



FLYKTINGAR OCH
MIGRANTER SOM
ÅTERUPPBYGGARE

STRUKTUR FÖR SJÄLVSKATTNING AV KOMPETENSER FÖR VUXENUTBILDARE



WWW.UK.IOFC.ORG/M-R-REBUILDERS



MIGRANTER
ÅTERUPPBYGGARE

FLYKTINGAR

OCH
SOM

Utgiven av:

Erasmus + Partnerskap:
Initiatives of Change, UK – Projektledare
Progestión, Spanien
Kista Folkhögskola, Sverige
Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Turkiet

Projekt:

Gränsöverskridande interkulturellt och socialt entreprenörskap
2016-1-UK01-KA204-024623
www.uk.iofc.org/M-R-Rebuilders

ISBN: 978-1-9161358-1-9

STRUKTUR FÖR SJÄLVSKATTNING AV KOMPETENSER FÖR
VUXENUTBILDARE

är licensierad under en "Creative Commons Attribution-Non Commercial
4.0 International License"



Observera:

Handbokens innehåll speglar inte nödvändigtvis den Europeiska
kommissionens politik och synpunkter.

INNEHÅLL

Inledning	-	4
En struktur som bygger på behov och förmåga	-	5
Preliminära kriterier för självskattning av kompetenser	-	6
Verktyg 1. Självskattnings matris	-	9
Verktyg 2. En inre kompass för vuxenutbildare	-	11
Verktyg 3. Lärande genom komplexa adaptiva system	-	14
Hur kan man använda verktygen	-	17
Väsentligt lärande för utbildaren bortom alla verktyg	-	18
Referenser och länkar	-	20



INLEDNING

Flyktingar och migranter som återuppbyggare (KA2 Gränsöverskridande interkulturellt och socialt entreprenörskap) är ett partnerskap mellan organisationer från Storbritannien, Turkiet, Sverige och Spanien som utvecklar innovativa utbildningsstrategier för att stödja invandrare och flyktingar från Afrika, Mellanöstern, Magreb och Latinamerika. Projektet syftar till att stödja vuxenutbildare i sitt arbete att hjälpa migranter och flyktingar att bosätta sig i sina nya samhällen, bygga upp sina liv och så småningom bidra till utvecklingen av deras ursprungsländer.

Projektet kommer att skapa en utbildningsplan (handbok) för vuxenutbildare, en struktur som ska hjälpa vuxenutbildaren att göra en självskattning av hens egen kompetens, samt indikatorer för utvärdering av vuxenutbildningens effektivitet i integrationen av invandrare och flyktingar.

Partnerna kommer från både akademiska och ideella organisationer med en gemensam bakgrund i arbete med flyktingar och migranter, och erbjuder kompetensutveckling och ledarskapsutbildning. Samarbetspartnerna är:

- Initiatives of Change UK, ledningskoordinatören som har utvecklat utbildning i kommunikation och förtroendebyggande, särskilt för flyktingar och migranter från Afrikas horn.
- Madridbaserad Asociación Progestión tillhandahåller tjänster för nordafrikansk och latinamerikansk diaspora som riskerar social utslagning. De driver en praktisk juridisk rådgivningsblogg som har över en miljon besökare.
- Kista Folkhögskola är ett vidareutbildnings skola i Sverige med en muslimsk profil.
- Migration, befolkning, utbildnings- och sysselsättningsforskningscenter, Hasan Kalyoncu University i Gaziantep, Turkiet undersöker behov av syriska flyktingfamiljer i Turkiet.

Vi kommer från olika utbildningssektorer: icke-formella, formella och informella inställningar. Så det är en möjlighet för dessa tre pedagogiska modaliteter att arbeta tillsammans, för att ge mening om hur vi tänker på utbildning. Det betyder att vi alla navigerar ut ur våra komfortzoner, och samtidigt är det en utmärkt möjlighet att visa att det är möjligt att arbeta tillsammans och få resultat från denna korsbefruktnings av idéer, kulturer och utbildningsmetoder. Det är därför det ledarskap som varje partner antar i sin tur är ett utmärkt tillfälle att lära av våra olika eller likadana stilar, sätt att tänka och att göra utbildning och träning, är värdefull för så många som normalt är marginaliserade i sina nya samhällen och/eller i sina ursprungsgemenskaper.

Den struktur för självskattning av kompetenser är ett interaktivt, open-source virtuellt verktyg där vuxenutbildare kan bedöma sina egna kompetenser. Strukturen bygger på vår kollektiva expertis inom olika utbildningsformer.

Arbete med flyktingar och migranter utmanar rollen både som "lärare och student". Trauma, rädsla och ångest är viktiga faktorer, och vuxenutbildaren behöver ta hänsyn till detta och anpassa sitt synsätt i enlighet därmed. Vuxenutbildaren måste dyka djupt in i sin egen erfarenhet för att upptäcka hur man ska hantera relationen till migranten/flyktingen.

Den nyanlända ska förmodligen, i bästa fall, snart etablera sig i det nya landet. Kvaliteten på etableringsfasen beror till stor del på migrantens eller flyktingens självförtroende och förmåga att skapa positiva nätverk. Utbildaren är sannolikt en av de viktigaste förebilderna i denna process. Utbildaren bör därför utveckla sina egna egenskaper och färdigheter för rollen att styra migranten eller flyktingen till ett nytt system, nytt språk och nytt sammanhang i allmänhet. Några av de viktigaste egenskaper som vuxenutbildare därför behöver uppvisa är improvisationsförmåga och intuition, som är viktigare än fastställda kriterier för bedömningen.



EN STRUKTUR SOM BYGGER PÅ BEHOV OCH FÖRMÅGA

För att utveckla kriterierna för självskattning gjorde vi fältstudier i våra respektive länder bland vuxenutbildare och deras deltagare. Vårt mål var att ta reda på vad det är som de värderar, strävar efter eller behöver i deras dagliga liv och professionellt arbete. Vi genomförde gruppintervjuer i var och en av de "nyanlända", "nybyggare" och "etablerade" kategorierna av flyktingar och migranter för att identifiera vilka kriterier som bäst definierar varje grupp, och skapade en viktskala för vart och ett av kriterierna. Med hänsyn till denna information förde vi samtal med eller konsulterade vuxenutbildare från olika institutioner för vuxenutbildning för flyktingar och migranter i de samhällen de arbetar i, i Sverige, Storbritannien, Turkiet och Spanien.

Det vi upptäckte var att, till skillnad från den "Handbok för vuxenutbildare" som vi hade utvecklat tidigare, spelade olika nivåer av etablering i ett land

ingen stor roll. Det verkar som att dessa nivåer är viktiga när det gäller "vad man ska undervisa", men inte "hur man lär sig". De kompetenser som en vuxenutbildare behöver ha, utöver hans kunskaper i ämnet, verkar vara mycket likartade mellan olika grupper av flyktingar och migranter.

Vad som också framträdde i förberedelseprocessen var att det viktigaste verktyget för lärande och utveckling för en vuxenutbildare är deras deltagare. Det är när läraren möter deltagaren som lärandet händer, eftersom varje ögonblick, varje grupp, och varje person är unik. Utöver läroplanerna och undervisningsmaterialet är huvudfaktorn i upplevelsen utbildarens kapacitet att förstå behoven, förmågan, rättigheterna och det egna ansvaret hos deltagaren och möta dem på bästa möjliga sätt under de givna omständigheterna.



PRELIMINÄRA KRITERIER FÖR SJÄLVSKATTNING AV KOMPETENSER

Principerna för denna kompetensbaserade struktur baseras på följande (Mulder, 2017):

- Kompetenserna baseras på Handbok för vuxenutbildare.
- Kompetensutveckling av vuxenutbildare utvärderas ofta (före, under och efter inlärningsprocessen) av sig själv och av mentorer.
- I lärande och utvärderingsprocesser integreras kunskaper, färdigheter, attityder och sammanhang.
- Eget ansvar och självreflektion av vuxenutbildare stimuleras.
- Vuxenutbildare i skolor och i andra undervisnings, handledningssituationer uppfyller sina roller som coach, mentorer och experter i balans.

Som partnerskap erkänner vi att begreppet "kompetens" är mångdimensionellt, och specifik användning och tolkning av begreppet beror på det sammanhang där vuxenutbildare arbetar.

Denna kompetensbedömning är kopplad till Handbok för vuxenutbildare som skapades av partnererna på sex olika språk [1]. Denna handbok omfattar fem moduler för livslärande:

- **Hållbart uppehålle:** Konsten att täcka grundläggande mänskliga behov och rättigheter.
- **Tillgivenhet och tillhörighet:** Konsten att ta hand om, och acceptera att någon tar hand om mig.

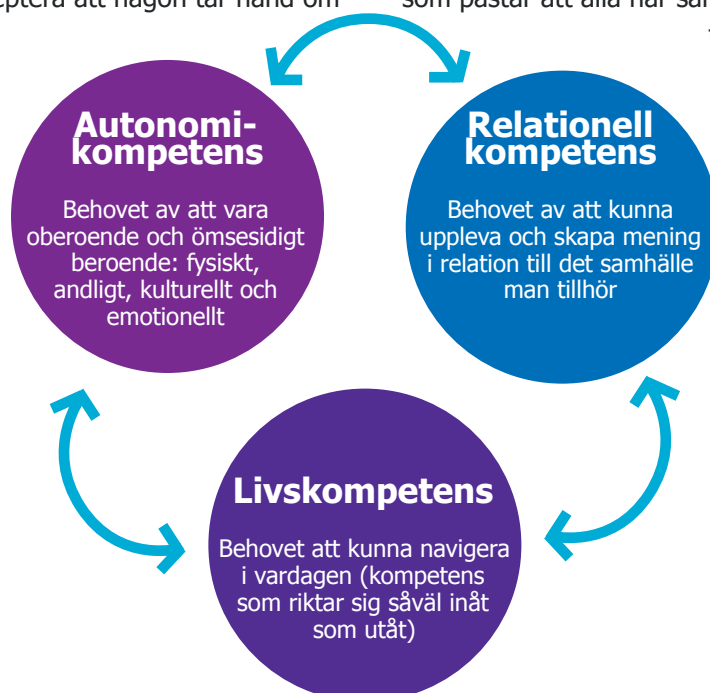
- **Förebyggande och skydd:** Konsten att främja mänsklig säkerhet.
- **Förståelse:** Konsten att vara öppen för det främmande, utveckla kritiskt och konstruktivt tänkande och engagemang.
- **Deltagande i sociala företagande initiativ:** Konsten att förbättra socioekonomiska värden för samhällen.

Dessa moduler för livslärande baseras på: (i) Universell deklaration om mänskliga rättigheter 1948; (ii) Manfred Max-Neefs mänskliga grundläggande behov [2]; (iii) De centrala mänskliga förmågorna enligt Amartya Sen och Martha Nussbaum; (iv) De kognitiva, affektiva och psykomotoriska lärandetaxonomierna av Benjamin Bloom och David Krathwohl.

Modulerna för livslärande byggdes med hänsyn till över 250 behov och förmågor uttryckta av flyktingar och migranter i kontakt med projektets partnerspartners.

Dessa behov och förmågor ska i det här sammanhanget betraktas som ett värdebaserat system som delas av alla kulturer, och inom vilket man relaterar till och interagerar med andra individer i riktning mot, såväl samhällens emancipation som dess bestämmelse, om hur man som individ kan utleva dessa värden för sitt eget och andras välbefinnandes skull.

Med tanke på detta har vi skapat en kompletterande struktur baserat på Självbestämmande Teori (SDT) [3], som påstår att alla har samma tre grundläggande behov för meningsfullt och säkert liv:



När en vuxenutbildare först möter deltagaren är det viktigt att förstå hans situation. Flyktingar och migranter upplever ett brett spektrum av känslor när de kommer till ett annat land. Deras möjligheter i livet beror i stor del på deras förhållningssätt till sin situation. Vuxenutbildarens inställning till dem kommer att påtagligt påverka deras livskvalitet, utbildning och engagemang i deras nya samhälle.

Tabellen nedan visar kopplingen av ovanstående kriterier med Handbokens fem undervisningsmoduler.

Självbestämmande teori	Autonomikompetens	Livskompetens (kompetens som riktar sig såväl inåt som utåt)	Relationell kompetens
'Flyktingar och migranter som återuppbyggare' Projektets Handbok	Förebyggande och skydd	Hållbart uppehålle	Tillgivenhet och tillhörighet
		Deltagande i sociala entreprenöriella initiativ	
	Förståelse		

Följande diagram visar länken mellan Handboken och Struktur för självskattning av kompetenser för vuxenutbildare:



På grundval av dessa kriterier och det material som samlades in under fältarbetet har vi sammanställt tre verktyg som vi hoppas kommer att kunna vara användbara för vuxenutbildare när de ska förverkliga och införliva handbokens moduler i sin undervisning och i sina relationer med flyktingar och migranter samt när de bedöma hur de möter sina egna och sina samhällens behov.

”Självskattnings matris” är en direkt tillämpning av de psykologiska behov som självbestämmandeteorins anser vara giltiga i en pedagogs situation.

”En inre kompass för vuxenutbildare” är ett

empiriskt verktyg baserat på våra spanska kollegers fältarbete.

Slutligen är ”Lärande genom komplexa adaptiva system” ett verktyg vi lånade från komplexitetsteorins ”Human Systems Dynamics”, som ansluter sig till självbestämmandeteorin och som dessutom tillhandahåller ytterligare instrument för situationer av konflikt och osäkerhet.

[1] www.uk.iofc.org/M-R-Rebuilders

[2] Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1992). Development and human needs. *Real-life economics: Understanding wealth creation*, 197-213.

[3] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.



VERKTYG 1. SJÄLVSKATTNINGS MATRIS

Matrisen är baserad på Självbestämmande teorin. Vi har separerat livskompetens i en intern och en extern kategori för att ge en mer detaljerad undersökning av denna mycket viktiga aspekt.

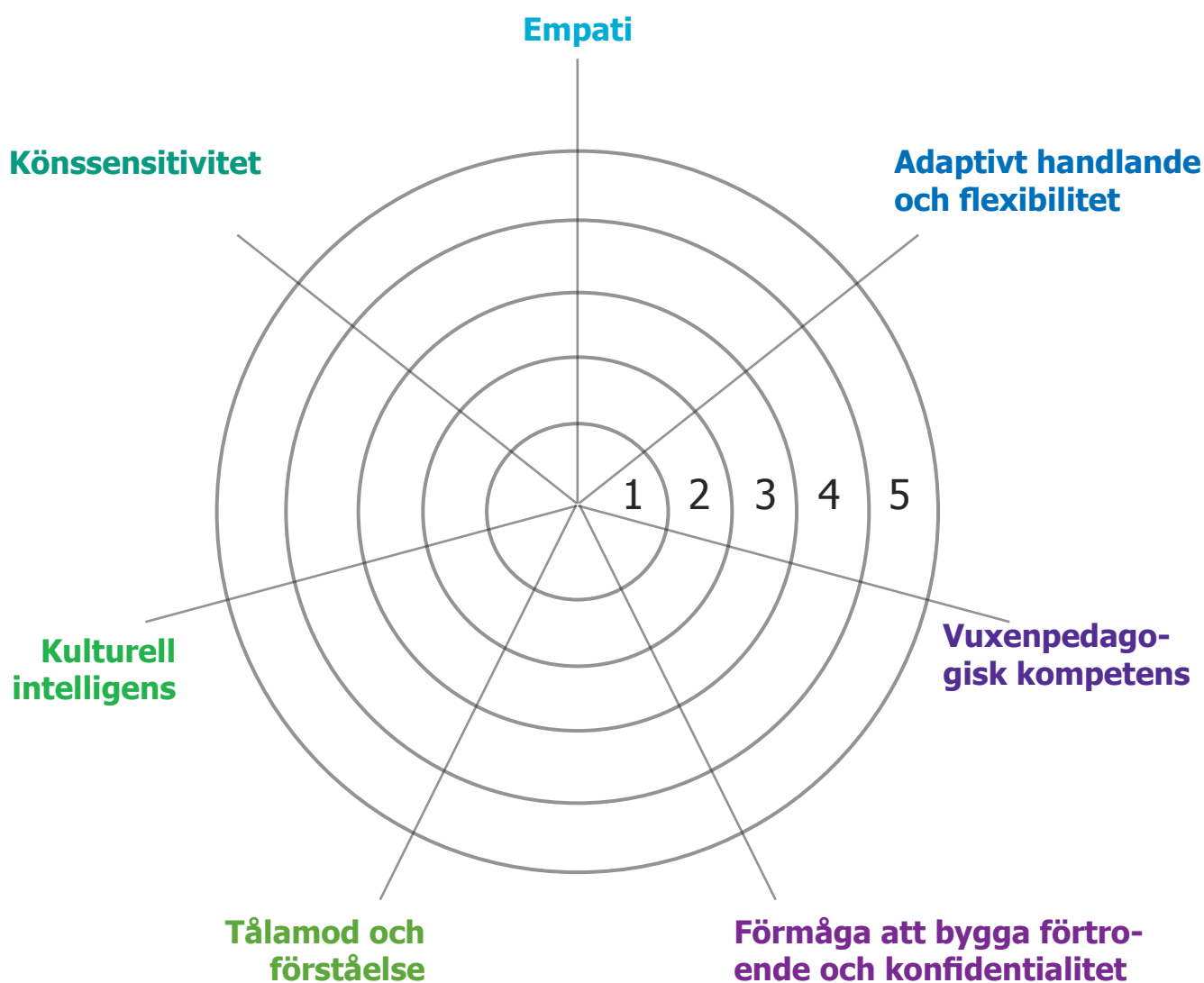
Mitt förhållande till:	Livskompetens (intern)	Livskompetens (extern)	Relationell kompetens	Autonomi-kompetens
Mig själv	Hur mår jag idag? Vilka känslor upplever jag just nu? Hur reflekterar dessa känslor i min kropp?	Var är jag idag i förhållande till mina mål (personliga och professionella)?	Vilka känslor har jag om mig själv idag? Vad har jag gjort och vad ska jag göra för att ta hand om mig själv idag / den här veckan / den här månaden?	Vilka steg kan jag ta för att påverka de viktiga områdena i mitt liv? Vad har jag gjort nyligen eller planerar att göra snart som är inspirerad av mina egna mål och önskemål, och vilka uppgifter känner jag tvungen att göra?
Mina kollegor	Vilka personliga egenskaper har nyligen hjälpt mig att bygga bra arbetsrelationer?	Vilken roll har jag nyligen spelat i mitt lag? Vilken av mina professionella styrkor har jag nyligen använt i samarbete med mina kollegor?	Vad har jag nyligen gjort för att stödja mina kollegor? Vad har de gjort för att stödja mig?	När har jag nyligen känt mig överarbetat? När bad jag om hjälp förra gången? När har jag gärna hjälpt mina kollegor? Vilka principer har gjort det möjligt för oss att dela arbetsbelastningen och ta kredit för våra framgångar?
Deltagare	Hur mår de deltagarna som jag har interagerat med nyligen? Hur kan jag hjälpa dem att bättre hantera sina känslor? Vad behöver jag för att hjälpa dem?	Från vad jag upplever, vilka är de viktigaste utmaningarna för de deltagarna jag interagerar med? Vilka färdigheter och kompetenser skulle påskynda deras lärande? Hur skulle de vilja att jag skulle stödja dem? Vad behöver jag för att stödja dem?	Vad har jag gjort för att skapa en tillitsstämning och tillhörighet när jag arbetar med deltagarna? Vad mer kan jag göra?	Hur har jag nyligen hjälpt deltagarna att utveckla sitt självförtroende? Hur kan jag hjälpa dem att sätta sina egna mål och ta ansvar för sitt lärande?

Mitt förhållande till:	Livskompetens (intern)	Livskompetens (extern)	Relationell kompetens	Autonomi-kompetens
Organisation(-er) jag jobbar med	Vilka är mina personliga värderingar som är särskilt viktiga för mig idag? Vilka är värdena på organisationen / organisationerna jag jobbar med? Hur förhåller de två till varandra?	Vilka är de viktigaste kraven i organisationen(-erna) jag jobbar med? Hur har mitt arbete nyligen bidragit till dessa styrkor? Vilka nya färdigheter och kompetenser lär jag mig i arbetet?	Vad tycker jag om organisationskulturen på min arbetsplats idag? Vad har jag nyligen gjort för att skapa en bra arbetsetik som gör det möjligt för den eller de organisationer jag jobbar med att trivas?	Vad tycker jag om beslutsprocessen i min organisation? Genom vilka processer har jag nyligen påverkat organisationens mål och arbetssätt? På vilka områden i mitt arbete kan jag ställa mina egna mål och välja egna metoder för att uppnå dem, och på vilka områden kan jag inte utöva sådan frihet?
Mitt samhälle	Vad tycker jag om de aktuella problemen i mitt samhälle idag? Hur kan jag lösa dessa problem genom att utöva mina värden?	Hur har jag nyligen bidragit till att bygga samhället och skapa social kapital? Vad har jag gjort för att klara och trivas i en komplex och mångsidig miljö, i situationer med snabba förändringar och hög osäkerhet?	Hur har mitt senaste arbete relaterat till migranternas och flyktingarnas behov? Vilka personliga egenskaper hjälper mig att trivas i ett mångkulturellt sammanhang?	Vilka principer hjälper mig att balansera min individuella frihet och ansvar för mitt samhälle?
Det globala samhället	Vilka är mina personliga värden, värdena på den eller de organisationer som jag jobbar med och mitt samhälle, som uppmuntrar ett globalt samhällsansvar för mänskligheten?	Vilka färdigheter, kvaliteter och kompetenser har jag nyligen upptäckt i mig själv som är användbara och värderade i alla samhälle, alla kulturer? Vad har jag gjort för att uppmuntra eleverna att använda sina kunskaper för att stärka ett multikulturellt globalt samhälle? Vad mer kan jag göra?	Vad har jag nyligen lärt mig om min identitet och ansvar som global medborgare? Vad har jag nyligen gjort för att vårda deltagarnas känsla av global tillhörighet och omsorg för planeten? Vad mer kan jag göra?	Hur hjälper mina flera tillhörigheter (min kulturella och (icke-) religiösa bakgrund, arbete, utbildning, familj, vänner, hobbyer etc.) mig att ha flera perspektiv på mitt liv? Vad har jag nyligen gjort för att uppmuntra deltagarna att ha så många perspektiv på sina liv? Vad mer kan jag göra?

HUR MAN ANVÄNDER DETTA VERKTYG

Ta tid att reflektera över dessa frågor regelbundet, kanske i slutet av varje termin. Du kan ta anteckningar av dina observationer. Verktöget blir ännu mer effektivt om du gör det tillsammans med en betrodd kollega.

VERKTYG 2: EN INRE KOMPASS FÖR VUXENUTBILDARE



HUR MAN ANVÄNDER DETTA VERKTYG

1. Du kan använda verktyget ofta, en gång i veckan eller en gång i månaden. Reflektera över varje dimension och svara på frågorna nedan.
2. Hur känner du att du har klarat dig i denna dimension? Betygsätt dig själv på skalan 1 till 5:
1 = Jag är inte medveten om denna förmåga / färdighet i mig själv 2 = Jag behöver stöd för att förbättra denna förmåga / färdighet 3 = Jag känner mig kompetent i denna förmåga / färdighet en del av tiden 4 = Jag känner mig kompetent i denna förmåga / färdighet för det mesta 5 = Jag känner mig tillräckligt behörig i denna förmåga / färdighet för att hjälpa andra att utveckla den
3. Sätt en punkt på respektive nivå på diagrammet.
4. När du har reflekterat över alla dimensioner, bind ihop punkterna genom att dra ett streck mellan dem. Vad ser det ut som? Är det "taggigt", med höga poäng i vissa och låga poäng i andra? Helst bör ditt diagram se ut som en jämn cirkel så nära den yttre cirkeln som möjligt.
5. Tänk ut ett praktiskt steg för varje dimension som hjälper dig att förbättra ditt diagram till nästa gång
6. Du kanske vill dela ditt diagram med en annan lärare och bjuda in dem att skapa egna, så att du kan jämföra dem om du vill och utbyta idéer om hur ni kan stödja varandra för att göra förbättringar.

EMPATI

Empati handlar om att hålla professionell opartiskhet, samtidigt som man förstår och går in i andras känslor, utan att ta på sig ägandet av själva frågan. I självskattningskänslor kan det vara bra att fråga dig själv om du tar hem andra människors bördor eller problem. I de bästa fallen behåller den empatiska lyssnaren balansen mellan att vara en aktör bland andra aktörer. Utmaningen är att lyssna till andras problem och erfarenheter med ett öppet hjärta, utan att låta ägandet av problemen bli ditt.

Fråga dig själv: Till vilken grad har jag nyligen kunnat...

- lyssna utan fördomar eller behov av att kontrollera situationen, "fixa" saker?
- sätta mig i den andras skor, försök att förstå deras avsikter, deras perspektiv, deras anledningar?
- lyssna utan att tänka på nästa sak jag ska säga?

ADAPTIVT HANDLANDE OCH FLEXIBILITET

Att använda samma metoder för olika personer och / eller situationer är att vara rigid. Som ögonen anpassas till olika grader av ljus, får vuxenpedagogen ett bättre resultat när man börjar från "vad som är". Hur är gruppen idag? Har det hänt något sedan igår? Vad innebär det för dagens lärande?

Fråga dig själv: Till vilken grad har jag nyligen kunnat...

- observera gruppens eller personens humor innan, mitt i och i slutet av interaktionen?
- observera skiftningarna i grupp / individuell dynamik från en dag till en annan?
- anpassa formatet eller takten i mitt arbete till denna dynamik, om detta förbättrar resultatet?

[1] Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Routledge.

VUXENPEDAGOGISK KOMPETENS

I grekiskan skiljer sig orden "andragogik" som betyder ungefär "mansledande" och "pedagogik" som betyder ungefär "barnledande". I svenskan används begreppet andragogik främst i sammanhang som rör vetenskapen om vuxenpedagogik till skillnad från det praktiska utövandet av vuxenutbildning. Hur som helst är det viktigt att man inom vuxenutbildning kan se skillnader gentemot barns inlärning. Malcolm Knowles [1] har föreslagit en teori baserad på sex antaganden relaterade till motivationen av vuxenutbildning:

1. **Behöver att veta:** Vuxna behöver veta orsaken till att lära sig något.
2. **Bas:** Erfarenhet, inklusive fel, utgör grunden för inlärningsaktiviteter.
3. **Självbegrepp:** Vuxen deltagare måste vara ansvarig för sina beslut om utbildning och involverad i planering och utvärdering av det.
4. **Lämplighet:** Vuxna är mest intresserade av att lära sig ämnen med omedelbar relevans för sitt arbete och / eller personliga liv.
5. **Orientering:** Vuxenutbildning är problemcentrerat snarare än innehållsorienterat.
6. **Motivation:** Vuxna svarar bättre på interna än externa motivatorer.

Fråga dig själv: Till vilken grad har jag nyligen kunnat...

- motivera deltagarna genom att tillhandahålla material som är tillämpligt på deras omedelbara personliga och professionella behov?
- låta deltagarna utnyttja sina tidigare erfarenheter, både bra och dåligt, i sin inlärningsprocess?
- låta deltagarna avsiktligt och konstruktivt påverka sin inlärningsprocess, inklusive planering och utvärdering?



FÖRMÅGA ATT BYGGA FÖRTROENDE OCH KONFIDENTIALITET

Flyktingar och migranter har upplevt stora utmaningar. De har skäl att vara försiktiga med personlig information. De är mycket medvetna om riskerna för sig själva och deras släktingar.

Därför är vuxenutbildarens förmåga att skapa "säker plats" avgörande. Säker plats skapas av ömsesidigt förtroende mellan deltagare, lärare och lärmiljön. Sekretess är den uppenbara uppförandekoden för alla som är engagerade i det känsliga arbetet med inre och yttre lärande i deras nya samhällen.

Fråga dig själv: Till vilken grad har jag nyligen kunnat...

- uppmuntra respekt för personliga gränser mellan individer?
- respektera mina egna gränser och erbjuda adekvat hjälp och stöd utan att dränera mina egna resurser?
- behandla känsliga situationer på ett adekvat sätt?

TÅLAMOD OCH FÖRSTÅELSE

"Kärlek, fred och förståelse" kan vara ett gammalt uttryck från "Flower Power" perioden. Ändå belyser det effektiva förutsättningar för inläring, särskilt när deltagarna kan vara i ett ganska sårbart tillstånd.

För att kunna absorbera nya koncept, när man lever i en stressad situation, behöver den vuxna deltagaren frid i hjärtat. Kärlek är ett starkt ord, men lärandet blir effektivare när deltagare "älskar" sin utbildning. Detta kan också leda till en mer avslappnad inställning till vardagen, vilket kommer att vara till hjälp när det gäller att förstå deras nya sammanhang.

Fråga dig själv: Till vilken grad har jag nyligen kunnat...

- skapa en avslappnad, icke-dömande atmosfär i gruppen?
- uppmuntra deltagarna att vara sanna mot sig själva?

- göra humor och lekfullhet en del av inlärningsprocessen?

KULTURELL INTELLIGENS

Kulturell intelligens kan förstås som förmågan att relatera och arbeta effektivt interkulturellt. Det kan finnas kulturella fördomar bland deltagare. Utbildare kan till och med använda kultur som en motiverande faktor i lärandet. Det är inte bara att "undervisa eleverna", det är mer att skapa ett inlärningsutrymme för de unika individerna i rummet för att inspirera varandra. Olika kulturer kan vara en bra inspiration i rätt sammanhang.

Fråga dig själv: Till vilken grad har jag nyligen kunnat...

- uppmuntra deltagare att ifrågasätta sina egna fördomar?
- använda mångfalden som en resurs för lärande?
- utmana mina egna fördomar och uppskatta mångfalden?

KÖNSSENSITIVITET

Könssensitivitet avser målet att förstå och ta hänsyn till de samhälls- och kulturfaktorer som är inblandade i könsbaserad utestängning och diskriminering inom de mest skilda områdena av det offentliga och privata livet. Den fokuserar främst på fall av maktmissbruk och de strukturella nackdelarna i kvinnors positioner och roller.

Fråga dig själv: Till vilken grad har jag nyligen kunnat...

- observera könsmonster mellan deltagarna?
- göra deltagarna medvetna om sina egna könsförutsättningar och hantera dem?
- observera mina könsfördomar och hantera dem?



VERKTYG 3. LÄRANDE GENOM KOMPLEXA ADAPTIVA SYSTEM

Komplexitetvetenskap forskar om system som består av flera komponenter vars beteende är extremt svårt att förutsäga, till exempel organisationer och grupper av människor. Det kan vara till hjälp när man analyserar de mönster vi möter i våra arbetsliv. I vårt

tredje verktyg lånar vi från de komplexitetsvetenskapliga verktygen "Radical Inquiry och Adaptiv action".

Beskrivningen nedan lånas från webbplatsen Human Systems Dynamics [1] med generös tillåtelse från en av medarbetarna, Glenda Eoyang.



RADICAL INQUIRY

Radical Inquiry är en process av reflektion och utforskning som hjälper dig att bygga systemövergripande klarhet och tydligheten. När du blir klarare över de mönster du vill ha hittar du sätt att engagera dig med andra och din närmiljö för att påverka uppkomsten av dessa mönster.

Radical Inquiry använder mönsterlogik för att hjälpa dig att:

- Förstå de mönster du vill ha
- Identifiera de nyckelomständigheterna som kan forma dessa mönster
- Utveckla en kort lista med enkla regler som kan ge information inför beslut och åtgärder som svarar mot dessa mönster

Att använda Radical Enquiry ger en klarhet över fokus och en intentionalitet i språket som att hjälper dig att anpassa handlande och beslutet i riktning mot de mönster som du anser passar dig bäst. Oavsett om du fullföljer Radical Inquiry som en personlig utvecklingsstrategi eller om du arbetar med en grupp för att utforma en gemensam Radical Inquiry är du överens med dig själv om de mönster du vill ha, skapar en medvetenhet om de kritiska mönstren, är medveten om vilka förhållanden som kan forma dessa mönster och redo att vidta de åtgärder som behövs för att dessa villkor i din dagliga verksamhet ska förverkligas. Radical Inquiry är ett sätt att ta individuellt och / eller gruppsvar för utförande och resultat.

[1] www.hsdinstitute.org

HUR ANVÄNDER MAN RADICAL INQUIRY

Det här verktyget liknar, enligt vår mening, själva fundamentet i självbestämmandeteorin. Vem är jag? Vad är viktigt? Hur kan jag anknyta? Frågorna motsvarar autonomi-, livs- och relationell kompetens. Det här verktyget ger en fjärde fråga (Vad vill jag ha?), vilket uppmanar en utbildare att reflektera över de mönster han eller hon vill se i sin arbetssituation. Frågorna nedan har inspirerats av Patterson och Wickstrom [1] och Stewart och Patterson [2].

1. Reflektera över frågan "Vem är jag?" (Vad är mitt arbete? Vad är huvuduppgiften för mig och deltagarna på institutionen? Vad är min roll som lärare? Lär vi oss av varandra? Vad är vår roll i samhället?)
2. Reflektera över frågan "Vad är viktigt?" (Hur skulle deltagare vilja utvecklas? Gäller det bara deras lärande, eller också deras liv i samhället? Vad är viktigare: att engagera sig i varandra eller följa regler? Vara nyfikna eller godkända test?)

3. Reflektera över frågan "Hur anknyter jag?" (Vilka strukturer, möten, dokument och verktyg använder vi tillsammans? Vad är formatet för våra interaktioner i klassen och på skolan? Fungerar de bra för våra ändamål? Vad gör jag vanligtvis för att stödja deltagarna att nå sina mål? Hur svarar deltagarna på mina åtgärder?).
4. Reflektera över frågorna "Vad vill jag ha?" Nu när du har tänkt på din egen och deltagarnas roller, prioriteringar och sätt att interagera, tänk på vad som behöver ändras. Det kan vara något som du och deltagarna ser i er själva (era roller) eller något i det som är viktigt för er (prioriteringar) eller något i sättet ni interagerar (lektionsformat, uppdrag etc.). Patterson och Wickstrom [1] rekommenderar att fokusera på inte mer än två eller tre saker på en gång och inte oro sig för resten, emedan i ett komplext system leder en förändring av bara ett mönster ofta till många andra förändringar.
5. Tänk på ett eller två enkla följdriktiga steg som du kan ta för att skapa dina önskade förändringar.

[1] Patterson, L., & Wickstrom, C. (2017). How Much Support Is Enough? 3 Tools Help Us Know When to Step In and When to Back Off. *Learning Professional*, 38(1), 48-53

[2] Stewart, M. A., & Patterson, L. (2016). Authentic engagement or just "playing school"? *Emergence: Complexity & Organization*, 18.



ADAPTIVT HANDLANDE [1]

Med Adaptivt handlande ställer du tre frågor: "Vad upplever jag?" frågan hjälper dig att namnge mönster av interaktion och beslutsfattande som skapar framgång. "Vad betyder det?" frågan hjälper dig att skapa mening i dessa mönster. "Vad ska göras?" frågan hjälper dig att komma fram till vilka åtgärder som behövs för att påverka dig och dina medarbetare så att ni kan nå större framgång och hållbarhet. Undersökningen handlar om frågor. Det handlar om att bemöta varje interaktion, varje situation, varje möjlighet med frågor om vad som kan läras i just detta ögonblick, i den här situationen, med den här personen. I den framväxande oförutsägbara världen av komplexa system är undersökandet det enda sättet du kan gå vidare på.

VAD UPPLEVER JAG?

När du är i undersökningen kan du samla information som du behöver att förstå och påverka mönster för interaktion och beslutsfattande som formar din värld. När din omvärld inte kan förutsägas eller kontrolleras, har svaren kort hållbarhet, men bra frågor hjälper dig att hitta alternativa åtgärder för att närma dig formbarhet och hållbarhet.

VAD BETYDER DET?

Du samlar information från din närmiljö för att fatta beslut och vidta åtgärder i din omvärld. Att bedriva en undersökning gör att du kan se tydligt och vara öppen för verkligheten runt dig.

- Förvandla fördomar till nyfikenhet.
- Förvandla oenighet till ömsesidig utforskning.
- Förvandla självförsvar till självreflektion.
- Förvandla antaganden till frågor.

VAD SKA GÖRAS?

När du befinner dig i undersökningen uppvisar du mönster av beteende som hjälper dig att se, förstå och påverka din omvärld. När du befinner dig i undersökningen kan du:

- ställa frågor som du inte kan svara på;
- försöka förstå personer du inte håller med;
- utforska "Vad händer om ..." frågor för att förstå eventuella konsekvenser av ett handlande;
- finna förtröstan även i tvetydighet;
- bjuda in människor i konversationer där ni söker svar tillsammans;
- fråga andra vad de ser och beakta noga deras insikter;
- förbli öppen för, och aktivt sökande av ny kunskap och nya insikter;
- fråga andra för att lära dig av vad de vet;
- identifiera färdigheter du själv inte har och hitta en lärare som hjälper dig att lära dig;
- betrakta dina egna personliga interaktioner genom en undersökningslins;
- be dina kollegor att dela sina uppfattningar om din påverkan på dem med dig;
- öppna dig själv för att lära av andra om deras behov.

HUR ANVÄNDER MAN ADAPTIVT HANDLANDE

Om du har en konflikt eller ett problem som kommer upp igen och igen, överväga följande steg.

1. Fråga "Vad upplever jag?", dvs "Vad ser jag i min situation?" Gör anteckningar över en tidsperiod, för att observera de mönster som kan dyka upp i andras och ditt eget beteende.

2. Fråga "Vad betyder det?" För att svara på den frågan, försök använda de adaptiva förslagen på handlingar: förvandla fördomar till nyfikenhet; förvandla oenighet till ömsesidig utforskning; förvandla självförsvar till självreflektion; förvandla antaganden till frågor. Observera vad som händer när du gör det under en tidsperiod. Hur utvecklas ditt perspektiv på situationen?

3. Fråga "Vad ska göras?", dvs "Vilka steg kan jag ta i min situation? Tänk på tipsen i rutan "Adaptivt handlande" ovan.

[1] www.hsdinstitute.org

HUR KAN MAN ANVÄNDA VERKTYGEN

De föreslagna verktygen presenterar ett urval av vad vi hoppas blir enkla men djuplodande instrument för en inre undersökning för en lärare som kontinuerligt vill lära sig att förbättra sitt arbete. Om du undrar vilket verktyg som bäst passar dina syften är det här ett enkelt förslag. (Naturligtvis kan du välja vilket verktyg du vill, och anpassa det till dina behov, så förslaget kan vara användbart om du inte vet var du ska börja).

Verktyg 1 ("Självskattnings matris") är bra för dem som arbetar i en formell institutionell miljö där innehållet i utbildningen och dess mål i stor del definieras av läroplaner (till exempel, du är lärare i en utbildningsinstitution), och du skulle vilja tänka på ditt arbete holistiskt - inte bara ditt förhållande med deltagarna, utan också dina kollegor, institutionen och samhället som helhet. Detta verktyg bör användas för en stor självskattning en eller två gånger per år (till exempel i slutet av varje term).

Verktyg 2 ("En inre kompass för vuxenutbildare") fokuserar på ditt förhållande till deltagarna och vad som händer i klassrummet. Men det är också bra för dem som vanligen arbetar med flyktingar och migranter en-och-en (som coach, rådgivare, mentor, terapeut). I det senare fallet kan du ersätta orden "deltagare", "klassrum"

och "grupp" av "personen jag jobbar med" eller "hens situation". Detta verktyg kan användas oftare, till exempel veckovis eller månadsvis.

Verktyg 3 ("Lärande genom komplexa adaptiva system") kan användas i båda situationerna, och det är särskilt användbart i situationer med stor osäkerhet eller där det finns konflikter. Ibland kan användningen kräva återkoppling och interaktion med andra, eller till och med i en grupp, om de mönster man observerar behöver förändras. Men även då är det första steget vuxenutbildarens personliga reflektion och observation. Detta verktyg kan användas när det behövs, till exempel när en svår eller motstridig situation uppstår.

Vi vill bjuda in dig att försöka se vad som fungerar för dig, och gärna använda specifika delar av verktygen och kombinera dem på ett annat sätt om du tycker att det är mer användbart. Det är att vara kreativ! De enda reglerna i denna process är: Var ärlig och snäll mot dig själv. Se alla erfarenheter som en lärandemöjlighet, ett steg, för både dig och dem du jobbar med.



VÄSENTLIGT LÄRANDE FÖR UTBILDAREN BORTOM ALLA VERKTYG

Utbildaren har en nyckelroll som dörröppnare för flyktingar och migranter till ett nytt land. Det handlar inte bara om språk och information. Det handlar också om kultur, beteende och andra informella, kontextuella frågor. Utbildaren har en viktig funktion som en förebild, och är ofta en migrant själv.

I de sista kapitlen har vi beskrivit några användbara metoder eller verktyg. Men det viktigaste verktyget är vuxenutbildaren. Hen är ofta den första, och inte sällan den enda personen flyktingar och migranter har chansen att vara med förutom korta formella möten, t. ex med handläggare i på Migrationsverket.

Utbildaren kan vara mycket kompetent, men utan medkänsla och närvaro allt som hen kan göra är att undervisa. För sårbara personer som flyktingar och invandrare måste fokus verkligen ligga på meningsfullt lärande, där människorna är i kärnan i den pedagogiska kontexten.

Att vara närvarande och beredd att möta sig själv är en bra start för utbildaren. Då utvecklas hens egna egenskaper med gruppen. Några av de föreslagna verktygen kan vara mycket användbara för att hjälpa en lärare att starta denna resa mot sig själv. De är bara exempel, bara ett sätt att påbörja självutforskningen, och förhoppningsvis kommer de att inspirera lärare att gräva djupare och använda andra verktyg, både nya och dem som de redan är bekanta med.

Det respektfulla mötet är nyckeln. Hur möter man människor som har gått igenom smärta och förtvivlan och nu står inför ett helt nytt sammanhang? Ett sätt att hantera en sådan komplexitet är att skapa en dialog. Genom att skapa en dialog öppnar utbildaren utrymme för deltagarnas egna initiativ. Där kan det livslånga lärandet börja!



REFERENSER OCH LÄNKAR

ALLMÄNNA REFERENSER OCH LÄNKAR

Mulder M. (2017) Competence and the Alignment of Education and Work. In: Mulder M. (eds) *Competence-based Vocational and Professional Education. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects*, vol 23. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4_11 pp 229-251.

Wesselink R., Biemans H., Gulikers J., Mulder M. (2017). Models and Principles for Designing Competence-based Curricula, Teaching, Learning and Assessment. In: Mulder M. (eds) *Competence-based Vocational and Professional Education. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects*, vol 23. Springer, Cham. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4_25 pp 533-553.

Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. 8th Ed. Routledge. London.

Patterson, L., & Wickstrom, C. (2017). *How Much Support Is Enough? 3 Tools Help Us Know When to Step In and When to Back Off*. Learning Professional, 38(1), 48-53

Stewart, M. A., & Patterson, L. (2016). *Authentic engagement or just "playing school"?*. Emergence: Complexity & Organization, 18

REFERENSER OCH LÄNKAR FRÅN PARTNERLÄNDERNA

Spanien - rekommenderad läsning och rekommenderade länkar

International Association of Social Educators (2005). *Marco Conceptual de las Competencias del Educador Social*. [Online] Available at: http://www.eduso.net/res/pdf/13/compe_res_13.pdf [Accessed 10.01.2018]

International Association of Social Educators
<http://aieji.net/>

Progestion blog: Contextualising the adult educator competences
<https://blogextranjeriaprogestion.org/>

National Agency for Quality Assessment and Accreditation of Spain, ANECA (Spanish initials) <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/DOCENTIA>

<https://blogextranjeriaprogestion.org/2017/06/06/dictamante-ue-sobre-educacion-y-competitividad/>

<https://blogextranjeriaprogestion.org/2018/02/21/actualizacion->

<manual-ccse-2018-enero-2018/>

<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/DOCENTIA/Documentacion-del-programa>

<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/DOCENTIA/Consecuencias-de-la-certificacion-del-modelo-DOCENTIA>

<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/PEP/Documentos-de-ayuda>

Turkiet - rekommenderad läsning och rekommenderade länkar

Celik, S. (2011). Characteristics and Competencies for Teacher Educators: Addressing the Need for Improved Professional Standards in Turkey. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(4). [online] Available at: <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2011v36n4.3> [Accessed 10.12.2017].

Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. (2017). Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Ankara [online] Available at: <http://oygm.meb.gov.tr/> [Accessed 10.12.2017].

Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Yetiştirme Ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, 2006. Temel Eğitime Destek Projesi "Öğretmen Eğitimi Bileşeni", Ankara.

Stor Britanien - rekommenderad läsning och rekommenderade länkar

Adult educators' curriculum 'Migrants and Refugees as Re-Builders':

Initiatives of Change, UK Erasmus+ partnership (2017). Curriculum for Adult Educators 'Migrants and Refugees as Re-Builders' [online] <http://uk.iofc.org/M-R-Rebuilders> (Last accessed 15.02.2018)

National Vocational Qualification - UK

The NVQ is a work based qualification which recognises the skills and knowledge a person needs to do a job. The candidate needs to demonstrate and prove their competency in their chosen role or career path.

<https://www.vocationaltraining.org.uk/nvq-overview>
<https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean>
<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/>

Skills development Scotland
<https://www.myworldofwork.co.uk/>

REFERENCES AND LINKS

Careers Wales

<http://www.careerswales.com/en/>

Northern Ireland Direct

<https://www.nidirect.gov.uk/campaigns/careers>

Professionella kompetenser för lärare i social ekonomi och solidaritetsekonomi:

Meredith, M. & Quiroz Nino, C (Coords), Arando, S., Coelho, L.S., Silva, M.F. & Villafuerte Pezo, A.M. (2015).

Professional Competences. In Meredith. M. & Quiroz Nino, C (Coords.) Enhancing studies and practice of the social and solidarity economy. York, York St John Erasmus Social and Solidarity Economy Consortium. [online]
<https://www.yorks.ac.uk/socialeconomy/handbook/chapter-4---professional-competences/> (Last accessed 15.01.2018)

