



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



The INE profile in English

Training Intercultural Nursing Educators and Students



Profile Validation of an Intercultural Nursing Educator

Executive summary



Introduction

Interculturally competent health professionals are essential in our increasingly multicultural societies in order to provide effective and safe care. The failure to provide care adapted to a culturally diverse society has contributed to widening health care disparities (Smallwood, 2018). LaVeist, et al (2011) determined that between 2003 and 2006 the combined direct and indirect costs of health disparities due to cultural diversity in the United States (US) was 1.24 trillion dollars.

Given the effect that training in intercultural competence has on professionals and on patient populations, some institutions highlight the importance of developing educational programs to increase this competence in nurses (National League for Nursing, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011). In 2018, the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) proclaimed the need to foster global competence in students for more inclusive societies, and within this competence they include aspects related to the development of intercultural competence.

Campinha-Bacote (1998) defines cultural competence in nursing as “the process in which the healthcare professional continually strives to achieve the ability and availability to effectively work within the cultural context of a client” (family, individual or community). This model of cultural competence presents cultural awareness, cultural knowledge, cultural skill, cultural encounters and cultural desire as the five constructs of cultural competence. As the author points out, intercultural competence should be understood as a process more than a final product. In that sense, the Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) created by Milton Bennett (1986;1993;2013) presents a continuum that explains different stages in the development of intercultural competence. This continuum extends from ethnocentrism, the experience of one’s own culture as “central to reality,” to ethnorelativism, the experience of one’s own and other cultures as “relative to context.”

The development of intercultural competence is a complex process, so training in intercultural competence requires transformative pedagogical strategies that are active and innovative, intellectually stimulating, emotionally rewarding and adequate in order to develop intercultural competence in nursing students (Jeffreys, 2010; Clingerman, 2011; Jeffreys and Dogan, 2011; Larsen and Reif, 2011; Andrews and Boyle, 2012). Due to the complexity involved in these training processes, nurse educators should be interculturally competent and prepared pedagogically to facilitate intercultural learning and growth.

However, Baghdadi and Ismaile (2018) indicate that nurse educators have moderate levels of intercultural competence. Long (2012), for instance, criticized the lack of training of their faculty members, as only one out of 94 nursing faculty members held a certificate in intercultural nursing. Kardong-Edgren et al., (2005) also reported that half of the lecturers teaching intercultural competence do not have any notable academic preparation. Therefore, it is important to develop programs for nurse educators, so that they can train student nurses to become interculturally competent. In order to develop those programs, it is important to have a clear definition of the requisite competencies for those educators.

Aim

The aim of this publication is to develop a profile of an interculturally competent nurse educator who will facilitate the development of intercultural competence of nursing students.

Methodology

The development of the profile was initiated by an exhaustive literature review of the pedagogical competences of intercultural educators. The profile was validated using the Delphi method. The Delphi enabled us to transform opinions into group consensus (Dalkey & Helmer 1963) and was applied through an iterative, multi-stage process. The sample involved experts on the disciplinary areas related to the profile topics. Both qualitative and quantitative approaches were used to analyze the data in the different phases/rounds (Hsu, 2007).

The profile

This profile classifies the competences of an educator who trains nursing students to develop intercultural competence into three dimensions: The Personal, the Professional and the Pedagogical.

The personal dimension of intercultural competence presents the aspects of intercultural competence that form the basis for both a professional interculturally competent nurse and a nurse educator training intercultural competence. In order to perform competently, this person needs to be ethnorelative, or in other words, has the ability to operate appropriately and effectively in culturally diverse situations.

The professional dimension features the additional attributes required to be an interculturally competent nurse. This dimension is relevant, as nurse educators who train intercultural competence, need to ensure that students learn to communicate and provide effective and appropriate care adapted to the cultural background of the patient, groups or communities within their professional context. This also includes the ability to work in multicultural teams.

The pedagogical dimension describes the characteristics of a nurse educator who teaches intercultural competence. This dimension is divided into two sub-dimensions. One sub-dimension concentrates on the necessity for all nurse educators to teach students in an interculturally competent way. The second sub-dimension focuses on the competence to train and foster the development of intercultural competence of nursing students.

The dimensions of this profile are intertwined and there will be some overlap; for example, the pedagogical dimension contains aspects of the professional and the personal dimensions. However, in this paper, the three dimensions are presented separately.

In addition, the competences in these dimensions have been categorized into knowledge, attitudes/values and skills required by the nurse educators. We have chosen this taxonomic approach taking into account the previous treatments of the topic by the OECD Global Competence Framework (2018) and the WHO Nurse Educator Core Competencies (2016). We expect this common description will facilitate the development of educational programs and facilitate the creation of assessment tools and methods.

Summary of the Proposed Profile

Personal Intercultural Competence	
Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> Identify culture and cultural features which affect intercultural interaction Explain the influence that perception plays on the attribution of meaning Identify sociolinguistic constituents, specifically intercultural communication styles Describe deep cultural knowledge of oneself and cultural others Recite cultural frameworks for exploring cultural value differences Know models to develop intercultural competence
Attitudes/Value	<ul style="list-style-type: none"> Be open to and respect the cultural other Value human dignity and diversity Be interested in and seek intercultural interactions Be empathic and humble Tolerate ambiguity Show patience and flexibility
Skills	<ul style="list-style-type: none"> Challenge own cultural assumptions, seek other and shift perspectives Communicate appropriately and effectively with cultural others Seek differentiation and use stereotypes/generalisations as hypothesis Behave appropriately based on cultural context and the desired outcome Seek engagement and cooperation with cultural other

Professional Intercultural Competence	
Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> Know different health belief models Explain the diversity of health beliefs of patient, family and nurse roles and their mutual expectations Understand culture shock, migratory and acculturation processes and their diverse impact on humans Describe ethical dilemmas about cultural diversity and the determinants in health inequalities Describe models of (inter)cultural competence in nursing Understand relevant laws and human rights related to migrants
Attitudes/Value	<ul style="list-style-type: none"> Accept and respect the role of diverse cultures in care, especially of health- and healing beliefs Show interest in the diverse life-worlds of the patients Be aware of stereotypes, prejudices and cultural biases Demonstrate motivation to increase cultural competence Demonstrate cultural empathy Demonstrate commitment to provide culture-sensitive care
Skills	<ul style="list-style-type: none"> Provide culturally congruent and sensitive care based on individual, family and community needs Communicate in an interculturally competent manner according to diverse values and individual, family and community expectations Manage ethical dilemmas and conflict with appropriate strategies that satisfy all people involved Apply social equity in care Work inclusively in a multidisciplinary and multicultural team

Pedagogical Intercultural Competence: Interculturally competent teacher	
Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> Identify the cultural diversity factors that condition learning Formulate the impact of the own culture and the culture of the learning material on the subject taught Identify risk factors, challenges and barriers that learners might surface during teaching and learning activities Describe educational strategies to lead a culturally diverse group
Attitudes/Value	<ul style="list-style-type: none"> Acknowledge, accept and integrate cultural differences among students or teachers and various ways of learning Feel cultural empathy for students' need for safety and trust Display honesty and fairness in all monitoring activities
Skills	<ul style="list-style-type: none"> Provide educational interventions adapted to cultural diversity Model and encourage perspective shifting / multiperspectives in the teaching and learning process Use intercultural communication skills in the teaching and learning process

Pedagogical Intercultural Competence: Educator who trains intercultural competence	
Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> Identify effective goals, objectives, and content for educational programs for the development of cultural competence in nursing Explain the purpose, advantages and disadvantages of the different training strategies according to students' stage of intercultural sensitivity Describe the principles of coaching for students in cultural immersions
Attitudes/Value	<ul style="list-style-type: none"> Show commitment towards continuous adaptation of the training strategies to individualise the learning process to develop intercultural competence Show a positive attitude to apply active, effective methods aimed at reflective and critical thinking Demonstrate commitment towards the ethics of culture in teaching and learning, and the ethics of cultural contact
Skills	<ul style="list-style-type: none"> Design integrated training programs with the appropriate mix of experiential and didactic methods, culture-specific and culture-general content, cognitive-affective-behavioural learning activities Utilize specific strategies for each developmental stage to enhance intercultural development Foster reflection on differences and commonalities, and foster analysis of these to understand the impact of culture, and the dangers of ethnocentrism in nursing Employ counselling strategies that help students to deal with cultural challenges



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



The INE profile in French

Training Intercultural Nursing Educators and Students
*Formation interculturelle pour formateurs et étudiants en
soins infirmiers*



Validation du profil de l'enseignant infirmier en interculturelité.

Résumé analytique

Introduction

Des professionnels de la santé interculturellement compétents sont essentiels dans nos sociétés multiculturelles pour procurer des soins efficaces en toute sécurité. L'incapacité de fournir des soins adaptés à une société culturellement diversifiée a contribué à accroître les disparités en matière de soins de santé (Smallwood, 2018). LaVeist et ses collaborateurs (2011) déterminaient que, entre 2003 et 2006, aux Etats-Unis, les coûts directs et indirects des disparités en matière de soins de santé liées à la diversité culturelle s'élevaient à 1.24 milliard de Dollars.

Compte tenu de l'effet de la formation aux compétences interculturelles sur les professionnels et les populations de patients ; certaines institutions soulignent l'importance de développer des programmes d'éducation pour accroître cette compétence chez les infirmières (National League for Nursing, 2005, AACN, 2008, USDHHS, 2011). En 2018, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) proclamait la nécessité de favoriser la compétence globale des étudiants pour des sociétés plus inclusives et, dans le cadre de cette compétence, ils englobent les aspects liés au développement de la compétence interculturelle.

Campinha-Bacote (1998) définit la compétence culturelle en soins infirmiers comme « le processus dans lequel le professionnel de santé s'enforce continuellement pour atteindre la capacité et la disponibilité de travailler efficacement dans le contexte culturel du patient (famille, individu ou communauté). Ce modèle de compétence culturelle présente la conscience culturelle, la connaissance culturelle, la compétence culturelle, les rencontres culturelles et le désir culturel comme les 5 fondements de la compétence culturelle.

Comme l'auteur le souligne, la compétence interculturelle doit être entendue comme un processus plus que comme un produit final. Dans ce sens, le Modèle de développement de la sensibilité interculturelle (DMIS, Developmental Model of Intercultural Sensitivity) créé par Milton Bennett (1986;1993;2013) présente un continuum qui explique les différentes étapes du développement de la compétence interculturelle. Ce continuum s'étend de l'ethnocentrisme, l'expérience de sa propre culture comme « au cœur de la réalité », à l'ethno relativisme, l'expérience de sa propre culture et de celle des autres comme « relative au contexte ».

Le développement de la compétence interculturelle est un processus complexe, donc la formation en compétences interculturelles nécessite des stratégies pédagogiques transformatrices qui sont actives et innovantes, intellectuellement stimulantes, émotionnellement enrichissantes et adéquates pour développer la compétence interculturelle des étudiants infirmiers (Jeffreys, 2010; Clingerman, 2011; Jeffreys and Dogan, 2011; Larsen and Reif, 2011; Andrews and Boyle, 2012). En raison de la complexité de ces processus de formation, les enseignants en soins infirmiers doivent être inter culturellement compétents et pédagogiquement préparés afin de faciliter l'apprentissage et la croissance interculturels.

Cependant, Baghdadadi and Ismaile (2018) indiquent que les enseignants infirmiers ont un niveau modéré de la compétence interculturelle. Long (2012), par exemple, critiquait le manque de formation des membres de sa faculté ; un seul membre des 94 de la faculté de soins infirmiers détenant un certificat en soins infirmiers interculturels.

Kardong-Edgren et ses collaborateurs (2005) rapportaient, aussi, que la moitié des enseignants infirmiers dispensant les cours en lien avec la compétence culturelle n'avaient suivi aucune formation académique digne de ce nom.

C'est pourquoi, il est important de proposer des programmes de formation pour les enseignants en soins infirmiers afin de former des étudiants à devenir interculturellement compétents. Afin de développer ces programmes, il est important d'avoir une définition claire des compétences requises pour ces enseignants.

L'objectif

L'objectif de cette publication est de développer le profil d'un enseignant infirmier culturellement compétent qui facilitera le développement de la compétence interculturelle des étudiants en soins infirmiers.

La méthodologie

Le développement du profile a été initié par une revue littéraire exhaustive des compétences pédagogiques des formateurs en interculturalité. Le profile a été validé en utilisant la méthode Delphi. Cette méthode a permis de transformer les opinions en un consensus de groupe (Dalkey & Helmer 1963) et a été appliqué au moyen d'un processus itératif en plusieurs étapes. L'échantillon impliquait des experts dans les domaines disciplinaires liés aux sujets de profil. A la fois l'approche quantitative et qualitative ont été utilisées pour analyser les données dans les différentes étapes (Hsu, 2007).

Le profile

Ce profile classe les compétences du formateur, qui enseigne aux étudiants en soins infirmiers comment développer la compétence interculturelle, en 3 dimensions : Personnelle, Professionnelle et Pédagogique.

La dimension personnelle de la compétence interculturelle présente les aspects de celle-ci qui forme à la fois la base d'une infirmière compétente sur le plan interculturel et d'un enseignant en soins infirmiers formant à la compétence interculturelle.

Pour être performant, cette personne doit être ethno relative, en d'autres termes, doit avoir la capacité de fonctionner de façon appropriée et efficace dans des situations culturellement diversifiées

La dimension professionnelle apporte les éléments additionnels requis pour être une infirmière interculturellement compétente. En tant qu'enseignant infirmier qui forme la compétence interculturelle, cette dimension est essentielle pour assurer que l'étudiant apprenne à communiquer et dispense des soins efficaces et appropriés adaptés au contexte culturel du patient, du groupe ou de la communauté dans son contexte professionnel. Ceci inclut ; également, la capacité à travailler dans une équipe multiculturelle.

La dimension pédagogique décrit les caractéristiques de l'enseignant infirmier qui forme à la compétence interculturelle. Cette dimension est subdivisée en deux : d'une part la nécessité d'être inter culturellement compétent, et d'autre part, de pouvoir enseigner et développer la compétence interculturelle des étudiants.

Les différentes dimensions de ce profil s'entremêlent et se chevauchent, par exemple, la dimension pédagogique contient des aspects de la dimension professionnelle et personnelle.

Cependant, dans cet article, les trois dimensions seront présentées séparément.

De plus, les compétences de ces dimensions ont été catégorisées en connaissance, attitudes/valeurs et compétences requises pour l'enseignants infirmiers. Nous avons choisi cette approche taxonomique en tenant compte des traitements précédents du sujet pour le Cadre Global de Compétence de l'OCDE (2018) et le référentiel de compétences de l'enseignant infirmier de l'OMS (2016). Nous nous attendons que cette commune description facilite le développement de programmes éducatifs et la création d'outils de de méthodes d'évaluation.

Résumé du profile proposé

Compétence interculturelle personnelle	
Connaissance	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier la culture et les aspects culturels qui affectent l'interaction interculturelle • Expliquer l'influence que joue la perception sur l'attribution de la signification • Identifier les constituants sociolinguistiques, spécifiquement les styles de communication interculturelle • Décrire la connaissance Culturelle profonde de soi-même et des autres • Citer les cadres de référence culturels pour explorer les différences de valeurs culturelles • Connaître des modèles pour développer la compétence interculturelle
Attitudes/Valeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Être ouvert et respecter l'autre d'un point de vue culturel • Valoriser la dignité humaine et la diversité • Être intéressé par et rechercher les interactions culturelles • Être empathique et humble • Tolérer l'ambiguïté • Démontrer patience et flexibilité
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre en question ses propres hypothèses culturelles, chercher et changer de perspectives • Communiquer efficacement et de manière appropriée avec l'autre • Rechercher la différenciation et utiliser les stéréotypes/généralisations comme hypothèses • Se comporter de façon appropriée en fonction du contexte culturel et le résultat/objectif escompté • Rechercher l'engagement et la coopération avec l'autre

Compétence interculturelle professionnelle	
Connaissance	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître différents modèles de croyances sur la santé • Expliquer la diversité des croyances en matière de santé des patients/famille, du rôle de l'infirmier/ère et de leurs attentes mutuelles • Comprendre le choc culturel, les processus de migration et d'acculturation et leurs impacts sur l'homme • Décrire les dilemmes éthiques en lien avec la diversité culturelle et les déterminants d'inégalité sanitaire • Décrire des modèles de compétence (inter) culturelle en soins infirmiers • Comprendre la législation et les droits humains en lien avec les migrants
Attitudes/Valeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Accepter et respecter le rôle des cultures dans les soins, spécifiquement les croyances en lien avec la santé et la guérison • Démontrer de l'intérêt pour les divers mondes de vie des patients • Être conscient des stéréotypes, des préjugés et des biais culturels. • Faire preuve de motivation pour développer la compétence culturelle • Faire preuve d'empathie culturelle • S'engager à fournir des soins adaptés à la culture
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir des soins adaptés sur le plan culturel et basé sur les besoins individuels, familiaux et collectifs • Communiquer d'une manière interculturelle compétente et appropriée répondant aux diverses valeurs et aux attentes individuels, familiales et collectives • Gérer les dilemmes et les conflits éthiques avec des stratégies appropriées qui satisfont toutes les personnes impliquées • Travailler en s'intégrant dans une équipe multidisciplinaire et multiculturelle

Compétence Interculturelle Pédagogique Formateur culturellement compétent	
Connaissance	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les facteurs de diversité culturelle qui conditionnent l'apprentissage • Définir l'impact de sa propre culture et celle du matériel pédagogique sur le sujet enseigné • Identifier les facteurs de risques, les enjeux et les barrières que l'apprenant pourrait rencontrer durant les activités d'apprentissage • Décrire les stratégies éducatives pour animer un groupe culturellement diversifié
Attitudes/Valeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître, accepter et intégrer les différences culturelles entre les élèves ou les enseignants et les diverses façons d'apprendre • Faire preuve d'empathie culturelle à l'égard du besoin des élèves en matière de sécurité et de sécurité • Faire preuve d'honnêteté et d'équité dans toutes les activités supervisées
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des interventions éducatives adaptées à la diversité culturelle • Modéliser et encourager le changement de perspective/multi-perspectives dans le processus d'apprentissage • Utiliser des compétences de communication interculturelle dans le processus d'enseignement et d'apprentissage

Compétence Interculturelle Pédagogique Formateur qui forme à la compétence culturelle	
Connaissance	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les buts, les objectifs et le contenu des programmes d'éducation pour le développement de la compétence culturelle en soins infirmiers • Expliquer le but, les avantages et les inconvénients des différentes stratégies de formation en fonction du niveau de sensibilité interculturelle des apprenants • Décrire les principes de l'encadrement des apprenants en immersion culturelle
Attitudes/Valeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve d'engagement envers l'adaptation continue des stratégies de formation pour individualiser le processus d'apprentissage et développer les compétences interculturelles • Adopter une attitude positive pour appliquer des méthodes actives et efficaces de réflexion et de pensée critique • Faire preuve d'engagement envers l'éthique de la culture dans l'enseignement et l'apprentissage, et l'éthique du contact culturel
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des programmes de formation intégrés avec un mélange approprié de méthodes expérientielles et didactiques, de contenu propre à la culture et de culture générale, d'activités d'apprentissage cognitif-affectif-comportemental • Utiliser des stratégies spécifiques pour chaque étape de développement afin d'améliorer le développement interculturel • Favoriser la réflexion sur les différences et les similitudes, et favoriser l'analyse de ceux-ci afin de comprendre l'impact de la culture et les dangers de l'ethnocentrisme en soins infirmiers • Utiliser des stratégies de counseling qui aident les élèves à faire face aux défis culturels

The INE profile in German

Training Intercultural Nursing Educators and Students



Profil-Validierung von interkulturellen Berufspädagoginnen und Berufspädagogen

Zusammenfassung



Einführung

Interkulturell kompetente Gesundheitsfachkräfte sind in unseren heutigen zunehmend multikulturellen Gesellschaften unerlässlich, um eine wirksame und sichere Versorgung zu gewährleisten. Das Versäumnis, eine an eine kulturell vielfältige Gesellschaft angepasste Pflege anzubieten, hat dazu beigetragen, wachsende Ungleichheiten in der Gesundheitsversorgung zu fördern (Smallwood, 2018). LaVeist, et al. (2011) stellten fest, dass in den Vereinigten Staaten zwischen 2003 und 2006 die kombinierten direkten und indirekten Kosten der durch die kulturelle Vielfalt bedingten gesundheitlichen Ungleichheiten in den Vereinigten Staaten (USA) 1,24 Billionen Dollar betragen.

Angesichts der Auswirkungen, welche die Ausbildung in interkultureller Kompetenz auf die Fachkräfte und die Patientenpopulationen hat, heben einige Institutionen hervor, wie wichtig die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen zur Steigerung dieser Kompetenz in der Pflegepraxis ist (National League for Nursing, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011).

Im Jahr 2018 verkündete die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2018) die Notwendigkeit, die globale Kompetenz von Studierenden für integrativere Gesellschaften zu fördern, und innerhalb dieser Kompetenz umfassen sie Aspekte im Zusammenhang mit der Entwicklung der interkulturellen Kompetenz. Campinha-Bacote (1998) definiert kulturelle Kompetenz in der Pflegepraxis als "den Prozess, in dem das Gesundheitspersonal kontinuierlich danach strebt, die Fähigkeit zu erlangen, innerhalb des kulturellen Kontextes eines Klienten (Familie, Individuum oder Gemeinschaft) effektiv zu arbeiten" (Campinha-Bacote, 1998). Orientiert an dem Modell von Campinha Bacote (1998) bezieht sich die interkulturelle Kompetenz auf fünf Bereiche: kulturelles Bewusstsein, kulturelles Wissen, kulturelle Fähigkeit, kulturelle Begegnungen und kulturelles Begehren. Wie der Autor erwähnt, sollte die interkulturelle Kompetenz als ein Prozess verstanden werden. Demnach handelt es sich nicht um ein Endprodukt. Gemäss dem Entwicklungsmodell nach Bennett (1986; 1993; 2013) ist die interkulturelle Kompetenz verschiedenen Entwicklungsstadien unterlegen. Dieses Kontinuum reicht vom Ethnozentrismus, das heisst die Erfahrung der eigenen Kultur die als "zentral für die Realität" verstanden wird, hin zum Ethnorelativismus, womit die Erfahrung gemeint ist, der eigenen und anderer Kulturen die als "relativ zum Kontext" verstanden wird.

Die Entwicklung interkultureller Kompetenz ist ein komplexer Prozess, daher erfordert das Training transformative pädagogische Strategien, die aktiv und innovativ, intellektuell stimulierend, emotional lohnend und angemessen sind, um interkulturelle Kompetenz bei Pflegestudierenden zu entwickeln (Jeffreys, 2010; Clingerman, 2011, Jeffreys und Dogan, 2011, Larsen und Reif, 2011; Andrews und Boyle, 2012;). Aufgrund der Komplexität, die mit diesen prozesshaften Training verbunden ist, sollten Berufspädagogen von Pflegestudierenden interkulturell kompetent und pädagogisch vorbereitet sein, um interkulturelles Lernen und Wachstum zu ermöglichen.

Baghdadi und Ismaile (2018) weisen jedoch darauf hin, dass Berufspädagogen ein moderates Niveau an interkulturellem Lernen und interkultureller Kompetenz aufweisen. Anders die Untersuchung von Long (2012), welche die mangelnde Ausbildung in Pflegefakultäten kritisiert, da nur eine von 94 Pflegefakultäten ein Zertifikat in interkultureller Krankenpflege vergab. Bereits Kardong-Edgren et al., (2005) wiesen darauf hin, dass die Hälfte der Dozentinnen und Dozenten, welche interkulturelle Kompetenzen unterrichten, keine bemerkenswerten akademische Vorbereitung dazu hatten. Es ist daher wichtig, Ausbildungsprogramme zu entwickeln, die zur Förderung von interkultureller Kompetenz von Pflegestudierenden beitragen. Für die Entwicklung dieser Programme ist es wichtig, klar beschreiben zu können, welche Kompetenzen Berufspädagoginnen und Berufspädagogen benötigen, um Pflegefachstudierende auf ihr späteres Arbeitsfeld vorzubereiten.

Ziel

Ziel der Untersuchung ist es, ein Profil für Berufspädagoginnen und Berufspädagogen zu entwickeln, um Pflegestudierende in der Förderung von interkulturellen Kompetenzen zu unterstützen.

Methodik

Quantitative und qualitative Ansätze wurden berücksichtigt (Hsu, 2007). Das vorgeschlagene Profil basiert auf den Erfahrungen von Expertinnen und Experten auf dem Gebiet der interkulturellen Kompetenz. Vorausgegangen ist eine erschöpfende Literaturübersicht über das Wissen von pädagogischer Kompetenz, interkultureller Pädagogik und Kontextbedürfnissen, die sich aus der explorativen Feldarbeit von Berufspädagoginnen und Berufspädagogen ergeben haben, die an dem europäischen Modul Pflege-Netzwerk (ENM) beteiligt waren. Die Entwicklung des Profils orientierte sich an der von Dalkey und Helmer (1963) vorgeschlagenen Delphi-Methode.

Das Profil

Das Profil von Berufspädagoginnen und Berufspädagogen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz klassifiziert die erforderlichen Kompetenzen für die Berufsbildung in drei Dimensionen: 1. Persönliche interkulturelle Kompetenz; 2. Professionelle interkulturelle Kompetenz und 3. Pädagogische interkulturelle Kompetenz.

Die 1. Dimension stellt die die Grundlage für eine professionelle interkulturell kompetente Pflegefachperson dar. Um kompetent arbeiten zu können, müssen die interkulturell kompetenten Berufspädagoginnen und Berufspädagogen ethnorelativ sein, damit sie in der Lage sind, angemessen und wirksam in kulturell unterschiedlichen Situationen agieren zu können.

Die 2. Dimension betont die Kompetenzen in der Profession der Pflege. Berufspädagoginnen und Berufspädagogen müssen sicherstellen, dass Pflegestudierende sich beispielsweise in der Kommunikation üben, um eine wirksame und angemessene Betreuung anbieten zu können, die dem kulturellen Hintergrund der Patienten, Gruppen oder Gemeinschaften innerhalb ihres beruflichen Kontextes entspricht. Dazu gehört auch die Fähigkeit in multikulturellen Teams zu arbeiten.

Die 3. Dimension unterteilt sich in zwei Bereiche. Der eine Bereich konzentriert sich auf die Notwendigkeit, dass alle Lehrpersonen Pflegestudierende auf interkulturell kompetente Weise unterrichten. Dies bezieht sich auch auf den Unterrichtsinhalt und bedeutet die Diversität im Unterrichtsthema / Inhalt zu beachten. Der zweite Bereich konzentriert sich auf die Kompetenz zur Ausbildung und Förderung der Entwicklung interkultureller Kompetenz von Pflegestudierenden.

Alle Dimensionen dieses Profils sind miteinander verflochten, und es gibt einige Überschneidungen; zum Beispiel enthält die 3. Dimension Aspekte der professionellen und persönlichen Dimension.

In den folgenden Darstellungen werden die drei Dimensionen separat dargestellt.

Die Dimensionen Wissen, Einstellungen, Werte und Fähigkeiten wurden darüber hinaus kategorisiert. Wir haben diesen taxonomischen Ansatz gewählt und uns damit auf Empfehlungen zum Thema berufen (OECD, 2018), sowie die von der WHO (2016) beschriebenen Kernkompetenzen für Pflegestudierende bezogen. Wir erwarten, dass die Beschreibungen eines interkulturellen Kompetenzprofils die Entwicklung von Bildungsprogrammen erleichtern wird und die Entwicklung und den Einsatz von Bewertungsinstrumenten und -methoden fördert.

Zusammenfassung des vorgeschlagenen Profils

1. Persönliche interkulturelle Kompetenz	
Wissen	<ul style="list-style-type: none"> identifiziert Kultur und kulturelle Merkmale, welche die interkulturelle Interaktion beeinflussen erklärt, welchen Einfluss die Wahrnehmung auf die Bedeutungszuschreibung hat identifiziert sozio-linguistische Bestandteile, insbesondere interkulturelle Kommunikationsstile verfügt über kulturelles Wissen über sich selbst und andere rezitiert kulturelle Rahmenwerke zur Erforschung kultureller Wertunterschiede
Einstellungen/Wert	<ul style="list-style-type: none"> ist offen und respektiert den kulturell Anderen schätzt die Menschenwürde und die Vielfalt der Menschen zeigt Interesse und sucht aktiv interkulturelle Interaktionen ist einfühlsam und verständnisvoll toleriert Zwei-/ Vieldeutigkeit zeigt Geduld und Flexibilität
Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> stellt eigene kulturelle Annahmen in Frage, ist offen für andere Perspektiven und Perspektivenwechsel kommuniziert angemessen und effektiv mit kulturell Anderen sucht nach Differenzierung und verwendet Stereotype/Verallgemeinerungen als Hypothese verhält sich dem kulturellen Kontext und dem gewünschten Ergebnis angemessen ist engagiert in der Zusammenarbeit mit kulturell Anderen

2. Professionelle interkulturelle Kompetenz (Pflege)	
Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> kennt verschiedene Modelle von Gesundheits- und Krankheitsüberzeugungen erklärt die Vielfalt von Überzeugungen, von Patienten, von Angehörigen, der Pflegerollen und deren gegenseitige Erwartungen verstehet Kulturschock, Migrations- und Akkulturationsprozesse und ihre vielfältigen Auswirkungen auf Menschen beschreibt ethische Dilemmata in Bezug auf kulturelle Vielfalt und die Determinanten von Ungleichheiten in der Gesundheit beschreibt Modelle (inter-) kultureller Kompetenz in der Pflege
Einstellungen/Werte	<ul style="list-style-type: none"> akzeptiert und respektiert die Rolle verschiedener Kulturen in der Pflege, insbesondere Gesundheits- und Heilungsglaubenssätze zeigt Interesse an den vielfältigen Lebenswelten von Patientinnen und Patienten ist sich der Stereotype, der Vorurteile und kultureller Voreingenommenheit bewusst zeigt Motivation zur Steigerung der eigenen kulturellen Kompetenz zeigt kulturelles Einfühlungsvermögen zeigt Engagement eine individuell kultursensible Pflege bereitzustellen

Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none">• stellt kulturell kongruente und sensible Pflege bereit, basierend auf individuellen, familiären, gemeinschaftlichen Bedürfnissen• kommuniziert auf interkulturell kompetente Art und Weise entsprechend der verschiedenen Werte und den Erwartungen der Individuen, Familien und der Gemeinschaft• managt ethische Dilemmata und Konflikte mit geeigneten Strategien, welche alle Beteiligten zufriedenstellen• wendet soziale Gerechtigkeit in der Pflege an• arbeitet inklusiv in einem multidisziplinären und multikulturellen Team
--------------	--

3. A Pädagogische interkulturelle Kompetenz	
Wissen	<p>Die interkulturell kompetente Lehrperson</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifiziert die kulturell diversen Faktoren, die das Lernen bedingen • formuliert den Einfluss der eigenen Kultur und der Kultur, auf welchen die Lehrmaterialien basieren, auf das Unterrichtsthema • identifiziert Risikofaktoren, Herausforderungen und Barrieren, welche beim Unterrichten und bei Lernaktivitäten bei Lernenden auftauchen könnten • beschreibt Bildungsstrategien zur Leitung einer kulturell vielfältigen Gruppe
Einstellungen/Werte	<ul style="list-style-type: none"> • anerkennt, akzeptiert und integriert kulturelle Unterschiede unter den Studierenden oder Lehrpersonen und verschiedene Arten des Lehrens und Lernens • fühlt kulturelle Empathie für die Bedürfnisse der Studierenden bezüglich Sicherheit und Vertrauen • zeigt Ehrlichkeit und Fairness bei allen Kontrollmassnahmen • wertschätzt die Vielfalt der Kolleginnen und Kollegen als Ressourcen
Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • stellt Bildungsmaßnahmen bereit, die an die kulturelle Vielfalt angepasst sind • lebt vor und ermutigt zu Perspektivenwechsel / zu Multiperspektiven in Lehr- und Lernprozessen • wendet interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten im Lehr- und Lernprozess wirksam an • nutzt der Vielfalt der Studierenden und Arbeitskollegen als Ressourcen

3. B Pädagogische Interkulturelle Kompetenz von TrainerInnen (entsprechend weitergebildet LP) , welche interkulturelle Kompetenz trainieren	
Wissen	<p>Die Trainerin für interkulturelle Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifiziert wirksame Ziele und Inhalte des Bildungsprogramms zur Entwicklung kultureller Kompetenz in der Pflegepraxis • erklärt die Absicht, die Vor- und Nachteile von verschiedenen Trainingsstrategien, entsprechend der Entwicklungsphase der interkulturellen Sensibilität der Studierenden • beschreibt die Prinzipien des Coachings von Studierenden entsprechend der jeweiligen Entwicklungsphase der interkulturellen Sensibilität und in kulturellen Immersionen
Einstellungen/Werte	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt Engagement für die kontinuierliche Anpassung der Trainingsstrategien, um den Lernprozess zur Entwicklung interkultureller Kompetenz zu individualisieren • zeigt eine positive Einstellung zur Anwendung aktiver, effektiver Methoden, die auf reflexives und kritisches Denken abzielen • verhält sich kohärent zu der Ethik des kulturellen Lernens und der Ethik von kulturellen Kontakten

Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • konzipiert integrierte Trainingsprogramme mit der geeigneten Mischung aus erfahrungsbezogenen und didaktischen Methoden, aus kulturspezifischen und kultur-generalistischen Inhalten, aus kognitiv, affektiv und verhaltensbezogenen Lernaktivitäten • verwendet spezifische Strategien für jede Entwicklungsphase der interkulturellen Sensitivität, um interkulturelle Entwicklung zu fördern / weiterzuentwickeln • fördert die Reflexion von Unterschieden und Gemeinsamkeiten und Analysen, um den Einfluss der Kultur und die Gefahren des Ethnozentrismus in der Pflegepraxis zu verstehen • verwendet Beratungsstrategien, welche Studierenden helfen mit kulturellen Herausforderungen förderlich umzugehen
--------------	---

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission und Movetia finanziert. Die Darstellung von ersten Ergebnissen gibt nur die Ansichten der Autoren wieder, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



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



The INE profile in Dutch

Training Intercultural Nursing Educators and Students



Profielvalidatie van een docent interculturele verpleegkunde

Samenvatting

Introductie

Intercultureel competente gezondheidswerkers zijn essentieel in onze toenemende multiculturele samenleving om effectieve en veilige zorg te kunnen waarborgen. Het falen van zorgaanpassingen aan een cultureel diverse maatschappij, zorgt voor toenemende ongelijkheid binnen de gezondheidszorg (Smallwood, 2018). LaVeist, et al. (2011) stelden vast dat tussen 2003 en 2006 de gezamenlijke directe en indirecte kost van deze ongelijkheid door culturele diversiteit, 1,24 biljoen dollar bedroeg in de Verenigde Staten.

Door het effect dat training in interculturele competenties heeft op professionals en patiëntenpopulatie, onderstrepen sommige instituten het belang van de ontwikkeling van educatieprogramma's om deze competenties te versterken bij verpleegkundigen (National League for Nursing, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011). De Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) verklaarde in 2018, dat het noodzakelijk is om de algemene deskundigheid van studenten te bevorderen met het oog op een meer inclusieve samenleving. Binnen deze deskundigheid omvatten zij aspecten die verband houden met de ontwikkeling van interculturele competenties.

Campinha-Bacote (1998) definieert culturele competentie in de verpleging als "het proces waarin de zorgprofessional voortdurend streeft naar het vermogen en de beschikbaarheid om effectief te werken binnen de culturele context van een patiënt/cliënt" (familiaal, individueel of maatschappelijk). Dit model presenteert cultureel bewustzijn, culturele kennis, culturele vaardigheid, culturele ontmoetingen en cultureel verlangen als de vijf bouwstenen van culturele bekwaamheid. Volgens de auteur dient culturele bekwaamheid te worden benaderd als een proces, meer dan een finaal product. In dat opzicht presenteert het Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS), ontwikkeld door Milton Bennett (1986;1993:2013), een continuüm van verschillende fases voor de ontwikkeling van interculturele bekwaamheid. Dit continuüm strekt zich uit van ethnocentrisme, de ervaring van de eigen cultuur als "centraal in de werkelijkheid", tot ethnorelativisme, de ervaring van de eigen en andere culturen als "ten opzichte van de context".

De ontwikkeling van deze interculturele competentie is een complex proces, daar training in interculturele bekwaamheid transformatieve, pedagogische strategieën vereist die actief en innovatief zijn, intellectueel stimuleren, emotioneel belonen en adequaat zijn om zo interculturele competenties bij verpleegkunde studenten te ontwikkelen (Jeffreys, 2010; Clingerman, 2011; Jeffreys and Dogan, 2011; Larsen and Reif, 2011; Andrews and Boyle, 2012). Door de complexiteit van deze leerprocessen dienen docenten verpleegkunde intercultureel competent te zijn en bereid om intercultureel leren en groeien te faciliteren op pedagogische wijze.

Baghdadi and Ismaile (2018) daarentegen, geven aan dat docenten verpleegkunde over een matig niveau van interculturele bekwaamheid beschikken. Long (2012), bijvoorbeeld, bekritiseerde het gebrek aan training van zijn faculteitmedewerkers, daar slechts 1 op 94 medewerkers beschikte over een certificaat in interculturele verpleegkunde. Kardong-Edgren et al. (2005) rapporteerden ook dat de helft van de docenten die lesgeven over interculturele competenties, niet over de juiste academische voorbereiding beschikten. Daarom is het van belang om een programma te ontwikkelen voor verpleegkunde docenten, zodat zij verpleegkunde studenten kunnen opleiden in culturele bekwaamheid. Om deze programma's te ontwikkelen, dient er een duidelijke definitie voorhanden te zijn over de vereiste competenties van deze docenten.

Doel

Het doel van deze publicatie is om een profiel te ontwikkelen van een intercultureel competente verpleegkundige docent, die de ontwikkeling van interculturele bekwaamheid bij studenten verpleegkunde kan bevorderen.

Methode

De ontwikkeling van het profiel werd opgezet door middel van een uitgebreid literatuuronderzoek over de pedagogische competenties van een interculturele docent. Aan de hand van de Delphimethode werd het profiel gevalideerd. Deze methode heeft het mogelijk gemaakt om de verschillende meningen binnen de groep samen te brengen tot een consensus (Dalkey & Helmer 1963) en werd toegepast via een iteratief proces bestaande uit verschillende fases. De steekproef bevatte experts van de discipline gebieden die verband houden met de thema's van het profiel. Zowel kwalitatieve als kwantitatieve benaderingswijzen werden toegepast om de data in de verschillende fases/rondes te analyseren (Hsu, 2007).

Het profiel

Dit profiel classificeert de competenties van een docent die verpleegkundige studenten traint om interculturele bekwaamheid te ontwikkelen, in drie dimensies: Persoonlijk, Professioneel en Pedagogisch.

De persoonlijke dimensie van culturele competentie presenteert de aspecten van interculturele competentie die de basis vormen voor zowel een professionele interculturele competente verpleegkundige als een verpleegkundige docent die lesgeeft in interculturele competentie. Om competent te kunnen handelen, moet deze persoon etnorelatief zijn, of met andere woorden, in staat zijn om adequaat en effectief te functioneren in cultureel diverse situaties.

De professionele dimensie bevat de extra eigenschappen die nodig zijn om een intercultureel competente verpleegkundige te zijn. Deze dimensie is van belang, omdat verpleegkundigen die interculturele competentie aanleren, ervoor moeten zorgen dat studenten leren communiceren en effectieve en passende zorg bieden, aangepast aan de culturele achtergrond van de patiënt, groepen of gemeenschappen binnen hun professionele context. Dit omvat ook het vermogen om in multiculturele teams te werken.

De pedagogische dimensie beschrijft de kenmerken van een verpleegkundig docent die interculturele competentie aanleert. Deze dimensie is ingedeeld in twee sub-dimensies. Sub-dimensie één concentreert zich op de noodzaak voor alle verpleegkunde-opleidingen om studenten op een interculturele competente manier te onderwijzen. De tweede sub-dimensie focust zich op het opleiden en het bevorderen van de ontwikkeling van interculturele vaardigheden van studenten verpleegkunde.

De dimensies van dit profiel zijn met elkaar verweven en er zal enige overlap zijn; zo bevat de pedagogische dimensie aspecten van de professionele en de persoonlijke dimensie. In dit document worden de drie dimensies echter afzonderlijk gepresenteerd.

Daarnaast zijn de competenties in deze dimensies gecategoriseerd in kennis, attitudes/waarden en vaardigheden die de docenten nodig hebben. Er werd gekozen voor deze taxonomische benadering waarbij rekening werd gehouden met de eerdere behandelingen van het onderwerp door het Global Competence Framework van de OESO (2018) en de Nurse Educator Core Competencies van de WHO (2016). Er wordt verwacht dat deze gemeenschappelijke beschrijving de ontwikkeling van educatieve programma's en de creatie van evaluatie-instrumenten en -methoden zal vergemakkelijken.

Samenvatting van het voorgestelde profiel

Persoonlijke interculturele competentie	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • Identificeren van cultuur en culturele kenmerken die van invloed zijn op de interculturele interactie • De invloed verklaren die perceptie speelt op de toekenning van betekenis • Sociolinguïstische componenten identificeren, met name interculturele communicatiestijlen. • Diepe culturele kennis van zichzelf en culturele anderen beschrijven • Reciteren van culturele kaders voor het verkennen van culturele waardeverschillen • Ken modellen om interculturele competentie te ontwikkelen
Attitudes/waarden	<ul style="list-style-type: none"> • Open staan voor en respecteren van de culturele andere • Waarde hechten aan de menselijke waardigheid en diversiteit • Geïnteresseerd zijn in en streven naar interculturele interacties • Empathisch en nederig zijn • Dubbelzinnigheid tolereren • Geduld en flexibiliteit tonen
Vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> • De eigen culturele aannames uitdagen, op zoek gaan naar andere en verschuivende perspectieven • Communiceren op een gepaste en doeltreffende manier met culturele anderen • Zoeken naar differentiatie en gebruik stereotypen/generalisaties als hypothese. • Zich gedragen naar behoren op basis van de culturele context en het gewenste resultaat • Zoeken naar betrokkenheid en samenwerking met andere culturen

Professionele interculturele competentie	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • Verschillende gezondheidsgeloofsmodellen kennen • De diversiteit aan gezondheidsovertuigingen van de rol van de patiënt, de familie en de verpleegkundigen en hun wederzijdse verwachtingen uitleggen • Begrijpen van cultuurschok, migratie- en acculturatieprocessen en hun uiteenlopende impact op de mens. • Ethische dilemma's over culturele diversiteit en de determinanten van gezondheidsverschillen beschrijven • Modellen van (inter)culturele competentie in de verpleging beschrijven • Relevante wetten en mensenrechten met betrekking tot migranten begrijpen
Attitudes/waarden	<ul style="list-style-type: none"> • De rol van diverse culturen in de zorg, met name van gezondheids- en genezingsovertuigingen accepteren en respecteren • Interesse tonen in de diverse leefwerelden van de patiënten • Zich bewust zijn van stereotypen, vooroordelen en culturele vooroordelen • Motivatie tonen om de culturele competentie te vergroten • Culturele empathie tonen • Betrokkenheid tonen bij het leveren van cultuurgevoelige zorg
Vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Culturele congruente en gevoelige zorg bieden op basis van individuele, familie- en gemeenschapsbehoeften • Communiceren op een interculturele competente manier volgens diverse waarden en verwachtingen van het individu, het gezin en de gemeenschap • Beheren van ethische dilemma's en conflicten met passende strategieën die alle betrokkenen tevredenstellen • Toepassen van sociale rechtvaardigheid in de zorg • Inclusief werken in een multidisciplinair en multicultureel team

Pedagogisch interculturele competentie: intercultureel competente docent	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • De culturele diversiteitsfactoren identificeren die het leren conditioneren • De impact van de eigen cultuur en de cultuur van het leermateriaal op het onderwezen onderwerp formuleren • Identificeren van risicofactoren, uitdagingen en barrières die bij leerlingen kunnen opduiken tijdens onderwijs- en leeractiviteiten • Educatieve strategieën beschrijven om een cultureel diverse groep te leiden
Attitudes/waarden	<ul style="list-style-type: none"> • Culturele verschillen tussen studenten of docenten en verschillende manieren van leren erkennen, accepteren en integreren • Culturele empathie voelen voor de behoefte van studenten aan veiligheid en vertrouwen • Eerlijkheid en billijkheid in alle toezichtsactiviteiten tonen
Vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgen voor educatieve interventies die zijn aangepast aan de culturele diversiteit • Perspectiefverschuivingen / multiperspectieven in het onderwijs- en leerproces modelleren en stimuleren • Gebruik maken van interculturele communicatievaardigheden in het onderwijs- en leerproces

Pedagogisch interculturele competentie: docent die interculturele competentie onderwijst	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • Identificeren van effectieve doelen, doelstellingen en inhoud voor educatieve programma's voor de ontwikkeling van culturele competentie in de verpleging • Het doel en de voor- en nadelen van de verschillende trainingsstrategieën uitleggen, afhankelijk van de fase van de interculturele gevoeligheid van de studenten • De principes van het coachen van studenten in een culturele onderdompeling beschrijven
Attitudes/waarden	<ul style="list-style-type: none"> • Zich inzetten voor een voortdurende aanpassing van de opleidingsstrategieën om het leerproces te individualiseren met het oog op de ontwikkeling van interculturele competentie • Een positieve houding tonen om actieve, effectieve methoden toe te passen die gericht zijn op reflectief en kritisch denken • Betrokkenheid tonen bij de ethiek van de cultuur in het onderwijs en het leren, en de ethiek van het culturele contact.
Vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Geïntegreerde opleidingsprogramma's ontwerpen met de juiste mix van ervaringsgerichte en didactische methoden, cultuurspecifieke en cultuurrelevante inhoud, cognitief- en gedragsgerichte leeractiviteiten • Gebruik maken van specifieke strategieën voor elke ontwikkelingsfase om de interculturele ontwikkeling te bevorderen • Het bevorderen van reflectie over verschillen en overeenkomsten, en het bevorderen van de analyse daarvan om de impact van de cultuur en de gevaren van ethnocentrisme in de verpleging te begrijpen • Gebruik maken van begeleidingsstrategieën die de studenten helpen om de culturele uitdagingen aan te gaan



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



The INE profile in Spanish

Training Intercultural Nursing Educators and Students



Validación del perfil docente en enfermería intercultural

Resumen Ejecutivo



Introducción

En nuestras sociedades cada vez más multiculturales, es esencial contar con profesionales de la salud competentes en el ámbito intercultural para poder ofertar cuidados eficaces y seguros. El hecho de no proporcionar una atención adaptada a una sociedad culturalmente diversa ha contribuido a ampliar las disparidades en materia de atención de la salud (Smallwood, 2018). LaVeist y colaboradores (2011) determinaron que entre 2003 y 2006 los costos directos e indirectos combinados de las disparidades en materia de salud debidas a la diversidad cultural en los Estados Unidos (EE.UU.) fueron de 1,24 billones de dólares.

Dado el efecto que la formación en competencia intercultural tiene en los profesionales y en la población, varias instituciones han destacado la importancia de desarrollar programas educativos para aumentar esta competencia en los profesionales de enfermería (National League for Nursing, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011). En 2018, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) proclamó la necesidad de fomentar la competencia global del alumnado para lograr sociedades más inclusivas, y dentro de esta competencia se incluyen aspectos relacionados con el desarrollo de la competencia intercultural.

Campinha-Bacote (1998) define la competencia cultural en materia de enfermería como "el proceso en el que el profesional de la salud se esfuerza continuamente por lograr la capacidad y la disponibilidad para trabajar eficazmente en el contexto cultural de un cliente" (familia, individuo o comunidad). Este modelo de competencia cultural presenta cinco atributos: la conciencia cultural, el conocimiento cultural, la habilidad cultural, los encuentros culturales y el deseo cultural. Como señala la autora, la competencia intercultural debe entenderse como un proceso más que como un producto final. En ese sentido, el Modelo de Desarrollo de Sensibilidad Intercultural (DMIS) creado por Milton Bennett (1986;1993;2013) presenta un continuo que explica las diferentes etapas en el desarrollo de la competencia intercultural. Este continuo se extiende desde el etnocentrismo, la experiencia de la propia cultura como "central a la realidad", hasta el etnorelativismo, la experiencia de la propia y otras culturas como "relativa al contexto".

El desarrollo de la competencia intercultural es un proceso complejo, por lo que la capacitación en materia de competencia intercultural requiere estrategias pedagógicas transformadoras que sean activas e innovadoras, intelectualmente estimulantes, emocionalmente gratificantes y adecuadas para desarrollar la competencia intercultural en el alumnado de enfermería (Jeffreys, 2010; Clingerman, 2011; Jeffreys y Dogan, 2011; Larsen y Reif, 2011; Andrews y Boyle, 2012). Debido a la complejidad que entrañan estos procesos de capacitación, el profesorado de enfermería deberían ser competentes en materia de interculturalidad y estar preparados pedagógicamente para facilitar el aprendizaje y el crecimiento interculturales.

Sin embargo, Baghdadi e Ismaile (2018) indican que el profesorado de enfermería tiene niveles moderados de competencia intercultural. Long (2012), por ejemplo, criticó la falta de formación del profesorado, ya que sólo uno de los 94 miembros del profesorado de enfermería estudiados tenía un certificado de formación de enfermería intercultural. Kardong-Edgren y otros (2005) también informaron de que la mitad del profesorado que enseña competencia intercultural no tiene una preparación académica notable. Por lo tanto, es importante elaborar programas para el profesorado de enfermería, a fin de que puedan formar al alumnado de enfermería para que sean competentes interculturalmente. Para poder desarrollar estos programas, es importante tener una definición clara de las competencias necesarias para esos docentes.

Objetivo

El objetivo de esta publicación es desarrollar el perfil docente en enfermería intercultural que facilite el desarrollo de la competencia intercultural del alumnado de enfermería.

Metodología

El desarrollo del perfil se inició con una exhaustiva revisión de la literatura sobre las competencias pedagógicas de los educadores interculturales. El perfil fue validado utilizando el método Delphi. El Delphi permitió transformar las opiniones en consenso de grupo (Dalkey & Helmer 1963) y se aplicó a través de un proceso iterativo de varias etapas. En la muestra participaron expertos en las áreas disciplinarias relacionadas con los temas del perfil. Se utilizaron enfoques tanto cualitativos como cuantitativos para analizar los datos en las diferentes fases/redes (Hsu, 2007).

El perfil

Este perfil clasifica las competencias docentes para formar al alumnado de enfermería en competencia intercultural en tres dimensiones: La personal, la profesional y la pedagógica.

La dimensión personal de la competencia intercultural presenta los aspectos de la competencia intercultural que constituyen la base tanto de un profesional de enfermería con competencia intercultural como un o una docente de enfermería que capacita para la competencia intercultural. Para poder desempeñarse de manera competente, esta persona debe ser etnorrelativa o, en otras palabras, debe tener la capacidad de actuar de manera apropiada y eficaz en situaciones culturalmente diversas.

La dimensión profesional presenta los atributos adicionales necesarios para ser un profesional de enfermería interculturalmente competente. Esta dimensión es pertinente, ya que las y los docentes de enfermería que forman en competencia intercultural deben velar por que los estudiantes aprendan a comunicarse y a prestar una atención eficaz y apropiada adaptada a los antecedentes culturales del paciente, los grupos o las comunidades en su contexto profesional. Este dominio incluye también la capacidad de trabajar en equipos multiculturales.

La dimensión pedagógica describe las características de una enfermera docente que enseña competencia intercultural. Esta dimensión se divide en dos sub-dimensiones. Una sub-dimensión se concentra en la necesidad de que todo el profesorado de enfermería enseñe a los estudiantes de manera intercultural. La segunda sub-dimensión se centra en la competencia para entrenar y fomentar el desarrollo de la competencia intercultural del alumnado de enfermería.

Las dimensiones de este perfil están entrelazadas y habrá alguna superposición; por ejemplo, la dimensión pedagógica contiene aspectos de las dimensiones profesional y personal. Sin embargo, en este trabajo, las tres dimensiones se presentan por separado.

Además, las competencias en estas dimensiones se han clasificado en conocimientos, actitudes/valores y habilidades requeridas por los docentes de enfermería. Hemos elegido este enfoque taxonómico teniendo en cuenta los tratamientos anteriores del tema por el Marco de Competencias Mundiales de la OCDE (2018) y las Competencias Básicas de los Educadores de Enfermería de la OMS (2016). Esperamos que esta descripción común facilite el desarrollo de programas educativos y facilite la creación de herramientas y métodos de evaluación.

Resumen del perfil propuesto

Competencia personal intercultural	
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la cultura y los rasgos culturales que afectan a la interacción intercultural Explicar la influencia que la percepción juega en la atribución del significado Identificar los componentes sociolingüísticos, específicamente los estilos de comunicación intercultural Poseer profundo conocimiento cultural de sí mismo y de los demás. Enunciar marcos culturales para explorar las diferencias de valores culturales Conocer modelos para desarrollar la competencia intercultural
Actitudes/Valores	<ul style="list-style-type: none"> Estar abierto y respetar el otro cultural Valorar la dignidad humana y la diversidad Interesarse y buscar interacciones interculturales Ser empático y humilde Tolerar la ambigüedad Mostrar paciencia y flexibilidad
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Desafiar los propios supuestos culturales, buscar otros y cambiar las perspectivas Comunicar de manera apropiada y efectiva con otras culturas Buscar la diferenciación y utilizar estereotipos/generalizaciones como hipótesis Comportarse adecuadamente en función del contexto cultural y del resultado deseado Buscar el compromiso y la cooperación con otras culturas

Competencia profesional intercultural	
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Conocer diferentes modelos de creencias sobre la salud Explicar la diversidad de creencias en materia de salud de los roles del paciente, la familia y la enfermera y sus expectativas mutuas Comprender el choque cultural, los procesos migratorios y de aculturación y sus diversos efectos en los seres humanos Describir los dilemas éticos sobre la diversidad cultural y los determinantes de las desigualdades en materia de salud Describir los modelos de competencia (inter)cultural en enfermería Comprender las leyes pertinentes y los derechos humanos relacionados con los migrantes
Actitudes/Valores	<ul style="list-style-type: none"> Aceptar y respetar el papel de las diversas culturas en el cuidado, especialmente de las creencias sobre salud y curación Mostrar interés en los diversos mundos de vida de los pacientes Ser conscientes de los estereotipos, prejuicios y sesgos culturales Demostrar motivación para aumentar la competencia cultural Demostrar empatía cultural Demostrar compromiso para proporcionar una atención sensible a la cultura
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar una atención culturalmente congruente y sensible basada en las necesidades individuales, familiares y comunitarias Comunicarse de manera interculturalmente competente de acuerdo con diversos valores y expectativas individuales, familiares y comunitarias Manejar los dilemas y conflictos éticos con estrategias apropiadas que satisfagan a todas las personas involucradas Aplicar la equidad social en la atención Trabajar inclusivamente en un equipo multidisciplinario y multicultural

Competencia pedagógica intercultural: Docente interculturalmente competente	
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores de diversidad cultural que condicionan el aprendizaje • Formular el impacto de la propia cultura y la cultura del material de aprendizaje en el tema enseñado • Identificar los factores de riesgo, los retos y las barreras que los alumnos pueden encontrar durante las actividades de enseñanza y aprendizaje • Describir las estrategias educativas para dirigir un grupo culturalmente diverso
Actitudes/Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer, aceptar e integrar las diferencias culturales entre estudiantes o profesores y las diversas formas de aprendizaje • Sentir empatía cultural por la necesidad de seguridad y confianza de los estudiantes • Mostrar honestidad y justicia en todas las actividades de monitorización
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar intervenciones educativas adaptadas a la diversidad cultural • Modelar y fomentar el cambio de perspectiva / multiperspectivas en el proceso de enseñanza y aprendizaje • Utilizar las habilidades de comunicación intercultural en el proceso de enseñanza y aprendizaje

Competencia pedagógica intercultural: Docente que forma la competencia intercultural	
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las metas, objetivos y contenidos efectivos de los programas educativos para el desarrollo de la competencia cultural en enfermería • Explicar el propósito, las ventajas y desventajas de las diferentes estrategias de formación según la etapa de sensibilidad intercultural de los estudiantes • Describir los principios de la preparación de los estudiantes en las inmersiones culturales
Actitudes/Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar compromiso con la adaptación continua de las estrategias de formación para individualizar el proceso de aprendizaje para desarrollar la competencia intercultural • Mostrar una actitud positiva para aplicar métodos activos y eficaces dirigidos al pensamiento reflexivo y crítico • Demostrar compromiso con la ética de la cultura en la enseñanza y el aprendizaje, y la ética del contacto cultural
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar programas educativos integrados con la mezcla apropiada de métodos experienciales y didácticos, contenidos específicos y generales de la cultura, actividades de aprendizaje cognitivo-afectivo-conductual. • Utilizar estrategias específicas para cada etapa de desarrollo a fin de mejorar el desarrollo intercultural • Fomentar la reflexión sobre las diferencias y las similitudes, y fomentar el análisis de éstos para comprender el impacto de la cultura y los peligros del etnocentrismo en la enfermería • Emplear estrategias de asesoramiento que ayuden a los estudiantes a enfrentar los desafíos culturales



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



The INE profile in Italian

Training Intercultural Nursing Educators and Students



La validazione del profilo dell'Educatore Infermieristico Interculturale

Sintesi

Introduzione

Nelle attuali società multiculturali si rende necessario un professionista della salute che sia culturalmente competente, in grado di garantire un'assistenza sicura ed efficace. La mancanza di un'assistenza che possa essere adattata a una società culturalmente differente, ha contribuito ad ampliare le disparità in contesti di salute (Smallwood, 2018; LaVeist, et al., 2011). Solo negli Stati Uniti, nel periodo tra il 2003 e il 2006, i costi diretti e indiretti delle disparità in salute, legati alle differenze culturali, sono stati di 1.24 trilioni di dollari.

Considerando l'effetto che lavorare sull'implemento della competenza interculturale ha sui professionisti e sulla popolazione, alcune istituzioni hanno investito sullo sviluppo di programmi educativi che aumentino la competenza culturale degli infermieri (National League for Nursing, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011). Nel 2018, l'Organizzazione per la Cooperazione e per lo Sviluppo Economico (OECD, 2018) ha dichiarato la necessità di promuovere le competenze globali negli studenti, tra queste la competenza interculturale, al fine di arrivare a società che siano maggiormente inclusive.

Campinha-Bacote (1998) definisce la competenza culturale come quel "processo nel quale il professionista della salute si sforza continuamente di raggiungere la capacità e la disponibilità a lavorare in modo efficace, considerando il contesto culturale dell'utenza (in termini di famiglia, individuo, comunità). Questo modello include la consapevolezza, la conoscenza, le abilità, l'incontro e il desiderio culturale, tutti costrutti della competenza culturale stessa. Come riportato dall'autrice, la competenza interculturale dovrebbe essere intesa come un processo, non come prodotto finale. In tal senso, il Modello di Sviluppo della Sensibilità Interculturale (Model of Intercultural Sensitivity/DMIS), proposto da Milton Bennet (1986;1993:2013), descrive diverse tappe nello sviluppo della competenza interculturale. Questo percorso parte dall'etnocentrismo della cultura di appartenenza vista come il centro della realtà, per arrivare all'etnorelativismo, in cui l'esperienza e le altre culture sono considerate in relazione al contesto.

Lo sviluppo della competenza culturale è un processo complesso, al punto da richiedere strategie pedagogiche trasformative che siano attive e innovative, intellettualmente stimolanti, emotivamente gratificanti e adeguate allo sviluppo della competenza interculturale negli studenti (Andrews & Boyle, 2012; Clingerman, 2011; Jeffreys, 2010; Jeffreys & Dogan, 2011; Larsen & Reif, 2011). Considerando la complessità che caratterizza questo processo, gli educatori infermieristici dovrebbero essere culturalmente competenti e preparati dal punto di vista pedagogico, per facilitare l'apprendimento e la crescita interculturale.

Gli autori Baghdadi e Ismaile (2018) indicano, tuttavia, che l'educatore infermieristico possiede diversi livelli di competenza interculturale. In uno studio, Long (2012), critica la mancanza di formazione dei docenti per cui solo un docente su 94 risulta avere una specifica formazione in Infermieristica Interculturale. Allo stesso modo, Kardong-Edgren et al., (2005) riportano che la metà dei docenti che insegna la competenza interculturale non ha alcuna preparazione accademica specifica. Per tale ragione, risulta importante sviluppare programmi per educatori in ambito infermieristico, in modo che diventino in grado di promuovere la competenza di cui sopra, negli studenti. Al fine di progettare tali programmi, diventa imprescindibile una specifica identificazione delle competenze considerate necessarie a tali educatori.

Scopo

Lo scopo di tale progetto è l'identificazione del profilo dell'educatore infermieristico culturalmente competente che possa promuovere lo sviluppo di questa specifica competenza negli studenti.

Metodologia

Lo sviluppo del profilo è partito da un'esauriente revisione della letteratura relativa alle competenze pedagogiche dell'educatore interculturale. La successiva validazione del profilo è stata fatta utilizzando il metodo Delphi che permette di trasformare singole opinioni in un consenso di gruppo (Dalkey & Helmer 1963), utilizzando un processo interattivo in più fasi. Il campione coinvolto nella validazione ha incluso esperti dell'area disciplinare di riferimento. L'analisi dei dati ha utilizzato un approccio qualitativo e quantitativo nelle diverse fasi/round (Hsu, 2007).

Il profilo

Il profilo classifica le competenze dell'educatore che promuove lo sviluppo della competenza interculturale negli studenti di Infermieristica, in tre dimensioni: competenze personali, professionali e pedagogiche.

La dimensione delle competenze personali include elementi di base, per un professionista culturalmente competente, che sia infermiere o educatore esperto di competenza interculturale. Per agire in modo competente, la persona ha bisogno di avere un approccio etnorelativista, in modo da acquisire la capacità di operare in modo appropriato ed efficace in contesti di diversità culturale.

La dimensione professionale descrive le caratteristiche aggiuntive che un infermiere culturalmente competente deve avere. Tale dimensione è rilevante per l'educatore che deve formare alla competenza interculturale e che deve garantire che lo studente impari a comunicare e a erogare un'assistenza che sia efficace, appropriata e adattata al contesto culturale del paziente, di gruppi e della comunità, all'interno del relativo contesto professionale. Questo include la capacità di lavorare in gruppi multidisciplinari.

La dimensione pedagogica descrive le caratteristiche dell'educatore infermieristico che insegna la competenza interculturale. Questa dimensione include due sotto-dimensioni: una presenta le specifiche competenze dell'educatore infermieristico che insegna, utilizzando un approccio culturalmente competente; la seconda si focalizza su quanto necessario a formare e a favorire lo sviluppo della competenza interculturale degli studenti di infermieristica.

Le dimensioni di questo profilo sono collegate tra loro e, alcune, sovrapponibili; ad esempio, la dimensione pedagogica contiene aspetti della dimensione professionale e personale. Nonostante ciò, in tale documento, sono presentate separatamente. Le competenze delle tre dimensioni sono, inoltre, categorizzate in conoscenze, attitudini/valori e abilità richieste all'educatore infermieristico. È stato scelto questo approccio tassonomico, considerando quanto presentato nei precedenti documenti OECD Global Competence Framework (2018) e WHO Nurse Educator Core Competencies (2016). Tale scelta è stata fatta con l'idea che, utilizzando indicatori comuni, si potesse facilitare lo sviluppo di programmi educativi, oltre alla creazione di metodologie e di strumenti di valutazione.

Sintesi del Profilo

Competenze Interculturali Personali	
Conoscenze	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare culture e caratteristiche culturali che influenzano l'interazione interculturale • Spiegare le influenze che la percezione ha sull'attribuzione di significato • Identificare gli elementi sociolinguistici, in particolare, gli stili di comunicazione interculturale • Avere una profonda conoscenza di se stessi e delle alter culture • Elencare i <i>framework</i> culturali necessari a esplorare le differenze dei valori culturali • Conoscere i modelli di Sviluppo della competenza interculturale
Attitudini/Valori	<ul style="list-style-type: none"> • Essere aperti e rispettosi delle alter culture • Valorizzare la dignità umana e la diversità • Essere interessati e ricercare l'interazione interculturale • Essere interessati e umili • Tollerare le ambiguità • Dimostrare pazienza e flessibilità
Abilità	<ul style="list-style-type: none"> • Sfidare I propri presupposti culturali, cercarne altri e cambiare prospettiva • Comunicare in modo appropriato ed efficace con le diverse culture • Cercare di differenziare e di utilizzare stereotipi/generalizzazioni come ipotesi • Comportarsi in modo appropriato, considerando il contest culturale e gli obiettivi attesi • Ricercare coinvolgimento e cooperazione con le culture altre

Competenze Interculturali Professionali	
Conoscenze	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere i diversi modelli di convinzioni sulla salute • Spiegare le diversità dei modelli relativi alle convinzioni sulla salute di paziente, famiglia, ruolo infermieristico e delle reciproche aspettative • Comprendere lo shock culturale, la migrazione, il processo di acculturazione e la relativa diversità di impatto sulla persona • Descrivere i dilemmi etici relativi alla diversità culturale e ai determinanti delle disuguaglianze in contest di salute • Descrivere I modelli di competenza (inter)culturale in Infermieristica • Comprendere i diritti umani e le principali normative correlate alla migrazione
Attitudini/Valori	<ul style="list-style-type: none"> • Accettare e rispettare il ruolo delle diverse culture nel contesto assistenziale, con particolare riferimento alla salute e alle credenze correlate • Dimostrare interesse ai diversi stili di vita dei pazienti • Essere consapevoli di stereotipi, pregiudizi e preconcetti • Dimostrare motivazione nell'incremento della competenza culturale • Dimostrare empatia culturale • Dimostrare coinvolgimento nell'erogazione di un'assistenza culturalmente sensibile
Abilità	<ul style="list-style-type: none"> • Erogare un'assistenza culturalmente congruente e sensibile, basata sui bisogni della persona, della famiglia e della comunità • Comunicare in modo culturalmente competente, in considerazione della diversità di valori e aspettative di persona, famiglia e comunità • Gestire dilemma e conflitti etici con strategie adeguate che soddisfino tutte le persone coinvolte • Perseguire l'equità sociale nel contesto assistenziale • Lavorare in modo inclusivo in gruppi di lavoro multidisciplinare e multiculturale

Competenze Interculturali Pedagogiche: educatore culturalmente competente	
Conoscenze	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare gli elementi culturali che condizionano l'apprendimento • Condividere l'impatto della propria cultura e della cultura del materiale didattico sull'argomento trattato • Identificare i fattori di rischio, le sfide e le barriere che potrebbero coinvolgere i discenti durante le attività di insegnamento e apprendimento • Descrivere le strategie educative per affrontare la diversità culturale del gruppo
Attitudini/Valori	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere, accettare e integrare le differenze culturali di studenti e docenti, nei diversi metodi di apprendimento • Provare empatia culturale verso i bisogni degli studenti al fine di garantire sicurezza e fiducia • Mostrare onestà ed equità in tutte le attività di valutazione
Abilità	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere interventi educativi adattati alla diversità culturale • Mostrare e incoraggiare prospettive di cambiamento nel processo di insegnamento e apprendimento • Utilizzare abilità di comunicazione interculturale nel processo di insegnamento e apprendimento

Competenze Interculturali Pedagogiche: Educatore che insegna la competenza interculturale	
Conoscenze	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare obiettivi e contenuti efficaci per i programmi educativi che sviluppano la competenza culturale in Infermieristica • Spiegare la finalità, i vantaggi e gli svantaggi delle diverse strategie di insegnamento, in relazione al livello di sensibilità interculturale dello studente • Descrivere i criteri per insegnare agli studenti in contesto di immersione in una cultura
Attitudini/Valori	<ul style="list-style-type: none"> • Dimostrare impegno verso un continuo adattamento delle strategie educative al fine di identificare il processo educativo che meglio sviluppa la competenza interculturale • Dimostrare un'attitudine positiva all'applicazione di metodi attivi ed efficaci alla promozione del pensiero critico • Dimostrare impegno nei confronti di un'etica della cultura nell'insegnamento e nell'apprendimento, oltre a un'etica del contatto culturale
Abilità	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificare programmi educativi integrati con appropriate metodologie miste di insegnamento sperimentale e didattico, con contenuti generali e specifici sulla cultura e con approcci di tipo cognitivo, affettivo e comportamentale • Utilizzare strategie specifiche per ogni fase del processo di apprendimento per migliorare lo sviluppo interculturale • Favorire riflessione e analisi sulle differenze e sulle similarità per comprendere l'impatto della cultura e i pericoli dell'etnocentrismo in contesto assistenziale • Utilizzare strategie di <i>counselling</i> che aiutino gli studenti ad affrontare le sfide culturali

The INE profile in Danish

Udvikling af interkulturelle kompetencer af sygeplejefaglige undervisere og studerende



IO1 Validering af en interkulturel sygeplejefaglig underviserprofil



Introduktion

Sundhedsprofessionelle med interkulturelle kompetencer er vigtige for at kunne yde kvalificeret og sikker sygepleje i vores tiltagende multikulturelle samfund. Mangel på kompetencer i sygeplejen, der er tilpasset et kulturelt mangfoldigt samfund, har bidraget til uligheder i sundhedsvæsenet (Smallwood, 2018). LaVeist et al (2011) fastslog, at på grund af kulturel mangfoldighed var de samlede direkte og indirekte omkostninger i relation til sundhedsrelaterede uligheder i USA på 1,24 billioner dollars i perioden 2003 - 2006.

Set i lyset af den betydning undervisning i interkulturelle kompetencer har for sundhedsprofessionelle og patienter, fremhæver nogle institutioner vigtigheden af at udvikle curriculum med det formål at øge interkulturelle kompetencer hos sygeplejersker (National League for Nursing, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011). I 2018 udtrykte Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) et behov for at facilitere globale og interkulturelle kompetencer hos studerende med henblik på at understøtte mere inklusion i samfundet.

Campinha-Bacote (1998) definerer kulturelle kompetencer i sygeplejen som "den proces sundhedsprofessionelle bestræber sig på at udvikle i arbejdet med klienten i relation til dennes kulturelle kontekst" (familie, individ eller samfund). Hendes model indeholder kulturel bevidsthed, kulturel viden, kulturelle færdigheder, kulturelle oplevelser og kulturelle ønsker som de fem byggesten for kulturelle kompetencer. Som nævnt af forfatteren, så skal interkulturelle kompetencer mere forstås som en proces end et slutprodukt. I den forstand præsenterer Udviklingsmodellen for Interkulturel Sensitivitet (Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) skabt af Milton Bennett (1986; 1993,2013) et kontinuum, der forklarer forskellige stadier i udviklingen af interkulturelle kompetencer. Dette kontinuum strækker sig fra etnocentrisme, dvs. oplevelsen af ens egen kultur som "central for virkeligheden", til etnorelativisme, som betyder oplevelsen af ens egen og andre kulturer "relateret til konteksten."

Udviklingen af interkulturelle kompetencer er en kompleks proces. At udvikle interkulturelle kompetencer hos sygeplejerskestuderende kræver transformerende pædagogiske strategier, der er aktive og innovative, intellektuelt stimulerende, følelsesmæssigt givende (Jeffreys, 2010; Clingerman, 2011, Jeffreys og Dogan, 2011, Larsen og Reif, 2011; Andrews og Boyle, 2012). På grund af kompleksiteten i disse læreprocesser, bør sygeplejefaglige undervisere være interkulturelt kompetente og pædagogisk forberedte for at kunne facilitere interkulturel læring og dannelse.

Baghdadi og Ismaile (2018) indikerede imidlertid, at sygeplejefaglige undervisere havde moderate niveauer af interkulturelle kompetencer. Long (2012) kritiserede f.eks. manglen på uddannelse af lærerstaben, da kun én ud af 94 sygeplejefaglige undervisere havde en videreuddannelse inden for interkulturel sygepleje. Kardong-Edgren et al., (2005) rapporterede også, at halvdelen af de undervisere, der underviste i interkulturelle kompetencer, ikke havde nogen nævneværdig akademisk baggrund. Derfor er det vigtigt at udvikle uddannelse til sygeplejefaglige undervisere, så de er rustet til at undervise og støtte sygeplejestuderende i at blive interkulturelt kompetente. For at kunne udvikle uddannelse med fokus på interkulturel kompetenceudvikling, er det vigtigt at have en klar definition på de interkulturelle kompetencer, der kræves hos underviseren.

Mål

Formålet med litteraturstudiet i TraINERs projektet er at identificere en profil af en interkulturelt kompetent sygeplejefaglig underviser, som kan facilitere udviklingen af interkulturelle kompetencer hos sygeplejestuderende.

Metodologi

Udarbejdelsen af profilen blev udviklet ved brug af en Delphi metode anbefalet af Dalkey & Helmer (1963). Profilen bygger på erfaringer fra eksperter med interkulturelle kompetencer, resultater af et omfattende systematisk litteraturstudie med fokus på pædagogiske kompetencer hos interkulturelle undervisere samt et kvalitativt studie med interviews af undervisere involveret i European Nursing Network Module (ENM).

Profilen

I profilen klassificeres kompetencerne hos en underviser, som uddanner sygeplejestuderende til at udvikle interkulturelle kompetencer i tre dimensioner: De Personlige, de Professionelle og de Pædagogiske.

Den personlige dimension indeholder interkulturelle kompetencer, der både danner grundlaget for en professionel, interkulturel kompetent sygeplejerske og en sygeplejefaglig underviser, der underviser i interkulturelle kompetencer. For at være kompetent skal denne person være etnorelativ i sin tilgang, med andre ord have evnen til at agere hensigtsmæssigt i situationer med kulturel diversitet.

Den professionelle dimension indeholder endvidere egenskaber, som kræves for at være en interkulturelt kompetent sygeplejerske. Denne dimension er relevant, da sygeplejefaglige undervisere, der underviser i interkulturelle kompetencer, er nødt til at sikre, at studerende lærer at kommunikere og yde hensigtsmæssig sygepleje tilpasset patientens, gruppens eller lokalsamfundets kulturelle baggrund. Dette inkluderer også evnen til at arbejde i multikulturelle teams.

Den pædagogiske dimension beskriver egenskaberne ved en sygeplejefaglig underviser, der underviser i interkulturelle kompetencer. Denne dimension er opdelt i to underdimensioner. Den første underdimension har fokus på at en sygeplejefaglige underviser kan undervise på en interkulturelt kompetent måde. Den anden underdimension fokuserer på de kompetencer, der skal være tilstede for støtte og facilitere udviklingen af interkulturelle kompetencer hos sygeplejestuderende.

Alle profilens dimensioner er forbundet med en vis overlapning; for eksempel indeholder den pædagogiske dimension aspekter af den professionelle og den personlige dimension. Nedenfor er de tre dimensioner præsenteret separat.

Dimensioners interkulturelle kompetencer er desuden kategoriseret i henholdsvis viden, holdninger og værdier samt færdigheder. Vi har valgt denne taksonomiske tilgang baseret på tidligere undersøgelser om emnet ved OECDs Global Competence Framework (2018) og WHO's Nurse Educator Core Competencies (2016). Denne samlede

beskrivelse vil kunne bidrage til udvikling af curriculum, undervisningsmateriale og evalueringsværktøjer og -metoder.

Sammenskrivning af profilen

Personlige Interkulturelle Kompetencer	
Viden	<ul style="list-style-type: none"> • Identificere kultur og kulturelle træk, der påvirker interkulturel interaktion • Forklare hvordan vores opfattelse kan farve fortolkning af situationer • Identificere elementer, der har betydning for interkulturel kommunikation • Beskrive grundlæggende kulturel viden om dig selv og kulturelle andre • Identificere kulturelle rammer som baggrund for at undersøge forskelle i kulturelle værdier • Viden om modeller til udvikling af interkulturelle kompetencer
Holdninger/ værdier	<ul style="list-style-type: none"> • Være åben for og respekter den kulturelle anden • Værdsætte menneskelig værdighed og mangfoldighed • Være interesseret i og søge interkulturelle interaktioner • Være empatisk og ydmyg • Tolerere forskelligheder • Vise tålmodighed og fleksibilitet
Færdigheder	<ul style="list-style-type: none"> • Udfordre egne og andres kulturelle antagelser og kunne skifte mellem perspektiver • Kommunikere hensigtsmæssig med personer med anden kulturel baggrund • Søge efter forskellighed og anvende stereotyper eller generaliseringer som hypotese • Opføre dig passende med forståelse for kulturel kontekst og det ønskede formål • Søge engagement og samarbejde med kulturelle andre

Professionelle Interkulturelle Kompetencer	
Viden	<ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til forskellige modeller for sygdoms- og sundhedsopfattelser • Forklare mangfoldigheden af sundhedsopfattelser, af patient-, familie- og sygeplejeroller og deres gensidige forventninger • Forstå den individuelle påvirkning af kulturchock, akkulturation og migrationsprocesser • Beskrive etiske dilemmaer ift. kulturel diversitet og betydningen af dette for ulighed i sundhed • Beskrive modeller om (inter)kulturelle kompetencer inden for sygepleje • Forstå relevante love og menneskerettigheder relateret til migranter
Holdninger/værdier	<ul style="list-style-type: none"> • I sygeplejen at acceptere og respektere forskellige kulturers rolle og overbevisninger om sundhed og helbredelse • Vise interesse for patienters forskellige livsverdener • Være opmærksom på stereotyper, fordomme og kulturelle forskelligheder og begrænsninger • Udvide motivation for at øge kulturelle kompetencer • Udvide kulturel empati • Udvide engagement og en kulturel sanselighed i sygeplejen

Færdigheder	<ul style="list-style-type: none"> • Udøve kulturelt sammenhængende og sanselig sygepleje baseret på individuelle, familie-, og samfundsbehov • Kommunikere interkulturelt kompetent til patienter, borgere, familie og samfund i henhold deres forskellige værdier og forventninger • Håndtere etiske dilemmaer og konflikter ved brug af strategier, der tilgodeser alle involverede • Udøve social retfærdighed i sygeplejen • Arbejde inkluderende i et tværfagligt og multikulturelt team
-------------	---

Pædagogiske Interkulturelle Kompetencer: Interkulturelt kompetent underviser	
Viden	<ul style="list-style-type: none"> • Identificere forskellige kulturelle faktorer der har indflydelse på læring • Være bevidst om hvordan din egen og undervisningsmateriales kulturelle ståsted kan have betydning for læring • Identificere risikofaktorer, udfordringer og barrierer, som studerende kan støde på under undervisnings- og læringsaktiviteter • Beskrive strategier i undervisning af en interkulturel gruppe
Holdninger/ værdier	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkende, acceptere og integrere kulturelle forskelle blandt studerende eller lærere samt deres forskellige måder at lære på • Vise kulturel empati for studerendes behov for tryghed og tillid • Udvide ærlighed og retfærdighed, når man følger de studerendes udvikling
Færdigheder	<ul style="list-style-type: none"> • Støtte interkulturel udvikling med bevidsthed om kulturel diversitet • Eksemplificere og opmuntre til at ændre og variere interkulturelle perspektiver i undervisnings- og læringsprocessen • Anvende interkulturelle kommunikationsfærdigheder i undervisnings- og læringsprocessen

Pædagogiske Interkulturelle Kompetencer: Underviser som underviser i interkulturelle kompetencer	
Viden	<ul style="list-style-type: none"> • Identificere formål, mål og indhold i curriculum til udvikling af kulturelle kompetencer inden for sygepleje • Forklare formål, fordele og ulemper ved de forskellige læringsstrategier under hensyn til de på hvilket niveau de studerende er på i deres interkulturelle udvikling • Beskrive principperne for at facilitere studerende i deres kulturelle udviklingsproces
Holdninger/ værdier	<ul style="list-style-type: none"> • Anvende differentierede undervisningsstrategier, der udvikler interkulturelle kompetencer • Udvide en positiv holdning og anvende metoder der styrker reflekteret og kritisk tænkning • Udvide engagement i forhold kulturelle etiske problemstillinger der kan opstå i forbindelse med undervisning, i læring og kontakt med kulturelle andre

Færdigheder	<ul style="list-style-type: none"> • Designe undervisningsprogrammer, der blander erfaringsbaserede og andre didaktiske metoder, med et kulturspecifikt og kulturelt-generelt indhold samt kognitiv-affektiv-adfærdsmæssige læringsaktiviteter • Anvende specifikke strategier tilpasset den studerendes interkulturelle udviklingstrin for hermed at styrke deres interkulturelle udvikling • Facilitere refleksion over forskelle og ligheder samt facilitere en analyse af disse for at forstå kulturens betydning og faren ved etnocentrisme i sygeplejen • Bruge strategier til at vejlede studerende så de er i stand til at takle kulturelle udfordringer
-------------	--

The INE profile in Serbian

Training Intercultural Nursing Educators and Students



Validacija profila interkulturalnog edukatora medicinskih sestara

Rezime

Uvod

Interkulturalno kompetentni zdravstveni radnici su od suštinske važnosti u našim sve više multikulturalnim društvima kako bi se obezbedila efikasna i bezbedna nega. Neuspeh u pružanju nege prilagođene kulturno raznolikom društvu doprinelo je povećanju dispariteta u zdravstvenoj zaštiti (Smallwood, 2018). LaVeist i saradnici (2011) utvrdili su da su između 2003. i 2006. kombinovani direktni i indirektni troškovi zdravstvenih razlika zbog kulturne raznolikosti u Sjedinjenim Državama (SAD) iznosili 1,24 biliona dolara.

S obzirom na efekat koji trening interkulturalnih kompetencija ima na profesionalce i populaciju pacijenata, neke institucije ističu važnost razvijanja obrazovnih programa za povećanje ove kompetencije kod medicinskih sestara (National League of Nurses, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011). U 2018. godini, Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD, 2018) objavila je potrebu za negovanjem globalnih kompetencija kod studenata da stvaraju inkluzivnija društva, a u ovu kompetenciju uključuju aspekte koji se odnose na razvoj interkulturalne kompetencije.

Campinha-Bacote (1998) definiše kulturnu kompetentnost u sestrinstvu kao „proces u kojem zdravstveni radnik neprekidno nastoji da postigne sposobnost i raspoloživost za efikasan rad u kulturnom kontekstu klijenta“ (porodice, pojedinca ili zajednice). Ovaj model kulturne kompetencije predstavlja kulturnu svest, kulturno znanje, kulturnu veštinu, kulturne susrete i kulturnu želju kao pet konstrukata kulturne kompetencije. Kako autor ističe, interkulturalnu kompetenciju treba shvatiti kao proces više od krajnjeg proizvoda. U tom smislu, Razvojni model interkulturalne osetljivosti (DMIS) koji je stvorio Milton Bennett (1986; 1993; 2013) predstavlja kontinuitet koji objašnjava različite faze u razvoju interkulturalne kompetencije. Ova beskonačnost se proteže od etnocentrizma, iskustva sopstvene kulture kao „centralne za stvarnost“, do etnorelativizma, iskustva svoje i drugih kultura kao „u odnosu na kontekst“.

Razvoj interkulturalne kompetencije je složen proces, pa obuka u interkulturalnoj kompetenciji zahteva transformišuće pedagoške strategije koje su aktivne i inovativne, intelektualno podsticajne, emocionalno korisne i adekvatne u cilju razvijanja interkulturalne kompetencije kod studenata sestrinstva (Jeffreis, 2010; Clingerman, 2011; Jeffreis i Dogan, 2011; Larsen i Reif, 2011; Andrevs i Boile, 2012). Zbog složenosti uključenih u ove procese obuke, edukatori medicinskih sestara treba da budu interkulturalno kompetentni i pedagoški pripremljeni da bi olakšali interkulturalno učenje i rast.

Međutim, Bagdadi i Ismaile (2018) ukazuju da edukatori medicinskih sestara imaju umereni nivo interkulturalne kompetencije. Long (2012) je, na primer, kritikovao nedostatak obuke članova fakulteta, jer je samo jedan od 94 člana medicinskih sestara imao sertifikat o interkulturalnom sestrinstvu. Kardong-Edgren i sar., (2005) takođe su izvestili da polovina predavača koji predaju interkulturalne kompetencije nema nikakvu značajnu akademsku pripremu. Zbog toga je važno razviti programe za edukatore medicinskih sestara, kako bi oni mogli da obuče medicinske sestre da postanu interkulturalno kompetentne. Da bi se razvili ti programi, važno je imati jasnu definiciju potrebnih kompetencija za te edukatore.

Cilj

Cilj ove publikacije je razviti profil interkulturalno kompetentnog edukatora medicinskih sestara koji će olakšati razvoj interkulturalne kompetencije studenata sestrinstva.

Ovaj projekat je finansiran uz pomoć Evropske komisije i Movetia-e. Ova publikacija reflektuje poglede autora, stoga se Komisija ili Movetia ne mogu smatrati odgovornim za bilo kakvu upotrebu ovde datih informacija.

Metodologija

Razvoj profila iniciran je iscrpnim pregledom literature o pedagoškim kompetencijama interkulturalnih edukatora. Profil je potvrđen korišćenjem metodom Delphi. Delphi nam je dozvolio da mišljenja transformišemo u grupni konsenzus (Dalkei & Helmer 1963) i primenio ih kroz iterativni proces u više koraka. Uzorak uključuje stručnjake iz disciplinskih oblasti povezanih sa profilnim temama. Kvalitativni i kvantitativni pristupi korišćeni su za analizu podataka u različitim fazama / rundama (Hsu, 2007).

Profil

Ovaj profil klasifikuje kompetencije edukatora koji obučava studente nege za razvoj interkulturalne kompetencije u tri dimenzije: ličnu, profesionalnu i pedagošku.

Lična dimenzija interkulturalne kompetencije predstavlja aspekte interkulturalne kompetencije koji čine osnovu i za profesionalnu interkulturalno kompetentnu medicinsku sestru i za medicinsku sestru koja edukuje za interkulturalnu kompetenciju. Da bi kompetentno nastupala, ova osoba treba da bude etnorelativna, ili drugim rečima, ima sposobnost da deluje na odgovarajući i efikasan način u kulturno različitim situacijama.

Profesionalna dimenzija sadrži dodatne atribute potrebne za interkulturalno kompetentnu medicinsku sestru. Ova dimenzija je relevantna, jer edukatori medicinskih sestara koji treniraju interkulturalne kompetencije, moraju da obezbede da studenti nauče da komuniciraju i pruže efikasnu i odgovarajuću negu prilagođenu kulturnoj pozadini pacijenta, grupa ili zajednica u svom profesionalnom kontekstu. To takođe uključuje sposobnost rada u multikulturalnim timovima.

Pedagoška dimenzija opisuje karakteristike vaspitača medicinske sestre koja predaje interkulturalnu kompetenciju. Ova dimenzija je podeljena u dve poddimenzije. Jedna poddimenzija koncentriše se na potrebu da svi edukatori medicinskih sestara uče studente na interkulturalno kompetentan način. Druga poddimenzija usredsređena je na kompetenciju za obuku i podsticanje razvoja interkulturalne kompetencije studenata nege.

Dimenzije ovog profila su međusobno povezane i biće nekih preklapanja; na primer, pedagoška dimenzija sadrži aspekte profesionalne i lične dimenzije. Međutim, u ovom radu su tri dimenzije predstavljene odvojeno.

Pored toga, kompetencije u ovim dimenzijama svrstane su u znanje, stavove / vrednosti i veštine koje zahtevaju edukatori medicinske sestre. Odabrali smo ovaj taksonomski pristup uzimajući u obzir prethodne obrade teme OECD-ovim Okvirom globalnih kompetencija (2018) i SZO-jevim osnovnim kompetencijama edukatora medicinskih sestara (2016). Očekujemo da će ovaj zajednički opis olakšati razvoj obrazovnih programa i olakšati stvaranje alata i metoda ocenjivanja.

Rezime predloženog profila

Lične interkulturalne kompetencije	
Znanje	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikovati kulturu i kulturne karakteristike koje utiču na interkulturalnu interakciju • Objasniti uticaj lične percepcije na značaj interkulturalne kompetencije • Identifikovati sociolingvističke komponente, posebno interkulturalne stilove komunikacije • Opisati osnovna kulturna znanja o sebi i drugim kulturama • Demonstrirati kulturne okvire za istraživanje razlika u kulturnim vrednostima • Poznavanje modela za razvoj interkulturalne kompetencije
Stavovi/Vrednosti	<ul style="list-style-type: none"> • Biti otvoren i poštovati kulturu drugih • Vrednovati čovekovo dostojanstvo i različitosti • Biti zainteresovan i tražiti interkulturalne interakcije • Biti empatičan i skroman • Tolerisati dvosmislenost • Pokazati strpljenje i fleksibilnost
Veštine	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikovati kulturu i kulturne karakteristike • Komuniciranje na odgovarajući i efikasan način sa drugim kulturama • Potražiti diferencijaciju i koristiti stereotipe / generalizacije kao hipotezu • Primeniti ponašanje prikladno kulturnom kontekstu i traženom ishodu • Potražite angažman i saradnju sa drugim kulturama

Profesionalne interkulturalne kompetencije	
Znanje	<ul style="list-style-type: none"> • Poznavanje različitih modela zdravstvenog uverenja • Objašnjavanje raznovrsnosti zdravstvenih uverenja pacijenta, porodice i uloge medicinskih sestara i njihovih međusobnih očekivanja • Razumevanje kulturalnih šokova, migracionih i akulturacionih procesa i njihovog različitog uticaja na ljude • Opisivanje etičkih dilema o kulturalnoj raznovrsnosti i determinanti u zdravstvenim nejednakostima • Opisivanje modela (inter) kulturalnih kompetencija u zdravstvenoj nezi • Shvatanje relevantnih zakona i ljudskih prava koji se odnose na migrante
Stavovi/Vrednosti	<ul style="list-style-type: none"> • Prihvatanje i poštovanje uloge raznolikih kultura u nezi, posebno u zdravstvenim i iseljujućim uverenjima • Pokazivanje interesovanja za raznolike životno-iskustvene delove ličnosti pacijenata • Svesnost o postojanju stereotipa, predrasuda i kulturalnih pristrasnosti • Demonstriranje motivacije radi uvećanja kulturalnih kompetencija • Demonstriranje kulturalne empatije • Demonstriranje posvećenosti radi pružanja kulturalno-osetljive nege
Veštine	<ul style="list-style-type: none"> • Pružanje kulturalne kongruentne i senzitivne nege bazirane na individualnim, porodičnim i potrebama zajednice • Ostvarivanje komunikacije na interkulturalno kompetentan način u skladu sa raznolikim vrednostima i individualnim, pojedinačnim i očekivanjima zajednice • Upravljanje etičkim dilemama i konfliktima primenom adekvatnih strategija koje zadovoljavaju sve pojedince uključene u određenu situaciju • Primenjivanje socijalne jednakosti u procesu nege • Rad koji je uključen u jedan multidisciplinarni i multikulturalni tim

Ovaj projekat je finansiran uz pomoć Evropske komisije i Movetia-e. Ova publikacija reflektuje poglede autora, stoga se Komisija ili Movetia ne mogu smatrati odgovornim za bilo kakvu upotrebu ovde datih informacija.

Pedagoške interkulturalne kompetencije: Interkulturalno kompetentan nastavnik	
Znanje	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikuje faktore kulturalne raznolikosti i uslove učenja • Formuliše uticaj lične kulture i kulture obrazovnog materijala na subjekt podučavanja • Identifikuje faktore rizika, izazove i barijere koje učenici mogu ispoljiti tokom poučavanja i obrazovnih aktivnosti • Opisuje obrazovne strategije kako bi vodio kulturalno raznoliku grupu
Stavovi/ Vrednosti	<ul style="list-style-type: none"> • Priznaje, prihvata i integriše kulturalne razlike među studentima ili nastavnicima i različite načine učenja • Oseća kulturalnu empatiju za potrebama studenata za bezbednošću i poverenjem • Pokazuju iskrenost i pravednost u svim praćenim aktivnostima
Veštine	<ul style="list-style-type: none"> • Pruža obrazovne intervencije koje su adaptirane kulturalnoj raznolikosti • Predstavlja uzor i ohrabruje perspektivno smenjivanje / multiperspektive u procesu poučavanja i učenja • Koristi interkulturalne komunikacione veštine u procesu poučavanja i učenja

Pedagoške interkulturalne kompetencije: Edukator za interkulturalne kompetencije	
Znanje	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikuje efektivne ciljeve, zadatke i sadržaje za obrazovne programe razvoja kulturalnih kompetencija u procesu nege • Objašnjava svrhu, prednosti i nedostataka različitih strategija obučavanja u skladu sa nivoom interkulturalne senzitivnosti studenata • Opisuje principe podučavanja za studente u slučajevima kulturalne zadubljenosti
Stavovi/ Vrednosti	<ul style="list-style-type: none"> • Pokazuje posvećenost prema kontinuiranoj adaptaciji strategija obučavanja radi individualizacije procesa učenja i razvijanja interkulturalnih kompetencija • Pokazuje pozitivan stav prema primeni aktivnih, efektivnih metoda usmerenih na reflektivno i kritičko mišljenje • Pokazuje posvećenost prema etici kulture u poučavanju i učenju, i etici kulturalnih kontakata
Veštine	<ul style="list-style-type: none"> • Projektuje programe integrisane obuke sa adekvatnom mešavinom iskustvenih i didaktičkih metoda, kulturalno specifičnih i opšte kulturalnih sadržaja, aktivnosti kognitivno-afektivno-bihejvioralnog učenja • Primenjuje specifične strategije za svaku razvojnu fazu kako bi pojačao interkulturalni razvoj • Neguje razmišljanje o razlikama i zajedničkim crtama, i neguje analizu sa ciljem razumevanja uticaja kulture, i opasnosti etnocentrizma u procesu nege • Upotrebljava strategije savetovanja koje pomažu studentima da se izbore sa kulturalnim izazovima

Ovaj projekat je finansiran uz pomoć Evropske komisije i Movetia-e. Ova publikacija reflektuje poglede autora, stoga se Komisija ili Movetia ne mogu smatrati odgovornim za bilo kakvu upotrebu ovde datih informacija.



TRAINERS

**Training Intercultural
Nursing Educators and
Students**

**Profile validation of an Intercultural
Nursing Educator in Macedonian**



Интеркултурен тренинг на едукатори на медицински сестри и студенти

Резиме

Вовед

Интеркултурно компетентни здравствени професионалци се од суштинско значење во нашите сегашни мултикултурни општества, со цел да се обезбеди ефикасна и безбедна медицинска грижа. Неуспехот да се обезбеди нега прилагодена на културно разновидно општество придонесе за проширување на разликите

во здравствената заштита (Smallwood, 2018). LaVeist, et al (2011) утврдиле дека помеѓу 2003 и 2006 година комбинираните директни и индиректни трошоци за здравствени диспаритети поради културната разновидност во САД (САД) биле 1,24 трилиони долари.

Со оглед на ефектот што го има обуката за интеркултурна компетентност врз професионалците и врз популацијата на пациенти, некои институции ја истакнуваат важноста од развој на образовни програми за зголемување на оваа компетентност кај медицинските сестри (Национална лига за медицинска сестра, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011). Во 2018 година, Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД, 2018) ја објави потребата да се поттикнат глобалните компетенции за студентите за креирање на поинклузивни општества и во рамките на оваа надлежност тие вклучуваат аспекти поврзани со развојот на интеркултурната компетентност.

Кампиња-Бакоте (Campinha-Bacote, 1998) ги дефинира културните компетенции на медицинската сестра како „процес во кој здравствениот работник постојано се стреми да постигне способност и достапност за ефикасно работење во рамките на културниот контекст на клиентот“ (семејство, индивидуа или заедница). Овој модел на културна компетентност ја претставува културната свест, културното знаење, културната вештина, културните средби и културната желба како пет конструкти на културната компетентност. Како што истакна авторот, меѓукултурната компетентност треба да се сфати како процес повеќе од краен производ. Во таа смисла, Развојниот модел на меѓукултурна чувствителност (DMIS) создаден од Милтон Бенет (Milton Bennett, 1986; 1993; 2013) претставува континуитет што објаснува различни фази во развојот на интеркултурната компетентност. Овој континуитет се протега од етноцентризмот, како искуството на сопствената култура како „централно за реалноста“, до етнорелативизмот, искуството на сопствената и другите култури „во однос на контекстот“.

Развојот на интеркултурната компетентност е сложен процес, така што оваа обука за интеркултурна компетентност бара трансформативни педагошки стратегии кои се активни и иновативни, интелектуално стимулирачки, емоционално наградувачки и адекватни со цел да се развие интеркултурна компетентност кај студенти по медицинска сестра (Jeffreys, 2010; Clingerman, 2011; Jeffreys and Dogan, 2011; Larsen and Reif,

2011; Andrews and Boyle, 2012). Поради комплексноста вклучена во овие процеси на обука, медицинските сестри треба да бидат интеркултурно компетентни и педагошки подготвени за да го олеснат интеркултурното учење и раст.

Сепак, Багдади и Исмаил (Baghdadi and Ismaile, 2018) посочуваат дека едукаторите на медицински сестри имаат умерено ниво на интеркултурна компетентност. Лонг (2012), на пример, исто така го критикуваат недостатокот на обука на нивните членови на факултет, бидејќи само еден од 94 членови на факултет за медицинска сестра имал сертификат за интеркултурна медицинска сестра. Кардонг-Едгрен и соп., (Kardong-Edgren et al., 2005) исто така објавија дека половина од предавачите што предаваат интеркултурна компетентност немаат забележителна академска подготовка. Затоа, важно е да се развијат програми за медицински сестри едукатори, така што тие ќе можат да обучуваат медицински сестри студенти, за да станат интеркултурно компетентни. За да се развијат тие програми, важно е да се има јасна дефиниција на потребните компетенции што им се потребни на овие наставници.

Цел

Развојот на профилот беше инициран од исцрпен преглед на литературата за педагошките компетенции на интеркултурните наставници. Профилот беше потврден со методот Делфи. Делфи ни овозможи да ги трансформираме мислењата во групен консензус (Dalkey & Helmer 1963) и се примени преку итеративен, повеќестепен процес. Примерокот вклучува експерти за дисциплински области поврзани со темите на профилот. Квалитативните и квантитативните пристапи беа искористени за анализа на податоците во различни фази / рунди (Hsu, 2007).

Профилот

Овој профил ги класифицира компетенциите на воспитувачот кој ги обучува студентите по сестринство да развиваат интеркултурна компетентност во три димензии: лична, професионална и педагошка.

Личната димензија на интеркултурната компетентност ги претставува аспектите на интеркултурната компетентност кои ја формираат основата и за професионална интеркултурно компетентна медицинска сестра и за медицинска сестра која обучува интеркултурна компетентност. За да биде компетентно, ова лице треба да биде етнорелативно, или со други зборови, да биде способно да работи соодветно и ефикасно во разновидни ситуации од културолошки аспект.

Професионалната димензија ги карактеризира дополнителните карактеристики, потребни за да биде интеркултурно компетентна медицинска сестра. Оваа димензија е релевантна, бидејќи медицинските сестри кои ги обучуваат интеркултурните компетенции треба да обезбедат студентите да научат да комуницираат и да обезбедат ефективна и соодветна грижа прилагодена на културната позадина на пациентот, групи или заедници во рамките на нивниот професионален контекст. Ова исто така ја вклучува и можноста за работа во мултикултурни тимови.

Педагошката димензија ги опишува карактеристиките на медицинска сестра која предава интеркултурна компетентност. Оваа димензија е поделена на две поддимензии. Една поддимензија се концентрира на потребата сите едукатори на медицински сестри да ги учат студентите на интеркултурно компетентен начин. Втората поддимензија се фокусира на компетентноста за обука и поттикнување на развојот на интеркултурната компетентност на студентите по сестринство.

Димензиите на овој профил се испреплетени и има преклопување помеѓу нив; на пример, педагошката димензија содржи аспекти на професионалните и личните димензии. Сепак, во овој труд, трите димензии се претставени одделно.

Покрај тоа, компетенциите во овие димензии се категоризирани во знаења, вредности на ставови и вештини што се бараат од едукаторите по сестринство. Ние го избравме овој таксономски пристап земајќи ги предвид претходните третмани на темата од Глобалната рамка на ОЕЦД за компетенции (2018) и Основните компетенции на СЗО медицинска сестра (2016). Очекуваме овој заеднички опис да го олесни развојот на образовни програми и да го олесни создавањето на алатки и методи за оценување.

Резиме на предложениот профил

Лична интеркултурна компетентност	
<ul style="list-style-type: none"> Знаење 	<ul style="list-style-type: none"> Да се идентификуваат културата и културните карактеристики што влијаат на меѓукултурната интеракција Да се објаснат влијанието на личната перцепција врз значењето на интеркултурната компетентност Да се идентификуваат социолингвистичките состојки, конкретно стилските на интеркултурна комуникација Да се опише темелното културното знаење за себе и за другите култури Да се прикажат културните рамки за истражување на разликите во културните вредности Да се знаат модели за развој на интеркултурна компетентност
<ul style="list-style-type: none"> Ставови/Вредности 	<ul style="list-style-type: none"> Да се биде отворен и да се почитува културата на другите Да се почитува човековото достоинство и различности Да се покаже заинтересираност и да се истражува околу интеркултурните интеракции Да се биде емпатичен и скроман Да се толерира другото мислење Да се покаже стрпливост и флексибилност
<ul style="list-style-type: none"> Вештини 	<ul style="list-style-type: none"> Да се предизвикаат сопствените културни претпоставки, да се истражуваат други и да се сменат перспективите Соодветно и ефикасно да се комуницира со други, на ниво на култура Да се бараат различни и да се користат стереотипи / генерализации како хипотеза Да се применува однесување соодветно на културниот контекст и потребниот исход Да се биде вклучен и да се соработува на ниво на други култури

Професионални Интеркултурни Карактеристики	
Знаење	<ul style="list-style-type: none"> • Запознавање со другите модели на здравствено уверување • Можност да се објасне разновидноста на здравствените уверувања на пациентот, семејството и медицинската сестра и нивните меѓусебни очекувања • Можноста да се разбере културниот шок, миграциските процеси и процесите на културација и нивното различно влијание врз луѓето • Да се опишат етичките дилеми за културната разновидност и да се определат здравствените нееднаквости • Да ги опише моделиот на (интер) културна компетентност во сестринството • Да ги разбира релевантните закони и човекови права поврзани со мигрантите
Ставови/вредности	<ul style="list-style-type: none"> • Можност да се прифати и почитува улогата на различните култури во здравствената нега, особено прифаќање на верувањата во здравството и заздравувањето • Да се покаже интерес за разновидниот светоглед на пациентите • Да се биде свесен за стереотипите, предрасудите и културните пристрасности • Да се покаже мотивација за зголемување на културните компетенции • Да се покаже културна емпатија • Да се покаже посветеност да се обезбеди здравствена грижа чувствителна на културата
Вештини	<ul style="list-style-type: none"> • Можноста да се обезбеди културно складна и чувствителна здравствена грижа заснована врз индивидуалните, семејните и потребите на заедницата • Можноста да се комуницира на интеркултурно компетентен начин според различните вредности и индивидуалните, семејните очекувања и очекувањата на заедницата • Можноста да се управува со етичките дилеми и конфликтите со соодветни стратегии што ги задоволуваат сите вклучени лица • Можноста да се применува социјална правичност во здравствената грижа • Можноста да се работи инклузивно во мултидисциплинарен и мултикултурен тим

Педагошка интеркултурна компетентност: Интеркултурно компетентен наставник	
Знаење	<ul style="list-style-type: none"> • Да се идентификуваат факторите на културна разновидност што го условуваат учењето • Да се формулира влијанието на сопствената култура и културата на материјалот за учење на наставниот предмет • Да се идентификуваат факторите на ризик, предизвиците и бариерите што учениците можат да ги изложат за време на наставата и учењето • Да се опишете едукативните стратегии за водење културно

	разновидна група
Ставови/Вредности	<ul style="list-style-type: none"> • Признавање, прифаќање и интеграција на културните разлики меѓу учениците или наставниците и различните начини на учење • Чувство на културна емпатија кон потребата на студентите за безбедност и доверба • Да се покаже искреност и правичност во сите активности за набљудување и надзор
Вештини	<ul style="list-style-type: none"> • Да се обезбедат едукативни интервенции прилагодени на културната разновидност • Да се моделираат и поттикнуваат на перспективно поместување / мултиперспектива во процесот на настава и учење • Да се користат интеркултурни комуникациски вештини во процесот на настава и учење

The INE Profile in Basque

Training Intercultural Nursing Educators and Students



Kulturarteko erizaintzako irakasle baten profila baliozkotzea

Laburpen exekutiboa





Sarrera

Gure gizarte gero eta multikulturalagoetan, funtsezkoa da kulturen arteko eremuan trebatutako osasun-profesionalak izatea, zaintza eraginkorrek eta seguruak eskaini ahal izateko. Kulturalki askotarikoa den gizarte bati arreta egokia ez emateak desberdintasunak areagotu egiten ditu osasun-arretaren arloan (Smallwood, 2018). LaVeistek eta kolaboratzaileek (2011) zehaztu zuten, 2003 eta 2006 artean Estatu Batuetako (AEB) kultura-aniztasunak eragindako osasun-arloko desberdintasunen zuzeneko eta zeharkako kostu konbinatua 1,24 bilioi dolarrekoa izan zen.

Kulturarteko gaitasunaren inguruko prestakuntzak profesionalengan eta biztanlerian duen eragina dela-eta, hainbat erakunde azpimarratu dute oso garrantzitsua dela erizainek gaitasun hori garatzeko hezkuntza-programak egitea (National League for Nursing, 2005; AACN, 2008; USDHHS, 2011). 2018an, Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Antolakundeak (ELGA) aldarrikatu zuen ikasleen gaitasun globala sustatu behar zela gizarte inklusiboagoak lortzeko, eta, eskumen horren barruan, kulturarteko konpetentziaren garapenarekin lotutako alderdiak daude.

Campinha-Bacotek (1998) honela definitzen du erizaintzaren arloko gaitasun kulturala: "Osasun-arloko profesionalak bezero baten testuinguru kulturalan (familia, gizabanakoa edo komunitatea) eraginkortasunez lan egiteko gaitasuna eta prestasuna lortzeko etengabe ahalegintzen den prozesua". Kultura-gaitasunaren eredu horrek bost oinarri ditu: kultura-kontzientzia, kultura-ezagutza, kultura-trebetasuna, kultura-topaketak eta kultura-nahia. Egileak adierazten duen bezala, kulturarteko gaitasuna prozesu gisa ulertu behar da; ez azken produktu gisa. Ildo horretan, Milton Bennettek (1986; 1993; 2013) sortutako Kulturen arteko Sentsibilitatea Garatzeko Ereduak (DMIS, ingelesezko *Developmental Model of Intercultural Sensitivity* siglengatik) kulturen arteko konpetentziaren garapenaren etapak azaltzen dituen continuum bat aurkezten du. Jarraitutasun hori etnozentrismotik (kultura bera "zentraletik errealitatera") eta etnoerlatibismotik (norberaren kulturaren eta beste kultura batzuen esperientziatik "testuinguruari buruzko" esperientziara) hedatzen da.

Kulturarteko konpetentziaren garapena prozesu konplexua da, eta, beraz, kulturarteko konpetentziaren arloko gaikuntzak estrategia pedagogiko eraldatzaileak behar ditu, aktiboak eta berritzaileak, intelektualki estimulatzaileak, emozionalki atsegingarriak eta egokiak erizaintzako ikasleen kulturarteko konpetentzia garatzeko (Jeffreys, 2010; Clingerman, 2011; Jeffreys eta Dogan, 2011; Larsen eta Reif, 2011; Andrews eta Boyle, 2012). Gaikuntza-prozesu horien konplexutasuna dela-eta, erizaintzako irakasleek kulturartekotasunaren arloko gaitasuna izan beharko lukete, eta pedagogikoki prestatuta egon beharko lukete kulturen arteko ikaskuntza eta hazkundera ahalbidetzeko.

Hala ere, Baghdadik eta Ismailek (2018) adierazi dute erizaintzako irakasleek maila moderatuak dituztela kulturarteko gaitasunean. Longek (2012), adibidez, irakasleen prestakuntza falta kritikatu zuen; izan ere, aztertutako erizaintzako 94 irakasleetatik bakarrak zuen kulturarteko erizaintzako prestakuntza-ziurtagiria. Kardong-Edgrenek eta beste batzuek (2005) ere adierazi zuten kulturarteko gaitasuna irakasten duten irakasleen erdiak ez daukala prestakuntza akademiko nabarmenik. Beraz, garrantzitsua da erizaintzako irakasleentzako programak sortzea, erizaintzako ikasleak kulturarteko gaitasunean trebatzeko gai izan daitezen. Programa horiek garatu ahal izateko, garrantzitsua da irakasle horientzat beharrezkoak diren gaitasunen definizio argia izatea.

Helburua

Argitalpen honen helburua da erizaintzako ikasleen kulturarteko gaitasuna garatzen lagunduko duen kulturarteko erizaintzako irakasle baten profila sortzea.

Metodologia

Profilaren sorrera kulturarteko hezitzaileen gaitasun pedagogikoei buruzko literaturaren berrikuspen sakon batekin hasi zen. Profila Delphi metodoa erabiliz balioztatu zen. Delphik iritziak talde-adostasun bihurtzeko aukera eman zuen (Dalkey & Helmer, 1963), eta zenbait etapatako iterazio prozesu baten bidez aplikatu zen. Profilaren gaiekin lotutako diziplinaren arloko adituek parte hartu zuten laginean. Ikuspegi kualitatiboak eta kuantitatiboak erabili ziren datuak askotariko faseetan/sareetan aztertzeko (Hsu, 2007).

Profila

Profil honek hiru dimentsiotan sailkatzen ditu erizaintzako ikasleak kulturarteko gaitasuna garatzeko prestatzen dituen irakasle baten gaitasunak: pertsonala, profesionala eta pedagogikoa.

Kulturarteko gaitasun pertsonalak barne hartzen ditu kulturarteko gaitasuna duten erizainen eta gaitasun hori transmititzen duten erizaintzako irakasleen oinarria osatzen duten alderdiak. Gaitasunez jardun ahal izateko, pertsona horrek etnoerlatiboa izan behar du, edo, bestela esanda, kulturalki desberdinak diren egoeretan egoki eta eraginkortasunez jarduteko gaitasuna izan behar du.

Dimentsio profesionalak kulturen arteko gaitasuna daukan erizain izateko behar diren ezaugarri gehigarriak ditu. Dimentsio hori egokia da; izan ere, kulturarteko konpetentzia osatzen duten erizaintzako irakasleek lortu behar dute ikasleek komunikatzen ikastea eta pazientearen, taldeen edo komunitateen aurrekari kulturaletara egokitutako arreta eraginkor eta egokia ematea. Dimentsioak talde multikulturaletan lan egiteko gaitasuna ere hartzen du barne.

Dimentsio pedagogikoak kulturarteko gaitasuna irakasten duten erizaintzako irakasleen ezaugarriak deskribatzen ditu. Dimentsio hori bi azpidimentsiotan banatzen da. Azpidimentsioetako batek erizaintzako irakasleek kultura-aniztasuna oinarri hartuta irakastea du oinarri. Beste azpidimentsioak erizaintzako ikasleen kulturarteko konpetentzian trebatu eta haren garapena sustatzeko gaitasuna du ardatz.

Profil honen dimentsioak elkarri lotuta daude eta gainjartzeren bat egongo da; adibidez, dimentsio pedagogikoak dimentsio profesional eta pertsonalaren alderdiak biltzen ditu. Hala ere, lan honetan, hiru dimentsioak bereizita aurkezten dira.

Gainera, dimentsio horietako gaitasunak erizaintzako irakasleek eskatutako ezagutza, jarrera/balio eta trebetasunetan sailkatu dira. Ikuspegi taxonomiko hori hautatzeko, kontuan hartu ditugu ELGaren Munduko Gaitasunen Esparruaren (2018) eta OMEren Erizaintzako Hezitzaileen Oinarrizko Gaitasunen (2016) aurreko lanak. Espero dugu deskribapen komun horrek hezkuntza-programen garapena erraztea eta ebaluazio-tresnak eta -metodoak sortzea erraztea.

Proposatutako profilaren laburpena

Kulturarteko gaitasun pertsonala	
Ezagutza	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturen arteko elkarrekintzari eragiten dioten kultura eta ezaugarri kulturalak identifikatzea • Pertzepzioak esanahiaren esleipenean duen eragina azaltzea • Osagai soziolinguistikoak identifikatzea, bereziki kulturarteko komunikazio-estiloak • Norberaren eta besteen kulturaren ezagutza sakona izatea • Balio kulturalak ikertzeko kultura-esparruak aurkeztea • Kulturarteko gaitasuna garatzeko ereduak ezagutzea
Jarrera/Balioa	<ul style="list-style-type: none"> • Irekia izatea eta beste kulturak errespetatzea • Giza duintasuna eta aniztasuna aintzat hartzea • Interesa izatea eta kulturen arteko interakzioak bilatzea • Enpatikoa eta apala izatea • Anbiguotasuna onartzea • Pazientzia eta malgutasuna izatea
Trebetasunak	<ul style="list-style-type: none"> • Norberaren suposizio kulturalari aurre egitea, beste batzuk bilatzea eta perspektibak aldatzea • Beste kultura batzuekin behar bezala eta eraginkortasunez komunikatzea • Bereizketa bilatzea eta estereotipoak/orokortzeak hipotesi gisa erabiltzea • Behar bezala jokatzeko testuinguru kulturalaren eta lortu nahi den emaitzaren arabera • Beste kultura batzuekiko konpromisoa eta lankidetzatza bilatzea

Kulturarteko gaitasun profesionala	
Ezagutza	<ul style="list-style-type: none"> • Osasunari buruzko sinesmen-ereduak ezagutzea • Pazientearen, familiaren eta erizainaren rolek osasunaren arloan dituzten sinesmenen aniztasuna eta elkarrenganako itxaropenak azaltzea • Kultura-talka, migrazio- eta akulturazio-prozesuak eta horiek gizakiengan dituzten eraginak ulertzea • Kultura-aniztasunari buruzko dilema etikoak eta osasun-arloko desberdintasunen mugatzaileak deskribatzea • Erizaintzako gaitasun kulturalaren (eta kulturartekoen) ereduak deskribatzea • Migratzaileekin zerikusia duten lege egokiak eta giza eskubideak ulertzea
Jarrera/Balioa	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturek zaintzan duten eginkizuna onartu eta errespetatzea, batez ere osasunari eta sendaketari buruzko sinesmenetan • Pazienteen bizitza-munduei buruzko interesa agertzea • Kultura-estereotipoen, -aurreiritziez eta -joerez jabetzea • Gaitasun kulturala garatzeko motibazioa erakustea • Kultura-enpatia izatea • Arreta ematean alderdi kulturala zaintzeko konpromisoa izatea
Trebetasunak	<ul style="list-style-type: none"> • Banakako, familiako eta komunitateko beharretan oinarritutako arreta ematea, kulturalki kongruentea eta sentikorra • Kulturen artean gaitasunez komunikatzea, banakako, familiako eta komunitateko balioen eta itxaropenen arabera • Dilema eta gatazka etikoak estrategia egokiarekin tratatzea, tartean dauden pertsona guztiak asebetetzeko • Arretan gizarte-ekitate aplikatzea • Diziplina eta kultura anitzeko talde batean inklusiboki lan egitea

Kulturen arteko gaitasun pedagogikoa: kulturarteko gaitasuna duen irakaslea	
Ezagutza	<ul style="list-style-type: none"> Ikaskuntza baldintzatzen duten kultura-aniztasuneko faktoreak identifikatzea Ikaskuntza-materialaren kulturak eta kulturak berak irakatsitako gaian duten eragina formulatzea Ikasleek irakaskuntza- eta ikaskuntza-jardueretan aurki ditzaketen arrisku-faktoreak, erronkak eta oztopoak identifikatzea Kulturalki anitza den talde bat gidatzeko hezkuntza-estrategiak deskribatzea
Jarrera/Balioa	<ul style="list-style-type: none"> Ikasleen edo irakasleen arteko kultura-desberdintasunak eta ikasteko moduak ezagutzea, onartzea eta integratzea Enpatia kulturala sentitzea ikasleen segurtasun- eta konfiantza-beharrarekiko Monitorizazio-jarduera guztietan zintzoa izatea eta zilegitasunez jokatzea
Trebetasunak	<ul style="list-style-type: none"> Kultura-aniztasunera egokitutako hezkuntza-arloko esku-hartzeak ematea Ikuspegi anitza / Ikuspegi aldaketa modelatzea eta sustatzea irakaskuntza- eta ikaskuntza-prozesuan Kulturarteko komunikazio-trebetasunak erabiltzea irakasteko eta ikasteko prozesuan

Kulturarteko kompetentzia pedagogikoa: kulturarteko kompetentzia osatzen duen irakaskuntza	
Ezagutza	<ul style="list-style-type: none"> Erizaintzako kultura-gaitasuna garatzeko hezkuntza-programen xede, helburu eta eduki eraginkorrak identifikatzea Prestakuntza-estrategien asmoa, abantailak eta desabantailak azaltzea, ikasleen kulturarteko sentsibilitate-etaparen arabera Ikasleak murgiltze kulturaletan prestatzeko printzipioak deskribatzea
Jarrera/Balioa	<ul style="list-style-type: none"> Prestakuntza-estrategiak etengabe egokitzeko konpromisoa erakustea, kulturarteko gaitasuna garatzeko ikaskuntza-prozesua indibidualizatzeko Pentsamendu gogoetatsu eta kritikora zuzendutako metodo aktiboak eta eraginkorrak aplikatzeko jarrera positiboa izatea Irakaskuntzan eta ikaskuntzan kulturaren etikarekiko eta kultura-harremanaren etikarekiko konpromisoa izatea
Trebetasunak	<ul style="list-style-type: none"> Hezkuntza-programa integratuak diseinatzea, metodo esperientzialak eta didaktikoak, kulturaren eduki espezifikokoak eta orokorrak eta ikaskuntza kognitibo-afektibo-jokabidezko jarduerak behar bezala bateratuta Garapen-eta bakoitzerako estrategia espezifikokoak erabiltzea, kulturarteko garapena hobetzeko Desberdintasunei eta antzekotasunei buruzko hausnarketa piztea, eta horien azterketa sustatzea, kulturak eta etnozentrismoak erizaintzan duten eragina ulertzeko Ikasleei kultura-erronkei aurre egiten lagunduko dieten aholkularitza-estrategiak erabiltzea