



NORDPLUS
Adult



Curricula Kompendium

Kulturfrivilligarbete i glesbygdsområder

Hans Jørgen Vodsgaard and Ena Drenkhan (Ed.)



NORDPLUS
Adult

Curricula kompendium – Kulturfrivilligarbete i glesbygdsområden

Redaktörer: Hans Jørgen Vodsgaard och Ena Drenkhan; och medredaktörer: Bente von Schindel, Tomas Järvinen och Gréta Bergrún Jóhannesdóttir.

© 2018: Interfolk, Tartu Folk High School, Musisk Oplysnings Forbund DenmarkFinlands Svenska Ungdomsförbund och Husavik Academic Center.

Alla rättigheter förbehållna. Kompendia kan citeras med källreferens.

Utgivare: Interfolks Forlag

Layout: Interfolks Förlag

1: a upplagan, januari 2018

Detta kompendium har publicerats inom ramen för utvecklingsprojektet Nordplus Adult mars-april 2017 med titeln: SPARK - Curricula och utbildning för kulturfrivilliga i glesbygdsområden.

För mer information, se projektets hemsida: <http://nordplus-spark.one/>



Denna publikation återspeglar endast upphovsmannens synpunkter, och Nordiska ministerrådet kan inte hållas ansvarig för användningen av informationen i den.

Innehållsförteckning

Inledning	4
1. Definitioner och betydelser av läroplanen	5
1.1 En möjlig definition	5
1.2 Det väsentliga i läroplanens design.....	5
2. Riktlinjer för att presentera en läroplan för vuxenutbildning	7
2.1 Vuxenutbildning.....	7
2.2 Att planera ett resultatbaserat program.....	7
2.3 Information om läroplanen.....	8
2.4 Bedömning	10
2.5 Evaluation.....	12
Referenser	13
3. Standard läroplan för kulturfrivilliga	14
1. Läroplanens titel.....	14
2. Kurslitteraturen	14
3. Syftet med kursen	14
4. Målet med inläringen.....	14
5. Målgrupper	15
6. Förkunskapskrav.....	15
7. Krediterade timmar och typ av kurs	15
8. Huvudinnehåll	15
9. Utlärningsmetoder	15
10. Kursmaterial.....	16
11. Inlärningsmiljö	16
12. Förberedelse, bedömning och uppföljning	16
13. Kurscertifikat	16
14. Kompetensprofil för tränare	16
Översikt av den integrerade kursplanen:.....	17
4. Överförandet av inläringen	18
4.1 Bakgrund och behov	18
4.2 Målet med inläringen	18
4.3 Fokus på överföring - före och efter kursen	18
Annex: Presentation of the four pilot courses	19
I. The Danish pilot course.....	19
II. The Finnish pilot course	21
III. The Estonian pilot course.....	23
IV. The Icelandic pilot course.....	25

Inledning

Rapporten ingår i det 2-åriga utvecklingsprojektet Nordplus Adult, augusti 2016 - juli 2018 med titeln "Läroplaner och utbildning för kulturfrivilliga i glesbygdsområden" (projekt acronym: SPARK).

Projektet har fått stöd av Nordplus-programmet i Nordiska ministerrådet. Samarbetscirkeln består av fem organisationer från fyra nordiska och baltiska stater som arbetar inom deltagande konst, frivillig kultur, liberal vuxenutbildning och utveckling av det civila samhället. Samarbetspartnerna är:

Musisk Oplysnings Forbund Denmark (DK) – se www.mof-dk.dk

Interfolk, Institute for Civil Society (DK) - se www.interfolk.dk

Finlands Svenska Ungdomsförbund FSU (FI) – se www.fsu.fi

Tartu Folk High School (EE) – se www.rahvaylikool.ee

Husavik Academic Center (IS) – se www.eything.is

Under senare år har vi sett mer politiskt och offentligt intresse för att återuppliva landsbygden och glesbygden i medlemsstaterna och motverka den nuvarande trenden, där medborgarna flyttar från landsbygd till stadsområden. Ett av sätten att motverka denna trend kan vara att främja mer tillgänglig och involvera konst och kulturaktiviteter med tillagda samhällsvärden.

Partnerskapscirkeln delar uppfattningen att nya initiativ inom den tredje sektorn av konst- och kulturföreningar och deras volontärer kan göra skillnad. För att säkra kulturell hållbarhet inom dessa områden måste vi stärka "medborgarnas hjälpmedborgare" eller "peer to peer approach", där det civila samhällsförbundet från den kult kulturella sektorn av amatörkonster, frivillig kultur och ålder åstadkommer konst och kulturaktiviteter med ökade samhällsvärden.

Projektets mål är att utveckla nya inlärningsmöjligheter för kulturfrivilliga personer i glesbygdsområden för att skapa nya kulturmöjligheter för lokalsamhällena med ett mervärde för medborgerligt deltagande, samhällsbindning och lokal identitet.

Projektets viktigaste aktiviteter har varit:

1. Att kartlägga bästa praxis och kompetenser hos lokala kulturfrivilliga och presentera de viktigaste kompetensprofilerna i en nordisk multilateral rapport.
1. Att dra nytta av hur man rekryterar och tränar framtida kulturfrivilliga.
2. Att utveckla och testa läroplanerna i en serie pilotkurser i respektive partnerland.
3. Att publicera en multilateral kompendia om lämpliga läroplaner och inlärningsmetodik.
4. Att sprida resultaten till det bredare nordisk-baltiska samhället.

För mera information, se hemsidan: <http://nordplus-spark.one/>

Vi hoppas att detta läroplanskompendium kan ge ny kunskap och inspirera andra intressenter att planera nya träningsevenemang för sina volontärer och medarbetare, i syfte att ge nya upplevande konster och kulturmöjligheter i de glesbefolkade områdena med tillägg av gemenskapsvärden. January 2018,

Hans Jørgen Vodsgaard

1. Definitioner och betydelser av läroplanen

1.1 En möjlig definition¹

"Termen läroplan avser de lektioner och akademiska innehåll som lärs på en skola eller i en specifik kurs eller ett program. Beroende på hur breda utbildare definierar eller använder termen hänvisar läroplanen till de kunskaper och färdigheter som eleverna förväntas lära sig, vilket inkluderar de lärandestandarder eller lärandemål som de förväntas mötas. de enheter och lektioner som lärare lär Uppdrag och projekt som ges till studenter böcker, material, videor, presentationer och läsningar som används i en kurs och tester, bedömningar och andra metoder som används för att utvärdera elevinläring. En enskild lärares läroplan, ex-ample, skulle vara de specifika lärandestandarder, lektioner, uppdrag och material som används för att organisera och undervisa en viss kurs. "

1.2 Det väsentliga i läroplanens design²

Kurslitteraturen omfattar åtminstone mål, avsedda lärandemål, kursplan eller innehåll, inlärningsmetoder och bedömning. Var och en av dessa element beskrivs nedan.

Mål

Syftet med läroplanen är anledningarna till att genomföra inlärningsresan - det övergripande syftet eller motiveringen från studentens synvinkel.

Mål för inläring

Målet för inläring är vad studenter ska lära sig om de följer läroplanen framgångsrikt. Vid inläring av lärandemål är det bra att:

- a) Uttrycka varje utfall när det gäller vilka framgångsrika studenter som ska kunna förstå och göra.
- b) Inkludera olika typer av resultat. De vanligaste är kognitiva mål (kunskap: lärande fakta, teorier, formler, principer etc.) och prestationsresultat (färdigheter: lärande hur man utför procedurer, beräkningar och processer). I vissa sammanhang är affektiva utkomster också viktiga (att utveckla attityder eller värderingar, t ex de som krävs för ett visst yrke).

Kursplan

Detta är programmets "innehåll" de ämnen, frågor eller ämnen som kommer att täckas när det fortsätter. Vid val av innehåll för inkludering bör du ha följande principer i åtanke:

- a) Det borde vara relevant för läroplanens resultat. En effektiv läroplan är avsedd att fokusera tydligt på de planerade lärandesultat. Inkluderandet av irrelevanta ämnen, som är intressanta i sig själva, fungerar som en distraktion och kan förvirra studenterna.
- b) Det ska vara lämpligt för programmets eller enhetens nivå. En effektiv läroplan är progressiv, leder studenterna vidare och bygger på vad som har gått tidigare. Material som

¹ Definition av ordlistan för utbildningsreformen - se <http://edglossary.org/curriculum/>

² Se även <http://www.tlso.manchester.ac.uk/map/teachinglearningassessment/teaching/curriculumdesign>

är för grundläggande eller för avancerat för sitt nuvarande skede gör att eleverna antingen blir uttråkade eller förvirrade och eroderar sin motivation att lära sig.

- c) Det bör vara aktuellt och om möjligt borde återspegla aktuell forskning.

Lärande och undervisningsmetoder

Det här är det sätt på vilket studenterna kommer att engagera sig i kursplanen, det vill säga de typer av inlärningserfarenhet som läroplanen medför. Även om de kommer att innehålla den undervisning som studenterna kommer att uppleva (föreläsningar, laboratoriekurser, fältarbete mm) är det viktigt att komma ihåg att den övergripande tonvikten bör vara på lärande och hur det kan hjälpas att uppstå. Till exempel:

- a) Individuell studie är ett viktigt inslag i universitetsutbildningen och bör planeras med samma omsorg som andra former av lärande. Det är bra att föreslå specifika uppgifter, bättre än att helt förlita sig på eleverna för att bestämma hur man bäst ska använda sin privata studietid.
- b) Gruppundervisning är också viktigt. Eleverna lär sig av varandra på sätt som de inte kan lära sig ensamma eller från personal och att integrering av gruppprojekt och aktiviteter kan förbättra läroplanen avsevärt.
- c) Online-lärande är allt viktigare i många läroplaner och behöver planeras noggrant om det är ett effektivt bidrag. Online-material kan vara ett värdefullt stöd för lärande och kan utformas för att inkludera användbara självbedömningsuppgifter. (se nedan).

Bedömning

Inlärning sker mest effektivt när en student får feedback, dvs när de får information om vad de har (och har inte) redan lärt sig. Processen genom vilken denna information genereras är bedömning och den har tre huvudformer:

- a) Bedömning av jämlingar, genom vilken en elev lär sig att övervaka och utvärdera sitt eget lärande. Detta borde vara ett viktigt inslag i läroplanen eftersom vi strävar efter att producera akademiker som är lämpligt reflekterande och självkritiska.
- b) Bedömning av jämlingar, där studenter ger feedback på varandras lärande. Detta kan ses som en förlängning av självbedömning och förutsätter förtroende och ömsesidig respekt. Omsökning tyder på att eleverna kan lära sig att bedöma varandras arbete på ett tillförlitligt sätt som personal.
- c) Handledarbedömning, där en anställd eller lärarassistent ger kommentarer och feedback om studentens arbete.

Bedömningen kan vara formativ (ger feedback för att hjälpa studenten att lära sig mer) eller summativ (uttrycka en bedömning av studentens prestation med hänvisning till angivna kriterier). Många bedömningsuppgifter innefattar ett element av båda, t.ex. en uppgift som är markerad och returnerad till studenten med detaljerade kommentarer.

Summatisk bedömning innebär oftast fördelning av betyg eller betyg. Dessa hjälper personal att fatta beslut om studenternas progression genom ett program och utmärkelsen av de-grees men de har begränsat utbildningsvärde.

Elever brukar lära sig mer med formativ feedback genom att förstå styrkor och svagheter i sitt arbete, än genom att känna till det betyg eller betyg som ges till den.

2. Riktlinjer för att presentera en läroplan för vuxenutbildning

Dessa riktlinjer inriktar sig på kurser för vuxna, och de går vidare från det elevbaserade tillvägagångssättet och principerna för resultatbaserat lärande. Resultatbaserat inläring fokuserar på assessabla lärandemål som studenterna ska uppnå som ett resultat av lärandeprocessen.

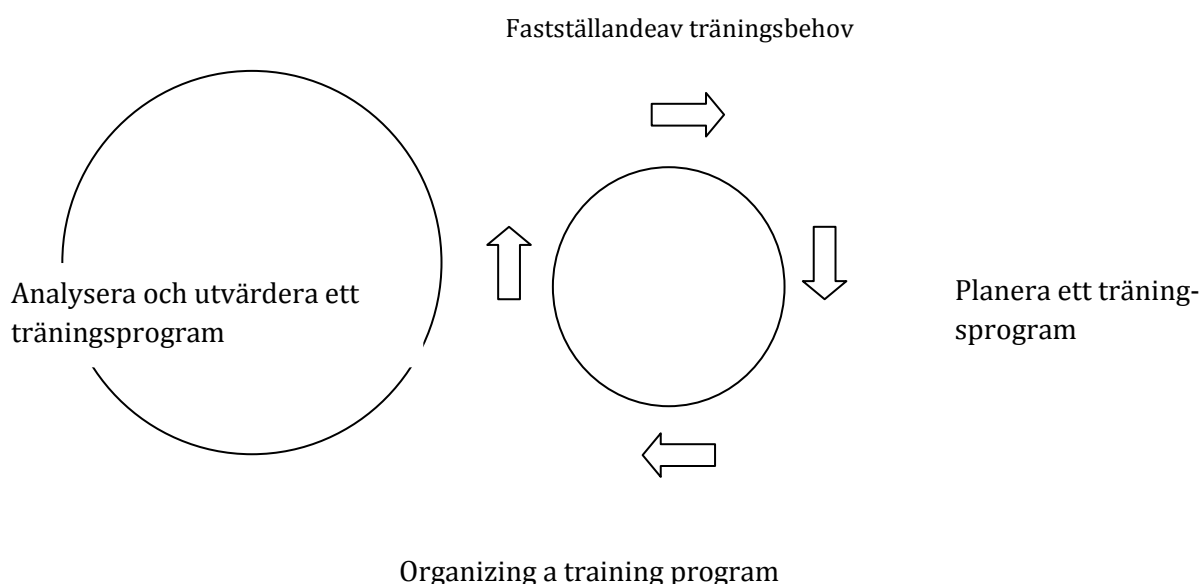
2.1 Vuxenutbildning

Lärande är en förändring i deltagarnas attityder / synpunkter och en ökning av kunskap och / eller färdigheter som uppstår som en följd av träningen (Kirkpatrick, 1998). Dessa förändringar hjälper eleverna att klara sig bättre i omgivningen (Knowles, Holton, & Swanson, 1998).

Undervisning vuxna skiljer sig från att undervisa barn. Vuxenlärare har hög självmedvetenhet och tidigare erfarenhet - dessutom är de villiga att hitta föreningar mellan deras erfarenhet och det som har lärt sig. deras lärandepreferenser beror på vad de behöver på jobbet eller i samhällslivet, och de är också intresserade av problembaserat lärande (Illeris, 2004; Knowles et al., 1998).

Vuxna är motiverade att delta i träningar av olika skäl. Vuxenlärarnas intresse av att lära sig är relaterat till behovet av att höja sin kvalifikation, förvärva specifika kunskaper, spendera meningsfull tid med andra eller bättre förstå något som hittills varit oklart. Även om vuxna svarar mot yttre motivatorer (som bättre karriärmöjligheter och högre löner), påverkas de mer av interna motiverare genom vilka de förstår att lärande är nödvändigt för egen utveckling (Knowles et al., 1998).

Inlärningsprocessen kan delas in i fyra sammanflätade steg:



Figur 1: Inlärningsprocessen i vuxenutbildning ur organisatörernas perspektiv (Pilli et al., 2013)

2.2 Att planera ett resultatbaserat program

Ett specifikt träningsprogram börjar med att ställa in mål och dela denna information med alla intressenter av programmet. Elever, utbildningsleverantörer, upphandlande enheter, sponsorer och andra intressegrupper måste vara medvetna om utbildningens mål och effektivitet. Det är

viktigt att ta hänsyn till eleverns tidigare erfarenhet och involvera eleverna i målprocessen, om möjligt (Kirkpatrick, 1998).

När ett utbildningsprogram beställs av ett företag eller en förening har en målgrupp redan definierats och den upphandlande enheten har fastställt sina mål. I det här fallet behöver utbildningsleverantörer ange innehåll, lärandemål och undervisningsmetoder. De måste också bestämma kraven för att genomföra träningsprogrammet. Ett träningsprogram utförs enligt läroplanen. Vid utformningen av en läroplan beaktas både målgruppen med sina behov och utbildningarna (Pilli et al., 2013).

Syftet med den utfallsbaserade läroplanen är att beskriva vad som ska uppnås vid slutet av träningsprogrammet - mål fastställs utgående från deltagarnas förväntade inlärningsresultat. Hela undervisningsprocessen fokuserar på att uppnå dessa resultat på bästa sätt (Suskie, 2009).

2.3 Information om läroplanen

Vanligtvis innehåller vidareutbildningsplanen åtminstone följande information:

1. läroplanens titel
2. läroplanen och grunden för läroplanen sammanställning
3. Syftet med och målen för utbildningen
4. Målet med inläringen
5. Kraven som ska uppfyllas för studiernas början, om de är en förutsättning för att lärandemål ska kunna uppnås.
6. Den totala studieomfattningen, inklusive proportionerna i klassrummet, praktiskt och oberoende arbete.
7. Studiens innehåll
8. lärande och undervisningsmetoder
9. beskrivningen av studiemiljön
10. Förteckning över läromedel, om dessa är avsedda för att läroplanen ska slutföras.
11. Villkoren för slutförande och de handlingar som ska utfärdas
12. Beskrivningen av de kvalifikationer, inläring eller arbetserfarenhet som krävs för att genomföra fortbildning.

1. Läroplanens titel

Den måste formuleras attraktivt och informativt, och det måste spegla innehållet i fortbildning.

2. Kurslitteraturen

Kurslitteraturen kan gå vidare från målen för kursen; en läroplan kan sammanställas på grundval av yrkeskvalifikationsstandarden, en viss del av yrkeskvalifikationsstandarden, modulen i nationell eller läroplan eller en viss del av kursplanen. Det är också tillåtet att förlita sig på de nationella kraven i lagstiftningen (gäller inte inom kultursektorn).

3. Syftet och målen

Träningen omfattar det övergripande syftet eller syftet med träningen och de mer specifika målen för lärandet.

4. Målet med inläringen

Det formuleras i enlighet med lärandets mål och måste mätas, bedömas och uppnås inom en begränsad tid. Generellt utförs 4-6 resultat. Dessa resultat utgör grunden för att välja lämpliga undervisnings- och inlärningsmetoder, samt att bestämma bedömningsmetoderna och strukturen och innehållet i studierna.

Både mål- och lärandemål kan föras in i läroplanen. Lära ut-kommer förklara och specificera målet.

5. Upptagningskraven

De kan bero på träningens och målgruppens sammanhang. Till exempel, om utbildningsprogrammet är avsett för kulturella proffs, förväntas tidigare erfarenheter inom detta område av dem. Men i de flesta fall är det inte nödvändigt att ställa in sådana strikta krav på start.

6. Den totala volymen av studier

Vid fortbildning studeras vanligtvis i akademiska timmar, dvs en akademisk timme är 45 minuter. Därför bör det betonas att en läroplan tar hänsyn till arbetstiden för eleverna, inte de som utbildare.

Studier kan delas in i:

1. Auditivt arbete - lärande i fysiska och webbaserade inlärningsmiljöer, övervakad av tränaren
2. Praktisk träning i skolmiljöer - aktiviteter i skollokaler (praktisk lärande miljö);
3. Praktisk träning i arbetsmiljöer - lärande på arbetsplats eller medborgarförening under överinseende av en lokal instruktör
4. Oberoende arbete - Eleverna utför självständigt olika uppgifter som har vissa syften och lärare ger feedback (kan också göras i en webbaserad inlärningsmiljö) till eleverna om deras prestanda.

7. Innehållet i studierna (kursplan)

Det bör innehålla information om huvudämnen, frågor eller ämnen som kommer att täckas under träningen.

8. Inlärnings- och undervisningsmetoderna

De måste ta hänsyn till målet med lärandeprocessen, tematiska fält och ämne, elevernas bakgrund, tillgängliga resurser, inlärningsmiljö och även hans / hennes egna kompetenser (St. Clair 2015).

Vid val av undervisningsmetoder och planering av en undervisningsprocess bör man tänka på den övergripande bilden (kursledare och huvudämne, övergripande tematiska fält, mål och lärandemål). även planerna för varje lärande dag bör göras med hänsyn till den övergripande bilden. Målet bör vara att uppnå harmoni mellan undervisningsmetoder och hela kursen.

Det är mycket vanligt att skilja mellan lärarcentrerad och lärandescentrerad undervisningsmetod. Föreläsning, demonstration, diskussion etc. faller till exempel i kategorin lärarcentrerade metoder. Grupparbete (brainstorm, seminarium, diskussion, tvist, paneldiskussion mm) och individuella uppgifter (analys, mandala, etc.) faller i kategorin elevcentrerad metod.

9. Inlärningsmiljön

Den kan vara fysisk eller webbaserad eller båda, och proportionerna för omgivningarna kan specificeras med lektionsvolymen. Beroende på studietyp är det viktigt att ange huruvida lärandet sker i ett föreläsningssal, datorrum, lab eller någon annanstans. Om inläring sker både i föreläsningssal och labb, är det nödvändigt att ta reda på vilken typ av utrustning / material som eleverna kan använda under kursen. Eleverna är också intresserade av gruppens storlek.

När du planerar inlärningsprocessen är det viktigt att komma ihåg att folk brukar återkalla saker mer effektivt i den form som dessa saker lärdes i första hand. Om lärandemål beskriver att deltagare kan använda ny kunskap i sitt praktiska arbete, måste huvuddelen av studierna omfatta praktisk träning (Pilli et al., 2013).

10. Studiematerial

Det måste stödja kunskapsskapande processen. För att överföra information kan olika online-resurser (bilder, videoklipp, specialstudier) användas förutom läroböcker, guider och andra pappersbaserade material (St. Clair, 2015).

Materialen som tas ut i läroplanen och används under studierna måste vara tillgängliga och lättillgängliga för deltagarna (till exempel handouts eller nedladdningsbara från Internet).

Studiematerial kan listas i läroplanen eller på skolans webbplats (i kursannonsering). Dessutom bör det nämnas om dessa material tillhandahålls av utbildningsinstitutionen eller om deltagarna måste ta med dem och om betalningen för materialet ingår i studieavgiften eller det måste betalas separat.

11. Ett kursbevis eller meddelande

En dylik ska utfärdas till en person efter avslutad kurs. Ett intyg måste vara informativt och ge deltagaren möjlighet att förklara för sin arbetsgivare vad som har lärt sig under kursen.

Ett intyg är ett dokument som intygar slutförandet av den fortsatta utbildningen och det kan utfärdas till en person om uppnåendet av lärandesultatet bedömdes och personen uppnådde alla erforderliga lärandesultat för slutförandet av läroplanen.

En anmälan om deltagande i fortbildning skall utfärdas till en person om tillträdet till lärandesultatet inte bedömdes eller om personen inte uppnådde alla nödvändiga lärandemål. Ett meddelande får endast innehålla information om de ämnen som faktiskt täcks av eleven under kursen.

12. Tränarnas kompetens

Den kan mätas med följande kriterier som också bör tas upp i läroplanen:

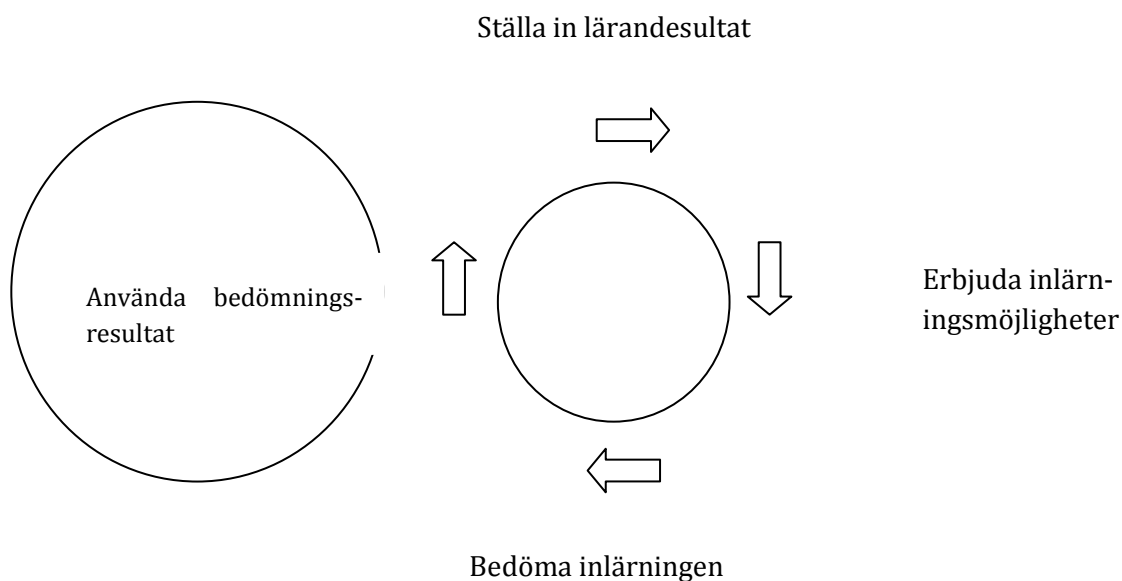
1. Utbildningsnivå (inklusive vidareutbildning)
2. Professionell kvalifikation (med yrkesexamen)
3. Trainerens praktiska erfarenhet inom området för de ämnen som behandlas i kursen.

2.4 Bedömning

Bedömning är en viktig del av lärandeprocessen (Drenkhan, 2016). Bedömning är viktig, eftersom den möjliggör en (Tummons, 2011):

1. för att ta reda på om inläring faktiskt ägde rum
2. att diagnostisera elevernas behov
3. att utfärda ett intyg, det vill säga officiellt godkänna att inläringen ägde rum
4. fortsätta med studier och bevisa kvalifikationsnivån;
5. att utvärdera framstegen när det gäller att uppnå målen för utbildningen,
6. Att motivera och uppmuntra eleverna.

Bedömningen kan karakteriseras som en kontinuerlig fyrastegscykel (Figur 2): Första, tydliga och mätbara lärandemål fastställs och efter det att studenterna får möjlighet att uppnå dessa resultat. Information och bevis samlas in och analyseras ständigt, för att ta reda på om det faktiska lärandet uppfyller de ökade förväntningarna - enligt resultaten kommer lärandet att utvecklas ytterligare (Suskie, 2009).



Figur 2: Bedömningen av en fyra stegs cykel (Suskie, 2009)

En bedömningsmetod måste efterlikna en aktivitet eller situation, där eleverna senare måste använda de kunskaper och / eller färdigheter de lärde sig under kursen (Stenström, 2005).

Val av bedömningsmetoder beror på tematiskt fält, studiegruppens storlek och förutsättningarna för lärmiljön (Tummons, 2011). Bedömningsmetoder kan delas in i två typer:

1. fokus ligger på att bedöma processen - till exempel praktiskt arbete, demonstration av praktiska färdigheter, intervju, bedömningskriterier beskriver elevens aktiviteter (till exempel "rensar sin arbetsplats");
2. fokus ligger på att bedöma resultaten - resultaten återspeglas i bedömningskriterier (till exempel "en portfölj innehåller självanalys, där en elev jämför sin kompetens i början av inlärningsprocessen och i slutet av lärandet bearbeta").

Vid vuxenlärare kan följande bedömningsmetoder användas: observation, undersökning, datorbaserad provning, demonstration av praktisk prestation och grupppresentationer (Tummons, 2011).

Eleverna måste anmälas om kriterierna för att bedöma uppnåendet av inläring redan i början av studierna. Under studierna får eleverna feedback om deras utveckling (kallad formativ bedömning).

Summativ bedömning används strax efter inläringen - Eleverna får feedback om förvärv av ny kunskap / färdigheter och slutsatser görs om i vilken utsträckning eleverna har uppnått lärandesultat. Feedback hjälper eleverna att förstå sina styrkor och svagheter, och ger utbildningsleverantörer information om kursens organisation (Suskie, 2009).

2.5 Evaluation

Utvärderingen av utbildningens effektivitet börjar redan under förberedelsefasen genom att formulera målet med utvärdering, utvärderingskriterier och resultatindikatorer samt genom att välja lämpliga verktyg för insamling av information.

Vid utbildningen är det möjligt att utvärdera: läromiljö, utbildningsleverantörer, studiematerial, användning av medieenheter, organisering av utbildningen (administrativa aspekter) och bedömningsverktyg. På lång sikt utvärderas träningens framgång genom att ta hänsyn till hur deltagarna använder ny kunskap, färdigheter, åsikter och attityder efter kursen och de förändringar som sker i elevernas handlingar som en följd av träningen (Kirkpatrick, 1998).

Tabell 1: Kirkpatrick's utbildningsutvärderingsmodell (Kirkpatrick, 1998; Forsyth et al., 1995)

Nivå	Innehållet i bedömningen	Insamlandet av data
Nivå 1 - reaktion	Deltagarnas tankar och känslor direkt efter träningen.	Deltagarnas feedback under och i slutet av träningen, muntligt eller skriftligt.
Nivå 2 - inläring	Den resulterande ökningen av deltagarnas kunskaper och / eller färdigheter och förändringar i deras attityd.	Demonstration av kunskap, test, tentamen, rollspel, intervju (eller andra sådana metoder) under träningen. Testning (föredraget) före och efter träningen.
Nivå 3 - förändringar i beteende	Överföringen av kunskap och färdigheter till jobbet (förändring av arbetet på grund av träningen).	Deltagarna utvärderas 3-6 månader efter träningen i sin naturliga arbetsmiljö genom att observera dem.
Nivå 4 - resultat	Slutliga resultat som inträffade på grund av träningen - dvs förmåner för det företag där deltagaren arbetar.	Minskade kostnader, ökad omsättning eller produktion, förbättring av arbetssättet, innovationsimplementering.

Syftet med effektivitetsbedömningen är att ge feedback till olika intressenter för att förbättra deras prestanda (Drenkhan, 2016):

- personalförvaltare, upphandlande enheter - för att förbättra kvaliteten på planeringen av olika utbildningar, att välja utbildningsleverantörer;
- deltagare - att motivera och analysera sig själva
- ledare - Att planera organisationens verksamhet, för att motivera utgifterna.
- Utbildningsleverantörer - Att bättre planera och organisera framtida utbildning och välja utbildare.
- tränare - för att förbättra sin prestanda.

Referenser

- Drenkhan, E. (2016). "Adult educators` teaching and assessing practices in work-related training organised in the vocational schools on the example of the field of construction". Publitseerimata magistristöo. Tartu Ülikool.
- Forsyth, I., Jolliffe, A., Stevens, D. (1995). Evaluating a course. Practical strategies for teachers, lecturers and trainers. London: Kogan Page Limited.
- Illeris, K. (2004). *Adult education and adult learning*. Florida: Krieger Publishing Company.
- Kirkpatrick, D. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Knowles, M. S., Holton, E., & Swanson, R. (1998). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. USA: Butterworth-Heinemann.
- Pilli, E., Aruväli, S., Kaldas, H., & Reppo, S. (2013). Additional training curriculum. Guidance material. Tartu: Ministry of Education and Research.
- St. Clair, R. (2015). *Creating Courses for Adults. Design for learning*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Stenström, M-L. (2005). Assessment of Work-Based Learning in Vocational Education Training as a Subject for Research: Quality Assurance and Practice-Oriented Assessment in Vocational Education and Training. P. Puohotie (Toim), *Learning the skills. Special Edition of the Finnish Journal of Vocational and Professional Education* (lk 99-105). Helsinki: Finnish Vocational Education Research Association OTTU.
- Suskie, L. (2009). *Assessing student learning: a common sense guide*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Tummons, J. (2011). *Assessing Learning in the Lifelong Learning Sector*. London: Learning Matters.

3. Standard läroplan för kulturfrivilliga

Här följer ett vanligt exempel på en läroplan för kulturfrivilliga:

1. Läroplanens titel

Kurslitteratur för kulturfrivilliga och chefer i glesbygdsområden.

2. Kurslitteraturen

Inlärningsnivån för denna vuxenutbildningskurs kan ligga på nivå 4 -5 i den europeiska kvalifikationsramen. EQF-referensnivåerna inriktas på kunskapsnivå, kompetens och kompetens, och varierar från grundläggande (nivå 1) till avancerade (nivå 8) - se

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf>

Inlärningsresultatet omfattar:

Nivå 4-kunskap: Faktisk och teoretisk kunskap inom breda sammanhang inom kulturområdet arbetar i ett civilt samhällssammanhang.

Nivå 4-färdigheter: En rad kognitiva och praktiska färdigheter som krävs för att skapa lösningar på specifika problem inom ett kulturarbete.

Nivå 5-kompetenser: Övningshantering och övervakning i arbetsliv där det finns oförutsägbar förändring. granska och utveckla prestanda av själv och andra

3. Syftet med kursen

Det övergripande målet är att stärka kompetenserna hos kulturfrivilliga och chefer i glesbygdsområden för att tillhandahålla tillgängliga och involverade kunskaps- och kulturmöjligheter för lokalsamhällena med ett mervärde för medborgarnas deltagande, samhällsbindning och lokal identitet.

4. Målet med inläringen

Efter avslutad kurs har kulturfrivilligarna förbättrat sina kompetenser till:

- Erkänna och validera sitt tidigare lärande och formulera sin kompetensprofil och dess relevans för att arbeta som kulturfrivilliga och chefer.
- Förstå och förklara möjligheterna för konst och kultur för att hjälpa till att återuppliva byar och avlägsna områden.
- Planera kulturprojekt som tar hänsyn till den kulturella och historiska bakgrunden och historiska kontinuiteten i området.
- Engagera lokala intressenter från kultur- och utbildningsinstitutionerna samt kommunen och privata näringsliv.
- Tillämpa de nödvändiga teamledande färdigheterna för att initiera, genomföra och komplettera tvärkulturella aktiviteter med ett mervärde för medborgarskap och samhällsbindning.
- Främja och kommunicera den nya kulturen till olika publikgrupper och använda en mängd olika spridningskanaler i lokalsamhällena. Provide financial management of culture projects, including efficient fund-raising to support the local activities.

Bedöma och överföra lärandet till egna framtida uppgifter som frivilliga och chefer.

5. Målgrupper

Kursen riktar sig till kulturfrivilliga i glesbefolkade områden som vill stärka sin kompetens för att initiera och hantera nya kulturmöjligheter för lokalsamhällen med ett mervärde för medborgerligt deltagande, samhällsbindning och lokal identitet.

Antalet deltagare per kurs kan vara 12-24.

6. Förkunskapskrav

Deltagarna behöver inte någon formell utbildning inom kultur eller konst. Erfarenhet av att arbeta som en kulturfrivillig begärs, liksom ett intresse för samhällets sociala ramverk.

7. Krediterade timmar och typ av kurs

Kursens totala volym är 20 akademiska timmar (där en akademisk timme eller lektion är 45 min.), Inklusivt 16 akademiska timmar i klassrumsinläring och 4 akademiska timmar av självständigt arbete.

Denna icke-bostadsutbildning med 20 akademiska timmar (45 min) kan omfatta:

- 8 timmar: En lördag, 10-16 (inklusive lunch)
- 8 timmar: Två vardagar, 17:30 - 22 (inklusive buffé vid ankomst)
- 4 timmar: Hemarbete före, under och efter.

8. Huvudinnehåll

1. Validera egen förkunskaper och livslångt utvecklade kompetensprofil och formulera sin relevans för att arbeta som en kulturfrivillig.
2. Kunskap om kunskapen om konst och kultur för att hjälpa till att återuppliva byar och avlägsna områden.
3. Kunskap om vikten av det kulturella och historiska bakgrunden i det lokala området och påverkan av lokala kultur- och konstföreningar.
4. Samarbetsförmåga att engagera lokala intressenter, särskilt samarbete med lokal kultur och utbildningsinstitutioner.
5. Förvaltningskompetens för att samordna tvärkulturell verksamhet med ett mervärde för medborgerligt deltagande och samhällsbindning.
6. Kommunikations- och marknadsföringsförmåga för att nå olika målgrupper och använda olika spridningskanaler i lokala samhällen.
7. Finansiella färdigheter för att hantera kulturprojekt, inklusive effektiv insamling.
8. Kompetenser för att överföra lärandet till egna framtida uppgifter som kulturfrivilliga
9. Utvärdera egen kompetensutveckling och överförbarhet av inläringen samt fylla i utvärderingsformulär för kursen

9. Utlärningsmetoder

Undervisningen baseras på deltagande och aktivitetsbaserade metoder, integrering av teori och delad erfarenhet samt överförbarhet av inläringen till specifika uppgifter inom den specifika organisationen. Det kommer att innehålla en blandning av

- Korta föreläsningar, plenarmöten, grupparbete och workshops om fallstudier, pararbete och peer-to-peer-bedömningar.

- Individuellt hemarbete med presentation av egna erfarenheter med specifika ämnen, bedömningar av eget lärandesultat och reflektioner om överlåtligheten av lärandet till egna framtida uppgifter som kulturfrivilliga.
- Valideringsförfaranden är inbäddade i kursens innehåll, så kursdeltagarna måste vid slutet av kursen validera sin egen kompetensutveckling såväl som överlåtelsen hos de lärde.

10. Kursmaterial

Material utdelat av tränarna samt webbaserade material (tillhandahålls av tränare).

11. Inlärningsmiljö

Kursplatsen och IKT-anläggningarna måste tillgodose behoven hos upp till 24 vuxenelever, inklusive:

- minst ett plenum och fyra grupprum
- vilka är alla tekniskt välutrustade med vita bräddor, flip-diagram, datorer för presentationer, projektorer, cd-spelare, wifi-access, etc.);
- Ett extra utrymme för kaffepauser och lunchbuffé

12. Förberedelse, bedömning och uppföljning

Deltagarna kommer att uppmanas att förbereda korta presentationer av egna erfarenheter med specifika ämnen och få hjälp att bedöma sitt eget lärandemål och att reflektera och planera överförbarheten av inlärningen till egna framtida uppgifter som kulturfrivilliga.

Deltagarna kommer att slutföra ett utvärderingsformulär i slutet av kursen om förverkliga förhoppningar, inställning för kursen, kursens kurs, innehållsöverföring etc.

Efter kursen kommer deltagarna att få presentationer och andra kursmaterial.

13. Kurscertifikat

Kursdeltagare kommer att utfärda ett kurscertifikat om deltagarna har deltagit i minst 75% av kursen och de tillhandahåller en kort skriftlig bedömning av vetenskapliga ämnen, där praktikanterna ger feedback på varandras lärande genom att fylla i en förhandsbedömd bedömning mall.

Om deltagarna inte lyckas lämna en skriftlig bedömning, men har deltagit i minst 75% av kursen, kommer de att bli utfärdat med deltagande intyg (meddelande om deltagande).

14. Kompetensprofil för tränare

De inblandade högtalarna och utbildarna kommer att representera den senaste tekniken för kunskap eller erfarenheter inom ämnesområdet, men de behöver inte ha särskilda formella kvalifikationer som till exempel universitetsexamen eller liknande.

Översikt av den integrerade kursplanen:

Nr	Innehåll	Utlärningsmetoder	Volym	
1	Validera eget livslångt lärande utvecklat kompetensprofil och formulera sin relevans för arbete som kulturfrivillig.	Hemläxa förut för att fylla i mall för självbedömning Plenum introduktion Grupparbete med jämställdhetsbedömning	0,5 0,5 1,0	2,0
2	Kunskap om potentialen för konst och kultur för att hjälpa till att återuppliva byar och avlägsna områden.	Föreläsning Par arbetsutbyte av erfarenheter	1 1	2,0
3	Kunskap om betydelsen av den kulturella och historiska bakgrunden och den historiska kontinuiteten i området	Föreläsning Grupparbete utbyte av erfarenheter	1 1,5	2,5
4	Kompetenser att engagera lokala intressenter, särskilt samarbete med lokal kultur och utbildningsinstitutioner	Korta presentationer 1 och 2 Grupparbete utbyte av erfarenheter Plenarsammanträden	1 1,5 0,5	3
5	Förvaltningskompetens för att samordna tvärkulturell verksamhet med ett mervärde för medborgerlig deltagande och samhällsbindning.	Presentation av god praxis avseende de tillförda värdena Tematiska workshops	1 1,5	2,5
6	Kommunikations- och marknadsföringsförmåga för att nå olika målgrupper och använda en mängd olika spridningskanaler i lokala samhällen.	Presentation av god praxis Tematiska workshops	1 1,5	2,5
7	Finansiella färdigheter för att hantera kulturprojekt, inklusive effektiv insamling.	Föreläsning om medelinsamling i fältet Workshops om hur man finansierar och höjer och hanterar finansierade projekt	1 1,5	2,5
8	Planera hur man överför lärandet till egna framtida uppgifter som kulturfrivilliga.	Plenum introduktion Grupparbete	0,5 1	1,5
9	Bedöm egen kompetensutveckling samt överförbarhet av lärandet. Utvärdera kursen	Peer-to-peer-bedömningar Individuell kursvärdering	1 0,5	1,5
Totalt				20

4. Överförandet av inläringen

4.1 Bakgrund och behov

Överföring (Transfer) är ett nytt pedagogiskt nyckelord. Överföring handlar om att kunna utnyttja och överföra det du har lärt i ett sammanhang (på en kurs) till ett annat sammanhang (det organiska isationens dagliga arbete).

Överföring kräver en helhetsorienterad före-, under- och efter-strategi för inläring, där det inte bara är den konkreta utbildningssituationen som prioriteras utan också den framtida situationen och sammanhanget för att tillämpa lärandet.

Vi behöver vara mer nyfiken på deltagarnas utmaningar, motivationer och avsikter. Vi borde vara intresserade mycket mer om situationen och det sammanhang där de kan tillämpa lärandet.

Vad deltagarna lär sig bör gynna dem, deras förening och inte minst slutanvändarna. När du planerar en kurs måste det vara ditt mål att deltagarna kommer att kunna gå hem och använda det de har lärt sig direkt.

4.2 Målet med inläringen

Både den sändande organisationen, lärarna och kursledarna måste från början, när de överväger den inriktade kompetensutvecklingen av deltagarna, fokusera på hur lärandet kan överföras och omvandlas till specifika organisationens specifika uppgifter. Bent Gringer uppmanar till att överföringstänkandet är centrum, när man lär sig och kompetensutveckling måste planeras snarare än att bara titta på innehållet i kurser etc.

Från forskning vet vi att det är avgörande att eleverna börjar använda sin nya kunskap så fort som möjligt. Därför rekommenderar vi att deltagarna har pratat med sina manliga handlingar och kollegor inför kursen om vad man ska göra i kursen.

4.3 Fokus på överföring - före och efter kursen

Innan kursen börjar / under kursregistreringen måste deltagarna argumentera för varför kursen är viktig för dem och hur de tycker att det kan ge nya kunskaper och färdigheter som de kan ansöka i sitt framtida arbete som kulturfrivillig eller kulturchef.

I slutet av kursen måste du bedöma ditt eget lärandesultat och reflektera över överföringsförmåga för lärandet till dina framtida uppgifter som kulturfrivillig. Det är också viktigt att komma överens om hur man ska träna och testa den nya kunskapen i det frivilliga arbetet efteråt. Det ger de bästa förutsättningarna för att skapa effektiv och användbar lärande.

Annex: Presentation of the four pilot courses

I. The Danish pilot course

1. Title and frame of pilot course

The course title was: Sydfalster – Samskabelse – Synliggørelse

The course took place 19th – 20th January 2018 at Gedser Idræts- & Medborgerhus

2. Aim

The aim was to strengthen the competences of culture volunteers in sparsely populated areas to provide involving arts and culture opportunities for the local communities with an added value for civic participation, community bonding and local identity.

3. Volume

In all 16 academic hours (45 min.) including

- 2 hours: Independent home work
- 12 hours: Course sections
- 2 hours: Transfer of the learned and follow-up.

4. Target groups

The pilot course was offered to various kinds of cultural workers and volunteers in the local communities of Falster municipality, especially the volunteers engaged in the culture projects focusing on the theme of heritage of water related artefacts in the area.

There were 22 trainees and 4 trainers.

5. Pedagogical methods

The teaching was based on participatory and activity-based methods, integrating theory and shared experience as well as the transferability of the learning into the specific tasks in the specific organization.

The sessions included a blend of short concise lectures, plenary discussions, group work and workshops on case studies and peer-to-peer assessments.

6. Content (key issues)

- The first key issue was to strengthen the understanding of the value of cultural work in the local communities, so the local stakeholders can be more aware of the importance of their work effort of the cultural volunteers.
- The second key issue was to focus on the importance of increased knowledge of the local history to promote the local identity and community bonding.
- The second key issue was to promote specific skills for planning of cross-cultural events and fund-raising to get more resources.

7. Profile of teachers, speakers and/or workshop leaders

- The two first speakers had extensive experience in organising cultural events and developing culture projects in this field, seen from the civil society perspective.

- The third speaker had experience in organising cultural events and developing culture projects, seen from the perspective of the local culture departments.
- The fourth speaker had academic expertise in local history and narrative methodologies.
- The fifth speaker had expertise in project design and fund-raising.

8. Participants' evaluative key messages

The participants thought according to the feedback that this pilot course had been fruitful and well compressed into the two days of lectures and group work. Some participants also added that this course could be arranged on a yearly basis.

9. Recommendations (for planning future courses)

On the one hand a course with more sessions more than a 2-day course) could bring more content and outcome, on the other hand most volunteers and workers are very busy people and they don't have the time for longer courses – so we need to focus on short compressed training events to reach the needed group of participants.

Blending diverse cultural volunteers and public culture workers were good, and necessary in such a small community to get enough participants and useful discussion and group work.

Overall, it is important to plan such courses with the needs of the target group in mind, not least their busy schedule and adjust the programme to the needs of the specific community so that it will be most useful in practice.



II. The Finnish pilot course

1. Frame of the pilot course

The course title was: *Föreningsfestivalen*

The events took place in their own communities, for example in their association houses. A total of 15 events in 12 places.

2. Aim

This pilot course focused on culture volunteers sustainable project work in sparsely populated areas.

Key objectives: Networking, project management, marketing.

3. Volume

15 hours: Independent work before the course section

6 hours: Course section September 2nd 2017

9 hours: Practical implementation of the learnings by organizing events in own communities.

4. Target groups

The trainees were culture volunteers, members of NGO's, both men and women in the age of 30-50 that are active in the Swedish speaking parts of Finland.

5. Pedagogical methods

The pilot course was organized as 3 independent lectures, with room for open discussion on each matter.

6. Content and outcome

The course was divided into three parts; Project management, learning new ways of cooperation between NGOs in sparsely populated areas (networking), and finally, as implementation of the learning, the participants organized events based on their project plans.

During the courses the participants gained better tools to work as culture volunteers in the rural areas, such as:

- to work purposefully and sustainably with their projects;
- to find new approaches to the development of the projects;
- to learn to find new forms of cooperation; and
- to learn new ways of creating networks in their own communities.

At the end of the course the successful participant:

1. knew how to effectively manage a cultural project (including making a project plan and a budget) in sparsely populated areas, and had tested the skills in practice.
2. Had an insight into how to build networks and find new forms of cooperation in the sparsely populated areas.

7. Profile of teachers, speakers and/or workshop leaders

Anna-Emelie Lindberg (FSU staff and the project leader for Föreningsfestivalen)

Johanna Stenback (Culture producer, and Consult. Content producer for Moomin Characters)

Irene Hagman (Assistant manager at The inspiration Company)

8. Participants' evaluative key messages

The participants thought according to the feedback that this pilot course had been fruitful and well compressed into one day of lectures and tasks before and after. Some participants also added that this course could gladly be arranged 2 times a year on a permanent basis.

9. Recommendations (for planning of future courses)

FSU noticed that some issues would have demanded more time. The lecturers were quite compressed – which in turn the participants seemed to appreciate, thus leaving the outcome on a quite rudimentary level. Furthermore there would have been a need of a follow-up meeting after the training events.



III. The Estonian pilot course

1. Pilot course in Estland:

The course title was: *Basics of project initiation, design and management*

The course was held in Tartu, in South-Estonia and organized by Tartu Folk High School.

Tartu is the biggest town in South-Estonia with appr. 100 000 inhabitants and is a cultural - educational capital for people of South- Estonia.

2. Aim

The aim of the course was to provide practical knowledge of the structure, budget and formalizing of the project. During the course, overview of different funding opportunities was given. The course provided practical knowledge of project management from planning to successful implementation.

3. Volume

The course was held in beginning of October 2017, two consecutive teaching days, 16 hours all in all.

4. Target groups

The pilot course was offered to various kinds of cultural workers and volunteers in the community and cultural organizations in rural areas, and local life developers.

There were 14 participants.

5. Pedagogical methods

Teaching methods: active lecture, group work, case study, individual work.

Participants had to plan their own project and present this draft.

During the course, overview of different funding opportunities was given. The course provided practical knowledge of project management from planning to successful implementation.

Learners were involved using different teaching methods: group work and active lectures. At the beginning participants were asked about their special interest and needs.

6. Content (key issues)

The curriculum for the culture volunteers includes:

- The nature of the project and project management
- The funding opportunities of the project in Estonia and in the European Union
- Initiating the project, defining the problem
- Phases of the project: planning and formalizing the application, decision of the implementation, conducting, completion and follow-up actions
- Risk assessment
- Planning activities and resources of the projects
- Identifying priorities
- Distribution of sub-projects
- Budgeting

- Execution of the project: organizing activities and control, compliance with budgetary, implementing changes
- Performance analysis of the project
- Sustainability.

7. Profile of teachers, speakers and/or workshop leaders

Teacher had extensive experience in organising cultural events and developing different projects in this field, as well as being an educated a qualified project manager. He has been teaching project management more than 20 years, incl. abroad. He has got MA in cultural management.

8. Participants' evaluative key messages

Participants were asked to evaluate their learning from this course. A few points that were mentioned:

- Useful practical examples illustrated and explained the theory.
- The practical examples of the trainer were very good. It's great that he explained how the evaluation is taking place in the committees.
- The lecturer is competent, knows the topic.
- I liked the whole organization and materials and the trainer was very experienced. I got more than I expected from this training.
- The trainer was a strong practitioner and a good lecturer. It was a well-organised course!
- I liked the teacher's extensive experience and professionalism and home atmosphere in Tartu Folk High School.

9. Recommendations (for planning of future courses)

To organize longer training and involve more trainers, it would be more interesting for participants (trainees). For getting deeper overview, it should be a longer course.

The 2-days training was too short for evaluating trainee`s homework – maybe it shouldn`t be on 2 consecutive days.



IV. The Icelandic pilot course

1. Pilot course in Iceland:

The course title was: *Project management for cultural volunteers with focus on challenges in rural areas.*

The course was held in Þórshöfn which is a fishing village on the NE-coast of Iceland with 550 inhabitants including nearby area. In small communities like this one there are often volunteers that are responsible for all kind of cultural and social activities.

2. Aim

The main aim of the course is to apply these key competences and add new skills to organize enlivening arts and culture opportunities in the local communities with an added value for civic and democratic participation, community bonding and local identity. By adding new skills and better understanding of the value of cultural work in the community, local communities will be stronger and more aware of the importance of the work effort of the cultural volunteers. There will also be a focus on cultural management and financial framework around cultural events on rural areas.

3. Volume

The course was held primo November 2017, two afternoon teaching days, 8 hours all in all.

4. Target groups

The pilot course was offered to various kinds of cultural volunteers in the community: a volunteer rescue team, women's associations, community festival committees of different kind.

5. Pedagogical methods

The course must be taught in a manner that all kinds of cultural volunteers can see themselves as useful participant and to have something to gain from it. The course was a blend of short lectures, workshop, pair work and individual learning.

6. Content (key issues)

The curriculum for the culture volunteers includes:

1. Project management to use in cultural work, organizing and planning.
2. Key elements in entrepreneurship thinking – with focus on smaller communities
3. Insight into rural development, and how it affects social framework in smaller communities, with regard to how it can influence cultural work.
4. Gender and mixed cultural groups: how to face cultural difference between smaller group within the community i.e. different ethnicities, religion
5. Financial reading – skills to understand basic financial factors regarding event planning and other cultural work.
6. Cultural values in small communities – how much does this work depend on volunteers and how can it be made easier for people to participate
7. Insight knowledge and shared experiences of other local stakeholders that may support and/or be part of the cross-culture activities in the local communities.
8. Enhanced communication skills and use of a variety of dissemination channels in the local communities.

7. Profile of teachers, speakers and/or workshop leaders

Teacher had extensive experience in organising cultural events, as well as being an educated and qualified project manager. She also had knowledge and experience in planning and working in culture in rural areas in Iceland. The workshop manager has experience as a cultural volunteer as well as extensive knowledge in working with challenges of rural areas.

8. Participants' evaluative key messages

Participants were asked to evaluate their learning from this short course. A few points that were mentioned:

1. With better organizing it is not as likely to „burn out“ in a few years, always taking on too much burden and not dividing the projects tasks
2. Better planning skills and how to divide responsibilities in a project while still being with a main vision over the whole task.
3. Better understanding on how to plan events in rural areas
4. Better understanding on how to make a budget that can hold
5. Plan B – how important that is in rural areas
6. Plan B – when and how to take a decision on that – with Iceland being much dependent on weather, transport in rural areas and other factors
7. Risk analyzing – what are risk factors in rural areas and how can they be foreseen, and the risk minimized, i.e. with plan B for material to use
8. Target group is important in the beginning, we need to know who the event is for, how to reach the target group
9. In the beginning it is really important to stay focused: Who do we want to come? Why are we doing it? When is it happening? What are we going to do? How are we going to do it? With what money?

9. Recommendations (for planning of future courses)

Blending diverse cultural volunteers was good, and necessary in such a small community to get enough participants and useful discussion and group work. The participants were also quite sure that this would be useful in daily life, since most of them are quite busy with families, work and different kind of social and volunteering work. It is important to plan a course like this with the needs of the target group in mind, their busy schedule and adjust it to every community so that it will be most useful in practice.





NORDPLUS

Adult

Curricula Kompendium

Kulturfrivilligarbete i glesbygdsområden

Kompendiet har gjorts inom ramen av projektet Nordplus Adult, 2016 - 2018, med titeln: "Läroplaner och utbildning för kulturfrivilliga i glesbygdsområden."

Projektiden är att engagera kulturfrivilliga för att främja tvärkulturell verksamhet i landsbygdsområden med ett mervärde för medborgerligt deltagande, samhällsbundning och lokal identitet.

Projektet har fått stöd av Nordiska ministerrådets Nordplus Adult-program.



Interfolks forlag

