



Intellectual Output 1

QUESTIONNAIRE FOR ADULT EDUCATION INSTITUTIONS.

**Translations: English, Croatian, Dutch,
German, Greek, Italian, Spanish**

Erasmus+ Strategic Partnership Project “Diversity Capacities - Improving the Capacities of Adult Education Institutions to Successful Dealing with Diversity”

Grant Agreement Number 2018-1-AT01-KA204-039271

The publication was developed under the framework of the Erasmus+ Project “Diversity Capacities-Improving the Capacities of Adult Education Institutions to Successful Dealing with Diversity - DivCap” (2018 - 2021)

The project is a partnership of the following organisations:

FH JOANNEUM - Institute of Social Work, Graz, Austria

Cramaris società cooperativa sociale, Tolmezzo, Italy

DAFNI KEK, Patras, Greece

Fundación Docete Omnes, Granada, Spain

Obrtničko učilište, Zagreb, Croatia

Participatie in Diversiteit, Enschede, Netherlands

Volkshochschule Hannover, Germany

Editor

Ackermann, Renate

Hannover, 2019

Project team

Klercq, Jumbo

Danelon, Sara

Hurtado Martínez, Francisco

Klercq, Jumbo

Moser, Helga

Tsekoura, Vassiliki

Vojvoda, Tamara

Graphic Design and Layout

Nišević, Monika

Husein, Vanja

Jaklić, Valentina

Project Information

Information on the project is available at the project website:

<https://www.diversitycapacities.eu/>

You will also find interactive tools and further information on the website.



“*Questionnaire for adult education institutions*” by the “Diversity Capacities - Improving the Capacities of Adult Education Institutions to Successful Dealing with Diversity - DivCap” (Grant Agreement Number 2018-1-AT01-KA204-039271) partnership is released under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

You are free to:

Share: copy and redistribute the material in any medium or format.

Adapt: remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially. The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.

Under the following terms:

Attribution – You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.

Share Alike – If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

EU Disclaimer

The “Diversity Capacities - Improving the Capacities of Adult Education Institutions to Successful Dealing with Diversity - DivCap” project, Grant Agreement Number 2018-1-AT01-KA204-039271 has been funded through the European Commission/Programme Erasmus+ Strategic Partnerships for Adult Education with the support of the Austrian national Agency. This publication reflects the views only of the authors and the numerous participants who engaged with the Project. As such the commission cannot be held responsible for the contents of this publication or indeed the use of the information it contains therein.



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

CONTENT

INTRODUCTION	5
Questionnaire - English	7
Questionnaire – Croatian	17
Questionnaire – Dutch	27
Questionnaire – German	37
Questionnaire – Greek	47
Questionnaire – Italian	57
Questionnaire – Spanish	67

INTRODUCTION

The Project “DiversityCapacities (DivCap)” aims to support and promote inclusion and diversity in adult education. We aim for a comprehensive approach which involves the adult education centre as a whole, not only the classroom setting. The project is working with an integral approach to develop and implement diversity management in adult education organisations focusing on all levels in the organisations and in checking and testing this simultaneously in practice in the collaboration with colleague organisations. We plan to develop supporting structures for a change-management in adult education institutions for enabling them to successfully deal with diversity in their institution, staff, trainers and learners.

The objectives of DivCap are:

- to increase the awareness about diversity issues at a personal and organisational level in adult education organisations
- to introduce concrete measures to promote inclusion and diversity on an organisational level and
- to augment personal competences of staff of adult education organisations in dealing with diversity.

Those elements intent to promote inclusion and equal access to adult education. Furthermore, it also should improve the work environment for and competences of staff in adult education.

Our understanding of diversity is broad, but in this project, we focus on the categories of culture, ethnicity, religion, encompassing challenges in adult education in relation to migration, without forgetting gender, age, educational background or disabilities as other important categories.

The first step is analysing diversity in adult education organisations using this questionnaire. The results will be used for case studies and the development of appropriate tools.

Aim of the questionnaire

The aim of the questionnaire is to provide essential indicators of successful processes of dealing with diversity in organisations.

This questionnaire has an internal function in the realisation of the project:

1. It will be used for desk research on the adult institutions involved in the project using sources like mission statement, leaflets, advertisements, videos, annual reports, curricula, website and social media, etc. This information will be the background information of the interviews for the case studies.
2. It will be completed with the information taken in the interviews with managers, administrative staff and teachers.

More important is the external function of this questionnaire. It can be used by adult education institutions in general to measure the diversity policy and diversity management in the organisation and the outcomes can be used as starting point for what should be improved.

Questionnaire - English

Place and Date	
Name of DivCap partner	
Name of Institution	
Interviewed person	
Position in the institution	
Qualification	
Professional experience	
In the institution since	

1. Institutional framework
a) What's the main objective of your institution?
b) What kind of legal body is it?

c) In which way external legal frameworks (e.g. a subordinate institution, network regulations) restrict policies and management decisions of your institution?

d) If there exists a mission statement: Which formulations contains it showing openness towards different cultures and countries of origin?

e) What are the main reasons for the institution to adopt diversity management / is interested in adopting diversity management?

f) Are there internal guidelines for educational leaders and employees endorsing equal opportunities and equal treatment for all?

g) Does the organization have a complaints office or contact person when employees do not experience equal treatment?

h) Are complaints about discrimination reported? If yes which ones?

2. The institution in the migration society

a) Who is addressed specifically by the institution's products and services?

b) Does the institution evaluate the composition of participants (age, gender, cultural background or other categories)?

c) If yes: What percentage of migrants participates in the course offer?

d) Which are the most important difficulties for migrants to attend courses in your institution?

e) Does the institution provide specific support services to migrants to facilitate the access to courses? If yes, please present examples!

f) Are courses offered in any foreign languages also, which ones?

g) How the institution presents itself in the public? Which kind of people are visible in printed or online public relations? Please add examples.

h) In which languages does the institution present itself?

i) Which examples of positive measures to invite people with migrant background into the institution do you have?

j) In which way the institution is connected to migrant communities?

3. Human resources

a) How many employees does your institution employ?

b) How many of them have a migration background?

c) At which levels do employees with migration background take positions in the organization?

d) Does the institution use neutral formulations in the job advertisement?

e) Does the human resource department expect a photo attached to the application documents or do they point out that it is not wanted?

f) In which way the human resource department considers "intercultural competence" as a requirement for job applicants?

g) Are women, people with disabilities and people with migrant backgrounds expressly invited to apply?

h) Does your institution use a discussion guide so that the job interviews are as consistent as possible?

i) Is multilingualism acknowledged as an important skill?

j) Does the institution offer flexible working conditions taking into account cultural celebrations days, offer of halal food in the canteen, presence of a prayer room?
Which ones?

k) In which way comparable abilities, qualifications and professional experience are acknowledged (independently of formal recognition)?

l) What do you think are the main challenges for administrative staff in relation to diversity?

m) In which way managers are prepared for leading a diverse team?

n) How can professionalism in the field of integration be developed equally in all departments?

4. Our house, our languages

a) In which way does your institution facilitate the access to the building (e.g. reception, guidance system in the floors, multi-lingual advice, easy language)?

b) Does the institution speak - quite in the literally sense - the language of those target groups which are out of reach? Which communication channels are used for reaching those groups?

c) In your opinion: which are the most relevant obstacles to reach migrants?

5. Networking

a) Which migrant organizations exist in the region / city? With which ones does your institution cooperate?

b) Does the institution cooperate in recruitment campaigns with migration organizations?

c) What attitude does your institution for further education adopt for cooperation or networking in general?

6. The educational process

a) Who teaches? In which way is your educational staff diverse?

b) Do teachers provide special support in the courses for participants with difficulties in some specific subject? If yes, which ones?

c) Does the institution provide any support to teachers (e.g. intercultural mediator) for handling intercultural conflicts in the courses? If yes, which ones? If no, which ones should be implemented?

d) Do the methodologies in the courses promote inclusion (e.g. collaborative work in heterogeneous groups, project learning, welcoming procedures)? If yes, provide examples!

- e) In your opinion: which are the most relevant challenges for teachers/trainers including participants with migration background in the lessons/courses

7. Last questions

- a) Beside of ethnicity and cultural background - the topics of the project: Which dimensions of diversity could be relevant for the institution? And why?

- b) Do you have any further comments to this questionnaire?

Questionnaire - Croatian

Mjesto i datum	
Ime DivCap partnera	
Ime institucije	
Intervjuirana osoba	
Radno mjesto (pozicija) u ustanovi	
Stručna sprema	
Radno iskustvo	
Zaposlen u ustanovi od	

1. Institucionalni okvir
a) Koja je glavna uloga vaše organizacije?
b) Koji je pravni oblik vaše organizacije?

c) Postoji li zakonski pravni okvir relevantan za vašu organizaciju ili ona djeluje neovisno?

d) Ako postoji izjava o misiji: U kojim formulacijama ona pokazuje otvorenost prema različitim kulturama i zemljama porijekla?

e) Koji su glavni razlozi organizacije za uspostavu upravljanja različitostima (interes za upravljanje različitostima)?

f) Postoje li interne smjernice za voditelje obrazovanja i zaposlenike kojima se promiču jednake mogućnosti i jednak tretman prema svima?

g) Ima li organizacija ured za pritužbe ili kontakt osobu ako zaposlenici nisu jednako tretirani?

h) Imate li prijavljenih žalbi vezanih za diskriminaciju? Ako da, koje?

2. Institucija u migracijskom društvu

a) Kome su namijenjene usluge vaše organizacije?

b) Evidentira li organizacija informacije polaznika (dob, spol, kulturna pozadina)?

c) Ako da: Koji postotak migranata sudjeluje u tečajevima?

d) Koje su najvažnije prepreke migrantima za pohađanje programa u vašoj organizaciji?

e) Pruža li ustanova specifične usluge podrške migrantima kako bi se olakšala dostupnost programa? Ako da, navedite primjere!

f) Nudite li programe na nekom od stranih jezika, koje?

g) Kako se organizacija predstavlja u javnosti? Koji su ljudi vidljivi u tiskanim ili digitalnim materijalima? Navedite primjere.

h) Na kojim se jezicima predstavlja organizacija?

i) Koje primjere pozitivnih mjera privlačenja osoba s migrantskom pozadinom u ustanovu možete navesti?

j) Što bi trebalo poboljšati kako bi se promovirala povezanost vaše organizacije s društvom migranata?

3. Ljudski resursi

a) Koliko ljudi zapošljava vaša organizacija?

b) Koliko zaposlenika ima migracijsku pozadinu?

c) Rade li zaposlenici s migrantskom pozadinom na svim organizacijskim razinama?

d) Koristi li organizacija neutralne riječi u oglasima za posao?

e) Očekuje li se fotografija priložena dokumentaciji za prijavu na posao ili se ističe kako nije potrebna?

f) Je li "interkulturalnost" važan kriterij u odabiru kandidata za zapošljavanje?

g) Jesu li žene, osobe s invaliditetom i osobe s migrantskim podrijetlom izričito pozvane da se prijave za posao?

h) Koristi li vaša organizacija vodič za intervjuje kako bi bili dosljedni i usporedivi?

i) Smatra li se višejezičnost važnom kompetencijom?

j) Nudi li institucija fleksibilne uvjete rada uzimajući u obzir kulturne blagdane, ponudu halal hrane u kantini, dostupnost molitvene sobe? Koje?

k) Na koji način se priznaju usporedive kvalifikacije i ključne kompetencije (neovisno o formalnom obrazovanju)?

l) Po Vašem mišljenju, koji su najveći izazovi za administrativno osoblje po pitanju različitosti?

m) Na koji način su menadžeri pripremljeni za uključivo vodstvo?

n) Kako se profesionalnost u upravljanju različitostima može jednako razvijati u svim odjelima?

4. Naš prostor, naši jezici

a) Na koji način vaša organizacija olakšava pristup zgradi (npr. recepcija, oznake za snalaženje u prostoru, višejezične smjernice)?

b) Govori li organizacija jezik ciljnih skupina (polaznika) koje se rijetko pojavljuju (migranti)? Koji se komunikacijski kanali koriste za dopiranje do tih grupa?

c) Koje su glavne prepreke dopiranja do migranata po vašem mišljenju?

5. Umrežavanje

a) Koje migrantske organizacije postoje u regiji / gradu? S kojima vaša organizacija surađuje?

b) Suraduje li organizacija u kampanjama za zapošljavanje s migrantskim organizacijama?

c) Kakav je stav vaše organizacije za obrazovanje odraslih vezano za suradnju ili umrežavanje općenito?

6. Obrazovni proces

a) Tko podučava? Je li vaše nastavno osoblje multikulturalno?

b) Pružaju li nastavnici posebnu podršku polaznicima u individualnom pristupu pri razumijevanju određenih tema? Ako da, kakvu?

c) Pruža li ustanova bilo kakvu potporu nastavnicima (npr. interkulturalne smjernice) za rješavanje interkulturalnih sukoba na programima? Ako da, koju? Ako ne, kakva potpora bi se trebala provesti?

d) Promiču li metodologije u programima uključivanje (npr. suradnički rad u heterogenim skupinama, projektno učenje, ledolomce)? Ako da, navedite primjere!

e) Koji su, po vašem mišljenju, najvažniji izazovi za nastavnike / trenere kod uključivanja sudionika s migrantskom pozadinom u programe obrazovanja?

7. Posljednja pitanja

a) Koje dimenzije različitosti mogu također biti relevantne za organizaciju ako izuzmemo etničku pripadnost i kulturnu pozadinu koje su teme projekta.

b) Imate li dodatnih komentara na ovaj upitnik?

Questionnaire - Dutch

Plaats en datum	
Naam van DivCap partner	
Naam van de instelling	
Geïnterviewde persoon	
Positie in de instelling	
Kwalificatie	
Professionele ervaring	
In de instelling sinds	

1. Institutioneel kader
a) Wat is het hoofddoel van uw instelling?
b) Wat voor soort rechtspersoon is het?

c) Op welke wijze beperken externe juridische kaders (bijv. een ondergeschikte instelling, netwerkreglementen) het beleid en de managementbeslissingen van uw instelling?

d) Als er een mission statement bestaat: welke formuleringen zijn er die openheid tonen naar verschillende culturen en herkomstlanden?

e) Wat zijn de belangrijkste redenen voor de instelling om diversiteitsmanagement in te voeren of geïnteresseerd te raken om dat te doen?

f) Zijn er interne richtlijnen voor onderwijsleiders en werknemers die gelijke kansen en gelijke behandeling voor iedereen onderschrijven?

g) Beschikt de organisatie over een klachtenbureau of contactpersoon in het geval werknemers geen gelijke behandeling ervaren?

h) Worden klachten over discriminatie gemeld? Zo ja, wat voor klachten?

2. De instelling in een multiculturele samenleving

a) Voor wie zijn de producten en diensten van de instelling in het bijzonder bedoeld?

b) Evalueert de instelling de samenstelling van de deelnemers (leeftijd, geslacht, culturele achtergrond of andere categorieën)?

c) Zo ja: Welk percentage migranten neemt deel aan de cursus?

d) Wat zijn de belangrijkste hindernissen voor migranten om een cursus in uw instelling te volgen? Waar hebben ze het het meest moeilijk mee?

e) Biedt de instelling specifieke ondersteunende diensten aan migranten om de toegang tot cursussen te vergemakkelijken? Zo ja, geef voorbeelden

f) Worden er ook cursussen in vreemde talen aangeboden, welke?

g) Hoe presenteert de instelling zich aan het publiek? Welke mensen zijn zichtbaar in gedrukte of online public relations? Voeg voorbeelden toe.

h) In welke talen presenteert de instelling zich?

i) Welke voorbeelden van positieve maatregelen zijn er getroffen om mensen met een migrantenachtergrond uit te nodigen in de instelling?

j) In welk opzicht heeft uw instelling contacten met migrantengemeenschappen?

3. Human resources

a) Hoeveel werknemers heeft uw instelling in dienst?

b) Hoeveel van hen hebben een migratieachtergrond?

c) Op welk niveau hebben medewerkers met een migratieachtergrond een positie in uw organisatie?

d) Maakt de instelling gebruik van neutrale formuleringen in de vacature/advertentie?

e) Verwacht de personeelsafdeling dat een foto bij de sollicitatiedocumenten wordt gevoegd of wijzen zij erop dat dit niet gewenst is?

f) In welk opzicht beschouwt de personeelsafdeling "interculturele competentie" als een vereiste voor sollicitanten?

g) Hoe worden vrouwen, mensen met een handicap en mensen met een migrantenachtergrond uitgenodigd om te solliciteren?

h) Maakt uw instelling gebruik van een discussiegids zodat de sollicitatiegesprekken zo consistent mogelijk zijn?

i) Wordt meertaligheid erkend als een belangrijke vaardigheid?

i) Biedt de instelling flexibele werkomstandigheden, rekening houdend met culturele feestdagen, aanbod van halal eten in de kantine, aanwezigheid van een gebedsruimte? Welke?

k) Op welke manier worden vergelijkbare vaardigheden, kwalificaties en beroepservaring erkend (onafhankelijk van de formele erkenning)?

l) Wat zijn volgens u de belangrijkste uitdagingen voor het administratief personeel met betrekking tot diversiteit?

m) Op welke manier worden managers voorbereid om leiding te geven aan een divers samengesteld team?

n) Hoe kan professionaliteit op het gebied van integratie in alle afdelingen gelijkelijk worden ontwikkeld?

4. Ons huis, onze talen

a) Op welke manier vergemakkelijkt uw instelling de toegang tot het gebouw (bv. receptie, begeleidingssysteem op de verdiepingen, meertalig advies, eenvoudig taalgebruik?

b) Spreekt de instelling - letterlijk - de taal van de doelgroepen die buiten bereik zijn?
Welke communicatiekanalen worden gebruikt om die groepen te bereiken?

c) Wat zijn volgens u de belangrijkste obstakels om migranten te bereiken?

5. Netwerken

a) Welke migrantenorganisaties bestaan er in de regio / stad? Met welke organisaties werkt uw instelling samen?

b) Werkt de instelling samen met migratieorganisaties aan wervingscampagnes?

c) Welke houding neemt uw instelling voor voortgezette opleiding aan voor samenwerking of netwerken in het algemeen?

6. Het onderwijsproces

a) Wie geeft les? Op welke manier is uw onderwijzend personeel een "mix" van diversiteit?

b) Bieden leerkrachten speciale ondersteuning in de cursussen voor deelnemers met moeilijkheden in een specifiek onderwerp? Zo ja, welke?

c) Biedt de instelling ondersteuning aan leerkrachten (bv. interculturele bemiddelaar) bij het omgaan met interculturele conflicten in de cursussen? Zo ja, welke? Zo nee, welke moeten worden uitgevoerd?

d) Bevorderen de methoden in de cursussen de integratie (bv. samenwerking in heterogene groepen, projectleren, welkomstprocedures)? Zo ja, geef voorbeelden!

e) Naar uw mening: welke zijn de meest relevante uitdagingen voor leerkrachten/opleiders, inclusief deelnemers met een migratieachtergrond in de lessen/cursussen?

7) Slotvragen

a) Naast etniciteit en culturele achtergrond - de onderwerpen van het project: Welke dimensies van diversiteit kunnen relevant zijn voor de instelling?

b) Heeft u nog opmerkingen over deze vragenlijst?

Questionnaire - German

Ort und Zeit	
Name des DivCap- Partners	
Name der Einrichtung	
Befragte Person	
Position in der Einrichtung	
Qualifikation	
Berufserfahrung	
In der Einrichtung seit	

1. Institutionelle Rahmenbedingungen
a) Was ist das hauptsächliche Aufgabenfeld Ihrer Einrichtung?
b) Um welche juristische Person handelt es sich?

c) In welcher Weise bestimmen externe rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. einer übergeordneten Behörde) Ausrichtung und Managemententscheidungen Ihrer Institution oder ist sie unabhängig?

d) Wenn es ein Leitbild gibt: In welchen Formulierungen zeigt es Offenheit gegenüber verschiedenen Kulturen und Herkunftsländern?

e) Was sind die Hauptgründe für die Einrichtung des Diversity-Managements / Ihr Interesse an Diversity-Management?

f) Gibt es interne Richtlinien für Mitarbeiter*innen, die Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle fördern?

g) Verfügt die Organisation über eine Beschwerdestelle oder Ansprechpartner, wenn Mitarbeiter*innen ungleich behandelt werden?

h) Werden Beschwerden über Diskriminierung gemeldet? Wenn ja, welche?

2. Die Institution in der Migrationsgesellschaft

a) Wer wird von den Produkten der Institution speziell angesprochen?

b) Ermittelt die Institution die Zusammensetzung der Teilnehmenden (Alter, Geschlecht, kultureller Hintergrund oder andere Kategorien)?

c) Wenn ja: Wie viel Prozent der Teilnehmenden sind Migrant*innen?

d) Welches sind die wichtigsten Hindernisse für Migrant*innen, um Kurse in Ihrer Einrichtung zu besuchen?

e) Bietet die Einrichtung Migrant*innen spezielle Hilfestellungen an, um den Zugang zu Kursen zu erleichtern? Wenn ja, bitten wir um Beispiele!

f) Werden Kurse auch in Fremdsprachen angeboten, welche?

g) Wie präsentiert sich die Institution in der Öffentlichkeit? Welche Personen sind in gedruckten oder digitalen Medien sichtbar? Bitte fügen Sie Beispiele hinzu.

h) In welchen Sprachen präsentiert sich die Einrichtung?

i) Welche Beispiele für positive Maßnahmen gibt es, um Menschen mit Migrationshintergrund in die Einrichtung einzuladen?

j) In welcher Art und Weise arbeitet Ihre Institution mit Verbänden, Einrichtungen der Migrationsgesellschaft zusammen?

3. Personal

a) Wie viele Mitarbeiter*innen beschäftigt Ihre Einrichtung?

b) Wie viele von ihnen haben einen Migrationshintergrund?

c) Auf welchen Ebenen nehmen Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund Positionen in Ihrer Organisation ein?

d) Verwendet die Einrichtung neutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen?

e) Wird in Bewerbungsverfahren ein Foto bei den Bewerbungsunterlagen erwartet oder weisen Sie darauf hin, dass es nicht erwünscht ist?

f) Inwiefern ist „interkulturelle Kompetenz“ ein wichtiges Kriterium bei der Bewerberauswahl?

g) Werden Frauen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich eingeladen, sich zu bewerben?

h) Wird in Ihrer Einrichtung in Vorstellungsgesprächen ein interviewleitfaden verwendet, um Vorstellungsgespräche so konsistent und vergleichbar wie möglich zu gestalten?

i) Wird Mehrsprachigkeit als wichtige Kompetenz erachtet?

j) Bietet die Einrichtung flexible Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung kultureller Festtage, Angebot von Halal-Speisen in der Kantine, Verfügbarkeit eines Gebetsraums? Welche?

k) In welcher Art und Weise werden vergleichbare Fähigkeiten, Qualifikationen und Berufserfahrung anerkannt (unabhängig von der formalen Anerkennung)?

l) Was sind Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen für das Verwaltungspersonal in Bezug auf Vielfalt?

m) Auf welche Weise werden Führungskräfte auf Führen eines vielfältigen Teams vorbereitet?

n) Wie kann Professionalität im Umgang mit Diversität in allen Abteilungen gleichermaßen entwickelt werden?

4. Unser Haus, unsere Sprachen

a) Auf welche Weise erleichtert Ihre Einrichtung den Zugang zum Gebäude (z. B. Rezeption, Leitsysteme in den Etagen, mehrsprachige Beratung, leichte Sprache)?

b) Spricht die Institution - im buchstäblichen Sinn - die Sprache von Zielgruppen, die schwer zu erreichen sind? Welche Kommunikationskanäle werden verwendet, um diese Gruppen zu erreichen?

c) Ihrer Meinung nach: Welches sind die wichtigsten Hindernisse, Migrant*innen zu erreichen?

5. Vernetzung

a) Welche Migrant*innenorganisationen existieren in der Region / Stadt? Mit welchen arbeitet Ihre Einrichtung zusammen?

b) Arbeitet Ihre Einrichtung bei der Teilnehmerwerbung mit Migrationsorganisationen zusammen?

c) Wie stellt sich Ihre Einrichtung grundsätzlich zu Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Akteuren der Weiterbildung?

6. Der Bildungsprozess

a) Wer lehrt? Ist Ihr Lehrpersonal vielfältig?

b) Bieten die Lehrkräfte in den Kursen besondere Unterstützung für Teilnehmende mit Schwierigkeiten in einem bestimmten Fach an? Wenn ja, welche?

c) Unterstützt die Einrichtung Lehrkräfte (z. B. durch interkulturelle Vermittler*innen) beim Umgang mit interkulturellen Konflikten in den Kursen? Wenn ja, welche? Wenn nein, welche sollten implementiert werden?

d) Zielen die Methoden in den Kursen auf Inklusion ab (z.B. gemeinsame Arbeit in heterogenen Gruppen, Projektunterricht, Begrüßungsszenarien)? Wenn ja, geben Sie Beispiele!

e) Ihrer Meinung nach: Welches sind die relevantesten Herausforderungen für Lehrkräfte / Trainer*innen, Teilnehmende mit Migrationshintergrund in den Kursen zu integrieren?

7. Letzte Fragen

a) Neben Ethnizität und kulturellem Hintergrund - die Themen des Projekts: Welche Dimensionen der Vielfalt könnten für die Institution relevant sein? Und warum?

b) Haben Sie weitere Anmerkungen zu diesem Fragebogen?

Questionnaire - Greek

Τόπος και Ημερομηνία	
Όνομα του Εταίρου του έργου DivCap	
Όνομα του Φορέα Εκπαίδευσης Ενηλίκων	
Όνομα Συνεντευξιζόμενου	
Θέση στον Φορέα	
Αποδεικτικό Σπουδών (Πτυχίο κλπ)	
Επαγγελματική Εμπειρία	
Διάρκεια Απασχόλησης στον Φορέα από - έως	

1.Θεσμικό Πλαίσιο
a) Ποια είναι η αποστολή του φορέα σας (Οι κύριοι στόχοι του)?
b) Τι είδος Νομικής Οντότητας είναι ο φορέας σας?

c) Με ποιο τρόπο τυχόν Εξωτερικοί Κανονισμοί Λειτουργίας (π.χ υφιστάμενα θεσμικά πλαίσια, κανονισμοί δικτύου) περιορίζουν τις πολιτικές και τις διοικητικές αποφάσεις του φορέα σας?

d) Εάν Υπάρχει Καταστατικό (Περιγραφή Αποστολής και Σκοπού): Ποιες διατάξεις αποτυπώνουν την ανοχή/ ανοικτότητα στην διαφορετικότητα / διαφορετική πολιτισμική ή εθνική προέλευση?

e) Αναφέρετέ μας τους κύριους λόγους για τους οποίους ο φορέας σας ενδιαφέρεται να υιοθετήσει στρατηγικές διαχείρισης της διαφορετικότητας

f) Υπάρχουν εσωτερικοί κανονισμοί προς τους Διευθυντές Εκπαίδευσης και εργαζόμενους να ακολουθούν συμπεριφορές Ίσων Ευκαιριών και Ίσης μεταχείρισης για Όλους?

g) Έχει ο οργανισμός γραφείο καταγγελιών ή πρόσωπο επικοινωνίας όταν οι εργαζόμενοι δεν αντιμετωπίζουν ίση μεταχείριση

h) Αναφέρονται καταγγελίες για διακρίσεις; Εάν ναι ποιες;

2. Ο Φορέας Εκπαίδευσης Ενηλίκων σε μια κοινωνία μετανάστευσης

a) Σε ποιους απευθύνετε τις υπηρεσίες / προϊόντα σας ως φορέας

b) Αξιολογεί ο φορέας τη σύνθεση των συμμετεχόντων ως προς την ηλικία, φύλο, πολιτισμικό υπόβαθρο, κ.α

c) Εάν ναι: Ποιο ποσοστό των μεταναστών συμμετέχει στην προσφορά μαθημάτων

d) Ποια είναι τα κυριότερα εμπόδια που συναντούν οι μετανάστες για τη συμμετοχή τους στα εκπαιδευτικά προγράμματα του φορέα σας?

e) Παρέχει το ίδρυμα συγκεκριμένες υπηρεσίες υποστήριξης στους μετανάστες για να διευκολύνει την πρόσβαση σε μαθήματα; Εάν ναι, παρακαλούμε να παρουσιάσετε παραδείγματα!

f) Προσφέρονται μαθήματα και σε οποιοδήποτε ξένες γλώσσες, και αν ναι, σε ποιες

g) Πώς παρουσιάζεται ο φορέας σας στο κοινό; Ποιος είναι ο τύπος των ανθρώπων που προβάλλονται / απεικονίζονται στα έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα προώθησης του φορέα σας; Προσθέστε παραδείγματα.

h) Σε ποιες γλώσσες παρουσιάζεται το ίδρυμα

i) Ποια παραδείγματα θετικών μέτρων πρόσκλησης του φορέα σας σε άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρό μπορείτε να αναφέρετε?

j) Τι πρέπει να βελτιώσετε ώστε να ενισχυθεί η σύνδεση του φορέα σας με τις μεταναστευτικές κοινότητες?

3. Ανθρώπινο Δυναμικό

a) Πόσους υπαλλήλους απασχολεί το ίδρυμά σας

b) Πόσοι από αυτούς έχουν παρελθόν / εμπειρία μετανάστευσης

c) Σε τι επίπεδο απασχολούνται ως εργαζόμενοι άτομα με παρελθόν/ εμπειρία μετανάστευσης στον φορέα σας

d) Χρησιμοποιεί το ίδρυμα ουδέτερες διατυπώσεις στη διαφήμιση

e) Αναμένει η υπηρεσία ανθρώπινου δυναμικού μια φωτογραφία να επισυνάπτεται στα έγγραφα της αίτησης ή επισημαίνει ότι δεν είναι επιθυμητή

f) Το τμήμα Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων εκλαμβάνει την 'διαπολιτισμική δεξιότητα' ως συνθήκη πρόσληψης των αιτούντων εργασία?

g) Στις προσκλήσεις πρόσληψης για εργασία ενθαρρύνονται να συμμετάσχουν μέλη ευάλωτων ομάδων (γυναίκες, άτομα με αναπηρία, μετανάστες)?

h) Χρησιμοποιείτε στον φορέα σας οδηγό συνεντεύξεων ώστε να διασφαλίζεται η συνοχή ως προς την πολιτική ισότιμης διαχείρισης?

i) Αναγνωρίζεται η πολυγλωσσία ως σημαντική δεξιότητα;

j) Διαθέτει το Εκπαιδευτικό σας Κέντρο ευέλικτες συνθήκες εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις ημέρες πολιτιστικών εορτασμών, την προσφορά φαγητού halal στο καντίνα, την παρουσία αίθουσας προσευχής; Ποιες περιπτώσεις από τις παραπάνω ή άλλες

k) Διαθέτει ο φορέας τρόπους αναγνώρισης των δεξιοτήτων, προσόντων και τεχνογνωσίας που έχει αποκτηθεί άτυπα και είναι αξιολογήσιμη (εκτός των πιστοποιητικών τυπικής εκπαίδευσης), και ποιοι είναι αυτοί οι τρόποι

l) Ποιες κατά τη γνώμη σας είναι οι κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει το διοικητικό προσωπικό στη διαχείριση της διαφορετικότητας?

m) Με ποιο τρόπο οι Διευθυντές προετοιμάζονται για την άσκηση των καθηκόντων τους με αντίληψη συμπεριληπτικής ηγεσίας?

n) Πως κατά τη γνώμη σας θα μπορούσε να αναπτυχθεί ο αναγκαίος επαγγελματισμός στο πεδίο της ενσωμάτωσης σε όλα τα τμήματα του φορέα σας?

4. Το σπίτι μας, η γλώσσα μας

a) Με ποιο τρόπο διευκολύνει το ίδρυμά σας την πρόσβαση στο κτίριο (π.χ. υποδοχή, σύστημα καθοδήγησης στα πατώματα, πολύγλωσση συμβουλή, κείμενα σε απλή γλώσσα);

b) Επικοινωνείτε ως Εκπαιδευτικό Κέντρο στη γλώσσα - κατά την κυριολεξία - των ομάδων στόχων που ενδιαφέρετε να προσεγγίσει; Ποια κανάλια επικοινωνίας χρησιμοποιούνται για την προσέγγιση αυτών των ομάδων

c) Κατά τη γνώμη σας: Ποια είναι τα μεγαλύτερα εμπόδια στην προσέγγιση των μεταναστών?

5. Δικτύωση

a) Ποιοι φορείς μεταναστών υπάρχουν στην περιοχή / πόλη σας? Με ποιους συνεργάζεται ο φορέας σας?

b) Συνεργάζεται ο Φορέας σας με Οργανισμούς Μεταναστών ώστε να προσλάβει σε θέσεις εργασίας μέλη τους

c) Ποια είναι η στάση του φορέα σας ως Οργανισμού Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης σε θέματα δικτύωσης και συνεργασίας γενικότερα

6. Η εκπαιδευτική Διαδικασία

a) Ποιος διδάσκει; Πως αποτυπώνεται η διαπολιτισμική σύνθεση του οργανισμού σας στο εκπαιδευτικό προσωπικό

b) Παρέχουν οι εκπαιδευτικοί ειδική υποστήριξη στα μαθήματα για συμμετέχοντες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες σε κάποιο συγκεκριμένο θέμα; Εάν ναι, ποιες

c) Παρέχει ο φορέας σας κάποιου είδους υποστήριξη στους εκπαιδευτές του (πχ διαπολιτισμικό μεσολαβητή) για να βοηθήσει στην αποσόβηση συγκρούσεων μέσα στην τάξη? Αν ναι, τί είδους? Εάν όχι, ποιες πιστεύετε ότι θα πρέπει να παρέχονται?

d) Οι μεθοδολογίες στα μαθήματα προωθούν την ένταξη (π.χ. συνεργατική εργασία σε ετερογενείς ομάδες, μάθηση έργων, διαδικασίες υποδοχής); Εάν ναι, δώστε μας παραδείγματα

e) Κατά την άποψή σας: ποιες είναι οι σημαντικότερες προκλήσεις για τους εκπαιδευτικούς / εκπαιδευτές που ενδιαφέρονται να συμπεριλάβουν στις τάξεις τους άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο

7. Τελευταίες ερωτήσεις

a) Εκτός από την εθνική και πολιτισμική καταγωγή - θεματικές του έργου: Ποιες διαστάσεις της διαφορετικότητας θεωρείτε συναφείς στον φορέα σας?

b) χετε να προσθέσετε άλλα σχόλια σε αυτό το ερωτηματολόγιο?

Questionnaire - Italian

Luogo e Data	
Nome del Partner DivCap	
Nome dell'ente	
Persona intervistata	
Occupazione all'interno dell'ente	
Qualifica	
Esperienza professionale	
Fa parte dell'organizzazione da	

1. Quadro dell'istituzione
a) Qual è l'obiettivo principale della tua organizzazione?
b) Qual è la ragione sociale dell'istituto?

c) Ci sono quadri giuridici esterni / quadri legali esterni (ad esempio se siete un'istituzione subordinata, i regolamenti di rete, ecc.) o siete un'istituzione indipendente?

d) Se esiste una dichiarazione di mission: quali sono i contenuti e le formule che dimostrano apertura verso culture e paesi di origini diverse?

e) Quali sono le ragioni principali per cui l'ente adotta la gestione della diversità / è interessato ad adottare la gestione della diversità?

f) Esistono linee guida interne per dirigenti scolastici e dipendenti che prevedono pari opportunità e parità di trattamento per tutti?

g) L'organizzazione ha un ufficio reclami o una referente da contattare nell'eventualità in cui i dipendenti non sperimentino la parità di trattamento?

h) Sono stati riportati casi o lamentele di discriminazione? Se sì, quali?

2. L'ente in relazione alla migrazione

a) A chi sono indirizzati i prodotti e i servizi dell'ente?

b) L'ente valuta la composizione dei partecipanti (età, sesso, background culturale)?

c) In caso affermativo: quale percentuale di migranti partecipa ai corsi?

d) Quali sono le difficoltà più importanti per i migranti nel frequentare corsi presso il tuo ente?

e) L'istituzione fornisce specifici servizi di supporto ai migranti per facilitare l'accesso ai corsi? Se sì, fai alcuni esempi!

f) I corsi sono offerti anche in qualche lingua straniera? Se sì, quali?

g) In che modo l'ente si presenta al pubblico? Quali persone sono visibili negli stampati pubblicitari nel sito web dell'istituto? Per cortesia fai qualche esempio

h) In quali lingue si presenta l'ente?

i) Che esempi di pratiche positive puoi portare, che invitano persone con un background migratorio nella tua organizzazione?

j) In che modo l'istituzione è collegata alle comunità di migranti?

3. Risorse umane

a) Quanti dipendenti impiega il tuo ente?

b) Quanti di loro hanno un background migratorio?

c) I dipendenti con background migratorio assumono posizioni a tutti i livelli dell'organizzazione?

d) L'ente usa espressioni neutre nella formulazione di offerte di lavoro?

e) Il dipartimento delle risorse umane vuole una foto allegata al curriculum o sottolinea il fatto che ciò non sia necessaria per presentare una domanda?

f) In che modo il dipartimento delle risorse umane considera la "competenza interculturale" come un requisito per i candidati al lavoro?

g) Le donne, le persone con disabilità e le persone con un background migratorio sono espressamente invitate a candidarsi?

h) Il tuo istituto utilizza una guida alla selezione in modo che i colloqui di lavoro siano il più possibile coerenti?

i) Il multilinguismo è riconosciuto come una competenza importante?

j) L'istituto offre condizioni di lavoro flessibili che considerino le festività religiose o le celebrazioni culturali, l'offerta di cibo halal nella mensa, la presenza di una sala di preghiera? Se sì quali?

k) In che modo vengono riconosciute e comparate le capacità, le qualifiche e l'esperienza professionale (indipendentemente dal riconoscimento formale)?

l) Quali pensi che siano le principali sfide per il personale amministrativo in relazione alla diversità?

m) In che modo i manager sono preparati per una leadership inclusiva?

n) In che modo la professionalità e competenza nel campo dell'integrazione può essere sviluppata equamente in tutti i settori dell'ente?

4. La nostra casa, le nostre lingue

a) In che modo la tua istituzione facilita l'accesso all'edificio (ad esempio reception, indicazioni ai piani, consigli multilingue, indicazioni facilitate)?

b) L'ente parla - praticamente in senso letterale - la lingua di quei gruppi target che sono fuori portata? Quali canali di comunicazione sono utilizzati per raggiungere questi gruppi?

c) Secondo te: quali sono i maggiori ostacoli per raggiungere i migranti?

5. Networking

a) Quali organizzazioni di migranti esistono nella tua regione / città? Con quali coopera il tuo istituto?

b) L'ente collabora a campagne di promozione il cui target siano le organizzazioni legate all'immigrazione?

c) Quale atteggiamento adotta il tuo ente formativo per la cooperazione o il networking in generale?

6. Il processo educativo

a) Chi sono gli insegnanti? In che modo il personale educativo può considerarsi “diverso”?

b) Gli insegnanti durante i corsi forniscono un supporto speciale per i partecipanti con difficoltà in alcuni argomenti specifici? Se sì, quali?

c) L'ente fornisce supporto agli insegnanti (ad esempio, mediatori interculturali) per gestire i conflitti interculturali nei corsi? Se sì, quali? Se no, quali dovrebbero essere implementati?

d) Le metodologie nei corsi promuovono l'inclusione (ad esempio lavoro collaborativo in gruppi eterogenei, progetti di apprendimento, procedure di accoglienza)? Se sì, fai alcuni esempi!

e) Secondo te: quali sono le sfide più rilevanti per insegnanti / formatori, compresi i partecipanti con esperienza migratoria nelle lezioni / corsi

7. Ultime domande

a) Oltre all'etnia e al background culturale - che sono i temi principali del progetto: quali aspetti della diversità potrebbero essere rilevanti per il tuo ente?

b) Volete aggiungere eventuali commenti a questo questionario?

Questionnaire - Spanish

Lugar y fecha	
Nombre del socio de DivCap	
Nombre de la institución	
Persona entrevistada	
Puesto en la institución	
Titulación	
Experiencia profesional	
En la institución desde	

1. Marco institucional
a) ¿Cuál es el objetivo principal de su institución?
b) ¿Qué tipo de entidad jurídica es?

c) ¿De qué manera los marcos legales externos (por ejemplo, una institución subordinada, regulaciones de la red) restringen las políticas y decisiones de gestión de su institución?

d) Si existe una declaración de misión: ¿Qué formulaciones mostrando apertura hacia diferentes culturas y países de origen contiene?

e) ¿Cuáles son las principales razones para que la institución adopte o esté interesada en adaptar la gestión de la diversidad?

f) ¿Existen pautas internas para los directivos y empleados educativos que respalden la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para todos?

g) ¿Tiene la organización una oficina de quejas o una persona de contacto para el caso de que los empleados no reciban un trato igualitario?

h) ¿Se producen quejas sobre discriminación? Si es así, ¿cuáles?

2. La institución en la sociedad de la migración

a) ¿A quién se dirigen específicamente los productos y servicios de la institución?

b) ¿La institución evalúa la composición de los participantes (edad, género, antecedentes culturales u otras categorías)?

c) En caso afirmativo: ¿Qué porcentaje de migrantes participa en la oferta de cursos?

d) ¿Cuáles son las dificultades más importantes para que los migrantes asistan a cursos en su institución?

e) ¿La institución brinda servicios de apoyo específicos a los migrantes para facilitar el acceso a los cursos? En caso afirmativo, por favor presente ejemplos.

f) ¿Se ofrecen cursos también en idiomas extranjeros, cuáles?

g) ¿Cómo se presenta la institución al público? ¿Qué tipo de personas pueden verse en las relaciones públicas impresas o en línea? Por favor, añada ejemplos.

h) ¿En qué idiomas se presenta la institución?

i) ¿Qué ejemplos de medidas positivas tiene la institución para invitar a personas de origen migrante?

j) ¿De qué manera la institución está conectada con las comunidades de migrantes?

3. Recursos humanos

a) ¿A cuántas personas se da empleo en su institución?

b) ¿Cuántos de ellos tienen antecedentes migratorios?

c) ¿En qué niveles los empleados con antecedentes migratorios ocupan puestos en la organización?

d) ¿La institución utiliza formulaciones neutrales en los anuncios de empleo?

e) ¿El departamento de recursos humanos espera una foto adjunta a los documentos de la solicitud o indican que no la quieren?

f) ¿De qué manera el departamento de recursos humanos considera la "competencia intercultural" como un requisito para los solicitantes de empleo?

g) ¿Se invita expresamente a las mujeres, las personas con discapacidad y las personas de origen migrante a postularse?

h) ¿Su institución utiliza un modelo de diálogo para que las entrevistas de trabajo sean lo más consistentes posible?

i) ¿Se reconoce el multilingüismo como una habilidad importante?

j) ¿Ofrece la institución condiciones de trabajo flexibles teniendo en cuenta los días de celebraciones culturales, oferta de comida halal en el comedor, presencia de una sala de oración? ¿Cuáles?

k) ¿De qué manera se reconocen habilidades, calificaciones y experiencia profesional comparables (independientemente del reconocimiento formal)?

l) ¿Cuáles cree que son los principales retos del personal administrativo en relación con la diversidad?

m) ¿De qué manera los directivos están preparados para liderar un equipo diverso?

n) ¿Cómo se puede desarrollar la profesionalidad en el ámbito de la integración igualitaria en todos los departamentos?

4. Nuestra casa, nuestras lenguas

a) ¿De qué manera su institución facilita el acceso al edificio (por ejemplo, recepción, sistema de orientación en los pisos, asesoramiento multilingüe, lenguaje fácil)?

b) ¿De qué manera habla su institución, literalmente, el idioma de los grupos destinatarios que están fuera de su alcance? ¿Qué canales de comunicación se utilizan para llegar a esos grupos?

c) En su opinión: ¿cuáles son los obstáculos más relevantes para llegar a los migrantes?

5. Networking

a) ¿Qué organizaciones de migrantes existen en la región / ciudad? ¿Con cuáles coopera su institución?

b) ¿La institución coopera en campañas de reclutamiento con organizaciones de migrantes?

c) ¿Qué actitud adopta su institución en cuanto a la posterior educación para la cooperación o el networking en general?

6. El proceso educativo

a) ¿Quién enseña? ¿De qué manera es diverso su personal educativo?

b) ¿Los profesores brindan un apoyo especial en los cursos a los participantes con dificultades en alguna materia específica? Si es así, ¿cuáles?

c) ¿La institución brinda algún apoyo a los profesores (por ejemplo, mediador intercultural) para manejar los conflictos interculturales en los cursos? Si es así, ¿cuáles? En caso negativo, ¿cuáles deberían implementarse?

d) ¿Las metodologías de los cursos promueven la inclusión (por ejemplo, trabajo colaborativo en grupos heterogéneos, aprendizaje de proyectos, procedimientos de acogida)? Si es así, ¿proporcione ejemplos!

e) En su opinión: ¿cuáles son los desafíos más relevantes para los profesores / formadores, incluidos los participantes con antecedentes migratorios en las lecciones / cursos?

7. Últimas cuestiones

a) Además del origen étnico y cultural (los temas del proyecto): ¿Qué dimensiones de la diversidad podrían ser relevantes para la institución? ¿Y por qué?

b) ¿Tiene algún otro comentario sobre este cuestionario?



www.diversitycapacities.eu

This project has been funded with support from the European Commission. This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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

