

Adam Vogt

Rådgivning i skole og barnehage

Mange muligheter for hjelp
til barn og unge

CAPELEN DAMM
AKADEMISK

© CAPPELEN DAMM AS 2016

ISBN e-bok: 978-82-02-63378-3

ISBN trykt bok: 978-82-02-48262-6

1. utgave, 1. opplag 2016

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med Cappelen Damm AS er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller tillatt gjennom avtale med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Figurer: Roy Søbstad

Omslagsdesign: Jorunn Småland

Sats: Laboremus Oslo AS

Trykk og innbinding: AiT Bjerch AS, 2016, Norge

Boken er utgitt med støtte fra Kunnskapsdepartementet
v/ Lærebokutvalget for høyere utdanning.

www.cda.no

akademisk@cappelendamm.no

Innhold

Innledning	11
Målsetting og målgrupper	11
Oppbygging av innholdet	13
 DEL 1	
ARBEIDSFELTET OG RÅDGIVNINGSTJENESTER	17
 Kapittel 1	
Arbeidsfeltet rådgivning	18
1.1 Definisjoner av rådgivning	19
Oppgaver og utfordringer på ulike livsområder	21
Rådgivning og veiledning	22
Andre kjennetegn ved rådgivning	23
1.2 Arbeidsmodeller for rådgivning	24
Psykoterapi – direkte personlig rådgivning	26
Konsultasjon	27
Veiledning	29
Systemarbeid og innovasjon	30
Undervisning	31
1.3 Hva kjennetegner arbeidsfeltet rådgivning?	33
1.4 Teoretisk forankring	34
1.5 Ethiske spørsmål	37
 Kapittel 2	
Rådgivningstjenester tilknyttet barnehage og skole	
– oppgaver og rollefordeling	40
2.1 Pedagogisk-psykologisk tjeneste	41
2.2 Kompetansesentre/Statped	49

2.3	Skolerådgivning: sosialpedagogisk rådgivning, yrkes- og utdanningsrådgivning	52
2.4	Oppfølgingstjenesten	57
2.5	Pedagoger i «vanlige» stillinger og med spesielle oppgaver	58
2.6	Helsestasjon og skolehelsetjeneste	63
2.7	Diskusjon av faglig profil, oppgave- og rollefordeling	64

DEL 2

TEORETISKE GRUNNLAG OG PRAKTISK ANVENDELSE	69
---	-----------

Kapittel 3

Introduksjon til teoretiske tradisjoner og tilnærminger	70
3.1 Inndeling i teoretiske tradisjoner og tilnærminger til rådgivning	71
3.2 Oversikt over tradisjoner og historisk bakgrunn	73
Psykoanalytisk og psykodynamisk tradisjon	73
Atferdsteoretisk tradisjon	74
Humanistisk/eksistensialistisk tradisjon	75
Kognitiv tradisjon	76
Sosialøkologisk/systemteoretisk tilnærming	77
3.3 Psykoanalytisk og psykodynamisk tradisjon	78
Menneskesyn og sentrale begreper	79
Forsvarsmekanismer	80
Utvikling av ulike teorier om personligheten	83
Noen elementer i psykoanalytiske tilnærminger til terapi	85
Vurdering av psykoanalytiske og psykodynamiske bidrag	86

Kapittel 4

Kognitiv-atferdsteoretisk tradisjon	88
4.1 Grunnleggende begreper i atferdsteori og kognitiv teori	90
Klassisk betinging	90
Operant betinging	91
Modellæring og andre kognitive bidrag	95
4.2 Hovedprinsipper innen kognitiv-atferdsteoretisk rådgivning	96
4.3 Albert Ellis: Rasjonell emosjonell atferdsterapi	99
ABC-teori og irrasjonelle tanker	100
Rådgiverrollen og metoder i rådgivning	101
Noen eksempler og vurdering av tilnærmingen	102

4.4 Aaron Becks kognitive atferdsterapi	105
Menneskesyn og sentrale begreper	106
Rådgiverrollen og metoder	107
Vurdering av Becks kognitive atferdsterapi	109
4.5 Interpersonal Cognitive Problem Solving (ICPS)	109
4.6 Realitetsterapi	110
Menneskesyn og sentrale begreper	111
Rådgiverrollen, metoder og prosess	112
Vurdering av realitetsterapi	115
4.7 Eksempler på andre teknikker	
og metoder i kognitiv-atferdsteoretisk tradisjon	117
Avtaler/kontrakter	118
Self-management	119
Systematisk desensitivering/eksponeringsterapi	120
Selvhvedelsestrening	123
Selvkontrolltrening	124
Modellæring	126
4.8 Vurdering av kognitiv-atferdsteoretisk tilnærming	127

Kapittel 5

Humanistisk/eksistensialistisk tradisjon	130
5.1 Menneskesyn og sentrale begreper	130
5.2 Carl Rogers og personsentrert rådgivning	132
Menneskesyn, personlighetsutvikling og målsettinger	132
Rådgivningsteori	134
Kongruens, positiv aktelse og empati	135
Rådgivningsprosessen	138
Et kasuseksempel	138
Vurdering av personsentrert rådgivning	141
5.3 Gestaltterapi	142
Hovedbegreper og personlighetsutvikling	143
Rådgivningsteori og metoder	144
Vurdering av gestaltterapi	147
5.4 Den eksistensialistiske tilnærmingen	148
5.5 Salutogenese og empowerment	152
5.6 Vurdering av humanistisk/eksistensialistisk tradisjon	153

Kapittel 6

Sosialøkologisk og systemteoretisk tilnærming	155
6.1 Sosialøkologisk strategi	156
Kartleggingsarbeid	157
Arbeid på mange områder og med ulike systemer	160
6.2 Systemteoretiske bidrag	161
Kjernebegreper og sentrale ideer	162
Familieterapi versus rådgivning med familier	164
6.3 Tverrfaglig og tverretattlig samarbeid	166
Forutsetninger og rammer for et godt samarbeid	166
Ansvarsgrupper	169
Samarbeid om individuelle opplæringsplaner	169
Samarbeid om individuell plan	171
En illustrerende case	173
6.4 Vurdering av sosialøkologisk og systemteoretisk tilnærming	178

Kapittel 7

Multiteoretiske tilnærminger	180
7.1 Gerard Egans rådgivningsmodell	181
Trinn 1: Å hjelpe rådsøkere med å	
utforske sin situasjon og fortelle sin historie	182
Trinn 2: Å hjelpe rådsøkere med å lage problemløsende mål	183
Trinn 3: Planer for endring	183
7.2 Robert Carkhuffs problemløsende modell	184
Faser i rådgivning og nøkkelferdigheter hos rådgiveren	185
Prefase: Kontaktetablering og involvering	187
Første kartleggingsfase: Utforskning	188
Andre kartleggingsfase: Personliggjøring	189
Tredje fase: Igangsetting av tiltak	190
En illustrerende case	191
7.3 Løsningsfokusert tilnærming (LØFT)	195
7.4 Vurdering av multiteoretiske tilnærminger	197

DEL 3

OPPGAVER, ARBEIDSFORMER OG PROBLEMOMRÅDER	201
--	-----

Kapittel 8

Sakkyndighetsarbeid og kartleggingsmetoder	202
8.1 Kartleggingens og vurderingens rolle og funksjon i rådgivningsarbeid	202
8.2 Helhetlig og multimetodisk kartlegging	204

Målsettinger og prinsipper i helhetlig kartlegging og vurdering	205
Sakkyndig vurdering – kvalitetskrav og samarbeid	208
8.3 Metodeoversikt: Muligheter og begrensninger	211
Validitet, reliabilitet og metodiske utfordringer	211
Samtaler, konsultasjon og veiledning	213
Kartlegging av tiltak og respons på intervensjon	214
Observasjon og vurderingsskjema	215
Tester/prøver og dynamisk bruk av disse	218
8.4 Samtalen – rådgiverens viktigste redskap	222
Grunnleggende prinsipper	222
Samtaler med barn, ungdom og voksne	224
Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid	226
8.5 Noen aktuelle vurderingsskjemaer	226
8.6 Noen aktuelle tester	231
WISC-IV	232
Tester for vurdering av språk, lesing og matematikk	234

Kapittel 9

Direkte rådgivning med barn og unge	238
9.1 Prinsipper og fremgangsmåter for en prosess henimot konkrete løsninger og positive endringer	239
9.2 Spesielle hensyn i barnehagealder, for barneskolebarn og ungdom	242
9.3 Direkte rådgivning ved atferdsproblemer	246
9.4 Direkte rådgivning ved emosjonelle problemer og traumatiske opplevelser	248
9.5 Direkte rådgivning ved lærevansker og andre funksjonsnedsettelse	254
9.6 Samtalegrupper for barn og unge	258
9.7 Aggression Replacement Training (ART)	261

Kapittel 10

Motiverende intervju	266
10.1 Helseskadelig og avhengighetspreget atferd	267
10.2 Ambivalens	268
10.3 Motivasjon for endring og mestringsforventning	269
10.4 Naturlige endringsprosesser	270
10.5 Grunnsyn og prinsipper for rådgivning	273
10.6 Arbeid med ambivalens, mestringsforventning og beslutning om endring	275

Kapittel 11

Konsultasjon og utviklingsarbeid	280
11.1 Konsultasjonsmodeller	282
Mental helse-konsultasjon	282
Atferdsteoretisk konsultasjon	286
Prosesskonsultasjon	287
11.2 Konsulentroller	287
11.3 Konsultasjonsprosessen og sentrale ferdigheter	288
11.4 Et kasuseksempel	291
11.5 Innovasjonsarbeid og organisasjonsutvikling	296

Kapittel 12

Kollegaveiledning	302
12.1 Et eksempel på gruppekonsultasjon eller ledet kollegaveiledning	303
12.2 Sentrale kjennetegn og prinsipper i kollegaveiledning	305
12.3 En modell for kollegaveiledning	307
12.4 Yrkesutfordringer som egner seg for kollegaveiledning	309
12.5 Hospitering, observasjon og tilbakemeldinger	313
12.6 Noen eksempler på kollegaveiledning	314

Kapittel 13

Foreldrerådgivning og foreldresamarbeid	319
13.1 Hvordan opplever foreldrene møtet med skolen?	320
13.2 Ulike familiemønstre og ulike behov hos foreldre	322
13.3 Grunnholdninger og sentrale ferdigheter i møtet med foreldrene	326
13.4 Prosessen i rådgivning med foreldre	328
13.5 Parent Management Training Oregon (PMTO)	330
13.6 Multisystemisk terapi (MST)	333
13.7 International Child Development Program (ICDP)	336
13.8 Hvordan anvende prinsipper fra PMTO, MST og ICDP i barnehagens og skolens rådgivning?	339
13.9 Noen områder for rådgivning og samarbeid med foreldrene	340
Leksearbeid og faglig læring	341
Utvikling av sosial kompetanse	341
Problemforståelse og forventninger til barnet og til tiltak	342
Sorg og skyldfølelse	344
Samarbeid om planer og kontrakter	345
Skolestart og overgang mellom skoleslag	346
Konflikter mellom foreldrene	347

Kapittel 14

Rådgivning i flerkulturelt perspektiv	348
14.1 Rådgiverens selvforståelse og kunnskaper om andre kulturer	349
14.2 Ferdigheter i multikulturell rådgivning	351
14.3 Modifisering av strategier	352
14.4 Noen utfordringer knyttet til språk og levemåte	354
14.5 Utfordringer relatert til kjønn, religion og oppdragelseskultur	355
14.6 Stress, traumer og psykisk helse	356
14.7 Et praktisk eksempel	358
14.8 Avsluttende kommentarer	361
 Litteratur	 363

Innledning

Rådgivning handler i store trekk om å hjelpe andre med å utforske sin situasjon, bli klar over egne muligheter og målsettinger, finne egnede strategier for å nærme seg målene, gjennomføre konkrete handlinger og vurdere disse. I dette arbeidet er rådgiveren en person som gir hjelp til selvhjelp ved å lytte, gi respons, oppsummere, utfordre, konfrontere og bruke en rekke andre ferdigheter. Slike ferdigheter må være forankret i en grunnleggende respekt for andre og en tro på muligheter for mestring og positiv utvikling. Rådgiveren skal støtte andre i deres egen prosess i retning av konstruktive endringer som omfatter både atferd, tanker og følelser. Rådgivning handler i svært liten grad om å gi råd til andre, i betydningen å foreskrive løsninger. Konkrete råd om å vurdere ulike løsninger og handlingsalternativer kan likevel forekomme, når disse er basert på en grundig kartlegging i samarbeid med rådsøkere. Gerard Egan (2014) har oppsummert målsettinger for rådgivning generelt som økt livskvalitet, å lære å hjelpe seg selv og å kunne forebygge at problemer oppstår.

Målsetting og målgrupper

Denne boka søker å gi en relativt omfattende og sammenhengende fremstilling av arbeidsfeltet rådgivning, dets definerende kjennetegn og arbeidsmodeller eller former for rådgivning. Boka søker å klargjøre rådgivning som arbeidsfelt og fagområde, med de omfattende og varierte oppgavene det kan innebære for mange yrkesgrupper og profesjoner, men med et spesielt fokus på oppgaver og arbeidsmåter for dem som har rådgivning som et ansvarsområde innen barnehage og skole.

Boka tar sikte på å gi både en bred oversikt over og dybdeforståelse av ulike teoretiske tradisjoner og tilnærminger. Innsikt i teorier om rådgivning kan gi grunnlag for refleksjoner omkring eget rådgivningsarbeid og begrunnede

valg av praktiske strategier. Hensikten med teori er forbedret praksis. Boka har et yrkesdidaktisk siktemål med å være et bindeledd mellom teoretisk forståelse og praktisk innsikt i arbeidsoppgavene og yrkesfunksjonene. Det legges derfor vekt på å gi eksempler og kasushistorier som kan knytte teori til praksis. Disse eksemplene er valgt fra rådgivningspraksis i barnehage og skole, men kan også tjene til å klargjøre teoretiske begrepers praktiske relevans for yrkesgrupper som ikke har tilknytning til skole og barnehage. Den tredje delen av boka gjennomgår et utvalg sentrale oppgaver innen rådgivning, ulike arbeidsformer, problemområder og utfordringer. Denne delen er mer praktisk rettet og gir eksempler på mange ulike arbeidsformer og typer av intervensjoner. Rådgivning gir mange og ulike *muligheter* for å gi hjelp til barn og unge, ved å bygge på flere teorier og metoder, gjennom direkte arbeid med barn og elever og gjennom forskjellige tiltak innenfor barnets miljøer. Derfor vil både individrettet rådgivning og systemrettet arbeid bli gjennomgått og diskutert. Konsultasjon og organisasjonsutvikling er en av PPTs viktigste oppgaver og kan bidra til kompetanseheving som kommer mange barn og unge til gode. Tverrfaglig samarbeid og foreldrerådgivning er andre viktige bidrag. Ansatte i barnehage og skole kan også søke å øke sin kompetanse gjennom kollegaveiledning. Rådgivning som ledd i forebyggende arbeid, tidlig innsats, tilpasset opplæring og bidrag til et inkluderende læringsmiljø er spesielt aktuelt i dagens barnehage og skole, og rådgivningens muligheter til dette vil gå som en rød tråd gjennom boka. Bokas undertittel viser til mangfoldet av hjelpemuligheter.

Rådgivning er et arbeidsfelt som er aktuelt for flere yrkesgrupper og profesjoner, som psykologer, sykepleiere, vernepleiere, sosionomer, barnevernspedagoger og andre. Ansatte i slike yrker eller under utdanning til disse vil ha utbytte av bokas behandling av arbeidsfeltet, arbeidsmodellene, de ulike teoretiske tilnærmingene, oppgavene og problemområdene. Boka er likevel spesielt vinklet inn mot barnehage og skole, både gjennom tematisk vektlegging og praktiske eksempler. Boka antas å være spesielt egnet for de som har rådgivningsoppgaver innenfor eller i tilknytning til barnehage og skole. Dette gjelder f.eks. PPT, Statped, Oppfølgingstjenesten, Skolehelsetjenesten, skolerådgivere, spesialpedagoger, lærere og barnehagelærere med og uten spesielle rådgivningsoppgaver knyttet til stillingen. Boka vil være velegnet i utdanning til slike yrkesfunksjoner, i videreutdanninger og masterutdanninger i pedagogikk, spesialpedagogikk og psykologi.

Oppbygging av innholdet

Del 1 – Arbeidsfeltet og rådgivningstjenester

I kapittel 1 behandles arbeidsfeltet rådgivning gjennom en analyse og diskusjon av definisjoner og arbeidsmodeller eller arbeidsformer. Ord som rådgivning, veiledning, nå også coaching og andre betegnelser, brukes innen mange yrker og profesjoner med et varierende begrepsinnhold. Fremstillingen støtter seg på begrepsbruk som er vanlig innen faglitteratur for spesialpedagogikk, pedagogisk-psykologisk rådgivning og psykologi. Arbeidsmodellene psykoterapi, direkte personlig rådgivning, konsultasjon, veiledning, systemarbeid, innovasjon og undervisning diskuteres. Min primære teoretiske forankring er innen humanistisk tradisjon, spesielt personsentrert rådgivning, men med en eklektisk holdning til å bruke innslag fra andre retninger. Dette begrunnes og vil gjenspeiles og utdypes flere steder i de følgende kapitlene. Etiske spørsmål introduseres på slutten av kapitlet og blir senere i boka behandlet i tilknytning til konkret rådgivningsarbeid.

Kapittel 2 er viet en gjennomgang av oppgaver og rollefordeling mellom rådgivningstjenester tilknyttet barnehage og skole. Siden rådgivning kan innebære mange oppgaver og varierte arbeidsmodeller, som direkte rådgivning med barn og unge, konsultasjon, veiledning, ulike former for systemarbeid og innslag av undervisning, er det viktig å analysere hvem som gjør hva, og diskutere arbeidsfordelingen. PPT, Statped, skolerådgivningstjenesten, Oppfølgingstjenesten, helsestasjon og skolehelsetjeneste, samt pedagoger i ordinære stillinger og med spesielle oppgaver er valgt ut for å diskutere deres rådgivende virksomhet i lys av styringsdokumenter og faglitteratur, inklusive empiriske undersøkelser. Det blir stilt noen kritiske spørsmål til utviklingen av rådgivningstjenestene og hvordan arbeidsoppgaver blir fordelt og ivaretatt. I denne boka er det et poeng at også vanlige lærere er pålagt å gi elevene direkte rådgivning om både psykososiale forhold og faglig utvikling. Barnehagelærere har også direkte samtaler med barna, og begge yrkesgrupper er pålagt å samarbeide tett med foreldrene, blant annet gjennom gode samtaler. Det er derfor behov for at disse gruppene får styrket sin forståelse, innsikt og praktiske ferdigheter knyttet til rådgivning.

Del 2 – Teoretiske grunnlag for rådgivning

Kapittel 3 er et innledende kapittel til del 2 av boka, som introduserer grunn-tanker, kjernebegreper og hovedsynspunkter på endringsarbeid i fem teoretiske

tradisjoner, slik at leseren lettere kan orientere seg i de resterende kapitlene. Det er også et siktemål å vise hvordan teoretiske tradisjoner har vokst frem med bakgrunn i ulikheter i menneskesyn. Oppfatninger av menneskets vesen, synet på utvikling av personligheten, og problemer og hva som er vesentlig for positiv endring, er forskjellig innen de ulike tradisjonene. Vektlegging av atferd, følelser og tanker er også forskjellig. Utviklingen av teoretiske tradisjoner kan til en viss grad forstås som en reaksjon på det menneskesynet tidligere tradisjoner var basert på. En teoretisk tradisjon rommer likevel flere enkeltteorier som kan være meget ulike. Innenfor hver tradisjon har det i tillegg skjedd en utvikling, og noen har nærmet seg hverandre i et forsøk på å gi et mer helhetlig grunnlag for rådgivning. Siste del av kapitlet gir en videre innføring i psykoanalytisk og psykodynamisk tradisjon. Denne tradisjonen vurderes som mindre egnet til å gi gode bidrag til praktisk rådgivning i barnehage og skole, og blir derfor summarisk behandlet og gis ingen utdypning i de videre kapitlene, slik det gjøres med de andre tradisjonene.

Kapitlene 4–7 gir mer utdypende fremstillinger av enkeltteorier og metodiske tilnærminger i de andre tradisjonene og avsluttes med et kapittel om multiteoretiske tilnærminger. Kasuseksempel og praktiske eksempler på bruk av metoder i rådgivningen gis underveis i kapitlene og er gitt størst vekt i tilknytning til de mest sentrale teoretiske tilnærmingene. Del 2 handler dermed ikke bare om teori, men også om hvordan teori kan omsettes til god praksis. Kognitiv-atferdsteoretisk tilnærming er samlet i ett kapittel, siden kognitive og atferdsteoretiske bidrag har nærmet seg hverandre og i dag har mange felles hovedprinsipper. I kapitlet om humanistisk/eksistensialistisk tradisjon får Carl Rogers og personsentrert rådgivning mest omtale, både ved gjennomgang av teori og med kasuseksempel, siden dette bidraget regnes som det viktigste. Eksistensialistisk tilnærming kan betraktes som en del av den humanistiske tradisjonen og vurderes som et verdifullt bidrag som kan supplere personsentrert rådgivning. Det samme er tilfellet for de teoretiske begrepene *salutogenese* og *empowerment* og tanker om deres praktiske konsekvenser. Sosialøkologisk og systemteoretisk tilnærming gir et utvidet perspektiv på rådgivning rettet mot systemer og miljøfaktorer. Sosiale nettverk, samspill og samarbeid innad i og mellom grupper, kartlegging og bruk av ressurser i ulike sosiale strukturer står i fokus. Tilnærmingen er også verdifull for planlegging av forebyggende arbeid. Tverrfaglig og tverretattlig samarbeid utdypes og konkretiseres i dette kapitlet. I kapittel 7 er tre multiteoretiske

tilnærminger valgt ut til utdypning og konkretisering. Gerard Egans rådgivningsmodell og Robert Carkhuffs problemløsende modell vurderes som spesielt velegnede ved at de bruker elementer fra ulike teorier i en helhetlig, effektiv og hjelpende prosess henimot konkrete løsninger. Rådgivningsprosessen og kommunikasjon i rådgivning beskrives noe ulikt innenfor de teoretiske tradisjonene. Slike temaer er derfor ikke skilt ut i egne kapitler, men dekkes gjennom omtalen av teorier med tilhørende metodikk for kommunikasjon og bruk av andre rådgivningsferdigheter og i beskrivelse av prosessen i arbeidet. Disse temaene videreføres også i del 3, der kommunikasjon, struktur og prosess gjenspeiles i ulike intervensjoner, som f.eks. konsultasjon og kollegaveiledning.

Del 3 – Oppgaver, arbeidsformer og problemområder

Del 1 og 2 er ment å gi både et teoretisk, men også et praktisk grunnlag for nærmere studium av ulike arbeidsoppgaver, flere arbeidsformer og et vidt spekter av problemer og utfordringer. Jeg har valgt temaer for del 3 som anses som sentrale for mange som har rådgivningsoppgaver innen barnehage og skole, som medarbeidere i PPT, skolerådgivere, ansatte i Statped, spesialpedagoger og pedagoger i «vanlige» stillinger. Kapittel 8 tar for seg sakkyndighetsarbeid og kartleggingsmetoder. Kartlegging er en viktig del av arbeidet til mange aktører. Sakkyndighetsarbeid er ikke bare aktuelt for PPT, men må bygge på et samarbeid med barnehage og skole om kartlegging av barnets behov. I del 1, kapittel 2, er det stilt spørsmål om barn og unge i tilstrekkelig grad får dekket sitt behov for kvalifisert direkte, personlig rådgivning. Denne arbeidsformen er derfor tema for kapittel 9, der direkte rådgivning ved bl.a. atferdsproblemer, emosjonelle problemer, lære vansker og funksjonsnedsettelse vil bli behandlet. Motiverende intervju eller bruk av motivasjonssamtaler er en arbeidsform om er særlig aktuell ved avhengighetspreget atferd, og dette er tema for kapittel 10. Kapittel 11 handler om konsultasjon med ansatte i barnehage og skole. Ulike konsultasjonsmodeller, roller og prosessen i konsultasjon gjennomgås, samt forbindelsen til mer omfattende innovasjonsarbeid og organisasjonsutvikling. I kapittel 12 beskrives og diskuteres former for kollegaveiledning, en arbeidsform som også anses som sentral for kompetanseheving og samarbeid i organisasjonen. Kapittel 13 omhandler foreldrerådgivning og foreldresamarbeid, som vil være et vesentlig bidrag for mulighetene for å gi god hjelp til barn og

unge. Kapitlene 11–13 bygger videre på spesielt kapittel 6 om sosialøkologisk og systemteoretisk tilnærming, som videreføres i en praksisrettet behandling av temaene. Kapittel 14 handler om rådgivning i flerkulturelt perspektiv og er bokenes siste kapittel.

DEL 1

ARBEIDSFELTET OG RÅDGIVNINGSTJENESTER

Arbeidsfeltet rådgivning

Begreper som rådgivning, konsultasjon, veiledning, coaching, innovasjon og systemarbeid forekommer i ulike typer faglitteratur, gjerne sammen med andre ord som skal angi hvilket område hjelpen skal rettes mot, profesjonsvirksomhet eller problemtype. Eksempler på dette kan være ord som mental helse, familie, utdanning, yrke/karriere, spesialpedagogisk, pedagogisk-psykologisk, sosial, personlig, men det kunne også nevnes flere! Dette gjenspeiler at arbeidsfeltet eller fagområdet er omfattende, variert og berører mange yrkesgrupper eller profesjoner, som lærere, sosionomer, psykologer, ulike grupper helsearbeidere og pedagoger med en profesjonsutdanning rettet mot visse arbeidsområder. Ulike yrkesgrupper og faglitteraturen kan bruke begreper med ulikt meningsinnhold og være opptatt av å yte hjelp ved vidt forskjellige utfordringer og belastninger. I boka *Counseling Psychology* (Gelso, Williams & Fretz 2014) blir f.eks. profesjonsfeltet *rådgivningspsykologi* omtalt som en spesialitet for psykologer. I boka *Veiledning – mer enn ord* (Tveiten 2013) blir derimot veiledning brukt som et overbegrep, som en *pedagogisk virksomhet* rettet mot hjelp til kompetanseutvikling innen flere profesjoner. Dermed blir veiledning et arbeidsfelt for både sykepleiere, sosionomer, vernepleiere, fysioterapeuter, barnevernspedagoger, lærere, barnehagelærere og andre. I tillegg til ulik begrepsbruk, vil rådgivere/veiledere både innen ulike yrker og innen det samme arbeidsområdet støtte seg til forskjellige teoretiske tradisjoner og mange ulike metodiske innfallsvinkler.

Rådgivning er blitt omtalt som både et fagfelt, et yrke og en profesjon (Lassen 2002, 2012, 2014). Dette kan være problematisk, sett på bakgrunn av de forhold som er omtalt her. Derfor er betegnelsen «arbeidsfeltet» brukt i denne boka, for ulikhetene er mange både når det gjelder arbeidsoppgaver, involverte yrkesgrupper og profesjoner, samt faglig og teoretisk forankring, begrepsapparat og metodikk. Dette kapitlet tar sikte på å beskrive og diskutere et variert arbeidsfelt som berører mange yrkesgrupper og oppgaver, men som likevel kan ha en del felles, definerende kjennetegn som betegner et arbeidsfelt som skiller seg fra

virksomhet som undervisning og terapi. Problemet er at grensene kan være flytende, som vi skal se eksempler på gjennom kapitlet.

Den første delen av kapitlet gjennomgår ulike definisjoner av rådgivning og nærliggende begreper. Faglitteraturen kan som nevnt benytte ulike begreper, og de samme begrepene kan ha ulikt meningsinnhold. Mange studenter innenfor feltet rapporterer derfor at de blir forvirret av å lese ulik litteratur. Klargjøring av arbeidsområdet og særtrekk ved rådgivning synes nødvendig. Neste del handler om ulike arbeidsmodeller eller former for rådgivning. Disse diskuteres opp mot hverandre. Dette er nødvendig for en videre klargjøring av begrepsbruken og for å gi et bilde av variasjonen i arbeidsmåter og oppgaver. Det tas spesielt sikte på å utforme en beskrivelse som tydeliggjør arbeidsfeltet rådgivning i forhold til andre arbeidsområder som undervisning og psykoterapi. Delkapitlet «Hva kjennetegner arbeidsfeltet rådgivning?» søker å oppsummere og konkludere ved å angi de viktigste kjennetegnene knyttet til rådgivning, slik at dette kan fremstå som et eget arbeidsfelt, men kanskje ikke som et eget yrke eller en profesjon. Denne delen kan betraktes som en definisjon av rådgivning som er omfattende, men samtidig prøver å presisere et variert arbeidsfelt. Min teoretiske forankring og hvilke konsekvenser denne kan ha for prioriteringer i praktisk rådgivningsarbeid og valg av tema for denne boka, er beskrevet i den neste delen. Kapitlet avsluttes med en del som introduserer etiske spørsmål knyttet til rådgivning. Det er viktig å være seg bevisst det etiske ansvar en har som rådgiver. Etiske temaer blir deretter integrert i andre kapitler der det er naturlig å behandle dem.

1.1 Definisjoner av rådgivning

Det lar seg gjøre å definere rådgivning på en enkel måte, ved å vise til at rådgivning innebærer en prosess der rådgiveren gir hjelp til selvhjelp til en eller flere hjelpesøkere/rådsøkere som står overfor ulike utfordringer, og der vekten ligger på mestring og kompetanseheving (Henderson & Thompson 2011; Johannessen, Kokkersvold & Vedeler 2010; Lassen 2002, 2012, 2014). En slik måte å definere arbeidsfeltet på er lite presis, og kan for så vidt også dekke undervisning og opplæring. Det er vanlig å legge til at rådgivning er noe som foregår gjennom samtale, og utgjør en form for kommunikasjon (sst.). Dette gir en presisering, men definisjonen kan jo også gjelde også for psykoterapi, samt visse former for undervisning. En slik generell beskrivelse fantes allerede i den amerikanske psykologforeningens avdeling for rådgivningspsykologi sin definisjon fra 1956, som

definerte *counseling* som en prosess «for å hjelpe individer henimot mestring av hindringer for deres personlige vekst, ... og henimot å oppnå optimal utvikling av personlige ressurser» (gjengitt og oversatt fra Henderson & Thompson 2011, s. 15). Forfatterne gjengir også foreningens nåværende beskrivelse av profesjonell rådgivning i praksis, som også kan tjene som en definisjon:

The application of mental health, psychological, or human development principles, through cognitive, affective, behavioral, or systemic intervention strategies, that address wellness, personal growth, or career development as well as pathology. (sst., s. 15)

Her åpnes det for å anvende prinsipper ikke bare fra psykologi, men elementer fra f.eks. pedagogikk og arbeid med mental helse. Det søkes etter strategier som integrerer de kognitive, emosjonelle og atferdsmessige sidene ved mennesket, og at strategiene kan anvendes på svært ulike områder. I rådgivningspsykologi som spesialitet innenfor psykologifaget legges det ekstra vekt på at rådgivning som profesjonsvirksomhet både omfatter arbeid med personlig vekst og utvikling hos mennesker som møter mer vanlige hindringer og utfordringer på flere områder av livet, og hjelp til psykisk syke. Likevel understrekes det, som vi skal se senere i kapitlet, at rådgivning skiller seg fra psykoterapi.

En annen definisjon er gjengitt i en tidligere utgave av boka *Counseling Children* (Thompson, Rudolph & Henderson 2004, s. 21), her i norsk oversettelse:

Rådgivning er en prosess der en trent profesjonell danner en tillitsfull relasjon med en person som trenger hjelp. Relasjonen fokuserer på personlig betydning av opplevelser, følelser, atferd, konsekvenser og mål. Rådgivning gir en unik mulighet til å utforske og uttrykke tanker og følelser i en ikke-dømmende og ikke-truende atmosfære.

Denne definisjonen legger vekt på betydningen av en god relasjon i rådgivningsarbeid. Dette anses som svært viktig av de fleste og helt avgjørende for rådgivere med sterk forankring i den humanistiske tradisjonen, mens rådgivere som er mer orientert mot kognitiv-atferdsteoretisk tradisjon kan betrakte relasjonen som viktig, men anser egnet bruk av teknikker/metoder som mer avgjørende for et vellykket utfall. Definisjonen er nok et eksempel på viktigheten av å se hele mennesket og personers livsverden. Fokusering på mål blir også nevnt, selv om den ikke tar med noe om hvilke målsettinger arbeidet kan ha, for eksempel selvhjelp, mestring og personlighetsutvikling. Selv om formuleringen «en person som trenger hjelp» benyttes, er rådgivning en arbeidsform som også kan ta sikte på å hjelpe grupper av individer og hele institusjoner. Ifølge denne definisjonen er rådgiveren «en trent profesjonell», uten at det nevnes mer spesifikt hva som