

VIS – Veiledning, Integrering og samskaping

Mestre livet



- Lære norsk
- Jobb/videre utdanning
- Takle kulturforskjeller m/ likestilling, barnesyn og likeverd

Høre til





- Takle kulturforskjeller
- Positiv rolle i gammel kultur
- Sosialt fellesskap og positiv rolle i ny kultur



Positiv egenverdi



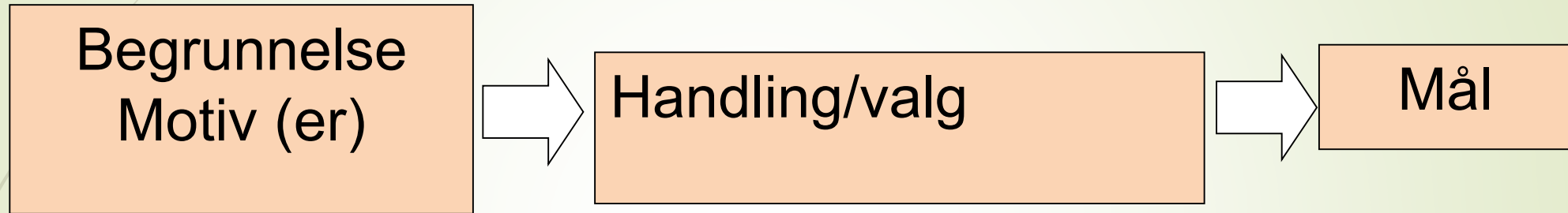
- Tro på seg selv
- Tiltro til egenverdi og mestringsstrategier
- Er motivert - positiv



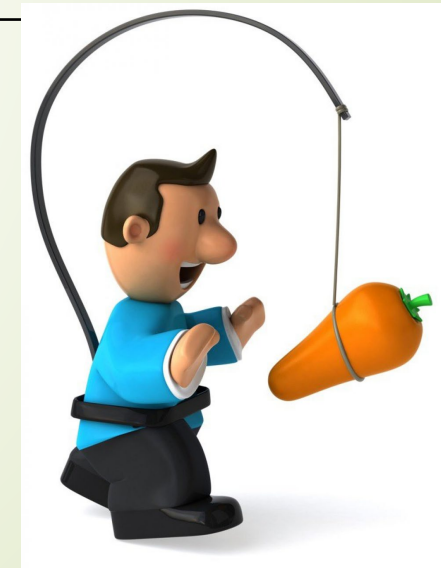
Læring et viktig konsept og katalysator i VIS

- ▶ Læring i meningen å lære å vite, å lære å gjøre, å lære å være og å lære å leve sammen, (Delors, 1996). UNESCOs program
- ▶ Læring anses å være drevet av behov for tilhørighet i samfunnet rundt seg og det å kunne leve et liv med mening (Billett, 2010).

Motiver og motivasjon



Motivasjon (drivkraft)



Transformativ læring – læring som endring

- ▶ Transformativ læring handler om læring som involverer transformasjon eller endring hos den enkelte.
- ▶ Innenfor konseptet ligger en erkjennelse av at læring kan være noe annet eller noe mer enn tilegnelse av ren kunnskap eller ferdigheter (Mezirow, 1991).
- ▶ 'transformativ læring refererer til prosessen der vi forvandler våre antatte for gitte referanserammer (som betyr perspektiver, vaner, sinnssett) for å gjøre dem mer inkluderende (Mezirow, 2000, s.4), diskriminerende, åpne, følelsesmessig dyktige om endring og reflekterende slik at de kan generere tro og meninger som vil vise seg mer sant eller rettferdiggjort for å lede handling '(s. 5). Fokuset er på hvordan man kan få større kontroll over livene våre som samfunnsansvarlige, tydelig tenkende beslutningstakere (s. 7-8).
- ▶ Identitetskapital som resultat av transformativ læring



Meningsperspektiver

- Meningsperspektiver er en generell referanseramme som inneholder internaliserte vaner, væremåter, oppfatninger, verdier, holdninger, (Mezirow 1991, s. 2) og 'de gir oss kriterier for å bedømme eller vurdere rett og galt, vondt og godt, vakkert og stygt, sant og usant, passende og upassende '(Mezirow 1991a, s. 44).
- Vår referanseramme er sammensatt av to dimensjoner, vaner og verdier. Transformativ læring handler da om å reflektere rundt meningsperspektivene i møte med nye erfaringer.

Transformasjon

- Mezirow (2000) begrenset transformasjon til de læringsopplevelser der ens mentale skjema og meningsperspektiver blir lagt ut og gransket gjennom prosessen med kritisk selvrefleksjon: 'Transformativ læring refererer til prosessen der vi transformerer våre antatte for gitte referanserammer i for å gjøre dem mer inkluderende og åpne.



Kritisk refleksjon



- Kjerneelementene i den transformativ læringsprosessen er kritiske refleksjoner over **individuelle opplevelser**. Dette kan gi nye ideer og ny forståelse av seg selv og omverdenen. **Å fremme kritisk refleksjon** er dermed det andre kjerneelementet i transformativ læring. Det handler om refleksjon i forhold til innhold (meningsperspektiver), prosessen (hvordan innholdet blir mottatt og behandlet), og grunnlaget (oppmerksomhet i forhold til de underliggende forholdene som styrer innholdet og måten det behandles). **Samtale eller dialog er også et kjerneelement** - en dialog med seg selv og andre. Det er i dialogen opplevelsene og den kritiske refleksjonen utspiller seg. For å gjøre læringen transformativ, må dialogen omfatte direkte oppmerksomhet til individet holdninger, følelser, personlighet og verdier.



Transformativ læring

- ▶ innebærer å oppleve en utvikling i de grunnleggende premissene for tanker, følelser og handlinger. Det innebærer vår forståelse av oss selv og våre egne lokasjoner; våre forhold til andre; vår forståelse av maktforhold i sammenhengende strukturer av klasse, rase og kjønn; vår kroppsbevissthet, våre visjoner om alternative tilnærminger til å leve; og vår følelse av muligheter for sosial rettferdighet og personlig glede (s. xvii).
- ▶ Resultater av transformativ læring innebærer (Hoggan, 2015);
 - endring i grunnleggende tanker,
 - forståelse av maktforhold,
 - skift i følelser,
 - endring i handlinger,
 - bevissthetsforskyvning,
 - endrede måter å være i verden på,
 - skifte i forståelse av oss selv, skifte i selv plasseringer,
 - endring i forhold til andre og samfunnet rundt oss,
 - anskaffelse av nytt oppmerksomhetsfokus (på maktforhold i sammenhengende sosiale strukturer),
 - endring i kroppsbevissthet,
 - å bli åpen for visjoner om alternative tilnærminger og følelse av muligheter.



Motiverende intervju (MI)

- ▶ Motiverende intervju (MI), også kalt motiverende samtale, er en effektiv og empatisk metode for samtaler om endring, motivasjon og mestring. Målet er konstruktive samtaler hvor personen får mulighet til «å overtale seg selv» til å bestemme at endring skal skje, og så tenke ut hvordan han best kan få det til. MI-ånden er en underliggende tankegang og innstilling som MI praktiseres ut i fra:
- ▶ «Å ha en MI-samtale er som å komme på besøk hjem til noen. Du bør gå inn med respekt, interesse og vennlighet, bekrefte det som er fint, og la være å komme med uoppfordrede råd eller å begynne å ommøblere.»
- ▶ - Sitat fra ukjent kvinne på kurs

Grunnverdiene i MI er:

- **Partnerskap**
Hjelper og person (veisøker) skal sammen finne ut hva som er målet. Selv om hjelper styrer samtalen skal det ikke være en manipulerende relasjon.
- **Aksept**
Man vil ha vanskeligere for å endre seg når man ikke føler aksept. Egne valg må anerkjennes i samtaler om endring.
- **Medfølelse** Hjelper må gjøre en aktiv innsats for å forstå hvordan personen har det.
- **Nysgjerrighet/fremkallelse**
Hjelper lytter, og viser at hun lytter gjennom å speile det som blir sagt. Ved å speile blir utsagn mer synlig og åpen for refleksjon.

MI har ikke utspring i en bestemt teori, men baserer seg på erfaring og forskning om hvordan en persons motivasjon for å endre seg kan økes gjennom samtale. Å si noe høyt til et annet menneske er noe annet enn å tenke det.

I motiverende intervju beskrives noen grunnleggende prinsipper, sammenfattet under akronymet **EDRAS**, som står for:

- **E – Uttrykke Empati:** Hjelper bruker **refleksjoner** for å vise at hun forstår personens opplevelse av seg selv, sin situasjon og andre mennesker.
- **D – Utvikle Diskrepans:** Hjelper **styrer personens oppmerksomhet** mot områder i livet der man kan vente å finne diskrepans, dvs. uoverensstemmelse mellom hvordan man har det og hvordan man ønsker å ha det. Det vil skape motivasjon for å redusere diskrepansen.
- **R – Rulle med motstand:** Motstand er en forventet og naturlig del av endringsprosessen **Hjelper bør møte motstanden ved å reflektere tilbake** personens ytring. Hun viser da at hun anstrenger seg for å forsøke å forstå personens perspektiv, uten å dømme. Ved å i tillegg være aktivt lyttende, bruke åpne spørsmål og understreke personens kontroll og frihet til selv å bestemme over endring, vil hun kunne dempe motstanden.
- **A – Unngå argumentering:** Hjelper unngår å argumentere eller motargumentere med personen eller å forsøke å overtale personen til å gjøre endringer. Hjelperen skal i stedet **tilby informasjon eller forslag** som personen kan ta til seg, eller velge å la være.
- **S – Støtte mestringskompetanse:** Motivasjon avhenger av personens tro på at han vil klare å endre atferden. Hjelper bør støtte dette.

Å lokke frem endringsnakk

Det finnes flere strategier som kan lokke frem endringsnakk:

Spør personen direkte om problemopplevelse, planer om endring eller tro på egen mestringsevne

Utbroder utsagnet (fortell litt mer om det...)

Utforsking av bekymringer

Utforsk andre personers synspunkt eller bekymring

Se framover. Fokuser på håp og bedring

Utforsk mål og verdier

For å stimulere til endringsnakk skal man ikke:

Ha en forurettet holdning overfor personen

Gi ordre, dirigere eller kommandere

Gi råd, forslag eller løsninger

Overtale med logikk, argumentere eller dosere

Dømme, kritisere eller klandre

Gjøre narr, gi skam eller sette merkelapp

Tolke eller analysere

Forsikre, sympatisere eller trøste

Stille mange lukkede spørsmål



Ambivalens/motstand

- Ambivalens og motstand vil ha en direkte innflytelse på motivasjonen
- Håndtering av ambivalens er viktig for å motivere til læring og endring
- Å fortsette som før representerer noe kjent og trygt. For at balansen skal vippe i favør av endring, må grunnene for å skulle endre være sterkere enn grunnene for å opprettholde status quo.
- I MI er det den **indre motivasjonen** man prøver å påvirke. Det gjøres gjennom å øke bevisstheten rundt atferdens negative konsekvenser, arbeide med diskrepansen mellom nåværende og ønsket tilstand, arbeide med ambivalens, ved å lage en forandringsplan når personen er klar for endring, og ved å stille spørsmål («Hva vil du gjøre nå?», «Hva er neste steg for deg?»).
- For at man skal endre atferd og tenkemåte, må man tro at man kan klare det, og forvente at endringen vil føre til ønsket utfall. Tidligere erfaringer er av betydning, og hjelper må styre samtalen slik at fokus er på personens positive mestringserfaringer.
- Ved å bruke åpne spørsmål og refleksjoner legger hjelper forholdene til rette for at personen kan komme med motiverende utsagn, og gi uttrykk for motiver, ønsker og planer for endring.



Meny - agenda

- ▶ Innledningsvis kan hjelper sette opp en **meny over viktige områder i livet** til personen, som så **prioriterer rekkefølgen på områdene som skal tas opp i samtalen**. Slik får man satt en agenda sammen. Når ett tema er avklart, oppsummeres det klienten har sagt, og hjelper går videre til neste tema.
- ▶ En agenda vil bidra til å begrense og strukturere samtalen. Samtidig blir samtalen klientstyrt. Han deltar aktivt gjennom å påvirke og kontrollere samtalen. Hjelper viser klienten at hans syn blir respektert.



Plan for endring

- ▶ En plan kan være til hjelp når en person skal i gang med en endring av atferd. Hjelper kan bistå med en struktur for hva som skal inngå i planen og hva som er målet for endringen, samt å sørge for at planen er **SMART**:
- ▶ spesifikk (konkret i forhold til hva endringen innebærer)
- ▶ målbar (hvordan bekrefter man at målet er oppnådd)
- ▶ akseptabel (klienten aksepterer planen og har vetorett)
- ▶ realistisk (om endringen er oppnåelig)
- ▶ tidsbestemt (sette et tidspunkt der man skal evaluere endringen)
- ▶ I planen bør det også inngå hva som behøves for å oppnå målet, hva neste steg skal være, og hvilke metoder som finnes for å nå målet.



Hvilken relevans har dette for VIS:

- ▶ Transformativ læring som læringsperspektiv synes relevant – i forhold til målet med VIS.
- ▶ Motiverende samtaler synes å være et nyttig utgangspunkt for dialog og refleksjon som bidrar til læring og fremme nye måter alternative måter å tenke/handle på.
- ▶ Elementer fra disse perspektivene kan inkluderes i et aktivt og mer konkret veiledningsverktøy for veiledere i VIS -