

# 2016

Produkt nummer 4. LIGHTHOUSE Guidebok :  
Innovative strategier og teknikker i karriereveiledning  
og rådgivning for innvandrere

# LIGHTHOUSE

STØTTE LIVSLANG LÆRING OG  
KARRIEREVEIER FOR INNVANDRERE  
MED SKREDDERSYDD VEILEDNING  
OG ANERKJENNELSE AV  
REALKOMPETANSE FOR Å BEDRE  
FERDIGHETER, SYSSELSETTING OG  
MOBILITET

[www.LIGHTHOUSE-project.eu](http://www.LIGHTHOUSE-project.eu)



Erasmus+

Dette prosjektet (2014-1-ES01-KA204-004980) er finansiert med støtte fra Europakommisjonen. Denne publikasjonen gjenspeiler kun til forfatteren, og kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for noen bruk som kan gjøres av informasjonen som finnes der.



CARDET



## Innhold

INTRODUKSJON Error! Bookmark not defined.

FØRSTE DEL Error! Bookmark not defined.

<b>1. GENERELT TEORETISK RAMMEVERK</b>	Error! Bookmark not defined.
Livslang læring .....	Error! Bookmark not defined.
Karriæreveiledning .....	Error! Bookmark not defined.
<b>2. MIGRANTENES RAMMEVERK</b>	Error! Bookmark not defined.
Sosial- og arbeidskonteksten .....	<b>10</b>
Utdanningsbehov .....	Error! Bookmark not defined.
<b>3. Rammeverk av organisasjoner og fagfolk satt i kontekst</b>	Error!
Bookmark not defined.	
Veiledning og karriereservice .....	<b>19</b>
Opplæringsbehov hos fagfolk .....	Error! Bookmark not defined.
<b>4. LIGHTHOUSE STRATEGIER FOR VEILEDNING OG RÅDGIVING</b>	<b>24</b>
4.1. Selvsentrert læringskonsept .....	Error! Bookmark not defined.
4.2. Hjelp til selvhjelp .....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Integrering i lokalsamfunnet .....	Error! Bookmark not defined.
4.4. Interkulturell konflikthåndtering .....	Error! Bookmark not defined.
4.5. Sosial coaching .....	<b>33</b>
<b>ANNEN DEL</b>	Error! Bookmark not defined.
Sone for anerkjennelse .....	Error! Bookmark not defined.
Sone for trening .....	<b>37</b>
Sone for arbeid .....	Error! Bookmark not defined.
Sone for mobilitet .....	<b>40</b>

## Introduksjon

"LIGHTHOUSE Støtte for livslang læring og karriereveier for innvandrere med skreddersydd veiledning og godkjenning av realkompetanse for å forbedre ferdigheter, sysselsetting og mobilitet" er et nyskapende prosjekt med formål å utvikle og gi tilgang til nye metoder for karriereveiledning og rådgivning i Europa. Prosjektet er delfinansiert av Erasmus + Programmet for Den europeiske union og blir implementert av et konsortium av syv partnere fra Spania, Norge, Hellas, Frankrike, Kypros og Østerrike, fra september 2014 til august 2017.

LIGHTHOUSE fokuserer på utvikling av en innovativ løsning for å støtte livslang læring og karriereveier for innvandrere - LIGHTHOUSE. Denne rammen består av en omfattende ressurs som gir detaljert informasjon om det teoretiske grunnlaget for LIGHTHOUSE modellen og på sine innovative strategier og teknikker for karriereveiledning og rådgivning for migranter.

LIGHTHOUSE guidebok har som mål å være et nyttig verktøy, komplementære med andre praktiske produkter av prosjektet, som tilbyr begrepsmessig kunnskap og metodisk støtte til rådgivere, lærere, trenere, ledere og andre ansatte som jobber på karriereveiledning og rådgivnings tjenester for innvandrere så vel som til fagfolk , politikere og relevante interessenter aktive innen sosial- og arbeids inkludering av innvandrere.

Den nåværende veiledningsboken er utviklet på grunnlag av de tidligere intellektuelle utgangene av LIGHTHOUSE prosjektet:

- IO.1 Tilstand av kunst rapport om karriereveiledning og rådgivningstjenester for innvandrere: kontekstanalyse, behov og anbefalinger.
- IO.2 LIGHTHOUSE Modellen: interaktiv åpen plass for å støtte livslang læring og karriereveier for innvandrere
- IO.3 LIGHTHOUSE Opplærings pensum: et ECVET-basert verktøy utviklet for faglig utvikling på rådgivning og karriereveiledning.

LIGHTHOUSE veiledningsbok er strukturert i to separate deler.

Den første delen inneholder:

- Generell tilnærming på det teoretiske grunnlaget for LIGHTHOUSE modellen.
- kontekstuell analyse av situasjonen, problemer og behov hos innvandrere med hensyn til deres karriereutvikling prosess.
- Beskrivelse av organisatoriske og faglige rammene av karriere tjenester for innvandrere: kontekst, utfordringer og problemer til ansikt og grensene for de vanlige tilnærminger og metoder som anvendes.
- LIGHTHOUSE innovative strategier og teknikker for karriereveiledning og rådgivning: selvstyrt læring konsept, myndiggjøring, samfunnets integrasjon, Interkulturell konfliktmegling , sosial trening.

Den andre inneholder en presentasjon og kort forklaring på de verktøy og metoder som partnere har utviklet for neste utgang: LIGHTHOUSE verktøyboks. Denne presentasjonen vil fungere som en guide for fagfolk innen rådgivning og karriereveiledning som er interessert i å bruke LIGHTHOUSE modellen i sine organisasjoner.

Videre inneholder denne andre delen forklaringen på de nødvendige skritt for å oppnå de viktigste produktene fra de fire områdene av LIGHTHOUSE modellen:

- Anerkjennelse - **Personlig veikart**
- Opplæring - **livslang læring Plan**
- Sysselsetting - **Jobb-guide**
- Mobilitet – **pass mobilitet**

## Første del

### GENERELL TEORETISK RAMMEVERK

Det teoretiske rammeverket av LIGHTHOUSE prosjektet er basert på flere henvendelser fra to hovedområder: **livslang læring** og **karriereveiledning** og **rådgivning**. Alle disse teoriene har som mål å fremme den pedagogiske potensialet i mennesker ved hjelp av diagnose og utvikling av personlige og sosiale ressurser i felt av kompetanse for å arbeide med mennesker med ulik kulturell opprinnelse, som nødvendigvis må delta i den praktiske utviklingen av deres kompetanse for å bygge karriere. På de følgende sidene, er et sammendrag av disse teoriene kort presentert .

#### Livslang Læring

Oppfatning av **livslang læring** ved J. R. Kidd<sup>1</sup>.

Denne teorien sier at livslang læring kan påvirke endring av holdninger, synspunkter og fordommer, samt utvidelse av kognitive horisonter. Fra dette perspektivet, bør realisering av livslang læring integrere alle former for utdanning og pedagogisk virksomhet, for å redusere forskjellene mellom utdanning og opplæring, og sikre riktig bruk av fritid. For å gjøre dette, Kidd har foreslått tre dimensjoner av livslang læring:

- Utdanning i lengde, som inkluderer påfølgende nivåer av skolegang: fra barnehage gjennom skoler til universiteter og videreutdanning. Denne dimensjonen gjør at unge og voksne tilgang til utdanning, uavhengig av alder, yrke, bosted og andre faktorer som påvirker høyere utdanning.
- Utdanning i bredden, som betyr å lære en rekke områder av livet, vitenskap og kultur, uavhengig av vertikale studier. Det er ikke barrierer mellom felt av liv og kultur. Men utenom utdanningsinstitusjoner aktivere full bruk av denne dimensjonen av kreative mennesker.

---

<sup>1</sup> Kidd J.R. How adults learn. Edition, revised. Publisher, Association Press, 1973.

- Utdanning i dybden, som er nært knyttet til kvaliteten på utdanningen. Denne dimensjonen er uttrykt i motivasjon, ferdigheter i selv-utdanning, intellektuelle interesser, livsstil, som er konsistent med begrepet livslang læring, kultur- og fritidsbruk .

Innenfor denne teorien bør Livslang læring kombinere tre former for pedagogisk virksomhet: skole, pensum for utdanning og selvstudium. Disse dimensjonene tillater deltakerne å eksperimentere indre læring (R. Kidd). Ved hjelp av denne prosessen "indre-rettet, selv-drifts eleven" er den som reflekterer kritisk over sine egne forutsetninger, og er opptatt av å finne alternative og bedre løsninger for livslang læring.

Teori om **Biografisk læring** av P. Alheit og Alheit og Dausien.

Denne teorien er basert på den økende bruken av biografiske og livshistorie tilnærminger i løpet av de siste tiårene. Forfatterne definerer biografisk læring som en "egenrådlig, 'Organiser' prestasjon på den delen av aktive subjekter, der de reflektivt 'organiser sine erfaringer på en slik måte at de også generere personlig sammenheng, identitet, en mening med livet historie og smittsom, sosialt levedyktig livsverden perspektiv for å styre sine handlinger ". De hevder at livslang læring er knyttet til enhver tid sammenhenger av et bestemt biografi, som innebærer at "uten biografi kan det ikke være noen læring, uten å lære, ingen biografi". Alheit og Dausien fremheve tre aspekter av biografisk læring: den implisitte dimensjon, den sosiale dimensjonen og "egenrådlig" dimensjon. De understreker at refleksive læringsprosesser ikke er utelukkende på "innsiden" til den enkelte ", men er avhengig av kommunikasjon og samhandling med andre".

En nyttig tilnærming fra dette teoretiske rammeverket er den **biografiske coaching**. Denne tilnærmingen innebærer felles oppdagelsen av lærer og elev av biografiske muligheter for å forme sosiale, yrkesmessige og politiske eksistens i en mer selvstendig måte. Biografisk coaching betyr også "utøve en spesiell innflytelse på den" sosiale økologi "av læring (rammen av sosiale forhold) slik at den enkeltes skjulte mulighetene er brakt til overflaten og utviklet, og at" ulevde liv kan leves i stedet ". Den biografiske organisering av læringsprosesser innebærer praktisk pedagogisk støtte, områder for refleksjon og formidling, samt samspill med mellomrom av muligheter. Slike elementer er minst like viktig som å utvikle virkemidler for individuell selvledelse.

Teorien om den **eksistensielle læring** av Peter Jarvis.

Denne tilnærmingen sier at læring er en kombinasjon av prosesser gjennom et helt liv der hele mennesket - kropp (genetiske, fysiske og biologiske) og sinn (kunnskap, ferdigheter, holdninger, verdier, følelser, tro og sanser) - erfaringer sosiale situasjoner, den oppfattede innholdet av som deretter forvandlet kognitivt, følelsesmessig eller praktisk (eller gjennom en kombinasjon) og integrert i den enkelte persons biografi som resulterer i en kontinuerlig endring (eller mer erfarne) person. Det vil si, læring er både eksperimentell og eksistensielt. Dessuten anses eksistensiell læring også som en læringsstil , inngår som en av de åtte typer læringsstiler som er definert i de mange intelligenser fra Howard Gardner. I denne forstand, eksistensielle læringsstil eller intelligens, refererer til en persons evne til å reflektere innover læring og samspill med andre.

## Karriereveiledning og rådgivning

Gjennomgang av **talent sammenlignings paradigmen** av Frank Parsons<sup>2</sup>.

Denne tredelte Teorien sier at yrkes beslutninger oppstår når folk har oppnådd følgende:

- Nøyaktig forståelse av deres individuelle egenskaper (forutsetninger, interesser, personlige evner)
- Kunnskap om arbeidsplasser og arbeidslivet
- Rasjonell og objektiv vurdering om forholdet mellom deres individuelle egenskaper og arbeidsmarkedet.

Dette paradigmet vektlegger individuell autonomi, forutsetter rasjonelle valg og marginaliserer påvirkning av kontekst. Til tross for dette, har det en relevant innflytelse på dagens karriereveiledning og rådgivning praksis. Fra et kritisk synspunkt, forutsetter dette teoretiske tilnærmingen en grad av stabilitet i arbeidsmarkedet som ikke lenger er tydelig, og det ble utviklet hovedsakelig for en målgruppe: "hvit" ung mann. I denne forstand, har tilnærmingen i dag alvorlige begrensninger knyttet til mangelen på stabilitet i dagens arbeidsmarked, inkorporering av kvinner og inkorporering av vår relevant målgruppe: innvandrere. Erfaringene fra mange innvandrergroppene gir kraftig støtte for en kritisk tilnærming til dette paradigmet, med begrepene individuelle valg og rasjonalitet ofte tilsynelatende irrelevant.

**Livs design** paradigme for karriere bygging fra Savickas.

I stedet for den forrige tilnærming, følger vi denne moderne paradigmet som tilbyr en alternativ og mer passende formål for karriereveiledning og rådgivning praksis med migranter. Livet design paradigmet er basert på gjeldende vekt på karriere historie, med personlige fortellinger strukturert rundt livets temaer. I denne forstand, konstruere personlig karriere fortellinger rundt livstema har potensial til å bygge selvtillit, etablere en grad av stabilitet og skape mening, i stedet

---

<sup>2</sup> Parsons, F. Choosing a vocation. Boston: Houghton Mifflin. 1909



for å konsentrere seg om den menneskelige kapital av individer. Livet designe modell for karriere intervensjon bifaller fem forutsetninger om mennesker og deres arbeid liv: kontekstuelle muligheter, dynamiske prosesser, ikke-lineær progresjon, flere perspektiver, og personlige mønstre. Fra denne tilnærmingen, individuell kunnskap og identitet er et produkt av sosial interaksjon, og at meningen er co-konstruert gjennom diskurs. Med andre ord, i dag folk tenker når det gjelder konstruksjon og gjøre seg hvem de er, deres identitet er ikke fastsatt, men er et prosjekt som de utvikler innenfor en sosial kontekst som den enkelte kolliderer med samfunnet, utvikle deres følelse av identitet gjennom sosiale interaksjoner .

En nyttig tilnærming innenfor dette teoretiske rammeverket er den flerkulturelle rådgivning. Denne tilnærmingen gir en kjerne relevans for livserfaringer og kulturelle verdier av de som blir rådgitt, som er i hovedsak innvandrere. Migranter møte behovet for gjenoppbygging av komplekse identiteter og med søker etter en person prognose for i løpet av karrieren mens man tar i betraktning den kulturelle konteksten av både vertslandets kultur og kultur opprinnelse. I denne forstand, karriereveiledere må jobbe med sine kunder på grunnlag av følgende prinsipper: a samarbeid og kommunikasjon gjennom dialog, omfattende og metaforisk tenkning, noe som betyr staking og aktiv deltakelse av hjelp søkende.

## 1. KONTEKST rammeverket for migranter

### Sosial- og arbeidssammenheng

Europa har migrasjon land med lange og korte tradisjon av innbydende innvandrere; mangfold og multikulturalisme er to elementer som er svært vanlig i Europa. EU har bidratt til å bli noen transittland for de som søker innpass i Europa og har til å gjennomføre en realistisk og effektiv migrasjon styringssystem og migrasjonspolitik, er migrasjon et sosialt fenomen, så vel som internasjonalt problem.

Men det økte antallet innvandrere i EU-sonen og deres innsats for å bli integrert i Europa samfunnet skapt en rekke utfordringer for både Europa samfunnet og migranter. Migranter, VET lærere, rådgivere og ledere, var enige om at innvandrere står overfor en rekke problemer i arbeidsmarkedet og må forholde seg til ulike hindringer for utvikling av sin karriere.

Prosjektets Intellektuelle Utgang 1, tilstand av kunst rapporten om karriereveiledning og rådgivningstjenester for innvandrere, viste at arbeidsledigheten øker spesielt med personer med lav formell kompetanse og aktivitets prisene falle også som et uttrykk for økende kravene i arbeidsmarkedet, innvandrere utenfra UE er arbeidstakere eller arbeidstakere, ikke alltid godt kvalifiserte

Det er anslått at kvinners innvandrere er mer enn menn innvandrere, dessuten mange av innvandrerkvinner ikke blir behandlet likt, og noen av dem var ofre for sosial og arbeids eksklusjon, ved siden av gruppen av kvinner, også unge med innvandrerbakgrunn har større vansker til inn på arbeidsmarkedet enn innfødte, er arbeidsledigheten krise rammer flere "svake" folk uten diplom, særlig migranter.

Mangel på ferdigheter og kommunikasjonsferdigheter hindrer deres sosiale og arbeid integrasjon, mangel på språk fører til mange problemer når det gjelder integrering. Migranter trenger støtte fra trenere for å utvikle sine språkferdigheter - språk barrierer og å bli integrert i vertslandet samfunn, språk eller kommunikasjon som grunnleggende ferdigheter for innvandrere å komme gjennom.

(Migranter ønsker å delta i programmer som fremmer språklæring gratis.)

Kulturelle barrierer fra begge sider: enten vendt fordommer fra samfunnet eller å ha et annet perspektiv på religion, barn, kvinnerolle, etc., noe som kan skape en hindring. Uansett er viktig og nødvendig for dem å delta i ulike aktiviteter som hjelper dem til å være involvert i offentlig / sosial / politisk liv i EU-land. De bør også kjenne og anvende metoder, som samfunnets intervensjon, Interkulturell konfliktmegling og sosial trening (Interkulturell mekling).

Anerkjennelse av kvalifikasjoner, ferdigheter og kompetanse er et viktig element for å bedre jobb tilgjengelighet, utdanning, opplæring og faglig utvikling av migranter blant Europa. Den migrant befolkningen i stand til å arbeide i henhold til deres opplæring, ferdigheter og kunnskap, ofte arbeider i lavere stillingskategorier og under dannelsen. Kvalifikasjoner og sertifikater kan være vanskelig å bli gjenkjent, eller kan mangle for en bedre kvalifisert jobb, så i mange tilfeller arbeidsinnvandrere vanligvis foretrekker lave ferdighets jobber med lavere lønninger (jordbruk eller husdyrproduksjon, bygg, hoteller, restauranter, sikkerhet eller som en husholdning stab - innenlandske arbeidsmarkedet, de vanligvis tar lave faglærte jobber) Migrants vanligvis finne en lav dyktig jobb selv om de har en kvalifisering. Flertallet av innvandrere bemerket at deres kvalifikasjoner ikke blir gjenkjent (migranter må være i stand til å få kompetanse som vil støtte dem under deres søken etter jobb, muligheten for å få grader og kvalifikasjoner "anerkjente", for å bruke dem riktig, denne prosessen i noen land har problemer med å standardisere sine grader og er byråkrati).

I noen tilfeller etter at de fikk kvalifisering og ba om bedre jobb de ikke kunne finne noe (Det er demotiverende hvis du tror du er middels / høyt kvalifiserte og bare tilbudt senket kvalifiserte jobber) De mener at dette er på grunn av mangel støtte - mangelen på tjenester om deres arbeidsevne (Migrants ikke uttrykker en positiv mening om veiledning og rådgivning), mangel nettverk og diskriminering (diskriminering på etnisk opprinnelse eller nasjonalitet, må samfunnet vet og erkjenner at det er fordommer og stereotyper om innvandrermiljøet) , de noen ganger føler rasisme spesielt når de prøver å jobbe i et stort selskap, og i noen land innvandrere ikke får lov til å jobbe i offentlig forvaltning eller offentlige etater (Dessverre er det en stereotypi eller på grunn av juridiske restriksjoner og innvandrere er ekskludert fra spesifikke jobber.) er nødvendig

å ha enheter som verdsetter eksisterende kunnskap, samt sin gyldighet i sosiale og institusjonsnivå.

Dagens arbeidsmarkedssituasjonen er kjent for mindre jobber og høyere krav. Migranter har enda flere problemer å komme inn og integrere i arbeidsmarkedet som følge av flere språkvansker, IT-ferdigheter og Re-orientering, og med mangel på info (hvor og hvordan du kan finne en jobb), eller med bestemte formål, som forbereder CV og søknad, opplæring for sine yrker, intercom kurs for en bedre integrering.

I tillegg til en mangel på kunnskap om bruk av en jobb i EU-land, hindringer med anerkjennelse av tidligere læring prestasjoner er også en realitet. I tillegg også lav kompetanse fører til problemer med arbeidsmarkedsintegrering. Med mangel på ferdigheter, aktuelle risikogrupper er folk fra arbeidssektorer, men også kvinner, unge og innvandrere.

Utviklingen av nøkkelferdigheter for lav kompetanse vil være en meningsfull produktsegment for voksenopplæring, VET lærere, trenere og rådgivere må være utstyrt med de riktige metoder, verktøy og ferdigheter for å håndtere mangfoldet og veiledning av innvandrere gjennom valideringsprosessen. De spesifikke behovene til innvandrere-som en vanskeligstilt gruppe-for anerkjennelse av tidligere læring, må det tas hensyn til for å tilpasse og forbedre eksisterende tjenester. Imidlertid må sertifikater skreddersydd for migranter unngås.

Når det gjelder behov og problemer av juridisk status, migrasjonspolitik og vanskeligheter med å få juridisk administrativ dokumentasjon er en viktig hindring (grunnleggende juridiske krav til innvandrere mobilitet i arbeidsmarkedet, intern og eksternt mobilitet). Den administrative og juridiske aspektet er et hinder for å løse administrative situasjonen, er det lettere å finne arbeid i lav-dyktige sektorer i en uregelmessig situasjon, og hvis de kan beholde jobbene sine, bringe forholdene gjennom sosiale røtter. Innhenting oppholds- og arbeidstillatelse, enten for å få eller fornye den, for tiden over oppholdet er et problem som rammer dem for sysselsetting. Mange barn står overfor marginalisering på grunn av foreldrenes rettslige status og arbeidstillatelse, ulovlige innvandrere, og udokumentert, har ikke rett til formell ansettelse.

Gjennomføringen av det europeiske området av kompetanse og kvalifikasjoner (EASQ) vil støtte

mobilitet og sysselsetting av innvandrere, både for arbeid og utdanning.

Fra et europeisk perspektiv, materiell ufarlig CEDEFOP ([www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu). Hvordan lage synlige og verdiflyktningers ferdigheter og kompetanse) viser at de fleste eksisterende valideringsordninger i Europa ikke er rettet mot innvandrere. Kun 10 land (av 36 undersøkte i 2015 beholdningen på validering av ikke-formell og uformell læring) rapportert å ha tiltak på validering spesielt rettet mot innvandrere, og svært få rapporterte å ha som hovedbrukerne av valideringsprosesser migranter. Med dagens migrasjon krise, flere og flere initiativer som vises, men integrasjon med eksisterende prosesser er fortsatt udefinert.

Det er anslått at mer enn en million flyktinger og innvandrere ankom i Europa (EU / EØS) i 2015. Lignende tall er mulig for 2016. For disse målgruppene til å bli integrert, og til slutt bidra aktivt til samfunnet, må de være i stand til å bygge på sine eksisterende kunnskap, ferdigheter og kompetanse, ervervet gjennom utdanning og opplæring og / eller arbeidserfaring. Det er derfor et behov for høy kapasitet / løsninger av høy kvalitet slik at utlendinger har sine ferdigheter og kompetanse er identifisert, dokumentert, vurdert, og hvis det kreves, sertifisert i den raskeste og best mulig måte.

Den april 2016 peer læringsaktivitet (PLA) i Haag gir en mulighet for nasjonale aktører og eksperter for å utveksle erfaringer om tilnærminger som er utviklet på lokalt, nasjonalt og europeisk nivå for å synliggjøre og verdi innvandrere og flyktningers ferdigheter og kompetanse. PLA er organisert i samarbeid mellom den nederlandske National Coordination Point ECVET, den nederlandske National Coordination Point NLQF og EU-kommisjonen og CEDEFOP.

Følgende tre utfordringer informere arbeidet til PLA: Eksisterende nasjonal anerkjennelse, validering og / eller veiledning / rådgivning systemer har ikke blitt utviklet for å håndtere dagens situasjon, verken i form av antall individer til å bli "behandlet" eller på sikt av de spesielle problemer forårsaket av språk, kulturell bakgrunn og (i noen tilfeller) mangel på skriftlig, formell dokumentasjon.

Mens noen aktører på lokalt, nasjonalt og europeisk nivå har erkjent behovet for tiltak for å bli tatt på dette området, utviklingen synes generelt å være treg og ulikt fordelt mellom og innen

land.

Så langt har det ikke vært noen systematisk deling av erfaringer og løsninger på dette området. Dette betyr at utviklingen skjer i isolasjon fra hverandre, noe som kan forårsake tap av tid og penger, og hindre synergier å utvikle.

Identifisere, dokumentere, vurdere og sertifisere ferdigheter og kompetanse er ikke utelukkende knyttet til utdanning og opplæring sektor, men krever involvering av offentlige arbeidsformidling, arbeidsmarkedsmyndigheter, arbeidsgivere, veiledning og rådgivning så vel som sosiale tjenester (osv). Koordinering mellom aktører på lokalt, regionalt, nasjonalt og europeisk nivå er også nødvendig for å lykkes. For dette, er det nødvendig å ha klare roller og ansvar. Bedre samordning vil også bidra til å gjøre valideringsprosessen mer brukervennlige unngå ineffektivitet.

## Opplæringsbehov

Ifølge LIGHTHOUSE partnere samlet og bearbeidet informasjon fra den første rapporten generelt opplæring er veldig støttende og nyttig for innvandrere, politiske beslutninger bør forsøkte å investere i potensialet for fremmedarbeidere, forbedre og involverer beslutningstakere og utvikle ny politikk på migrasjons emner.

Angående de spesifikke opplæringsbehov for migranter, tilstanden av kunst rapporten fremhevet nødvendigheten for utvikling fokus på språk, kjennskap til morsmålet (språkkunnskaper er ikke så relevant i Spania), så vel som andre språk (inkludert spesialiserte terminologi), sosiale og inter / flerkulturell kompetanse og kompetanse, spesielt med tanke på mulige kulturelle forskjeller (f.eks adressering folk, tidtaking, etc.), IKT og entreprenørielle ferdigheter, yrkesrettet opplæring for bestemte jobber, tilbyr personlig rådgivning og bistand på bestemte linjer med finansiering for gründere , personlige råd i etableringen av SMB, selvstendig næringsvirksomhet prosjekter og mekanismer for tilgangstillatelser for selvstendig næringsdrivende.

Entreprenørskap, selvstendig næringsvirksomhet og sosial økonomi bedrifter, må fremelskes og oppmuntres mellom migranter. Informasjon og opplæring i rådgivning av rettigheter og plikter kan være nyttig for migrant arbeidende befolkning så vel som entreprenører.

Målgruppene må defineres mer spesifikke og også at opplæringsmateriell trenger ytterligere spesifisering for å passe de ulike opplæringsbehov, ifølge dem de har til å delta på seminarer, workshops eller andre treninger for å forbedre sine ferdigheter til å erverve ny kunnskap og å bruke nye teknikker. Videre er det nødvendig å analysere behovet for arbeidskraft og tilpasse opplæringen tilbud spesielt til denne etterspørselen. Det ville virkelig hjelpe migrant å få en jobb.

Foruten behovene til å støtte dem i forhold til hvordan å finne en jobb eller hva de må gjøre for å få den jobben de ønsker, behov for å tilegne seg sosiale og kommunikasjonsevner, samt veiledning for pensum, jobbsøknader og intervjuer, samt for yrkesopplæring for bestemte yrker (selv sørge forbindelse med ekte arbeidsmarkedet og kontakte bedrifter og arbeidsgivere) en grunnleggende tilnærming er at innvandrere må vite klart hva området kan gi bedre resultater, og deretter prøve å skaffe seg best mulig opplæring i dette området. Det er derfor å tilby spesifikk trening på pakker som hver person ønsker å jobbe er nødvendig.

For å delta i programmer som vil hjelpe innvandrere til å sosialisere og å lære å kommunisere med innfødte folk basert på deres kultur og vaner for å bli en del av samfunnet, tatt i betraktning den kulturelle bakgrunnen til innvandrere, samt kulturmiljøet på bestemmelsesstedet.

Å finne ytterligere ressurser (menneskelige og økonomiske) som lærere / trenere / rådgivere med kompetanse innen migranter, utvikle og tilby tilpassede opplæring, i henhold til de spesifikke behovene til ulike typer innvandrere (noen migrantarbeidere er overkvalifisert i jobben sin, men det er ikke Norge tilfellet), utvikle og implementere en vurdering strategi, rådgivning prosessen ga dem mange ideer og kunnskap om sysselsetting problemer.

Likeledes opplæringstjenester kan forbedres i samarbeid med utdanningsinstitusjoner, eller lærere som arbeider i sosiale institusjoner, er det nødvendig å utforme kurs for de ansatte i National, regionale eller lokale arbeidsformidlingen på innvandring og sysselsetting.

Utvikle mer helhetlige programmer som tar sikte på å støtte migranter i ulike nivåer og livsområder, noe som gir de profesjonelle (lærere / trenere / rådgivere) videre utdanningsmuligheter, for å oppgradere sine kunnskaper, verktøy, undervisningsmetoder, etc., søke innovative ideer på typer kurs og ansatte som formidler det.

Spesifikk VET trening, bare noen organisasjoner / institusjoner (private og offentlige) er i stand til å tilby denne typen trening i mange land fordi juridiske og økonomiske begrensninger, er nødvendig for å forbedre kursene som tilbys, de kan tilby offisielt gyldig akkrediteringer (selv prosedyrer for godkjenning og validering av realkompetanse), for å gi tilgang til arbeidsmarkedet med offisiell anerkjennelse, selv om ikke har titler eller godkjenninger.

Fra et europeisk perspektiv, er investering i utdanning og opplæring for kompetanseutvikling viktig for å øke vekst og konkurranseevne: ferdigheter bestemme Europas evne til å øke produktiviteten. Europeiske systemer utdanning og opplæring fortsetter å falle kort i å gi de riktige ferdigheter for sysselsetting, og arbeider ikke tilstrekkelig med forretninger eller arbeidsgivere å bringe læringsprosessen nærmere virkeligheten i arbeidsmiljøet. Er viktig å ta opp dette problemet, og hvor medlemsstatene bør trappe opp innsatsen: Fremme samarbeid mellom offentlige og private institusjoner (for å sikre hensiktsmessig læreplaner og ferdigheter bestemmelsen). Økende tverrgående og grunnleggende ferdigheter alene vil ikke være tilstrekkelig til å skape vekst og konkurranseevne, og det er fortsatt for stor avstand mellom det pedagogiske miljøet og arbeidsplassen. Måltrettet satsing på fag- og yrkesopplæringen, nemlig innledende og kontinuerlig opplæring, er avgjørende for innovasjon, vekst og konkurranseevne.

PLA (organisert i samarbeid mellom den nederlandske National Coordination Point ECVET, den nederlandske National Coordination Point NLQF og EU-kommisjonen og CEDEFOP) om dette området med innvandrere befolkningen anbefales: Identifisere, dokumentere, vurdere og sertifisere ferdigheter og kompetanse er ikke utelukkende knyttet til i utdanning og opplæring sektor, men krever involvering av offentlige arbeidsformidling, arbeidsmarkedsmyndigheter, arbeidsgivere, veiledning og rådgivning så vel som sosiale tjenester (osv).



Koordinering mellom aktører på lokalt, regionalt, nasjonalt og europeisk nivå er også nødvendig for å lykkes. For dette, er det nødvendig å ha klare roller og ansvar. Bedre samordning vil også bidra til å gjøre valideringsprosessen mer brukervennlige unngå ineffektivitet.

Ethvert initiativ på dette området må starte med identifisering av kunnskaper, ferdigheter og kompetanse ervervet (inkludert formell kompetanse) og er der den enkelte blir stadig mer bevisst på tidligere prestasjoner. Denne fasen er viktig som læringsutbytte variere fra person til person, og vil ha blitt kjøpt i ulike sammenhenger: i formell utdanning og opplæring, hjemme, på jobb eller gjennom frivillige aktiviteter. For mange, funn og økt bevissthet om egne evner er en verdifull del av prosessen. Identifisere denne ikke-standardisert læring er en betydelig metodisk utfordring. Metoder og tilnærminger må være "åpen for det uventede" og ikke utformes på en måte som innskrenke omfanget av kunnskap, ferdigheter og kompetanse som kan vurderes. Mens identifikasjonsfasen kan være effektivt støttes ved bruk av standardiserte IKT-verktøy (for eksempel slik egenvurdering), vil dette stadiet ofte krever aktiv involvering av konsulenter og rådgivere i stand til å gå i dialog og gi retning.

Sertifisering kan ta mange former, fra de formelle kvalifikasjonene som er mottatt fra en utdanning og opplærings til arbeidsrelaterte sertifikater og lisenser slik at enkeltpersoner til å utføre en bestemt jobb eller oppgave.

Migrant opplæring Virksomhet gi deltakerne kritisk informasjon om mottakerlandet, mens hjelpe dem til å identifisere og utvikle de nødvendige ferdighetene som trengs for å lykkes i sitt nye miljø. I tillegg til å gi faktainformasjon, opplæringsaktiviteter også fokusere på å utforske de holdninger og atferdsendringer som trengs for en vellykket integrering. Migrant trening bidrar til ryddig og verdig avgang av innvandrere, og letter deres vellykket integrering, uavhengig av om de er midlertidig eller permanent migranter.

Utdanning og opplæring derfor gi et vesentlig bidrag til flere EU-strategier og tiltak. EU-kommisjonen - En ny, mer inkluderende syn på utdanning og opplæring opp til 2020 (COM 2015 - europeisk samarbeid innen utdanning og opplæring ET2020) etablerer utfordringer og

FREMTIDS PRIORITERINGER: Kvalitet og relevans av læringsutbytte er viktig for kompetanseutvikling; Yrkesfaglig opplæring (VET) akademikere viser god sysselsetting i de fleste medlemsstatene; Voksnes læring (AL) er grunnlaget for opp-sking og re-sking; Opplæringen må bidra til sosial utjevning, likestilling, ikke-diskriminering og kommunal kompetanse; Tilrettelegging for læring mobilitet.

## 4. Rammeverk av organisasjoner og fagfolk satt i kontekst

### Rådgivning og karriere veiledningstjenester

Ulike forskningsaktiviteter ble gjennomført som en del av prosjektets Intellektuelle Utgang 1, tilstanden av kunst rapporten om karriereveiledning og rådgivningstjenester for innvandrere, som avslørte informasjon om sammenheng med rådgivning og karriereveiledning organisasjoner og fagfolk i deltakerlandene (Østerrike, Kypros , Frankrike, Hellas, Norge og Spania).

I Østerrike er det et bredt tilbud av finansieringsordninger. Men de fleste av programmene inkluderer ikke anerkjennelse og / eller rådgivningstjenester tilpasset innvandrere, som kan gi dem den nødvendige kunnskapen med hensyn til å leve og arbeide i dette landet. Foruten reklame, personlige kontakter (familie og venner) regnes som den viktigste måten å finne en jobb. Det er åpenbart da at spesifikk støtte for innvandrere i forbindelse med jobbsøking kreves. Videre dekker offentlig finansiering meste av trening og rådgivning rettet mot arbeidsledige, og de fleste av organisasjonene tilbyr tjenester vedrørende godkjenning av tidligere treninger. Men er det nødvendig å tilpasse programmene til de spesielle behovene til migranter forbedring.

Angå Kypros, organisasjonene, som hjelper innvandrere og veilede dem for å finne en passende jobb, er både privat og offentlig. Disse organisasjonene er fokusert på sysselsettingen generelt, inkludert innvandrere ansettelse, slik som Arbeidsdepartementet, Tilsynet for Human Resources Development, Ungdomsstyret i Kypros, arbeidsgiverorganisasjoner Keve og PEO, og frivillige organisasjoner. Men innvandrere 'språkkunnskaper, sosiale ferdigheter og økonomiske problemer er barrierer for deltakelse i karriereveiledning og rådgivningstjenester.

Med hensyn til Frankrike, karriereveiledning og rådgivning sikte på å utvikle jobbmuligheter og tilknytning til arbeidsmarkedet er i hovedsak levert av frivillige organisasjoner. De gjennomføre nasjonale programmer dedikert til "spesifiserte målgrupper". I tillegg gir de rådgivning og opplæring primært knyttet til utvikling av myke ferdigheter, anerkjennelse av tidligere formell og uformell læring. I feltet for anerkjennelse av realkompetanse, er Frankrike veldig erfarne. Det er sant at dette ved tidligere erfaring regnskapsføres selv når det ikke er formelt. Likevel bør en bedre kommunikasjon om tjenestene dedikert til migranter være organisert.

I likhet med Frankrike, Hellas karriereveiledning og rådgivning med sikte på å øke sysselsettingsmuligheter og forbindelse med den virkelige arbeidslivet er i hovedsak levert av frivillige organisasjoner. De gjennomføre pilotprosjekter finansiert av EU-kommisjonen, og gi rådgivning og opplæring primært knyttet til utvikling av myke ferdigheter. Men er det nødvendig å tilpasse programmene til tidligere erfaringer med innvandrere og behovene til den virkelige markedet forbedring. Hva er også nødvendig er utvikling av tilrettelagte tjenester i forbindelse med forbedring av migrantenes myke ferdigheter og jobbmuligheter.

Når det gjelder Norge, eksisterende rådgivning og arbeidsformidling er mindre tilgjengelig for innvandrere enn for lokalbefolkningen, på grunn av nødvendigheten av å være oppmerksom på sin eksistens fra noen. I tillegg er vurderingen av bemanningstjenester rettet mot innvandrere, samt karriereveiledning og rådgivningstjenester, lav. Det er derfor nødvendig å vurdere mulige tiltak som skal anvendes for å forbedre denne typen tjenester for migranter.

I Spania, offentlige regionale Aetat er ansvarlig for arbeidskraft integreringsprogrammer for innvandrere, karriereveiledning og rådgivning. Ikke desto mindre, kan betydelige forskjeller finnes mellom regioner. Med hensyn til arbeidsformidlingen, er de stort sett finansiert fra offentlig budsjett og europeiske fond, men private initiativ er under utvikling. Metoder for å støtte arbeidsformidlingen har ikke blitt oppdatert til tross for krisen (eller kanskje på grunn av krisen). Disse tjenestene bør være tilpasset den aktuelle situasjonen.

Fra et europeisk perspektiv, øke voksnes deltakelse i jobbrelatert opplæring, minkende ulikheter og sikre arbeidsmarkedet relevans er viktige mål for EUs politikk. Nyere forskning utført av CEDEFOP har vist at de vanligste hindringene for å delta i jobbrelaterte livslang læring, i gjennomsnitt for EUs medlemsstater, er ikke å ha nok tid på grunn av familieforpliktelser, mangler forutsetninger, opplæring for dyrt eller ikke rimelig, og vanskeligheter med å finne kurs eller at ingen opplæring tilbys innen et nås avstand. En annen studie på voksnes deltakelse i ikke-formell jobbrelatert utdanning og opplæring i Europa utført igjen ved CEDEFOP har avdekket at det finnes betydelige ulikheter, som finnes blant dem som er arbeidsledige, sysselsatte voksne med innvandrerbakgrunn, samt for arbeidstakere som har lavt nivå kvalifikasjoner.

I dag er Europa i en tid med krise på grunn av økende migrasjonsstrømmer, arbeidsledighet, global konkurranse og en aldrende arbeidsstyrke. Veien til varig økonomisk oppsving og sosial utjevning passerer gjennom kunnskap, ferdigheter og kompetanse. Europa og de europeiske landene trenger å fremme arbeid-basert læring, videreutvikle kvalitetssikringsmekanismer i fag- og yrkesopplæringen, bedre tilgang til VET og kvalifikasjoner, og ytterligere styrke den faglige utviklingen av VET lærere, trenere og mentorer. Lærere og trenere er søylen av noen VET forbedring. Derfor får de riktige personene til å bli yrkes lærere og utvikle dem til effektiv læring tilretteleggere er hva som må gjøres.

## Profesjonell opplærings behov

Prosjektets Intellektuelle Utgang 1, State of the Art rapporten om karriereveiledning og rådgivningstjenester for migranter, avslørte de viktigste opplæringsbehov for fagfolk som arbeider i rådgivning og karriereveiledning for innvandrere. Disse opplæringsbehov er:

- 1) Interkulturell forståelse
- 2) Interkulturell mekling
- 3) Prosedyrer for anerkjennelse og validering av realkompetanse
- 4) Grunnleggende språkferdigheter

<sup>1</sup> CEDEFOP (2015). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 48. <http://dx.doi.org/10.2801/392276>

<sup>1</sup> CEDEFOP (2015). *Unequal access to job-related learning: evidence from the adult education survey*. Luxembourg: Publications Office. CEDEFOP research paper; No 52. <http://dx.doi.org/10.2801/219228>

<sup>1</sup> CEDEFOP (2015). *Challenges and Opportunities for VET: Where are we now and how do we respond to change?* Luxembourg: Publications Office. CEDEFOP presentation; 24<sup>th</sup> Annual ECVET International Conference, Pathos 21-24 October 2015. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/presentations/challenges-and-opportunities-vet-where-are-we-now-and-how>

- 5) Grunnleggende IKT-ferdigheter
- 6) Entreprenørskap
- 7) Karriere veiledningstjenester
- 8) Design yrkes tilpassede trasé
- 9) Grunnleggende juridiske krav til innvandrere mobilitet
- 10) Fremme av myke ferdigheter

Tabellen nedenfor viser de områdene som disse behovene er relatert.

Areas	Needs
<b>Sosiokulturell integrering</b>	Interkulturell kompetanse
	Interkulturell forhandling
<b>Validering av tidligere læring</b>	Prosedyrer for validering av tidligere læring
<b>Trening og livslang lærings støtte</b>	Grunnleggende språkferdigheter
	Grunnleggende IT ferdigheter
	Entreprenørskap
<b>Karriereveiledning</b>	Karriereveiledning
	Lage skreddersydde løsninger
<b>Utfordringer med mobiliteter og muligheter</b>	Grunnleggende lov og rett om migranter og mobilitet
	Promotering av myke ferdigheter

Interkulturell kompetanse er avgjørende for migranternes sysselsetting. Fagfolk som arbeider i rådgivning og karriereveiledning for innvandrere må være i stand til å hjelpe dem å forstå kulturelle mønstre og vaner, for eksempel arbeid etikk, sosial kompetanse, tidtaking, adressering mennesker (Interkulturell bevissthet). De bør også kjenne og anvende metoder, som samfunnet intervensjon, Interkulturell konfliktmegling og sosial trening (Interkulturell mekling).

Sammen med Interkulturell kompetanse, språkkunnskaper er også svært viktig. Fagfolk må være

i stand til å tilby opplæring og veiledning om nasjonale språkkurs: a) grunnleggende / obligatorisk nivå for lovlig etablerte innvandrere; b) spesifikke kurs for svært etterspurt sektorer, f.eks turisme og helse; og c) de som er spesielt rettet mot jobbsøking og karriereveiledning (grunnleggende språkferdigheter). Samtidig bør de være i stand til å tilby opplæring og veiledning på anvendt IKT og nye teknologier, spesielt de som er knyttet til aktiv jobbsøking gjennom internett og sosiale nettverk (grunnleggende IKT-ferdigheter), samt opplæring og veiledning om entreprenørielle ferdigheter, kreativitet, selvstendig næringsvirksomhet, bedriftsetablering, finansiering og juridiske krav (entreprenørskap).

Tilstands rapporten ikke bare fremhevet nødvendigheten for utvikling av migrantenes Interkulturelle kompetanse og språkkunnskaper, men også erkjent behovet for innvandrere for veiledning om jobbsøknader og intervjuer, samt for yrkesopplæring for bestemte yrker. Derfor fagfolk som arbeider i rådgivning og karriereveiledning for innvandrere må være i stand til å utvikle og tilby praktiske veiledningstjenester, som for eksempel hvordan du skal skrive en CV, jobbsøknader, forberedelse til intervju (karriereveiledning tjenester). De skal også utvikle tilpassede trasé for yrkesrettet vurdering og karriereveiledning (utforme yrkes tilpasset trasé).

Anerkjennelse og validering av realkompetanse eller faglig kompetanse vil hjelpe innvandrere få en jobb tilsvarende med sine ferdigheter. Derfor fagfolk må være i stand til å gi bevilget veiledning for innvandrere for å hjelpe dem med å identifisere sine ferdigheter og kompetanse som tidligere ervervet gjennom formell og ikke-formell læring. De skal også veilede dem om hvordan du får tak kvalifikasjoner disse ferdighetene i nasjonale systemer (prosedyrer for anerkjennelse og validering av realkompetanse).

Endelig bør fagfolk kunne tilby opplæring og veiledning om lovens krav om mobilitet, for eksempel mobilitetsprogrammer, arbeids- og oppholdstillatelse, familiegjenforening (grunnleggende juridiske krav til innvandrere mobilitet), samt stimulere til og opplæring i sosiale ferdigheter - ofte delt i Europa - for å lette innvandreres integrasjon i ulike europeiske land (Fremme myke ferdigheter).

## 5. LIGHTHOUSE STRATEGIER for karriereveiledning og rådgivning

### 4.1 Selvstyrt lærings konsept

Selvstyrt læring (SDL) er ikke et nytt konsept. Faktisk mye har vært skrevet om det, og dessverre er det en forestilling om at har en rekke tolkninger og bruk. Typiske, smale tolkninger innebærer rett og slett å gi elever en slags valg i deres læring. For eksempel vil den gir studentene velge ett eller flere kurs fra en læreplan, eller, i tilfeller av strukturert trening, slik at ansatte skal velge hva pre-designet moduler for å fullføre.

Denne tolkningen er for begrenset. Selvstyrt læring er mye mer. Bruke analogien av å ta en tur, er den smale tolkningen av SDL tilsvarer velge hvor du skal gå, dvs. målet. Essensen av begrepet selvstyrt læring er bredere, mer grunnleggende. Det handler om eleven bestemmer ikke bare hvor du skal ta en tur, men hvordan de vil gå, når de vil forlate, hvordan de vil komme dit, og hvor lenge de vil bo.

I hovedsak begrepet SDL ordet her reflekterer Malcolm Knowles definisjon av SDL:

*"I sin videste betydning, beskriver 'selvstyrt læring' en prosess der enkeltpersoner ta initiativ, med eller uten hjelp av andre, i diagnostisering deres læringsbehov, formulere læringsmål, identifisere menneskelige og materielle ressurser for læring, velge og iverksette hensiktsmessige læringsstrategier, og vurdere læringsutbytte . »(Knowles, 1975, s. 18)*

Av særlig interesse i denne definisjonen av SDL er det faktum at eleven tar

1. Initiativet til å forfølge en lærerik opplevelse, og
2. Ansvar for å fullføre sin læring

Når initiativet er tatt, antar migrant totalansvar og ansvar for å definere den erfaring og følge den gjennom til sin konklusjon. Dette utelukker ikke at innspill fra andre, som i LIGHTHOUSE saken med rådgivere, men den endelige avgjørelsen er migrant-tallet. Selv retning betyr ikke at migrant lærer alene eller i isolasjon, men i LIGHTHOUSE -prosjektet er det rådgivere som støtter prosessen.



Tegn på beredskap for selvstyrt læring inkluderer vesen: autonome , organisert, selv-disiplinerte, i stand til å kommunisere effektivt, og i stand til å ta imot konstruktive tilbakemeldinger og engasjere seg i selvevaluering og selvrefleksjon .

- Innvandrere må kunne engasjere seg i selvrefleksjon og selvevaluering av læringsmål og fremgang i en enhet av studien.

- Innvandrere bør jevnlig kontakt med rådgiver i LIGHTHOUSE -prosjektet.

Viktigst er selvorganisert læring bare mulig dersom ny informasjon kan faktisk brukes og realisert av migrantene. For dette, plausible fordeler og forbindelser til ens eget liv, en karriere eller forbedring av livskvalitet må være tydelig. På denne måten innvandrere kan se en mening bak LIGHTHOUSE prosessen og ta ansvar for egen læring, som i seg selv støtter og forsterker ideen om selvorganisert læring. Å ha muligheten for frivillig å gjøre bruk av LIGHTHOUSE pedagogiske tilbudet vil hjelpe innvandrere med å gjøre ansvarlige beslutninger for seg selv.

Følgende er en kort liste over de viktigste rollene. Det er nyttig for både innvandrere og LIGHTHOUSE rådgivere til å lese gjennom denne listen og kommunisere med hensyn til om hverandre føles den andre er å oppfylle sin del av ansvaret.

- **migrantenes roller**

- Gjør egenvurdering av villighet til å lære
- Definer læringsmål og utvikle læringskontrakt
- Gjør egenvurdering og overvåking av læringsprosessen
- Ta initiativ til alle faser av læringsprosessen - behovet for å motivere seg selv
- Re-evaluere og endre målene som kreves under enhet av studien
- Ta kontakt med LIGHTHOUSE ansatte etter behov

- **LIGHTHOUSE ansattes roller**

- Bygg en co-operative læringsmiljø
- Hjelp til å motivere og lede migranternes erfaring
- Legge til rette for trekkfugl initiativ for læring
- Være tilgjengelig for konsultasjoner, eventuelt under læringsprosessen
- Serve som rådgiver / trener i stedet for formell instruktør.

- **Forskning**

Brandenburg, Sandra (2014) Forske bidraget fra karriereveiledning for karriere identitet og selvstyrt læring i karriere prosesser, fant at resultatene viste at treneren, treneren møtet og porteføljen har bidratt positivt til nivået av selvstyrt læring. Videre trener og coach møtet bidro positivt til karriere identitet. Endelig meklings Analyse viste at nivået av karrieren identitet delvis medierte forholdet mellom treneren til karriereveiledning variabler og trener møter og selvstyrt læring. Spesielt de studentene som verdsetter en coach og / eller coach møter sterkt, oppleve en sterkere karriere identitet som i sin tur gjør dem i stand til å bli selvstyrt i sine karrierer. Dette er svært relevant for LIGHTHOUSE tilnærming.

- **Uformell, selvstyrt læring**

De fleste innvandrere har noen uformelle læringsstrategier, som å se målet språklige filmer og TV-programmer med teksting slått på. Ganske mange også velger å lese gratis aviser, flygeblad, mail reklame etc. Andre har mer sofistikerte strategier. I noen tilfeller synes det å være en sammenheng mellom migrant er utdanningsnivå og raffinering av sine selvstyrt læringsstrategier: de som rapporterer høyere nivåer av utdanningsnivå ser ut til å ha flere strategier. Flere innvandrere bruker frivillig med tanke på både å lære mer språk og å bryte ut av sin egen personlige lav kompetanse likevekt.

## 4.2 Myndiggjøring

Empowerment er blitt en vanlig buzz ord i nyere tid. Likevel, til tross for sin vanlige bruken ingen enkel definisjon har vært mye avtalt eller akseptert. Kanskje denne mangelen på en felles definisjon er reflektert av en forståelse av at myndiggjøring, og særlig styrking av migranter, har ulik betydning for ulike mennesker og ulike kulturer og som, mens styrking kan føre til kollektiv handling for positiv endring, er myndiggjøring, i hovedsak er derfor vanskelig å definere i generelle vilkår en individuell opplevelse og handling og.

- **Definisjon:**

"Empowerment er prosessen med å øke kapasiteten på enkeltpersoner eller grupper til å foreta valg og å omdanne disse valgene til ønskede handlinger og resultater. (...) Klargjort folk har valgfrihet og handling. Dette i sin tur gjør dem i stand til å bedre påvirke løpet av sitt liv og de beslutninger som angår dem. »(Verdensbanken og myndiggjøring).

Myndiggjøring, er en kontinuerlig prosess, for som vi går gjennom livets aldre og stadier, våre behov og forventninger kan og vil endre (Erikson epigenetisk Prinsipp, 1950-1997). Derfor passer dette godt til LIGHTHOUSE modellen.

Ifølge Julian Rappaport og Marc Zimmerman, har Selvstendighet en meget bestemt syn på sosiale problemer og løsninger: fokuset er på styrken av mennesker, grupper og organisasjoner.

Utgangspunktet for endringsprosessen i LIGHTHOUSE innstillingen er innenfor migrant (i forhold til gruppen) og ikke med dem som definerer problemer, analysere dem og foreslå løsninger. Migrantene selv foreslå løsninger og utvikle sin egen prosess ved hjelp av hjelp fra LIGHTHOUSE trenere. Empowerment er ikke en "klar til bruk" metode - det er et bestemt perspektiv på samfunnet håndtere sine problemer. Den starter fra styrkene til innvandrere og ikke fra sine underskudd.

Det er ingen vei eller en bestemt metode for å oppnå endring i livet for migrantene. Som Bello, B, G. (2008) påpeker i Interseksjonalitet: en tilnærming for å styrke kvinner i krysset: hva utdanner

"hvite middelklassen kvinner" vil ikke nødvendigvis være det utdanner en ung Roma eller muslimsk kvinne. Kultur, tradisjon, behov og ønsker er forskjellige over hele spekteret. En bevissthet og forståelse av dette, både ved LIGHTHOUSE ansatte og migrantene selv, vil være avgjørende for å lykkes med LIGHTHOUSE Selvstendighet prosessen.

Viktige trinn i LIGHTHOUSE selvstendighets prosessen

1. individuell bevisstgjøring: å bli klar over det bestående samfunn balanserer
2. kollektiv bevisstgjøring
3. utvikling av tiltak for å styrke innvandrere og praksis kompetanse og ferdigheter

De kollektive Selvstendighet prosess konsekvenser på individnivå som prosessen for å styrke en gruppe unge innvandrere påvirker deres selvbevissthet og identitet. Dette betyr myndiggjøring har en indre og ytre plan: intern - rolle migranter og innenfor deres spesifikke samfunnet, og eksternt - diskriminering, negative stereotyper, rasisme.

Det er ikke bare 'en' gruppe av innvandrere, men mange forskjeller og grupper. Derfor skiller myndighetsgjørings prosessen med innvandrere seg fra kontekst til kontekst i LIGHTHOUSE modellen.

- **Sentrale utfordringer i LIGHTHOUSE modellen og myndiggjøring**

Migranter kan møte, på en daglig basis, et sammenstøt mellom kulturer og ofte må slite med å finne en som passer for sin identitet i den "kulturelle suppe" som de svømmer i. Å gi dem autoriteten å finne og hevde sin rolle innenfor denne "kulturelle suppe" er en avgjørende viktig steg i sin Selvstendighet prosessen. De opplever ofte diskriminering fra medlemmer av den etniske majoriteten. Det kan være nødvendig for LIGHTHOUSE ansatte til å identifisere og løse de underliggende falske oppfatninger og stereotyp syn holdt av unge og voksne fra den etniske majoriteten gruppering. Språk- og leseferdigheter nivåer vil variere. LIGHTHOUSE ansatte bør sikre at alle læringserfaringer møter behovene til alle deltakerne.

- **Tillitt**

Tillit er en viktig faktor når du arbeider med disse migrantene. Bygge tillit tar tid, tålmodighet, energi, forhandling- og er en pågående og inkluderende prosess, dette betyr å holde alle LIGHTHOUSE aktører informert og involvert i alle faser av prosjektet, betyr dette regelmessige møter, telefonsamtaler , kommunikasjon, skriftlig og muntlig, med både deltakere og samfunnet som religiøse og lokale ledere.

- **Risk**

Uansett hvor godt forberedt du er ting fortsatt kan gå galt, forberede seg til å forvente det uventede. Migranter kan være en spesielt sårbar gruppe, en bevissthet og forståelse for deres spesifikke behov er avgjørende for effektiviteten av en LIGHTHOUSE prosess som involverer dem.

For å hjelpe deg å dekke de fleste eventualiteter LIGHTHOUSE ansatte bør alltid ha i lommen en Plan B, en plan C, og kanskje til og med en plan D. Tenk på disse planene som din First Aid Kits, hvordan du skal håndtere disse problemene som tar deg av overraskelse.

Risikovurdering handler om å identifisere og håndtere potensielle risikoer. Dette inkluderer emosjonelle risiko som religiøse og kulturelle misforståelser.

- **Fra en tradisjonell trening mot en LIGHTHOUSE coach**

Å tenke på autonomi påpeker derfor det vi kan kalle den tradisjonelle pedagogiske forhold. I et slikt perspektiv, har trener fikk en ganske klar rolle: Han garanterer den kunnskapen han besitter, og gir det til elevene. I dette perspektivet er det trener den som fikse målene, legger dem ved å lage materialer og verktøy og organisere dem i didaktiske enheter i samsvar med en progressiv prosess. Treneren til LIGHTHOUSE er nå mer fokusert på å hjelpe innvandrere til å lære bedre ved å hjelpe dem til å organisere sin egen læring.

### 4.3. Felles Integrasjon

«Begrepet integrasjon, i bruken knyttet til migrasjon, er åpen for en rekke definisjoner, som gjennomgår særlig betydelige variasjoner mellom ulike nasjonale kontekster. I videste forstand betyr integrering prosessen der folk som er relativt ny i et land (dvs. hvis røtter ikke nå dypere enn to eller tre generasjoner) blir en del av samfunnet »(Rudiger & Spencer, 2003, s.4). Integrering av innvandrere kan anta form av assimilering, inkludering og deltakelse, samhold, likhet og multikulturalisme. Assimilering refererer til enveis-prosess av "absorpsjon" av migranternes kulturelle særtrekk ved de dominerende normer for deres bolig land. Som et resultat av begrepene inkludering og deltakelse, som inkluderer mer demokratiske begreper, har en tendens til å bli brukt oftere. Cohesion vektlegger samhandling og den påfølgende følelse av tilhørighet som er avgjørende for integrering av innvandrere. I tilfellet at samhold mellom ulike grupper er oppnådd, så likestilling tar ledelsen i ferd med migranter 'sosial integrasjon i boligen landet (Rudiger & Spencer, 2003).

Ifølge Luthke & Cropley (1990), er det to modeller vedrørende de faktorer som hindrer migranternes vellykket integrering i mottaks samfunnet. Den "ytre" modellen vektlegger sosiale, politiske og økonomiske faktorer for mistilpasning av innvandrere til deres nåværende virkelighet, mens "interne" modellen ser inn i påvirke laden avgjørelser av innvandrere før eller etter sin overgang til migrant status. Ifølge sistnevnte modell kan misnøye i det nye landet føre migranter i en syklus av migrasjon-retur-remigration som følge av mislykket integrering i samfunnet. Derfor bør vellykket rådgivning være basert på å takle de følelsesmessige utfordringer som kan påvirke negativt sosial integrering av innvandrere. Migranter vanligvis følger unngåelse taktikk for å unngå kognitiv dissonans at resultatene fra å innrømme sine psyko motiver for utvandring, nemlig prosesser som individualisering, separasjon, ønske om forandring, ønske om utfordringer, unngåelse av familieforhold som lider av konflikter og behov for å gjenoppleve tidligere traumatisk separasjon.

<sup>1</sup> Rudiger, A., & Spencer, S., 2003. *Social Integration of Migrants and Ethnic Minorities, Policies to combat discrimination*. The European Commission and the OECD. Retrieved on 10.5.2016 <http://www.oecd.org/migration/mig/15516956.pdf>

<sup>1</sup> Luthke, M.F., & Cropley, A.J., 1990. Decision-Making and Adjustment Difficulties: A Counselling Strategy for Working with Migrants. *Australian Psychologist*, 25(2), p. 147-164. Retrieved on 10.5.2016 <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1080/00050069008260008/pdf>

Tvert imot innvandrere vanligvis akseptere "ytre" modell og innvendig økonomiske og sosiale faktorer som årsak til deres beslutning om å migrere. Derfor bør rådgivning strategi ansatt rådgivere for innvandrere fokusere på å tilrettelegge en dypere forståelse av migrantenes følelser og frustrasjoner med hensyn til deres utvandring og deres arbeidskraft integrering. Behandlere bør bruke tilnærminger som internalisering, realitetstesting, analyse av kognitive strategier og refleksjon om unngåelse slik at de kan hjelpe innvandrere til å sosialisere og integrere i landet de bor ikke bare i samfunnet, men også i arbeidsmarkedet (Luthke & Cropley, 1990). Garantier om seg selv og samfunnet varierer mellom ulike kulturelle innstillinger. Dermed rådgivning bør fokusere på effektiv oversettelse av ens psykologiske status i "kulturspråk" av hans / hennes bosted landet, slik at integrering er tilrettelagt.

Ifølge det konseptuelle rammeverket som definerer kjerne domener av integrering, er sysselsettingen en av de viktigste midlene for migranternes integrering (Ager og Strang, 2008). Karriereveiledning er en av de viktigste verktøyene for samfunnet integrering av innvandrere og som sådan er nært knyttet til rådgivning tilbudt migranter.



Figur 1. konseptuelt rammeverk som definerer kjernedomener av integrering (Ager og Strang, 2008)

<sup>1</sup> Ager, A., & Strang, A., 2008. Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies* 21(2), p.166-191. Retrieved on 10.5.2016 [https://www.researchgate.net/publication/31174952\\_Understanding\\_Integration\\_A\\_Conceptual\\_Framework](https://www.researchgate.net/publication/31174952_Understanding_Integration_A_Conceptual_Framework)

#### 4.4. Interkulturell konfliktmegling

Augsburger (1992) hevder at konflikten er et tydelig, universell sosial opplevelse som gjelder for både grupper og enkeltpersoner, og kan enten være konstruktiv eller destruktiv. Hver kultur har sine egne verdier, atferd og lover å håndtere konflikten. Noen kulturer setter mer individualisme, mens andre kulturer er mer kollektivistisk. Svært ofte ulike oppfatninger om hvilken rolle individet i forhold til rollen som samfunnet føre til konflikter på en mikro eller makronivå blant personer med ulik kulturell bakgrunn og særlig blant innvandrere og mottakersamfunnet.

De vanligste individualistiske trekk er selvstendighet og konkurransevne. I tilfelle at personlige mål konflikt med gruppe mål, individualister handle i favør av sine personlige mål heller gruppe mål. På den annen side, kollektivist mer respekt og samarbeid, og er nært knyttet til en eller flere grupper. Som kollektivism setter den høyeste verdien på interessene til gruppen, kollektivist handle selvstendig til andre medlemmer av sin gruppe. De er ofte villige til å opprettholde en forpliktelse til en gruppe selv på en personlig pris.

Når det gjelder innvandrere som kommer fra en kollektivistisk sosial bakgrunn, kan LIGHTHOUSE rådgiveren fungere som en mellommann mellom denne personen og den individualistiske vestlige samfunn. Tvisteløsning kan være en av de viktigste oppgavene for en person rådgiving migranter. Individualister en tendens til å se konflikten som en naturlig del av menneskelig samhandling. På den annen side, kollektivism en tendens til å vise konflikt som et avvik (Wright, n.d.). Naturligvis kan konflikter føre til sinne, angst og aggresjon (Augsburger, 1992). Migranter som kommer fra en kollektivistisk kultur vil sannsynligvis ha en vanskelighet i å dra nytte av den individualistiske sosiale mønster av vest. Derfor bør migranter ha riktig veiledning for at konflikter blir konstruktiv og ikke ødeleggende for deres justering.

<sup>1</sup> Augsburger, D., 1992. *Conflict mediation across cultures, pathways and patterns*. London: Westminster John Knox Press. Retrieved on 13/5/2016

[https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=m4WGMadvOvIC&oi=fnd&pg=PR7&dq=intercultural+conflict+mediation&ots=BeVCNWBltt&sig=DUsJk\\_6gFRLGm9KzQ1ZqXUsY-9U&redir\\_esc=y#v=onepage&q=intercultural%20conflict%20mediation&f=false](https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=m4WGMadvOvIC&oi=fnd&pg=PR7&dq=intercultural+conflict+mediation&ots=BeVCNWBltt&sig=DUsJk_6gFRLGm9KzQ1ZqXUsY-9U&redir_esc=y#v=onepage&q=intercultural%20conflict%20mediation&f=false)

<sup>1</sup> Wright, W., n.d. Cultural Issues in Mediation: A Practical Guide to Individualist and Collectivist Paradigms. Retrieved on

13/5/2016 <http://attorney-mediators.org/Resources/Documents/Cultural%20Issues%20In%20Mediation%20-%20A%20Practical%20Guide%20to%20Individualist%20and%20Collectivist%20Paradigms.pdf>



Konflikter som har røtter i kulturforskjeller kan forekomme i alle aspekter av en migrant liv, nemlig på arbeidsplassen eller i prosessen med å finne en jobb, i deres sosiale liv, det anerkjennelse av realkompetanse som en del av migrant tilpasning prosess i bostedslandet, i utdanningssystemet etc. Når det gjelder arbeid og utdanning, rådgiveren som bruker LIGHTHOUSE produkter for å hjelpe migrant bør gjøre forsiktig bruk av LIGHTHOUSE jobb guide og orientere mottaker mot arbeidsplasser som passer hans / hennes kulturelle sosiale mønster av individualisme eller kollektivism. På denne måten migrant vil lettere tilpasse seg en ny arbeidsplass.

#### 4.5 Sosial coaching

Coaching generelt refererer til en form for selvutvikling ved hjelp av en ekspert som lærer personen visse ferdigheter. Sosial trening er vanligvis sett på som peer to peer undervisning av sosial atferd eller sosiale ferdigheter. Sosiale ferdigheter faktisk sammenfaller med kommunikasjonsferdigheter . Vanligvis er sosial trening anvendes i tilfelle av personer som mangler grunnleggende kommunikasjonsevne , slik som personer som lider av ADHD, depresjon, alkoholisme og de respektive nevrotoksiske effekter av alkohol på hjernen eller er i autistiske spekteret. Sosial trening er ofte brukt av foreldre som har barn møte vanskeligheter når det gjelder deres sosiale ferdigheter. Men kanskje sosial coaching være nyttig i tilfelle av innvandrere som ennå ikke deler de kommunikasjonsmønstre i mottakerlandet .

Sosial coaching for migranter fokuserer på utvikling av sosiale ferdigheter som vil hjelpe innvandrere integreres i bostedslandet. Ifølge atferdsanalyse teori, er en sosial ferdighet en atferd som kan læres gjennom sosiale forsterkning (Del Prette & Del Prette 2010). Den sosiale trener gradvis utsetter coaches til ulike kommunikasjon stiler og oppfordrer ham / henne til å oppføre seg deretter til kulturelt akseptert kommunikasjonsstil. Sosial forsterkning av denne oppførselen

<sup>1</sup> Del Prette Z. A. P., & Del Prette, A., 2010. Social skills and behavior analysis: Historical proximity and new Issues. *Revista Perspectivas* 1(2), p. 104-115. Retrieved on 13/5/2016  
<http://www.rihs.ufscar.br/wp-content/uploads/2015/10/Social-skills-and-behavior-analysis-Historical-proximity-and-new-issues.pdf>

(dvs. vellykket kommunikasjon) vil gradvis føre til etablering av en kommunikasjonsstil som tilsvarende kommunikasjonsnormer mottakersamfunnet. Treneren fungerer som en lærer sosiale ferdigheter som er tilpasset kommunikasjonsstil av migrant hjemland.

Ifølge Tatar (1998), er det rådgiveren en ledende skikkelse for innvandrere, spesielt for de yngre i en pedagogisk sammenheng. For sikker, bør rådgivere gå ut av deres synspunkt så langt som kommunikasjon er opptatt av og prøve å bli kjent med de kulturelle parametre som formet kommunikasjonsstil av sine begunstige.

<sup>1</sup> Tatar, M., 1998. Counselling immigrants: School contexts and emerging strategies, *British Journal of Guidance & Counselling*, 26 (3), p. 337-352. Retrieved on 13/5/2016

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069889808253847?journalCode=cbjg20#.VzXOyISLTIU>

## Andre Del

Den andre delen av den foreliggende LIGHTHOUSE guideboken inneholder en presentasjon og kort forklaring på de verktøy og metoder som prosjektpartnere har utviklet for neste utgang: LIGHTHOUSE verktøyboks. Denne presentasjonen vil fungere som en guide for rådgivning og karriereveilednings fagfolk som er interessert i å bruke LIGHTHOUSE modellen i sine organisasjoner.

Verktøykassen vil inneholde en samling av metoder og verktøy som tar sikte på å lette gjennomføringen av innovative metoder i karriere tjenester for innvandrere, etter LIGHTHOUSE interaktiv modell. Av denne grunn, vil den andre delen av den foreliggende Guide boken fungere som en guide som beskriver de nødvendige skritt som rådgivning og karriereveiledning fagfolk må følge for å bruke disse verktøyene og oppnå de viktigste produktene i hvert område av LIGHTHOUSE modellen:

- **Anerkjennelse sone - hovedprodukt - Personlig veikart**
- **Opplæring sone - hovedprodukt - livslang læring Plan**
- **Sysselsettingen sone - hovedprodukt - Jobb-guide**
- **Mobilitet sone - hovedprodukt - Mobilitets Pass**

## Anerkjennelse Sone

Denne sonen fungerer som en velkomst hall av LIGHTHOUSE modellen, og tilbyr tilrettelagte tjenester for registrering, innledende intervju og anvendelse av skreddersydde verktøy for godkjenning av realkompetanse. De verktøy og metoder som inngår i gjenkjennelse sonen som er rettet mot utarbeidelsen av av LIGHTHOUSE sitt Personlige veikart, som vil bidra til å definere individuelle innvandrere i de neste soner av LIGHTHOUSE modellen.

### 1. LIGHTHOUSE Flyer

Den flyer er det første verktøyet for å forbedre den visuelle identiteten til LIGHTHOUSE modell. Dette verktøyet presenterer relevant informasjon om modellen til brukere og rettighetshavere (både innvandrere og rådgivere). Den flyer gir grunnleggende informasjon knyttet til mål og

omfanget av modellen, de fire soner og tjenestene som tilbys. Dette verktøyet vil også tjene som en formidlingsmateriale for alle aktiviteter som skal utvikles.

## **2. LIGHTHOUSE Poster**

Plakaten er den andre verktøy for å forbedre den visuelle identiteten til LIGHTHOUSE modell. Dette verktøyet presenterer noen relevant informasjon om modellen til mulige brukere og rettighetshavere (både innvandrere og rådgivere). Plakaten gir det visuelle bildet av modellen og noen grunnleggende informasjon knyttet til mål og omfanget av modellen, de fire soner og tjenestene som tilbys. Dette verktøyet vil også tjene som en formidlingsmateriale for alle aktiviteter som skal utvikles.

## **3. LIGHTHOUSE Infoområde**

Infoområde består på et fysisk sted (en tabell, et panel, et display) for å bli plassert i gjenkjennelse sonen. Dette verktøyet vil inneholde all informasjon relatert til tjenestene som tilbys innenfor LIGHTHOUSE modell. Den vil inneholde informasjon om arbeid, utdanning, mobilitet, helse, bolig og andre tjenester rettet mot innvandrere. Det vil også inneholde informasjon om vurdering og anerkjennelse prosesser, database over organisasjoner som arbeider med innvandrere, interessenter og andre relevante prosjekter, samt en mediebibliotek.

## **4. LIGHTHOUSE Registreringsskjema**

Dette verktøyet tar sikte på å fylle ut og ta et registreringsskjema for å formelt starte Light prosessen og tjenester. Skjemaet som skal fylles ut av rådgivere og migranter, gir innledende personlige data, faglig og pedagogisk bakgrunn, forventninger og behov, samt informasjon om mobilitet og arbeidsevne. Dette verktøyet kan brukes også til å støtte migrantene til å forstå verdien av LIGHTHOUSE tjenester.

## **5. LIGHTHOUSE intervju guide**

Intervjuguiden er det viktigste verktøyet for å bli brukt av karriereveiledning og rådgivning fagfolk under mottak av trekkfugl brukere i gjenkjennelse sonen av LIGHTHOUSE modell. Dette verktøyet er rettet mot å hjelpe disse fagfolk til å lede samtalen under intervjuet, slik at de får all nødvendig informasjon for å hjelpe innvandrere til å definere sin individualisert banen og velge de mest adekvate LIGHTHOUSE tjenester.

## 6. LIGHTHOUSE Velkomst Kit

Fagpersoner fra de organisasjoner som gjennomfører LIGHTHOUSE modellen vil gi velkomstpakke til trekkfugl brukere i løpet av det første intervjuet. Dette verktøyet gir informasjon om de fire sonene i modellen, sine tjenester og fasiliteter. Den velkomstpakke representerer en komplementær ressurs for å forenkle forklaringen av tjenestene som er tilgjengelige for innvandrere, samt en ressurs som migranter kan bære med seg.

## 7. LIGHTHOUSE Kontrakt

Dette verktøyet representerer engasjement innvandrere brukere ved hjelp av å sette regler for samarbeid mellom organisasjonen gjennomføre LIGHTHOUSE modell og migrant selv. Kontrakten vil sette rammen av samarbeidet mellom begge (bruker og organisasjon), type og utvidelse av tjenestene som tilbys, samt de nødvendige grenser for å hindre misforståelser for følgende økter.

## 8. LIGHTHOUSE Personlige veikart

Dette er det viktigste verktøyet for godkjenning sonen, rettet mot følgende mål:

- Kontekstualisere pedagogisk, faglig og personlig bakgrunn av migrant.
- Booste migranternes bevissthet om forventninger, mål og behov i prosessen.
- Hjelp innvandrere til å reflektere over sin tidligere og nåværende situasjon og å definere Light banen for å forbedre sine ferdigheter, sysselsetting og mobilitet.

Verktøyet består av tre tabeller som henter sin maksimale effekt når de er koblet sammen:

- **Det er jeg.** Rettet mot registrering nøkkel-biografisk informasjon knyttet til utdanning, faglig og personlig bakgrunn av migranter.
- **Legg til felles.** Sikte på å fremme selvbevissthet om migrantarbeidere forventningen, mål og behov.
- **Mitt veikart.** Rettet mot å definere mål og individualisert banen for å forbedre trekkfugl ferdigheter, sysselsetting og mobilitet.

## Opplærings sone

Denne sonen av LIGHTHOUSE modellen er knyttet til livslang læring tilnærming og alle relaterte programmer. Treningssonen tilbyr et omfattende veiledning gjennom ulike læringsløsninger for kompetanseutvikling og opp-skipling av migranter. Dette betyr at all læring aktivitet gjennomført i hele sitt liv, med sikte på å forbedre kunnskaper, ferdigheter og kompetanse innen et personlig, borgerlig, sosialt og / eller arbeidsrelatert perspektiv.

De verktøy og metoder som inngår i opplæringssonen er rettet mot definisjonen av LIGHTHOUSE livslang lærings Plan. Denne utgangen utgjør en strukturert og støttes prosess med sikte på å hjelpe innvandrere til å reflektere over egen læring og for å legge til rette for utvikling av kunnskaper, ferdigheter og evner som trengs for å lykkes i arbeidslivet .

### **9. Identifikasjon av myke ferdighets hull**

Målet med dette verktøyet er å hjelpe innvandrere til å identifisere de myke ferdigheter som kan trenes og forbedres. Verktøyet består av tre øvelser for evaluering av soft-ferdigheter gap:

- Generiske ferdigheter egenvurdering spørreskjema
- Ti høyeste ferdigheter som kreves av yrket
- Eksempler på faglige eller personlige situasjoner der sentrale ferdigheter brukes

### **10. Identifikasjon av harde opplærings hull**

Dette verktøyet består av en enkel og nyttig metode for identifisering av hard trening hull i mange forskjellige stillinger og sektorer. For å gjøre dette, fire trinn må følges:

- Valg av relevante harde ferdigheter innenfor jobben / sektor
- Valg av riktig KPI (indikatorer for ytelse evaluering)
- Egenvurdering av de valgte ferdigheter, med den valgte KPI
- Prioritering av ferdigheter hull å bygge bro

### **11. Workshop planlegging**

Prosessen og hovedelementer som skal vurderes når du planlegger en workshop er forklart i dette verktøyet, inkludert en omtale og kort beskrivelse av disse elementene:

- pensum, læringsutbytte og innhold
- Pedagogisk tilnærming
- trening og planlegging metoder
- Vurdering anbefalinger

Workshops planleggingsverktøy gir en forklaring på hvordan planlegging må utføres, samt anbefalinger med hensyn til den pedagogiske tilnærmingen og behovet for vurdering. Videre gir verktøyet en workshops planleggingsmetode og mal for å bruke denne planleggingsmetode .

### **12. Opplærings Database**

Dette verktøyet gir en liste over elektroniske ressurser på opplæring på europeisk nivå, rettet mot de profesjonelle som arbeider i rådgivning og karriereveiledning for innvandrere. Training Database inneholder ressurser som: Trening søkemotorer, informasjon om nasjonale utdannings- og opplæringsystemer , europeiske utvekslingsprogrammer og relevante kontakter, stipend muligheter, anerkjennelse av kompetanse og kvalifikasjoner, praktiske tips om kompetanseutvikling etc. Disse organisasjonene som gjennomfører Light modellen bør legge relevant informasjon på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

### **13. Frivillighet - en måte å lære**

Dette verktøyet må utføres med støtte av en LIGHTHOUSE rådgiveren under to økter. Hver økt er rettet mot følgende:

- Help migranter å gjenkjenne arbeids kompetansen de mangler
- Finne tilstrekkelige frivillig felt eller innlegg som vil hjelpe dem til å forbedre disse ferdighetene

Frivillighet verktøy fokuserer på de grunnleggende ferdigheter, og er basert på de rammer National Career Service av Storbritannia.

### **14. LIGHTHOUSE Livslang læringsplan**

Dette verktøyet tilbyr en strukturert og støttet prosessen for innvandrere, hjelpe dem til å reflektere over egen læring og for å legge til rette for utvikling av kunnskaper, ferdigheter og evner

som trengs for å lykkes i arbeidslivet . LIGHTHOUSE livslang lærings plan viderefører opplæring aspekter av LIGHTHOUSE sitt Personlige Veikart, ved å identifisere de viktigste læringsutbytte og mål over en periode, og hvordan disse målene skal oppnås tilsvarende .

Verktøyet består av to separate trinn

- **Refleksjon**, som tar sikte på å hjelpe innvandrere til å reflektere over sine læringsbehov
- **Planlegging**, med sikte på å hjelpe innvandrere til å sette læringsmål, tiltak for å oppnå, tid mål og ressurser som trengs.

## Sysselsettings Sone

Denne sonen av LIGHTHOUSE tårnet modellen tilbyr et omfattende sett av yrkesfaglige vurdering og karriereveiledning tjenester rettet mot å hjelpe innvandrere å få jobb. Disse tjenestene inkluderer utvikling av Euro, simulering av jobbintervju, workshops på jobb søketeknikker og tilgang til en database med ressurser og jobbtilbud.

De verktøy og metoder som inngår i Yrkes-sonen er rettet mot gjennomføringen av LIGHTHOUSE Job-guide. Denne utgangen er rettet mot å hjelpe innvandrere til å bedre forstå den nasjonale arbeidssammenheng og for å finne en jobb relatert med deres faglige profil.

### 15. Workshops planleggingsmodell: Jobbsøketeknikker

Dette verktøyet tilbyr en liste over relevante teknikker med sikte på å søke etter bestemte jobbmuligheter. Listen er støttet av en tabell med en kort beskrivelse av fordeler, utfordringer og tips for hver teknikk: nettverk, karrieremesser, vikarbyråer, profesjonelle foreninger og Internett. Videre gir denne planleggingen modellen en uttømmende liste over jobb intervju spørsmål i regi av aktuelle områder i et jobbintervju, så vel som en mal for å organisere jobbsøking informasjon.



## **16. Workshops planleggingsmodell: Søke jobb**

Dette verktøyet forklarer de viktigste elementene som skal vurderes når du planlegger en workshop i feltet "Søknad om jobb". Den metodiske tilnærmingen av dette verktøyet er basert på to treningsmetoder.. Sak studie og rollespill. En beskrivelse av disse treningsmetoder som samt en kort forklaring på hvordan du bruker den er inkludert i verktøyet. Dessuten omfatter verktøy anbefalinger for planlegging av workshops med hensyn til de pedagogiske aspekter og behovet for vurderingen.

## **17. Sysselsetting Database**

Dette verktøyet gir en liste over nettressurser på sysselsettingen på europeisk nivå, rettet mot de profesjonelle som arbeider i rådgivning og karriereveiledning for innvandrere. Sysselsettingen Database inneholder ressurser som: EU-lovgivning, sysselsettingspolitikk og arbeidstillatelse, jobb søkemotorer, informasjon om de praktiske og juridiske aspekter ved mobilitet, som bor og arbeidsvilkår, rettigheter arbeidstakere i EU og tredje statsborgere, etc. De organisasjonene som gjennomfører LIGHTHOUSE modellen bør legge til relevant informasjon på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

## 17. Match av arbeids-basert Læring

Dette verktøyet er designet for å styrke forståelsen av arbeidsbasert læring og å skape et personlig forhold til personer som er interessert i dette temaet. For å gjøre dette, er tre aktiviteter som tilbys i verktøyet:

- SWOT analyse om emnet "Arbeid i utlandet"
- Lekser om emnet "Frivillighet"
- Fordeler og ulemper ved sesong mobilitet

Disse aktivitetene må utføres med støtte av en LIGHTHOUSE rådgiveren, som gir innspill til de nevnte temaene og leder aktiviteter.

## 18. Light Jobb-guide

Dette verktøyet er designet for å hjelpe innvandrere til å bedre forstå den nasjonale arbeidssammenheng og for å finne en jobb relatert med deres faglige profil. Jobb-Guide søker å forenkle prosessen med å finne en jobb, og samle all nyttig informasjon ved hjelp av en strukturert prosess med fire trinn:

- Før du søker jobb - informasjon om arbeidsmarkedet, generell sysselsetting informasjon, hvor du finner en jobb, jobb relatert vokabular, nyttige kontakter
- Valg prosess - søknad, CV-analyse, andre utvelgelsesmetoder
- Intervju scenen - Forskning arbeidsgiver, intervju forberedelse, hvordan man oppfører seg, akseptabel kroppsspråk og kommunikasjon aspekter
- Å få arbeidserfaring - Jobb-baserte læringsprogrammer, samfunnet ordning, frivillig arbeid

## Mobilitets Sone

Denne sonen av LIGHTHOUSE modellen fokuserer på analyser av innvandreres mulighet for en ny

mobilitet. Mobilitet kan bli foreslått inne i landet, for et nytt land eller tilbake til hjemlandet. Analysen og forslaget om en ny mobilitet utgjør en individuell vei til arbeid og / eller læring for migranter.

De verktøy og metoder som inngår i Yrkes-sonen er rettet mot gjennomføringen av mobilitets Pass LIGHTHOUSE. Denne utgangen inneholder et sett av dokumentasjon for å støtte migrantene i deres mobilitet prosessen, herunder de europeiske verktøy tilgjengelig på Internett på ulike språk, for å lette overganger og bedre sjanser for å finne en jobb eller trening.

## **20. Identifisere begrensninger for mobilitet**

Dette verktøyet lar rådgivere og andre fagfolk til å samle all relevant informasjon om potensielle sosiale, pedagogiske og juridiske begrensninger for innvandrere mobilitet på nasjonalt og europeisk nivå. Verktøyet er utviklet i:

- Formell informasjon (ferdigheter og kvalifikasjoner, juridisk status og muligheter, nasjonale forskrifter, opplæringsbehov, økonomiske ressurser)
- Intensjon (motivasjon, sosial og familienettverk, smidighet, kulturell bevissthet)
- Handlinger (som kan hjelpe innvandrere å komme dit)

## **21. Lag egen mobilitets kart**

Dette verktøyet lar rådgivere samle all relevant informasjon om mobilitet intensjoner og muligheter for migranter. Dette vil lette geografiske, sosiale og arbeids overganger for innvandrere, samt bedre sjanser for å finne en jobb eller trening. Mobilitets kartet tar også sikte på å registrere innvandrers mobilitets historie, geografisk eller yrkesmessig. Verktøyet er utviklet i:

- typer mobilitet, juridiske og faglige muligheter
- Mobilitet varighet intensjon

- Nettverk
- Pedagogisk og myke ferdigheter - Livslang læring situasjon og behov
- LIGHTHOUSE Mobilitets Pass trening - kunnskap

## **22. Kartlegging av ferdigheter / kompetanser**

Dette verktøyet er rettet mot å hjelpe innvandrere til å forberede for bruk av Mobilitets pass EU. Bruken av Mobilitets Pass vil tillate arbeidssøkere å ha bedre sjanser til å finne et arbeid eller opplæring, og vil hjelpe arbeidsgivere med å finne kvalifisert arbeidskraft. Verktøyet fungerer som en guide for å kartlegge og vurdere ferdigheter og kompetanse, samt det ferdighetsnivået. En effektiv kommunikasjon kompetanse rammeverk er gitt som en veiledning for å kartlegge ytterligere kompetanse samt en mal for dette formålet.

## **23. Juridisk status**

Vanskeligheten for å få juridisk tillatelse i mottakerlandet er en av de viktigste hindringene for migranter mobilitet. Dette verktøyet har som mål å fremme mobilitet prosessen med å identifisere juridiske muligheter og prosedyrer, behov for juridisk rådgivning støtte, og en kort beskrivelse av migrasjons lover og forskrifter og hvordan man skal håndtere det. Verktøyet er utviklet i:

- Juridiske muligheter og begrensninger bilde
- Personlig og kjent juridiske situasjonen
- Typen Mobilitet, intensjon, årsaker og varighet
- Juridiske prosedyrer, trinn og strategi

## **24. Sesong mobilitet**

Dette verktøyet hjelper å registrere innvandrere mobilitet historie og støtte dem til å forstå verdien av deres bakgrunn for en ny mobilitet bane. Verktøyet som mål å støtte innvandrere å

identifisere sesongens mobilitet muligheter og intensjoner, som kan være:

- Intern i vertslandet (til en annen byer)
- Ekstern i et annet EU-land
- Å opprinnelseslandet i tilfelle av sirkulær migrasjon

## 25. Endringsledelse

Dette verktøyet er rettet mot å hjelpe innvandrere i å håndtere alle enkelt endringene de står overfor mens du justerer til deres nye kulturelle, politiske, etiske, arbeid og personlig virkelighet. Dette målet orientert modell må brukes med hjelp og veiledning av en LIGHTHOUSE rådgiveren. Endringen styringsverktøy er basert på ADKAR modell for organisasjons & Individuell endringsledelse, som artikulere de nødvendige skritt for effektiv individuelle endringer.

## Pass 26. LIGHTHOUSE Mobilitet

Dette verktøyet er designet for å støtte innvandrere om sine bevegelsesmuligheter og utvikling. Mobilitet Passport gir nyttige ressurser for å støtte anerkjennelse av ervervede kvalifikasjoner, og gir informasjon om aspekter av mobilitet som integrering, arbeid, utdanning, bolig etc.

LIGHTHOUSE Mobilitet Pass tilbyr et sett av dokumentasjon for å støtte migrant i deres mobilitet prosessen, blant annet følgende:

- **Europass** - Fem online-verktøy for å forenkle overganger og bedre sjanser for å finne en jobb eller trening (European Skills Passport, Europass språkpass, Europass mobilitet, Europass fagbeskrivelse, Europass Diploma Supplement)
- **Mobilitet kartlegging** - Rettet mot opptak mobiliteten historie migranter.
- **Bo og arbeids Guide** - Nyttig informasjon om andre land arbeidsmarkedet, boligsituasjon, muligheter for språktilegnelse, utdanning og helsesystemer.

# LIGHTHOUSE

**STØTTE LIVSLANG LÆRING OG KARRIEREVEIER FOR INNVANDRERE MED  
SKREDDERSYDD VEILEDNING OG ANERKJENNELSE AV REALKOMPETANSE FOR Å  
BEDRE FERDIGHETER, SYSSELSETTING OG MOBILITET**

[www.LIGHTHOUSE-project.eu](http://www.LIGHTHOUSE-project.eu)

© 2016



Erasmus+

Dette prosjektet (2014-1-ES01-KA204-004980) har blitt finansiert med støtte fra EU-kommisjonen. Denne publikasjonen reflekterer bare synet til forfatteren, og kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruk som kan gjøres av informasjonen som finnes der.



CARDET

