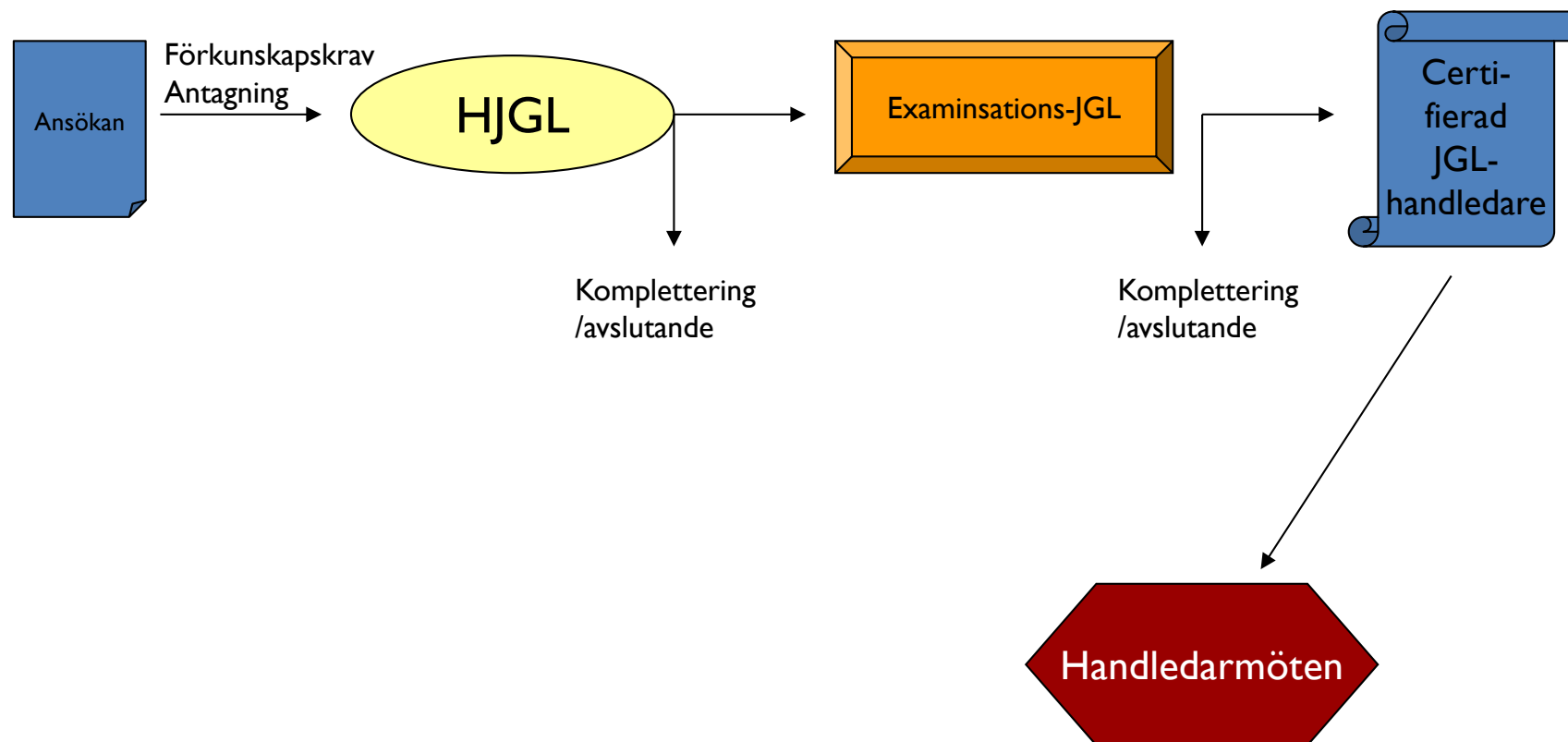
Fokus för utbildningen är **arbetslivet och deltagarnas roller och verksamhet där.**

HJGL syfte

Handledarutbildningen syftar till förmåga att planera, genomföra och utvärdera JGL-kurser. Deltagaren skall efter genomgången utbildning uppnått förståelse för de olika moment och teorier som ingår i jämställdhetsutbildningen JGL, utbildningsmetodiken och förhållningssätt, vilket innebär:

- Att ha självförtroende och självinsikt att leda en grupp under utbildning
- Att ha kunskap om och förståelse för materialet och dess uppläggning samt kunna genomföra övningar och presentera bakomliggande teorier
- Inse och efterleva handledar- och övningsetik som är i samklang med vad JGL står för.

Flödet – Handledarskap JGL



Handledarutbildning



Genusvetenskap och jämställdhet

- Jämställdhet som samhällsfråga
- Organisation, ledarskap och förändring
- Jämställdhet, genus, makt och vetenskaplig grund
- Intersektionalitet och mångfald
- Jämställdhetsintegrering och praktiskt arbete

Handledarhantverket

- Kurskonceptet**
 - Utgångspunkter
 - Värderingar
 - Mål
 - Upplägg
 - Övningar
 - Variationer
 - Problem
- Att leda en grupp**
 - Handledarrollen
 - Samtal
 - Process
 - Motstånd

Omfattning:

9 dagar, fördelade 3+3+3, samt examination (genomförande av egen JGL - 3 dagar)

Grundsyn och förhållningssätt

- Inkluderande
- Bejakande
- En kunskapsresa
- Öva perspektivet
- Att se, fundera och förstå hellre än att utöva doktrin

Upplevelsebaserat lärande

- Process
- Dialog – diskussion
- HL – expert
- Egna upptäckter