

# SVETOVANJE ZA MOBILNOST



Zavod RS za zaposlovanje, Euroguidance Slovenija

# SVETOVANJE ZA MOBILNOST



Zavod RS za zaposlovanje, Euroguidance Slovenija

2023



# Kazalo

<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Mobilnost in kompetence kariernih svetovalcev</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Teorija in pomen svetovanja pred, med in po mobilnosti</b> .....	<b>8</b>
2.1 Pomen sprožilnih dejavnikov .....	10
2.2 Priprava na mobilnost .....	11
2.3 Spoprijemanje s težavnimi situacijami .....	14
2.4 Svetovanje za mobilnost .....	16
2.4.1 Priprava na mobilnost .....	16
2.4.2 Podpora med mobilnostjo, kulturni šok in kulturna prilagoditev .....	16
2.4.3 Spremljanje po mobilnosti .....	19
2.5 Kompetence za zaposljivost .....	20
<b>3 Euroguidance model svetovanja za mobilnost</b> .....	<b>21</b>
3.1 Vzpostavitev svetovalnega odnosa .....	23
3.2 Analiza individualnega razvojnega načrta .....	24
3.3 Podpora načrtu mobilnosti .....	25
3.4 Zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo .....	26
3.5 Spremljanje med mobilnostjo .....	26
3.6 Ovrednotenje in uporaba pridobljenih izkušenj po mobilnosti .....	27
<b>4 Kakovost pri svetovanju za mobilnost</b> .....	<b>28</b>
4.1 Sklicevanje na model .....	31
4.2 Psihološki vidiki .....	32
4.3 Družbeni vidiki .....	34
4.4 Informacije .....	35
<b>5 Evropske pobude in primeri dobre prakse</b> .....	<b>37</b>
5.1 Primeri pripomočkov in usposabljanj Euroguidance centrov .....	39
5.2 Evropske pobude za podporo mobilnosti .....	42
Viri in literatura .....	45



# Uvod

Priročnik Svetovanje za mobilnost je namenjen kariernim svetovalcem, šolskim svetovalnim delavcem in strokovnjakom, ki se pri svojem delu srečujejo s strankami, ki razmišljajo o mobilnosti za izobraževanje, usposabljanje ali zaposlitev v drugih evropskih državah.

Mobilnost je krajše ali daljše obdobje izobraževanja, delovne prakse, jezikovnega tečaja, dela ali prostovoljstva v drugi državi. Priročnik omogoča refleksijo pri vsakdanjem delu in predstavlja nekatere pripomočke, ki jih svetovalci lahko uporabijo pri svetovalnem delu na področju vseživljenjske karijerne orientacije.

Priročnik smo pripravili člani Euroguidance delovne skupine MTG 1 iz Avstrije, Belgije, Hrvaške, Francije, Nemčije, Irske, Italije, Luksemburga, Latvije, Severne Makedonije, Srbije, Slovenije in Španije. Slovenski prevod in priredba je nastala v okviru Euroguidance Slovenija na Zavodu RS za zaposlovanje leta 2021, tokrat pa je pred vami prenovljena in vsebinsko dopolnjena izdaja.

Zavod RS za zaposlovanje kot nacionalni center Euroguidance v Sloveniji prispeva k osrednjemu cilju Euroguidance, tako da

podpira razvoj kompetenc svetovalcev v izobraževanju in zaposlovanju ter ozavešča o evropski razsežnosti vseživljenjske karijerne orientacije. Centri Euroguidance delujejo v državah članicah Evropske unije, na Norveškem, Islandiji, Turčiji, Švici, Črni Gori, Srbiji in Severni Makedoniji.

Ciljne skupine Euroguidance Slovenija so karierni svetovalci ZRSZ, šolski svetovalni delavci in svetovalci v drugih organizacijah, ki delujejo na področju vseživljenjske karijerne orientacije.

Euroguidance mreža ima **skupne cilje**:

- Podpora razvoja evropske razsežnosti v vseživljenjski karierni orientaciji.
- Podpora razvoja kompetenc kariernih svetovalcev in njihovo ozaveščanje o pomenu mednarodne mobilnosti.
- Informiranje in komuniciranje o evropski razsežnosti v vseživljenjski karierni orientaciji.

V okviru Euroguidance Slovenija se osredotočamo na naslednje **ključne aktivnosti**:

- Promocija ozaveščenosti o evropskih pripomočkih o veščinah/spretnostih in



kvalifikacijah na nacionalni ravni kariernim svetovalcem in relevantnim deležnikom v izobraževanju, zaposlovanju in ostalih organizacijam.

- Podpora pri usposabljanju kariernih svetovalcev o novem Europass portalu v sodelovanju z nacionalnim centrom Europass Slovenija.
- Obveščanje kariernih središč o evropskih priložnostih za izobraževanje, usposabljanje in delo ter aktualnostih na področju vseživljenjske karierne orientacije.
- Podpora sodelovanju, koordinaciji in vzajemnemu učenju na evropski in nacionalni ravni v različnih kontekstih vseživljenjskega učenja, kot aktiven član mednarodnih delovnih skupin na ravni mreže Euroguidance in v mednarodni delovni skupini Evropske komisije Europass Advisory Group.
- Podpora razvoju kompetenc kariernih svetovalcev in krepitev poznavanja in ozaveščenosti o razvoju na področju vseživljenjske karierne orientacije preko različnih usposabljanj, Academia študijskih obiskov, čezmejnih seminarjev Euroguidance, spletnih seminarjev, konferenc in ostalih priložnosti.
- Ažuriranje in promocija VKO pripomočkov (npr. Kam in kako) ter zagotavljanje priročnikov (Zaposlitev ali nadaljnje izobraževanje, Svetovanje za mobilnost, itd.) kot pomembnega vira informacij za karierne svetovalce in posameznike, ki jim pomagajo

pri spoznavanju lastnih potencialov, interesov za načrtovanje in razvoj kariere, predvsem na prehodih med različnimi ravni izobraževanja ali iz izobraževanja na trg dela.

- Sodelovanje z Europass in SOK-EOK Slovenija pri Centru RS za poklicno izobraževanje s skupnimi nacionalnimi in mednarodnimi aktivnostmi.

Vseživljenjska karierna orientacija zagotavlja podporo kariernemu razvoju posameznikov vseh starosti na vseh stopnjah njihove kariere. Na evropski ravni sta pomembna strateška dokumenta resoluciji za krepitev politike in prakse vseživljenjske karierne orientacije v evropskih državah.

### **Resolucija Sveta in predstavnikov vlad držav članic 'Boljše vključevanje vseživljenjske orientacije v strategije vseživljenjskega učenja'** (2008):

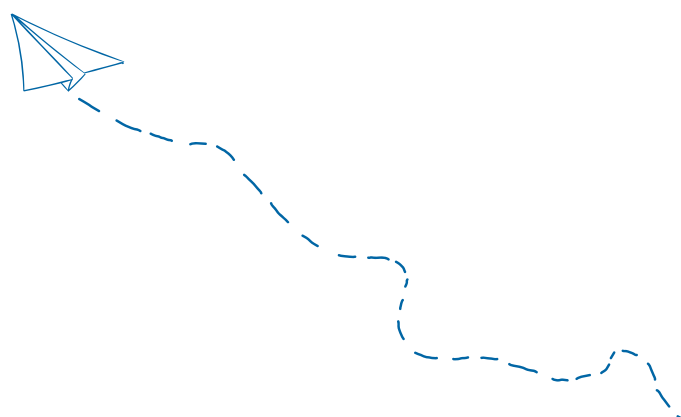
Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. aprila 2008 o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje vzpostavlja skupni referenčni okvir, ki bi moral služiti kot sredstvo za pretvorbo med različnimi sistemi kvalifikacij in njihovimi ravnmi in s katerim bi lahko spodbujali mobilnost dejavnih državljanov, orientacijo pa vključili v politike in prakse izobraževanja in zaposlovanja držav članic.

### **Resolucija Sveta in predstavnikov vlad držav članic 'Krepitev politik, sistemov in praks na področju vseživljenjske karierne orientacije v Evropi'** (2004):

Vseživljenjska karierna orientacija prispeva k doseganju ciljev Evropske unije na

področju gospodarskega razvoja, učinkovitosti trga dela ter poklicne in geografske mobilnosti, tako da se krepí učinkovitost naložb v izobraževanje in poklicno usposabljanje, vseživljenjsko učenje, človeški kapital in razvoj delovne sile. Pomen vseživljenjske karierne orientacije pri spodbujanju družbene in ekonomske integracije državljanov s podpiranjem dostopa vseh do izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja, povečanjem stopnje zaključevanja na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja, tudi nadaljnega in visokošolskega izobraževanja, usposabljanja odraslih ter omogočanjem poklicne in geografske mobilnosti študentov in delavcev v Evropi.

Priporočilo konference predsedstva Evropske unije v Estoniji o politiki in praksi vseživljenjske karierne orientacije (2017) predstavlja spreminjajočo se vlogo vseživljenjske karierne orientacije v kontekstu pospešenega tehnološkega in družbeno ekonomskega napredka. Priporočilo navaja podporo posameznikom, da bi se bolje znašli na trgu delovne sile, in podporo podjetjem, da bi našli delavce z ustreznimi spretnostmi in znanji ter spodbuja uporabe strategije portfolijev s standardiziranim pristopom za podporo geografski, socialni, učni in delovni mobilnosti državljanov.





# 1 Mobilnost in kompetence kariernih svetovalcev

Mreža Euroguidance podpira mobilnost kariernih svetovalcev od leta 1992. V okviru svojih aktivnosti nudi razvoj kompetenc kariernih svetovalcev tudi z informiranjem, razvojem pripomočkov in organiziranjem mednarodne mobilnosti kariernih svetovalcev, usposabljanj, (spletnih) seminarjev, študijskih obiskov in ostalih dogodkov.

**Svetovalci za mobilnost** so strokovnjaki, ki dobro poznajo proces svetovalnega dela, odločanja in metode aktiviranja skupine, tako da lahko analizirajo zahteve in motivacijo svojih strank, informirajo o celotnem procesu mobilnosti od začetne priprave do vrnitve iz mobilnosti.

Svetovalci za mobilnost delujejo v okviru informativno svetovalnih storitev za mlade in odrasle v različnih organizacijah: na mednarodnih oddelkih fakultet, kariernih centrih na univerzah, kariernih središčih, prijavnih in zasebnih organizacijah za zaposlovanje, na mladinsko informacijskih mrežah Eurodesk, pri

združenjih, ki ponujajo usposabljanje na delovnem mestu, na šolah, gospodarskih zbornicah in v zasebnih podjetjih.

Pri svojem delu svetovalci za mobilnost uporabljajo različne pristope in aktivnosti, in sicer tematska srečanja, delavnice (vpisni postopki, načini iskanja delovnih mest in zaposlitve, pisanje življenjepisa v tujem jeziku), pripomočke (spletne strani, priročnike, itd.), izmenjavo izkušenj med vrstniki, tutorstvo, svetovalne razgovore (v živo in virtualno), vprašalnike, jezikovne teste, e-svetovanje in spletne seminarje. Po vrnitvi iz mobilnosti ocenijo izkušnjo mobilnosti in raziščejo karierne priložnosti posameznika.

Poklicne kompetence svetovalcev za mobilnost vključujejo:

- poznavanje izobraževalnega sistema, priznavanja kvalifikacij, štipendij in drugih finančnih pomoči, evropskih programov mobilnosti, delovne prakse v Evropi in ostalih pripomočkov za mobilnost,



- udeležba na medkulturnem usposabljanju,
- osebne izkušnje mobilnosti,
- ažuriranje in nadgrajevanje strokovnih znanj,
- jezikovne kompetence (vsaj aktivno znanje angleškega jezika),
- sposobnost uporabe pripomočkov za ocenjevanje,
- poznavanje posameznika in njegovega kognitivnega razvoja,
- prilagodljivost in
- sodelovanje v več aktivnih mrežah (profesionalno mreženje).

**Mednarodne kompetence** so predpogoj za zagotavljanje kakovostnega svetovanja kot podpora učni mobilnosti. Launikari, Ahlroos, Hagen in Stefánsdóttir (2020) opredeljujejo potrebne kompetence za

karijerne svetovalce, ki se pri svojem delu srečujejo z mobilnostjo v izobraževanju v nordijskih državah, da lahko ustrezno podpirajo in zagotavljajo mobilnost. Na podlagi teoretičnega modela DeFillippija in Arthurja (1994) in Jonesa in DeFillippija (1996) opredeljujejo pridobivanje mednarodnih izkušenj kariernih svetovalcev iz perspektive 6 različnih vrst vedenja: vedeti zakaj, vedeti kako, vedeti koga, vedeti kaj, vedeti kje in vedeti kdaj.

**Vedeti zakaj** je povezano s poklicnimi motivacijami posameznika, identifikacijo, samo odkrivanjem in se osredotoča, kako in zakaj posamezniki osmislijo pomen njihovega vsakodnevne dela in nenehnega učenja.

**Vedeti kako** (znanje in izkušnje) se nanašajo na znanje, spretnosti in strokovnost, potrebne za določeno poklicno vlogo ali posebnosti poklicnega področja.



**Vedeti koga** je povezano s poklicem, mreženjem, izmenjavo informacij, deljenjem znanja, medsebojnim učenjem in razvijanjem sodelovanja.

**Vedeti kaj** poudarja razumevanje logike in dinamike svojega poklicnega področja (groženj in priložnosti).

**Vedeti kje** poudarja, kako imeti pregled in napredovati v svojem poklicnem okolju.

**Vedeti kdaj** se nanaša na pravočasno ukrepanje in ustreznost aktivnosti. Spretnosti in kompetence svetovalca so uporabne pri procesu kariernega učenja stranke.

V procesu učne mobilnosti lahko prepoznamo tri glavne stopnje (Kristensen, 2014): omogočanje dostopa (pred mobilnostjo), zagotavljanje preživetja (med mobilnostjo) in krepitev učenja (po mobilnosti). Enostaven dostop in kakovostno svetovanje za mobilnost v izobraževanju lahko pomaga učencem in študentom spoznati, kako lahko mobilnost izboljša njihovo izobraževalno, karierno in življenjsko pot. Takšno svetovanje zahteva usposabljanje in krepitev kompetenc svetovalcev.

Za lažje razumevanje različnih oblik mobilnosti v nadaljevanju predstavljamo ključne pojme.

**Mobilnost** pomeni preživeti določeno krajše ali daljše obdobje v drugi državi zaradi izobraževanja, delovne prakse, jezikovnega tečaja, dela, prostovoljstva ali drugega razloga. Mobilnost lahko opredelimo glede na potek (fizična mobilnost, mobilnost v eni državi ali čezmejna mobilnost,

virtualna mobilnost), razloge (turizem ali migracija) ali namen (mobilnost delavcev, učna mobilnost). Izkušnja mednarodne mobilnosti predpostavlja svetovanje pred, med in po mobilnosti.

**Individualna mobilnost** (*individual mobility*) pomeni, da si posameznik sam poišče državo ali organizacijo, določi čas in trajanje svoje mobilnosti ter zagotovi financiranje. Organizacijo mobilnosti izvede posameznik, ne organizacija.

**Organizirana mobilnost** (*institutional mobility*) pomeni, da ustanova (npr. služba za mednarodno sodelovanje na fakulteti) organizira mobilnost, krije šolnino in določi čas mobilnosti v tujini kot del učnega procesa na domači ustanovi. Posamezniki so izbrani na osnovi različnih kriterijev, kot npr. znanja tujega jezika, akademskih uspehov in motivacije.

**Svetovanje za mobilnost** (*mobility advice*) vključuje pomoč pri osebni mobilnosti, informiranje in podporo v okviru vseživljenjske karierne orientacije (izobraževanje, zaposlitev, prekvalifikacija itd.). Svetovanje za mobilnost mora biti nevtrarno, zaupno in v dobrobit stranke, verodostojno, učinkovito, uporabno in upoštevati povratne informacije vseh vključenih. Svetovalec za mobilnost mora uporabljati jedrnato in pregledno metodologijo. Dejavnosti, ki jih pokriva svetovanje za mobilnost, se razlikujejo glede na kontekst in vključujejo svetovalni razgovor, zasnovo projekta mobilnosti, podporo projektu, svetovanje na daljavo, promocijo osebne mobilnosti, ozaščanje, itd.

**Učna mobilnost** je opredeljena v **Zeleni knjigi Spodbujanje učne mobilnosti** kot nadnacionalna mobilnost zaradi pridobivanja novih spretnosti, saj je eden izmed osnovnih načinov, na katerega lahko posamezniki, zlasti mladi, izboljšajo svojo zaposljivost in osebni razvoj. Študije potrjujejo, da učna mobilnost povečuje človeški kapital, saj posamezniki dobijo dostop do novega znanja ter razvijejo nove jezikovne spretnosti in medkulturne kompetence. V Uredbi Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. decembra 2013 o uvedbi programa Erasmus+, program Unije za izobraževanje, usposabljanje, mladino in šport je učna mobilnost opredeljena kot fizična preselitev v državo, ki ni država stalnega prebivališča, zaradi študija, usposabljanja ali neformalnega oziroma priložnostnega učenja; lahko ima obliko pripravništva, vajeništva, mladinskih izmenjav, prostovoljstva, poučevanja ali udeležbe na strokovnem usposabljanju in lahko vključuje pripravljalne dejavnosti, kot je usposabljanje v jeziku gostitelja, kot tudi dejavnosti pošiljanja, gostovanja in nadaljnje dejavnosti.

**Virtualna mobilnost** pomeni v Uredbi Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. decembra 2013 o uvedbi programa „Erasmus+“, program Unije za izobraževanje, usposabljanje, mladino in šport sveženj dejavnosti, podprtih z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo, vključno z e-učenjem, organiziranih na institucionalni ravni, ki uresničujejo ali olajšujejo nadnacionalne in/ali mednarodne izkušnje sodelovanja v okviru poučevanja in/ali učenja.



**Mobilnost delavcev** (*labour mobility*) pomeni spremembo lokacije delavcev v prostoru (**geografska mobilnost**) ali med različnimi delovnimi mesti (**poklicna mobilnost**). Evropska unija si prizadeva izboljšati **pravično mobilnost delovne sile** v Evropi in odpraviti ovire, ki to mobilnost omejujejo. Evropska unija spodbuja mobilnost tako, da iskalcem zaposlitve in delodajalcem v Evropi pomaga, da se medsebojno najdejo, kjer koli že so. Prizadeva si tudi preprečiti zlorabe mobilnih delavcev v Evropski uniji in se obenem trudi pomagati pri usklajevanju boja proti neprijavljenemu delu.





# 2

## Teorija in pomen svetovanja pred, med in po mobilnosti

Na podlagi literature, raziskav in naših izkušenj v mreži Euroguidance bomo predstavili teoretične koncepte, ki lahko pomagajo razumeti izkušnje mobilnosti v tujini.

Mobilnost in medkulturna izmenjava mladih nista novost. Že po 2. svetovni vojni so spodbujali izmenjave mladih v Evropi za povezovanje držav in spodbujanje mednarodnega sodelovanja. Mladinsko delo je podprlo prve pobude in prostovoljno delo tako v Evropi kot tudi drugje po svetu. V tem času so šole, univerze, mesta, nevladne organizacije, mirovna gibanja in drugi sledili pobudam za mobilnost.

Tudi karierni svetovalci prispevajo k boljši izkušnji mobilnosti mladih, zato moramo razumeti vlogo svetovanja za mobilnost kot tudi opredeliti odločilne elemente, zaradi katerih je lahko izkušnja mobilnosti uspešna. Vendar mobilnost ni vedno zgolj pozitivna izkušnja (Hansel, 2005). Udeleženci mobilnosti v tujini lahko

naletijo na različne težave s prilagoditvijo kulturi in vsakdanjemu življenju v tujini, medkulturne težave, povezane z njihovo avtonomijo, težave s komunikacijo, zaradi družbenih ali političnih razprav ali jezikovne težave, povezane z nerazumevanjem jezika. Včasih se morajo soočiti s situacijami, ki jih je težko razumeti ali sprejeti, izkušnja nove kulture je drugačna od njihove lastne ali pa imajo težave z nekaterimi socialnimi odnosi, npr. z družino gostiteljico.

Povezava med mobilnostjo in kariero je še premalo raziskana (Puukari, 2012). Mladim zagotovijo podporo pri prilagajanju novi kulturi, akademskemu okolju in študijskem procesu, ne pa tudi pri vključitvi mobilnosti v karierni načrt.

Pri analizi kariernih vidikov mobilnosti Erasmus se izraža teorija priložnosti (Blau, 1960; Roberts, 1993; Roberts, 2000; Miķelsone in drugi, 2008). Mladi iz socialno-ekonomsko privilegiranih družin z



akademske izkušnje so pogosteje zastopani med udeleženci študentske mobilnosti Erasmus.

**Teorija racionalne izbire poklica** (Fukayama v Olehnovič, 2007) lahko uporabimo pri razvoju karierne orientacije za spodbujanje Erasmus mobilnosti študentov. Teorija poudarja zmožnost posameznika, da izbere poklic, ki ustreza njegovim potrebam, interesom in ciljem. Posamezniki se odločajo načrtno (racionalno) na podlagi samoocene, poznavanja poklica in poklicne prakse.

Raziskave o izbiri mobilnosti študentov prikazujejo, da karierne izbire študentov, ki nimajo dostopa do karierne orientacije, temeljijo na bolj čustvenih dejavnikih (Doyle in drugi, 2010; Bartram, 2013). Brez karierne orientacije v procesu načrtovanja mobilnosti pogosto ostanejo neodkriti vidiki, ki jih Fukuyama (v Olehnovič, 2007) opisuje kot namerna izbira poklica (posameznikove lastnosti, poznavanje značilnosti izbranega poklica, ocena osebnih lastnosti v skladu z zahtevami poklica ali praktične izkušnje pri opravljanju različnih poklicev).





## 2.1 Pomen sprožilnih dejavnikov

Izkušnja mobilnosti pozitivno vpliva na osebnostni razvoj mladih, ne glede na dolžino bivanja v tujini. The International Youth Exchange and Visitor's Service v Nemčiji (2005) in AFS center za preučevanje medkulturnih programov v New Yorku (1993) sta proučevala dolgoročne učinke medkulturnih mladinskih projektov. Izkazalo se je, da tudi krajša izmenjava (do 4 tedne) pozitivno vpliva na osebnostni razvoj mladih.

Kakšne izkušnje imajo posamezniki v tujini je v veliki meri odvisno od sprožilnih dejavnikov. To so pozitivne ali negativne situacije med mobilnostjo, ki so v nasprotju s posameznikovimi pričakovanji, zato si jih običajno zapomnijo še leta po izmenjavi. Največkrat so sprožilni dejavniki povezani z razlikami (npr. drugačna hrana), stiki s pomembnimi drugimi (drugimi udeleženci, lokalnim mentorjem itd.), dinamiko skupine (konflikti,

občutek solidarnosti) in gostoljubnostjo (npr. gostiteljske družine). Pozitivni sprožilni dejavniki bodo pozitivno vplivali na osebnostni razvoj mladih, negativni pa bodo imeli nasprotni učinek.

Udeleženci mobilnosti morajo biti pripravljene na različne sprožilne dejavnike, ki jim bodo izpostavljeni med mobilnostjo. Podpora v tujini bi morala biti usmerjena v ustvarjanje situacij s pozitivnimi sprožilnimi dejavniki in učenje obvladovanja negativnih sprožilnih dejavnikov. Med spremljanjem po mobilnosti pa bi se morali osredotočiti tudi na interpretacijo sprožilnih dejavnikov.

Svetovanje za mobilnost namreč ni omejeno zgolj na dobro pripravo, ampak je podpora med mobilnostjo in spremljanjem po zaključku mobilnosti enako pomembna.





## 2.2 Priprava na mobilnost

Mladi pred odhodom na mobilnost potrebujejo predvsem praktične informacije in medkulturno izobraževanje (JINT, 2006). Pristop koncentričnih krogov (Rohrlich, 1993) poudarja, da je treba najprej zagotoviti praktične informacije o mobilnosti (hrana, zdravje, namestitve, varnost in higiena), šele potem lahko naslovimo naslednji sklop potreb.

Podobno tudi **model razvoja medkulturne občutljivosti** (Bennett, 1993) pomaga svetovalcem, da mlade ustrezno pripravijo na mobilnost. Model razvoja medkulturne občutljivosti predstavlja, kako posamezniki ali skupine običajno občutijo kulturne razlike in o njih razmišljajo. Model je osnova za učinkovit coaching in razvoj za uspešnejše sodelovanje s posamezniki iz drugačnih kulturnih okolij. Bennett je razvil model na podlagi večletnega neposrednega opazovanja in raziskav.


Teorija modela razvoja medkulturne občutljivosti predvideva, da kulturna občutljivost in kulturne razlike lahko predstavljajo tako oviro kot tudi prednost pri razvijanju medsebojnih odnosov in učinkovitem komuniciranju z drugimi. Struktura modela pomaga razumeti, kako posamezniki doživljamo kulturne razlike. Model razvoja medkulturne občutljivosti opredeljuje, kaj posameznik vidi in razmišlja, ter hkrati tudi, česa ne vidi ali o čemer ne razmišlja. Poudarja, da posameznikovi kulturni vzorci vodijo in omejujejo njegovo izkušnjo kulturne različnosti. Ta vidik je pomemben

tudi pri sodelovanju na delovnem mestu, saj delo z ljudmi vključuje individualno ali skupinsko komunikacijo.

Pristop modela razvoja medkulturne občutljivosti nam omogoča vpogled v različne stopnje med bivanjem v tujini in poti do bolj zapletenega modela kulturnih razlik. Svetovallec mora biti pozoren na te različne stopnje med pripravo na mobilnost, med bivanjem v tujini in med spremljanjem mobilnosti po vrnitvi domov. Model razvoja medkulturne občutljivosti lahko uporabimo tudi pri usposabljanju svetovalcev, ki delajo z etničnimi manjšinami in na področju mednarodne mobilnosti.

Stopnje modela razvoja medkulturne občutljivosti predstavljajo različne vidike z naraščajočo zmožnostjo posameznikov za razumevanje in doživljanje kulturnih razlik. Pojasnjuje torej, kako z vidika medkulturne razlike posameznik vidi, razmišlja in si razlaga dogodke v svojem okolju. Stopnje modela razvoja medkulturne občutljivosti pri posamezniku so:

- **Zanikanje:** Počutim se udobno na znanem področju, svojega življenja ne želim zapletati s kulturno različnostjo. Kulturnih razlik v svojem okolju ne opazim in želim ohranjati distanco do drugačnih.
- **Obramba:** Močno sem zavezan svojim razmišljanjem in občutkom o kulturi in kulturnih razlikah. Imam določeno mero nezaupanja v kulturno vedenje



ali ideje, ki se razlikujejo od mojih. Ozaveščen sem o drugih kulturah, vendar jih ne razumem dobro, s precej negativnimi občutki ali stereotipi o nekaterih od njih.

- **Preobrat** je nasprotje obrambe. Mislim, da je določena druga kultura boljša, zato običajno izkazujem nezaupanje do lastne kulture.
- **Minimiziranje:** Predstavniki drugih kultur so mi podobni. Zavedam se, da so v moji okolici druge kulture, o njihovih običajih in praznovanjih imam nekaj znanja. Predstavnikov drugih kultur ne podcenjujem in jih obravnavam kot bi želel, da bi drugi obravnavali mene.
- **Sprejemanje:** Zavedam se lastne kulture in jo razumem kot enega izmed mnogih načinov doživljanja sveta. Razumem, da so posamezniki drugih kultur prav tako kompleksni kot jaz. Njihove ideje, občutki in vedenje se mi morda zdijo nenavadni, toda zavedam se, da je njihova izkušnja prav tako bogata kot moja. Radoveden sem glede drugih kultur in iščem priložnosti, da izvem več o njih.
- **Prilagoditev:** Prepoznavam vrednost več kulturnih perspektiv. Znam se postaviti v perspektivo druge kulture, da bi razumel ali ovrednotil situacije v svoji ali drugi kulturi. Hkrati sem sposoben namerno spremeniti svoje kulturno vedenje, da lahko delujem kulturno ustrezno tudi izven svoje kulture.
- **Integracija:** V svojo identiteto sem vključil več kot eno kulturno perspektivo, miselnost in vedenje, tako da lahko enostavno prehajam med različnimi kulturami.

Prve tri stopnje se modela so etnocentrične, saj posameznik lastno kulturo doživlja kot edino kulturo ali v določeni meri kot »boljšo« kulturo. Zadnje tri stopnje pa so etnorelativne, zanje je značilna pozitivna miselnost glede doživljanja kulturnih razlik, posameznikova kultura pa je ena od mnogih kultur. Posameznik, ki deluje na teh stopnjah, se bo nagibal k bolj vključujočim odločitvam.

Model razvoja medkulturne občutljivosti (v povezavi s teorijo medkulturnega razvoja) lahko uporabimo tudi pri opredelitvi, na kateri stopnji so posamezniki med pripravo na mobilnost, med bivanjem v tujini in po spremljanju ob prihodu iz tujine ter tako opazujemo njihov napredek. Učinek je večji pri posameznikih na prvih treh stopnjah pred odhodom v tujino. Mladi, ki so že v fazi minimizacije, so bolj kulturno ozaveščen in zato med svojimi izkušnjami v tujini manj napredujejo na naslednje stopnje.

**Teorija in vprašalnik medkulturnega razvoja** (Bennett in Hammer, 2005), ponazarja, kako posamezniki ali skupine običajno razmišljajo in občutijo kulturne razlike. Na podlagi modela razvoja medkulturne občutljivosti je vprašalnik medkulturnega razvoja znanstveno veljaven in zanesljiv pripomoček, ki se uporablja od leta 1998 v tiskani in spletni obliki. Pripomoček vključuje 50 postavk, glede katerih se posameznik opredeli, v kolikšni meri se strinja ali ne strinja z izjavo. Meri, kako se posameznik počuti in razmišlja o kulturni razliki, kako se odzove nanjo ter kako posameznik oblikuje in organizira dogodke, voden in omejen s svojimi kulturnimi vzorci. To imenujemo tudi »pogled na svet« z vidika kulturnih razlik.

Za razliko od številnih drugih pripomočkov posameznika ne primerja s tipičnimi vedenji in ne analizira vedenjskih reakcij. Vprašalnik medkulturnega razvoja deluje na ravni nazorov, kako posameznik občuti in razmišlja o kulturnih razlikah. Ta globlja raven kognitivne izkušnje hkrati vodi in omejuje vedenje. Tako pomaga odgovoriti na pogosto zastavljena vprašanja, ki izhajajo iz uporabe drugih pripomočkov: Kaj naj naredim zdaj, ko vem več o svojem vedenju in kako se primerjam z drugimi? Odgovor je predvsem razumevanje in razvijanje medkulturne kompetence, ki bo spodbudilo kognitivne in vedenjske spremembe. Tako vprašalnik medkulturnega razvoja kot tudi temeljni model, ki temelji na teoriji modela razvoja medkulturne občutljivosti, imata za osnovo splošno kulturo. Model razvoja medkulturne občutljivosti naslavlja kulturne razlike, ki izhajajo iz nacionalnih, regionalnih, družbenih, družinskih, organizacijskih in individualnih značilnosti.

Vprašalnik medkulturnega razvoja lahko uporabljamo pri delu s posamezniki, skupinami ali organizacijami. Pripomoček so zasnovali po strogih znanstvenih metodah, strokovnjaki predstavniki različnih kultur so intervjuvali posameznike različnih kulturnih ozadij. Na podlagi zapisov intervjujev so identificirali 239 postavk, ki predstavljajo določeno stopnjo modela razvoja medkulturne občutljivosti. Medkulturni strokovni pregledi so omejili seznam na 145 postavk. Faktorska analiza in analiza zanesljivosti sta bili kombinirani s korelacijo z drugimi medkulturnimi lestvicami in testi veljavnosti za spol, starost in izobrazbo. Tako so zasnovali pripomoček s 50 postavkami in

spremenjene lestvice z zelo visoko stopnjo statistične zanesljivosti.

Vprašalnik medkulturnega razvoja so oblikovali in potrdili v medkulturnem kontekstu, da je ohranil veljavnost splošne kulture. Raziskave kažejo, da se bo razvoj medkulturne kompetence, ki poudarja en vidik kulturne razlike (npr. nacionalno poreklo), prenesel na izkušnjo vseh drugih vrst kulturnih razlik.

Vprašalnik medkulturnega razvoja je razvojno usmerjen in opredeljuje šest stopenj z naraščajočo medkulturno kompetenco, saj meri zaznavanje in dejansko mesto na kontinuumu razvoja medkulturne občutljivosti. Poročilo o rezultatih vprašalnika medkulturnega razvoja je strukturirano tako, da spodbuja razvojno razmišljanje. Kako trenutna stopnja medkulturne občutljivosti in medkulturne kompetence vpliva na interakcije (npr. medkulturna komunikacija) z ljudmi? Kateri ukrepi bi lahko pripomogli k nadaljnjemu razvoju medkulturne kompetence?

Svetovalci imajo pri delu z mladimi na voljo tudi nekatere pripomočke za samooceno pri individualnem svetovanju in delu v skupini (Paige in drugi, 2002), ki mladim pomagajo razmišljati o (medkulturnem) učenju in uporabnih strategijah:

- Raziskava učnega stila: Ocenjevanje lastnih učnih stilov (Cohen, Oxford in Chi),
- Teorija uporabe jezikovne strategije (Cohen in Chi) in
- Teorija strategij za učenje o kulturi (Paige, Rong, Zheng in Kappler).







## 2.3 Spoprijemanje s težavnimi situacijami

Veščine spoprijemanja so pomembne pri vseh življenjskih izkušnjah, tudi pri učni mobilnosti. Spoprijemanje lahko opredelimo kot »neprestano spreminjanje kognitivnih in vedenjskih prizadevanj za obvladovanje določenih zunanjih in notranjih zahtev, ki presegajo posameznikove vire« (Lazarus in Folkman, 1984).

Namen veščin spoprijemanja je prilagoditev, zmanjšanje stresa in samodejna zaščita. Zahtevano vedenje je lahko posledica težav pri obvladovanju čustev. Prav tako lahko nastane vrzel pri posameznikovi sposobnosti, da prevzame odgovornost za svoja dejanja in uporabi svoje veščine spoprijemanja v novih situacijah.

Tako ločimo med veščinami spoprijemanja s težavami (kognitivno: obvladovanje dogodka) in s čustvi (vedenjsko: uravnavanje čustev, povezanih s stresno situacijo). Pri aktivnem spoprijemanju se posameznik odprto in neposredno sooči s svojo težavo. Aktivno spoprijemanje je lahko kognitivno ali vedenjsko. Kognitivno aktivno spoprijemanje vključuje logično analizo z iskanjem drugačnih rešitev težave in pozitivno preokvirjanje (spreminjanje pomena) s spoznanjem, da so morda drugi še v težjih situacijah. Vedenjsko aktivno spoprijemanje pa se osredotoča na iskanje podpore (npr. pogovor s prijateljem) in razvoj akcijskega načrta za soočanje s težavo.



Pri izogibanju spoprijemanju se posameznik želi izogniti težavi ter tako zmanjšati stres in negativna čustva. Pri kognitivnem izogibanju spoprijemanju posameznik popolnoma pozabi na svojo težavo ali izgubi upanje, da je rešitev sploh možna. Pri vedenjskem izogibanju pa posameznik išče druge dejavnosti ali čustvene izhode (npr. jok za sprostitvev frustracije).

**Strategije spoprijemanja** (*Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook, 2012*) so med drugim tudi:

- Skrb zase: Počitek, dnevne rutine, skrb za zdravje.
- Zmanjševanje negotovosti: Iskanje informacij, ukrepanje.
- Pobeg: Telovadba, branje, igra.
- Zmanjševanje zahtev: Vzpostavitev prioritete, izločitev določenih dejavnosti, zmanjševanje zahtev samemu sebi.
- Prevzem nadzora: Izbiranje in odločanje, določanje potreb.
- Zaključevanje nezaključenih zadev: Zapis, izražanje čustev, določanje kratkoročnih ciljev.
- Izkoristek prednosti svojega okolja: Vzpostavitev podporne skupine, uporaba razpoložljivih virov, delitev izkušenj z ostalimi.

V okviru svetovanja za mobilnost se moramo vprašati:

- Katere kompetence naj razvijejo udeleženci mobilnosti, da jim bodo pomagale pri soočanju z vsakdanjimi težavami med mobilnostjo v tujini?
- Katere strategije spoprijemanja lahko

podpiramo in krepimo med bivanjem v tujini?

- Kako podpiramo in vrednotimo razvijanje veščin spoprijemanja po zaključku mobilnosti?

Udeleženci mobilnosti in njihovi mentorji ali svetovalci lahko uporabljajo fotografije za samorefleksijo in samopomoč o naslednjih tematikah: tesnoba / jeza / strah / panika, neuspeh - uspeh, stres, konflikti, odpornost, negativni - pozitivni samogovor, medkulturne kompetence, obrambni mehanizem, učinkovita komunikacija, čustvena inteligenca, empatija, opolnomočenje, spoprijemanje, sprememba, nadzor itd.

Nekateri pripomočki, ki jih lahko uporabljamo pred, med in po izkušnji mobilnosti v tujini z udeleženci mobilnosti, njihovimi družinami in prijatelji. **Healthy Minds** je pripomoček za reševanje težav z več dejavnostmi, ki pomaga obvladovati čustva in se spoprijeti s stresom študentov. Gradivo Veščine spoprijemanja, ki ga je razvila avstralska zdravstvena delavka na področju duševnega zdravja Indigo Daya, poudarja, da veščine spoprijemanja ne bodo rešile preteklih težav, vendar so pomemben korak na poti k okrepanju, saj nam pomagajo preživeti težka čustva, misli in izkušnje. Prav tako nam omogočijo odmik od bolečine, s čimer se vzpostavi prostor za izgradnjo osebnih veščin, moči in virov. Več uporabnih pripomočkov je na voljo na spletni strani **Positive Psychology**.





## 2.4 Svetovanje za mobilnost

Ko ozavestimo, da proces mobilnosti vključuje korake pred bivanjem v tujini, med njim in po njem, lahko zagotovimo ustrezno podporo na vseh treh stopnjah. Kljub temu se nam porajajo vprašanja. Kako lahko posameznikom pomagamo pri pripravi na učno mobilnost v tujini in med bivanjem v tujini v primeru težav? Kako lahko olajšamo čas po prihodu iz mobilnosti? Kako lahko posamezniku pomagamo, da ovrednoti in uporabi to izkušnjo ter na podlagi tega razvije prihodnje načrte?

### 2.4.1 Priprava na mobilnost

Najprej je treba zagotoviti osnovne praktične informacije glede potovanja, prehrane, zdravja, bivanja in varnosti, šele potem se osredotočimo na ostale potrebe. Svetovanje za mobilnost zagotavlja ustrezno praktično pripravo, tako da svetovalci lahko namenijo več pozornosti tudi drugim vidikom učne mobilnosti, na primer določanju individualnih in organizacijskih učnih ciljev kot tudi razmisleku o veščinah spoprijemanja.

V svetovalnem razgovoru lahko posamezniku pomagamo razjasniti motivacijo in cilje izkušnje mobilnosti. Poleg tega lahko organiziramo medkulturne učne dejavnosti, predstavimo procese kulturne prilagoditve ter veščine in strategije spoprijemanja.

Enako pomembna je priprava organizacije gostiteljice in družine gostiteljice. Tudi njih je namreč treba pripraviti na zagotavljanje podpore in učinkovito reševanje morebitnih težav, ki bi se lahko pojavile med mobilnostjo.

### 2.4.2 Podpora med mobilnostjo, kulturni šok in kulturna prilagoditev

Podpora med mobilnostjo v tujini je običajno na voljo le v primeru težav. Pomembno je, da organizacije gostiteljice nudijo podporo in hkrati opozorijo na potencialne težave, ki bi se lahko pojavile med programom mobilnosti že ob začetku bivanja v tujini.

Spremljanje in vrednotenje sta pomembna pri zaznavanju potencialnih težav, hkrati pa posameznikom pomagata pri razmisleku in spreminjanju vedenja in stališč. Pri tem lahko uporabimo tudi različne spletne platforme, ki olajšajo dostop in pomagajo premostiti fizično razdaljo.

Pripomočke za samooceno in model razvoja medkulturne občutljivosti (Bennett, 1993) lahko uporabljamo tudi

pri spremljanju in vrednotenju, saj bodo posameznikom pomagali pri opredeljevanju lastnih kompetenc, medkulturnem učenju ter pri veščinah in strategijah spoprijemanja med bivanjem v tujini.

Ne le priprava pred odhodom na mobilnost, temveč tudi podpora med bivanjem v tujini naj bo usmerjena v pozitivno reševanje sprožilnih dejavnikov in učenje na osnovi kriznih situacij, ki se bodo prej ali slej neizogibno zgodile med bivanjem v tujini. Konflikti in krize so lahko pozitivni izzivi, če se znajo posamezniki z njimi ustrezno soočiti brez izogibanja. Pogosto je pri reševanju težav ključnega pomena podpora družine ali vrstnikov. Včasih lahko vsakdanje težave izvirajo iz globljih težav, kot sta domotožje ali kulturni šok.

Posamezniki v novi kulturi imajo pogosto težave s prilagajanjem novem življenju. Tako se tudi študenti med študijem v tujini prilagajajo novemu izobraževalnemu sistemu, slogu komunikacije in miselnosti.

**Kulturni šok** je »šok, ki ga povzroča tesnoba, ki je posledica izgube vseh naših znanih znakov in simbolov ali družbenega odnosa« (Oberg, 1958). Kulturni šok so »primarno čustvene reakcije na izgubo zaznavnih ojačitev iz lastne kulture, na nove kulturne dražljaje, ki imajo malo ali nobenega pomena, in na nerazumevanje novih, različnih izkušenj. Vključuje lahko občutke nemoči, razdražljivost in strah« (Adler, 1977). Hkrati je kulturni šok tudi »frustracija in zmeda, ki sta posledica preobremenjenosti z nepredvidljivim« (Adler, 1977).

Kulturni šok je pomemben koncept priprave na mobilnost v tujini, saj opremi posameznike z veščinami za obvladovanje novih izzivov, tako da bo morda lažje prilagajanje na življenje v novi kulturi. Kulturni šok vključuje večje dogodke, na primer drugačne vrednote v novi kulturi, ki se razlikujejo od svojih (Bennet, 2002). Pri razumevanju kulturnega šoka je treba upoštevati tudi **kulturno presenečenje in kulturni stres**. Kulturno presenečenje so manjši opazni dogodki (na primer kako delujejo stranišča). Kulturni stres je obvladovanje manjših dogodkov v novi kulturi (na primer čakanje v vrsti ali kulturna pravila v družbenih okoljih).

Da bi razložil izkušnje priseljencev med bivanjem v tujini je Lysgaard (1955) razvil U-krivuljo prilagoditve. Krivulja ponazarja začetno euforijo bivanja v tujini na novi, razburljivi lokaciji. V nadaljevanju preide na stopnjo povečane participacije, ki lahko predstavlja izziv. Posamezniki običajno nato preidejo na krizno stopnjo, kjer se trudijo razumeti in osmisliti kulturne razlike. Sčasoma pride večina do stopnje postopnega prilagajanja, ko se prilagodijo ali osmislijo dogajanje okoli sebe, tako da lahko živijo v novi kulturi brez večjih frustracij.

Ker so številni programi v tujini krajši in mnogi študentje večino časa preživijo z drugimi študenti na izmenjavi, bodo najbrž doživeli zgolj kulturno presenečenje ali stres. Kljub temu je pomembno, da v okviru svetovanja za mobilnost vse, ki odhajajo na mobilnost v tujino, opozorimo na kulturne razlike, tako da bodo bolje pripravljeni in tudi bolj radovedni o novi kot tudi lastni kulturi. Kvalitativno

spremljanje in ovrednotenje ne smeta zgolj navajati težav, temveč tudi spodbujati razmislek in spremembe v odnosu in vedenju.

Znanje tujega jezika je ključnega pomena pri soočanju z omenjenimi težavami predvsem zaradi negativne povezave med znanjem tujega jezika in stopnjo strahu ter težavami med bivanjem v tujini (Hansel, 2005).

Glavni izobraževalni vidik mobilnosti študentov je kulturna prilagoditev (Puukari, 2012). To poudarja več tradicionalnih modelov, pa tudi modernejši in postmodernistične raziskave paradigme, ki kritizirajo

preprostost tradicionalnih modelov, saj ne upoštevajo individualnih izkušenj in nelinearne prilagoditve.

Spodnja tabela (Jansone, 2015) primerja tradicionalne modele kulturne prilagoditve in poudarja, da nekateri modeli (Pedersen, 1995 in Otten, 2000) ne vsebujejo jasno označene stopnje »krize«, prav tako pa ima tudi stopnja prilagoditve v različnih modelih drugačen pomen in vključuje različne vsebine.

Čeprav so že v starogrški literaturi prve navedbe o kulturnem šoku, pa je leta predmet raziskav šele od petdesetih let prejšnjega stoletja. Empirične raziskave

Stopnje prilagoditve	Lysgaard (1955)	Pedersen (1995)	Otten (2000)
1	medeni tedni	medeni tedni	obdobje orientacije
2	povečana participacija	izguba moči	odkrivanje in interpretacija kulturnih razlik
3	kriza	avtonomija	integracija
4	okrevanje	soodvisnost	reintegracija
5	prilagoditev	...	...

navajajo, da obstoječi modeli kulturne prilagoditve ne morejo napovedati točnega zaporedja, trajanja ali izgleda stopenj prilagoditve, saj nekateri primeri pri študentih ne prikažejo klasičnih stopenj prilagoditve. Association of International Educators (La Brack, 2010) opominja svetovalce in ostale strokovne delavce, ki delajo z mednarodnimi študenti na mobilnosti v tujini, pred pretirano poenostavljenim pristopom pri razpravi o kulturnem šoku in prilagoditvi.

### 2.4.3 Spremljanje po mobilnosti

Poleg interpretacije in razlage sprožilnih dejavnikov je možen tudi obrat (drugo kulturo hvalimo in cenimo veliko bolj kot lastno) in dvojnost (polarizacija kulturnih razlik). Včasih se udeleženci po vrnitvi iz bivanja v tujini ne počutijo doma niti v domači niti v tuji kulturi.

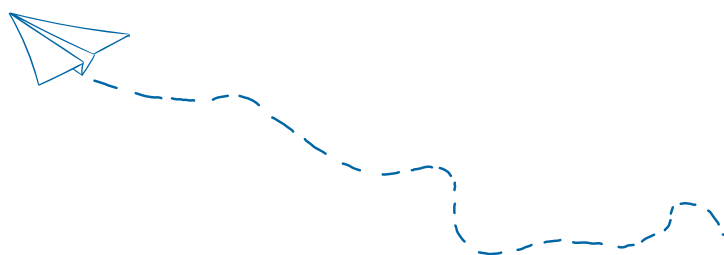
Tudi po prihodu domov se U-krivulja prilagoditve (Lysgaard, 1955) pogosto začne znova. Nekateri udeleženci ob prihodu domov doživijo (obratni) kulturni šok in se morajo ponovno prilagoditi svoji kulturi in družbi.

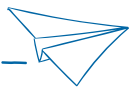
Udeleženci mobilnosti bi morali imeti priložnost povedati svojo zgodbo, izmenjati izkušnje z drugimi in premisliti o svojih izkušnjah; predvsem o tem, kako bivanje v tujini pravilno umestiti v življenje ter kakšne priložnosti in izzive prinaša za vseživljenjsko učenje. V tem kontekstu lahko uporabimo pripomočke za oceno in model razvoja medkulturne občutljivosti (Bennett 1993),

da ozavestimo udeležence o njihovem napredku na področju medkulturne občutljivosti, znanja tujih jezikov, učnih slogov itd. Dosežen napredek je lahko tudi začetek nove stopnje v modelu razvoja medkulturne občutljivosti.

Ovrednotenje lahko ponovimo čez nekaj mesecev, ko se bodo nekoliko oddaljili od svoje izkušnje v tujini, zato bodo tudi njihove presoje bolj objektivne. To je tudi priložnost, da predstavijo svoje izkušnje in svojo zgodbo. Prizadevati si moramo, da vključimo tudi partnersko organizacijo v tujini (šolo, univerzo, podjetje, nevladno organizacijo itd.) v spremljanje udeležencev, saj tako lahko tudi oni pridobijo dragocene povratne informacije. Tudi tu si lahko pomagamo s spletnimi tehnologijami za organizacijo spletnih srečanj.

Bogate izkušnje udeležencev mobilnosti so pomembne tudi kot vzajemno učenje za pripravo ostalih, da se jim tako omogoči bolj realističen pogled na življenje v tujini. Celoten proces namreč ni linearen, temveč neprekinjeno kroženje vseh akterjev, vključenih v proces mobilnosti. Izmenjava informacij in izkušenj pa hkrati spodbuja stalno izboljševanje svetovanja za mobilnost.





## 2.5 Kompetence za zaposljivost

Do izvedbe raziskave učinkov (Erasmus Impact Survey, 2014) so trditve o zaposljivosti in razvoju kompetenc v okviru izkušenj mobilnosti temeljile zgolj na samooceni. Cilj raziskave je bil dokazati, kako lahko mobilnost izboljša kompetence, ki jih zahteva trg dela, ter tako poveča zaposljivost in zmanjša brezposelnost mladih.

Raziskava je identificirala **dejavnike zaposljivosti** (memo@factor), ki so jih kot pomembne pri iskanju zaposlitve potrdile različne raziskave med delodajalci in diplomanti:

- Odprtost za nove izzive in radovednost.
- Ozaveščenost o svojih prednostih in pomanjkljivostih.
- Zaupanje in prepričanje o svojih sposobnostih.
- Toleranca do vrednot in vedenja drugih.
- Boljše poznavanje svojih želja in lažje odločanje.
- Upravljanje lastne kariere in uspešnejše reševanje težav.

V raziskavi so določili prisotnost dejavnikov tako za študente, ki niso sodelovali v mobilnosti, kot tudi za študente, ki so sodelovali v Erasmus ali drugih oblikah mobilnosti. Statistična analiza je pokazala povečanje dejavnikov zaposlovanja pri mobilnih študentih, zlasti udeležencih študentske

mobilnosti Erasmus, ob upoštevanju družbeno-ekonomskega položaja študentov in njihove odprtosti za medkulturne izkušnje pred mobilnostjo. Raziskava povzema, da so imeli študentje, ki so sodelovali v različnih vrstah mobilnosti, že pred mobilnostjo višji memo@factor kompetenc za zaposljivost kot študenti, ki niso sodelovali v mobilnosti. Poleg tega so imeli študentje v Erasmus mobilnosti močnejše kazalnike kot študenti v drugih oblikah mobilnosti. Vendar pa je sodelovanje v mobilnosti povečalo memo@factor zaposljivost za 52% pri udeležencih mobilnosti v programu Erasmus in 51% pri drugih vrstah mobilnosti.

V okviru raziskave so preučevali naslednje karierne dejavnike kot rezultat mobilnosti: zaposlitev, vodstveni položaj in relativna višina plače. Tudi kazalniki dejavnikov kariere imajo relativno višje stopnje za udeležence mobilnosti, predvsem mobilnosti Erasmus, kot za tiste, ki niso sodelovali v mobilnosti. Vendar je treba poudariti, da zaključki pozabljajo na vpliv visoke stopnje dejavnikov zaposljivosti, ki so bili dokazani med temi študenti že pred samo mobilnostjo.

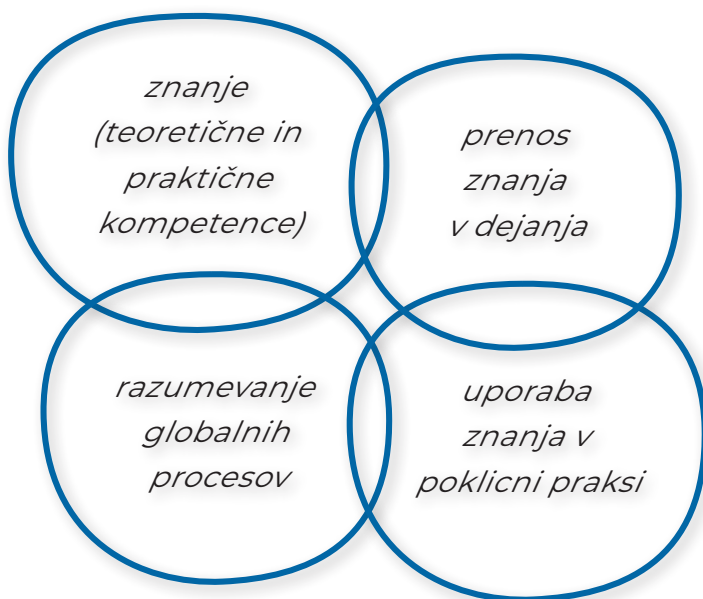


# 3

## Euroguidance model svetovanja za mobilnost

Euroguidance model svetovanja za mobilnost pred, med in po mobilnosti v tujini predpostavlja različne medsebojno neodvisne stopnje kot splošni okvir, ki ga karierni svetovalci glede na potrebe lahko prilagodijo določeni situaciji in končnemu uporabniku. Pomembno je, da imajo svetovalci za mobilnost tudi lastno osebno izkušnjo mednarodne mobilnosti.

Glavne stopnje modela svetovanja za mobilnost so razvili centri Euroguidance iz Flandrije v Belgiji, Francije, Irske, Latvije in Romunije in temelji na izkušnjah strokovnjakov (kariernih svetovalcev in psihologov) iz Belgije, Francije, Luksemburga in Romunije (Mobility Advice Interview, 2013).



Svetovanje na področju mednarodne vseživljenjske mobilnosti vključuje različne stopnje, ki so podobne za mladino in starejše. Med drugim je treba upoštevati okvir za svetovalce in psihološki pristop, pedagoški model kompetenc (učni izidi) in pripravo posameznika na mobilnost.

Euroguidance model svetovanja za mobilnost opredeljuje svetovalca za mobilnost in stranko kot udeleženca v procesu, podporo mobilnosti pa razdeli na šest glavnih stopenj:





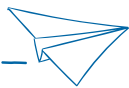
1. vzpostavitev svetovalnega odnosa;
2. analiza individualnega razvojnega načrta: vrednotenje, prepoznavanje težav, osebni stereotipi;
3. podpora posameznikovemu načrtu mobilnosti;
4. zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo;
5. spremljanje med mobilnostjo;
6. ovrednotenje in uporaba pridobljenih izkušenj po vrnitvi iz mobilnosti.

Vsaka od stopenj predpostavlja eno ali več nalog svetovalca za mobilnost in stranke. Največ nalog ima svetovalac na

stopnji analize posameznikovega razvojnega načrta.

Podpora mobilnosti med drugim vključuje podporo pri razvoju strategij za zmanjšanje tesnobe in stresa, podporo med krizo ali tranzicijo ter podporo pri razvoju občutka pripadnosti, kot tudi prepoznavanje stereotipov.

Euroguidance model svetovanja za mobilnost poudarja medkulturne kompetence, kot so prepoznavanje medkulturnih interakcij, ozaveščanje o lastnih stereotipih v interakcijah z ostalimi, razvoj strategij za reševanje medkulturnih težav in medkulturno svetovanje.



## 3.1 Vzpostavitev svetovalnega odnosa

Na prvi stopnji Euroguidance modela svetovanja za mobilnost svetovalec in stranka pripravita začetno samooceno ali zunanjo oceno, v okviru katere opredelita osebni odnos do kulturnih interakcij ter opazujeta osebne reakcije in stereotipe pri komunikaciji z drugimi. Poleg vrednotenja svojega položaja bi moral svetovalec za mobilnost ovrednotiti tudi svoje znanje o medkulturni interakciji in se po potrebi dodatno strokovno usposobiti.

Na tej stopnji svetovalec tudi razmisli o svojih etičnih standardih, na podlagi katerih lahko zagotovi kakovostno svetovanje. Etične smernice IAIEVG v 9. odstavku 'Etična odgovornost do strank' predpostavljajo, da mora karierni svetovalec stranko napotiti k drugemu strokovnjaku,

če oceni, da s svojimi kompetencami stranki ne more ustrezno pomagati. Zato naj svetovalec to začetno (samo)oceno, prepoznavanje in odpravo pomanjkljivosti v znanju ali kakovosti opravi pred začetkom dela s stranko.

Na tej stopnji naj stranka samostojno ali s pomočjo svetovalca za mobilnost oceni svoj osebni odnos do kulturnih interakcij, osebne reakcije in stereotipe o drugih. Stranka je odprta in pripravljena na sodelovanje, saj se vključuje v interakcijo in vzpostavlja odnose.

### SVETOVALEC ZA MOBILNOST:

- Začetno (samo)vrednotenje svojega znanja in osebnega stališča glede medkulturnih vprašanj, reakcij in stereotipov pri soočanju z »drugačnim« ter dodatno strokovno usposabljanje po potrebi.
- Razmislek o svojih etičnih standardih in informacije o kazalnikih kakovosti storitve.

### STRANKA:

- Začetno (samo)vrednotenje svojega stališča glede medkulturnih vprašanj, reakcij in stereotipov pri soočanju z »drugačnim«.
- Zavzetost, odprtost in pripravljenost na sodelovanje.





## 3.2 Analiza individualnega razvojnega načrta

Na drugi stopnji Euroguidance modela svetovanja za mobilnost so naloge svetovalca povezane z osebnimi izkušnjami in usposabljanjem, ovrednotenjem primera in analizo. Oblike dela vključujejo simulacijo situacij medkulturnega svetovanja, skupinsko delo z drugimi svetovalci, usposabljanje in izobraževanje. Svetovalec načrtuje, analizira, ovrednoti in prepozna svoj strokovni razvoj.

Svetovalec za mobilnost, ki ima osebno izkušnjo mobilnosti lahko podpira stranke pri razumevanju etnocentrizma ali etnorelativizma pri razvoju posameznikove strategije za reševanje medkulturnih težav.

Na tej stopnji stranka razmišlja o dosedanjih medkulturnih stikih, reflektira izkušnje in prepoznava svoje reakcije v situacijah kulturne interakcije. Poleg tega se mora osredotočiti tudi na praktične vidike mobilnosti (npr. organizacijo prevoza in bivanja).

### SVETOVALEC ZA MOBILNOST:

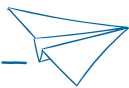
- Izkušnje udeležbe na mobilnosti (razmislek in analiza).
- Osebne informacije (usposabljanje, strokovni razvoj, dostop do znanstvene literature in spletni viri).
- Vključevanje vsakodnevnih medkultur-

nih izkušenj v svoje življenjske izkušnje svetovalca in prispevek k osebni strategiji soočanja z multikulturnimi situacijami.

- Simulacija medkulturnih situacij v svetovanju (skupinsko delo s strokovnjaki in drugimi svetovalci).
- Mreženje.
- Usposabljanje in vodena praksa v medkulturnem svetovanju.
- Ovrednotenje in širitev pozitivnih izkušenj svetovanja.
- Analiza in ocena vzroka napak.

### STRANKA:

- Organizacija in izvedba praktičnih vidikov mobilnosti v vsakdanjem življenju (prevoz, nastanitev itd.).
- Razmislek o posledicah predhodnih medkulturnih stikov (tuji jeziki, neverbalna komunikacija, sodelovanje v različnih skupinah).
- Kontekstualizacija predhodnih osebnih izkušenj.
- Prepoznavanje stereotipnih predstav in sodb, individualnih reakcij v medkulturnih situacijah (obrambni mehanizmi, izolacija, sprejemanje, prilagajanje, integracija, prehod iz etnocentrizma v etnorelativizem).



## 3.3 Podpora načrtu mobilnosti

Na tretji stopnji Euroguidance modela svetovanja za mobilnost naloge svetovalca vključujejo podporo stranki pri razvoju strategij za zmanjšanje tesnobe in stresa, ustvarjanje komunikacije in zagotavljanje informacij. Posredujemo osnovne informacije (Rohrlich, 1993), kot npr. stiki v sili, naslovi, prevoz, nastanitev, prehrana, drugi nasveti o življenju, pa tudi informacije o kulturnih kontaktnih točkah in njihovih storitvah. Svetovalec še naprej dela na sebi in svojih stereotipih, tako da analizira in razmisli o svoji subjektivnosti glede medkulturnih izkušenj.

Svetovalec posreduje informacije, stranka pa jih zbira in sodeluje s svetovalcem. Stranka se ozavešča o svoji subjektivnosti glede medkulturnih izkušenj. Na tej stopnji ima stranka enako nalogo kot svetovalec na drugi stopnji, in sicer, da razvije individualno strategijo za premagovanje medkulturnih težav.

### SVETOVALEC ZA MOBILNOST:

- Podpora stranki pri razvoju taktik za zmanjšanje tesnobe in stresa z uporabo prednosti kulture in individualnega medkulturnega soočanja.
- Vzpostavitev komunikacijskega sistema za spremljanje in ukrepanje v izrednih razmerah.
- Zagotavljanje bistvenih informacij, ki pomagajo zmanjšati tesnobo in stres

ob začetku mobilnosti (kontaktno osebo v sili, naslovi, prevoz, nastanitev, prehrana in ostali nasveti za vsakdanje življenje).

- Zagotavljanje informacij in opozarjanje na prednosti kulturnih stikov, ki lahko olajšajo izkušnjo mobilnosti (umetnost, glasba, ples, kulinarika, narava, šport itd.).
- Delo na posameznih stereotipih glede mobilnosti (analiza in refleksija o osebnem subjektivizmu glede medkulturnih izkušenj).

### STRANKA:

- Razvoj individualne medkulturne strategije za soočanje z morebitnimi težavami.
- Zbiranje bistvenih informacij, ki pomagajo zmanjšati tesnobo in stres zaradi nove izkušnje mobilnosti (kontakti, naslovi, prevoz, nastanitev, prehrana in nasveti za vsakdanje življenje).
- Zbiranje informacij o individualno pomembnih točkah kulturnega stika, ki lahko olajšajo izkušnjo mobilnosti (umetnost, glasba, ples, kulinarika, narava, šport itd.).
- Delo na posameznih stereotipih glede mobilnosti (analiza in refleksija o osebnem subjektivizmu glede medkulturnih izkušenj).



## 3.4 Zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo

Četrta stopnja Euroguidance modela svetovanja za mobilnost je enaka tako za svetovalca kot za stranko in se osredotoča na časovni pregled različnih stopenj mobilnosti v okviru načrta. To lahko poteka v sodelovanju med svetovalcem in stranko ali individualno.

### **SVETOVALEC ZA MOBILNOST:**

- Pregled različnih časovnih okvirov in stopenj mobilnosti.
- Predstavitev veščin za spoprijemanje.

### **STRANKA:**

- Pregled različnih kronoloških stopenj mobilnosti.



## 3.5 Spremljanje med mobilnostjo

Spremljanje je v Euroguidance modelu svetovanja za mobilnost povezano predvsem s psihološkimi vidiki medkulturnih izkušenj. Stranka se mora postaviti v svoj novi položaj do drugih, razviti občutek pripadnosti, ponovno ovrednotiti percepcije in stereotipe o drugih. Poleg tega mora razviti svojo strategijo spoprijemanja z medkulturnimi težavami in po potrebi vzpostaviti stik za pomoč ali nasvet s svetovalcem za mobilnost ali mentorjem. Svetovalec nudi podporo med prilagajanjem, kriznimi dogodki, prehodi ali drugimi situacijami v okviru kulturnih interakcij, kot tudi pomaga stranki pri razvijanju občutka pripadnosti novemu okolju. Svetovalec tudi zbira podatke o svetovanju glede mobilnosti.

Svetovalec ponovno oceni svoje znanje in veščine, potrebne za svetovanje o mobilnosti.

### **SVETOVALEC ZA MOBILNOST:**

- Po potrebi podpora in spremljanje stranke v obdobju prilagajanja, krize, prehodov ali drugih situacij v medkulturnem kontekstu.
- Zbiranje podatkov o svetovanju za mobilnost strank.
- Pomoč stranki pri razvoju občutka pripadnosti v novem okolju.
- Samovrednotenje kompetenc in sposobnosti, ki so pomembne pri svetovanju za mobilnost.

#### **STRANKA:**

- Postavljanje sebe v situacijo medkulturne imerzije (iskanje svojega novega položaja v razmerju do drugega).
- Sodelovanje v skupinskih dejavnostih za razvoj občutka pripadnosti.
- Preoblikovanje predstav in stereotipov o drugem.
- Kontaktiranje svetovalca ali mentorja za pomoč ali nasvet.
- Razvoj individualne strategije za medkulturno soočanje.



## **3.6 Ovrednotenje in uporaba pridobljenih izkušenj po mobilnosti**

Na zadnji stopnji Euroguidance modela svetovanja za mobilnost svetovalac reflektira, analizira in uporabi svoje delo, vključno z ozaveščanjem in spodbujanjem prednosti mobilnosti. Svetovalac naj si vzame dovolj časa za refleksijo in zagotovi povratne informacije že na začetku mobilnosti, da tako omogoči stalne izboljšave.

Stranka analizira svojo izkušnjo mobilnosti, vključi medkulturne izkušnje v svoje osebno življenje in domače okolje. Če je mogoče, naj svoje mednarodne izkušnje prenese tudi naprej drugim potencialnim udeležencem mobilnosti. Na tej stopnji je vidna tudi povezava med mobilnostjo in kariero. Pridobljene učne izkušnje naj bi se uporabile pri nadaljnjem študiju, zaposlitvi ali v osebem življenju.

#### **SVETOVALEC ZA MOBILNOST:**

- Kritična analiza procesa mobilnosti.
- Diseminacija izkušenj.
- Ovrednotenje novo pridobljenega zna-

nja za večjo ozaveščanje drugih o prednostih mobilnosti.

- Raziskave, predstavitev dobrih praks ali članki v strokovnih revijah.

#### **STRANKA:**

- Analiza izkušnje mobilnosti.
- Ovrednotenje novo pridobljenega znanja v osebem kontekstu, pri nadaljnjem študiju ali zaposlitvi.
- Vključevanje medkulturnih izkušenj v življenjske izkušnje posameznika.
- Razvoj strategije soočanja za vključitev mobilnosti v domače okolje.
- Diseminacija lastnih izkušenj drugim potencialnim udeležencem mobilnosti.
- Socialna, kulturna in poklicna integracija v domači državi se razlikuje glede na trajanje mobilnosti. Stranka si mora po prihodu iz mobilnosti v tujini dati čas, da se navadi na vrnitev v domače okolje.

# 4

## Kakovost pri svetovanju za mobilnost

**Evropska listina kakovosti za mobilnost** se osredotoča na kvalitativne vidike mobilnosti in je referenčni dokument za študijske izmenjave. Listina je namenjena organizacijam, ki so odgovorne za študij v tujini in nudijo svetovanje mladim in odraslim glede mobilnosti za izobraževanje, ali druge namene, s katerimi krepijo svoj osebni in strokovni razvoj. Listina opredeljuje 10 prostovoljnih načel, ki so prilagodljiva glede na potrebe in posebnosti posamezne mobilnosti. Listina je osnovni referenčni dokument, ki upošteva nacionalne razmere in pristojnosti držav članic. Kljub temu, da so navodila namenjena predvsem mobilnosti za izobraževanje, pa jih lahko uporabimo tudi pri ostalih vrstah mobilnosti.

1. Nasveti in informacije: na vseh ravneh zagotoviti enak dostop do zanesljivih virov informacij, nasvetov in pogojev udeležbe na mobilnosti.
2. Pred začetkom mobilnosti je treba pripraviti načrt učenja, upoštevati jezikovno pripravo, predstaviti cilje in predvidene rezultate učenja ter način doseganja rezultatov.
3. Individualizacija: Mobilnost zaradi izobraževanja in usposabljanja bi morala kar najbolj ustrezati osebni učni poti, usposobljenosti in motivaciji udeležencev ter le-te razvijati ali dopolnjevati.
4. Predhodna splošna priprava udeležencev je priporočljiva in bi morala ustrezati njihovim individualnim potrebam.
5. Jezikovno znanje je pomembno za uspešno učenje, medkulturno sporazumevanje in boljše razumevanje kulture države gostiteljice.
6. Logistična podpora: informacije in pomoč glede potovanja, zavarovanja, prijave bivališča in dovoljenja za delo, socialnega varstva itd.
7. Mentorstvo: namenjeno svetovanju

udeležencem in kot pomoč pri njihovem uspešnem vključevanju v okolje gostiteljice, vloga stalne kontaktne točke pri zagotavljanju pomoči.

8. Priznavanje: Če je študijsko obdobje v tujini ali napotitev v tujino sestavni del formalnega študija ali usposabljanja, bi moralo biti to navedeno v načrtu učenja, udeležencem pa bi morala biti zagotovljena pomoč, ki bo olajšala pridobivanje priznavanja.
9. Ponovna vključitev in vrednotenje: Udeležencem bi bilo treba ob vrnitvi v matično državo, zlasti po daljši odsotnosti, svetovati, kako uporabiti v tujini pridobljeno usposobljenost in znanje.
10. Obveznosti in dolžnosti.

Priročnik o kakovosti pri mobilnosti v izobraževanju (**Handbook on Quality in Learning Mobility**) z napotki glede organizacije projektov učne mobilnosti mladih je okvir kakovosti za učno mobilnost. Predstavlja 22 načel mobilnosti, ki so reflektivni pripomoček za zagotavljanje kakovosti mobilnosti, in 119 kazalnikov kakovosti pri doseganju učnih rezultatov projekta.

Svetovalci morajo dobro poznati svetovalni proces, da lahko ustrezno podpirajo svoje stranke in zagotovijo kakovostno svetovanje za mobilnost. V nadaljevanju predstavljamo primere kakovostnega pristopa k svetovanju za mobilnost.

Kakovostni pristop k svetovanju za mobilnost se ne sklicuje na obstoječe modele

(ISO, EFQM, Matrix itd) in temelji na delu Marca Chassota (Swiss conference of vocational, university and careers guidance managers). Svetovanje za mobilnost se v tem okviru ne osredotoča na organizacijske vidike, ki jih svetovalci za mobilnost potrebujejo za zagotavljanje storitev. Izkušnja mobilnosti je iz vidika posameznika vedno proces in ne le storitev, ki jo je treba oceniti. To je pogosto težko, saj mobilnost krepi predvsem prečne kompetence. Kako oceniti samozavest, prilagodljivost, obvladovanje stresa in odprtost?

Svetovallec za mobilnost mora razumeti osnovne mehanizme in kakovostni pristop, da lahko izvede oceno. Ovrednotenje svetovanja za mobilnost se izvaja predvsem kvantitativno glede na število opravljenih svetovalnih razgovorov in informiranj. Spletne strani so prav tako pomemben vir pridobivanja informacij glede mobilnosti. Toda to nam ne pove veliko o kakovosti in vplivu svetovanja na končno odločitev posameznika ali na samo mobilnost. Poleg tega predvsem pri individualni mobilnosti nekateri nasvete glede mobilnosti upoštevajo tudi pozneje.

Kako pri svetovanju za mobilnost upoštevati tudi kakovostni vidik? Pomembno je ugotoviti, če in kako se mobilnost promovira kot del programov usposabljanja in poklicne integracije. To bi lahko raziskovali z opazovanjem osebnega razvoja (neodvisnost, prilagodljivost, jezikovne spretnosti) ali z raziskovanjem poklicne integracije in študijskih programov.







**Ocena projekta mobilnosti z vidika svetovalca za mobilnost** pomeni oceno:

- motivacije in zavzetosti strank ter njihove ustreznosti za mobilnost;
- dejstva, ali imajo mladi podporo družine ali ne;
- sposobnosti za improvizacijo, neodvisnost, zrelost, sposobnost premaganja stereotipov, jezikovne kompetence, radovednost itd.;
- izvedljivosti projekta (stroški, praktične in administrativne podrobnosti, časovni okvir itd.);
- tveganj, ki jih prinaša vsaka mobilnost;
- glavne pridobitve vsakega programa.

Kakovost svetovanja za mobilnost je pomembno oceniti z izvajanjem kakovostnega procesa za svetovalce. S kakovostnim procesom opredelimo svetovanje za mobilnost in zagotavljamo boljšo prepoznavnost svetovanja. Postopki niso

dolgotrajni, vendar omogočajo oceno opravljene storitve. Svetovalci se tako odmaknejo od svojega dela, ga redno preučujejo in razpravljajo o njem s svojimi poklicnimi kolegi.

Euroguidance mreža med drugim promovira tudi kakovostni vidik svetovanja za mobilnost s pristopom, ki je del širšega okvira kakovostnih raziskav za profesionalizacijo kariernih svetovalcev na mednarodni ravni.

Relevantni standardi svetovanja za mobilnost so sklicevanje na model, psihološki vidiki, družbeni vidiki in mreženje. Vsak standard ima določeno število kazalnikov, ki so bili oblikovani s stališča samoocene in svetovalcu za mobilnost omogočajo analizo praks, odločitev o stališčih glede določene zadeve in hkrati naslovijo tudi potrebo po nadaljnjem usposabljanju.



## 4.1 Sklicevanje na model

Sklicevanje na Euroguidance model svetovanja za mobilnost omogoča svetovalcem, da zagotovijo kakovostno svetovanje za mobilnost, ki vključuje poznavanje stopenj mobilnosti, priprave na mobilnost in spremljanje kot tudi posebnosti medkulturnih elementov.

Svetovalec se sklicuje na teoretični model in poveže teorijo s prakso svojega svetovanja za mobilnost. Poleg tega mora svetovalec opraviti samorefleksijo in samoanalizo. Sposobnost svetovalca, da se sklicuje na teoretični model, ocenjuje naslednja shema.

	opravljeno	delno opravljeno	v delu	načrtovano	ni izvedljivo
Pridobljeno znanje svetovalca potrjujejo formalna potrdila.					
Povezava med teorijo svetovanja za mobilnost in prakso: spodobnost prenosa pridobljenega znanja v prakso in razlaga povezave.					
Sposobnost samorefleksije: reflektivna analiza različnih stopenj procesa, ki se nadaljuje ali po potrebi prilagodi.					
Poznavanje teorij, ki vplivajo na posameznikove izbire.					



## 4.2 Psihološki vidiki

Svetovanje za mobilnost upošteva psihološke dejavnike, ki so značilni za posameznika in skupine. Svetovalec za mobilnost dobro pozna tehnike izvedbe svetovalnega razgovora, kot so sposobnost poslušanja, analiza vprašanj, preoblikovanje vprašanj, empatija in nena vezanost.

Pomembno je tudi dobro poznavanje pripomočkov za ocenjevanje, procesa izbire, načel motivacije, osebne predstavitve in skupinske dinamike. Hkrati zna poudariti interese, oceniti motivacijo in jasno določiti svoj položaj, lastne predstave in vrednote.

### **POZNAVANJE TEHNIKE VODENJA SVETOVALNEGA RAZGOVORA**

Svetovanje za mobilnost se odvija v individualnem razgovoru, med katerim svetovalec v varnem, empatičnem okolju poglobljeno analizira vprašanja in potrebe stranke. Preoblikovanje zahteve zagotavlja jasno razumevanje potreb stranke.

### **POZNAVANJE TEHNIKE MOTIVACIJE**

Svetovanje za mobilnost se zagotavlja tudi v skupinskih dejavnostih, med katerimi svetovalec dela na predstavah posameznikov v povezavi z medkulturnimi izmenjavami. Poznavanje skupine omogoča prosto izražanje mnenj in medsebojno izmenjavo.



## POZNAVANJE PRIPOMOČKOV ZA OCENJEVANJE

Svetovalec dobro pozna pripomočke za ocenjevanje in medosebne elemente, ki pomagajo zagotoviti prilagojeno svetovanje. Svetovanje za mobilnost uporablja pripomočke za ocenjevanje, da izpostavi interes, kompetence in sposobnosti prilagajanja posameznikov. Hkrati omogočajo tudi oceno motivacije posameznika, da se odloči za izkušnjo mobilnosti in se je kasneje tudi udeleži.

## POZNAVANJA PROCESA IZBIRE

Svetovanje za mobilnost temelji na poznavanju procesa izbire. Svetovalec se zaveda korakov pri izbiri in psiholoških vidikov pri doživljanju posameznikov med mobilnostjo.

Sposobnost svetovalca, da se sklicuje na psihološke vidike ocenjuje naslednja shema.

	opravljeno	delno opravljeno	v delu	načrtovano	ni izvedljivo
Dobro poznavanje tehnik svetovalnega razgovora.					
Dobro poznavanje načel motivacije.					
Poznavanje pripomočkov za ocenjevanje z uporabo določenih standardov.					
Poznavanje mehanizmov, ki vplivajo na posameznikove izbire.					
Sposobnost opisa svojih predstav in jasnega izražanja svojih vrednot.					
Sposobnost pojasnjevanja vedenjskih razlik, ki omogočajo naslavljanje potreb strank.					



## 4.3 Družbeni vidiki

Svetovanje za mobilnost je sposoben razlikovati med ciljnim skupinami in predstavniki skupin, upošteva generacijski in družbeni kontekst posameznikov. Poleg tega pozna potrebe svojih strank (mladina, zaposleni, starejši itd.) in si pri svojem delu prizadeva za pristop brez stereotipov.

### SPOSOBNOST RAZLIKOVANJA

Svetovanje za mobilnost lahko prilagodimo, tako da odraža raznolikost ciljne skupine in hkrati ohranja pristop brez stereotipizacije. Svetovalec ima jasne družbene predstave in spodbuja nevtralen pristop, ki spoštuje razlike in različnost.

Sposobnost svetovalca, da se sklicuje na družbene vidike ocenjuje naslednja shema.

### POZNAVANJE GENERACIJSKEGA KONTEKSTA

Svetovanje za mobilnost lahko prilagodimo generacijskemu kontekstu posameznikov, ki jih zanima mednarodna mobilnost in izmenjava. Svetovalec pozna mikrokulturo mladih in se zaveda trendov, povezanih z izkušnjami mobilnosti.

### SPOSOBNOST PERSONALIZACIJE

Svetovanje za mobilnost upošteva tudi posameznikovo situacijo v njegovem družbenem in kulturnem kontekstu. Zaveda se družbenih predstav v različnih okoljih in spodbuja individualno obravnavo stranke.

	opravljeno	delno opravljeno	v delu	načrtovano	ni izvedljivo
Poznavanje družbenih skupin glede na sociološki model.					
Sposobnost umestitve strank v njihovo kulturo in upoštevanje stopnje v individualnem razvoju.					
Sposobnost upoštevanja družbenih in kulturnih stereotipov.					
Sposobnost razvoja ustreznih vedenjskih vzorcev v delovnem in ostalem okolju.					



## 4.4 Informacije

Svetovanje za mobilnost temelji na zanesljivih in ažurnih informacijah, ki jih zagotavljamo strankam po različnih informacijskih kanalih. Zagotavljanje informacij je treba prilagoditi različnim strankam.

Svetovalec za mobilnost mora dobro poznati informacijske in komunikacijske tehnologije ter njene posebnosti. Svoje znanje osvežuje s stalnim izobraževanjem in izkušnjami osebne mobilnosti.

	opravljeno	delno opravljeno	v delu	načrtovano	ni izvedljivo
Sposobnost uporabe informacijske in komunikacijske tehnologije, informiranja in svetovalnih pripomočkov.					
Sposobnost uporabe informacijske in komunikacijske tehnologije za oblikovanje, ustvarjanje in širitev informacij.					
Sposobnost povzemanja in prilagajanja informacijskih orodij za potrebe različnih ciljnih skupin (jezik, kanal, raven, oblika, slog itd.).					
Sposobnost oblikovanja informacij prilagojenih različnim uporabnikom.					
Pridobitev osebne izkušnje mobilnosti, ki okrepi lastno strokovno poznavanje področja (študijski obisk, delovna praksa itd.).					
Dobro jezikovno znanje, ki omogoča dostop do strokovnih informacij in mreženje.					

Hkrati mora zagotavljati zanesljive, ažurne in relevantne informacije. Kontinuirano zbiranje izkušenj sčasoma postane tudi nabor strokovnega znanja.

### **NADZOR INFORMACIJ**

Svetovanje za mobilnost temelji na poglobljenem poznavanju informacij, ki predstavljajo osnovo strokovnega znanja svetovalca.

### **UPRAVLJANJE Z INFORMACIJAMI**

Informacije je treba posodabljati, biti morajo zanesljive. Z informacijami upravlja-

mo tako, da jih lahko delimo tudi z najnovejšimi tehnološkimi orodji. Svetovalec dobro pozna nove informacijske in komunikacijske tehnologije.

### **PRENOS INFORMACIJ**

Informacije se prenašajo po ustreznih komunikacijskih kanalih. Prenos informacij temelji na poznavanju komunikacijskih kanalov in tudi strankam omogoča lažji dostop.



# 5

## Evropske pobude in primeri dobre prakse

Mobilnost občutno prispeva k razvoju pomembnih spretnosti, kot so sposobnost komunikacije, prilagodljivost ali radovednost. Evropske pobude, ki podpirajo in spodbujajo mobilnost, in nekatere dobre prakse vseživljenjske karijerne orientacije bomo predstavili v nadaljevanju.

**Erasmus+** je program, ki podpira izobraževanje, usposabljanje, mlade in šport v Evropi, saj omogoča posameznikom učenje, usposabljanje in raziskovanje s pomočjo mobilnosti. Statistike prikazujejo razvoj in porast mobilnosti: **Erasmus+ letno poročilo** (2022) navaja, da je med leti 1987 in 2021 je v Erasmus+ programu sodelovalo več kot 12,5 milijonov udeležencev.

Raziskava o učinkih Erasmus+ programa v visokem šolstvu (**Erasmus+ higher education impact study** in **Erasmus+ higher education impact study: Factsheet**, 2019) na podlagi več kot 77.000 odgovorov udeležencev preučevala razvoj njihovih stališč in osebnostnih značilnosti, tako pa ovrednotila učinek Erasmus+ mobilnosti

na zaposlene, študente in visokošolske ustanove. Pomembni so vplivi na:

- Samozavest (zaupanje v svoje odločitve in zmožnost soočanja s stresom in izzivi).
- Ciljna naravnost (zmožnost postavljanja in doseganja ciljev).
- Kulturna odprtost (pripravljenost izpostaviti se novim kulturam in izkušnjam).
- Socialna odprtost (ekstraventiranost, družabnost, pripravljenost za spoznavanje novih ljudi).

Vedno več mladih se udeležuje Erasmus+ mobilnosti za pridobivanje dragocenih delovnih izkušenj v tujini. Vsak tretji mlajši udeleženec mobilnosti prihaja iz nepriviligiranega okolja. Pet let po zaključku šolanja je brezposelnost mladih, ki so se izobraževali ali usposabljali v tujini, 23% nižja od njihovih kolegov brez izkušnje mobilnosti. Nekdanji Erasmus+ udeleženci hitreje najdejo zaposlitev. Vsakemu tretjemu udeležencu mobilnosti ponudijo delovno mesto v podjetju. Trije od štirih študentov so potrdili, da



je mobilnost v tujini pozitivno vplivala na njihovo prvo zaposlitev (80% jih je našlo zaposlitev v prvih treh mesecih po diplomi), vsak deseti pa je ustanovil svoje podjetje.

Erasmus+ študenti med mobilnostjo v tujini se pogosto odločijo, kaj želijo početi v svojem življenju. Več kot 70% jih je po prihodu domov potrdilo, da bolj razumejo, kaj želijo početi v svoji prihodnji karieri. Med mobilnostjo v tujini so se srečali z novimi metodami učenja in poučevanja, hkrati pa se osredotočajo na višje ravni izobraževanja precej bolj kot študenti brez izkušnje mobilnosti.

Erasmus+ študenti okrepijo kompetence za zaposljivost in socialno kohezijo. Devet od desetih študentov je potrdilo, da so bolj prilagodljivi, sposobni sodelovati s predstavniki drugih kultur, imajo boljše komunikacijske kompetence in kompetence reševanja težav. Več kot polovica

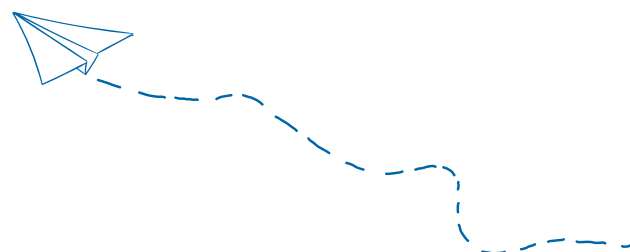


jih je nadgradila svoje digitalne kompetence. Pridobljene kompetence uporabljajo pri svojem delu. Pomemben je tudi učinek na osebni razvoj, družbeno angažiranost in odprtost do ostalih kultur.

Erasmus+ mobilnost akademskega osebja pa med drugim izboljša tudi poučevanje in učenje (kar 43% začne uporabljati vsaj eno novo inovativno metodo poučevanja, so bolj povezani s trgom dela).

Prav tako tudi starejša **Erasmus raziskava o učinkih mobilnosti na spretnosti in zaposljivost študentov** (2014) med drugim izpostavlja:

- Krepitev zaposljivosti je vedno bolj pomembna za Erasmus+ študente, kot tudi pridobivanje novih priložnosti in potencialno sodelovanje v prihodnosti.
- Prenosljiva znanja in spretnosti, pomembna za delodajalce, se okrepijo med mobilnostjo v tujini.
- V povprečju 92% delodajalcev išče prenosljiva znanja in spretnosti, poleg poznavanja delovnega področja (91%) in relevantnih delovnih izkušenj (78%).
- Erasmus študentje lažje najdejo svojo prvo zaposlitev in krepijo svoj karierni razvoj.





# 5.1 Primeri pripomočkov in usposabljanj Euroguidance centrov

Da bi lahko zagotovili kakovostno svetovanje za mobilnost, bi morali biti tudi svetovalci vključeni v mobilnosti. Pomen krepitve kompetenc kariernih svetovalcev tudi v okviru mobilnosti so poudarili tudi na mednarodni konferenci International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) “**Career Guidance for Inclusive Society**” (2019) saj svetovanje za mobilnost spodbuja tudi aktivno državljanstvo in vključenost.

## **ACADEMIA: KREPITEV KOMPETENC KARIERNIH SVETOVALCEV Z MEDNARODNO MOBILNOSTJO**

**Academia** podpira cilje mreže Euroguidance, saj ponuja mednarodne mobilnosti za karierne svetovalce na področju zaposlovanja in izobraževanja z evropskim programom Erasmus+, kar prispeva h krepitvi evropske dimenzije v vseživljenjski karierni orientaciji s profesionalnim mreženjem, promocijo mobilnosti in strokovnim usposabljanjem.

Academia od leta 1995 prispeva k mreženju in mednarodni mobilnosti kariernih svetovalcev v Evropi. Mreža evropskih partnerjev (Euroguidance centrov in partnerskih organizacij), ki združujejo strokovnjake iz različnih nacionalnih agencij,

ministrstev, zavodov za zaposlovanje, kariernih centrov in strokovnih združenj, vsako leto pripravi ponudbo krajših študijskih obiskov v evropskih državah za karierne svetovalce.

Academia usposabljanja v multikulturnih skupinah v eni izmed evropskih držav so praktično usmerjena z diskusijami, delavnicami in obiski uradov za delo, zavodov za zaposlovanje, kariernih centrov, šol in ostalih organizacij na področju vseživljenjske karierne orientacije. Na usposabljanjih so predstavljene različne teme: delo z ranljivimi skupinami, vloga svetovanja v procesu ovrednotenja kompetenc, metodologija svetovanja na daljavo, namen, poklicna identiteta svetovalcev, delo s partnerji na področju vseživljenjske karierne orientacije, prehod med študijem in trgom dela, karierno svetovanje na prehodu na trg dela in druge relevantne teme na področju vseživljenjske karierne orientacije v Evropi.

Euroguidance Slovenija sodeluje v projektu Academia od leta 2008 kot organizacija gostiteljica evropskih kariernih svetovalcev, v letu 2010 smo prvič tudi slovenskim kariernim svetovalcem ponudili usposabljanje v tujini. Sodelujoči karierni svetovalci so poudarili med drugim tudi, da imajo boljše poznavanje trga dela, karierne orientacije, izobraževanja v določeni



državi in hkrati Evropi, večjo samozavest pri vsakdanjem delu in nadaljnji udeležbi na podobnih izobraževanjih (v tujini in doma).

Academia študijski obiski krepijo izmenjavo dobrih praks in pripomočkov med evropskimi kariernimi svetovalci, podpirajo njihovo mobilnost in jim pomagajo pri zagotavljanju boljšega informiranja in svetovanja glede izobraževanja in usposabljanja v Evropi. Poleg tega, da krepijo svoje poklicne kompetence in kompetence za svetovanje za mobilnost, se vzpostavijo tudi formalne in neformalne profesionalne mreže in sodelovanja med evropskimi kariernimi svetovalci.

Dodatne vrednosti so tudi v spoznavanju sistemov vseživljenjske karierne orientacije v Evropi, krepitvi sposobnosti razumevanja specifičnih tematik svetovalnega dela, zmožnosti primerjave in razumevanja praks in izzivov vseživljenjske karierne orientacije. Poleg tega poglobijo znanje o karierni orientaciji v državi gostiteljici, boljše razumejo učenje v multikulturnem okolju in imajo možnost uporabe tujega jezika v profesionalnem okolju in sodelovanje v diskusijah.

## **EUROGUIDANCE ČEZMEJNI SEMINARJI (CROSS BORDER SEMINARS)**

**Euroguidance čezmejni seminarji** združujejo karierne svetovalce, oblikovalce politik, strokovnjake in druge praktike, ki delujejo na področju vseživljenjske karierne orientacije, iz različnih evropskih držav, da izmenjajo svoje strokovno znanje in inovativne prakse. Strokovnjaki na

dvodnevnem seminarju vodijo tematske delavnice o aktualnih evropskih temah in metodah svetovanja.

Iniciativa se je začela leta 2005, ko so se centri Euroguidance iz treh sosednjih držav (Avstrije, Češke in Slovaške) odločili združiti moči in zbrati strokovnjake, da bi razpravljali o trenutnih trendih in pomembnih temah na področju karierne orientacije. V zadnjih letih je vse več nacionalnih centrov Euroguidance prepoznalo pomen mreženja in izmenjave praktičnih orodij ter svetovalnih metod, tako da redno sodelujejo na čezmejnih seminarjih Avstrija, Hrvaška, Češka, Nemčija, Madžarska, Poljska, Portugalska, Latvija, Srbija, Slovaška in Slovenija.

V okviru čezmejnih seminarjev pripravimo tudi **zbornike** nacionalnih raziskav in strokovnih prispevkov strokovnjakov, ki vodijo delavnice.

## **EUROGUIDANCE SPLETNI SEMINARJI**

Mreža Euroguidance je pripravila več **spletnih seminarjev** s priznanimi evropskimi strokovnjaki, ki se osredotočajo na različne tematike mobilnosti in vseživljenjske karierne orientacije kot so zelena karierna orientacija, spletno svetovanje, Europass portal in orodja, svetovanje za migrante; med drugim tudi spletni seminar Euroguidance Srbija "*Adjustment Phases during the Mobility Process*". V video galeriji na Euroguidance spletni strani pa si lahko ogledate tudi več **filmov** s tematiko svetovanja za mobilnost.

## EUROGUIDANCE PRIMERI DOBRIH PRAKS

**Primeri dobrih praks** vseživljenjske karijerne orientacije v Evropi predstavljajo metode, tehnike, modele, procese ali učinkovito svetovanje različnim ciljnim skupinam.

## KRATKI OPISI SISTEMOV VSEŽIVLJENJSKE KARIERNE ORIENTACIJE

**Kratki opisi sistemov vseživljenjske karijerne orientacije** nudijo vpogled na organiziranost vseživljenjske karijerne orientacije v državah članicah.

## SPLETNA PLATFORMA DINAMO ZA USPOSABLJANJE O MOBILNOSTI V KARIERNI ORIENTACIJI

Euroguidance centri so razvili nekatere pripomočke za usposabljanje kariernih svetovalcev o mobilnosti. Razvoj kompetenc svetovanja za mobilnost naslavlja tudi nekatera modularna usposabljanja.

Euroguidance Francija pripravlja **spletno platformo DINAMO** kot prosto dostopno in brezplačno usposabljanje, ki temelji na sodelovanju in samoizobraževanju. Glavni namen platforme je podpora razvoja kompetenc kariernih svetovalcev glede evropske dimenzije v vseživljenjski karierni orientaciji.

**DINAMO** (Discocer, INform, Accompany Support, Mobility, Orientation) vključuje 4 module, ki podpirajo in usposabljajo karijerne svetovalce pri njihovih vsakdanjih praksah:

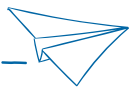
- Predstavitev izzivov mobilnosti.
- Uporaba evropskih orodij za promocijo mobilnost (ECTS, Erasmus+, Europass itd.).
- Predstavitev različnih oblik mobilnosti v različnih življenjskih obdobjih.
- Razvoj svetovanja za mobilnost za karijerne svetovalce.

Vsak modul vsebuje teoretični in praktični del z ilustracijami, konkretnimi primeri, viri in testi. Usposabljanje je na voljo v francoščini, sklop Mobilnost in karierno svetovanje pa tudi v angleščini. Usposabljanje je prilagojeno posamezniku, omogoča pregled in učenje glede na želje in razpoložljivost uporabnika. Na voljo je tudi forum za razprave, ki omogoča pogovor med kariernimi svetovalci in Euroguidance strokovnjaki.

## EUROGUIDANCE E-UČENJE O EUROPASS PORTALU ZA KARIERNE SVETOVALCE IN SVETOVALNE DELAVCE

Euroguidance in Europass centri Slovenije, Nemčije, Hrvaške, Francije in Latvije smo pripravili brezplačno **e-učenje o Europass portalu** v angleškem jeziku, ki je interaktivno poglobljeno usposabljanje o številnih možnostih, ki jih ponuja Europass portal.

E-učenje predvidoma traja 12 ur in je namenjeno kariernim svetovalcem na področju zaposlovanja in izobraževanja, učiteljem, mladinskim delavcem in vsem, ki se ukvarjate s karierno orientacijo ter želite okrepiti poznavanje Europassa kot pripomočka pri svetovalnem delu.



## 5.2 Evropske pobude za podporo mobilnosti

**Evropska solidarnostna enota** podpira mlade (18 do 30 let), da sodelujejo v projektih prostovoljstva, pripravništva ali zaposlitve, ki koristijo skupnostim bodisi v domači državi ali v tujini. Tovrstno sodelovanje navdihuje in krepi samozavest ter daje priložnost za spremembe na bolje in hkrati razvoj kompetenc.

**Shema zaposlitvene mobilnosti** (EURES TMS – Targeted Mobility Scheme) pomaga državljanom Evropski uniji pri iskanju dela v drugi državi članici Evropski uniji, na Norveškem ali Islandiji, delodajalcem pa pomaga pri iskanju motiviranih in usposobljenih sodelavcev. Namen projekta je tudi podpora trajnostnemu zaposlovanju in mobilnosti v Evropski uniji s kakovostnim zaposlovanjem z zanesljivimi delovnimi pogoji. V okviru sheme zaposlitvene mobilnosti lahko ob izpolnitvi pogojev iskalci zaposlitve ali delodajalci zaprosijo tudi za finančno podporo. Kandidati lahko z namenom povečanja možnosti zaposlitve v tujini oddajo vlogo za povrnitev stroškov za: jezikovni tečaj, priznavanje izobrazbe, potne stroški za zaposlitveni razgovor, stroške selitve ob zaposlitvi in stroške selitve družinskih članov, dodatno pomoč za posebne okoliščine kandidata. Delodajalcem pa omogoča finančno podporo pri integraciji kandidatov iz držav članic Evropske unije, Islandije ali Norveške v novo delovno okolje.

**Evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (ESCO)** je večjezična evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev. Klasifikacija ESCO opredeljuje in razvršča spretnosti, kompetence, kvalifikacije in poklice, ki so relevantni za trg dela ter sisteme izobraževanja in usposabljanja Evropske unije ter sistematično prikazuje razmerja med različnimi koncepti.

**Europass** je sklop spletnih orodij in informacij, ki pomagajo na izobraževalni ali poklicni poti, saj omogoča učinkovito predstavitev lastnih spretnosti in kvalifikacij med študijem na začetku poklicne poti kot pri iskanju novih kariernih izzivov. Z njegovo pomočjo lahko v celoti izkoristite svoj potencial in poiščete priložnosti v Evropi, ki ustrezajo vašim spretnostim in izkušnjam. Tako boste lažje razmislili o svojih spretnostih in izkušnjah, bolje boste obveščeni o za vas ustreznih izobraževalnih in poklicnih priložnostih v Evropi, lažje sestavili življenjepis in spremno pismo s predlogami, ki jih lahko urejate, dobili informacije o delu in izobraževanju v Evropi. Europass omogoča pripravo življenjepisa in spremnega pisma s predlogami, ki jih je možno urejati, informacije o delu in izobraževanju v Evropi ter povezave do ustreznih podpornih mrež.

**Europass Slovenija** skrbi za koordinacijo vseh dejavnosti v zvezi z dokumenti

Europass. Predstavlja prvo točko za vsakogar, ki bi o pobudi Europass želel izvedeti več. Poglavitne dejavnosti Nacionalnega centra Europass Slovenija so zagotavljanje dostopnosti dokumentov Europass, koordinacija nacionalnih partnerjev pri uveljavljanju dokumentov Europass ter promocija Europass in dokumentov Europass.

**Evropsko ogrodje kvalifikacij (EOK)** je 8-stopenjski okvir oblikovan na osnovi učnih dosežkov, ki zajema vse kvalifikacije ter omogoča razumevanje in primerjavo različnih nacionalnih ogrodij kvalifikacij. Prispeva k boljši preglednosti, primerljivosti in prenosljivosti kvalifikacij posameznikov ter omogoča primerjavo

kvalifikacij iz različnih držav in ustanov. EOK zajema vse vrste in vse ravni kvalifikacij, razvrstitev po učnih izidih pa pojasnjuje, kaj oseba zna, razume in je sposobna narediti. Raven se povečuje s stopnjo usposobljenosti: 1 je najnižja, 8 pa najvišja raven. EOK je poleg tega tesno povezan z nacionalnimi ogrodji kvalifikacij in omogoča celovit pregled nad vsemi vrstami in ravni kvalifikacij v Evropi, ki so vse bolj dostopne tudi prek podatkovnih baz. Orodje pripomore k mednarodni mobilnosti študentov in zaposlenih ter prispeva k vseživljenjskemu učenju v Evropi.

**Slovensko ogrodje kvalifikacij (SOK)** predstavlja enotni sistem kvalifikacij v





Sloveniji za razvrščanje kvalifikacij na 10 ravni glede na učne izide. SOK je namenjen vsem, ki se želijo seznaniti z raznoliko izbiro izobrazb in kvalifikacij v Sloveniji, kakor tudi preveriti medsebojno primerljivost različnih kvalifikacij. Preko SOK je prav tako mogoče preveriti, katero raven v evropskem ogrodju kvalifikacij (EOK) oz. evropskem ogrodju visoko šolskih kvalifikacij (EOVK) dosega posamezna izobrazba ali kvalifikacija.

**EURES** (EUropean Employment Services) je omrežje javnih služb za zaposlovanje ter njihovih nacionalnih članov in partnerjev v državah Evropske unije ter Švice, Islandije, Lihtenštajna in Norveške. EURES koordinira Evropska komisija, Direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. V okviru Euresa delujejo svetovalci, ki zagotavljajo svetovanje in posredovanje zaposlitev na evropskem trgu dela ter informacije o življenju in delu tako iskalcem zaposlitve kot tudi delodajalcem.

**ENIC-NARIC** center je v skladu z Lizbonsko konvencijo ustanovljen nacionalni informacijski center za priznavanje kvalifikacij, pristojen za vrednotenje in priznavanje izobraževanja v Sloveniji. V centru zbirajo in posredujejo informacije o slovenskem šolskem sistemu in tujih šolskih sistemih posameznih držav, vodijo postopke in izdajajo mnenja o izobrazbi v skladu z Zakonom o vrednotenju in priznavanju izobraževanja ter svetujejo in informirajo posameznike in institucije o slovenskem in tujem izobraževanju. ENIC-NARIC sta mreži informacijskih centrov, ki se na nacionalni ravni ukvarjajo s priznavanjem izobraževanja. Mreža

ENIC (European Network of Information Centres) povezuje informacijske centre držav, vključenih v Svet Evrope in UNESCO/CEPES, mreža NARIC (National Academic Recognition Information Centres) pa deluje na pobudo Evropske komisije in jo sestavljajo informacijski centri držav članic Evropske unije in nekaterih drugih držav.

**Eurodesk** nudi informacije o evropskih priložnostih za mlade glede mobilnosti, mladinske politike Evropske unije, aktivne participacije mladih v družbi in aktivnosti za spodbujanje ustvarjalnosti ter inovativnosti mladih (npr. prostovoljstvo, izmenjave, študij in pripravništvo v tujini).

**Eurydice** mreža zagotavlja bogat vir informacij s podrobnimi opisi in pregledi nacionalnih izobraževalnih sistemov. Eurydice je pobuda Evropske komisije in držav članic za podporo evropskemu sodelovanju na področju izobraževanja od leta 1980. Eurydice je mreža nacionalnih točk v državah, ki sodelujejo v programu Erasmus+ (države Evropske unije, Albanija, Bosna in Hercegovina, Severna Makedonija, Islandija, Liechtenstein, Črna Gora, Norveška, Srbija, Švica in Turčija).

**EURAXESS - Researchers in Motion** je evropska iniciativa, ki zagotavlja praktične informacije in podporo raziskovalcem. Poleg tega omogoča mobilnost raziskovalcev in karierni razvoj s spodbujanjem znanstvenega sodelovanja med Evropo in svetom.



# Viri in literatura

## Euroguidance Slovenia:

<https://www.ess.gov.si/en/partners/euroguidance-network>

## Guidance system in Slovenia:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-slovenia>

## Academia, a European exchanges for guidance practitioners:

<https://www.euroguidance.eu/international-mobility/academia>

Adler, P. (1977). *Beyond Cultural Identity: Reflections upon Cultural and Multicultural Man*. Culture Learning: Concepts, Applications and Research. Honolulu: University Press of Hawaii.

AFS Center for the Study of Intercultural learning. (1993). *An Overview of AFS Research: 1980-1993*. New York: AFS Center for the Study of Intercultural Learning.

Bartram, B. (2013). "Brits Abroad": The Perceived Support Needs of UK Learners Studying in Higher Education Overseas. *Journal of Studies in International Education* / 17 / (1), 5-18.

Bennet, J.M. (2002). *NAFSA Trainer Corps Presentation Handout*. San Antonio, Texas.

Bennett, M.J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. V R.M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (21-71). Yarmouth: ME: Intercultural Press.

Blau PM. (1960). A Theory of Social Integration. *The American Journal of Sociology*, Vol. LXV, No. 6, 545.

Bracke, C. (2008). *Onderzoek naar de omkadering voor Vlaamse jongeren die naar het zuiden trekken*. PlatformKleurrijk Vlaanderen, Brussel.

## Campus France Key figures. (2019):

[https://ressources.campusfrance.org/publications/chiffres\\_cles/en/chiffres\\_cles\\_2019\\_en.pdf](https://ressources.campusfrance.org/publications/chiffres_cles/en/chiffres_cles_2019_en.pdf)

## Career development at work: a review of career guidance to support people in employment:

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183_en.pdf)



**Career guidance: a handbook for policy makers:**

[www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf)

**Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap:**

<http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>

**CareersNet – Cedefop:**

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet>

**Chi, J. C., Lassegard, J., Maegher, M. & Weaver, S. (2009). Language strategy use inventory. Maximizing study abroad: An instructional guide to strategies for language and culture learning and use (163–172) by Kappler Mikk, B., Cohen, A.D. & Paige, R.M. Minneapolis: University of Minnesota (CARLA).**

**Chi, J. C., Cohen, A. D., Oxford, R. L. Learning Style Survey: Assessing your own learning styles. (2001). University of Minnesota (CARLA).**

**Council of the European Union's Resolution on better integrating life-long guidance into lifelong learning strategies. (2008):**

[http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf)

**Council of the European Union's Resolution on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. (2004):**

<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%209286%202004%20INIT>

**Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook, 2012:**

[https://files.peacecorps.gov/multimedia/pdf/library/T0087\\_Culture\\_Matters.pdf](https://files.peacecorps.gov/multimedia/pdf/library/T0087_Culture_Matters.pdf)

**DINAMO: an online training platform on Mobility in Guidance activities:**

[www.euroguidance-formation.org](http://www.euroguidance-formation.org)

**Doyle, S., Gendall, P., Meyer, LH, Hoek, J., Tait, C., McKenzie, L., et al. (2010). An Investigation of Factors Associated with Student Participation in Study Abroad. Journal of Studies in International Education, 14 (5), 471-490.**

**Enic-Naric:**

<http://www.enic-naric.net/>

**Erasmus+ annual report 2018. (2020):**

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7985705e-41b7-11ea-9099-01aa75ed71a1/language-en>

**Erasmus+ general factsheet - The EU programme for education, training, youth and sport. (2014-2020).**

**Erasmus+ higher education impact study. (2019):**

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94d97f5c-7ae2-11e9-9f05-01aa75ed71a1>

**Erasmus+ higher education impact study - fact sheet. (2019).**

**Erasmus Impact Study Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions (2014).**

**ESCO: Improving career guidance services. 2017:**

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0839ed5-ac9d-11e7-837e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133>

**Euroguidance Serbia webinar "Adjustment Phases during the Mobility Process":**

<https://www.euroguidance.eu/resources/video-gallery/recorded-webinars/adjustment-phases-during-mobility-process-euroguidance-serbia>



### **Euroguidance webinars:**

<https://www.euroguidance.eu/resources/video-gallery/recorded-webinars>

### **Establishing and developing national lifelong guidance policy forums:**

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf)

### **ESN survey:**

<https://esn.org/ESNSurvey>

### **Euraxess:**

<https://euraxess.ec.europa.eu/>

### **Eures:**

<https://ec.europa.eu/eures/>

### **Eurydice:**

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/home\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/home_en)

### **Eurydice follow-up study on the Council Recommendation on promoting the learning mobility of young people.**

### **Euroguidance Good Practices:**

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices>

### **European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO):**

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>

### **Europass:**

<https://europa.eu/europass/sl>

### **Eurodesk:**

<https://eurodesk.eu/>

### **European Quality Charter for Mobility:**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0961&from=EN>

### **EU Commission: Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Final report:**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8284&furtherPubs=yes>

### **European Union. (2014). Erasmus Impact Study. Luxembourg: Publications Office of the European Union.**

### **European Solidarity Corps:**

[https://europa.eu/youth/solidarity\\_en](https://europa.eu/youth/solidarity_en)

### **European skills agenda:**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

### **From policy to practice- a systematic change to lifelong guidance in Europe:**

[http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5182\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5182_EN.PDF)

### **Guidance policies in the knowledge society, Trends, challenges and responses across Europe:**

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5152\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5152_en.pdf)

### **Hammer, M. (2005). Assessment of the Impact of the AFS Study Abroad Experience. New York: AFS Intercultural Programs.**

### **HealthyMinds, a multi-activity problem-solving tool:**

<http://healthymindsapp.ca/>

### **Hansel, B. (2005). The Educational Results Study. New York: AFS Intercultural Programs.**

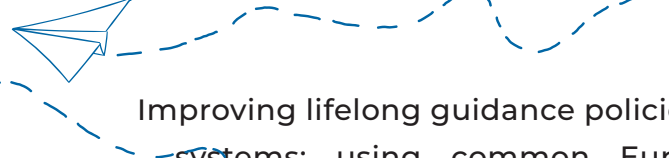
### **International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). 2019. Career Guidance for Inclusive Society.**

### **IAEVG. (2017). IAEVG Ethical Guidelines, IAEVG General Assembly: Mexico City:**

<https://iaevg.com/Ethical-guidelines>

### **IAEVG 2019 Conference Career guidance for inclusive society. Book of abstracts:**

[https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2019/12/Book-of-abstracts\\_final-ISBN.pdf](https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2019/12/Book-of-abstracts_final-ISBN.pdf)



Improving lifelong guidance policies and systems: using common European tools: principles, reference points, and key features of lifelong guidance systems:

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045_en.pdf)

Indigo Daya. Information sheet on coping skills:

[www.indigodaya.com/resources/](http://www.indigodaya.com/resources/)

International Journal of Intercultural Relations, Special Issue on Intercultural Development, Volume 27, Number 4, July 2003.

Journal of international mobility:

[https://www.cairn-int.info/journal-of-international-mobility.htm#xd\\_co\\_f=M-DA0MjliNzctNGQyNS00Mjg1LWl0NGU-tOWU3YmMzYjdmOTU4~](https://www.cairn-int.info/journal-of-international-mobility.htm#xd_co_f=M-DA0MjliNzctNGQyNS00Mjg1LWl0NGU-tOWU3YmMzYjdmOTU4~)

Jansone I. A. (2015). Career Counseling at the University to Promote and Support International Learning Mobility. Master's Thesis. Jelgava: Latvia University of Agriculture.

JINT. (2006). Onderzoek Noden en Behoeften Mondiale Jongerenprojecten. Brussel: JINT.

Kappler, B., Paige, R. M., Rong, J., Zheng, W. Culture-Learning Strategies Inventory. (2009). Maximizing study abroad: An instructional guide to strategies for language and culture learning and use (163–172). Kappler Mikk, B., Cohen, A.D. & Paige, R.M. Minneapolis: University of Minnesota (CARLA).

Kristensen, Søren (ur.). Dupouey, V., Knoch, S. B., Lafraya, S. 2019. Handbook on quality in learning mobility. Brussels: Council of Europe and European Commission.

Labour market information and guidance, 2016:

[www.cedefop.europa.eu/files/5555\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5555_en.pdf)

La Brack, B. (2010). Theory Reflections: Cultural Adaptations, Culture Shock and the “Curves of Adjustment”. NAFSA: Association of International Educators:

[https://www.nafsa.org/sites/default/files/ektron/files/underscore/theory\\_connections\\_adjustment.pdf](https://www.nafsa.org/sites/default/files/ektron/files/underscore/theory_connections_adjustment.pdf)

Launikari, Mika. Ahlroos, Nina. Hagen, Ellen. Stefánsdóttir, Dóra. 2020. Developing Guidance Competences for Learning Mobility. Career and Career Guidance in the Nordic Countries. Career Development Series, Volume 9.

Lazarus and Folkman. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer Publishing Company.

Lifelong guidance policy and practice in the EU. A study on lifelong guidance (LLG) policy and practice in the EU focusing on trends, challenges and opportunities. European Commission:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8284&furtherPubs=yes>

Long-term Effects of the Participation in International Youth Exchange Programmes on the Participants' Personality Development. (2005). International Youth Exchange and Visitor's Service of the Federal Republic of Germany. Internationaler Jugendaustausch und Besucherdienst.

Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. International Social Science Bulletin, 10, 45-51.

- Mednarodne kompetence kariernih svetovalcev, International Association for Educational and Vocational Guidance:  
<https://iaevg.com/competencies>
- Miķelsone, I., Latsone, L., Strods, G., Oļehnoviča, I., Mackēviča, L., Ķirse, A., u.c. (2008). Karjeras attīstības atbalsts: izglītība, konsultēšana, pakalpojumi. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
- Nice handbook for the academic training of career guidance and counseling professionals:  
<https://www.nice-network.eu/pub/>
- Oberg, K. (1958). New Cultural Environment Culture Shock and the Problem of Adjustments. Washington, D.C.: Department of State, Foreign Service Institute.
- OECD report. Education at a Glance 2019 - Indicators and annexes:  
<https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- Oļehnoviča, E. (2007. gada februārī). Karjeras attīstības teorijas. Profesionālās augstākās izglītības maģistrstudiju programma „Karjeras konsultants”. Rīga: ESF Latvijas nacionālās programmas projekts KIPNIS.
- Otten, M. (2000). Preparing for the intercultural implications of the internationalisation of higher education in Germany. V K. Häkkinen (Ed.), Innovative approaches to intercultural education (238-249). International Conference on Multicultural Education. Jyväskylä, Finland.
- Paige, M., Cohen, A., Kappler, B., Chi, J., Lassegard, J. (2002). Maximizing Study Abroad. A Student's Guide to Strategies for Language and Culture Learning and Use. Minnesota: University of Minnesota.
- Pedersen, P. (1990). Social and psychological factors of brain drain and reentry among international students: A survey of this topic. McGill Journal of Education, 25, 229-243.
- PES network seminar Career guidance and lifelong learning: summary report, 2017:  
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/216e1de3-f684-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133>
- Positive psychology:  
[www.positivepsychology.com](http://www.positivepsychology.com)
- Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning, 2017:  
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c9033aa1-f683-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133>
- Puukari, S. (2012). Guidance and counseling supporting student mobility. Network for Innovation in Career Guidance & Counseling in Europe.
- REALISE “Realising the potential of the international mobility of staff in higher education”:  
<https://realise-erasmusplus.fr/content/handbook-good-practices>
- Recommendation published by Estonia Communique - Conclusions of the EU Presidency Conference, Estonia, On Lifelong Guidance Policy And Practice. (2017):

[www.cedefop.europa.eu/files/7th\\_european\\_conference\\_on\\_llg\\_policies\\_communique\\_tallinn\\_27-28\\_sept\\_2017\\_final\\_endorsed.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/7th_european_conference_on_llg_policies_communique_tallinn_27-28_sept_2017_final_endorsed.pdf)

Roberts K. (1993). Career Trajectories and the mirage of increased social mobility, v Bates, I. and Riseboroug (eds.), Youth and Inequality, Buckingham: OU Press.

Roberts K. (2000). Cause for optimism: Current reforms can work. Careers Guidance Today, Vol. 8 (5), 25-27.

Rohrlich, B. (1993). 'Expecting the Worst (or the Best!)'. What Exchange Programs should know about Student Expectations', Occasional Papers in Intercultural Learning, Number 16.

Shaheen, S. (2004). The effect of pre-departure preparation on student intercultural development during study abroad programmes. Dissertation, Ohio State University.

Storti, C., Bennhold-Samaan, L. (2011). Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook New York: Peace Corps.

The Erasmus Impact Study Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. (2014).

UNESCO Institute for statistics, Global Flow of Tertiary-Level Students:

<http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>

Vocational Guidance Education in Full-Time Compulsory Education in Europe.

Zelena knjiga Spodbujanje učne mobilnosti:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0329&qid=1397656381308&from=EN>

Uredba Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. decembra 2013 o uvedbi programa „Erasmus+“, program Unije za izobraževanje, usposabljanje, mladino in šport:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32013R1288&qid=1397740751678&from=EN>

Pravična mobilnost delovne sile v EU:

<https://www.consilium.europa.eu/sl/policies/labour-mobility/>

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Erasmus+ annual report 2021, Publications Office of the European Union, 2022

<https://data.europa.eu/doi/10.2766/635340>



# SVETOVANJE ZA MOBILNOST

Zbornik Svetovanje za mobilnost smo prevedli in priredili v nacionalnem centru Euroguidance Slovenija, ki ga sofinancira Evropska unija v okviru programa Erasmus+. Vsebina je izključno odgovornost avtorjev in zanjo v nobenem primeru ne odgovarja Evropska unija.