



Konur gára vatnið Kennsluleiðbeiningar

Þetta verkefni er fjármagnað með stuðningi frá framkvæmdastjórn Evrópusambandsins. Umsóknarnúmer 019-1-IS01-KA202-051157. Þessi útgáfa endurspeglar eingöngu skoðanir höfundar og framkvæmdastjórnin ber ekki ábyrgð á mögulegri notkun á upplýsingum sem þar má finna.



WOMEN
MAKING WAVES

DESEMBER 2020 | KONUR GÁRA VATNIÐ | REV01



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

I. INNGANGUR	3
II. 1. HLUTI: EINSTAKLINGSPROSKI	6
II. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta	6
II. 2. Æfingar	10
III. 2. HLUTI: KYNJAJAFNRÉTTI: BRJÓTUM MÚRA	14
III. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta	14
III. 2. Æfingar	17
IV. 3. HLUTI: TAKTU AF SKARIÐ OG GRÍPTU TIL AÐGERÐA	20
IV. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta	20
IV. 2. Æfingar	22
V. 4. HLUTI: LEIÐTOGAHLÆFILEIKAR	27
V. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta	27
V. 2. Æfingar	30
VI. 5. HLUTI: LEIÐSÖGN OG MYNDUN JÁKVÆÐRA TENGLANETA	35
VI. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta	35
VI. 2. Æfingar	39
VII. Konur gára vatnið – upplýsingar um verkefnið	43
VIII. Samstarfsaðilar	44

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	2
--	---

I. INNGANGUR

Evrópusambandið stendur frammi fyrir fordæmalausum atvinnuleysi og er kynjahalli í samfélaginu viðvarandi vandamál um alla Evrópu. Markmið Evrópusambandsins um að konur verði að minnsta kosti 40% stjórnarmanna árið 2020 má sjá í skýrslunni „Women on the Board“¹ (Konur í stjórn). Þessu markmiði hefur ekki verið náð þrátt fyrir að teljast mikilvægt í stefnumótun um jafnrétti kynjanna innan Evrópusambandsins.

Leiðtogahlutverk hafa oft verið tengd við karllæga eiginleika á borð við staðfestu og ákveðni. Karlönnum er hrósað fyrir þessa eiginleika á meðan konur sem hafa þessa sömu eiginleika fá gjarnan neikvæðar athugasemdir eða viðmót vegna þeirra. Þessi ólíku viðhorf gagnvart kynjunum eiga mikinn þátt í að konur eru ekki áberandi í leiðtogahlutverkum innan Evrópusambandsins (European Institute for Gender Equality, 2015).

Í einungis tíu af 28 Evrópusambandslöndum eru konur að minnsta kosti 25% stjórnarmanna. Þrátt fyrir Evróputilskipun sem átti að flýta fyrir framförum og jafna kynjahlutföll í stjórnnum hefur konum í stjórnnum einungis fjölgað um 2,1% á ári frá 2010-2016 og eru konur nú ein af hverjum 14, eða 7,1% stjórnarmanna. Konur eru enn færri þegar kemur að æðstu stjórnendastöðum, því aðeins 5,1% stjórnenda í skráðum fyrirtækjum innan Evrópusambandsins er með kvenkyns forstjóra (Gender balance on corporate boards, 2016).

Konur sem búa við tvíþætta mismunun (feta ekki menntavegin, eru atvinnulausar, af erlendum uppruna, með fötlun, búsettar í dreifbýli, að koma inn á vinnumarkað eftir hlé, að sækjast eftir nýjum atvinnutækifærum o.s.frv.) standa frammi fyrir meiri hindrunum en karlar í sömu stöðu. Þessar hindranir felast til dæmis í viðteknum staðalímyndum um hæfni þeirra og getu, skorti á fyrirmyndum og þjálfun og gjarnan er vísað til fjölskylduábyrgðar og lítillar stjórnunarreynslu.

Þessar hindranir er mögulegt að ávarpa með valdeflingu kvenna, ekki einungis í upphafi starfsferils þeirra heldur síendurtekið út starfsævina með því að efla leiðtogahæfni þeirra. Margar þeirra kvenna sem mæta hindrunum í atvinnulífinu skortir sjálfsöryggi og starf við hæfi. Ýmsir þættir geta komið í veg fyrir þróun starfsframa eins og gamaldags hugmyndir um að það sé ekki við hæfi að konur séu stjórnendur eða að konur eigi að líkja eftir körlum til að ná frama².

Verkefninu „Konur gára vatnið“ (e. Women Making Waves) er ætlað að styrkja leiðtogahæfileika kvenna sem búa við tvíþætta mismunun og efla sjálfstraust þeirra auk þess að vekja enn frekari athygli á kynjahalla í leiðtogastöðum á vinnumarkaði.

¹ [„Women on the Board Pledge for Europe“](#)

² [7 Leadership Lessons Men Can Learn from Women](#)

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	3
--	---

Fimm samstarfsaðilar víða að úr Evrópu hafa þróað sérhæfðar kennsluáðferðir sem samtvinna fjarnám (Women Making Waves Academy, IO4) og staðnám (Women Making Waves Training Programme, IO2 og Leaders Circles™, IO3). Þátttakendur hafa aðgang að námsefninu á netinu í gegnum svokallaða akademíu verkefnisins. Staðnámið (námskeiðið „Konur gára vatnið“) og þjálfunin (Leaders Circles™) nýtast þátttakendum til að efla mjúka færniþætti (e. soft skills) sem hægt er að heimfæra á hvaða starfsferil sem er.

Einn af lykilþáttum verkefnisins felst í því að þátttakendur fá ekki einungis fræðilega þekkingu á kynjakerfinu og mismunun byggða á tilvist þess, heldur fá þar að auki hagnýt verkfæri til að vinna gegn slíkri mismunun (t.d. samskiptahæfni). Þessi mismunun er ekki á ábyrgð kvenna heldur kynjakerfisins sem mótar og viðheldur kynbundnu misrétti.

Þátttakendur fá tækifæri til að ígrunda sína reynslu af náminu og deila sínum hugmyndum með öðrum þátttakendum. Þátttakendur hafa aðgang að námsefninu á netinu í gegnum svokallaða akademíu verkefnisins.

„Konur gára vatnið“ mun ekki aðeins næra stjórnunareiginleika kvenna og valdefla þær til að taka að sér leiðtogastöður, heldur mun það einnig nýta hvert tækifæri til að vekja þær til umhugsunar um of lágt hlutfall kvenna í leiðtogastöðum.

Verkefnið mun hafa tvíþætt hlutverk og stuðla að sjálfbærni:

1. Konur sem standa frammi fyrir mismunun fá markvissa fræðslu sem ýtir undir eflingu sjálfstrausts og atvinnufærni þannig að þær eigi greiðari aðgang að leiðtogastöðum og hafi nauðsynlegar bjargir til að draga úr kynjamisrétti.
2. Það mun vekja athygli á kynjamisrétti og hindrunum sem konur mæta þegar þær feta metorðastigann. Konur fá einnig fræðslu um mikilvægi fjölbreytileikans á vinnumarkaði og nauðsyn þess að nýta allan mannauðinn. Tilmæli, tillögur og aðferðafræði til að ögra aðstæðum markhópsins verða settar fram til að freista þess að ögra og setja spurningarmerki við ríkjandi hefðir.

Samstarfsaðilar í verkefninu munu hvetja þátttakendur sem taka þátt í námskeiðunum, atvinnuþróun og stefnumótun til að horfast í augu við og eyða kynjamisrétti og leggja áherslu á inngilding og jafnrétti.

Verkefnið er frumkvöðlaverkefni sem fer á dýptina þegar kemur að aðferðafræði, efnisvali og fræðslu. Verkefnið setur ekki fram skyndilausnir eða almennar lausnir eins og kynjakvóta í stofnunum heldur leggur jafnréttisbaráttuna í hendur þeirra sem geta í raun breytt hlutunum ef aðstæður eru fyrir hendi: kvennanna sjálfra.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	4
--	---

Leitast verður við að finna orsakir og tryggja að markhópurinn styrkist og eflist og hafi sjálfstraust til að sækjast eftir leiðtogastöðum og vonandi fjölga þannig konum í áhrifastöðum um alla Evrópu.

Markmiðið er að beina spjótum að mikilvægum samfélags-, hagfræði- og kynjajafnréttismálum sem konur standa frammi fyrir í allri Evrópu.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	5
--	---

II. 1. HLUTI: EINSTAKLINGSPROSKI

II. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta

<p>Yfirlit, meginhugmyndafræ ði og markmið</p>	<p>Tilfinningagreind er mjög mikilvæg fyrir vitsmunalegan þroska þess sem er að byggja upp feril sinn eða vill ná lengra. Dugnaður og hörð færni (e. hard skills) er ekki það eina sem skiptir máli í slíkri þróun. Tilgangur þessa hluta er að sýna mikilvægi tilfinningagreindar í starfsþróun og kynna æfingar til styrkja hana.</p> <p>Tilfinningagreind (EI) er annars vegar geta okkar til að greina og stjórna eigin tilfinningum og hins vegar til að greina og skilja tilfinningar annarra.</p> <p>Margir halda því fram að tilfinningagreind sé ekki hugsmíð í sjálfu sér heldur leið til að lýsa samskiptafærni sem gengur undir öðrum nöfnum, svo sem tilfinningaleg greindarvísitala (EQ), tilfinningameðvitund, tilvitund, tilfinningasamkennd o.fl.</p> <p>Samkvæmt Daniel Goleman eru fimm þættir tilfinningagreindar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sjálfsvitund 2. Sjálfstjórn 3. Hvatning 4. Samkennd 5. Félagsfærni <p>ER HÆGT AÐ LÆRA TILFINNINGAGREIND?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sjálfsvitund – Reyndu að veita tilfinningum þínum athygli með því að spyrja þig: „Hvernig líður mér núna?“ • Sjálfstjórn – Búðu til lista yfir hluti sem hafa jákvæð áhrif á þig til að draga úr neikvæðum tilfinningum sem þú gætir fundið fyrir. • Hvatning – Skrifaðu niður framtíðarsýn þína og markmið sem hvetja þig áfram. • Samkennd – Skilgreindu hvað einkennir einstakling sem getur sett sig í spor annarra. Getur þú tileinkað þér þá eiginleika? • Félagsfærni – Búðu til dagatal yfir hvernig/hvenær þú hefur samskipti við aðra.
---	--

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	6
--	---

	<p>SVONA BÆTIR ÞÚ TILFINNINGAGREIND ÞÍNA</p> <p>Góðu fréttirnar eru þær að hægt er að læra og þróa tilfinningagreind.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fylgstu með hvernig þú bregst við öðru fólki. • Leitastu við að sýna persónulegt viðmót í vinnuumhverfi þínu. • Skoðaðu hvernig þú bregst við streituvaldandi aðstæðum. • Taktu ábyrgð á gjörðum þínum. • Skoðaðu hvaða áhrif gjörðir þínar hafa á aðra – áður en þú grípur til aðgerða. <p>Tilfinningagreind er flokkuð og greind í fjóra flokka:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sjálfsvitund 2. Sjálfstýring 3. Félagsvitund 4. Tengslastjórnun <p>Hver hinna fimm þátta tilfinningagreindar hefur ákveðna eiginleika og viðbrögð sem geta hjálpað okkur að styrkja þessa flokka.</p> <p>HVERNIG BIRTIST TILFINNINGAGREIND Á VINNUSTAÐNUM?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sjálfsvitund: getan til að þekkja tilfinningar sínar og áhrif þeirra og nota innsæið við ákvarðanatöku. 2. Sjálfstýring: getan til að stjórna tilfinningum sínum og hegðun og aðlagast breyttum aðstæðum. 3. Félagsvitund: getan til að skynja, skilja og bregðast við tilfinningum annarra og að líða vel í félagslegum aðstæðum. 4. Tengslastjórnun: getan til að hvetja, hafa áhrif á, tengjast öðrum og leysa úr ágreiningi.
<p>Hæfniviðmið</p>	<p>Í þessum hluta verður farið yfir eftirfarandi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tilfinningagreind og mikilvægi hennar. - Hvernig við öðlumst skilning á okkar eigin tilfinningagreind. - Nýjar leiðir til að bæta okkar eigin tilfinningagreind. - Tengslin á milli tilfinningagreindar og vinnuumhverfis. - Nokkur ráð til að auka tilfinningagreind okkar í vinnunni. - Þjálfun tilfinningagreindar.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	7
--	---

<p>Kennsluaðferðir</p>	<p>ATH!! Þessi áætlun byggir á námskeiðum í staðnámi. Ef þarf að flytja námseiðin í fjarfundarbúnað þarf leiðbeinandi annað hvort að lengja kennslutímann og fjölga hléum eða stytta námskeiðið. Það kemur í hlutverk leiðbeinanda að ákveða hvaða leið er farin og, ef námskeiðið er stytt, að ákveða hvar skal skorið niður.</p> <p><u>Fræðilegur hluti (90 mínútur):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Glærusýning með almennum upplýsingum um tilfinningagreind (eiginleikar, þættir, stig) og aðferðir (æfingar, tækni, hugmyndir) til að þróa og efla tilfinningagreind, bæði í leik og starfi. <p><u>Verklegur hluti (90 mínútur):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 hópverkefni (30 mínútur), ætlað að styrkja tilfinningagreind í teyllum. • 1 Einstaklingsverkefni (30 mínútur), ætlað að hjálpa þátttakendum að uppgötva kosti sem þeir búa yfir og auka tilfinningagreind sína. • 1 sjálfsmat (30 mínútur), ætlað að hjálpa þátttakendum að meta sjálfa sig og taka ákvarðanir um framhaldið byggðar á matinu.
<p>Lýsing á námshluta</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hæfniviðmið 2. Hvað er tilfinningagreind? 3. Fimm þættir tilfinningagreindar 4. Examples 5. Fólk með lága og háa tilfinningagreind 6. Þróun tilfinningagreindar 7. Er hægt að læra tilfinningagreind? 8. Hvernig þú bætir þú tilfinningagreind þína 9. Fjórir flokkar tilfinningagreindar 10. Æfingar fyrir sjálfsvitund 11. Æfingar fyrir sjálfstýringu

	<p>12. Æfingar fyrir félagsvitund</p> <p>13. Æfingar fyrir tengslastjórnun</p> <p>14. Verkefni 1</p> <p>15. Hvernig birtist tilfinningagreind á vinnustaðnum?</p> <p>16. Hvernig er hægt að nýta sér tilfinningagreind við vinnu?</p> <p>17. Sem starfsmaður</p> <p>18. Sem vinnuveitandi</p> <p>19. Sem vinnufélagi</p> <p>20. Kostir tilfinningagreindar á vinnustaðnum</p> <p>21. Verkefni 2</p> <p>22. Sjálfsmat</p> <p>23. Endurgjöf</p>
<p>Meðfylgjandi námsgögn</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Glærusýning - Myndbönd - Verkefni - Vinnublöð - Sjálfsmat - Námskeiðslýsing - Kennsluleiðbeiningar - Mætingalisti - Námskeiðsmat.
<p>Hugleiðingar</p>	<p>Það væri mjög gagnlegt fyrir leiðbeinanda ef þátttakendur deildu hugleiðingum sínum um hvern þátt námskeiðsins fyrir sig.</p> <p>Í lok hvers tíma, eftir hverja æfingu og verkefni, þegar þátttakendur eru beðnir um að rifja upp fyrri reynslu, og eftir spurningarnar, ættu þeir að segja frá því sem þeir hafa lært, sama hvort það er bein þekking og upplýsingar eða leiðir til að þroskast og bæta sig á ákveðnu sviði.</p>

II. 2. Æfingar

Einstaklingsverkefni N° 1 - (30 mínútur)

Markmiðið er að þátttakendur uppgötvi þá kosti sem þeir búa yfir og auki tilfinningagreind sína.

Prenta ætti vinnublaðið út fyrir þátttakendur áður en námskeið hefst!
<https://familyvio.csw.fsu.edu/sites/g/files/upcbnu1886/files/2018-11/Emotional-Intelligence-Handouts.pdf>

Tilfinningagreind er getan til að skilja eigin tilfinningar og annað fólk. Tilfinningagreind er mikilvæg til að hafa stjórn á hegðun á áhrifaríkan hátt, til að vera með á nótunum í félagslegum aðstæðum og til að taka persónulegar ákvarðanir. Tilfinningagreind er samsett úr fjórum færniþáttum sem hægt er að flokka í tvo flokka: persónuhæfni og félagshæfni.

Hefur þú góða tilfinningagreind?

- Getur þú skilið þínar eigin tilfinningar?
- Getur þú stjórnað þínum eigin tilfinningum?
- Getur þú metið hvernig öðrum líður?
- Ert þú móttækileg fyrir tilfinningum annarra?

(1) Sjálfsvitund

Það er erfitt að gera breytingar á sér þegar þú veist ekki hvar þú átt að byrja!

Á vinnublaðinu er listi af 30 styrkleikum og persónuleika einkennum sem þátttakendur eiga að velja úr. Velja þrjá styrkleika sem þeir telja sig hafa og þrjá sem þeir vilja bæta. Listinn ætti að endurspeglar þau sem hann gera og þeim er frjálst að bæta við styrkleikum ef þeim finnst þurfa.

(2) Félagsvitund

Vinnublaðið inniheldur fimm myndir af andlitum með mismunandi svipbrigðum og lista yfir tilfinningar sem para skal saman.

Tengja má fleiri en eina tilfinningu við hverja mynd og bæta við fleiri tilfinningum ef vill. Tilgangur vinnublaðsins er ekki að para saman eina mynd við eina tilfinningu eða að gera þetta „rétt“. Tilgangurinn er að þátttakendur átti sig betur á tilfinningum fólksins í kringum sig, taki betur eftir og verði móttækilegri í samskiptum sínum við fólk.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	10
--	----

(3) Tengslastjórnun

Þetta vinnublað er góð leið til að þróa hæfni á sviði tilfinningagreindar og samskiptafærni.

Í þessari æfingu eiga þátttakendur að skrifa nöfn mikilvægra aðila í lífi sínu inn í grænu hringina (sjá verkefni í hlekk að ofan). Því næst eiga þeir að hugleiða hvað þau vita um hvern og einn og skrifa niður tvo eiginleika, áhugamál eða sérkenni sem tengjast einstaklingnum í þar til gerð box. Til dæmis: Jón Jónsson 1) Hleypur maraþon 2) Segir fyndna brandara.

Gangi þátttakendum illa að finna áhugamál, eiginleika að sérkenni mikilvægra aðila í lífi sínu má vera að viðkomandi þurfi að gefa sínum nánustu meiri gaum. Að tengjast fólki nánnum böndum og þekkja það vel er mikilvægur þáttur í að mynda sterk og jákvæð tengsl.

(4) Sjálfsstýring

Á vinnublaðinu er listi yfir jákvæðar og neikvæðar tilfinningar til viðmiðunar.

Hægt er að einblína á hvaða tilfinningu sem er í þessari æfingu en á vinnublaðinu er reiði tekin fyrir.

Þátttakendur eru beðnir um að hafa þessi bjargráð í huga og nýta þau þegar við á.

Hópæfing N° 2 - (30 mínútur)

Best er að vera búin að prenta út skilti fyrir áttirnar fjórar og festa á vegg stofunnar (ef unnið er í gegnum fjarfundarbúnað þá duga upplýsingar í kennsluleiðbeiningum). Hverri átt skulu fylgja þeir eiginleikar sem þeim eru gefnar á verkefnablaðinu:

- **Norður:** Aðgerðasinnuð – „Koma svo!“ – Vill koma hlutum í verk, prófa hluti og henda sér í verkið.
- **Austur:** Íhugul – Finnst best að sjá heildarmyndina og alla möguleika áður en hafist er handa.
- **Suður:** Umhyggjusöm – Vill vita að tilfinningar allra hafi verið teknar með í reikninginn og að allir hafi fengið að tjá sig áður en gripið er til aðgerða.
- **Vestur:** Nákvæm – Vill vita hver, hvað, hvenær, hvar og af hverju áður en hafist er handa.

Byrjið á að draga athygli þátttakenda að höfuðáttunum á veggjum herbergisins. Biðjið þær um að lesa lýsingarnar og velja sér svo þá átt sem þeim finnst lýsa því best hvernig þær vinna með öðrum í teymum.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	11
--	----

Biðjið þær að safnast saman við áttirnar sem þær hafa valið og vera þar á meðan á verkefninu stendur. Þegar allir hafa valið sér átt er gott að staldra við og skopa hver er í hvaða hóp.

Því næst velja hóparnir sér:

- Skrásetjara – sem skráir svör hópsins
- Tímavörð- sem sér um að hópurinn haldi sig innan tímamarka
- Talsmanneskju – sem kynnir niðurstöður hópsins

Að svo búnu hafa hóparnir 5-8 mínútur til að svara eftirfarandi spurningum:

1. Hverjir eru styrkleikar ykkar hóps (þeirra eiginleika sem hópnum eru eignaðir)
2. Hverjar eru takmarkanir hópsins (þeirra eiginleika sem hópnum eru eignaðir)
3. Hvaða hóp fynist ykkur erfiðast að vinna með og af hverju?
4. Hvað þurfa meðlimir hinna hópanna að vita um ykkur svo að þið getið unnið vel saman?
5. Nefnið einhvern einn af eiginleikum hvers hinna hópanna sem ykkur þykir mikilvægur.

Gætið þess að hóparnir fái nægan tíma til að skýra frá niðurstöðum sínum

Ekki láta koma þér á óvart ef:

- Norður hafi litla þolinmæði gagnvart smámunaseminni í Vestur
- Vestur eigi erfitt með tilhneigingu Norðurs til hvatvísi
- Meðlimir Suður hópsins þarfnast nándar og líður illa þegar tilfinningalegum þörfum meðlima er ekki mætt
- Meðlimum Austur hópsins fer að leiðast þegar meðlimir Vestur hópsins festast í smáatriðum og Norður hópurinn rýkur af stað áður en búið er að komast að samkomulagi um megin markmið.

Að lokum, gerið ráð fyrir að minnsta kosti 2 mínútum fyrir hvern þátttakanda í lok verkefnisins til að deila upplifun sinni af verkefninu með hópnum

Ef eitthvað af neðangreindu kemur ekki fram, tryggið þá að það komi fram í samantekt:

- Þetta verkefni eykur meðvitund okkar um hvað okkur og öðrum finnst ákjósanlegt
- Aukin meðvitund eykur samkennd
- Val okkar hefur sína styrkleika og sínar takmarkanir
- Fjölbreytt samsetning hópa eykur líkur á betra samstarfi og betri niðurstöðum

Hópæfing N° 3 - (10 mínútur)

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	12
--	----

Þátttakendur svara þessu sjálfsmatsprófi [hér](#) til þess að meta tilfinningagreind sína.

Mikilvægt er að svörin endurspegli hvernig þátttakendur sjá sjálfa sig, ekki hvernig þau halda að þau eigi að vera.

Þegar öllum spurningunum hefur verið svarað er smellt á „Calculate My Total“ og taflan í kennsluleiðbeiningum notuð til að íhuga næstu skref.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	13
--	----

III. 2. HLUTI: KYNJAJAFNRÉTTI: BRJÓTUM MÚRA

III. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta

<p>Yfirlit, meginhugmyndafræði og markmið</p>	<p>Þátttakendur læra að þekkja kynjakerfið og skilja að bæði sýnilegar og ósýnilegar hindranir halda aftur af konum. Við þurfum að þekkja þessar hindranir og fjarlægja þær. Samfélagið þarf að breytast, ekki konur. Konur taka þátt í að viðhalda samfélaginu og í sameiningu getum við breytt því.</p>
<p>Hæfniviðmið</p>	<p>Í þessum hluta verður farið yfir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Birtingarmynd kvenna í auglýsingum og hvernig hún hefur áhrif á hlutverk þeirra í samfélaginu; bæði í einkalífinu og atvinnulífinu. • Drottunaraðferðir (MST) • Hvernig bregðast skal við drottunaraðferðum • Hvernig hægt er að brjóta niður bæði sýnilegar og ósýnilegar hindranir • Hvernig veikleikum er breytt í styrkleika • Hvernig koma skal auga á forréttindastöður og hvort við tilheyrum þeim
<p>Kennsluáðferðir</p>	<p>ATH!! Þessi áætlun byggir á námskeiðum í staðnámi. Ef þarf að flytja námseiðin í fjarfundarbúnað þarf leiðbeinandi annað hvort að lengja kennslutímann og fjölga hléum eða stytta námskeiðið. Það kemur í hlutverk leiðbeinanda að ákveða hvaða leið er farin og, ef námskeiðið er stytt, að ákveða hvar skal skorið niður.</p> <p>Blanda af fræðilegum og verklegum þáttum í 180 mínútur sem skiptast þannig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kynningar 15 min. <ul style="list-style-type: none"> ○ Nota 15 mínútur til að kynna sig og biðja þátttakendur að gera það sama og segja stuttlega frá sjálfum sér. • Glærुकyning ásamt myndböndum með fróðleik um kynjajafnrétti, kennt í u.þ.b. 75 mínútur.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Glærुकyningin er brotin upp með þremur 20 mínútna verklegum æfingum. <ul style="list-style-type: none"> ○ Starfsheiti og birtingarmyndir ○ Lærið að þekkja drottunaraðferðirnar og hvernig má bregðast við þeim ○ Hverjar eru hindranirnar sem samfélagið setur okkur og hvernig getum við brugðist við? Hvernig tókumst við á við forréttindi, okkar eigin og annarra? ● Hugleiðingar í lok námskeiðs, 15 mínútur. ● Kaffihlé 15 mínútur.
<p>Lýsing á námshluta</p>	<p>Þessum hluta er skipt niður í þrjá meginkafla:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mismunandi ímyndir kvenna og karla í samfélaginu: <ol style="list-style-type: none"> a. Áhrif á einkalíf okkar og atvinnutækifæri og hvernig við birtumst öðrum og hvernig við upplifum okkur sjálfar b. Ímynd kvenna í auglýsingum, kvikmyndum og á samfélagsmiðlum c. Æfing 1 2. Hvernig hægt er að þekkja kynjakerfið <ol style="list-style-type: none"> a. Drottunaraðferðir (Berit Ás) b. Æfing 2 3. Hvernig við brjótum niður hindranir: <ol style="list-style-type: none"> a. Niðurstöður WMW-skýrslunnar 2020. Hvers vegna hindranir kvenna liggja annars staðar en í menntun þeirra b. Hvernig umbreytum við þessum hindrunum í styrkleika c. Æfing 3
<p>Námshöggn</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Glærusýning - Myndbönd - Verkefni - Verkefnablöð með æfingum - Námskeiðslýsing

	<ul style="list-style-type: none"> - Kennsluleiðbeiningar - Mætingalisti - Námskeiðsmat.
<p>Hugleiðingar</p>	<p>Margskonar íhugun og hugleiðingar.</p> <p>Í gegnum þennan hluta er fjöldi tækifæra til að ræða efnið, reynslu þátttakenda og fleira. Hvatt er til umræðna innan þess tímaramma sem námskeiðið leyfir.</p> <p>Æfingarnar þrjár má framkvæma á ýmsan hátt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Æfingu 1 má framkvæma sem einstaklingsverkefni, í pörum eða sem samvinnuverkefni alls hópsins undir stjórn leiðbeinanda. ● Æfingu 2 má framkvæma sem hópverkefni eða sem umræðu meðal þátttakenda. ● Æfingu 3 má framkvæma sem einstaklingsverkefni eða samstarfsverkefni undir leiðsögn leiðbeinanda með umræðum.

<p>Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar</p>	<p>16</p>

III. 2. Æfingar

Einstaklings-/para-/hópæfing N^o 1 - (20 mínútur)

Þátttakendur nota leitarvél til að skoða mismunandi birtingarmyndir kynjanna og starfsheita.

Þetta má framkvæma í hópavinnu, í pörum eða hver fyrir sig, allt eftir stærð hópsins. Leiðbeinandi getur stjórnað hvort allir nota tvær leitarvélur eða hvort hluti þátttakenda notar eina og hinn hlutinn aðra.

Þátttakendur slá inn starfsheitið hér að neðan í tvær mismunandi leitarvélur á netinu. (sjá: [Search Engines List \(Top 50\) - oTechWorld](#)).

Sláið inn þessi stafsheiti (sem dæmi) og skoðið myndirnar sem koma upp:

- Flugmaður
- Rokk/popp stjarna
- Vísindamaður

Hallar á annað hvort kynið?

Hvernig eru birtingarmyndirnar?

Eru hlutverkin kynjuð?

Hverjir eru við stjórnvölinn?

Færðu sömu niðurstöður með báðum leitarvélum?

Færðu sömu niðurstöður ef þú notar önnur tungumál?

SKREF 1 (10 mínútur)

Skiptið þáttakendum í tvo eða fleiri hópa.

- A) Annar hluti þátttakenda (hópur/hópar) notar tvær mismunandi leitarvélur (til dæmis Google.com eða Bing.com sem eru virkar miðað við júní 2021) og skoðar muninn á hverju leitir að starfsheitum, t.d. flugmaður(pilot) / Vísindamaður(scientist) / Stjórnmalamaður(politician) skila og hvort munur sé á hvernig starfsheitið og kynin eru sýnd
- B) Hinn hluti þátttakenda (hópur/hópar) notar eina leitarvél en tvö mismunandi tungumál á sömu starfsheiti (t.d. ensku og íslensku) og skoðar hverju leitirnar skila og hvort munur er á birtingarmyndum kynjanna og starfsheita eftir því hvort tungumálið er notað.

SKREF 2 (10 mínútur)

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	17
--	----

Umræður um niðurstöður leitar

Sem dæmi má ræða hvernig tungumálið hefur áhrif á niðurstöður. Íslenska er mjög kynjað tungumál og starfsheiti eru oft kynjuð og því ekki þau sömu eftir því hvort um er ræða karl eða konu (t.d. vísindamaður/vísindakona). Eins er áhugavert að skoða uppástungur leitarvélanna um nánari leitir (t.d. 20 hottest politicians á Bing, sem eru konur).

Niðurstöður geta líka verið mismunandi eftir tungumálum þar sem menning og staða jafnréttismála þar sem tungumálið er talað skipta máli.

Enda á 10 mínútna umræðum undir stjórn leiðbeinanda.

Hópæfing N^o 2 - (20 mínútur)

Markmiðið er að þátttakendur átti sig á hvernig þeir sem eru í ráðandi stöðu nota drottnunaraðferðir til að halda öðrum niðri á grundvelli kyns, aldurs, uppruna, starfsaldurs o.sv.frv.

Hafið samantektarglærana með öllum drottnunaraðferðunum sýnilega á meðan á æfingu stendur (glæra 35). Markmiðið er að þátttakendur þekkji þessar aðferðir og séu betur í stakk búnir til að mæta þeim og svara. Aðferðirnar eru:

Keep the summary slide (number 32) visible throughout the discussion for reference. The aim and purpose of this is for the learners to recognise these techniques and be better prepared to confront and address them. The techniques are:

1. Ósýnileiki
2. Háðung
3. Leynd upplýsinga
4. Tvíbönd – „Þú getur ekki unnið, sama hvað þú gerir“
5. Sektarkennd og smánun

Leiðbeinandi stjórnar umræðum og býður þátttakendum að ræða eigin reynslu eða upplifanir þar sem þessum aðferðum var beitt. Leggið áherslu á hvernig má bregðast við og hvernig má forðast að beita þessum aðferðum sjálf með því að valdefla aðra í kringum sig.

Æfing

Umræður undir stjórn leiðbeinanda eftir að þátttakendur hafa verið kynntir fyrir drottnunaraðferðunum:

- Hafið þið upplifað þessa hegðun?
- Getið þið nefnt dæmi?

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	18
--	----

- Í hvaða aðstæðum er auðvelt að svara fyrir sig?
- Er auðveldara að bregðast við þegar eitthvað er gert á hlut annarra?

Einstaklingur eða hópur undir stjórn leiðbeinanda, æfing N° 3 - (20 mínútur)

SKREF 1

Þátttakendur horfa á a.m.k. tvö myndbönd undir hlekknum hér að neðan, eitt frá sínu heimalandi og annað frá öðru landi.

- [NOW - YouTube](#)
- Þátttakendur lýsa því sem þeir telja vera hindranir og styrkleika kvennanna sem þar tjá sig.

SKREF 2

Þátttakendur skiptast á að lýsa því hvernig bakgrunnur/reynsla/hæfni/persónuleikaeinkenni hópfélagans geti verið dýrmæt fyrir vinnuveitanda/samstarfsfólk/eigið tengslanet.

- Þátttakendur færa fyrir því hvernig bakgrunnur/reynsla/hæfni/persónuleikaeinkenni þeirra geti verið dýrmæt fyrir vinnuveitanda/samstarfsfólk/eigið tengslanet.
- Þátttakendur geta skrifað þetta hver fyrir sig í dagbækur sínar.
- Hefur þetta ferli opnað augu þeirra fyrir eigin styrkleikum?

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	19
--	----

IV. 3. HLUTI: TAKTU AF SKARIÐ OG GRÍPTU TIL AÐGERÐA

IV. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta

<p>Yfirlit, meginhugmyndafræði og markmið</p>	<p>Í þessum hluta verður lögð áhersla á notkun verkfæra á borð við handleiðslutækni, sem þátttakendur geta nýtt til að ná árangri í námi og starfi. Handleiðslutækni snýr að virkri hlustun og árangursríkri spurningatækni sem gefur þeim tækifæri á skýrari sýn, að setja sér markmið og þekkja takmarkanir sínar.</p> <p>Handleiðslutækni getur líka hjálpað þátttakendum að eiga árangursríkari samskipti við jafningja sína.</p>
<p>Hæfniviðmið</p>	<p>Í þessum hluta fá þátttakendur yfirsýn yfir hagnýta færni og öðlast skilning á mikilvægi hennar. Færni á borð við:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Virka hlustun • Árangursríka spurningatækni • Að lesa í líkamstjáningu • Stefnumiðaða hugsun • Teymisvinnu í handleiðslusamtölum
<p>Kennsluaðferðir</p>	<p>ATH!! Þessi áætlun byggir á námskeiðum í staðnámi. Ef þarf að flytja námseiðin í fjarfundarbúnað þarf leiðbeinandi annað hvort að lengja kennslutímamann og fjölga hléum eða stytta námskeiðið. Það kemur í hlutverk leiðbeinanda að ákveða hvaða leið er farin og, ef námskeiðið er stytt, að ákveða hvar skal skorið niður.</p> <p>Blanda af fræðilegum og verklegum þáttum í 180 mínútur sem skiptast þannig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Glærुकyning ásamt myndböndum með fróðleik um handleiðslutækni, kennt í u.þ.b. 60 mínútur ásamt myndböndum til að skýra efnið nánar • Glærुकyningin er brotin upp með stuttum verklegum æfingum og hugleiðingum (u.þ.b. 30 mín).

	<ul style="list-style-type: none"> • Tvö handleiðslu samtöl í um það bil 30 mín hvort, samtals 60 mín. • Hugleiðingar í lok námskeiðs, 15 mín. • Kaffi hlé, 15 mín.
Lýsing á námshluta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handleiðslusamtöl 2. Virk hlustun 3. Árangursrík spurningatækni 4. Munurinn á leiðbeinanda/ráðgjafa og handleiðara 5. Handleiðarar – Hæfni 6. Skjólstæðingur í handleiðslusamtali – Hæfni 7. Árangursrík hlustun 8. GROW-líkanið 9. Hugleiðingar
Námsgögn	<ul style="list-style-type: none"> - Glærusýning - Myndbönd - Verkefni - Verkefnablöð með æfingum - Handleiðslusamtal GROW -leiðbeiningar Hjálparspurningar í handleiðslusamtali - Námskeiðslýsing - Kennsluleiðbeiningar - Mætingalisti - Námskeiðsmat
Hugleiðingar	<p>Á nokkrum stöðum í kynningunni tókum við okkur tíma til að ígrunda viðfangsefnið, bæði ein, í þörum og sem hópur. Í lok námskeiðs ígrundum við eftirfarandi viðfangsefnið í hópum (vinnublöð):</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Plús (+) Kostir, áherslur, ávinningur b) Mínus (-) Ókostir, hindranir, ógnanir c) Áhugavert (?) Spurningar, hugrenningar o.s.frv.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	21
--	----

IV. 2. Æfingar

Hópæfing N° 1 - (15 mínútur)

Verkefni 1

Parið ykkur saman og takið ykkur góðan tíma í að hlusta á félagann tala um eitthvað. Notfærið ykkur kunnáttu ykkar til að vera góðir hlustendur.

Verkefni 2

Önnur ykkar talar eins lengi og hún getur um eitt eftirfarandi viðfangsefna, í hámark fimm mínútur:

- Uppáhaldskvikmyndina þína
- Síðasta fríð þitt
- Viðfangsefni að eigin vali

Þátttakendur ræða í pörum í tvær mínútur um færna sem þeir notuðu til að vera góðir hlustendur.

VERKEFNI 3

Hvað einkennir góðan hlustanda? Þátttakendur taka þrjár mínútur í að hugleiða færna sem þeir voru að ræða og deila með öllum hópnum.

Hópæfing N° 2 - (5 mínútur)

Þátttakendur eru beðnir um að skoða þessa mynd í nokkrar mínútur og hugsa um (eða skrifa niður) eina spurningu sem þær myndir spyrja um hana. Síðan deila þau spurningunni með hópnum.

Markmiðið með þessari æfingu er að fá fyrstu viðbrögð þátttakenda við myndinni og að sýna fram á að upplifun vhers og eins er frábrugðin upplifun hinna.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	22
--	----



Hópæfing N^o 3 – (30 mínútur)

Pátttakendur skipta sér niður í þriggja manna hópa og velja sér hlutverk:

- Skjólstæðingur – hópurinn ræðir áskoranir sem hann stendur frammi fyrir
- Handleiðarar – þau sem leiða handleiðslusamtalið

SKREF 1 – 5 mínútur.

Skjólstæðingurinn skýrir frá áskorunum sem hann stendur frammi fyrir í stuttu máli – **markmið ákveðin**. Skjólstæðingurinn greinir frá stærstu viðfangsefnum/vandamálum sem hann stendur frammi fyrir og veltir upp spurningum fyrir handleiðarana.

Þessi spurning og geta skjólstæðingsins til að hugleiða viðfangsefnið og/eða vandamálin sem rætt er um, eru lykilatriði þessa verkefnis.

SKREF 2 – 5 mínútur.

Handleiðarar spyrja spurninga sem varpa ljósi á aðstæður skjólstæðingsins – **skoðið raunveruleikann**.

SKREF 3 – 5 mínútur.

Handleiðararnir spyrja skjólstæðinginn rannsóknarspurninga – **opnað á möguleika**. Þessar spurningar ætti að orða þannig að þær hjálpi skjólstæðingnum að skýra og íhuga betur viðfangsefnið/vandamálið/áskorunina sem hann stendur frammi fyrir.

Markmiðið með þessu er að skjólstæðingurinn læri meira í gegnum ígrundun á spurningum og viðfangsefninu sem er til umfjöllunar.

Skjólstæðingurinn svarar spurningum handleiðaranna en þeir ræða ekki svör skjólstæðingsins sín á milli.

SKREF 4 – 5 mínútur.

Handleiðararnir ræða saman um viðfangsefnið/áskorunina.

- Hvað heyrðum við?
- Hvaða upplýsingar vantar okkur?
- Hvað finnst okkur um spurningarnar og málefnið?

Skjólstæðingurinn má ekki tala meðan á þessum umræðum stendur; þess í stað hlustar hann og punktar niður hjá sér.

SKREF 5 – 5 mínútur.

Nú fær skjólstæðingurinn tækifæri til að bregðast við því sem hann heyrði. Hópurinn ræðir saman. Skjólstæðingurinn velur nú hvað hann vill gera í framhaldinu til að ná markmiðum sínum – **skuldbinding**.

Notkun GROW-líkansins í handleiðslusamtali

Hægt er að nota handleiðslusamtöl í ýmis konar aðstæðum, svo sem í viðskiptum, námi og íþróttum.

<p>Komið ykkur saman um markmið (e. goal)</p> <p>G</p>	<p>Finnið út hver tilgangur handleiðslusamtalsins er:</p> <p>Hvað viljum við fá út úr handleiðslusamtalinu? Hverju viltu ná að áorka innan tímarammans? Hvað geturðu gert í framhaldinu? Hvernig mun staðan verða þegar þú hefur unnið úr vandamálinu/áskoruninni? Hvernig mun þér líða þegar þú hefur náð markmiði þínu? Höfum við nægan tíma til að ná markmiðinu? Er þetta raunhæft markmið?</p>
<p>Skoðaðu raunveruleikan (e. reality)</p> <p>R</p>	<p>Fáðu manneskjuna til að lýsa núverandi aðstæðum með raundæmum, komdu með þitt álit í samræmi við það:</p> <p>Hvað er að gerast í augnablikinu? Getur þú gefið dæmi um það? Er þín útgáfa af raunveruleikanum rétt? Eru þessar aðstæður ávallt þær sömu? Hvaða áhrif hefur þetta á þig og aðra? Hvernig skynja aðrir þessar aðstæður? Hvað hefur þú prófað hingað til? Hvað hefur reynst árangursríkt á einhvern hátt?</p>

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	24
--	----

<p>Opnið á möguleika (e. open possibilities)</p> <p>O</p>	<p>Fáðu skjólstæðinginn til að velta upp ýmsum möguleikum, komdu með þínar eigin tillögur á nærgætinn hátt og hjálpaðu skjólstæðingnum að vege og meta valkostina og velja leiðir til lausnar:</p> <p>Hvað getum við gert til að breyta aðstæðunum? Hvaða möguleika höfum við? Hvað finnst þér að við ættum að gera? Hvað hafa aðrir reynt að gera í þessum aðstæðum? Hver gæti aðstoðað þig? Hvaða aðstoð viltu fá frá mér? Viltu að ég komi með tillögu? Hvaða gagn eða hindranir gætu orðið í ferlinu? Ertu til í að prófa eina aðferð?</p>
<p>Láttu skjólstæðinginn skuldbinda sig (e. win commitment)</p> <p>W</p>	<p>Fáðu skjólstæðinginn til að skuldbinda sig, ákveðið næstu skref innan tímarammans og sammælist um hvaða stuðningur verður veittur:</p> <p>Hver eru næstu skref? Hvenær ætlarðu að framkvæma þau? Hverjar eru mögulegar hindranir? Hvaða stuðning þarftu frá mér og öðrum? Eigum við að halda okkur við þessa aðgerðaráætlun?</p>

Einstaklingsæfing N^o 4 – (10 mínútur)

Þátttakendur svara þessum þremur spurningum og setja svörin sín upp í eftirfarandi töflu:

- Hvernig gæti handleiðsla gagnast þér?
- Hvaða vandamál gætu mögulega komið upp?
- Hvað gætir þú gert til að mæta þeim?

PLÚS (+)	MÍNUS (-)	ÁHUGAVERT (?)
Kostir, áherslur, ávinningur:	Ókostir, hindranir, ógnanir:	Spurningar, hugmyndir o.sv.frv.
• • • •	• • • •	• • • •

•	•	•
---	---	---

Einstaklingur eða hópur undir stjórn leiðbeinanda, æfing N° 5 - (20 mínútur)

Hér að neðan sérðu sögu sem hægt er að nota í handleiðslusamtali:

Pú ert að hjálpa Rósu, skjólstæðingi í handleiðslusamtali, að ná markmiðum sínum með notkun GROW-líkansins. Rósa hefur áhuga á að sækjast eftir stöðuhækkun á næstu 18 mánuðum og verða teymisstjóri á vinnustað sínum. Markmið hennar flokkast sem SMART-markmið, þar sem það er skýrt, mælanlegt, atferlismiðað, raunhæft (hún hefur þegar öðlast smá reynslu og það eru nokkrar leiðtogastöður í hennar deild) og hún ætlar að ná því innan ákveðins tímaramma.

Handleiðararnir byrja á að skoða hver **raunveruleiki** Rósu er núna.

SKREF 1

Ræðið þá færni sem hún hefur nú þegar og hugsið um hvaða færni hún gæti þurft að bæta til að ná árangri sem teymisstjóri.

SKREF 2

Farið yfir **möguleika** hennar á að fá stöðuhækkunina.

Spurningar sem þið getið velt fyrir ykkur:

- Hvað gæti hún þurft að bæta?
- Hver gætu verið hennar næstu skref?

SKREF 3

Að lokum skulið þið reyna að búa til áætlun sem tengist SMART-markmiðunum og finna leiðir til að fá skjólstæðinginn, Rósu, til að grípa til aðgerða. Þið gætuð líka ákveðið að hittast aftur eftir ákveðinn tíma til að fylgjast með framvindu mála hjá Rósu.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	26
--	----

V. 4. HLUTI: LEIÐTOGAHÆFILEIKAR

V. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta

<p>Yfirlit, megin hugmyndafræði og markmið</p>	<p>Í þessum hluta er lögð áhersla á að öðlast skilning á því hvað árangursrík stjórnun snýst um og hvernig hún getur haft áhrif á og umbreytt stórum og litlum fyrirtækjum.</p> <p>Leiðtogar eru mikilvægir fyrir allar deildir innan fyrirtækja, sérstaklega þar sem stjórnun og forysta haldast í hendur, sem hjálpar til við að hámarka framleiðni og ná markmiðum fyrirtækisins.</p> <p>Góð leiðtogahæfni er eftirsóttur eiginleiki sem hafa þarf í huga þegar ráðið er inn í fyrirtæki eða þegar stjórnendur gefa leiðtogum stöðuhækkun.</p> <p>Þessi hluti kennir þér mikilvæga færni og aðferðir sem þú þarft að tileinka þér til að geta litið áskoranir öðrum augum. Þá getur þú tekist á við krefjandi aðstæður af skynsemi, auk þess sem það nærir visku og eflir sjálfstraust.</p> <p>Innihald hinna námskeiðspáttanna ásamt þessum hluta mun að endingu auka sjálfsþekkingu og valdeflingu kvenna á vinnumarkaði.</p>
<p>Hæfniviðmið</p>	<p>Í þessum hluta verður farið yfir eftirfarandi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mikilvægustu stjórnunar- og leiðtogahæfileikana. - Hinar ólíku tegundir leiðtogastíla og nýja strauma í stjórnun. - Hvað einkennir góðan leiðtoga. - Hvernig konur í leiðtogastöðum hafa jákvæð áhrif á viðskiptin. - Hvernig þú eykur og bætir vitsmunalegan sveigjanleika þinn. - Hvernig þú þjálfar upp gagnrýna hugsun til að leysa vandamál á vinnustaðnum. - Hvernig samið er í þvermenningarlegum aðstæðum. - Hvernig tekist er á við deilustjórnunarmál á áhrifaríkan hátt og þeim snúið upp í samvinnu.

	<ul style="list-style-type: none"> - Hvernig á að stýra fjölmenningslegum og fjöltyngdum teyllum. - Hvernig skapa má vinnustaðamenningu án aðgreiningar þar sem samstaða og fjölbreytileiki ríkir.
<p>Kennsluaðferðir</p>	<p>ATH!! Þessi áætlun byggir á námskeiðum í staðnámi. Ef þarf að flytja námseiðin í fjarfundarbúnað þarf leiðbeinandi annað hvort að lengja kennslutímamann og fjölga hléum eða stytta námskeiðið. Það kemur í hlutverk leiðbeinanda að ákveða hvaða leið er farin og, ef námskeiðið er stytt, að ákveða hvar skal skorið niður.</p> <p>Í þessum kafla verður verkefnavinna nýtt til að virkja þátttakendur og gefa þeim tækifæri á að takast á við námsefnið bæði fræðilega og með verklegum einstaklings- og hópæfingum</p> <p>Tilgangurinn er að virkja þátttakendur til að þeir læri meira og fái meira út úr námskeiðinu, og auka um leið líkurnar á að þeir tileinki sér efnið og öðlist þá þekkingu og færni sem námskeiðinu er ætlað að færa þeim.</p> <p>Í fræðilega hlutanum þarf leiðbeinandi að vera með slæðusýningu sem þjónar þeim tilgangi að skapa umræður í gegnum námskeiðið. Þessi hluti tekur um 90 mínútur.</p> <p>Verklegi hlutinn, sem einnig tekur um 90 mínútur, skiptist í hópæfingar og einstaklingsverkefni</p> <p>Að auk verður kaffihlé sem mun taka u.þ.b. 10 mínútur þar sem þátttakendur fá tækifæri til að kynnast og eiga samtal.</p>
<p>Lýsing á námshluta</p>	<p>Þessi hluti skiptist í fimm einingar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forysta: leiðtogastílar og meginreglur, leiðtogaeiginleikar sem stjórnendur verða að búa yfir, hvað einkennir góðan leiðtoga, grunnhugmyndir um stjórnun. 2. Framlag kvenna til stjórnunar: Konur í stjórnun og áhrif þeirra á fyrirtæki, kynbundnar hindranir, stefnumótun fyrir kvenkyns stjórnendur.

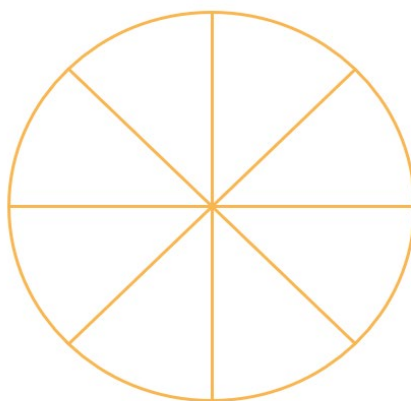
	<p>3. Gagnrýnin hugsun og vitsmunalegur sveigjanleiki: Að byggja upp mikilvæga hugsunarfærni til að leysa vandamál í vinnunni, hvernig hægt er að auka vitsmunalegan sveigjanleika.</p> <p>4. Samningaviðræður og deilustjórnun: Samningaviðræður í þvermenningarlegum aðstæðum, áskoranir sem kvenkyns samningsaðilar standa frammi fyrir, að leysa ágreining á vinnustað.</p> <p>5. Stjórnun fjölmenningsarteymis og samskipti: Stjórnun starfsfólks, að skilja fjölbreytileika á vinnustað, áskoranir og lausnir við stjórn fjölmenningsarlegra og fjöltyngdra teyma, að byggja sterkari fjölmenningsarteymi.</p>
<p>Námsgögn</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Glærusýning - Vinnublöð með verkefnum - Námskeiðslýsing - Kennsluleiðbeiningar - Mætingalisti - Námskeiðsmat.
<p>Hugleiðingar</p>	<p>Sjálfsrýni er sérstaklega gagnleg í þessu verkefni. Ætlast er til að þú horfir til baka á fyrri reynslu, hafir í huga raunverulegar afleiðingar og stýrir hegðun þinni og gjörðum í framtíðinni.</p>

V. 2. Æfingar

Einstaklingsæfing N^o 1 – (20 mínútur)

Þessi æfing býður upp á sjálfsmatsramma fyrir fólk til að greina fyrst hvaða færni, eiginleika og viðhorf það telur mikilvæga fyrir árangursríka forystu, og meta síðan eigin þróun og setja sér markmið.

- Þú byrjar æfinguna á því að kynna Leiðtogapizzuna: Hún er ígrundunar- og sjálfsmatstæki þar sem þú veltir fyrir þér mikilvægustu færni og viðhorfum sem þú þarft að tileinka þér til að verða frábær leiðtogi.
- Þú gætir kynnt þína eigin útgáfu af leiðtogapizzunni til að sýna sem dæmi. Leggðu áherslu á að útgáfan þín sé bara dæmi og þátttakendur ættu að hugsa um hvað er mikilvægt fyrir leiðtogahæfni út frá sínu eigin sjónarhorni
- Gefðu þátttakendum 5 mínútur til að undirbúa sinn eigin lista af mikilvægum leiðtogahæfileikum og eiginleikum og biðdu þá um að fylla inn í pizzuformið með þeim.
- Á þessum tímapunkti gætirðu beðið þátttakendur um að deila teikningum sínum með hópnum og útskýra val sitt. Hér má ræða ákveðnar ákvarðanir og leita sameiginlegra mynstra í hvaða eiginleika hópurinn telur góða leiðtoga hafa.
- Biðjið þátttakendur að meta sjálfa sig á kvarðanum 1 til 10 fyrir hverja sneið. (10 er brún sneiðarinnar, 1 er kjarninn í pizzunni). Þetta sjálfsmat ætti að leggja grunninn að persónulegri markmiðsetningu um leiðtogaþróun. Þátttakendur ættu því að leggja meiri áherslu á þá þætti sem þeir telja sig veikari í framtíðarþróun sinni.



Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	30
--	----

Einstaklingsæfing N^o 2 – (20 mínútur)

Nemendur verða að svara nokkrum spurningum til að öðlast skýrleika og innsýn í hegðun sína og hugarfar. Þeir verða að velja tölu á milli 1 og 5, þar sem 1 er "Næstum alltaf" og 5 er "Næstum aldrei".

Hversu oft ...	1: Næstum alltaf 5: Næstum aldrei				
	Spái ég í kynbundinni hlutdrægni hjá sjálfri mér og öðrum?	1	2	3	4
Spyr ég spurninga til að skilja reynslu annarra?	1	2	3	4	5
Passa ég upp á kynjahlutföll þegar ég set saman teymi eða skipulegg fundi?	1	2	3	4	5
Forðast ég talsmáta sem tengist staðalímyndum í kynningum mínum?	1	2	3	4	5
Úthluta ég verkefnum út frá færni fremur en kynbundnum staðalímyndum?	1	2	3	4	5
Horfi ég af hlutlægni á frammistöðu (dæmir þú t.d. sömu hegðun mismunandi eftir því hvort um karl eða konu er að ræða)?	1	2	3	4	5

Hversu þægilegt finnst mér ...	1: Næstum alltaf 5: Næstum aldrei				

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	31
--	----

Að viðra skoðanir mínar þegar ég er eina konan í herberginu?	1	2	3	4	5
Að hvetja alla til að deila sínu sjónarmiði í umræðum?	1	2	3	4	5
Að hlusta á sjónarmið einhvers þó svo að það sé ekki sambærilegt mínu?	1	2	3	4	5
Að gefa fólki af öðru kyni endurgjöf?	1	2	3	4	5
Að leiðbeina eða biðja fólk af öðru kyni um að leiðbeina mér?	1	2	3	4	5
Að tjá mig ef ég verð vör við skort á fjölbreytileika?	1	2	3	4	5
Að tengjast/eiga í samskiptum við fólk af öðru kyni?	1	2	3	4	5

Út frá svörum sínum við spurningalistanum skulu þátttakendur tilgreina lykilaðgerðir sem þeir ætla sér að vinna að sem hluta af markmiði sínu að loka leiðtogabilinu (sbr. leiðtogapizzuna). Að því loknu deila þeir skuldbindingum sínum með hópnum til að hjálpa þeim að halda sig við efnið.

Það sem ég ætla mér að gera:

1	
2	

3	
----------	--

Einstaklingsæfing N^o 3 – (20 mínútur)

Þátttakendur eru beðnir um að lýsa eftirtöldum hlutum eða skynhrifum þeirra fyrir einhverjum sem hefur aldrei séð eða upplifað þá áður? Leggið áherslu á að þeir noti öll skilningarvit í lýsingunum!

Blómvöndur	Bíll	Rigning	Fartölva
Súkkulaðimoli	Rokktónleikar	Faðmlag	Uppáhalsstaðurinn þinn

Að þessu loknu deila þátttakendur lýsingum sínum með hópnum.

Einstaklingsæfing N^o4 – (25 mínútur)

Í bókinni „Getting to Yes“, eftir Roger Fisher, var appelsínuæfingunni fyrst lýst sem áskorun fyrir tvö börn sem slást um appelsínu, þá einu sem eftir er í ávaxtaskálinni.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	33
--	----

Í þeirri atburðarás komast börnin að því að annað þeirra þarf börkinn fyrir bakstur og hitt þarf safann til að svala þorsta sínum.

Í þessu tilfalli verður hópnum skipt niður í tvo hópa sem þurfa að semja um hver fær síðustu gullappelsínuna (sem er mjög sjaldgæft afbrigði).

Báðir hópar fá í hendurnar atburðarás sem útskýrir mikilvægi þess að þau eignist þennan sérstaka ávöxt.

Hóparnir fá allt að 10 mínútur til að ræða stefnu sína og þá hefjast samningaviðræður liðs A og liðs B.

Hópur A:

Hópur A fær leyndar forsendur sem leggja grunnin að þeirra nálgun. Hópur A fær að vita að þær þurfa börkinn af appelsínunni til að búa til kjarnasýru sem verður notuð til að hjálpa til í baráttunni við krabbamein. Þær virðast hafa ótakmarkað fjármagn, sem gerir þær stundum svolítið kærulausar eða hrokafullar.

Hópur B:

Hópur B fær leyndar forsendur sem leggja grunnin að þeirra nálgun. Hópur B fær að vita að þær þurfa aldinkjöt appelsínunnar til að búa til bóluefni til að vernda barnshafandi mæður fyrir banvænum sjúkdómi sem geisar í landinu. Án bóluefnis munu allar væntanlegar mæður verða hræðilega veikar og deyja.

Einstaklingsæfing N^o 5 – (15 mínútur)

Þátttakendur eru beðnir um að svara eftirfarandi spurningum og skrifa niður það fyrsta sem þeim dettur í hug.

1. Ef teymi væri bygging væri það _____
2. Ef teymi væri litur væri það _____
3. Ef teymi væri tónlist væri það _____
4. Ef teymi væri form væri það _____
5. Ef teymi væri nafn á kvikmynd væri það _____
6. Ef teymi væri hugarástand væri það _____

Biddu þau að deila lýsingum sínum með hópnum þegar þær eru búnar.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	34
--	----

VI. 5. HLUTI: LEIÐSÖGN OG MYNDUN JÁKVÆÐRA TENGLANETA

VI. 1. Almennar upplýsingar um þennan hluta

<p>Yfirlit, megin hugmyndafræði og markmið</p>	<p>Í þessum hluta er lögð áhersla á tengslamyndun, að byggja upp jákvæð samskipti og leiðsögn.</p> <p>Mun auðveldara er orðið að byggja upp tengslanet og rækta sambönd leiðbeinanda og lærlings. Með verkfærum á borð við samfélagsmiðla og fjöldann allan af alþjóðlegum og innlendum viðburðum, getum við stækkað tengslanet okkar meira en nokkru sinni fyrr.</p> <p>Þótt margir geri sér grein fyrir ávinningi tengslaneta er líklegt að sumir viti ekki hvar þeir eigi að byrja eða hvernig tengslamyndun fer fram.</p> <p>Þessi hluti mun hjálpa þátttakendum að skilja hvað tengslamyndun er, hverjir kostir hennar eru, hvernig hún fer fram og hvar. Tengslamyndun er mikilvæg bæði í einkalífi og starfi. Hún getur m.a. hjálpað okkur að kynnast tengiliðum á vinnumarkaðnum, fá atvinnu og gefið okkur tækifæri til að koma okkur á framfæri.</p> <p>Í öðrum kafla þessa hluta verður fjallað um jákvæð sambönd. Að læra að byggja upp sambönd er mikilvægur þáttur við tengslamyndun (sem tengist einmitt síðasta kafla þessa hluta „Leiðsögn“ (Mentoring)).</p> <p>Að þróa með sér færni í að byggja upp ný tengsl og viðhalda þeim, gerir einstaklingum kleift að mynda árangursrík leiðsagnarsambönd og byggja upp tengslanet.</p> <p>Í síðasta kaflanum, „Leiðsögn“ (Mentoring), er kynning á því hvað leiðsögn snýst um. Þar verður notagildi hennar fyrir framþróun í starfi og einkalífi útskýrt. Gerður verður greinarmunur á hlutverki lærlings og leiðbeinanda. Einnig verður farið yfir mikilvæga færni á borð við samskiptafærni og hlustun, auk þess sem farið verður í hlutverkaleik til að útskýra hvernig veita skal endurgjöf.</p>
---	---

	<p>Það kann að vera munur á milli markmiða einstaklinga innan hópsins þar sem sumir kunna að vilja verða leiðbeinendur meðan stuðningur leiðbeinanda myndi gagnast öðrum betur. Í námskeiðinu fá þátttakendur einnig fræðslu og þjálfun í gegnum hlutverkaleiki í mikilvægri færni svo sem samskiptatækni, hlustun og endurgjöf.</p> <p>Þegar búið er að fara í gegnum þessa þrjá kafla tekur þú þátt í æfingu sem ýtir undir faglega og persónulega þróun þína.</p>
<p>Hæfniviðmið</p>	<p>Í þessum hluta verður farið yfir eftirfarandi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leiðir til tengslamyndunar. - Hvernig nota skal núverandi tengslanet. - Kosti tengslamyndunar og mentorsambanda. - Hlutverk leiðbeinanda og hvernig árangursríkum mentorsamböndum er viðhaldið. - Mat á núverandi færni til að byggja upp mentorsamband.
<p>Kennsluáferðir</p>	<p>ATH!! Þessi áætlun byggir á námskeiðum í staðnámi. Ef þarf að flytja námseiðin í fjarfundarbúnað þarf leiðbeinandi annað hvort að lengja kennslutímann og fjölga hléum eða stytta námskeiðið. Það kemur í hlutverk leiðbeinanda að ákveða hvaða leið er farin og, ef námskeiðið er stytt, að ákveða hvar skal skorið niður.</p> <p>Stuðst er við fjölbreyttar kennsluáferðir í námskeiðinu.</p> <p>Efnið var hannað fyrir staðnám en það má aðlaga að fjarnámi einnig.</p> <p>Stjórnandi námskeiðsins metur frammistöðu þátttakenda með þeim sjálfum. Matið inniheldur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Athuganir: Stjórnandi fylgist með virkni þátttakenda, og hversu vel þeim gengur að læra og skilja efnið. Á meðan á verkefnum stendur er gagnlegt að fylgjast með framvindu hvers þátttakanda til að veita frekari stuðning ef þörf krefur. • Umræður: Umræður geta einnig boðið upp á leið til að meta væntingar, niðurstöður og skilningsstig í hópnum. Í gegnum umræður geta þátttakendur gefið endurgjöf um reynslu sína af námskeiðinu og hvað sú reynsla hefur kennt þeim. • Verkefni: Þar sem metið er hvernig þátttakendur nýta þá færni sem námskeiðið kennir til að leysa verkefni. Verkefnin gefa þátttakendum tækifæri til að takast á við áskoranir og sjá

	<p>hvernig þeir myndu takast á við ákveðin vandamál eða atburðarás. Verkefnin fela einnig í sér hlutverkaleiki, sem gera þátttakendum kleift að beita þeirri færni sem þeir hafa öðlast sem leiðbeinendur í ímynduðum aðstæðum.</p> <p>Námsefnið var þróað sem hluti af verkefninu Women Making Waves. Stjórnandi námskeiðs og þátttakendur geta nálgast efni námskeiðsins, glærुकynningu og námskeiðslýsingu, á vefsvæði verkefnisins hér.</p> <p>Einnig verður notast við dæmi og myndbönd til að styðja við efnið.</p> <p>Stjórnandi námskeið ætti að gefa þátttakendum nægan tíma til að fara í gegnum æfingarnar og reyna eftir megni að mæta þörfum einstaklinganna í lotunni.</p> <p>Sumir þátttakendur kunna að vera lengra komnir en aðrir svo gæta þarf þess að veita þeim stuðning sem kunna að þurfa á því að halda.</p> <p>Breyta má kennsluáætluninni ef þarfir og geta hópsins krefjast þess.</p>
<p>Lýsing á námshluta</p>	<p>Þessum hluta er skipt niður í þrjá meginkafla:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inngangur að tengslamyndun ● Að byggja upp jákvæð sambönd ● Leiðsögn
<p>Námsgögn</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verkefnablöð - Æfingar - Glærusýning - Hlekkir á myndbönd - Námskeiðslýsing - Kennsluleiðbeiningar - Mætingalisti - Námskeiðsmat.
<p>Hugleiðingar</p>	<p>Í lok hvers tíma og eftir hverja æfingu ætti að biðja þátttakendur að hugleiða það sem þeir lærðu. Hugleiðingarnar gætu snúist um vangaveltur sem vöknðu, færni sem þeir hafa þróað, hugmyndir sem þeim hafði ekki dottið í hug áður eða hvernig þeir geta nýtt það sem þeir hafa lært í núverandi aðstæðum í lífi sínu.</p>

<p>Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar</p>	<p>37</p>
---	-----------

<p>Aðrar heimildir</p>	<ul style="list-style-type: none">● Góð ráð fyrir tengslamyndun: https://www.monster.co.uk/career-advice/article/what-is-networking-and-how-do-i-do-it● Kostir tengslamyndunar: https://www.michaelpage.co.uk/advice/career-advice/growing-your-career/ten-benefits-networking● Bókin „Essential business networking, tips, tactics and tools you can use“ (2014) í ókeypis PDF-útgáfu: http://ptgmedia.pearsoncmg.com/images/9780133742886/samplepages/0133742881.pdf● Óttinn við höfnun: https://www.theguardian.com/small-business-network/2017/jan/23/psychologists-guide-networking-events-advice● Annars stigs tengslamyndun: https://www.insidehighered.com/advice/2018/10/01/viewing-networking-psychological-perspective● Myndband um að byggja upp traust og bæta sambönd: https://www.youtube.com/watch?v=tCadnoPTrOw● Að byggja upp sambönd: https://www.learnevents.com/blog/2015/05/05/five-tips-for-building-positive-relationships/● Kostir þess að eiga góð sambönd við fólk: https://www.nm.org/healthbeat/healthy-tips/5-benefits-of-healthy-relationships● Upplýsingar um leiðsögn (e. mentoring): https://www.skillsyouneed.com/learn/mentoring.html
------------------------	--

VI. 2. Æfingar

Einstaklingsæfing N^o 1 – (15 mínútur)

Þessi æfing miðar að því að víkka sjóndeildarhring þátttakandans. Tilgangurinn er að gera þeim grein fyrir að þeir geta haft víðtæk tengslanet sem þeir eru kannski ekki meðvitaðir um. Það hjálpar þeim að bera kennsl á tengslanetið og hvetur til umræðu í litlum hópum.

Undirbúðu hattana fyrir þjálfunina. Skrifðu ýmis mismunandi hlutverk og einstaklinga sem fólki kann að finnast gagnlegt að hafa í tengslanetum sínum. Til dæmis Húsasmiður, lögfræðingur, bankastjóri, hjúkrunarfræðingur, einhver sem vinnur fyrir vinnumiðlun. gerðu ráð fyrir að hafa nóg af höttum þannig að hægt sé að skipta nemendum í litla hópa (2-4 manns).

Pegar þar að kemur, útskýrðu eðli æfingarinnar. Síðan þarf að skipta þátttakendum í litla hópa. Biddu nemendur að hugsa um núverandi tengslanet þeirra. Biddu þátttakendur um að halda áfram að draga fram mismunandi hlutverk þegar þeir hafa útskýrt eitt.

Að 10 mínútum loknum skaltu biðja þátttakendur um að stoppa og íhuga aftur sem hópur í 5 mínútur.

Einstaklingsæfing N^o 2 – (30 mínútur)

Með þessari æfingu er leitast við að kanna tengslanet þátttakenda. Það fær þá til að spyrja hvort þeir hafi einhver sterk eða veik tengsl við fólk sem þeir þekkja nú þegar í gegnum annað hvort vini, fjölskyldu eða vinnu. Það fær þá til að íhuga og bregðast við tengslum sínum og sjá hvort þeir gætu styrkt þessi tengsl.

Markmið æfingarinnar er að gera þátttakendur meðvitaða um hversu mikilvægt það er að nýta persónuleg tengslanet sín til að leita tækifæra eða þróa sitt eigið persónulega vörumerki (personal brand).

- Sýndu þátttakendum dæmið um tengslanet Svetlónu.
- Fáðu þátttakendur til að bera kennsl á helstu tengingar hennar (fáðu þá til að ræða þetta í litlum hópum í u.þ.b. 5 mínútur). Leiðbeinandinn ætti að taka þátt í samskiptunum og hvetja þátttakendur til að ræða málin. Þá ætti leiðbeinandinn að lokum að miðla viðbrögðum milli hópanna.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	39
--	----

- Biddu þátttakendur um að útbúa sitt eigið blað, eins og Svetlana, með nafni sínu í miðjunni og þrjá dálka: "vinir", "fjölskylda" og "vinna".
- Að því búnu skrifa þátttakendur niður allar tengingar sínar (undir viðkomandi dálk) og hvaða tengingar fólkið hefur við annað fólk, fyrirtæki, samtök eða stofnanir.
- Því næst biður þú þátttakendur að undirstrika hvað þeir telja sterkar tengingar og hvað þeir telja veikar tengingar (15 mínútur).
- Að lokum eiga þátttakendur að íhuga tengslanet sitt hvaða tengingar þeir gætu hugsanlega styrkt (5 mínútur).

Einstaklingsæfing N° 3 – (20 mínútur)

Þessi æfing miðar að því að þróa getu þátttakandans til að spyrja spurninga í samskiptum leiðbeinanda (mentor) og lærlings (mentee). Æfingin kynnir dæmisögu og biður nemendur að ræða hvaða spurninga við gætum spurt til að hjálpa Jane. Í þessari æfingu er markmiðið að styrkja tengslanet og auka aðgengi að vinnumarkaði.

Dæmi:

- *Jane hefur byggt upp sterkt samband við leiðbeinanda sinn í háskólanum.*
- *Hún vonast til að fá starf að meistaraþrófi loknu.*
- *Hún er af erlendu bergi brotin og er ekki viss um hvernig best sé að komast út á vinnumarkaðinn hérlendis.*
- *Leiðbeinandinn getur gefið henni ráð og leiðbeiningar varðandi hvernig kerfið virkar hér og reynt að efla sjálfstraust hennar.*
- *Í gegnum þessi samskipti getur hún öðlast betri skilning á vinnumarkaðnum.*

Leggið dæmið fyrir þátttakendur.

Þessa æfingu má framkvæma með hópnum í heild, í smærri hópum eða á einstaklingsgrundvelli.

Biddu þátttakendur um að búa til spurningar fyrir Jane sem myndu hjálpa henni að tengjast og fá aðgang að vinnumarkaði.

Ef verkefnið er unnið í smærri hópum eða á einstaklingsgrundvelli þarf leiðbeinandi að fara um herbergið og styðja alla sem kunna að eiga í erfiðleikum með að búa til spurningar fyrir Jane.

Í lokin að taka saman sem hópur það sem þátttakendur hafa lært við að fara í gegnum þessa æfingu.

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	40
--	----

Hópæfing N^o 4 – (15 mínútur fyrir hverja umferð, 45 mínútur í heildina)

Þessi æfing miðar að því að íhuga leiðsögn. Stjórnandi kynnr verkefnið fyrir þátttakendum. Þátttakendur skiptast á um að vera leiðbeinandi, lærlingur og áhorfandi og allir ættu að fá tækifæri til að sinna hverju hlutverki einu sinni..

Skiptið þátttakendum niður í þriggja manna hópa þar sem ein er leiðbeinandi, ein er lærlingur og ein er áhorfandi. Leiðbeinandi og lærlingur ættu að eiga í samtali þar sem þeir notast við raundæmi úr sínum eigin veruleika eða dæmið hér að neðan. Áhorfandinn fylgist með tímanum og tekur niður punkta hvað varðar samskiptastíla leiðbeinandans og lærlingsins, augnsamband, líkamstjáningu, hlustunarhæfileika og annað sem gæti skipt máli. Þessi hluti ætti að taka u.þ.b. 10 mínútur. Að þessu loknu fær áhorfandinn 5 mínútur til að veita endurgjöf til bæði leiðbeinanda og lærlings.

Stjórnandi sér til þess að tíminn skiptist þannig að:

- Samtal leiðbeinanda og lærlings taki 10 mínútur
- Endurgjöf áhorfanda taki 5 mínútur

Að svo búnu skipta þátttakendur um hlutverk þar til allir hafa gegnt öllum þremur hlutverkum.

Mikilvægt er að þátttakendur hafi hlutverk sín sem lærlingur eða leiðbeinandi í huga í gegnum verkefnið. Stjórnandi þarf að hvetja þátttakendur til að spyrja opinna spurninga sem leiðbeinendur, og að vera opnir fyrir endurgjöf og spurningum sem geta reynst gagnlegar.

Dæmi fyrir lærling (valfrjálst)

Þú heitir Helena. Þú er reynslumikil og víðsýn kona. Þú hefur unnið í nokkrum ólíkum löndum og hefur því mjög fjölbreytta reynslu. Í gegnum árin hefur þú byggt upp ýmis konar mjúka og harða færni. Þér hefur verið lýst sem mjög fjölhæfri af samstarfsfélögum þínum. Fyrir ári síðan ákvaðstu að taka þér frí til að ferðast. Eftir þetta hlé á vinnumarkaði hefur þú ákveðið að flytja í nýtt land til að leita að nýjum og spennandi tækifærum.

Það hefur þó reynst afar erfitt að finna starf. Þú hafðir vonast eftir að fá starf á sviði sálfræði en alþjóðleg hæfni þín er ekki metin í nýja heimalandinu. Draumur þinn er að starfa sem fyrirlesari og rannsakandi í félagssálfræði.

Þér finnst þú föst og veist ekki hvernig þú átt að snúa þér ...

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	41
--	----

Vinkona þín, Bea, hefur mælt með því að kona sem starfar sem aðstoðarmanneskja við rannsóknir í háskólanum á svæðinu veiti þér leiðsögn. Hún sérhæfir sig í rannsóknum á sviði sálfræði og Bea telur að hún gæti hjálpað. Þetta er í fyrsta skipti sem þið hittist.

Spurningar sem leiðbeinandi getur spurt:

- Hvaða hæfni hefurðu?
- Hefurðu sótt um einhverjar stöður? Ef svo er, hvaða viðbrögð fékkstu?
- Gæti einhver hjálpað þér að átta þig á hæfni þinni?
- Hvað er það við félagssálfræði sem vekur áhuga þinn?

Spurningar sem lærlingurinn getur spurt:

- Hvaða hæfni telur þú mikilvæga til að starfa sem fyrirlesari og rannsakandi í félagssálfræði í þessu landi?
- Gætir þú sagt mér meira um hæfni þína?
- Hvaða starfsreynsla hefur nýst þér?

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	42
--	----

VII. Konur gára vatnið – upplýsingar um verkefnið

Samningsnúmer	2019-1-IS01-KA202-051157
Programme	Erasmus+ Cooperation for innovation and the exchange of good practices
Action	Strategic Partnerships (Development of innovation - Vocational education and training / K202)
Nafn verkefnis	Women Making Waves - Enhancing Female Leadership Skills
Upphafsdagsetning	01-10-2019
Lokadagsetning	31-03-2022
Tímalengd verkefnis	30 mánuðir

Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	43
--	----

VIII. Samstarfsaðilar



Þetta verkefni hlaut styrk frá Evrópusmabandinu. Efni þessa rits er birt á ábyrgð samstarfsaðila verkefnisins og endurspeglar ekki afstöðu eða skoðun framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.



Konur gára vatnið - Kennsluleiðbeiningar	44
--	----