



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



Utbildarprofil i enlighet med den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF) / Kompetensprofil för utbildare med fokus på social rättvisa i vägledning av vuxna migranter

5. MAKROSTRUKTUR FÖR UTBILDARPROFILEN:

5.1. Kategori/område: Kommunikation

Kompetenser:

5.1.1. Aktivt lyssnande

5.1.2. Social kompetens

5.1.3. Konflikthantering och medling

5.2. Kategori/område: Jämlikhet

5.2.1. Opartiskhet

5.2.2. Hantering av fördomar och stereotyper

5.3. Kategori/område: Rättvisa

5.3.1. Rättvisa och lika möjligheter

5.3.2 Interkulturell förståelse och interkulturella relationer

5.3.3. Kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet

5.4. Kategori/område: Ansvar

5.4.1. Påverkansarbete

KATEGORI: KOMMUNIKATION

KOMPETENS: AKTIVT LYSSNANDE

Mikronivån:

1. Kunskaper: principer och tekniker för aktivt lyssnande som kan tillämpas vid alla kommunikationstillfällen
2. Färdigheter: kunna lyssna utan att avbryta, kunna ställa öppna och stängda frågor beroende på omständigheterna
3. Attityder: disciplin i att utöva praktiskt lyssnande
4. Förväntat resultat/mervärde: respekt för andras åsikter/perspektiv trots att vi har andra uppfattningar och ståndpunkter
5. Insatser/åtgärder: studera teoretiska metoder för utövandet av och syftet med aktivt lyssnande samt att utöva aktivt lyssnande i alla lämpliga sammanhang. Delta i utbildningsseminarium om aktivt lyssnande.

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

Vuxenutbildare

- Kunskaper: principer för aktivt lyssnande baserat på föreställningen om social rättvisa (förstått antingen som jämlikhet eller rättvisa)
- Färdigheter: tillämpa principerna och teknikerna för aktivt lyssnande i konkreta situationer av vägledning av vuxna migranter, bemästra färdigheten att stanna upp och lyssna och att kunna föra en dialog med beaktande av principen om social rättvisa
- Attityder: empati, intresse för vad samtalspartnern säger, största fokus på deras intressen, deras presentationer
- Förväntat resultat/mervärde: respekt för mänskliga rättigheter och för principerna för jämlikhet
- Insatser/åtgärder: öppna diskussioner och möten, turas om att tala, simuleringar, utövande av aktivt lyssnande både av utbildaren och av migranterna som deltar i diskussionen/på mötet

Vuxen migrant

- Kunskaper: principer för aktivt lyssnande som ska tillämpas i alla kommunikationstillfällen
- Färdigheter: tillämpa principerna för aktivt lyssnande, bemästra färdigheten att stanna upp och lyssna och att kunna föra en dialog
- Attityder: intresse för vad samtalspartnern säger
- Förväntat resultat/mervärde: respekt för andras åsikter/synsätt trots att du har en annan ståndpunkt och uppfattning
- Insatser/åtgärder: respektera turtagning i samtal, använda uppmärksamhetssignaler för att ta över ordet osv.

Makronivån: Organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: Vara medveten om vikten av att utöva aktivt lyssnande i sin organisation (inte bara på individuell professionell nivå) och att göra det till en tvärgående/spridd sedvana (rutin)
- Färdigheter: Veta hur man överför och främjar aktivt lyssnande gentemot vuxna migranter till/hos andra människor
- Attityder: utbildarens proaktivitet, utbilda andra människor
- Förväntat resultat/mervärde: förbättring av organisationens interna dynamik
- Insatser/åtgärder: möten och diskussioner, seminarier och/eller utbildningstillfällen riktade till kollegor/medlemmar i gemenskapen

KATEGORI: KOMMUNIKATION

KOMPETENS: SOCIAL KOMPETENS

Mikronivån

- Kunskaper: Känna till fördelarna med social kompetens och effektiv kommunikation i alla professionella och privata sammanhang
- Färdigheter: Öppensinnad, vänligt bemötande, lättsam
- Attityder: Tolerans, öppenhet för olika typer av människor, från olika kulturer och med olika social status
- Förväntat resultat/mervärde: Känna sig bekväm i sammanhang och dynamiker som vi inte är vana vid
- Insatser/åtgärder: egna metoder och knep för att tala inför publik och för att tala med olika kategorier av människor, tillämpa principerna för social rättvisa i samtal med familj och nära vänner

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

- Kunskaper: känna till principerna och koncepten för kommunikation som gör interaktionen effektiv med grupper av vuxna migranter
- Färdigheter: social kompetens, vara införstådd med det bättre sättet att interagera med andra med fokus på kultur, tro, bakgrund, särdrag, personligt engagemang och deltagande i diskussionerna
- Attityder: öppenhet, empati, intresse för vad samtalspartnern säger, största fokus på deras intressen, deras presentationer, kritiskt tänkande
- Förväntat resultat/mervärde: respekt för den andre, efterlevnad av de mänskliga rättigheterna, tro på potentialen för de mellanmänskliga (sociala) relationerna
- Insatser/åtgärder: öppna diskussioner och möten, diskussioner som sträcker sig längre än de konventionella ämnena inom området för vägledning eller undervisning i vilka vuxenutbildaren och migranten engagerar sig, skapa ett tryggt utrymme för kommunikation som främjar vänskap och öppenhet

Makronivån: Organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: känna till rutinerna och reglerna som styr funktionen för varje organisation som de interagerar med och känna till gemenskapens seder och bruk
- Färdigheter: förmågan att skapa och bibehålla kontakt med organisationer som arbetar med migranter och migrantsamhällen.
 - a) känna till och förstå kommunikationsstrategin, reglerna och rutinerna för organisationer som arbetar med vuxna migranter
 - b) känna till och förstå kommunikationsreglerna och kommunikationsvanorna i migrantsamhällen

- Attityder: respektfull, öppensinnad, kritiskt tänkande
- Förväntat resultat/mervärde: nyfikenhet, samarbete mellan olika organisationer
- Insatser/åtgärder: analys av teoretiskt material, studera organisationers dokument, möten och diskussioner, deltagande i utformningen av gemensamma dokument och ståndpunktsdokument om ämnen som är av gemensamt intresse

KATEGORI: KOMMUNIKATION

KOMPETENS: FÖRHANDLING OCH KONFLIKTHANTERING

Mikronivån

- Kunskaper: känna till och förstå principerna och teknikerna för förhandling och för konflikthantering och de exempel och strategier som presenteras i olika informationskällor
- Färdigheter: förhandlingsförmåga och konflikthanteringsförmåga. Veta hur både utbildares/rådgivares och migrantgruppers övertygelser kan ge upphov till konflikt
- Attityder: förstå vikten av förhandling och konflikthantering i alla sammanhang, antingen professionella eller privata, acceptera kompromisser, flexibilitet
- Förväntat resultat/mervärde: känna igen pågående konflikter, förstå vilka faktorer som orsakar dem i interkulturella sammanfattning och hur konflikten ökar
- Insatser/åtgärder: läsa facklitteratur, fallanalys, simuleringar, reflektion, utöva förhandling och konflikthantering i verkliga situationer

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

- Kunskaper: känna till de förhandlingsstrategier som kan tillämpas i grupper av vuxna migranter som består av väldigt olika individer, som skulle kunna vara motvilliga till olika tillvägagångssätt och relationer
- Färdigheter: förhandlingsförmåga och konflikthanteringsförmåga inom ramen för kommunikation med grupper av vuxna migranter
- Attityder: öppenhet för att granska och omförhandla sin ståndpunkt, flexibilitet
- Förväntat resultat/mervärde: vara en förhandlare: förebygga konflikter; känna igen framväxande/uppstådda konflikter; lösa dem (både mellan utbildare/migrant och bland migranter)
- Insatser/åtgärder: fallanalys, simuleringar, reflektion, utöva förhandling och konflikthantering i vardagssituationer med migranter och bland migranter, medling i konflikter

Makronivån: Organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: känna till principer för förhandling och konflikthantering och praxis för organisationer som arbetar med grupper av vuxna migranter; känna till och förstå vuxna migrantgruppers förhandlings- och konflikthanteringsvanor och praxis; förstå teorierna om hur ojämlikheterna/orättvisorna/ojämn maktfördelning/förtryckande metoder/regler för samhällssystem och ekonomiska system kan påverka relationen mellan migranter och organisationen och/eller mellan migranter och gemenskapen
- Färdigheter: förmågan att förhandla och hantera konflikter i organisatoriska och kulturella sammanhang för vuxna migranter och förmågan att skapa förutsättningarna som syftar till att undvika/hantera konflikter i ett obalanserat och orättvist system
- Attityder: dialog, medvetenhet om systemens orättvisor och en vilja att ändra på det
- Förväntat resultat/mervärde: vidta åtgärder för att skapa bästa möjliga förutsättningar för att undvika/hantera konflikter

- Insatser/åtgärder: möten, brev, privata diskussioner med olika representanter för organisationer som arbetar med vuxna migranter och med vuxna migrantgrupper, simuleringar, fallanalys, utbildning.

KATEGORI: JÄMLIKHET

KOMPETENS: OPARTISKHET

Mikronivån

- Kunskaper: 1) påverkan på vårt omdöme (uppfattning om migranter; våra förväntningar på migranternas kompetenser/kulturella kapital och relaterad bedömning av färdigheter och utvecklingsmöjligheter osv.), 2) teori/metoder för att utöva/tillämpa opartiska beteenden
- Färdigheter: tillämpa samma värderingar, principer och regler i alla situationer och med alla individer
- Attityder: tillgänglighet för att inse att vår tidigare erfarenhet/bakgrund kan påverka vårt omdöme (på ett positivt eller negativt sätt)
- Förväntat resultat/mervärde: självmedvetenhet om ens begränsade tankeförmåga som beror på tidigare erfarenheter/bakgrund
- Insatser/åtgärder: läsa facklitteratur, fallanalys, simuleringar, utöva opartiskhet i vuxenutbildarens privatliv

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

- Kunskaper: kunskap om och förståelse för att tillämpa opartiskhet inom ramen för att arbeta med vuxna migranter
- Färdigheter: förmågan att uppmärksamma partisk behandling av vuxna migranter, förmågan att fatta opartiska beslut gällande vuxna migranter
- Attityder: att vara konsekvent i förhållande till principer för opartiskhet och att behålla den här viljan i ett fördelaktigt sammanhang
- Förväntat resultat/mervärde: att värdera och bedöma på ett opartiskt sätt
- Insatser/åtgärder: fallanalys, kommunicera med och informera vuxna migranter

Makronivån: Organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: känna till metoderna och reglerna i gemenskapen och organisationen som främjar eller hindrar opartiskhet och antingen stödjer dem eller minskar deras påverkan
- Färdigheter: förmågan att rådfråga organisationen om hur man tillämpar opartiskhet i interaktion med migranter
- Attityder: aktivt deltagande och engagemang
- Förväntat resultat/mervärde: främja organisationens och lokalsamhällets anda så att de kan förespråka opartiskhet som en förutsättning för social rättvisa
- Insatser/åtgärder: kommunicera med representanter för organisationer som arbetar med migranter, påverkansarbete inom organisationen och gemenskapen och även utanför (riktat mot andra organisationer och beslutsfattare)

KATEGORI: JÄMLIKHET

KOMPETENS: HANTERING AV FÖRDOMAR OCH STEREOTYPER

Mikronivån

- Kunskaper: kunskap och medvetenhet om vuxenutbildarnas egna fördomar och stereotyper
- Färdigheter: justera fördomarna, så att fördomar och stereotyper inte hindrar deras arbete som vuxenutbildare i framtiden
- Attityder: beslutsamhet att övervinna fördomar och att undanröja stereotyper från deras eget tänkesätt
- Förväntat resultat/mervärde: att ta itu med sina egna fördomar/stereotyper
- Insatser/åtgärder: läsa facklitteratur, deltagande i utbildning, öva dagligen på att uppmärksamma sina egna fördomar/stereotyper och att hantera dem

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

- Kunskaper:
 - a) Kunskap om och förståelse för de olika kulturer, stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och för grupper av migranter
 - b) Känna till strategier som skapar en fördomsfri dialog mellan vuxenutbildaren och migranten
 - c) Kunskap och medvetenhet om metoderna som kan hjälpa migranten att integreras i det nya samhället (överträffa fördomar och stereotyper)

Kunskapen om fördomar och stereotyper, och om strategier för att övervinna dem, borde delas in i tre grupper:

1. Utbildarens stereotyper/fördomar gentemot migranten

2. Migrantens stereotyper/fördomar gentemot det nya samhället
3. Utbildarens internaliserade stereotyper/fördomar gentemot sig själva

- Färdigheter: förmågan att se saker ur andra människors perspektiv, inse hur och när stereotyper/övertygelser/fördomar påverkar professionella, pedagogiska vägledningsrelationer
- Attityder: avfärdande av stereotyper och fördomar på ett fint sätt, så att det inte sårar någons känslor, men på ett sätt som avslöjar de negativa effekterna av stereotyper och fördomar. Stereotyperna är sådana stereotyper/fördomar som migranter har om det nya samhället och de internaliserade stereotyperna som migranter har om sig själva
- Förväntade värderingar: jämlikhet och likabehandling, fördomsfri kommunikation och fördomsfritt beslutsfattande.
- Insatser/åtgärder: fallanalys, simuleringar, tillämpning av interkulturell förståelse och kulturell medvetenhet, diskussioner med migranter om varje kulturs särdrag och sättet på vilket de kan samexistera och inte krocka, förklara våra egna och samhällets fördomar gentemot migranter

- 1) Implementera metoder för studievägledning och tillämpa strategier för att övervinna fördomar/stereotyper
- 2) Implementera metoder för studievägledning som syftar till att förbättra migranternas kunskap om det nya samhället
- 3) Implementera metoder för studievägledning baserat på teorier om och metoder/tekniker för bemyndigande för att förstärka bilden/förväntningarna/potentialen som migranter har gentemot sig själva

Makronivån: organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: kunskap om organisatoriska metoder och samhällsnormer (graden i vilken de formas och modelleras av fördomar och stereotyper) och kunskap om hur de här metoderna kan frigöras från fördomar och stereotyper
- Färdigheter: förmågan att känna igen organisatoriska partiska metoder som har formats av fördomar och stereotyper. Förmågan att samråda om att undanröja sådana metoder.
- Attityder: öppenhet för att förklara principerna för social rättvisa som ett värde som inte kan existera så länge stereotyper och fördomar styr fungerandet av en eller annan organisation samt de lokala, regionala eller nationella befolkningsgrupperna.
- Förväntat resultat/mervärde: avvisande och motstånd för befintliga organisationers räkning och strukturer som uppvägs av vuxenutbildarens motståndskraft
- Insatser/åtgärder: diskussioner, presentation, informationsmeddelanden, rekommendationer för grundprinciper och riktlinjer till beslutsfattare

KATEGORI: RÄTTVISA

KOMPETENS: RÄTTVISA OCH LIKA MÖJLIGHETER

Mikronivån

- Kunskaper: kan beskriva de allmänna principerna och skillnaderna mellan rättvisa och jämlikhet
- Färdigheter: förmågan att känna igen delarna av och uttrycken för rättvisa och jämlikhet i yrkesverksamheten och i vardagslivet
- Attityder: integrera likabehandling och principerna för rättvisa i vardagslivet
- Förväntat resultat/mervärde: internalisera och förstå vikten av rättvisa och jämlikhet för deras egen utveckling och tillblivelse
- Insatser/åtgärder: läsa facklitteratur, observera och utöva rättvisa och likabehandling dagligen

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

- Kunskaper: vet hur man tillämpar verktyg för att främja inkludering, rättvisa och jämlikhet i vägledningssamtal
- Färdigheter: tillämpar verktyg för att främja social inkludering, rättvisa och jämlikhet i vägledningssamtal
- Attityder: integrerar likabehandling och principerna för rättvisa i deras yrkesverksamhet
- Förväntade värderingar: att främja social inkludering och likabehandling i yrkesverksamheten
- Insatser/åtgärder: direkt tillämpning av respekten för rättvisa och likabehandling i arbetet med vuxna migranter

Makronivån: Organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: veta hur man skapar en arbetsmiljö baserad på social integration och likabehandling, genom interna rutiner och genom en organisationskultur som främjar dessa specifika värderingar
- Färdigheter: förmågan att arbeta med olika metoder för att främja social rättvisa och inkludering och förmågan att främja nya metoder inom sin organisation/gemenskap för att förbättra visionen om rättvisa och likabehandling i organisationen
- Attityder: främja inkludering, rättvisa och jämlikhet
- Förväntat resultat/mervärde: en organisationskultur som grundar sig på principerna för rättvisa och likabehandling.
- Insatser/åtgärder: utbildningsverksamhet i organisationen, upprätta regler och uppförandekoder, anordna erfarenhetsbaserade lärandeaktiviteter så att social integration och likabehandling blir accepterade och värderade principer i organisationen

KOMPETENS: INTERKULTURELL FÖRSTÅELSE OCH INTERKULTURELLA RELATIONER

Mikronivån

- Kunskaper: kunskap om och förståelse för deras egen kultur och andra kulturer
- Färdigheter: förmågan att reflektera och kritiskt reflektera över kulturella aspekter som påverkar ens världsåskådning och relationer till andra
- Attityder: nyfikenhet och en vilja att lära sig om andra kulturer
- Förväntat resultat/mervärde: förändra sitt tankeparadigm om kulturernas hierarkiska ordning (övervinna det etnocentriska förhållningssättet)
- Insatser/åtgärder: läsa facklitteratur, observera, direkt upptäcka eller göra efterforskningar om olika kulturer och deras särskilda seder och bruk

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

- Kunskaper: kunskap och medvetenhet om tillämpningen av kunskap om olika kulturer inom ramen för att arbeta med grupper av vuxna migranter.
- Färdigheter: förmågan att använda interkulturella tillvägagångssätt (metoder/tekniker/strategier) i arbetet med migranter
- Attityder: empati, vänligt bemötande, hålla inne med bedömningar och kritik
- Förväntade värderingar: effektiva, stabila och kulturellt mottagliga/lyhörda utbildnings- och vägledningsrelationer
- Insatser/åtgärder: läsa facklitteratur, fallanalys, öppna diskussioner om de olika kulturerna, anordna kulturella möten och evenemang där människor kan dela med sig av sina kulturer och presentera de inslag som de är stolta över.

Makronivån: organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: kunskap om organisationens interna metoder och tillämpning av nya metoder i organisationen för att ta itu med utmaningen i de interkulturella samhällena samt med de hinder som måste undanröjas ner för att kunna anamma ett verkligt interkulturellt förhållningssätt. Samma kunskap gäller för andra organisationer som de arbetar med och för gemenskapen och beslutsfattare.
- Färdigheter: förmågan att kunna arbeta med olika metoder för att främja social rättvisa och inkludering och förmågan att främja nya principer och metoder i sin organisation/gemenskap för att förbättra en bredare interkulturell dimension
- Attityder: främja inkludering, rättvisa och jämlikhet
- Förväntat resultat/mervärde: respekt för olika kulturer och motstånd från olika kulturer i vissa fall.
- Insatser/åtgärder: interkulturell utbildning, fallanalys, simuleringar, reflektion, arbeta med beslutsfattare för att främja interkulturella värderingar och tillvägagångssätt i lokalsamhällena samt på nationell nivå

KATEGORI: RÄTTVISA

KOMPETENS: KRITISK MEDVETENHET OCH KRITISK REFLEXIVITET

Mikronivån

- Kunskaper: känna till din roll (vuxenutbildarens roll i att skapa/upprätthålla och framförallt omforma orättvisorna)
- Färdigheter: förmågan att anpassa sig på ett sammanhängande sätt till situationerna som filtreras genom kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet
- Attityder: kritisk inställning och flexibilitet beträffande deras egna attityder och beteenden

- Förväntat resultat/mervärde: övertygelse om att kritisk reflektion kan förbättra synen på rättvisa och jämlikhet samt praxis för social rättvisa som helhet
- Insatser/åtgärder: konstant utövande av kritisk reflektion och medvetenhet

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

- Kunskaper: kunskap om den nuvarande ordningen som påverkar migranter (vem som gynnas av den och hur vi kan organisera saker så att migranter är de främsta förmånstagarna)
- Färdigheter: förmågan att stimulera migranter att engagera sig i utövandet av deras egna kritiska reflexivitet och kritiska medvetenhet
- Attityder: tolerans och acceptans
- Förväntat resultat/mervärde: förtroende för kritiskt tänkande och kritisk reflexivitet
- Insatser/åtgärder: främja aktiviteter och insatser/åtgärder som kan stimulera kritiskt tänkande och kritisk reflexivitet

Makronivån: organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: kunskap om reglerna och metoderna som styr arbetsområdet och vägledning för migranter och för de aktörer som kan engagera sig i en process av kritiskt tänkande
- Färdigheter: förmågan att främja kritiskt tänkande inom organisationen samt inom gemenskapen och bland beslutsfattare
- Attityder: elasticitet (motståndskraft) och beslutsamhet för att skapa förändring även om situationen inte är gynnsam (där utövandet av kritiskt tänkande inte är ordentligt implementerat)
- Förväntat resultat/mervärde: anslutning till målen för att skapa förändring i enlighet med värderingarna om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa

- Insatser/åtgärder: strukturerad dialog med medlemmarna i organisationen, i gemenskapen och med beslutsfattare där så är fallet

KATEGORI: ANSVAR

KOMPETENS: BEFRÄMJA PÅVERKANSARBETE

Mikronivån

- Kunskaper: Känna till och förstå föreställningen om, metoderna och teknikerna för påverkansarbete
- Färdigheter: Medvetenhet om varje persons makt att bidra till frågor om social rättvisa
- Attityder: Ta ansvar för förändring som en aktör istället för att vara självisk
- Förväntat resultat/mervärde: Anslutning till gemensamt fastställda mål
- Insatser/åtgärder: Efterforskningar om olika förhållningssätt och om de verkliga möjligheterna att förändra systemet i riktning mot ett förhållningssätt som bygger på social rättvisa.

Mesonivån (mellannivån): utbildning – vägledningspraxis

- Kunskaper: känna till hur vi påverkar varandra och förstå vikten av social rättvisa som en utgångspunkt för att omsätta idealen om jämlikhet, inkludering och rättvisa i praktiken. Kunskap om situationer där förtryck och diskriminering förekommer och om hur sådana situationer kan undanröjas.

- Färdigheter: förmågan att informera och förbereda den vuxna migranten för processen av påverkansarbete i förhållande till myndigheterna och andra organisationer, förmågan att representera vuxna migranter vid kontakt med myndigheterna och andra organisationer
- Attityder: rättvisa och stöd för bejakande insatser/åtgärder. Mod och en vilja att representera vuxna migranter.
- Förväntade värderingar: bejakande insatser och åtgärder, rättvisa – handlingen att ge förmånlig behandling (t.ex. utbildning eller anställningsmöjligheter) till underrepresenterade grupper
- Insatser/åtgärder: informera migranter om möjligheterna som de har rätt till från staten eller genom olika icke-statliga organisationer (NGOs). Deltagande i beslutsfattande som rör de vuxna migranterna och ge information om möjligheter till påverkansarbete.

Makronivån: organisation/vår praktikgemenskap/lokalsamhälle

- Kunskaper: känna till lagstiftningen och olika organisationers verksamhet och insatser/åtgärder
- Färdigheter: förmågan att diskutera, att befrämja rättigheterna för vuxna migranter (med deras aktiva deltagande i processen). Förmågan att anordna informationskampanjer, förmågan att skapa informationsbroschyrer och annat informationsmaterial och andra informationsmedel för myndigheter och för vuxna migranter
- Attityder: positiv inställning till bejakande insatser och de åtgärder som skapar fördelaktiga villkor för vuxna migranter
- Förväntade värderingar: egalitært samhälle (en tro på mänsklig jämlikhet som innebär att alla ska behandlas som likar från födseln)
- Insatser/åtgärder: utbildning för organisationens medlemmar, utbildning för representanter (ledare) för grupper av vuxna migranter, bedrivande av påverkansarbete i förhållande till statliga myndigheter och andra organisationer

Referensram för kompetensutveckling

Introducering av ramverket:

Utvecklingen i de olika kategorierna är kumulativ, dvs. kunskaper och färdigheter på en lägre nivå antas ha förvärvats och därför repeteras de inte alltid i nästkommande fas. De tre utvecklingsnivåerna – grundnivå, utvecklingsnivå och avancerad nivå – syftar till att fånga uppfattningen att utvecklingen av rådgivarens expertis genom utbildning och erfarenhet över tid innefattar:

- **mer sofistikerad förståelse** för de teorier som ligger till grund för kompetenserna
- **ökad medvetenhet** om ens egna kunskaper, attityder och värderingar och hur de påverkar praxis
- **utökade möjligheter** att modifiera och tillämpa verktyg för att svara effektivt på en komplex omfattning av situationer i vägledningssamtal
- **större ansvar** för organisationens utveckling

Allmänna beskrivningar av de tre nivåerna:

Grundnivå	Utvecklingsnivå	Avancerad nivå
Mikro: grundläggande förståelse för kärnkunskap, förståelse för delar, början till reflektion, växande medvetenhet	Mikro: god förståelse för kärnkunskap, förståelse för helheten, mogen reflektion och högre medvetenhet	Mikro: sofistikerad förståelse, utökad kunskap, kritisk reflektion och medvetenhet, inser sina begränsningar
Meso: början till tillämpning i praktiken, reflekterar över praxis	Meso: konsekvent och medveten tillämpning i praktiken, utvärdering av praxis	Meso: flexibel tillämpning i praktiken, rättfärdigande av val

Makro: öppen för förändring i organisationen, aktivt deltagande i samverkansarbete	Makro: är en del av förändringen i organisationen, eftersträvar att utvecklas, kritisk till praxis	Makro: frambringar förändring i organisationen, utbildning, samarbete utanför organisationen
---	---	---

		Grundnivå	Utvecklingsnivå	Avancerad nivå
1. Kommunikation				
1.1	Mikro	Beskriver grundprinciperna för aktivt lyssnande och vissa av dess tekniker.	Förklarar och analyserar principerna för aktivt lyssnande och dess tekniker.	Förklarar tydligt och reflekterar kritiskt över principerna för aktivt lyssnande och dess tekniker i förhållande till olika klienter och sammanhang.
Aktivt lyssnande	Meso	Väljer och tillämpar några tekniker i vägledningssamtal, t.ex. undviker att avbryta och ställer öppna frågor.	Väljer avsiktligt och tillämpar flera olika tekniker i vägledningssamtal till följd av den enskilda situationen och samtalspartnern.	Väljer, modifierar och tillämpar effektivt en mängd olika tekniker till följd av den enskilda situationen och samtalspartnern.
		Reflekterar över teknikernas lämplighet till följd av den enskilda situationen.	Utvärderar valets lämplighet till följd av den enskilda situationen.	Rättfärdigar valens lämplighet med hänsyn till teori och den enskilda situationen.
	Makro	Diskuterar och reflekterar över hur principerna för aktivt lyssnande kan påverka	Känner igen och utmanar strukturer och kommunikationsmönster för den särskilda organisation som har en negativ inverkan på	Skapar idéer/lösningar och samarbetar med andra organisationer för att utveckla organisationens och gemenskapens kommunikationsklimat.

kommunikationsklimatet i organisationen.

organisationens kommunikationsklimat.

1.2. Social kompetens och kommunikation	Mikro	Beskriver de grundläggande principerna för kommunikationsteori och offentligt talande inom ramen för interkulturell kommunikation.	Förklarar och analyserar de grundläggande principerna för kommunikationsteori och offentligt talande inom ramen för interkulturell kommunikation.	Förklarar tydligt och reflekterar kritiskt över de grundläggande principerna för kommunikationsteori och offentligt talande inom ramen för interkulturell kommunikation.
	Meso	Känner till några möjliga kommunikationshinder för vuxna migranter.	Känner till och identifierar kommunikationshinder för vuxna migranter.	Förutser och identifierar kommunikationshinder för vuxna migranter.
		Väljer och tillämpar några tekniker för att underlätta kommunikationen i vägledningssamtal.	Väljer avsiktligt och tillämpar flera olika tekniker för att underlätta kommunikationen i vägledningssamtal.	Väljer, modifierar och tillämpar effektivt en mängd olika tekniker för att underlätta kommunikationen i vägledningssamtal.
		Reflekterar över teknikernas lämplighet till följd av den enskilda situationen.	Utvärderar valets lämplighet till följd av den enskilda situationen.	Rättfärdigar valens lämplighet med hänsyn till teori och den enskilda situationen.
	Makro	Planerar och håller enkla presentationer inom organisationen.	Planerar och håller tydliga presentationer inom organisationen.	Planerar och håller effektiva presentationer inom organisationen och gemenskapen.

Diskuterar och **reflekterar** över kommunikationsmönster i organisationen och i olika migrantgrupper inom gemenskapen.

Känner igen och **utmanar** kommunikationsmönster i olika organisationer och migrantgrupper för att underlätta kommunikationen inom gemenskapen.

Skapar idéer/lösningar och **samarbetar med andra organisationer för att utveckla** kommunikationsmönstren i organisationen och gemenskapen.

1.3

Konflikthantering och medling

Mikro

Beskriver olika typer av konflikter och grundprinciperna för förhandling och konflikthantering.

Förklarar och **analyserar** olika typer av konflikter och principerna för förhandling och konflikthantering.

Förklarar tydligt och **reflekterar kritiskt** över olika typer av konflikter och principerna för förhandling och konflikthantering.

Meso

Känner igen de typer av konflikter som uppstår bland migrantgrupper, eller mellan utbildare och migranter, och **identifierar** vissa underliggande orsaker.

Använder allmänkulturell kunskap för att upptäcka pågående konflikter bland migrantgrupper och mellan utbildare och migranter, och **identifierar** deras underliggande orsaker.

Använder särskild kulturell kunskap för att upptäcka pågående konflikter bland migrantgrupper och mellan utbildare och migranter, och **identifierar** deras underliggande orsaker.

Väljer och **tillämpar några** tekniker till följd av den specifika konflikten.

Väljer avsiktligt och **tillämpar flera olika** tekniker i vägledningssamtal till följd av den specifika konflikten.

Väljer, modifierar och **tillämpar effektivt en mängd olika** tekniker till följd av den specifika konflikten.

Reflekterar över lämpligheten av teknikerna för förhandling och konflikthantering till följd av situationen.

Utvärderar lämpligheten av teknikerna för förhandling och konflikthantering till följd av situationen.

Rättfärdigar lämpligheten av valen av tekniker för förhandling och konflikthantering med hänsyn till teori och den enskilda situationen.

Makro	Diskuterar och reflekterar över hur systematisk ojämlikhet och orättvisa kan ge upphov till konflikter mellan migranter och organisationen samt mellan migranter och gemenskapen.	Uppmärksammar och utmanar systematisk ojämlikhet och orättvisa i organisationen och gemenskapen som kan ge upphov till konflikter mellan migranter och organisationen samt mellan migranter och gemenskapen.	Skapar idéer/lösningar och samarbetar med andra organisationer för att minska systematisk ojämställdhet och orättvisa i organisationen och gemenskapen som kan ge upphov till konflikter mellan migranter och organisationen samt mellan migranter och gemenskapen.
--------------	---	--	---

2. Jämlikhet

2.1 Opartiskhet	Mikro	Beskriver grundkonceptet för opartiskhet och vissa av dess grundläggande principer inom ramen för att arbeta med migranter. Beskriver vad som begränsar opartiskheten med hänsyn till uppfattningen om andras kultur/att prioritera andras kultur/att ha förväntningar på migranternas kultur.	Förklarar och analyserar föreställningen om opartiskhet och dess grundläggande principer inom ramen för att arbeta med migranter. Förklarar och analyserar vad som begränsar opartiskheten med hänsyn till uppfattningen om andras kultur/att prioritera andras kultur/att ha förväntningar på migranternas kultur.	Förklarar tydligt och reflekterar kritiskt över föreställningen om opartiskhet och dess grundläggande principer inom ramen för att arbeta med migranter. Förklarar tydligt och reflekterar kritiskt över vad som begränsar opartiskheten med hänsyn till uppfattningen om andras kultur/att prioritera andras kultur/att ha förväntningar på migranternas kultur.
		Reflekterar över hur ens egna förutfattade meningar och fördomar kan påverka omdömet och arbetsprestationen.	Reflekterar över och inser hur ens egna förutfattade meningar och fördomar kan påverka omdömet och arbetsprestationen.	Identifierar och reflekterar kritiskt över hur ens egna förutfattade meningar och fördomar kan påverka omdömet och arbetsprestationen.
	Meso	Är medveten om partisk behandling av migranter i	Uppmärksammar och identifierar partisk behandling av migranter i	Förutser och identifierar partisk behandling av migranter i

vägledningssamtal orsakad av enskilda utbildare eller strukturer.

Väljer och **tillämpar några** tekniker för att upprätthålla opartiskhet i kontakt med migranter.

Makro **Diskuterar** och reflekterar över hinder för opartiskhet inom organisationen och gemenskapen, och **deltar** i ingripanden för att stödja opartiskhet.

vägledningssamtal orsakad av enskilda utbildare eller strukturer.

Väljer avsiktligt och **tillämpar flera olika** tekniker för att upprätthålla opartiskhet i kontakt med migranter.

Uppmärksammar och **utmanar** hinder för opartiskhet inom organisationen och gemenskapen, och **anordnar ingripanden** för att stödja opartiskhet.

vägledningssamtal orsakad av enskilda utbildare eller strukturer.

Väljer, modifierar och **tillämpar effektivt en mängd olika** tekniker för att upprätthålla opartiskhet i kontakt med migranter.

Identifierar hinder för opartiskhet inom organisationen och gemenskapen och **samarbetar med andra organisationer** för att stödja opartiskhet.

2.2

Hantering av fördomar och stereotyper

Mikro **Beskriver** grundkonceptet för stereotyper och fördomar och vissa **viktiga strategier** för att hantera dem.

Reflekterar över hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka arbetsprestationen.

Meso **Väljer** och **tillämpar några** strategier för att underlätta en fördomsfri dialog med migranten.

Förklarar och **analyserar** föreställningen om stereotyper och fördomar och de **viktigaste strategierna** för att hantera dem.

Reflekterar över och inser hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka arbetsprestationen.

Väljer avsiktligt och **tillämpar flera olika** strategier för att förenkla en fördomsfri dialog med migranten.

Förklarar tydligt och **reflekterar kritiskt** över föreställningen om stereotyper och fördomar och olika **strategier** för att hantera dem.

Identifierar och **reflekterar kritiskt** över hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka arbetsprestationen.

Väljer, modifierar och **tillämpar effektivt en mängd olika** strategier för att

Känner till vissa stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper, och **väljer en strategi** för att hjälpa migranter att överkomma stereotyper och fördomar gentemot sig själva och det nya samhället.

Känner till och **identifierar** stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper, och **väljer avsiktligt** strategier för att hjälpa migranter att överkomma stereotyper och fördomar gentemot sig själva och det nya samhället.

underlätta en fördomsfri dialog med migranten.

Förutser och **identifierar** stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper, och **väljer** och **tillämpar effektivt** strategier för att hjälpa migranter att överkomma stereotyper och fördomar gentemot sig själva och det nya samhället.

Makro **Diskuterar** och **reflekterar** över hur metoder i organisationen och gemenskapen formas av stereotyper och fördomar.

Erkänner och **utmanar** metoder i organisationen och gemenskapen som formas av stereotyper och fördomar.

Skapar idéer/lösningar och **samarbetar med andra organisationer för att reformera** metoder i organisationen och gemenskapen som formas av stereotyper och fördomar.

3. Rättvisa

3.1 **Mikro** **Beskriver** de allmänna principerna för och skillnaderna mellan rättvisa och jämlikhet.

Rättvisa och lika möjligheter

Förklarar och **analyserar** de allmänna principerna för och skillnaderna mellan rättvisa och jämlikhet.

Förklarar tydligt och **reflekterar kritiskt** över de allmänna principerna för och skillnaderna mellan rättvisa och jämlikhet.

Meso **Väljer** och **tillämpar några** verktyg för att främja inkludering, rättvisa och jämlikhet i vägledningssamtal.

Väljer och **tillämpar** verktyg för att främja inkludering, rättvisa och jämlikhet i vägledningssamtal.

Väljer, modifierar och **tillämpar effektivt en mängd olika** tekniker för att främja

		Informerar migranter om deras rättigheter, skyldigheter och relevant lagstiftning. Söker kunskap för att förmedla relevant information till följd av den enskilda situationen.	Informerar migranter om och förklarar deras rättigheter, skyldigheter och lagstiftning som är relevant för den enskilda situationen.	inkludering, rättvisa och jämlikhet i vägledningssamtal.
	Makro	Diskuterar och reflekterar över hur inkludering, rättvisa och jämlikhet kan främjas inom organisationen och gemenskapen.	Känner till och utmanar hinder för inkludering, rättvisa och jämlikhet inom organisationen och gemenskapen.	Informerar migranter om och förklarar tydligt deras rättigheter, skyldigheter och lagstiftning som är relevant för den enskilda situationen. Skapar idéer/lösningar och samarbetar med andra organisationer för att främja inkludering, rättvisa och jämlikhet inom organisationen och gemenskapen.
3.2				
Interkulturell förståelse och interkulturella relationer	Mikro	Beskriver de allmänna kännetecknen för vissa stora kulturer och sin egen kultur. Beskriver föreställningen om etnocentrism.	Förklarar och analyserar de allmänna kännetecknen för vissa stora kulturer samt sin egen och den vuxna migrantens kultur. Förklarar och analyserar föreställningen om etnocentrism.	Förklarar tydligt och reflekterar kritiskt över kännetecknen för vissa stora kulturer och sin egen och den vuxna migrantens kultur. Förklarar tydligt och reflekterar kritiskt över föreställningen om etnocentrism.
	Meso	Känner till och identifierar vissa likheter och skillnader mellan ens egen och den vuxna migrantens världsåskådningar.	Använder allmänskulturell kunskap för att formulera hypoteser som förenklar betydelseförhandling med varje enskild individ.	Använder kulturell kunskap på ett korrekt sätt för effektiv betydelseförhandling med varje enskild individ.

Väljer och tillämpar några interkulturella metoder i vägledningssamtal till följd av den enskilda situationen.

Reflekterar över hur ens egna världsåskådning påverkar arbetsprestationen.

Makro Diskuterar och reflekterar över organisationens interna metoder och utmaningarna med att anamma ett interkulturellt förhållningssätt. Reflekterar över etnocentriska strukturer.

Är känslig för den vuxna migrantens världsåskådning och tillämpar flera olika interkulturella metoder för att hantera eventuella världsbildsspänningar för att fortsätta med vägledningen.

Utvärderar valets lämplighet till följd av den enskilda situationen.

Känner till och utmanar etnocentriska strukturer i organisationen för att anamma ett interkulturellt förhållningssätt.

Väljer, modifierar och tillämpar effektivt många olika interkulturella metoder för att hjälpa den vuxna migranten att hantera frågor och problem som rör olika världsåskådningar.

Rättfärdigar valens lämplighet med hänsyn till teori och den enskilda situationen.

Skapar idéer/lösningar och samarbetar med andra organisationer för att minska etnocentrism och utveckla ett interkulturellt förhållningssätt.

3.3
Kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet

Mikro Beskriver grundkonceptet för kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet inom ramen för att arbeta med migrantgrupper.
Reflekterar över personlig och professionell etik och värderingar som påverkar praxis med hänsyn till social rättvisa, rättvisa och

Förklarar och analyserar grundkonceptet för kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet inom ramen för att arbeta med migrantgrupper.

Reflekterar över och undersöker personlig och professionell etik och värderingar som påverkar praxis

Förklarar tydligt och reflekterar kritiskt över grundkonceptet för kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet inom ramen för att arbeta med migrantgrupper.

Reflekterar kritiskt över och undersöker personlig och professionell etik och värderingar som påverkar praxis med

	jämlikhet. Reflekterar över hur ens egna attityder och övertygelser påverkar social rättvisa.	med hänsyn till social rättvisa, rättvisa och jämlikhet. Undersöker hur ens egna attityder och övertygelser påverkar social rättvisa.	hänsyn till social rättvisa, rättvisa och jämlikhet. Reflekterar kritiskt och modifierar sina egna attityder och övertygelser i riktning mot större fokus på social rättvisa.
Meso	Inser hur vissa nuvarande regler och metoder påverkar migranternas lika tillgång till möjligheter. Väljer och tillämpar några tekniker för att underlätta migranternas engagemang i deras egen kritiska medvetenhet och kritiska reflexivitet, och för att möjliggöra för migranter att hantera befintliga regler.	Känner till och identifierar befintliga regler och metoder som påverkar migranternas lika tillgång till möjligheter. Väljer och tillämpar vissa tekniker för att underlätta migranternas engagemang i deras egen kritiska medvetenhet och kritiska reflexivitet, och för att möjliggöra för migranter att hantera befintliga regler.	Förutser och identifierar befintliga regler och metoder som kan påverka migranternas lika tillgång till möjligheter. Väljer, modifierar och tillämpar effektivt många olika tekniker för att underlätta migranternas engagemang i deras egen kritiska medvetenhet och kritiska reflexivitet, och för att möjliggöra för migranter att hantera befintliga regler.
Makro	Diskuterar och reflekterar över regler och metoder i organisationen och gemenskapen som påverkar migranternas lika tillgång till möjligheter.	Känner till och utmanar ineffektiva regler och metoder i organisationen och gemenskapen som påverkar migranternas lika tillgång till möjligheter.	Identifierar ineffektiva regler och metoder i organisationen och gemenskapen som påverkar migranternas lika tillgång till möjligheter och samarbetar med andra organisationer för att påverka en förändring av grundprinciper och riktlinjer.

4. Ansvar

4.1 Påverkansarbete	Mikro	Beskriver vissa faktorer för makt, privilegium och förtryck, t.ex. sociala identiteter, social status, begränsningar, antaganden, attityder, värderingar, övertygelser och förutfattade meningar.	Förklarar och analyserar faktorer för makt, privilegium och förtryck och hur dessa överlappar.	Förklarar tydligt och reflekterar kritiskt över faktorer för makt, privilegium och förtryck och hur dessa överlappar.
	Meso	Informerar migranter om allmänna riktlinjer och rutiner. Söker kunskap för att förmedla relevant information till följd av den enskilda situationen. Känner till strukturer/verktyg som är användbara för att tillämpa antiförtryckande metoder. Är medveten om förekommande intersektionalitet (hur olika maktordningar samspelar och påverkar varandra). Väljer och gör några ingripanden med eller för migrantens räkning för att assistera och bemyndiga migranten.	Informerar migranter om och förklarar riktlinjer och rutiner inom områden som är relevanta för den enskilda situationen. Väljer och tillämpar några tekniker mot antiförtryckande metoder. Väljer verktyg och tekniker för att handskas med intersektionalitet (hur olika maktordningar samspelar och påverkar varandra). Väljer avsiktligt och gör flera olika ingripanden med eller för migrantens räkning för att assistera och bemyndiga migranten. Inser och identifierar hur deras egna erfarenheter av privilegium	Informerar migranter om och förklarar tydligt riktlinjer och rutiner inom områden som är relevanta för den enskilda situationen. Väljer, modifierar och tillämpar effektiva verktyg och tekniker mot antiförtryckande metoder och för att handskas med intersektionalitet (hur olika maktordningar samspelar och påverkar varandra). Väljer, modifierar och tillämpar effektivt många olika ingripanden med eller för migrantens räkning för att assistera och bemyndiga migranten. Identifierar och utmanar hur deras egna erfarenheter av privilegium och förtryck

	Reflekterar över hur deras egna erfarenheter av privilegium och förtryck påverkar deras arbete och relationer till migranterna.	och förtryck påverkar deras arbete och relationer till migranterna.	påverkar deras arbete och relationer till migranterna.
Makro	Diskuterar och reflekterar över diskriminerande och förtryckande metoder och riktlinjer inom organisationen och gemenskapen.	Känner till och utmanar diskriminerande och förtryckande metoder och riktlinjer inom organisationen och gemenskapen.	Identifierar diskriminerande och förtryckande metoder och riktlinjer inom organisationen och gemenskapen och samarbetar med andra organisationer för att påverka en ändring av riktlinjer.
	Deltar i kampanjer som strävar efter att förbättra kunskapen och höja medvetenheten bland migranter, organisationer, myndigheter och gemenskaper.	Anordnar kampanjer som strävar efter att förbättra kunskapen och höja medvetenheten bland migranter, organisationer, myndigheter och gemenskaper.	Anordnar kampanjer och utvecklar material som strävar efter att förbättra kunskapen och höja medvetenheten bland migranter, organisationer, myndigheter och gemenskaper.