



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



# INTERKULTUREL PLEJE I SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN (I-CARE)

## HÅNDBOG TIL UNDERVISERE

[www.i-care-project.net](http://www.i-care-project.net)

## Projektinformation

Projektets titel:	<b>INTERKULTUREL PLEJE I SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN (I-CARE)</b>
Projektets nummer:	2019-1-UK01-KA202-061433
Underprogram eller KA:	Hovedaktion 2: Samarbejde om innovation og udveksling af god praksis
Forfatterpartner:	Apricot
Dato for udarbejdelse:	Juni 2021



This work is licensed under the Creative Commons  
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 License  
© 2021 by I-CARE Consortium

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



## Indhold

Sektion 1: Formidling af I-Care-modulerne.....	2
Sektion 2: Håndtering af følsomme emner.....	5
Sektion 3: At være en kulturelt følsom underviser.....	7
Sektion 4: Lav dine egne undervisningsmaterialer .....	10

## Introduktion

Denne håndbog indeholder oplysninger, der skal hjælpe med at levere 104, I-Care-uddannelsesmoduler om udvikling af interkulturelle kompetencer.

Den udforsker spørgsmålene om at formidle følsomme emner til elever ved at udvikle et positivt undervisningsklima, hvor eleverne frit kan udtrykke og udforske deres holdninger på en konstruktiv måde, samtidig med at det sikres, at alle er med i diskussionerne og at læring finder sted. Den dækker regler og overvejelser om din egen kulturelle kompetence som underviser. Den indeholder også oplysninger om, hvordan du kan udvikle dit eget undervisningsmateriale. Den har en samling af oplysninger til støtte for formidlingen af modulerne for at udvikle sundhedspersonalet til at hjælpe dem med at levere en kulturelt følsom og inkluderende service til alle mennesker.

## Yderligere læsning

Ud over de 10 uddannelsesmoduler finder du også en række støttematerialer i I-CARE Toolbox.

## Sektion 1: Formidling af I-Care-modulerne

I-Care-uddannelsesmodulerne er udviklet til at blive leveret som e-learning, i et fysisk eller virtuelt klasseværelse eller som blandet undervisning.

Der er 10 moduler, som dækker forskellige aspekter af interkulturel udvikling, som personalet skal blive dygtigere til for at kunne yde en kulturelt følsom service i sundhedssektoren.

Disse moduler er:

1. Kulturel mangfoldighed og øget opmærksomhed
2. Interkulturel kommunikation
3. Spise, drikke, fejre og faste
4. Aldring og døden
5. Krop, køn, sex og intimitet
6. Graviditet, forældre, børn og familiestrukturer
7. Handicap, psykologi og mentale problemer
8. Håndtering af smerte

Derudover er der 2 moduler, der hjælper underviserne med både at udvikle deres eget materiale og få en forståelse for validering.

9. Lave dit eget undervisningsmateriale
10. Validering af interkulturel træning

*Det forventes, at hvert modul vil tage 2 timer at gennemføre.*

Håndbog til undervisere

## Formidling af undervisning

Disse moduler er lavet så de kan formidles til personalet på forskellige måder, så de passer til situationen for forskellige personer, personalegrupper og organisationen.

### Fordele ved, at personalet deltager i e-learning

E-learning kan spare tid og penge. Med online undervisning kan eleverne få adgang til indholdet hvor som helst og når som helst. De kan tilpasse undervisningen til travle skemaer og skifteholdsarbejde. Det kan også føre til at indholdet bliver husket bedre, da moderne elever ofte foretrækker interaktivt indhold i små bidder. Jo mere engagerende indholdet er, jo bedre husker eleverne oplysningerne. Hvis de nyder at lære, vil de være bedre i stand til at huske og anvende begreberne på arbejdet. E-learning er også stabilt. I ansigt-til-ansigt-sessioner har hver underviser sin egen undervisningsmetode og tilgang. Online undervisning giver stabil og standardiseret undervisning hver gang. Hver enkelt elev gennemgår den samme oplevelse, uanset hvornår og hvor de gennemfører modulet. Desuden er e-learning skalerbar. Det kan bruges til så mange medarbejdere, som du har brug for, og kan give dem en individuel måde at gennemføre det på.

### Fordele ved at bruge et virtuelt klasseværelse.

Ved at bruge virtuelle klasseværelser kan uddannelsen leveres til et større publikum og på flere steder på én gang, hvilket gør uddannelsen omkostningseffektiv. Modulerne kan også optages og vises for forskellige grupper uden at der er behov for en undervisers tid. I tider, hvor det er vanskeligt at mødes ansigt-til-ansigt, kan de stadig gennemføres. Det kan være omkostningseffektivt at bruge et virtuelt klasseværelse.

## Blandet undervisning

En anden måde at levere disse moduler på er via blandet undervisning, hvor moderne undervisningsteknologier kombineres med traditionelle undervisningsmetoder. F.eks. kan medarbejdere, der får adgang til uddannelsen via e-learning, mødes ansigt til ansigt for at drøfte, hvad de har lært, og hvordan de vil ændre deres praksis. Det kan være en fordel for både organisationen og den enkelte at anvende en blandet tilgang, fordi den kan appellere til forskellige undervisningsstile ved at anvende mere end én tilgang til at levere undervisningen. Organisationer, der udnytter fordelene ved at tilbyde undervisningsmuligheder på forskellige måder, vil opdage, at deres udviklingsprogrammer er mere effektive, fordi de er mere fleksible i forhold til organisationens og elevernes behov.

## Personlig læring

Fordelene ved at levere disse moduler ansigt-til-ansigt er, at underviseren er i stand til at udvikle diskussionen med eleverne og dele forskellige synspunkter, hvilket stimulerer undervisningen. Ved at arbejde i grupper kan grupper mødes og dele erfaringer og sammenligne deres egne synspunkter med andres. Når man giver uddannelse ansigt-til-ansigt, er det også være lettere at tage hensyn til elevernes forskellige måder at lære på.

## Sektion 2: Håndtering af følsomme emner

Udvikling af interkulturelle kompetencer kan være en smertefuld proces for nogle elever. Vi er alle et produkt af vores egen kulturelle baggrund, og det kan være svært at tilsidesætte disse indre overbevisninger. Det kan resultere i, at eleverne bliver trodsige over for emnet, og det kan i nogle tilfælde resultere i, at de udvikler en holdning om at "min kultur er den bedste". Nogle elever kan syntes det er pinligt og andre kan miste engagementet, når de kommer i gruppens søgelys. Hvis gruppen af elever hovedsageligt har én kulturel baggrund, kan det være svært at få meningsfulde diskussioner i gang uden at det resulterer i en bekræftelse af "vi" og "andre".

Det kan også være vanskeligt for underviseren at formidle denne type uddannelse, fordi vi som undervisere skal være opmærksomme på og anerkende de overbevisninger, fordomme og stereotyper, som vi alle har, for at fremme en meningsfuld diskussion blandt eleverne. Dette kan være meget stressende og kan muligvis resultere i, at underviserne arbejder inden for elevernes trossystemer, som har samme kulturelle baggrund som dem selv, uden at de selv er klar over det. Det er også vanskeligt at levere denne type uddannelse uden at bruge stereotyper af minoritetskulturer i stedet for at udforske de kulturelle forskelle og ligheder.

For at minimere denne type problemer skal underviseren være fortrolig med emneområderne og have gennemgået modulerne for e-learning og brugt forslagene til yderligere undervisning, medmindre han/hun mener, at han/hun allerede er en kulturelt kompetent underviser, og han/hun skal kende og forstå sine egne kulturelle værdier, overbevisninger og normer og være i stand og villig til at tilsidesætte disse, når han/hun underviser. Dette vil gøre det muligt for andre kulturelle værdier, overbevisninger og normer at få samme plads og blive værdsat i alle øvelser og diskussioner. Det er også underviserens ansvar at håndtere sine egne følelser ud over at forsøge at håndtere elevernes følelser.

Underviseren skal sikre, at alle i lokalet føler sig værdsat, at det, de tænker og tror om verden og om, hvordan livet bør leves, er ligeværdigt med andres synspunkter. (Dette bliver vanskeligt, hvis eleverne har racistiske, sexistiske, homofobiske osv. holdninger, som deles uden at blive udfordret).

Det er altid nyttigt at starte sessioner med nye grupper af elever med at diskutere grundregler. Det er den måde, gruppen bliver enige om at arbejde sammen på. Grundregler kan være med til at skabe en støttende, ikke-truende kultur i undervisningsgruppen, hvilket kan styrke forholdet mellem gruppemedlemmerne og underviseren. Det kan også være med til at sikre, at der lyttes til alles synspunkter, og at der gives mulighed for at blive udfordret på en konstruktiv måde, så hele gruppens undervisning kan komme videre. I begyndelsen af undervisning bør underviseren styre en diskussion om, hvilke grundregler gruppen ønsker at have for samarbejdet, skrive dem ned og sætte dem et sted, hvor de kan ses, så der kan henvises til dem i løbet af sessionen.





### **Eksempler på grundregler**

*Der bliver lyttet til alle.*

*Alle udfordringer i forhold til folks tankegang vil blive fremsat på en konstruktiv måde.*

*Alle vil få mulighed for at bidrage til diskussionerne.*

*Ingen vil føle, at deres mening ikke betyder noget.*

*Forskelle vil blive undersøgt og hyldet og ikke afvist.*

### Sektion 3: At være en kulturelt følsom underviser

Vi anerkender, at mennesker fra forskellige kulturer har forskellige måder at gøre tingene på, lige fra hvad og hvordan de spiser, til familieadfærd, tro, ritualer og sprog, og selv om folk taler det samme sprog, kan der bruges ord, som fortolkes forskelligt. Vi ved også, at dette kun er overfladen, og at den måde, vi organiserer, leder og motiverer på, og elevernes forventninger til undervisningen kan være forskellige fra kultur til kultur.

Det er en udfordring at arbejde effektivt på tværs af kulturer, og de fleste undervisere i Vesten bruger en vestlig model for, hvad god uddannelse er, og hvordan folk lærer.

Disse modeller er ofte baseret på at være proaktiv, opfordre til individuelle bidrag og til at eleverne udfordrer underviseren, hvilket i de fleste vestlige kulturer opfattes som engageret og interesseret, men i nogle østlige kulturer opfattes som uhøfligt og respektløst.

Der kan være nogle væsentlige forskelle i din tilgang til, hvordan du mener, at undervisning bedst opnås i forhold til en person fra en anden kultur end dig selv. Din kulturelle baggrund vil påvirke, hvordan du opfører dig over for andre, dine holdninger til dem, hvordan du udøver kontrol, og hvordan du guider eleverne gennem undervisningen.

Før du kan begynde at reflektere over disse ting, skal du forstå din egen kultur, dine egne værdier, overbevisninger og antagelser, der styrer din måde at tænke over, hvad der er rigtigt og forkert, og hvad der er godt og skidt. Dette indebærer at erkende, hvordan du ser, tænker og føler om ting og hvorfor; hvordan du udtrykker det, du ser; det indebærer også, hvordan du løser "problemer" som individ og som en del af en gruppe, fordi den måde, du gør det på, vil være baseret på dine antagelser, værdier og overbevisninger. Disse kan være forskellige fra dine elever, som har en anden kulturel baggrund end dig.

Undviserne skal vide nok om kulturelle forskelle til at træffe informerede beslutninger om, hvordan de kan sikre, at alle kan være komfortabelt involveret i læringsprocessen. Nogle elever kan føle sig utrygge og trække sig tilbage fra denne proces, hvis de værdier og normer, der diskuteres under uddannelsen, er i konflikt med værdierne og normerne fra deres egen kultur.

#### Hofstedes kulturdimensioner.

Hofstede definerer kultur som mental programmering. Vi fødes ikke med en kultur, vi fødes ind i en kultur. En interessant måde at tænke på dette er, at spædbørn efter fødslen udstyres med et sæt kulturelle kontaktlinser, som de ser verden gennem. Efterhånden som vi vokser og udvikler os, er nogle af os i stand til at tage disse kontaktlinser af, om end kortvarigt, og prøve et sæt fra en anden kultur for at forsøge at forstå, hvordan de ser verden.

Hofstede definerer fire kulturdimensioner: magtdistance, undgå usikkerheder, individualisme/kollektivism og maskulinitet/femininitet.

**Dimensionen magtdistance** vedrører den ulighed, der findes i livet. Det drejer sig om forskelle i penge, magt, ejendomsret og rettigheder. I kulturer, hvor der er en høj magtdistance, dvs. hvor der er stor afstand mellem dem, der har magt, og dem, der ikke har, og hvor der er en forventning om en autokratisk ledelsesstil, vil enkeltpersoner ikke forvente at blive inddraget i en beslutningsproces. I kulturer med lav magtdistance er der derimod en præference for og en forventning om, at alle skal have indflydelse på beslutningerne. Dette har konsekvenser for en underviser.

### **Konsekvenser for undervisere**

*I kulturer med stor magtdistance forventes det, at underviseren leder og styrer og tager ansvar for læringsprocessen.*

*I kulturer med lav magtdistance ser eleverne sig selv som ligeværdige med underviseren, og forventes at tage ansvar for deres egen læring, og vise at de gør dette gennem udfordringer.*

### **Undgå usikkerhed**

Denne dimension handler om, i hvor høj grad vi forsøger at undgå usikkerhed. Dette ændrer den måde, hvorpå enkeltpersoner håndterer forskellige niveauer af usikkerhed, fordi nogle kulturer har det bedre med usikkerhed end andre. Forskellige kulturer har udviklet måder at håndtere usikkerhed på, ved at have udviklet love og procedurer for alting. Andre kulturer har måske regler, men de betragtes som mindre vigtige, fordi sociale forpligtelser og slægtskab ses som værende vigtigere.

### **Konsekvenser for undervisere**

*Når du laver øvelser, vil nogle mennesker måske ønske mere detaljerede forklaringer (mindre usikkerhed) end andre. Hvis øvelsen ikke har specifikke og klare undervisningsresultater, vil nogle elever undre sig over, hvorfor de bliver bedt om at gøre det. Undervisere fra en kultur med lav tolerance over for usikkerhed kan finde øvelser som rollespil mere udfordrende, ofte på grund af kravet om at eksperimentere. Elever med en højere tolerance for usikkerhed vil have muligheder for at eksperimentere og forme deres egen læring.*

### **Individualisme/kollektivism**

Denne er den tredje dimension, der er identificeret i Hofstede's forskning. Den handler om, i hvilket omfang folk tænker og handler som enkeltpersoner, baseret på selvbestemmelse, i modsætning til at tilpasse sig eller følge en gruppe af menneskers måder, eller følger en organisations eller families kollektive opfattelse. I individualistiske kulturer forventes det, at den enkelte selv skal finde sin egen vej i verden og være ansvarlig for sig selv. I kollektivistiske kulturer er det vigtigere at være en del af en gruppe og at afbalancere gruppens eller familiens behov.

### **Konsekvenser for undervisere**

*Elever fra en individualistisk kultur er mere tilbøjelige til at være interesseret i uddannelsen, og ønsker, at undervisningen skal være nyttig og brugbar. Elever fra en kollektivistisk kultur vil sandsynligvis tænke over, hvordan denne uddannelse vil hjælpe gruppen, og være mindre interesseret i deres egne undervisningsmål. Faktisk vil de måske undre sig over, hvorfor underviseren bliver ved med at spørge dem, hvad de har lært.*

### **Maskulinitet/femininitet**

Dette kategoriserer kulturen som værende enten overvejende maskulin eller feminin. I dag kan denne terminologi udfordres. Hofstede taler imidlertid om egenskaber som selvsikkerhed, udvikling, frihed, anerkendelse af uafhængighed og logisk beslutningstagning som værende en maskulin kultur. Feminine kulturer lægger vægt på og værdsætter samarbejde, omsorg for andre, relationer og beslutningstagning, der omfatter brug af intuition.

### **Konsekvenser for undervisere**

*Hvis elevernes kulturelle baggrund er fra en maskulin kultur, vil de forvente, at underviseren er direkte, udfordrer dem, insisterer på at kende grunden til, hvorfor de skal lære noget, og vil være utilpas ved upræcise udsagn. Hvis eleverne har en feminin kulturel baggrund, vil de ikke forvente, at du gør dem forlegen ved direkte at udfordre noget, de siger, hvilket vil gøre dem utilpas, da de ikke vil være i stand til at udfordre dig igen, fordi det ville være respektløst.*

### **Sammenfatning**

Underviserne er i en unik position til at lære af personer fra andre kulturer. De har mulighed for at reagere på dem med følsomhed og bevidsthed og for at håndtere forskelle på en positiv måde, som er til gavn for hele gruppens undervisning. Succesen af uddannelse i interkulturelle kompetencer afhænger af undervisernes evne til at bygge bro over og håndtere de kulturelle forskelle, der findes i uddannelsesgruppen. Hvis dette gøres godt, er det et springbræt for eleverne til at blive kulturelt kompetente og i stand til at levere kulturelt følsomme tjenester til dem, som de tager sig af.

## Sektion 4: Lav dine egne undervisningsmaterialer

Ud over det undervisningsmateriale der er i de 10 moduler, kan du måske udvide undervisningen ved at lave flere undervisningsmaterialer.

**Behovsvurdering** Ikke alle uddannelses tiltag passer til alle elever. Den bedste måde at matche dine elevers behov på er, at tilpasse undervisningsmaterialet til deres specifikke situation eller selv at udvikle velegnet undervisningsmateriale, der specifikt henvender sig til dine elevers behov. En behovsvurdering kan være med til at gøre din uddannelse mere behovsorienteret. Følgende trin kan tages for at gennemføre en vurdering af uddannelsen, herunder en behovsvurdering (Rundle/Cavalho/Robinson 2002):

1. Møde med ledelsen for at afklare uddannelsesmålene og sikre deres engagement i organisatoriske ændringer.
2. Udfør en behovsvurdering for at bestemme organisationens kultur, de forskellige forbrugeres behov og niveauet af støtte til uddannelse i mangfoldighed ved hjælp af en kombination af følgende værktøjer.
  - Interviews med individuelle medarbejdere og/eller forbrugere
  - Medarbejder- og/eller kundefokusgrupper
  - Spørgeskemaer for hele organisationen
3. Saml resultaterne af behovsvurderingerne, analysér resultaterne og skriv en rapport.
4. Brug behovsvurderingsprocessen som en mulighed for at støtte uddannelsen og for at indsamle oplysninger om specifikke spørgsmål, der er af interesse for ledere, medarbejdere og forbrugere. Disse oplysninger kan bruges til at tilpasse undervisningen ved at udforme og inddrage relevante casestudier, rollespil og øvelser.
5. Møde med ledelsen for at drøfte resultatet af behovsvurderingen og et muligt uddannelsesdesign.
6. Udform uddannelsen på baggrund af de oplysninger, der er kommet fra behovsvurderingen.

## Critical Incident Technique

En måde at indsamle oplysninger om dine elevers behov på og bruge disse oplysninger i din egen undervisning er at bruge "Critical incident technique" (CIT). Ifølge Hiller (2009) anvendes kritiske hændelser i høj grad i interkulturel uddannelse til at skabe undervisningsmaterialer. Generelt bruges begrebet kritiske hændelser i denne sammenhæng til at beskrive situationer, hvor der opstår en misforståelse, et problem eller en konflikt på grund af kulturelle forskelle mellem interaktionspartnerne (Hiller 2009, s. 1).

*Eksempel:* Inden for det europæiske projekt INTEGRATION brugte en tysk børnehavegruppe et "spørgeskema om kritiske hændelser" (se bilag) til deres personale til at rapportere om de konfliktsituationer, som de for nylig havde mødt i deres daglige arbejde. En af de rapporterede situationer er blevet udvalgt til at udvikle en uddannelse for børnehavepersonale i lignende institutioner. Der er blevet udarbejdet et scenarie, og situationen er blevet omsat til et kort filmafsnit, som skal integreres i e-learning.

Kort beskrivelse af afsnittet:

En far af kinesisk oprindelse bad om at møde sin søns børnehavepædagog, fordi han var bekymret over, hvad der var sket. Han kom med beskyldninger om, at hans søn blev skældt ud og måtte spise mad fra gulvet. Dette var tilsyneladende blevet fortalt til ham af hans søn. Selvom han talte meget alvorligt om sagen, reagerede han med et smil på pædagogiske forklaringer om et barns forskellige udviklingsfaser og på antydningen af, at pædagogerne i daginstitutionen har mange års erfaring og aldrig ville mishandle et barn på den måde. Dagplejepædagogen var forvirret over denne reaktion og var usikker på, hvad den skulle betyde.

Sådanne hændelser kan danne grundlag for en diskussion om kulturelle forskelle og måder at håndtere interkulturelle konflikter på i et specifikt miljø. De kan fremhæve de specifikke behov for interkulturel læring og give et fingerpeg om de situationer, der måske skal forbedres.

Hvis der indsamles et større antal kritiske hændelser i en specifik sammenhæng, kan de også bruges til at undersøge hyppigt forekommende kommunikationskonflikter i en specifik sammenhæng. Grosch & Groß (2005) skelner mellem følgende tre mulige anvendelser af kritiske hændelser:

- Kritiske hændelser som et uddannelsesmateriale med det formål at bruge dem i forbindelse med uddannelse og lære af dem,
- kritiske hændelser som et instrument til vurdering af tværkulturelle situationer, der er specifikke for erhvervet, og relevante konfliktområder i interkulturel kommunikation i det daglige arbejdsliv,
- kritiske hændelser som et evalueringsinstrument til at vurdere virkningerne og lærings succeserne for deltagerne i interkulturelle kurser,
- kritiske hændelser som et vurderings- og diagnoseværktøj til registrering, klassificering eller udvælgelse af ansørgeres tidligere interkulturelle viden, erfaring og kompetencer (Grosch / Groß 2005, s. 236).

## At arbejde med kritiske hændelser

Den nemmeste måde at arbejde med kritiske hændelser på i undervisningen, er at lade eleverne rapportere deres kritiske hændelser med en opfølgende analyse og diskussion i hele gruppen.

Hvis andre kritiske hændelser end dem, der rapporteres af de tilstedeværende deltagere, skal bruges til uddannelsesformål, skal de først indsamles og derefter behandles. J.C. Flanagan, der implementerede kritiske hændelser (1954), foreslår, at data indsamles enten gennem direkte observation af adfærd eller gennem undersøgelser (f.eks. interviews, gruppeinterviews, spørgeskemaer).

Når man laver interviews om kritiske hændelser, foreslår Göbel (2003) følgende emner:

- Beskrivelse af hændelsen
- Hvordan fandt hændelsen sted?
- Hvornår fandt hændelsen sted?
- Beskrivelse af relevante detaljer
- Liste over de involverede personer
- Egen rolle i situationen
- Analyse af hændelsen

Göbel (2003) anbefaler, at interviewet gennemføres som et individuelt interview eller som et gruppeinterview, afhængigt af spørgsmålet og situationen. Fordelen ved et individuelt interview er en højere grad af intimitet og fortrolighed, men ulempen er omkostningerne. Gruppeinterviewet er derimod en tidsbesparende mulighed, hvor flere personer kan interviewes om et emne på samme tid. En anden fordel er, at specifikke emner kan ses gennem dynamikken i interaktionen mellem deltagerne.

En anden mulighed ville være at udvikle et standardiseret spørgeskema. Flechsig har udviklet det såkaldte "spørgeskema om kritiske hændelser" (se bilag).

## Udvælgelse af episoder med kritiske hændelser:

For at kunne udvælge egnede cases til undervisningen ud fra resultaterne af en undersøgelse af kritiske hændelser anbefaler Wight (1995) først at identificere elevernes arbejdsopgaver og de interkulturelle situationer, der kan forventes i denne sammenhæng. Grundlaget for udvælgelsen af kritiske

hændelser bør på den ene side være deres relevans og på den anden side den bredest mulige dækning af afgørende situationer, samt muligheden for at give et indblik i grundlæggende kulturelle forskelle og de problemer og misforståelser, der kan opstå som følge heraf (Wight 1995, s. 129).

Når man ud fra de indsamlede data laver scenarier med kritiske hændelser der skal bruges til uddannelsesformål, mener Wight (1995), at man bør tage følgende kriterier i betragtning. Scenarierne bør:

- være korte og præcise og kun indeholde de oplysninger, der er nødvendige for øvelsen,
- ikke være for komplekse, men fokusere på et bestemt aspekt,
- indeholde tilstrækkelige baggrundsoplysninger til at kunne klassificere situationen, men ikke vise årsagerne til begivenhederne,
- ikke indeholde spor om årsagerne til visse adfærdsmønstre.

Endelig bør hændelserne blive læst af personer fra de respektive involverede kulturgrupper. Yderligere kriterier for en endelig gennemgang er klarhed og nøjagtighed samt mangfoldigheden og relevansen af de præsenterede potentielle konflikter.

### Brug af kritiske hændelser i undervisning

Kritiske hændelser kan bruges både i begyndelsen af et uddannelsesprogram og senere. Ved at bruge dem tidligt kan eleverne blive konfronteret med situationer, som de måske ikke ved, hvordan de skal fortolke. Dette kan skabe bevidsthed om behovet for interkulturel læring i en praktisk sammenhæng og om betydningen af ens eget kulturelle præg i visse sammenhænge. Alternativt kan kritiske hændelser bruges senere i uddannelsen for at give specifikke eksempler på situationer, hvor kulturelle forskelle manifesterer sig, og for at teste elevernes evne til at overføre deres viden (Wight 1995, s. 131).

Kritiske hændelser kan også integreres i interkulturelle undervisningssammenhænge på mange forskellige måder. I det følgende vil nogle varianter blive skitseret:

- Diskussion af kritiske hændelser, der er skabt af eleverne
- Øvelser i kritiske hændelser
- Kulturel følsomhed
- Rollespil om kritiske hændelser



### Diskussion af kritiske hændelser fra eleverne:

I denne variant bliver eleverne bedt om at rapportere om tilfælde, som de selv har oplevet direkte i undervisningen. Hvis det er muligt, bør hændelserne skrives ned ved hjælp af kategorier i spørgeskemaer, formularer eller tjeklister. Det er vigtigt, at eleverne undgår fortolkende og evaluerende udsagn i deres beskrivelser.

Hændelserne præsenteres derefter i plenum. Dette kan f.eks. gøres ved at samle sagerne i en "vægavis" og udvælge og diskutere de enkelte sager. Mulige alternative forklaringer og handlemuligheder bør tages op i diskussionen af hændelserne (Flechsigt 2001, s. 89).

Sebihi præsenterer en medieunderstøttet variant af kritiske hændelser lavet af elever (Sebihi 2007). Inden for rammerne af hans undersøgelse blev der oprettet en internetplatform til udveksling mellem arabiske og tyske studerende, som muliggør en indsamling af kritiske hændelser og deres fortolkning (Sebihi 2007).

### Øvelser om kritiske hændelser:

I forbindelse med øvelser om kritiske hændelser (Critical Incident Exercises (CIE)) forberedes kritiske hændelser i form af episoder. Eleverne gennemgår først en episode individuelt. Derefter kan de blive vejledt til individuelt eller i små grupper at reflektere over mulige forklaringer med hensyn til de involverede personers opfattelse, interesser og hensigter samt mulige konsekvenser og videreudviklinger af den beskrevne sag. Resultaterne diskuteres derefter i plenum (Wight 1995, s. 128ff).

Episoderne kan forberedes og anvendes på forskellige måder (Flechsigt 2001, s. 88):

- 1) Episoderne beskrives i "førsteperson" fra de forskellige involverede personers synsvinkel. På denne måde bør de involverede personers forskellige interkulturelle orienteringer blive tydelige.
- 2) Episoderne beskrives ud fra en eksperts eller en neutral observatørs synspunkt. Eleverne skal derefter genfortælle sagen fra de involverede personers perspektiv i førsteperson og give udtryk for deres individuelle opfattelser. Derefter skal de udarbejde de eksterne billeder, som de involverede personer har af de andre, samt de gensidige eksterne billeder (dvs. de eksterne billeder i forhold til mig selv, som jeg tror, at de andre har).
- 3) Episoderne er skrevet som åbne sager fra en udefrakommende iagttageres perspektiv. Eleverne skal udarbejde forskellige perspektiver og danne deres egne hypoteser, der relaterer sig til forskelle i kulturelle orienteringer. Ud over beskrivelsen, kan der anvendes fortolkningshjælpemidler. Fortolkningshjælpemidler kan indeholde ledetråde, der kan bidrage til fortolkningen af den pågældende hændelse, f.eks. oplysninger om typiske værdier, adfærd eller kommunikationsformer i de respektive kultursamfund.

### Kulturelt følsomme faktorer:

Kulturel følsomhed er en individuel undervisningsaktivitet. For at være kulturelt følsom (Lange 1994) følges hver kritisk hændelse af tre, fire eller fem fortolkninger. Alternative forklaringer kan udvikles af eksperter på grundlag af forskning eller ved at udspørge medlemmer af forskellige kulturer om mulige fortolkninger. Eleven vælger en af fortolkningerne og tjekket derefter, om det er den mest hensigtsmæssige fortolkning. Efterfølgende får eleven feedback på sit valg. Efter at have valgt den mest hensigtsmæssige forklaring får eleven en positiv tilbagemelding, nogle yderligere oplysninger om den rolle, som kulturelle aspekter spiller i situationen, og fortsætter derefter med den næste hændelse. Hvis der bliver valgt en mindre hensigtsmæssig fortolkning, bliver det forklaret, hvorfor fortolkningen ikke er den foretrukne. Eleven bliver bedt om at læse episoden omhyggeligt igen og beslutte sig for et andet alternativ. Uddannelsesmaterialer kan præsenteres i form af en bog eller via internet/e-learning. Begge dele kan arbejdes med uden hjælp eller under vejledning af en underviser.

### Rollespil om kritiske hændelser:

Det er også muligt at kombinere kritiske hændelser med rollespil. Med henblik på rollespil vælger små grupper af elever en episode med en kritisk hændelse, tildeler forskellige personer roller, beslutter de grundlæggende elementer i dialogen og spiller derefter episoden for hele gruppen. Et godt spørgsmål, som underviserne kan bruge efter rollespillet, er:

Hvad lærte du ud over det, du ville have lært ved blot at læse episoden?

Du kan også udpege en gruppe observatører, som kan give feedback efter rollespillet.

## At lave rollespil

Rollespil er øvelse, hvor to eller flere deltagere påtager sig rollen som andre personer end dem selv for at nå et bestemt mål. Deltagere, der ikke er aktivt involveret i rollespillet, fungerer som observatører, der undersøger visse spørgsmål i forbindelse med de overordnede mål, mens rollespillet udspiller sig. Selvom en rollespilssession kan vare op til en time, hvilket omfatter forberedelse og debriefing, tager selve rollespillet kun få minutter.

Den mest almindelige anvendelse af rollespil er at opbygge interpersonelle færdigheder som f.eks. at uddelegere, forhandle, håndtere konflikter eller give og modtage feedback. Udover udvikling af færdigheder kan andre formål med rollespil være at forsøge at ændre holdninger eller at skabe empati for en person fra en anden kultur.

Der er mange fordele ved at gennemføre rollespil. Nogle af de vigtigste er bl.a.:

- Deltagerne får en klar fornemmelse af færdigheder i interpersonelle situationer, mekanismer og virkningen af ting, der gøres effektivt og ineffektivt
- Deltagerne får mulighed for at mærke, hvordan det er at afprøve nye eller forbedrede færdigheder
- Deltagerne får mulighed for at mærke, hvordan det er at være i en anden rolle
- Ved at optage rollespillet på video har deltagerne mulighed for at analysere og være opmærksomme på detaljer i deres adfærd

Et rollespil om interkulturel læring omhandler normalt en situation, hvor to personer (eller parter) med forskellige kulturelle baggrunde mødes. Disse baggrunde kan enten være relateret til eksisterende kulturer eller fiktive kulturer.

Når du laver et rollespil til en specifik målgruppe, skal du vælge et scenarie, der er relateret til interkulturelle møder eller konflikter, som kan finde sted på en lignende måde i deltagernes liv. Scenariet bør indeholde en beskrivelse af situationen og eventuelle konfliktområder. Det kan også indeholde oplysninger om baggrunden for konflikten. Et scenarie kan stamme fra et tidligere udarbejdet spørgeskema om kritiske hændelser (se ovenfor).

Rollerne bør ligeledes være relevante for de roller, som deltagerne vil blive mødt med i interkulturelle møder. Udarbejd manuskripter for rollerne, herunder alle relevante oplysninger om den kulturelle orientering af hver rolle. Vigtige dimensioner af kulturelle orienteringer er måden at håndtere rum og tid på, håndteringen af sociale relationer og måden at kommunikere på.

Definer klare opgaver for dine deltagere. Du kan være kreativ med hensyn til opgaven. Opgaven kan f.eks. bestå i at planlægge en fest eller opførelsen af en bygning, forhandle vilkår, diskutere et bestemt emne eller give feedback til nogen. Forsøg dog at definere en opgave, der fremmer interaktioner, der er bestemt af værdier, interesser, opfattelser og alternative adfærdsmodeller.

Endelig skal du skrive instruktioner til aktørerne (f.eks. tøj, tidsrum), observatørerne (opmærksomhedsspørgsmål) og dirigenten (introduktion, procedure, debriefing).

Det følgende afsnit indeholder en liste over alle relevante komponenter i et rollespil.

Elementer i et rollespil:

### 1. Scenarier

#### 1.1 Beskrivelse af situationen

#### 1.2. Beskrivelse af konflikten/baggrund for konflikten

## 2. Manuskript/roller

### 2.1. Håndtering af rummet

### 2.2. Håndtering af tid

### 2.3. Håndtering af sociale relationer (hierarki, individualisme eller kollektivism)

### 2.4. Måder at kommunikere verbalt og ikke-verbalt (formelt eller uformelt, direkte eller indirekte, tolerance over for konflikter, måde at tiltale hinanden på, høflighed)

## 3. Opgaverne

### 3.1. Planlægning (f.eks. en fest, noget der skal bygges)

### 3.2. Forhandling (f.eks. en kontrakt)

### 3.2. Diskutere (f.eks. et kontroversielt emne)

### 3.3. Giv feedback (f.eks. med hensyn til motivation)

## 4. Instruktioner

### 4.1. Aktører (f.eks. tøj, tidsrum)

### 4.2. Observatører (f.eks. være opmærksom på kommunikation, problemløsning)

### 4.3. Dirigent (introduktion, procedure, debriefing)

Et rollespil kan foregå på følgende måde:

#### 1. Introducer rollespilsmetoden: Deler mål og sikre forståelse

Først og fremmest er det meget vigtigt at afklare sammenhængen mellem formålet med rollespillet og grunden til, at gruppen er involveret i undervisningen. Når du har delt målene, skal du spørge om spørgsmål. Prøv at sikre dig, at alle forstår formålet med rollespilssessionen. Fortæl om baggrunden for situationen og del manuskripterne ud.

Del situationen, personerne (rollerne) og detaljerne i rollespillet med deltagerne. Situationens karakteristika skal være i overensstemmelse med gruppens nuværende eller fremtidige situation.

1. Rekrutter frivillige til at spille rollerne og skitsér, hvad observatørerne skal gøre

Bed om frivillige til begge roller. Ved at tildele observatørerne en defineret opgave sikrer du, at de forbliver en integreret del af rollespilssessionen.

2. Giv deltagerne tid til at forberede sig på opgaven

Giv enkeltpersoner, par eller små grupper tid til at forberede sig på deres rolle. De skal have tid til at tænke over, hvordan de præcist vil optræde i rollespillet.

2. Sæt scenen og start rollespillet

Gør udstyret klar til at optage sessionen. Arranger møbler og andre rekvisitter, så rollespillet kan begynde.

3. Stop rollespillet

Stop rollespillet på et passende tidspunkt, som normalt er efter fem til ti minutter. Spørg dig selv, om der er sket nok til at give gruppen et grundlag for diskussion.

4. Fjern skuespillerne fra deres roller

Dette er meget vigtigt, fordi det giver folk mulighed for at lægge rollen bag sig, og det understreger, at de kun spillede roller og ikke optrådte som sig selv. For at fjerne eleverne fra deres rolle bruger du deres rigtige navne og siger f.eks.: De er ikke længere x og y.

3. Debriefing

Begynd debriefingen med enten observatørerne eller dem der spillede rollespil. Hvis man viser det optagede rollespil, kan det gøre debriefingen lettere for dem der spillede rollespil, fordi de får mulighed for at observere deres egen adfærd fra et andet perspektiv. Debriefing-spørgsmålene til observatørerne bør udspringe af den opgave, de fik i begyndelsen af rollespillet. Typiske spørgsmål til observatørerne kan omfatte følgende:

- Hvad så du ske?
- Hvordan nåede x sine mål?
- Hvad gjorde x?
- Hvad var resultatet af x's handling?

Det er vigtigt at holde diskussionen beskrivende for at undgå forsvarspositioner.

#### 5. Diskuter forskellige tilgange og hjælp deltagerne til at drage konklusioner

Under diskussionen kan du bede deltagerne om at fortælle om en tilgang, der er forskellig fra den, der lige er blevet observeret. Til sidst beder du deltagerne om at drage konklusioner og anvende det, de har lært, på deres virkelige situationer.

Tænk over, hvordan rollespil vil passe til dine elevers behov, og hvordan du kan integrere denne metode i dine uddannelsesaktiviteter. Noter dine idéer.

## Brug af video og film til interkulturel uddannelse

Med både lyd- og visuelle komponenter har videoer og film mulighed for at bringe erfaringer, idéer og følelser fra mennesker fra forskellige kulturer ind i et uddannelsesprogram. En film viser altid et bestemt perspektiv. En film om en fremmed kultur kan vise os ting på nye måder. Analyser af film giver eleverne mulighed for at reflektere over stereotyper og udvikle empati. Men film kan også vise os vores egen kultur eller adfærd på en ny måde. På grund af sine tekniske kvaliteter er video særlig velegnet til at give feedback. Vi kan blive opmærksomme på vores egen kulturelle baggrund ved aktivt at arbejde med film som en kulturel udtryksform.

Ved at bruge film kan man altså træne både bevidsthed og adfærdsmæssige færdigheder, stimulere kognitivt overvejelser og have en mere effektiv undervisning. Film er det medie, der kommer tættest på at afspejle situationer fra det virkelige liv, som deltagerne kender. Den kan vise positive eller negative konsekvenser af en adfærd. I modsætning til andre metoder viser film meget effektivt ikke-verbale kommunikationsmønstre. En anden fordel ved at bruge film er, at den giver adgang til emner, der virker for kontroversielle eller ubehagelige for mange undervisere til at behandle dem på andre måder. Der er flere måder at bruge film i interkulturel uddannelse på.

Du kan enten vise en færdigproduceret eller en selvproduceret film i forbindelse med undervisningen. Der findes flere professionelle uddannelsesvideoer på markedet. De indeholder normalt foredrag om interkulturelle spørgsmål eller casestudier. Film fra fremmede kulturer eller film lavet af medlemmer af ens egen kultur, som omhandler interkulturelle spørgsmål, kan analyseres i undervisningen. Der er også mulighed for at bruge YouTube-videoer, serier, reklamefilm, nyheder eller talkshows. Dokumentarfilm kan belyse de specifikke problemer for mennesker, der lever under andre kulturelle, sociale og økonomiske forhold enten i deres hjemland eller som indvandrere.

En anden mulighed er at have optaget dit eget materiale, som du kan vise til undervisningen. Du kan udvikle dine egne casestudier (f.eks. ud fra episoder med kritiske hændelser) og bruge dem som undervisningsmateriale. Hvis du uddanner folk fra din egen kultur, kan du vise en selvproduceret dokumentarfilm om værdier og traditioner fra folk fra den kultur, som dine elever har med at gøre. Omvendt kan du måske uddanne migranter i dit hjemland ved at vise dem en selvproduceret film om dine egne kulturelle traditioner og værdier.

Analyse og diskussion af denne type film kan være med til at øge den kulturelle bevidsthed ved at reflektere over holdninger og følelser over for andre kulturer.

Der er naturligvis også mulighed for at filme virkelige situationer med mennesker i interkulturelle sammenhænge med henblik på at give feedback. Normalt er det lettere at optage en simuleret situation. Film kan bruges til at optage elever, der øver sig i færdigheder, og derefter afspilles til evaluering. Dette giver deltagerne mulighed for at forbedre deres individuelle færdigheder på specifikke områder.

Brug af video til feedback henviser til en mikroundervisningstilgang, som har en lang tradition inden for læreruddannelsen. Forandringer hos mennesker sker ofte, når de står over for et billede af sig selv, der står i klar kontrast til den måde de opfatter sig selv på, eller det, de ønsker at blive.

At producere en video sammen med eleverne under uddannelsen kan bruges til at dokumentere læringsprocessen eller til at få viden om et bestemt emne. Du kan optage gruppediskussioner, rollespil eller andre øvelser, der giver mulighed for at gentage ting og påpege, hvad der er blevet lært.

Derudover kan eleverne få til opgave at producere deres egne videoer i form af et teaterstykke, en reklamefilm, et interview, en instruktionsfilm eller en videocollage om et bestemt kulturelt eller interkulturelt emne. Ved at planlægge deres egen produktion skal eleverne være meget kreative og reflektere intensivt over emnet for deres film. Det kan være meget motiverende at deltage aktivt i undervisning for at øge elevernes bevidsthed om interkulturelle spørgsmål.

Hvis du beslutter dig for at vise en færdigproduceret film i et klasseværelse, en workshop eller et seminar, skal du først og fremmest finde passende kilder. Nyere teknologi har givet os let adgang til et væld af materialer. Den største vanskelighed er ikke så meget at finde, men snarere at vælge mellem en lang række materialer fra hele verden.

Når vi begynder at finde og se tværkulturelle film, opstår der spørgsmål om, hvordan vi skal vurdere dem. Man kan begynde med at tage udgangspunkt i den enkelte gruppes interesser og behov. Tænk over, om indholdet og sværhedsgraden er passende for dine elever. Derudover skal du beslutte, om din gruppe er følelsesmæssigt forberedt på at håndtere film, der omhandler følsomme og kontroversielle emner. Et andet kriterium for evaluering er den geografiske relevans. Afhængigt af hvor du bor, finder du måske visse film særligt interessante.

Et af de vanskeligste problemer, vi står over for, er, hvordan vi skal vurdere film og videoer med hensyn til nøjagtighed og pålidelighed i skildringerne af kulturer. I nogle tilfælde har vi måske selv den baggrund og erfaring med en bestemt kultur, som gør det muligt for os at bedømme en film. Som multikulturel underviser er vi ofte i den situation, at vi skal beskæftige os med kulturer, vi ikke er eksperter i. Prøv at få så mange oplysninger som muligt om filmen. Brug anmeldelser af filmene og kritikere til at undersøge dem der har produceret filmen og deres kvalifikationer og rådgivere vedrørende den afbildede kultur og publikums reaktioner. Undersøg filmens aktualitet og æstetik.

I dag findes der mange værktøjer til at redigere dit eget videomateriale eller endda producere egne animerede (undervisnings)videoer.

Hvis du er interesseret i at producere dit eget filmmateriale, skal du planlægge det omhyggeligt, inden du går i gang. Svar på følgende spørgsmål:

- Hvad er indholdet af filmen?
- Hvem ønsker du at nå ud til?
- Hvad ønsker du at opnå?
- Hvilke designmidler kan realisere filmens mål?
- Hvilke ressourcer kan du bruge til produktionen?
- Er filmen et passende medie i forhold til det indhold og det mål, du ønsker at formidle?

Så snart idéen om at producere en film begynder at blive mere konkret, bør du lave et manuskript. Et manuskript indeholder en foreløbig titel, emnet, det indhold, du vil formidle, en grov struktur, en planlægning af processen og en definition af målet og målgruppen. Herefter skal du lave et mere detaljeret koncept, herunder et storyboard og planlægning af omkostningerne ift. teknisk udstyr, det nødvendige personale og den tid og økonomi, du kan bruge på filmproduktionen.

Hvis du har valgt en film eller skabt dit eget videomateriale, skal du overveje, hvordan du kan integrere det i et uddannelsesforløb. Når du viser en hvilken som helst form for film, skal du være opmærksom på de vigtigste mål for sessionen og de specifikke mål for brugen af video. Fortæl seerne, hvad de kan forvente, og vær særlig opmærksom på følsomme elementer. Giv seerne instruktioner om, hvad de især skal være opmærksomme på. Nogle seere kan blive bedt om at være opmærksomme på dialogen mellem to skuespillere, mens andre skal holde øje med deres handlinger. Du kan også give grupper af seere et eller to spørgsmål, som de skal tænke over, mens de ser videoen. Specifikke opgaver giver mere fokuserede observationer og en mere omfattende opfølgende diskussion. Når du har set videoen, skal du starte med at spørge om generelle reaktioner for at give seerne en chance for at få deres stærkeste reaktioner og følelser frem, inden du går over til den planlagte debriefing. Sørg for, at de opgaver, som seerne har fået tildelt, fremhæves og får særlig opmærksomhed under diskussionen.

Film om kritiske hændelser kan også integreres i e-learning-enheder, fordi de følger de grundlæggende retningslinjer for programmeret undervisning. Optagede kritiske hændelser kan bruges på samme måde som skriftlige kritiske hændelser i øvelser om kritiske hændelser, øvelser om konfliktløsning eller til kulturel assimilation. De har den fordel, at de viser aspekter af nonverbal kommunikation på en levende måde.

Hvis du beslutter dig for at bruge video til feedback, er det meget vigtigt at forberede deltagerne omhyggeligt. Start ikke med det, men brug det senere i undervisningen. Begynd med enkle rollespil uden at gentage dem. Det kan hjælpe, hvis du som underviser selv deltager, og hvis du inddrager eleverne i opbygningen af det tekniske udstyr. Giv klare udsagn om proceduren, om kriterierne for observation og evaluering. I forbindelse med evalueringen kan du



vise hele videoen eller kun dele af den, f.eks. kun de positive aspekter. Endelig kan deltagerne sammenligne deres egne videoer af en situation under forskellige omstændigheder eller sammenligne forskellige deltagers videoer. Det er dog meget vigtigt at gøre det klart, hvilke aspekter deltagerne skal være opmærksomme på, når de reflekterer over deres adfærd.

Hvis du gerne vil producere en video sammen med dine elever under uddannelsen for at lære om et bestemt emne, skal du forsøge at undgå frustrationer, når du arbejder med ikke-professionelle. Først og fremmest skal du ikke stille høje forventninger til den æstetiske kvalitet af deltagernes arbejde. Derudover må du ikke overbelaste eleverne ved at give dem for mange opgaver på samme tid. Giv klare instrukser vedrørende den tidsmæssige ramme, videoens indhold, den metodiske fremgangsmåde og brugen af det tekniske udstyr og andre egenskaber. Elevernes videoproduktioner bør evalueres med det samme. I forbindelse med evalueringen kan det være interessant, hvorfor en bestemt form blev valgt, hvilke aspekter der blev fremhævet, eller hvilke vanskeligheder der opstod. Disse former for produktioner kan vise sig at være meget nyttige til undervisningsformål. Hvis du ønsker at bruge materialet i andre sammenhænge, skal du naturligvis have deltagernes tilladelse.

Det afhænger af din målgruppe og dine uddannelsesmål, hvilken tilgang og hvilken metode du vælger i sidste ende. Desuden bør alle støttematerialer, øvelser og diskussioner, der anvendes i forbindelse med videoerne, udformes med fokus på de relevante uddannelsesmål.

## Værktøjer og tips til videoediting

I det følgende kan du finde en liste over gratis videoeditingssoftware.

<b>iMovie</b>	Videoredigeringssoftware på <b>iOS</b> -enheder	Gratis at bruge på Mac (software), iPad (app) og iPhone (app). Hvis appen ikke kan findes på mobile iOS-enheder, kan den downloades (og også opdateres) fra app-butikken.
<b>HitFilm Express</b>	<b>MAC, Windows</b> <a href="https://fxhome.com/product/hitfilm-express">https://fxhome.com/product/hitfilm-express</a>	Udnævnt til et af de bedste gratis redigeringsværktøjer ved siden af iMovie. Gratis at downloade og bruge, tilføjelser kan købes fra en medfølgende butik, men er ikke nødvendige for grundlæggende videoediting. Tilbyder gratis instruktionsvideoer på deres hjemmeside, der dækker emner vedrørende videoediting med softwaren.
<b>DaVinci Resolve</b>	<b>MAC, Windows, Linux</b> <a href="https://www.blackmagicdesign.com/products/davinciresolve/">https://www.blackmagicdesign.com/products/davinciresolve/</a>	Mere avanceret videoeditingssoftware med flere muligheder og funktioner. Brugervenlig grænseflade, ifølge deres side "Hjemmesiden har en strømlinet brugerflade, der er hurtig at lære for nye brugere og er designet til hastighed". Helt gratis at downloade og bruge.
<b>VSDC</b>	<b>Windows</b> <a href="https://www.videosoftdev.com/">https://www.videosoftdev.com/</a>	Ret gammeldags, og brugerfladen er ikke særlig intuitiv. God nok til enkle redigeringer.

## Generelle tips til optagelse af videoer

- Prøv at placere kameraet i øjenhøjde, så du kan se lige ind i det og ikke behøver at kigge op eller ned, når du filmer dig selv eller en anden person, der taler til kameraet
- Når du filmer med en telefon: Drej den til siden, og film i vandret tilstand (bortset fra videoer, der kun er produceret til sociale medier som Instagram), og rens omhyggeligt kameralinsen for pletter og fingeraftryk med en blød klud, inden du filmer
- Brug eventuelt et stativ eller prøv at finde noget andet til at støtte kameraet med, f.eks. en stak bøger eller en hylde. Hvis du har stabile optagelser, vil det forbedre videokvaliteten betydeligt.
- Normalt er mikrofonen på et kamera eller en telefon helt fint til simple videoer. Men hvis du ønsker at forbedre dine optagelser eller er et mere travlt sted, kan du prøve at bruge en ekstern mikrofon. Dette kan blot være en telefon med en app til at optage lyd, som kan placeres tættere på den person der taler. Hvis du bruger en ekstern mikrofon, skal du kombinere de separate lyd- og videofiler i et videoredigeringsprogram. TIP: Når lyd- og videooptagelsen er startet, skal du klappe højt én gang, før du begynder at tale, så du har et visuelt og hørbart mærke til at synkronisere lyd og video.
- Når du filmer udenfor på solskinsdage, er det normalt bedst ikke at filme med modlys. Det betyder, at solen (eller enhver anden lyskilde for den sags skyld) ikke bør være bag det emne, du filmer, og derfor skinne direkte ind i kameraet og kun belyse emnet bagfra, men i stedet bag kamerapersonerne og belyse scenen fra den samme side, som du filmer fra.

**Husk** En behovsstyret uddannelse bør udformes på grundlag af en behovsvurdering og bør ideelt set indeholde læringsmateriale, der er eksplicit designet til den pågældende gruppe af elever og i høj grad imødekommer deres behov. Der er flere muligheder for at designe dit eget undervisningsmateriale. En mulighed er den såkaldte "Critical Incident Technique", hvor målgruppen for uddannelsen eller eleverne selv rapporterer om typiske interkulturelle situationer i deres daglige arbejde. Ved hjælp af resultaterne kan der arrangeres forskellige læringsaktiviteter. Desuden kan det være nyttigt at arbejde med individuelt udformede rollespil eller videografiske metoder, som kan tilpasses elevernes behov.

## Referencer:

**FLANAGAN, J. C. (1954):** The Critical Incident Technique. Psychological Bulletin, 51, S. 327-358.

**FLECHSIG, K.-H. (2001):** Beiträge zum interkulturellen Training. Göttingen: Internes Arbeitspapier.

**GÖBEL, K. (2003):** Critical Incidents - aus schwierigen Situationen lernen. Vortrag im Rahmen der Fachtagung Lernnetzwerk Bürgerkompetenz, 17./18. Dezember 2003 in Bad Honnef. Online: [http://www2.dipf.de/publikationen/volltexte/vortrag\\_goebel\\_critical\\_incidents\\_2003.pdf](http://www2.dipf.de/publikationen/volltexte/vortrag_goebel_critical_incidents_2003.pdf)

**GROSCH, H. / GROß, A. (2005):** Entwicklung spezifischer Vermittlungsformen und Medien. In: Leenen, W.R. / Grosch, H. / Groß, A. (Hrsg.) (2005): Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei. Münster: Waxmann Verlag, p. 227-271.

**HILLER, G.G (2009):** Der Einsatz der erweiterten „Critical-Incident-Analyse“ in der kulturkontrastiven Forschung. Forum qualitative Sozialforschung. 10 (1), Art.45.

**HOPKINS/ROBINS:** Using Videos as Training Tools. In: Fowler, Sandra M. / Mumford, Monica (1995): Intercultural Sourcebook (Vol.1). Cross-Cultural Training Methods. Yarmouth: Intercultural Press.

**LANGE, C. (1994):** Interkulturelle Orientierung am Beispiel der Trainingsmethode „Cultural Assimilator“. Göttingen: Beiträge zur interkulturellen Didaktik.

**RUNDLE/CAVALHO/ROBINSON (2002):** Cultural competence in health care. A practical guide.

**SEBIHI, A. (2007):** Interkultureller Dialog im Internet - Bildung einer E-Community zur Verbesserung des interkulturellen deutsch-arabischen Dialogs unter Verwendung von Critical Incidents. Göttingen: Institut für interkulturelle Didaktik e.V.

**SUMMERFIELD, E. (1993):** Crossing Cultures through Film. Yarmouth: Intercultural Press.

**TRAXLER, H. (1983):** Chancengleichheit, in: Michael Klant, [Hrsg.], Schul-Spott : Karikaturen aus 2500 Jahren Pädagogik ,Fackelträger, Hannover 1983

**WIGHT, A. R. (1995):** The Critical Incident as a Training Tool. In: Fowler, S. M. / Mumford, M. (1995): Intercultural Source book: Cross-Cultural Training Methods (Vol.1). Yarmouth: Intercultural Press S. 127 - 140.