

”VILKEN KOMPETENS KRÄVS AV
EN PROFESSIONELL VÄGLEDARE
I MÖTET MED OLIKA
KULTURER?”

MÅNGKULTURELLA
MÖTEN
I PROFESSIONELL
VÄGLEDNING

Verktyg för
vuxenvägledare
i de nordiska
länderna

nvl

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande



NVL 2013

©NORDISKT NÄTVERK FÖR VUXNAS LÄRANDE

WWW.NORDVUX.NET

Det nordiska nätverket för vuxenvägledning

<http://www.nordvux.net/page/580/vagledning.htm>

DETTA MATERIAL ÄR EN SAMMANSTÄLLNING OCH REDIGERING AV ETT KARTLÄGGNINGS- OCH DISKUSSIONSMATERIAL, I SAMARBETE MED NVL-NÄTVERKET FÖR VUXENVÄGLEDNING OCH VUXENVÄGLEDARE MED OLIKA BAKGRUND, VERKSAMMA INOM OLIKA INSTITUTIONER OCH ORGANISATIONER I DANMARK, FINLAND, PÅ FÄRÖARNA, GRÖNLAND, ISLAND, OCH I SVERIGE UNDER ÅR 2011.

UTIFRÅN OVANSTÅENDE FRÅGESTÄLLNING HAR DISKUSSIONER FÖRTS OCH FRÅGOR VÄCKTS SOM SYFTAR TILL REFLEKTIONER KRING VÄGLEDARENS PRAKTIK OCH UTVECKLING AV DEN MÅNGKULTURELLA KOMPETENSEN.



SAMMANFATTNING

MÅNGKULTURELL VÄGLEDNING KRÄVER, AV DEN PROFESSIONELLA VÄGLEDAREN, EN FÖRDJUPAD REFLEKTERANDE INSIKT OM SIG SJÄLV, SIN EGEN KULTUR OCH DE EGNA VÄRDERINGARNA SAMT KUNSKAP OM OMVÄRLDEN OCH DESS FÖRUTSÄTTNINGAR OCH VILLKOR. DESSUTOM KRÄVS FÖRMÅGA ATT OMSÄTTA DETTA SAMTALSTEKNISKT OCH VÄGLEDNINGSMETODISKT.

- Förhållningssätt och bemötande i vägledningssituationen är det avgörande för utfallet av vägledningen
- Den kulturella kompetensen besitter vägledaren i medvetenheten om sig själv samt utifrån det engagemang och den intuition vägledaren har
- Specifika metoder och modeller för mångkulturell vägledning saknas.

SAMMANSTÄLLNINGEN AV SVAREN UTIFRÅN DISKUSSIONERNA KAN SAMMANFATTAS MED NEDANSTÅENDE RUBRIKER:

- Medvetenhet och engagemang
- Kunskap och förståelse
- Färdighet och förmåga



INLEDNING

VUXENVÄGLEDNING ÄR EN VIKTIG DEL AV
ETT LIVSLÅNGT LÄRANDE, SÅVÄL I ETT NORDISKT
SOM I ETT EUROPEISKT PERSPEKTIV.

DET NORDISKA NÄTVERKET för vuxenvägledning har som sin främsta uppgift att kartlägga, undersöka och reflektera över vuxenvägledarens professionella kompetens samt möjlighet till kvalitetshöjande kompetensutveckling inom professionell vägledning.

MÅNGFALDEN AV KULTURER, mobiliteten på arbetsmarknaden, ökade och otydliga kompetenskrav, strukturella omvärldsförändringar bl.a. ställer stora professionella krav på vägledaren i mötet med individen. En nödvändig utgångspunkt i dessa situationer är, för vägledaren, att medvetandegöra sin egen kulturella bakgrund, sina värderingar och sin egen ståndpunkt för hur lärande sker.

SYFTET MED ARBETET har varit att få en djupare kunskap om de nordiska vägledarnas praktiska erfarenheter av och uppfattning om vad månkulturell vägledning är för dem samt på vilket sätt man metodiskt går till väga i dessa möten.



BAKGRUND

VÄGLEDNING

I denna skrift använder NVL den definition av vägledning vilken OECD och CEDEFOP använder i OECD:s publikation Career Guidance; A Handbook for Policy Maker (2004 s 11).

MÅNGKULTURALITET

Kultur i sig är ett neutralt begrepp som innefattar en grupps samlade erfarenheter och vad som kännetecknar just den gruppen.

KULTUR DIKTERAR vad vi gör, hur vi gör och varför. Kultur är en mekanism vi använder för att skilja mellan "vi" och "dom", oftast med "vi" som norm. Eventuella problem med kultur uppkommer då olika kulturer möts.

VARJE MÄNNISKA åstadkommer en unik kulturell syntes i sitt eget liv, hon bär inom sig möjligheten att prioritera, än sig själv som individ än sig själv som social varelse. Vilken tendens som dominerar hos en enskild person bestäms av både personliga faktorer såsom läggning och livssituation, som sociala faktorer, kulturarv och samhällsstruktur (Sjögren, A 1993:18).



MÅNGKULTURELL VÄGLEDNING

DEN MÅNGKULTURELLA vägledningens antagande är att människor är lika men ändå olika och att olikheterna kan förklaras med bl.a. kulturella skillnader.

MÅNGKULTURELL VÄGLEDNING syftar till att kunna se olikheterna och likheterna samt att lyfta fram, det för individen och samhället, utvecklingsbara och användbara, Ringström (2009).

DEFINITIONERNA OVAN har underlättat för nätverket att gå vidare med några allmänna frågeställningar, som sedan har följts upp av mera specifika frågor inför forumdiskussionerna:



ÄR MÅNGKULTURELL VÄGLEDNING SPECIFIK?



KRÄVER MÅNGKULTURELL VÄGLEDNING SPECIFIKA KOMPETENSER AV VÄGLEDAREN?



FORSKNING

FÖR ATT KUNNA FÅ EN REFLEKTERANDE JÄMFÖRELSE UTIFRÅN DE FRÅGOR FORUMGRUPPERNA DISKUTERAT, HAR VI VALT ATT TA DEL AV DEN FORSKNING LAUNIKARI OCH PUUKARI (2005) HAR GENOMFÖRT.

LAUNIKARI OCH PUUKARI har i sin forskning kommit fram till att det krävs en ram av kompetenser för att en kvalitetsmässigt tillfredställande vägledning skall kunna genomföras i mötet med olika kulturer.

NEDAN LYFTS de rubriker fram som utgör ramarna för den mångkulturella vägledningen enligt Launikari och Puukari (2005).

- Vägledaren bör ha en medvetenhet om de egna värderingarna
- Vägledaren bör ha en förförståelse för den världsbild som en sökande från en annan kultur har
- Vägledaren bör inse de kulturella begränsningar som finns i användandet av traditionella metoder och utveckla lämpliga medlande tekniker.



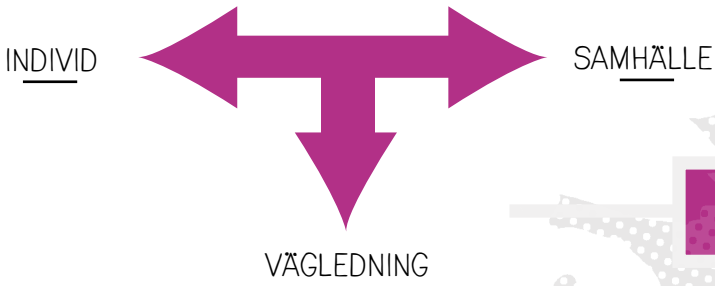
FORUMDISKUSSIONERNA

REPRESENTANTERNA I NÄTVERKET HAR SAMLAT ETT ANTAL VUXENVÄGLEDARE (C:A 10-15 DELTAGARE) VID OLIKA TILLFÄLLEN FÖR ATT REFLEKTERA ÖVER SAMT DISKUTERA, DE I NÄTVERKET, TIDIGARE UTARBETADE FRÅGORNA (SE NEDAN).

FÖR ATT KUNNA besvara frågan om det krävs specifik kompetens för mångkulturell vägledning, tydliggörs här en definition av vad vägledning generellt är:

VILKET TIDIGARE nämnts använder nätverket den generella definitionen av vägledning ur ett europeiskt perspektiv, (OECD, Career Guidance ; A Handbook for Policy Makers (2004 s 11).

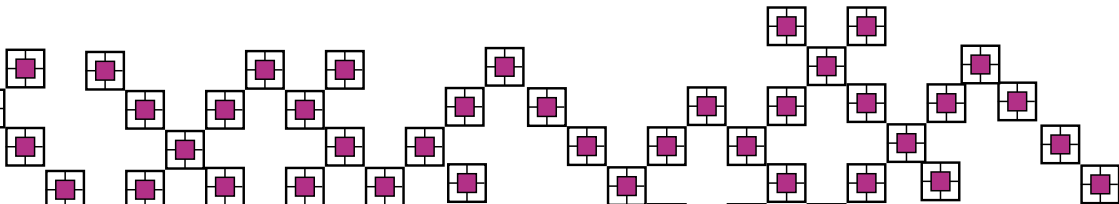
VÄGLEDNING I PRAKTIKEN, i det konkreta mötet mellan vägledaren och den väglednings sökande, kan definieras som en förhandling mellan vägledaren och individen om individens möjligheter; förutsättningar och villkor om att få tillhöra samhället på ett så respektfullt sätt som möjligt. I detta möte, i denna förhandling, krävs, av vägledaren, specifik kompetens utifrån individ och situation.





FRÅGORNA FÖR FORUMGRUPPERNA ATT DISKUTERA

- 1 **VAD ÄR** en kulturell kompetens?
- 2 **HUR VILL** jag definiera min nuvarande kulturella kompetens?
- 3 **VARIFRÅN HAR** jag fått min kulturella kompetens?
- 4 **I VILKEN** situation är jag medveten om att jag använder min kulturella kompetens?
- 5 **VAD ÄR** det jag gör då jag använder mig av min kulturella kompetens?
- 6 **VILKEN METOD** har jag upplevt som framgångsrik i vägledningssituationen?
- 7 **VILKET STÖD** behöver jag, och av vem, för att vidareutveckla min kulturella kompetens?
- 8 **VILKEN LITTERATUR** inom området kan jag rekommendera andra att ta del av?








BEARBETNING

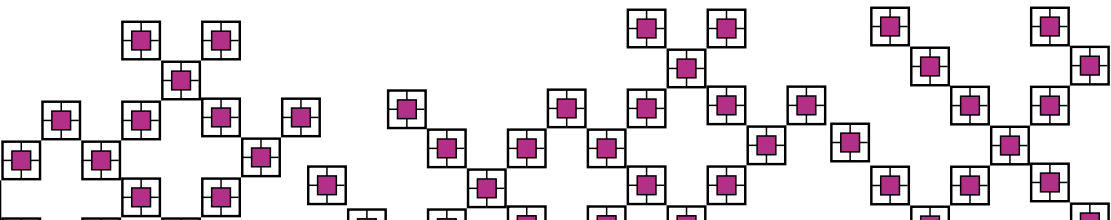
ANTECKNINGARNA FRÅN DE OLIKA FORUMDISKUS-
SIONERNA HAR SAMMANSTÄLLTS I EFTERHAND.

UTIFRÅN DE SVAR vägledarna lämnat kunde nätverket utläsa vissa teman eller rubriceringar som senare kom att användas för att systematisera vägledarnas erfarenheter av, och uppfattningar om vad mångkulturell vägledning är och vad som krävs av vägledaren.

I FÖRSTA HÅND framkom tre olika huvudrubriker i underlaget som kan tolkas som överensstämmande med analysmodellen nedan.

-  Medvetenhet och engagemang
-  Kunskap och förståelse
-  Färdighet och förmåga

FÖR ATT FÅ en överblick av resultatet har vi valt att illustrera detta genom att använda den analysmodell man i Scotland använder sig av för att kvalitetssäkra vägledningen. (QAA Scottish benchmark Career Guidance statement (2007). Se fig.



MEDVETENHET
OCH
ENGAGEMANG



KOMPETENSER

FÄRDIGHET
OCH
FÖRMÅGA

KUNSKAP
OCH
FÖRSTÅELSE



RESULTAT

EFTER BEARBETNINGEN AV VUXENVÄGLEDARNAS diskussioner i de representerade länderna diskuterades i vilken utsträckning resultatet speglade den kunskap och de erfarenheter nätverkets representanter själva hade vid denna tidpunkt.

NÄTVERKET enades om att resultatet är representativt enbart utifrån de diskussioner som förts vid angivna tillfällen, men kan bekräfta den erfarenhet, de tankar och den kunskap nätverkets medlemmar har.

RESULTATET kan också sägas spegla resultatet i Launikaris och Puukaris (2005) forskning i vilken framkommer att vägledaren bör ha en medvetenhet om sig själv, ha en förståelse av omvärlden samt relevanta färdigheter.

ANVÄNDNINGEN av resultatet kan vara av reflekterande karaktär, underlag för vidare diskussioner eller handlingsinriktat.

NEDAN presenteras det resultat som framkommit utifrån tidigare nämnda huvudrubriker samt vägledarnas uppfattningar om hur de bäst kan utveckla sin kompetens.





MEDVETENHET OCH ENGAGEMANG

- Att vara öppen och vilja mötas
- Hög medvetenhet om min egen ryggsäck
- Att respektera och vara intresserad av andra kulturer och vara nyfiken
- Att uppskatta den andra personen som en individ och en representant för sin kultur
- Att hitta nya dimensioner hos sig själv som vägledare
- Att kunna omstrukturera de egna värderingarna och att vara vaksam på de egna "skuggsidorna"
- Att vara ödmjuk
- Vägledaren måste vara i balans med sin egen kultur

RÖST: ..."vägledning skall ses i relation till individens sätt, förutsättningar och villkor att göra val utifrån tillgängliga alternativ och möjligheter".



KUNSKAP OCH FÖRSTÅELSE

- ☒ Grundfakta om samhället, kultur och de alternativ som finns möjliga
- ☒ Känna till barriärer i arbete och utbildning, både formellt och informellt
- ☒ Känna till miljöer där mångfald betraktas som en resurs
- ☒ Bygga på en bred definition av kultur och mångfald
- ☒ Fokus på individen i dennes sammanhang
- ☒ Man måste tåla det okända och ostrukturerade
- ☒ Kulturell kompetens förändras under tid
- ☒ Både vägledare och vägledad är del av sin kultur
- ☒ Mötet är viktigare än kultur
- ☒ Kulturell kompetens är insikt, utsikt och framsikt

RÖST: ..."vägledarens professionella kompetens syns i den individuella personens sätt att göra val bland de möjligheter och alternativ som erbjuds".



FÄRDIGHET OCH FÖRMÅGA

- Att vara empatisk
- Förmåga att kunna underlätta delaktighet och sammanhang
- Att kunna lyssna/lyssna av
- Att ställa relevanta frågor
- Att se kontext och helhet
- Att balansera de olika kulturerna
- Att vara resurs- och möjlighetsorienterad
- Att konkretisera sammanhang
- Att vara handlings- och aktivitetsinriktad
- Att använda visualiserande material
- Att informera och skapa kartläggningmaterial
- Att använda gruppen
- Att känna till validering och valideringsprocessen

RÖST: ..."när man glömmer vem man
samtalar med är man kompetent".



VÄGLEDARENS VÄG ATT UTVECKLA SIN KOMPETENS

- ☑ Genom livserfarenhet
- ☑ Genom att vidga sina perspektiv
- ☑ Genom media
- ☑ Genom möten
- ☑ Genom utbildning
- ☑ Genom reflektion
- ☑ Genom strukturerade sammankomster med sina kollegor/kollegahandledning
- ☑ Genom att ta del av ny forskning

CITAT: "BEFORE HE BECAME A MIGRANT
HE WAS A HUMAN BEING!"

Shahamak Rezaei, Ph.D, Associate Professor:
Roskilde University



ATT REFLEKTERA VIDARE ÖVER

- ☒ Väglädare bör vara mera uppmärksamma på förhållandet mellan vägledning – pedagogik – information
- ☒ Vara medvetna om förståelse kontra kategorisering, den etiska dimensionen
- ☒ Vara medvetna om balansen mellan det personliga – det intellektuella – det kulturella
- ☒ Vara uppmärksam på betydelsen av den egna kulturella identiteten

VI TILLHÖR ALLA, VAR OCH EN, EN KULTUR I EN ELLER ANNAN
MENING, SOM OMSLUTER OSS ELLER UTESLUTER OSS.

ALLA STRÄVAR vi efter en tillhörighet i gruppen och i samhället. För vägledaren är mötet och samtalet i vägledningssituationen en respektfull och etisk balansgång.

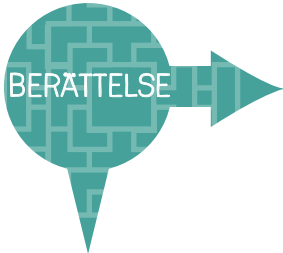
VÄGLEDNINGSMODELLEN (se fig. härintill) kan ses som en grundmodell för de överväganden vägledaren bör göra inför varje enskilt möte.



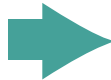
VÄGLEDNINGSMODELL FÖR MÅNGKULTURELL VÄGLEDNING



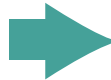
FÖRHÅLLNINGSSÄTT
FÖRESTÄLLNINGAR
FÖRDOMAR
TEORI/PRAKTIK
VERKTYG BL.A.



ALTERNATIVA
LÖSNINGAR



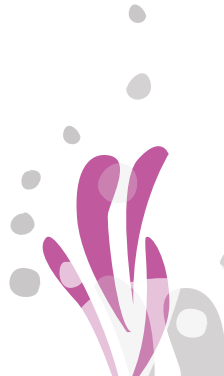
HANDLING



MÅL



VEM ÄR JAG?
VAD KAN JAG?
VAD VILL JAG?
VILKA MÖJLIGHETER FINNS FÖR MIG?





REFERENSLITTERATUR

- CEDEFOP (2009) Panorama series; 164 Practitioners
- EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK (2008)
The Concept of Competence
- INRP - (2007) Service de Veilles scientifique et technologique, la letter d'information nr 25
- NVL (2008) Aspects on Workinglife Knowledge in Nordic Adult Counseling
- OECD (2004) Council of the European Union
- THE EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (EFT) (2009)
On Demand: Career Guidance in Europe
- QAA SCOTLAND (2007) Scottish subject benchmark statement, Career Guidance
- ELPGN TOOLS NO 1 (2011) Lifelong Guidance Policy Development: An European Resource Kit
- ELPGN CONCEPT NOTE NO 1 (2011) Flexicurity, Implications For Lifelong Career Guidance
- ELPGN CONCEPT NOTE NO 3 (2011) Career Management Skills, Factors in Implementing Policy Successfully
- IAEVG/AISOP (2003) Competencies for Educational and Vocational Guidance
- LAUNIKARI M, PUUKARI S (2005)
Multicultural Guidance and Counseling
- LORENTZ H, (2006) Interkulturella perspektiv: pedagogik i mångkulturella lärandemiljöer
- RINGSTRÖM A-C, Vägledning i validering.
Valideringsdelegationen RAPPORT 2005/13.5
- SJÖGREN A, (1993). Här går gränsen



MEDLEMMAR I DET NORDISKA VUXENVÄGLEDARNÄTVERKET 2012

DANMARK: Mette Werner Rasmussen, Jobcenter Köpenhamn

FINLAND: Carola Bryggman, Regionförvaltningsverket i
Västra och Inre Finland

FÄRÖARNA: Hanna Jensen, Studentaskúlin og HF-skeiðið
í Eysturoy

GRÖNLAND: Beth Krogh, Center for Vejledning i Grønland

ISLAND: Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir,
Education and Training Service Centre
Anna Sigurdardóttir, Svan ehf

NORGE: Ingerd Lorange, Norwegian Agency for
Lifelong Learning, Vox

SVERIGE: Ann-Christine Ringström, Malmö högskola

ÅLAND: Johan Tronestam, Ålands arbetsmarknads- och
studieservicemyndighet

NVL: Pirkko Sartoneva, koordinator, Medborgarinstitutens
förbund MiF

Nätverkets webbsida:

<http://www.nordvux.net/page/580/vagledning.html>

och temasida

<http://www.nordvux.net/page/69/vagledning.html>





