



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

**From Exclusion to Inclusion (FETI)
(fra eksklusjon til inkludering)-
En modell for opplæring og integrering
IO3: Delarbeid 3
2019-1-NO01-KA204-060276**

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for



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

PROSJEKT INFORMASJON

Prosjekt akronym: FETI

Prosjekt tittel: From Exclusion to Inclusion – A model towards upskilling and integration (Fra eksklusjon til inkludering- en modell for opplæring og integrering)

Prosjekt nummer: 2019-1-NO01-KA204-060276

Underprogram eller KA: KA2: Cooperation for innovation and the exchange of good practices (samarbeid for innovasjon og utveksling av god praksis)

KA204: Strategic partnerships for adult education (strategisk partnerskap for utdanning for voksne)

Prosjekt webside: <https://fetiproject.com/>

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

Overordnet sammendrag

"FETI Intellectual Output 3: Skills Development Guide and Package" (Kompetanseutviklingsguide og -pakke) har som mål å danne grunnlaget for en praktisk guide som viser hvordan du kan bruke og iverksette modellen som ble opprettet av FETI-partnerne i "Intellectual Output 2".

Denne rapporten er utarbeidet av ENGIM og SWAPWest og vedtatt av prosjektkonsortiet etter diskusjon på vårt virtuelle møte, samt etter innlevering av maler av verktøy, hvor vi påfølgende har samlet inn denne informasjonen. Dokumentets originalspråk er engelsk, og dokumentet vil bli revidert etter behov og diskutert på hvert virtuelle transnasjonale prosjektmøte, og blir påfølgende oversatt til tyrkisk og italiensk, i tillegg til denne norske versjonen.

FETI-prosjektet, som alle europeiske prosjekter som finner sted i denne perioden, påvirkes av en rekke endringer, forsinkelser og justeringer grunnet utbruddet av COVID-19. De kulturelle og nasjonale kontekstforskjellene forsterket seg ytterligere under pandemien. Skottland, Norge, Italia og Tyrkia, partnerlandene i FETI-prosjektet, har opplevd og fortsetter å oppleve nedstengninger og flere restriksjoner for å motvirke spredningen av Covid 19-viruset. Ulike tiltak iverksettes på ulike tidspunkter i partnerlandene, og dette har gjort at kontakten mellom partnerlandene for å konstruere IO3 har blitt svært utfordrende. Transnasjonale prosjektmøter ble ikke holdt personlig, men over elektroniske plattformer, og dette vanskeliggjorde utviklingen av prosjektet.

Dette endelige produktet, IO3, består av en detaljert guide for hvordan du kan bruke den generelle modellen som ble opprettet i forrige delarbeid (IO2). Deltakerne i dette prosjektet tilhører sårbare grupper, som flyktninger, og derfor er vi av den oppfattelsen av at opprettelsen av en effektiv relasjonsmodell kan støtte ferdighetsutviklingen for prosjektdeltakerne, som igjen er et grunnleggende steg for sosial- og arbeidsinkludering på tvers av landene i Europa.

Innholdsfortegnelse

1. Kompetanseutviklingspakke
 - 1.1. Guide for Karriereveileder
 - 1.2. Ideer for hvordan lede gruppediskusjoner
 - 1.3. Forslag til grupperegler
2. Kompetanseutviklingspakke: fokus på kartlegging
3. Konklusjon
4. Vedlegg
 - I) 10-trinns reisen
 - II) Ferdighets- og kompetanse workshop- læreplan første økt
 - III) Ferdighets- og kompetanse guide- FETI-modellen med fysiske aktiviteter

1. Kompetanseutviklingspakke og -guide

Introduksjon til FETI prosjektet

FETI-prosjektet har så langt fokusert på tre hovedområder. Prosjektet begynte med en lokal behovsstudie for å vurdere status og oppfatninger rundt behovene til målgruppen; flyktninger og asylsøkerbefolkningen i partnerlandene. Vi vurderte de eksisterende læringstilbudene som allerede var tilgjengelig for målgruppen for å se om de kunne innlemmes i vår modell. Fire grupper ble opprettet (en for hvert land), og vi ga dem deretter muligheten til å delta i "workshops" eller veiledning med fokus på kompetansekartlegging. Vi hadde som mål å gi dem de nødvendige verktøyene for å velge riktig vei ved å hjelpe dem med å gjenkjenne sine egne styrker, evner, egenskaper og utviklingsområder for å oppnå sine mål.

Denne kompetanseutviklingsguiden utgjør et støttedokument for å vise at vi utvikler og inkorporerer eksisterende kunnskap basert på deltakernes behov. Gjennom en testgruppe som Oslo Voksenopplæring Servicesenteret jobbet med i 2014 kom det frem at tidlig kartlegging og karriererådgivning (både individuell- og gruppeveiledning) førte til færre feilvalg. Videre kvalifiserte en høyere andel personer fra dette prosjektet til arbeid og eller utdanning, sammenlignet med det norske nasjonale Introduksjonsprogrammet.

Den andre delen av planen omhandler at hver deltaker tar en bevisst og informert beslutning om hvorvidt de ønsker å ta en yrkesfaglig retning (med mulighet for videre språklig undervisning som vil bli tilpasset deres valgte yrke på arbeidsplassen), eller muligheten til å bli i klasserommet og forsøke å nå sine akademiske mål ved siden av kravet om B1-språknivå i landet ved hjelp av blant annet digitale verktøy. De som velger den yrkesfaglige retningen vil også kunne få veiledning om språklig utdanning og kurs mens de er deltakere i prosjektet.

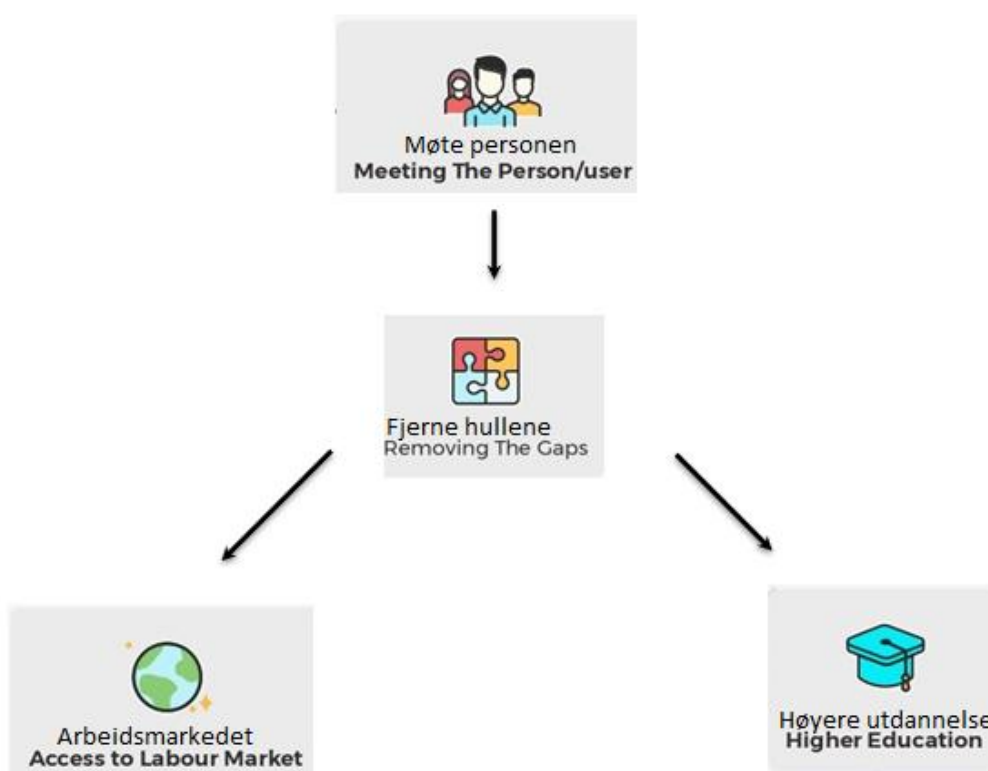
Den tredje delen av planen innebærer oppfølging av hver deltaker og publisere en guide for beste praksis (IO5). Forskning har vist oss at enkelte innvandrere kan bli utsatt for risikoen for å falle ut i perioder med usikkerhet og/eller i overganger. Vi har derfor planlagt å optimalisere oppfølgingen av deltakerne i denne perioden, samt prioritere bistand til de som ønsker å søke videreutdanning der det er nødvendig. Fem Intellectual outputs ("delarbeider") vil produseres i løpet av prosjektperioden, der hvert prosjektland har hovedansvaret for å produsere minst en av disse.

Mål for prosjektet (nøkkelord): Bedre integrering for innvandrere, sosial inkludering, bedre kompetansekartlegging; karriereveiledning, opplæring og sysselsetting.

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatternes synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

Kompetanseutviklingshåndbok

Denne håndboken er utformet for å være et hjelpemiddel når man skal organisere karriereveiledningsøkter med flyktninger og asylsøkere. Tipsene her er rettet mot veiledere som kanskje har mindre erfaring med å organisere slike økter, men vi håper den også vil være nyttig for andre i feltet som har vært veiledere i lignende økter tidligere.



1.1 Håndbok for karriereveilederen

Med tanke på de forskjellige deltakergruppene i hvert land, er det fordelaktig å benytte en analyse av hvem gruppen er, og å ha en rekke spørsmål som karriereveiledere kan stille seg selv på forhånd. For eksempel når det gjelder veiledninger knyttet til høyere utdanning på universitetsnivå, bør veilederen i løpet av karriereveiledningen huske på at arbeidsmarkedsdynamikken ikke nødvendigvis er tilstrekkelig snakket om i bachelorutdanningen eller i opplæringsperioden. Dermed kan innvandrere ofte ha svært lite informasjon om akkurat dette. De kan eksempelvis være i en mye mer ufordelaktig posisjon når det gjelder å vite hvor de skal se etter en jobb eller hvilke jobber de skal planlegge for karrieren. Derfor må de informeres hvor de kan lete etter en jobb og de nødvendige kvalifikasjonene som trengs.

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatternes synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

Karriereveiledere bør være godt informert om flere elementer knyttet til innvandrernes situasjon, eksempelvis arbeidsmarkedstrender, kvalifikasjonsgjenkjenningssystemer og utdanningsmuligheter samt mulige utfordringer i vertslandet. Innenfor FETI-prosjektet er et av målene å få til en nøyaktig og god match mellom kvalifikasjonene til innvandrerne og arbeidsmarkedets behov. Derfor er det viktig å ha en samtale om hvor mye deltakerne vet om sitt lokale bosted, tilbud som offentlige arbeidsformidlingstjenester, sysselsetting og yrkesrådgivningstjenester.

Gruppeveiledning har vist seg å være et effektivt virkemiddel for flere deltakere i FETI-prosjektet. Dette er blant annet fordi flere av flyktninggruppene kommer fra kollektivistiske kulturer der karrierevalg ofte tas i samråd med andre. I kollektivistiske kulturer er ofte ikke karrierevalg like mye en personlig avgjørelse som det ofte er i mer individualistiske kulturer. Karriereveiledningen i FETI-prosjektet har derfor i stor grad fokusert på gruppeveiledning i den grad pandemisituasjonen har tillatt det. Denne IO'en fokuserer også i stor grad på en kompetanseutviklingspakke knyttet til gruppeveiledning, men har også nyttige veiledningstiltak som kan brukes og /eller kan overføres til en-til-en-veiledning.

Viktige innledende spørsmål

Hva er den optimale størrelsen for denne typen deltakere?

Optimal gruppestørrelse kan variere, men i relevant litteratur kommer det frem at små grupper er mer effektive enn store grupper hvis målet ikke er å løse et problem (Seijts og Latham, 2000). Grupper på syv (Ordun, 2013) til ti personer er det ideelle. Når det gjelder prosjektet vårt, kan noen deltakere unngå å snakke når gruppen er stor, og videre kan de føle seg underlegen av andre, spesielt de som har gode språkevner.

Er det mulig å bruke de samme spørsmålene i hvert land og hver kultur?

De første spørsmålene vil hjelpe deg å bli bedre kjent med deltakerne og kan få frem den samme informasjonen ved å differensiere konteksten og kulturen.

Jo dypere du går inn i hjertet av aktivitetene med gruppen, jo mer spesifikt blir emnet (myke ferdigheter, harde ferdigheter, yrke, bakgrunn, etc.). Spørsmålene bør dermed tilpasses konteksten de blir stilt i.

Det kan være til hjelp å bruke spørreskjemaet "Personal, Social and Learning to Learn (PSL)" i gruppediskusjonene, men temaene og spørsmålene må være kultursensitive.

Hvordan skal karriereveilederen håndtere kultursensitive spørsmål?

Karriereveileder må være godt informert om kultursensitivitet ved å være klar over egne forutsetninger, fordommer og personlige begrensninger når man møter målgruppen. Våre målgrupper har ofte mer mangfoldig bakgrunn enn karriereveilederne.

Hva er de kulturelle utfordringene?

Må vi for eksempel stille spørsmål rundt situasjonene personene har opplevd i hjemlandet? Dette kan være både opprivende for personen som må svare, men også for andre medlemmer av gruppen som har hatt lignende erfaringer.

Det kan også være en språkbarriere. Vil det være behov for en oversetter? For eksempel erfares det at personer i målgruppen kan ha språkbarrierer fordi de i stor grad sosialiserer seg i små kretser som består av egne statsborgere, selv om de har bodd lenge i bostedslandet. Mannlige studenter har en tendens til å være mer tilpasset i noen samfunn, da de ofte er mer aktive sosialt og i arbeidslivet sammenlignet med kvinner, men mange kan fortsatt ha problemer med språket.

Hvordan vil blandede kjønnsgrupper fungere?

Karriereveiledere, rådgivere og sosialarbeidere som arbeider med grupper har ofte erfaring med blandede grupper (kvinner og menn) og også med rene manns- og kvinnegrupper.

Dersom karriereveileder har mulighet til å velge deltakerne i gruppen, bør karriereveileder velge med omhu, med mål om å få alle til å føle seg komfortable i gruppen.

I noen kulturer er det vanlig at man skiller mellom kvinner og menn i gruppesammenheng. I Istanbul, foretrekker for eksempel syriske studenter ofte å sitte ved siden av studenter med samme kjønn og man kan ofte se at når de kommer i klasserommet, sitter de for det meste separat.

Hva er de etiske hensynene karriereveileder bør fokusere på i gruppediskusjoner?

Karriereveilederen bør forsøke å involvere alle deltakere i gruppediskusjonene, samt skape et klima med gjensidig respekt, både blant deltakerne og med gruppelederen. Det må også tas hensyn til de ulike og sårbare situasjonene deltakerne kan ha opplevd.

Hvilke grunnregler må etableres?

Tillat gruppen til å bidra til å skape grupperegler. For eksempel kan dette være:

- opprettholdelse av tid
- respektfull lytting til både karriereveilederen og hverandre
- være oppmerksomme på hverandre
- deling
- ikke bruke mobiltelefoner

Hvor lang vil økten være?

Mye vil avhenge av erfaringen og evnene til gruppen og individene i den. Noen organisasjoner vil tilby både gruppeveiledning og individuelle økter over en periode på flere måneder, andre vil kanskje ha to eller tre økter bare over noen få uker. Avhengig av hva organisasjonen anser som det mest hensiktsmessig, kan øktene vare fra en time til en halv dag.

Uavhengig av tidsramme bør det være litt tid til sosialisering iløpet av veiledningsøkten, men ikke så lenge at det står i fare for at andre utfordringer tar over fra kjernen i økten.

Hva slags omgivelser bør veiledning foregå i?

For gruppeveiledninger må de fysiske rommene være tilpasset gruppestørrelsen. Hvordan rommet er organisert, om stolene eksempelvis er i en sirkel, i rader eller satt rundt i rommet, vil kunne være med å bestemme atmosfæren for økten. Det ideelle er sannsynligvis i en uformell sirkel slik at deling av kunnskap og erfaring mellom deltakerne og karriereveilederen oppfordres.

Der det avholdes individuelle møter, er det viktig å sette av tid som er uforstyrret. Dette gjør det mulig for karriereveilederen å bli bedre kjent med hver deltaker for å sikre bedre støtte og veiledning i deres fremtidige karriereretning.

Ideelt sett bør møteplassen være den samme gjennom hele programmet, slik at plassen kan bli kjent for deltakerne. Det anbefales også at kurset har presise tidsfrister, slik at alle vet fra start når møtene vil finne sted og når sluttdatoen er.

Hva er målene for hver økt?

I noen organisasjoner åpner finansieringen for et lengre program, mens i andre tilbys kun korte program. I begge tilfeller bør det settes klare målsettinger for hver økt, som dekker emnene som er oppført nedenfor. Vedlegg I beskriver en ti-trinns reise for en organisasjons økter med målgruppen, mens Vedlegg II gir en skisseplan for en økt, samt en egen vurdering av PSL-kompetanse (Personal, social and learning competence) levert til en ekstern partner av en annen partner.

Finnes det en tidsplan for hver samtaleemne?

Det er lurt å lage en grov tidsplan med tildelt tid til hvert tema på forhånd. Dette må kanskje justeres etter hvert som karriereveileder får mer erfaring, men det vil kunne gi en indikasjon på hvilken tidsramme økten skal ha og bidra til å holde sluttiden. Husk at deltakerne ofte har andre forpliktelser (barnepass, frivillighet, arbeid) som de trenger å vende tilbake til, og tiden er dyrebar for dem. (European Skills Portfolio for Refugees (ESPoR) Project workshop sessions, kan være en nyttig ressurs: espor.it/?lang=en)

Er alle godt informert om hva økten innebærer?

Enten før økten begynner eller helt i starten av økten, kan det være hensiktsmessig å gå igjennom formålet og målene for økten og skissere deltakernes nytteverdig ved å delta. Å forberede deltakerne på hva slag tema og aktiviteter man skal snakke om i øktene kan gjøre at øktene blir bedre.

Hvordan vil du lede øktene?

Noen av gruppediskusjonene kan bidra til bedring i målgruppens kunnskap om eksempelvis arbeidsmarked, yrkesveiledning og utdanningsmuligheter i sine nye hjemland. Vil det være rom for fleksibilitet, for eksempel å starte øktene med hele gruppen og ende opp i en-til-en-veiledning i henhold til individuelle behov? Karriereveilederen må kanskje tilpasse sin metode ved hjelp av verktøyene fra verktøykassen som er opprettet i prosjektet (Verktøykassen/the pool of tools finnes i IO2).



1.2 Ideer for å lede en gruppediskusjon

- *Gi alle involverte en stemme.* Uavhengig av samtalemne eller aktivitet må alle i gruppen få en sjanse til å snakke og bli hørt. Det er sannsynlig at det vil være et mangfold av meninger i gruppen.
- *La ulike ideer uttrykkes og diskuteres.* En gruppe har større sannsynlighet for å nå sine mål hvis det er et rammeverk for diskusjonen, og hvis alle grupped medlemmene har mulighet til å tenke på og svare på dette.
- *Det bør være en demokratisk, egalitær prosess.* Det bør gjenspeile målene til de fleste av medlemmene og oppmuntre til et mangfold av synspunkter.
- *Føre til gruppeeierskap av handlingsplaner og fremdrift.* Når alle har mulighet til å bidra til diskusjonen og bli hørt, vil det endelige resultatet oppleves som at det tilhører alle.
- *Oppmuntre dem som kan være motvillige til å si sin mening.* Ofte har også tilbakeholdne mennesker viktige ting å bidra med, men det kan være at de ikke er selvsikre nok til å ta ordet. En god gruppediskusjon vil kunne få også disse til å si sin mening.
- *Kan ofte åpne kommunikasjonskanaler blant personer som kanskje ikke kommuniserer på noen annen måte.* Personer med svært ulik bakgrunn, fra forskjellige kulturer, som kanskje aldri ville tatt kontakt med hverandre eller aldri stole på hverandre nok til å prøve å kommunisere, kan i en gruppediskusjon finne mer felles grunn enn de forventet.

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatternes synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

- Karriereveilederen bør ha kompetanse innenfor flerkultur, samt respektere og prøve å forstå verdiene og til og med skjevheten til målgruppen de jobber med. Det bør tas i betraktning at voksne innvandrere kan ha vaner og holdninger som kanskje ikke blir verdsatt av vertssamfunnet.

1.3 Grupperegler

Grunnregler for gruppediskusjon er retningslinjer som kan bidra til å holde diskusjonen på rett spor og forhindre at den forverres til store uenigheter. Dersom gruppen har problemer med å komme med ideer kan være lurt å foreslå en eller to regler for å få gruppen i gang:

- *Alle bør behandle hverandre med respekt:* ingen negative kallenavn, ingen følelsesmessige utbrudd, ingen anklager.
- *Ingen argumenter rettet mot personer - bare mot ideer og meninger.* Uenighet bør uttrykkes respektfullt – ingen latterliggjøring.
- *Ikke avbryt.* Lytt til de andres tanker - faktisk lytt, i stedet for å bare bruke tiden til å planlegge ditt eget svar i hodet.
- *Respekter gruppens tid.* Prøv å holde kommentarene dine rimelig korte og til poenget, slik at andre har en sjanse til å svare.
- *Vurder alle kommentarer og prøv å evaluere dem rettfærdig.* Andres ideer og kommentarer kan få deg til å endre mening, eller omvendt: det er viktig å være åpen for det.
- *Ikke vær defensiv hvis noen er uenige med deg.* Evaluer begge standpunkt, og fortsett bare å argumentere for din sak hvis du fortsatt mener dette er riktig.
- Alle er ansvarlige for å følge og opprettholde grunnreglene.

En læreplan for denne økten er vedlagt i vedlegg III



Meg og kontekst

I denne delen fokuseres det på målgruppenes omgivelser: familien, lokalsamfunnet, det nasjonale samfunnet og også det globale samfunnet.

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

Hvem er du og hva er målet ditt?

- Hvem er denne personen?
 - o Fortell gruppen én ting om hjemlandet ditt
 - o Hva fikk deg til å forlate ditt eget hjemland?
 - o Er du her med familien din?
 - o Savner du familie og venner?
 - o Føler du at du har kontroll over livet ditt?
 - Kan du planlegge fremtiden din?
 - Eller føler du at andre bestemmer dette for deg?
 - o Klarer du deg med pengene du har?
 - o Føler du deg bosatt her?
 - Har du fått venner?
 - Godtar nabolaget ditt deg?
 - o Hvordan fyller du tiden din?
 - Føler du deg noen gang lei eller misfornøyd med din beslutning om å komme hit?
- Personopplysninger
- Dokumentasjonsanalyse
- Statusanalyse
- Personlig bakgrunn
 - o Har du jobbet heltid eller deltid før? (Dette kan føre til utvikling av flere spørsmål eller diskusjonstemaer som utfordringer, arbeidsetikk osv.)
 - o Har du noen studieerfaringer?
 - Studerer du nå?
 - o Hvilke interesser, verdier, holdninger, motivasjon, behov og stillinger har du for øyeblikket?
 - o Hva er drømmene dine for fremtiden? Hvordan påvirker disse fremtidige drømmene deg?
 - o Hva er din bakgrunn/personlige kontekst, og hvordan påvirker dette deg?
 - o Hvilke sosiale strukturer påvirker deg? Vil du utfordre strukturene rundt deg? Er det mulig?
- Yrkesanalyse
- Språklig kompetanse

Muligheter og begrensninger

Hva slags arbeid?

- Hva er dine muligheter?
 - Kan disse mulighetene oppnås?
 - Hva vil du gjøre i fremtiden når det gjelder enten utdanning, opplæring eller ansettelse?
- Hva er dine begrensninger?
 - Er disse reelle, eller er de tankefeller?
 - Hva er innenfor din kontroll, og hva er ikke innenfor din kontroll?
 - Hvordan kan du håndtere faktiske begrensninger?
- Er det mulig å fjerne, justere eller lindre bekymringer for fremtiden din? Hvordan?
- Kompetanseanalyse for mulige karrierer
- Kulturell bevissthet
- Langsiktige og kortsiktige mål
 - Hvordan kan folk rundt deg støtte deg?
- Har du en CV (eller Europass tilsvarende)?
- Trenger du hjelp med intervjuferdigheter?
- Forstår du rettighetene og forpliktelsene knyttet til arbeid i mottakerlandet?

Endring/stabilitet

- Hvilke endringer skjer rundt deg akkurat nå?
- Hvordan påvirker disse endringene deg - og hva er konsekvensene?
- Foretrekker du endringer eller stabilitet generelt?
- Har familien din noen forventninger knyttet til dette?
- Hva forventer du av deg selv?
- Liker du å ta risiko?
- Hva er stabilt i livet ditt? Hvordan opplever du denne stabiliteten?
- Hvordan balanserer du endring/stabilitet i livet ditt?
- Hva er bærekraftig for deg i et langsiktig perspektiv?
- Har du tenkt på å lage en handlingsplan for å hjelpe deg med å nå målene dine? Vi har en rekke verktøy som kan være til hjelp for å nå målene dine.

Hvilket program?

- Trenger personen et språkkurs (ESL eller tilsvarende? Hvilket nivå?)
- Finnes det et relevant yrkesfaglig kurs?
- Finnes det et relevant akademisk kurs?
- Kreves godkjenning av kvalifikasjoner (høy akademisk profilkonvertering, for eksempel leger, ingeniører osv.)?

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

I de fleste organisasjoner vil det samles inn data for hver person og en evaluering av øktene som har funnet sted. Dersom organisasjonen din ikke har passende verktøy, har vi lagt til eksempler på disse for å hjelpe deg.

Verktøy for å registrere aktivitetene:

- FETI facilitator evalueringsark
- FETI IO3 Evaluering



2. Kompetanseutviklingspakke: fokus på vurderingen

Forslagene som følger er til for å kunne hjelpe deg med å få informasjonen du kanskje trenger om hver enkelt person for å gi dem bistand og støtte. Forslagene kan også være til hjelp for å forbedre deres forståelse av de viktigste kompetansene som kreves for å nå deres ambisjoner og mål, uavhengig om det er å komme ut i jobb eller i utdanning. Disse skal leveres som tillegg til en ferdighets- og kompetansevurdering. Eksempler er gitt i FETI-prosjektet. For å finne eksempel kan du gå til: <https://rise.articulate.com/share/l2g-bFRyu86T8EYXPhgBGE5sVuQpn75p#/>

En undervisningsplan for denne økten er vedlagt vedlegg II.

Ferdigheter og kompetansevurdering

I dagens samfunn er det en del kompetanser som det forventes at alle skal kunne en del om. Noen av disse er digitale ferdigheter, motivasjon og initiativ, arbeidsrelatert interkulturell kompetanse, kommunikasjon, tilpasning og improvisasjon, tallforståelse og tekniske ferdigheter, språkferdigheter, problemløsning, teamarbeid, ledelse, motstandsdyktighet, endring og stabilitet. Nedenfor finner du noen spørsmål du kanskje vil stille i løpet av øktene med målgruppen din knyttet til akkurat dette.

Digitale ferdigheter

- Kan du jobbe med en PC?
 - o Dersom svaret er ja, hvilken programmer er du kjent med (Word, Excel osv)?
- Bruker du sosiale medier?

Motivasjon og initiativ

- Hva synes du om å starte et prosjekt?
 - o Er du i stand til å ta det første skrittet?
 - o Venter du på at noen andre skal begynne?
 - o Er du i stand til å jobbe på egen hånd?
 - o Forstår du ansvarsområdene og vet hva som må gjøres?
 - o Liker du å lære?
 - Er du klar for å komme i gang?
- Føler du deg i stand til å tilby ideer og forslag knyttet til hvordan oppgaven skal løses og dele dem med andre?
- Har du hatt et mål tidligere som du oppnådde?
 - o Kan du fortelle om det?

Kulturell bevissthet: Utvikle arbeidsrelatert interkulturell kompetanse

En kort presentasjon om arbeidsetikk og regler eller vaner i bostedslandet kan være nyttig før man deretter ber gruppen om å sammenligne med sine hjemland.

- Kjenner du personer fra andre land og andre kulturer?

- Har du tenkt på ulikhetene mellom dere?
 - Er du nysgjerrig på ulikhetene?
- Har du jobbet med mennesker fra andre land?
 - Hvordan fikk det deg til å føle deg?

Kommunikasjon

- Føler du deg komfortabel med å snakke med folk du ikke kjenner?
- Føler du deg komfortabel med å si hva du mener?
 - Er du i stand til å forklare ideene dine for andre?
- Er du i stand til å lytte og forstå andres synspunkt?
 - Kan du uttrykke dine følelser knyttet til dette?

Tilpasningsevne og improvisasjon

- Hvordan føler du deg på et nytt sted?
- Hvor raskt har du tidligere tilpasset deg nye og ukjente omgivelser?
- Sosialiserer du deg enkelt med lokalbefolkningen på et nytt sted?
- Tar du avgjørelser ganske enkelt, eller tar det lang tid å planlegge?
- Hvor godt føler du at du tilpasser deg forandring?
 - Tenk på et eksempel når du har måtte tilpasse deg endring.

Tallforståelse og tekniske ferdigheter

- Er du i stand til å gjøre enkle beregninger med tall?
- Vet du hvordan du bruker maskiner?
 - Liker du å utføre enkle reparasjoner på maskiner og verktøy?
 - Hvordan liker du å jobbe med disse: presist og systematisk eller ved eksperimentering?

Språkkunnskaper

- I hvor stor grad kan du lese, skrive og snakke på ditt eget språk?
- Kan du kommunisere i samtaler og krever dette mye av deg?
- Er du komfortabel med å lese på språket i dette landet?
- Hva synes du om å skrive på språket i dette landet?
 - Kan du skrive en tekst som andre vil forstå?

Problemløsning

- Kan du beskrive en situasjon da du måtte løse et problem?
- Kan du beskrive en feil du har gjort og hvordan du løste situasjonen?

Teamarbeid

- Fortell meg om en gang da du deltok i et team
 - Hva var den vanskeligste delen ved det?
- Har du noen gang deltatt i et team som ikke var vellykket?

Ledelse

- Har du noen gang vært i en lederrolle?
- Har du noen gang måttet delegere oppgaver til andre?

Motstandsdyktighet

For en-til-en veiledning kan det ofte stilles mer detaljerte og spesifikke spørsmål knyttet til motstandstyktighet. Eksempler kan finnes i egenvurderingsøvelsene.

- Hva gjør du for å hjelpe deg selv når du er stresset?
- Beskriv en utfordrende situasjon i fortiden din og hvordan du håndterte den?
 - Hva ville du gjort annerledes nå?
- Hva gjør livet ditt vanskelig for tiden?
 - Hvordan takler du det?

Endring, justering og stabilitet

- Har du vurdert å lage en handlingsplan for å hjelpe deg med å nå målene dine?

Vi har en rekke verktøy som kan være til hjelp for å nå målene dine (Se Intellectual Output 2, IO2)

Mulige verktøy for bruk (Se IO2 for beskrivelse)

1. "PAI" fra ENGIM/PUOI
2. "My box activity" fra ENGIM/ESPoR
3. "Interview" tools fra ENGIM/CSI
4. "Career Competences" fra OSLO Voksenopplæring servicesenteret
5. "Lifeline" fra OSLO Voksenopplæring servicesenteret
6. "Søt" fra OSLO Voksenopplæring servicesenteret
7. "Vip24" fra OSLO Voksenopplæring servicesenteret
8. "Taking stock" fra SWAPWest
9. "Recognition of Prior Learning" fra SWAPWest
10. "My World of Work" fra Skills Development Scotland
11. "Online self-assessment" fra Istanbul University
12. "Cultural Intelligent Inventory" fra Istanbul University
13. "Elene4work Orientation Guide" fra European University College Association
14. "Competence Cards for Low Skilled Adults" fra CESIE (European centre of studies and initiatives)

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

3. Konklusjon

Diskusjonene bør gjennomføres gjennom en interkulturell tilnærming. Alle fagpersoner som jobber med flyktninger og asylsøkere må håndtere mangfold og kulturelle ulikheter. Dette betyr at fagpersonene bør forsøke å benytte en tilnærming som prøver å forstå den andre personen. Interkulturell veiledning tar for seg enkeltpersoner, grupper, familier og lokalsamfunn som tilhører minoritetsgrupper. Målet med interkulturell veiledning er å tilpasse, integrere, forbedre deres mentale helse og støtte dem i håndteringen av overgangene som er typiske for migrasjonsprosessen. Som en del av rådgivningen i en interkulturell og relasjonell sammenheng, blir fagpersonen konfrontert med spørsmålet om anerkjennelse av den andres individualitet. Fagpersonen bringer ulike kulturelle perspektiver til forholdet og må være empatisk i møte med klienten, som vil kunne ha erfaringer som vil kunne være vesentlig forskjellige fra egne erfaringer. Når denne intervensjonen rettes mot mottakere som lever i en særegen spesiell midlertidig situasjon som politiske asylsøkere, er det nødvendig å ta hensyn til noen variabler som påvirker forholdet. Her refererer vi spesielt til:

1. overgangstilstanden asylsøkere opplevde, noe som skaper bekymringer, en følelse av usikkerhet og frustrasjon;
2. konsekvensene av traumer som kan ramme asylsøkere etter en utfordrende reise; frihetsberøvelse og dårlig behandling i transitt; erfaringer med alvorlig personskade i opprinnelseslandene;
3. forhold til psykisk lidelse eller vanskeligheter som kommer til overflaten i en annen kulturell verden. (Disse tilstandene kan adresseres gjennom etno-psykiatriske eller etno-kliniske ferdigheter);
4. bekymring for slektninger som er igjen i opprinnelseslandet

Interkulturell veiledning for asylsøkere innebærer et økende antall fagpersoner, som ønsker å hjelpe målgruppen med å bygge et nytt liv og i å tilegne seg ferdigheter, til tross for usikkerhet eksempelvis knyttet til oppholdsstatus. Spesielt er det nødvendig å fremheve viktigheten av å lære vertslandets språk, forstå vertssamfunnet og ulike tjenester som tilbys (offentlige og private sosiale tjenester), skaffe muligheter for jobb og / eller opplæring og utdanning, og å mestre de formelle prosedyrene for å skaffe dokumentasjonen som kreves.

Målet med interkulturell opplæring er å anerkjenne den kulturelle dimensjonen til hvert land ved at klienten lærer om og internaliserer forskjellene. I denne forbindelse velger interkulturell utdanning et personlig perspektiv som tar sikte på å utvikle mennesker i både deres singularitet og totalitet. Dermed utvikles deres egen spesifikke identitet, referansene til deres opprinnelseskultur videreutvikles, og dette kan skape endringer til eget narrativ og/eller personlig historie.

Møtet i kulturelt mangfold må forutsette en åpen dialogform, som kan innføres i en dimensjon av interkulturalitet, forstått som "dynamisk konfrontasjon". Relasjonsmetodene må innebære en lyttende holdning til personen i deres verdensoppfatning, hvor resultatet ofte er en kontekstualisert oppfatning, og dermed oppnås en bred forståelse.

Denne kompetanseutviklingsguiden tar sikte på å følge og støtte karriereveilederne i de ulike øktene som kommer frem i FETI-modellen, opprettet i Intellectual Output 2. Som tidligere beskrevet er dette en generell og fleksibel modell. I den historiske perioden vi nå lever i, med en pågående koronapandemi, ble det nødvendig å eksperimentere med modellen i den form som kunne være aktuelt i hvert av partnerlandene. For noen ville dette si at veiledningen ble gjennomført digitalt, mens andre partnere hadde mulighet til å møte sine deltakere personlig.



Vedlegg I

10-trinns reisen

Bakgrunnskartlegging
Kartlegging av språkferdigheter
Kulturell bevissthet og etikk
Vurdering av tidligere formell og uformell læring
Støttetiltak
Kompetansevurdering
Formell og uformell læring
Empowerment
Bevissthet rundt sosiale rettigheter
Karriereveiledning

Vedlegg II

FETI: Ferdighets og kompetanse workshop- læreplan første økt

(Workshopen er designet for SWAP studenter og tar ca 1 time. For personer som ikke er SWAP studenter kan økten utvides til 2 timer).

(i) Introduksjon og møteplan

Karriereveilederen ønsker deltakerne velkommen, gir en kort beskrivelse av målsettingen ved workshopen og forklarer planen for økten. **(5 minutter)**

(ii) Meg og Kontekst:

Fasilitatøren introduserer første aktivitet **(2-3 minutter)**. Denne delen av workshopen gir deltakeren mulighet til å forklare sin kontekst. Deltakeren(e) vil bli veiledet i å diskutere sin motivasjon for selvutvikling i forhold til deres nåværende situasjon og fremtidsplaner. Der deltakerene føler seg trygge og komfortable, kan de også diskutere sine erfaringer med, og motivasjon for å flytte fra hjemlandet.

Gruppe-/diskusjonsaktivitet **(15 min)**

(iii) Muligheter og Begrensninger

Karriereveilederen vil introdusere og åpne opp for en diskusjon om viktigheten av kompetanse og kompetanseutvikling. **(2-3 min)**

Gruppe/individuell aktivitet – Utforske ferdigheter og evaluere kompetanse **(30 min)**. Deltakerne vil bli veiledet i å vurdere ferdigheter og kompetanse. Deltakerens kunnskap og eksisterende kompetansenivå vil bli diskutert, i tillegg til at deres mulighetsområder og begrensninger vil bli utforsket.

(iv) Endring, tilpasning og stabilitet

Karriereveilederen vil snakke om viktigheten av å fullføre en ferdighets- og kompetanseevaluering for å bidra til å identifisere hull og forbedringsområder. Karriereveilederen vil lede deltakerne gjennom evalueringsprosessen. Deltakerne vil bli bedt om å vurdere å opprette en handlingsplan etter økten for å bidra til å forbedre kompetansenivået sitt. **(5 min)**

(v) Konklusjon

Karriereveilederen vil takke deltakerne for at de ble med i gruppen og bidro, før man avslutter økten **(5 min)**

* Deltakerne vill bli bedt om å ferdigstille en kompetanseevaluering og en workshopevaluering rett etter økten. Dette kan bli gjennomført i økter hvor det er tid og rom for dette.

(15 min)

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatternes synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

Vedlegg III

FETI: Ferdighets- og kompetanseguide- FETI-modellen med aktiviteter ved fysisk oppmøte

(workshopen er designet for ENGIMs brukergruppe og tar ca. 3 dager.

For personer som ikke er deltakere hos ENGIM kan workshopen gjennomføres på ulike måter, eksempelvis nettbasert og med et annet tidsformat)

a. Trinn en: Møte personen (dag 1)

Karriereveilederen ønsker deltakerne velkommen, gir en kort beskrivelse av målsettingen ved workshopen og forklarer planen for økten (**5 minutter**)

Karriereveilederen vil, etter å ha besluttet hvilken aktivitet som er mest hensiktsmessig, starte økten i gruppen (eller individuelt) (**eksempel 2 timer for Livslinje- historien om deg selv**)

b. Trinn 2: Tette hullene (dag 2)

Karriereveilederen introduserer den første aktiviteten (**2-3 min**)

Denne delen gir deltakerne mulighet til å snakke om egen kontekst. Deltakerne vil bli veiledet i å diskutere sin motivasjon for selvutvikling i forhold til deres nåværende situasjon og fremtidsplaner. Der deltakerne føler seg trygge og komfortable, kan de også diskutere sine erfaringer med og motivasjon for å flytte fra hjemlandet.

Gruppe-/diskusjonsaktivitet (**for eksempel My Box Activity, 2:30 timer**). Etter den første dagen hvor karriereveilederen har blitt bedre kjent med gruppen, introduseres denne aktiviteten, som blant annet fokuserer på deltakernes fortid i hjemlandet. Denne aktiviteten vil gjøre det mulig for deltakerne å starte en evalueringsprosess av sine ressurser. Dette vil også kunne gjøre gi klarere forståelse og bedre gruppedynamikken. Å begynne å jobbe direkte med ferdigheter og forventninger for fremtiden kan skape irritabilitet eller skape falske forhåpninger. For å forhindre at dette skjer, vil kurset fokusere på fortid og nåtid uten å undersøke fremtidens aspekter ytterligere.

tips: Det er viktig å bruke **10 minutter** på slutten av aktiviteten, slik FETI-modellen antyder, for å forstå om deltakeren ønsker å gå mot høyere utdanning eller å komme ut i arbeid.

Alle innehaverne av internasjonal beskyttelse som ENGIM og CSI jobber med fokuserer på arbeidssfæren.

C. Trinn 3: Å lage CV og å støtte deltakeren i utforskningen av jobbmuligheter

Karriereveilederen vil sette i gang diskusjon rundt viktigheten av ferdighets- og kompetanseutvikling (**2-3 minutter**).

Prosjektet har blitt finansiert med støtte fra EU -kommisjonen (Erasmus+ -programmet - KA2 Strategic Partnership for adult education). EU -kommisjonens støtte til produksjon av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for

Karriereveilederen vil gjennomføre en gruppeøkt for å forklare hvordan man lager en CV og fortelle om hvordan man kan se etter arbeid i ankomstlandet. Dette er en lang økt, men den kan nok oppleves som den mest interessante for deltakerne som kan se på det å lage en CV som starten på en vei som kan føre til inkludering. Halvparten av økten er dedikert til å lage CV og den andre halvparten går til å forklare hvor man kan finne jobber på internett. **(3 timer)**

tips 1: I andre halvdel av økten kan det være hensiktsmessig å se for seg at man skal søke en konkret jobb eller at man skal på et jobbintervju.

tips 2: Husk at dette er en lang økt, og det kan derfor være hensiktsmessig å opprette pausetider for gruppen.

tips 3: På slutten av økten kan karriereveileder skrive ut CV'ene deltakerne har jobbet med, og sende den til hver enkelt via e-post. (10-15 minutter)