

Svetovanje za mobilnost



Euroguidance Slovenia, Zavod RS za zaposlovanje



Erasmus+



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

»Alica: Bi mi lahko prosim povedali, kam naj grem od tu?

Maček Režonja: To je precej odvisno od tega, kam želite priti.

Alica: Ni mi pomembno, kam.

Maček Režonja: Potem tudi ni pomembno, v katero smer greš.

Alica: Dokler nekam pridem.

Maček Režonja: To se bo pa zagotovo zgodilo, če boste le hodili dovolj dolgo.«

Alica v čudežni deželi, Lewis Carroll

Kazalo vsebine

Uvod.....	6
1 Mobilnost in kompetence kariernih svetovalcev	8
1.1 Poklicne kompetence svetovalcev za mobilnost.....	9
1.2 Academia kot evropski projekt podpore mobilnosti kariernim svetovalcem za pridobivanje poklicnih kompetenc med izkušnjo mednarodne mobilnosti	10
1.3 Primeri pripomočkov Euroguidance centrov za usposabljanje kariernih svetovalcev o mobilnosti	11
1.3.1 Spletna platforma DINAMO za usposabljanje o mobilnosti v karierni orientaciji	12
1.3.2 Modul svetovanje za mobilnost v okviru kontinuiranega strokovnega izpopolnjevanja kariernih svetovalcev.....	12
1.3.3 Euroguidance webinarji in primeri dobrih praks	13
2 Teoretična izhodišča: Analiza mobilnosti in pomen svetovanja pred, med in po mobilnosti v tujini.....	14
2.1 Teorije kariere in izobraževanja v okviru mobilnosti Erasmus	14
2.2 Pomen sprožilnih dejavnikov	15
2.3 Priprava na mobilnost.....	16
2.4 Veščine in strategije za spoprijemanje s težavnimi situacijami.....	18
2.5 Svetovanje za mobilnost (pred, med in po mobilnosti v tujini).....	19
2.5.1 Priprava na mobilnost v tujini.....	19
2.5.2 Podpora med mobilnostjo v tujini, kulturni šok in kulturna prilagoditev	20
2.5.3 Spremljanje po prihodu iz mobilnosti v tujini.....	22
2.6 Kompetence za zaposljivost	23
2.7 Vprašalnik medkulturnega razvoja.....	24
3 Predlog modela svetovanja za mobilnost	26
3.1 Proces svetovanja za mobilnost	26
3.2 Euroguidance model svetovanja pred, med in po mobilnosti v tujini.....	26
3.2.1 Vzpostavitev svetovalnega odnosa med svetovalcem za mobilnost in stranko	27

3.2.2 Analiza individualnega razvojnega načrta (vrednotenje, prepoznavanje težav in osebni stereotipi)	28
3.2.3 Podpora načrtu mobilnosti.....	29
3.2.4 Zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo	30
3.2.5 Spremljanje med mobilnostjo	31
3.2.6 Ovrednotenje in uporaba pridobljenih izkušenj mobilnosti po vrnitvi domov	32
4 Kakovostni pristop k svetovanju za mobilnost	33
4.1 Sklicevanje na model	34
4.2 Psihološki vidiki	35
4.3 Družbeni vidiki	37
4.4 Informacije	38
4.5 Primeri iz prakse	39
4.5.1 Evropski koncept kariernega e-svetovanja za mednarodno mobilnost mladih (Guide my Way)	39
4.5.2 Pripomoček za spodbujanje mobilnosti Euro-Quest.....	40
5 Evropski cilji in prioritete	41
5.1 Statistični podatki.....	41
5.2 Evropski in mednarodni programi in pripomočki za podporo mobilnosti.....	44
5.2.1 Evropske strategije in iniciative	44
5.2.2 Orodja transparentnosti diplom in kvalifikacij	46
5.2.3 Mreže za podporo mobilnosti.....	47
5.3 Mobilnost in kakovost	48
5.4 Mobilnost in karierna orientacija.....	49
Viri in literatura.....	52

Uvod

Priročnik je namenjen kariernim in ostalim svetovalcem, ki se pri svojem delu srečujejo s strankami, ki razmišljajo o mobilnosti za izobraževanje, usposabljanje ali zaposlitev v drugih evropskih državah. Mobilnost opredeljujemo kot krajše ali daljše obdobje izobraževanja, delovne prakse, jezikovnega tečaja, dela ali prostovoljstva v drugi državi. Priročnik omogoča refleksijo pri vsakdanjem delu in predstavlja tudi nekatere pripomočke, ki jih svetovalci lahko uporabljajo v različnih evropskih državah v kontekstu vseživljenjske karierne orientacije.

Priročnik, ki je bil objavljen pred epidemijo koronavirusa (SARS-CoV-2), 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 priročnika je nastala v okviru Euroguidance Slovenija na Zavodu RS za zaposlovanje. Priročnik sofinancirata Evropska komisija v okviru programa Erasmus+ in Zavod RS za zaposlovanje, ki je nacionalni center Euroguidance v Sloveniji že 20 let.

Euroguidance je evropska mreža nacionalnih centrov, ki med drugim nudijo kakovostne informacije o vseživljenjski karierni orientaciji. Glavna ciljna skupina Euroguidance so karierni svetovalci v izobraževanju in zaposlovanju. Druge ciljne skupine so še oblikovalci politik, pa tudi študenti, učenci, dijaki in odrasli.

Euroguidance centri v vseh sodelujočih državah imajo tri 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.

Vsak od teh ciljev se izvaja tudi v delovnih skupinah, strokovna usmerjevalna skupina pa skrbi za trajnostni razvoj mreže Euroguidance, sodelovanje članov mreže na visoki ravni in proaktivno komunikacijo z mednarodno skupnostjo kariernih svetovalcev.

Euroguidance koordinira Evropska komisija, Direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. Dejavnosti in konkretne naloge centrov Euroguidance se v različnih državah razlikujejo, nekatere pa so skupne vsem, kot npr. promocija evropske razsežnosti v vseživljenjski karierni orientaciji in zagotavljanje kakovostnih informacij o vseživljenjski karierni orientaciji.

Promocija evropske razsežnosti v vseživljenjski karierni orientaciji podpira nacionalno in mednarodno mreženje kariernih svetovalcev z organizacijo seminarjev, usposabljanj in študijskih obiskov o različnih tematikah. Spodbuja sodelovanje med različnimi deležniki v okviru karierne orientacije in izobraževanja. Poleg tega pa tudi podpira razvoj evropske razsežnosti v nacionalnih

sistemih karierne orientacije v sodelovanju z drugimi evropskimi deležniki, da se krepi vloga karierne orientacije v izobraževanju in usposabljanju.

Zagotavljanje kakovostnih informacij o vseživljenjski karierni orientaciji, predvsem o priložnostih za mednarodno mobilnost, sistemih izobraževanja, usposabljanja in karierne orientacije v državah članicah Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in državah kandidatkah ter rezultatih projektov, inovativnih metod dela in dobrih praks na področju vseživljenjske karierne orientacije.

Mreža Euroguidance je bila zasnovana v okviru programa PETRA Evropske komisije leta 1992, ko je bil program v svoji drugi fazi PETRA II razdeljen na 3 akcije. Akcija I in II sta se osredotočali na mobilnost mladih v poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter njihovih učiteljev. Akcija II pa je bila namenjena podpornim ukrepom, med katerimi je bila tudi vzpostavitev mreže nacionalnih centrov za informiranje in poklicno svetovanje, ki se je kasneje preimenovala v mrežo Euroguidance. Na začetku je mreža Euroguidance delovala v 12 državah članicah Evropske unije pod vodstvom Evropske komisije. Prvotno poslanstvo mreže Euroguidance se je osredotočalo na zagotavljanje informacij o priložnostih za izobraževanje in usposabljanje v Evropski uniji s poudarkom na mobilnosti.

Na razvoj mreže Euroguidance so vplivale tudi razvojne pobude in financiranje držav članic. Financiranje mreže Euroguidance od njenih začetkov je potekalo v okviru naslednjih programov: Petra (1992 – 1994), Leonardo da Vinci (1995 – 1999), Leonardo da Vinci II (2000 – 2006), Vseživljenjsko učenje (2007 – 2013) in Erasmus+ (2014 – 2020).

Število držav članic v mreži Euroguidance se je povečalo s širitvijo Evropske unije, vključitvijo držav Evropskega gospodarskega prostora in ostalih partnerskih držav. Centri Euroguidance delujejo v 36 državah članicah Evropske unije, na Norveškem, Islandiji, Turčiji, Švici, Črni Gori, Srbiji in Severni Makedoniji. Mrežo sofinancira Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključenost in pristojna nacionalna ustanova v državi članici.

1 Mobilnost in kompetence kariernih svetovalcev

Mreža Euroguidance podpira mobilnost kariernih svetovalcev od leta 1995. V okviru svojih aktivnosti skrbi tudi za razvoj kompetenc kariernih svetovalcev z informiranjem, udeležbo na usposabljanjih in dogodkih, kot tudi z organiziranjem mednarodnih mobilnosti v okviru študijskih obiskov in razvojem pripomočkov.

V tem priročniku bomo uporabljali za lažje razumevanje naslednje opredelitve:

- **Mobilnost:** Preživeti določeno krajše ali daljše obdobje v drugi državi zaradi izobraževanja, delovne prakse, jezikovnega tečaja, dela, prostovoljstva ali drugega razloga.
- **Svetovanje za mobilnost** (angl. mobility advice): Vključuje pomoč pri osebni mobilnosti za tiste, ki so mobilni s pomočjo evropskih ali ostalih sredstev, informiranje in podporo v okviru vseživljenjske karijerne orientacije (izobraževanje, zaposlitev, prekvalifikacija itd.). Svetovanje za mobilnost mora biti nevtravno, zaupno in v dobrobit stranke. Biti mora verodostojno, učinkovito, uporabno in upoštevati vse povratne informacije vseh vključenih. V tem okviru mora svetovalec za mobilnost uporabljati jedrnato in pregledno metodologijo. Dejavnosti, ki jih pokriva svetovanje za mobilnost, se razlikujejo glede na kontekst in vključujejo svetovalni razgovor, projektno zasnovano projekta mobilnosti, podporo projektu, svetovanje na daljavo, promocijo osebne mobilnosti, ozaveščanje itd.
- **Individualna mobilnost** (angl. individual mobility): Posameznik sam poišče državo ali organizacijo, določi čas in trajanje svoje mobilnosti in zagotovi financiranje. Organizacija mobilnosti je v izvedbi posameznika, ne ustanove.
- **Organizirana mobilnost** (angl. institutional mobility): 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 kriterijev znanja tujega jezika, akademskih uspehov in motivacije.

Svetovanje za učno mobilnost je ena izmed oblik mednarodne mobilnosti. Da bi lahko zagotovili visokokakovostno svetovanje za mobilnost, bi morali biti tudi svetovalci vključeni v določeno obliko mobilnosti. Na mednarodni konferenci "Career Guidance for Inclusive Society" (2019) v organizaciji International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) so pod tematiko „Svetovanje za mobilnost, ki spodbuja aktivno državljanstvo in vključenost“ med drugim poudarili pomen krepitve kompetenc kariernih svetovalcev tudi v okviru mobilnosti.

1.1 Poklicne kompetence svetovalcev za mobilnost

Svetovalci za mobilnost so strokovnjaki, ki lahko analizirajo zahteve in motivacijo svojih strank, informirajo o celotnem procesu mobilnosti od priprave projekta do vrnitve iz mobilnosti. Poznajo proces svetovalnega dela, odločanja in metode aktiviranja skupine. Med drugim so pomembne naslednje poklicne kompetence svetovalcev za mobilnost:

- 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.

Svetovalci za mobilnost delujejo v okviru informativno svetovalnih storitev za mlade in odrasle v različnih organizacijah, med drugim na mednarodnih oddelkih univerz in fakultet, kariernih centrih na univerzah, kariernih središčih, pri javnih in zasebnih organizacijah za zaposlovanje mladih in odraslih, na mladinsko informacijskih mrežah Eurodesk, pri združenjih, ki ponujajo usposabljanje na delovnem mestu, na šolah, gospodarskih zbornicah in v zasebnih podjetjih.

Pri svojem delu uporabljajo tematska srečanja, delavnice (vpisni postopki, načini iskanja delovnih mest in zaposlitve, pisanje življenjepisa v tujem jeziku), razpoložljive pripomočke (spletne strani, datoteke, vodniki itd.), izmenjavo izkušenj med vrstniki, tutorstvo, svetovalni razgovori v živo in preko drugih kanalov, vprašalnike, jezikovne teste, e-svetovanje in webinarje. Zelo pomembna je tudi ocena izkušnje z mobilnostjo po vrnitvi v domovino in raziskovanje možnosti promocije na karierni poti posameznika.

Launikari, Ahlroos, Hagen in Stefánsdóttir (2020) opredeljujejo, kakšne kompetence potrebujejo karierni svetovalci, ki se pri svojem delu srečujejo tudi z mobilnostjo v izobraževanju v nordijskih

državah, da lahko ustrezno podpirajo in zagotavljajo mobilnost. Mednarodne kompetence so predpogoj za zagotavljanje visokokakovostnega svetovanja kot podpora mobilnosti za izobraževanje/učni mobilnosti. 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.

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.

1.2 Academia kot evropski projekt podpore mobilnosti kariernim svetovalcem za pridobivanje poklicnih kompetenc med izkušnjo mednarodne mobilnosti

Academia je projekt mednarodne mobilnosti za karierne svetovalce na področju zaposlovanja in izobraževanja, ki ga finančno podpira evropski program Erasmus+. Projekt prispeva h krepitvi evropske dimenzije v vseživljenjski karierni orientaciji s profesionalnim mreženjem, promocijo mobilnosti in strokovnim usposabljanjem. Tako podpira tudi dejavnosti mreže Euroguidance.

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 društev, vsako leto pripravi ponudbo Academia študijskih obiskov v evropskih državah, ki trajajo med 3 in 5 dnevi.

Projekt Academia ponuja usposabljanja v multikulturnih skupinah v eni izmed evropskih držav, ki so praktično usmerjena z obiski uradov za delo, zavodov za zaposlovanje, kariernih centrov, šol in ostalih organizacij na področju vseživljenjske karierne orientacije.

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).

Glavni cilji Akademije so:

- Promocija izmenjav dobrih praks in pripomočkov med evropskimi kariernimi svetovalci.

- Promocija mobilnosti med kariernimi svetovalci v Evropi.
- Pomoč kariernim svetovalcem pri zagotavljanju boljšega informiranja in svetovanja glede izobraževanja in usposabljanja v Evropi.
- Vzpostavitev formalnih in neformalnih mrež med evropskimi kariernimi svetovalci.
- Krepitev poklicnih kompetenc ter kompetenc za svetovanje in mobilnost.

Dodatne vrednosti se odražajo tudi v učnih izidih Akademije:

- Pregled vseživljenjske karierne orientacije v Evropi.
- Sposobnost razumevanja specifičnih tematik svetovalnega dela, zmožnost primerjave in razumevanja praks in izzivov.
- Poglobljanje znanja o karierni orientaciji v državi gostiteljici.
- Boljše razumevanje učenja v multikulturnem okolju.
- Možnost uporabe tujega jezika v profesionalnem okolju in sodelovanje v diskusijah.
- Širitev svoje profesionalne mreže.

Na usposabljanjih so predstavljene različne teme, kot na primer: delo z osipniki, vloga svetovanja v procesu ovrednotenja kompetenc, metodologija svetovanja na daljavo, namen, obseg in omejitve svetovanja, poklicna identiteta svetovalcev, delo s partnerji v svetovanju, prehod med študijem in trgom dela, karierno svetovanje za odrasle v tranziciji, različnost – integracija – vključevanje, delo s starši (mreženje).

1.3 Primeri pripomočkov Euroguidance centrov za usposabljanje kariernih svetovalcev o mobilnosti

Euroguidance centri so razvili nekatere pripomočke za usposabljanje kariernih svetovalcev o mobilnosti. Razvoj kompetenc svetovanja za mobilnost naslavlja tudi nekatera modularna usposabljanja. V nadaljevanju predstavljamo primera spletne platforme DINAMO za usposabljanje o mobilnosti v karierni orientaciji (Euroguidance Francija) in modul svetovanje za mobilnost v okviru kontinuiranega strokovnega izpopolnjevanja kariernih svetovalcev (Euroguidance Irska).

1.3.1 Spletna platforma DINAMO za usposabljanje o mobilnosti v karierni orientaciji

Euroguidance Francija je razvilo 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 (**D**iscocer, **I**Nform, **A**ccompany (Support), **M**obility, **O**rientation) vključuje 4 module, ki podpirajo in usposablajo karierne 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 karierne svetovalce.

Vsak modul vsebuje teoretični in praktični del z ilustracijami, konkretnimi primeri, viri in testi, ki po uspešno opravljenem usposabljanju omogočajo pridobitev digitalne značke. Trenutno je usposabljanje 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.

1.3.2 Modul svetovanje za mobilnost v okviru kontinuiranega strokovnega izpopolnjevanja kariernih svetovalcev

Zaradi naraščajočega števila študentov, ki odhajajo na mobilnost v tujino v programu Erasmus+ ali v okviru drugih programov, je Euroguidance Irska s podporo Euroguidance Švedska in strokovnjaka za mobilnost mladih Sorena Kristensena, oblikoval modul za kontinuirano strokovno izpopolnjevanje za podporo kariernim svetovalcem pri razvoju njihovih kompetenc, ki so potrebne za podporo študentom pri iskanju študija, dela ali prostovoljstva v tujini.

Usposabljanje poudarja proces mobilnosti, v katerem lahko karierni svetovalec študentu pomaga preko treh stopenj mobilnosti (priprava, uvajanje in ponovna integracija). Med drugim vključuje informacije o praktični, jezikovni, kulturni in mentalni pripravi študentov pred odhodom v tujino, kot tudi poudarja vlogo pogodb med organizacijo gostiteljico in pošiljateljico, podporo študentom v tujini in pomen njihove ponovne vključitve ob vrnitvi domov.

Modul je razdeljen na 4 sklope (Mobility Guidance Counselling, Induction, Preparation, Re-integration) in je brezplačen pripomoček, na voljo na spletu prek virtualnega učnega okolja NCGE.

Institute of Guidance Counsellors na Irskem usposabljanje priznava kot del kontinuiranega strokovnega izpopolnjevanja.

1.3.3 Euroguidance webinarji in primeri dobrih praks

Euroguidance webinarji predstavljajo različne teme na področju mobilnosti in vseživljenjske karijerne orientacije, med drugim tudi webinar Euroguidance Srbija "Adjustment Phases during the Mobility Process".

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

2 Teoretična izhodišča: Analiza mobilnosti in pomen svetovanja pred, med in po mobilnosti v tujini

Na podlagi literature, raziskav in naših izkušenj v mreži Euroguidance bomo predstavili teoretične koncepte, ki lahko pomagajo razumeti izkušnje mladih na 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 in svetu. V tem času so šole, univerze, mesta, nevladne organizacije, mirovna gibanja in drugi sledili pobudam za mobilnost. Vendar mobilnost ni vedno le uspešna in pozitivna izkušnja. Ugotovitve raziskav (Hansel, 2005) poudarjajo, da so imeli nekateri udeleženci mobilnosti v tujini tudi težave:

- Težave s prilagoditvijo kulturi in vsakdanjemu življenju v tujini (20%).
- Medkulturna težava, povezana z njihovo avtonomijo (17%).
- Težave s komunikacijo (17%).
- Težave zaradi družbenih ali političnih razprav (15%).
- Izkušnja nove kulture kot hladne in nekomunikativne (13%).
- Težave z nekaterimi socialnimi odnosi, npr. z družino gostiteljico (13%).
- Težavne situacije, ki jih je težko razumeti ali sprejeti (11%).
- Jezikovne težave, povezane z nerazumevanjem jezika (6%).
- V času bivanja v tujini niso imeli težav (21%).

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.

2.1 Teorije kariere in izobraževanja v okviru mobilnosti Erasmus

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 akademskimi izkušnjami so pogostejše zastopani med udeleženci študentske mobilnosti Erasmus.

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

Teorijo 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).

2.2 Pomen sprožilnih dejavnikov

Izkušnja mobilnosti pozitivno vpliva na osebni 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 osebni 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 osebni razvoj mladih, negativni pa bodo imeli nasprotni učinek.

Tako morajo biti udeleženci mobilnosti pripravljeni 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.

2.3 Priprava na mobilnost

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

Podobno tudi **model razvoja medkulture občutljivosti** (Bennett, 1993) pomaga svetovalcem, da mlade bolje pripravijo na mobilnost. Model razvoja medkulture 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 medkulture 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 medkulture 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 različenosti. Ta vidik je pomemben tudi pri sodelovanju na delovnem mestu, saj delo z ljudmi vključuje individualno ali skupinsko komunikacijo.

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

Stopnje modela razvoja medkulture občutljivosti pri posamezniku so:

- **Zanikanje:** Počutim se udobno na znanem področju, svojega življenja ne želim zapletati s kulturno različenostjo. 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.

Pristop modela razvoja medkulturne občutljivosti nam omogoča vpogled v različne stopnje med bivanjem v tujini in poti do bolj zapletenega modela kulturnih razlik. Svetovalec 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.

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 ozaveščeni 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.

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).

2.4 Veščine in strategije za spoprijemanje s težavnimi situacijami

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 sprostitev frustracije).

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

- **Skrb zase:** Počitek, dnevne rutine, skrb za zdravje.
- **Zmanjševanje negotovosti:** Iskanje informacij, ukrepanje.
- **Pobeg:** Telovadba, branje, igra.
- **Znižanje zahtev:** Vzpostavitev prioritet, 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.

Veščine spoprijemanja so pomembne pri vseh življenjskih izkušnjah, tudi pri učni mobilnosti. Njihov pomen poudarja tudi priročnik *Handbook on quality in learning mobility* (Kristensen in drugi, 2019). 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.

V nadaljevanju predstavljamo nekatere pripomočke, ki jih lahko uporabljamo pred, med in po izkušnji mobilnosti v tujini z udeleženci mobilnosti, njihovimi družinami in prijatelji. HealthyMinds je pripomoček za reševanje težav z več dejavnostmi, ki pomaga obvladovati čustva in se spoprijeti s stresom študentov. Njegov namen je ohraniti zdrav um. 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 okrevanju, 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.

2.5 Svetovanje za mobilnost (pred, med in po mobilnosti v tujini)

Ko ozavestimo, da proces mobilnosti vključuje korake pred, med in po bivanju v tujini, lahko zagotovimo ustrezno podporo na vseh treh stopnjah. 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?

2.5.1 Priprava na mobilnost v tujini

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 zdaj namenijo več pozornosti tudi drugim vidikom učne mobilnosti, kot je določanje individualnih in organizacijskih učnih ciljev ter

razmislek o veščinah spoprijemanja. V svetovalnem razgovoru tako 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.

2.5.2 Podpora med mobilnostjo v tujini, 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 novemu 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 so večji poglavitni dogodki, na primer drugačne vrednote v novi kulturi, ki se razlikujejo od mojih (Bennet, 2002). Pri razumevanju kulturnega šoka je treba upoštevati tudi:

- **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).

Lysgaard (1955) je, da bi razložil izkušnje migrantov med bivanjem v tujini, razvil **U-krivuljo prilagoditve**. Krivulja ponazarja začetno evforijo 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 osmisлити 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.

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.

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 modernejših in postmodernistične raziskave paradigme, ki kritizirajo preprostost tradicionalnih modelov, saj ne upoštevajo individualnih izkušenj in nelinearne prilagoditve.

Association of International Educators (La Brack, 2010) opominja tiste, ki delajo z mednarodnimi študenti na mobilnosti v tujini, pred pretirano poenostavljenim pristopom pri razpravi o kulturnem šoku in prilagoditvi. Čeprav so že v starogrški literaturi prve navedbe o kulturnem šoku, pa je le-ta predmet raziskav šele od petdesetih let prejšnjega stoletja. Empirične raziskave navajajo, da obstoječi modeli kulturne prilagoditve ne morejo napovedati točnega zaporedja, trajanja ali izgleda stopenj prilagoditve, saj nekateri primeri pri študentih ne prikažejo ene od klasičnih stopenj prilagoditve.

Jansone (2015) v spodnji tabeli primerja tradicionalne modele kulturne prilagoditve in ponazarja, 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.

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	...	...

2.5.3 Spremljanje po prihodu iz mobilnosti v tujini

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, kar bi bilo morda lahko preoblikovati v vidik svetovnega državljanstva.

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 sodobnimi spletnimi tehnologijami (npr. videokonference).

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 mobilnost. Izmenjava informacij in izkušenj pa hkrati spodbuja stalno izboljševanje svetovanja za mobilnost.

2.6 Kompetence za zaposljivost

Do izvedbe raziskave Erasmus Impact Survey (2014) Evropske komisije 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 šest dejavnikov zaposljivosti, imenovanih *memo©faktor*, 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 boljše 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 mobilnosti in v 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©faktor* 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©faktor* 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.

2.7 Vprašalnik medkulturnega razvoja

Vprašalnik medkulturnega razvoja (*angl. The Intercultural Development Inventory*) meri, kako posameznik ali skupina običajno razmišlja(jo) in zaznava(jo) kulturne razlike. Vprašalnik medkulturnega razvoja sta osnovala dr. Milton Bennett in dr. Mitchell Hammer. Na podlagi Bennettovega razvojnega modela medkulturne občutljivosti je vprašalnik medkulturnega razvoja tudi znanstveno veljaven in zanesljiv pripomoček za ocenjevanje, ki se uporablja od leta 1998. Na voljo je v različnih jezikih, 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.

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.

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.

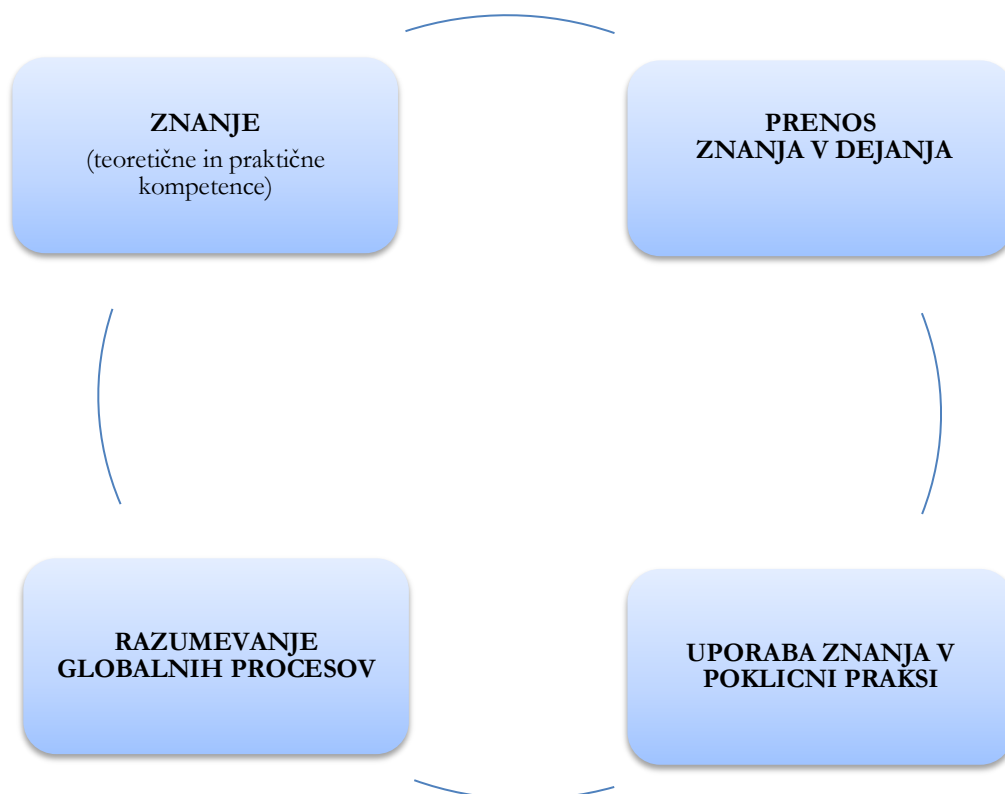
Vprašalnik medkulturnega razvoja so oblikovali in potrdili v medkulturnem kontekstu, da je ohranil veljavnost splošne kulture. Raziskave kažejo, da se bo razvoj medkulturne kompetence, ki poudarja en vidik kulturne razlike (npr. nacionalno poreklo), prenesel na izkušnjo vseh drugih vrst kulturnih razlik.

Vprašalnik medkulturnega razvoja je po svoji naravi razvojno usmerjen in opredeljuje šest stopenj z naraščajočo medkulturno kompetenco. Meri tako samo zaznavanje kot 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 drugimi ljudmi? Kateri ukrepi bi lahko pripomogli k nadaljnjemu razvoju medkulturne kompetence?

3 Predlog modela svetovanja za mobilnost

3.1 Proces svetovanja za mobilnost

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.



3.2 Euroguidance model svetovanja pred, med in po mobilnosti v tujini

Glavne stopnje 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).

Euroguidance model svetovanja za mobilnost 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.**

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

- vzpostavitev svetovalnega odnosa;
- analiza individualnega razvojnega načrta: vrednotenje, prepoznavanje težav, osebni stereotipi;
- podpora posameznikovemu načrtu mobilnosti;
- zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo;
- spremljanje med mobilnostjo;
- 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 svetovalec 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 svetovanje 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.

3.2.1 Vzpostavitev svetovalnega odnosa med svetovalcem za mobilnost in stranko

Na prvi stopnji Euroguidance modela svetovanja za mobilnost tako svetovalec kot 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 IAEVG (2017) 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 »drugračnim« 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 »drugračnim«.
- Zavzetost, odprtost in pripravljenost na sodelovanje.

3.2.2 Analiza individualnega razvojnega načrta (vrednotenje, prepoznavanje težav in osebni stereotipi)

Na drugi stopnji Euroguidance modela svetovanja za mobilnost so naloge svetovalca povezane z osebniimi 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 prepoznavajo 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 medkulturnih 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).

3.2.3 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 (kontaktne osebe 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 osebni 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 osebni subjektivizmu glede medkulturnih izkušenj).

3.2.4 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.

3.2.5 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.
- Samoovrednotenje 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.

3.2.6 Ovrednotenje in uporaba pridobljenih izkušenj mobilnosti po vrnitvi domov

Na zadnji stopnji Euroguidance modela svetovanja za mobilnost svetovalec reflektira, analizira in uporabi svoje delo, vključno z ozaveščanjem in spodbujanjem prednosti mobilnosti. Svetovalec 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 osebnem življenju.

Svetovalec za mobilnost:

- Kritična analiza procesa mobilnosti.
- Diseminacija izkušenj.
- Ovrednotenje novo pridobljenega znanja 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 osebnem 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 (re)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 Kakovostni pristop k svetovanju za mobilnost

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, podpredsednika *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?

Svetovalec 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.

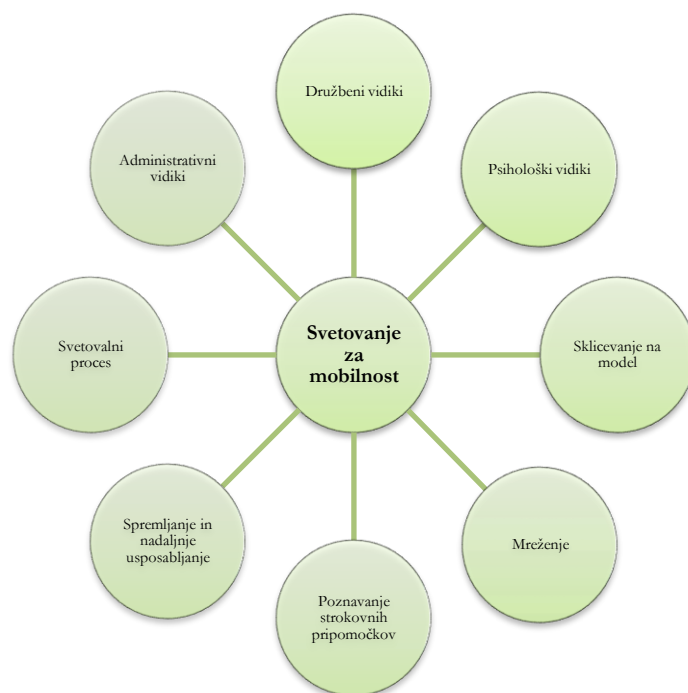
Ocena projekta mobilnosti z vidika svetovalca za mobilnost pomeni oceno:

- motivacije in zavzetosti strank ter njihove ustreznosti za mobilnost;
- dejstva, ali imajo mladi podporo družine ali ne;
- sposobnosti za improvizacijo, neodvisnost, zrelost, sposobnost premagovanja 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.

Naslednja shema navaja kompetence, ki jih uporabljamo pri svetovanju za mobilnost. V nadaljevanju navajamo relevantne standarde glede svetovanja za mobilnost (sklicevanje na model, psihološki vidiki, družbeni vidiki in informacije). Vsak standard ima določeno število kazalnikov, ki so bili oblikovani s stališča samoocenjevanja. Kazalnike prikazuje shema, ki bo svetovalcu za mobilnost omogočila analizo praks, odločitev o stališčih glede določene zadeve in hkrati naslovila 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: refleksivna 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 nenavezanost. Pomembno je tudi dobro poznavanje pripomočkov za ocenjevanje, procesa izbire, načel motivacije, osebne predstavitve in skupinske dinamike. Poudariti zna interese, oceniti motivacijo in je sposoben jasno določiti svoj položaj ter 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 ciljnimi 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.

- **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.

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

	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.

	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.					

Svetoalec za mobilnost mora dobro poznati informacijske in komunikacijske tehnologije ter njene posebnosti. Svoje znanje osvežuje s stalnim izobraževanjem in izkušnjami osebne mobilnosti. 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 posodablјati, biti morajo zanesljive. Z informacijami upravljamo 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.

4.5 Primeri iz prakse

4.5.1 Evropski koncept kariernega e-svetovanja za mednarodno mobilnost mladih (Guide my Way)

Erasmus+ projekt Guide my Way pod koordinacijo University of Applied Labour Studies of the Federal Employment Agency (HdBA) iz Nemčije se je osredotočil na evropski koncept kariernega e-svetovanja. Koncept je prilagojen tako mednarodni mobilnosti mladih kot tudi izpopolnjevanju evropskih kariernih svetovalcev, da se le-ti lahko ustrezno odzovejo na potrebo po svetovalnem delu za mednarodno mobilnost.

Koncept je oblikovan kot modulami program samostojnega učenja, ki evropskim kariernim svetovalcem omogoča, da uporabljajo osnovne metode svetovanja in bistvene elemente svojega strokovnega znanja na področju mednarodne karierne orientacije. Evropski koncept kariernega spletnega svetovanja je program izpopolnjevanja kariernih svetovalcev, ki vsebuje naslednje sklope:

- **Evropski koncept kariernega spletnega svetovalnega dela za mednarodno mobilnost mladih:**

Koncept svetovalnega dela temelji na 5 stopnjah (uvodna struktura dialoga z razlago morebitnih ovir in ciljev, analiza in ocena situacije stranke, opredelitev cilja, implementacija s strategijami za rešitve in zaključek). Mednarodno karierno svetovanje vključuje 6 sklopov (karierna orientacija in izbira kariere, profiliranje, priznavanje kvalifikacij, pravne težave, medkulturne težave, izobraževanje / usposabljanje / delovna praksa).

- **Interaktivni spletni portal za e-učenje:**

E-učenje se osredotoča predvsem na interaktivni postopek svetovalnih razgovorov. Vsebuje osnovne metode svetovanja in bistvene elemente določenih področij o procesih mednarodne mobilnosti mladih ter nudi praktično usposabljanje s konkretnimi primeri dialogov za vodenje svetovalnega razgovora z mladimi.

- **Nadaljnje usposabljanje s pomočjo e-poučevanja in e-svetovanja:**

To usposabljanje kariernim svetovalcem omogoča izvajanje spletnih konferenc in spletnih sestankov ter uporabo različnih metod pri usposabljanju. Virtualna učilnica deluje kot usposabljanje za e-svetovanje med svetovalci prek videokonference in skupno platformo za shranjevanje in prenos različnih dokumentov.

4.5.2 Pripomoček za spodbujanje mobilnosti Euro-Quest

Euro-Quest je brezplačni spletni pripomoček za spodbujanje mobilnosti v Evropi, ki se uporablja za delo s študenti na Irskem po prehodnem letu.

Pripomoček sestavljajo 4 moduli:

- Pregled Evropske unije, kaj pomeni biti državljani Evropske unije, vključno s pravico do potovanja, izobraževanja in zaposlovanja v drugih državah članicah Evropske unije.
- Raziskovanje možnosti za študij v tujini (predvsem z Erasmus+), dodiplomski študij na evropskih univerzah (tudi izobraževalnimi programi v angleščini) in razpoložljivostjo finančnih podpor.
- Priprava na mobilnost: razumevanje kulture in raznolikosti, nasveti za študij v tujini, tudi glede pridobivanja prijateljev, soočanje z domotožjem in pridobivanje jezikovnih znanj.
- Študenti lahko izpolnijo test kariernih interesov, hkrati pa jih svetovalci spodbujajo, da sami ali v skupini raziskujejo potencialne destinacije ter zbirajo informacije o izobraževalnih in kulturnih okoljih v različnih državah.

5 Evropski cilji in prioritete

5.1 Statistični podatki

Številne statistike, objavljene v poročilih Erasmus+ o številu mobilnosti glede na ciljne skupine, kažejo razvoj in porast financiranja in mobilnosti. Statistike o mobilnosti so lahko tudi ena od tematik pri svetovalnem razgovoru za mobilnost.

Erasmus+ higher education impact study (2019) in **Erasmus+ higher education impact study: Factsheet** (2019) poudarjata, da se je od leta 1987 udeležilo mobilnosti kar 5 milijonov študentov, vsako leto pa odhaja na mobilnost v tujino 400.000 študentov in akademskega osebja. Med leti 2014 in 2018 se je 2 milijona študentov in zaposlenih v visokem šolstvu udeležilo izobraževanja, usposabljanja ali poučevanja v tujini v okviru Erasmus+ programa. Raziskava je ovrednotila učinek Erasmus+ mobilnosti na zaposlene, študente in visokošolske ustanove. Na podlagi več kot 77.000 odgovorov udeležencev v raziskavi so med drugim raziskovali tudi razvoj njihovih stališč in osebnostnih značilnosti:

- **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 neprivilegiranega 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).

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

Erasmus+ annual report 2018 (2020) navaja, da je med leti 1987 in 2018 je v Erasmus+ programu sodelovalo več kot 10 milijonov udeležencev. Trenutno ima le 4% vseh mladih možnost sodelovati v različnih programih mobilnosti.

Projekti mobilnosti za dijake (z namenom usposabljanja) in osebje srednjih poklicnih in strokovnih šol so se povišali iz 3156 odobrenih projektov in 126.000 udeležencev v letu 2014 na 3754 odobrenih projektov in 170.000 udeležencev v letu 2018.

Projekti mobilnosti za študente (z namenom študija ali usposabljanja) in osebje visokošolskih institucij, so se povišali iz 3765 odobrenih projektov in 341.000 udeležencev v letu 2014 na 4204 odobrenih projektov in 424.000 udeležencev v letu 2018.



Vir: <http://statistike.cmepius.si/>

Unesco Institute for statistics o globalnem pretoku študentov v terciarnem izobraževanju poudarja, da podatki o mobilnosti študentov kažejo na zahtevo po visokošolskem izobraževanju, predvsem v državah v razvoju.

CampusFrance Key figures (2019) navaja, da je na globalnem nivoju 5.100.000 mobilnih mednarodnih študentov. Splošni trendi mednarodne mobilnosti študentov se nadaljujejo še naprej, predvsem s priljubljenostjo angleško govorečih držav (ZDA, Velika Britanija, Avstralija in

Kanada). Evropa ostaja vodilna regija za gostovanje mobilnih študentov. Približno polovica vseh mobilnih študentov prihaja iz področja Azije in Oceanije (predvsem Kitajske in Indije). Velik porast mednarodne mobilnosti študentov je tudi iz Kitajske, Rusije, Turčije in Savdske Arabije. Tudi manjše države, kot sta Izrael in Madžarska, sprejemajo strategije za pridobivanje globalne mobilne elite s promocijo in ponudbo štipendij, razvijajo nov kurikulum v angleščini in investirajo v podporno infrastrukturo. Tako so se pojavila regionalna središča kot so Turčija, Združeni arabski emirati in Malezija. Francija ostaja najbolj priljubljena neangleško govoreča namembna država mednarodne študentske mobilnosti. Kar 87% mobilnih evropskih študentov pa ostaja v Evropi. Do leta 2030 naj bi bilo kar 10 milijonov mednarodno mobilnih študentov na študentskih izmenjavah v tujini.

5.2 Evropski in mednarodni programi in pripomočki za podporo mobilnosti

Evropa ima na voljo številne pripomočke, ki podpirajo in spodbujajo mobilnost. V nadaljevanju navajamo predvsem tiste, ki se navezujejo na vseživljenjsko karierno orientacijo. V globalnem svetu ob vstopu na trg dela delodajalci vedno bolj iščejo mehke veščine. Mobilnost občutno prispeva k razvoju teh pomembnih veščin, kot so sposobnost komunikacije, prilagodljivost ali radovednost. Zato temu sledijo tudi evropski cilji in prioritete.

5.2.1 Evropske strategije in iniciative

Erasmus+ je program EU, ki podpira izobraževanje, usposabljanje, mlade in šport v Evropi. Več kot 4 milijonom evropskih prebivalcev je omogočil študij, usposabljanje in delovno izkušnjo v tujini. Program Erasmus+ prispeva k uresničevanju strategije Evropa 2020 (gospodarska rast, zaposlovanje, socialna pravičnost in vključenost), predvsem njenega strateškega okvira za izobraževanje in usposabljanje ET2020. Novi Erasmus+ program (2021-2027) bo omogočal številnim posameznikom učenje, usposabljanje in raziskovanje v okviru mobilnosti.

European Solidarity Corps podpira mlade (18 do 30 let), da sodelujejo v projektih prostovoljstva, pripravništva ali zaposlitve, ki koristijo skupnostim bodisi v domači državi ali v tujini. Sodelovanje v teh projektih navdihuje in krepi samozavest ter daje priložnost za spremembe na bolje in hkrati razvoja kompetenc.

Drop'pin@EURES je projekt Evropske komisije, ki pomaga mladim izboljšati zaposljivost ter krepitev veščin in spretnosti s pomočjo seznanjanja mladih s številnimi priložnostmi v Evropi. Na portalu so na voljo ponudbe za vajeništvo, pripravništvo, programe za usposabljanje, tečaje e-učenja, jezikovno usposabljanje, programe mentorstva in inštruiranja, pa tudi različne socialne storitve (npr. pomoč pri nastanitvi).

Tvoja prva zaposlitev EURES je program Evropske unije za zaposlitveno mobilnost, ki mladim (18 - 35 let) pomaga pri iskanju zaposlitve ali priložnosti za vajeništvo ali pripravništvo v drugi

državi članici Evropske unije, na Norveškem ali Islandiji, delodajalcem pa pri iskanju kvalificiranih delavcev. Njegov cilj je mladim iskalcem zaposlitve najti plačano zaposlitev v Evropi. Delovna praksa mora trajati najmanj šest mesecev (pri plačanih zaposlitvah in vajeništvih) ali tri mesece (pri pripravništvih).

Skills panorama ali **Panorama znanj in spretnosti** je osrednja spletna točka Evropske komisije za informacije in spremljanje trgov dela in potreb po znanjih in spretnostih v Evropski uniji. Panorama znanj in spretnosti je namenjena spodbujanju razvoja in ocen potreb po znanjih in spretnostih, da pomaga tudi izobraževanju in usposabljanju pri odzivih na potrebe trga dela in za boljše usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti ter povpraševanja v Evropski uniji. Tako pomaga oblikovalcem politik kot podpora za odločanje predvsem o vprašanih izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja, kot tudi kariernim svetovalcem pri svetovanju posameznikom pri izbiri, razvoju ali spremembi njihove izobrazbe in poklicne poti.

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.

European Apprentices network je mreža vajencev na evropski ravni, ki si želi dati glas mladim vajencem v diskusijah na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Mrežo sestavljajo trenutni in nekdanji vajenci, predstavniki študentskih organizacij in sindikatov mladih.

Academic Careers Observatory je spletna stran za doktorske študente, doktorante in mlade učitelje, ki želijo raziskovati in razpravljati o akademskih karierah na področju humanistike in družbenih ved. Hkrati ponuja informacije o akademskih karierah v določenih državah in povezuje raziskovalne priložnosti v Evropi in informacije o zaposlovanju.

Program znanj in spretnosti za Evropo (New skills agenda) predvideva premik paradigme glede znanj in spretnosti za podporo hitremu okrevanju po COVID-19 krizi:

- s krepitvijo trajnostne konkurenčnosti, sklenitvijo Evropskega zelenega dogovora in uresničitvijo njegovih digitalnih in industrijskih strategij v praksi,
- z zagotavljanjem socialne pravičnosti skladno s prvim načelom Evropskega stebra socialnih pravic (dostop do izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja za vse posameznike, kjerkoli v Evropski uniji),
- s krepitvijo odpornosti za odzivanje na krizne situacije, ki temelji na izkušnjah, pridobljenih med pandemijo COVID-19.

Evropski zeleni dogovor (European Green Deal) je časovni načrt za vzpostavitev trajnostnega gospodarstva Evropske unije, ki ga bomo dosegli, tako da bomo podnebne in okoljske izzive

spremenili v priložnosti na vseh področjih politike in omogočili pravičen in vključujoč prehod v sodobno, konkurenčno gospodarstvo. Evropska unija želi biti podnebno nevtralna leta 2050. Za doseg tega cilja bo potrebno ukrepanje vseh sektorjev našega gospodarstva ter naložbe v okolju prijazne tehnologije, podpora industriji za inovacije, uvajanje čistejših, cenejših in bolj zdravih oblik zasebnega in javnega prevoza, dekarbonizacija energetskega sektorja, povečanje energijske učinkovitosti stavb in delo z mednarodnimi partnerji za izboljšanje globalnih okoljskih standardov.

5.2.2 Orodja transparentnosti diplom in kvalifikacij

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 in zanesljivih 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. Evropska komisija zagotavlja to storitev brezplačno. 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 ogrodi 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 ogrodi 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 ogrodi kvalifikacij (EOK) oz. evropskem ogrodi visokošolskih kvalifikacij (EOVK) dosega posamezna izobrazba ali kvalifikacija.

Evropski sistem prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET) je evropski instrument za podporo vseživljenjskemu učenju, mobilnosti dijakov in fleksibilnosti učnih poti za doseganje kvalifikacij.

5.2.3 Mreže za podporo mobilnosti

Mreže za podporo mobilnosti zagotavljajo informacije in orodja za pomoč pri mobilnosti (publikacije, spletne strani itd.) za različne ciljne skupine. Poleg mreže Euroguidance, ki je predstavljena že na začetku priročnika, predstavljamo tudi nekatere druge mreže, ki podpirajo mobilnost.

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.

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).

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). Informacije so namenjene mladim in tistim, ki z njimi delajo (mladinskim informatorjem in voditeljem, učiteljem, socialnim delavcem itd.).

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.

5.3 Mobilnost in kakovost

Priročnik o kakovosti pri mobilnosti v izobraževanju (Handbook on Quality in Learning Mobility) ponuja konkretne napotke glede organizacije projektov učne mobilnosti z mladimi. Poleg tega predstavlja okvir kakovosti za učno mobilnost na podlagi 22 načel mobilnosti, ki so reflektivni pripomoček za zagotavljanje kakovosti mobilnosti, in 2.119 kazalnikov kakovosti pri doseganju učnih rezultatov projekta.

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.

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

- **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.
- **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.
- **Obveznosti in dolžnosti.**

Ta 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.

5.4 Mobilnost in karierna orientacija

Predstavljamo priporočila, resolucije in vire o mobilnosti in karierni orientaciji, ki so jih pripravili Svet Evropske unije, Evropska unija in Evropski center za razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja (CEDEFOP).

Priporočilo konference predsedstva EU, Estonija, o politiki in praksi vseživljenjske karijerne orientacije (2017) v tretji podtemi navaja podporo posameznikom, da bi se bolje znašli na trgu delovne sile, in podporo podjetjem, da bi našli posameznike s pravimi spretnostmi in znanji. Priporočilo za Evropsko unijo je spodbujanje uporabe strategije portfolijev s standardiziranim pristopom za podporo geografski, socialni, učni in delovni mobilnosti državljanov. **Zaključki konference predsedstva EU, Estonija, o politiki in praksi vseživljenjske karijerne orientacije** predstavljajo glavno tematiko konference (spreminjajočo se vlogo vseživljenjske karijerne orientacije v kontekstu pospešenega tehnološkega in družbeno ekonomskega napredka).

Svet Evropske unije je leta 2004 in 2008 sprejel 2 resoluciji za krepitev politike in prakse vseživljenjske karijerne 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 ravni 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 karijerne 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 karijerne 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."

Evropska komisija je objavila raziskavo **Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities** (2020), ki predstavlja trende, izzive in priložnosti na področju vseživljenjske karijerne orientacije v Evropski uniji. Vseživljenjska karierna orientacija zagotavlja podporo kariernemu razvoju posameznikov vseh starosti na vseh stopnjah njihove kariere.

V nadaljevanju predstavljamo tudi nekatere publikacije Evropske unije, ki poudarjajo pomen karijerne orientacije:

- Labour Market Information (LMI) Toolkit se osredotoča na vlogo podatkov o trgu dela za vseživljenjsko karierno orientacijo in njihovo integracijo v vseživljenjsko karierno orientacijo z uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije. Tako pripomore k izboljšanju kakovosti vseživljenjske karijerne orientacije. Podatki o trgu dela vključujejo tudi lokalne in regionalne informacije, ki lahko spodbujajo mobilnost.
- PES network seminar Career guidance and lifelong learning: summary report (2017): Evropska mreža javnih zavodov za zaposlovanje (PES) je identificirala kot enega svojih ciljev »boljše delovanje in integracija trgov dela ter boljše usklajevanje kompetenc iskalcev zaposlitve z delodajalci.«
- Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning (2017): Vabilo Evropski mreži javnih zavodov za zaposlovanje, naj podpirajo iniciative, ki težijo k boljšemu usklajevanju povpraševanja s ponudbo na trgu dela, promocijo trajnostnega dela, spodbujanju delovanja mobilnosti in omogočanju prehodov iz izobraževanja in poklicnega usposabljanja v zaposlitev. Poleg tega naj namenjajo pozornost tudi poklicnemu razvoju kariernih svetovalcev s promocijo evropskih pripomočkov mobilnosti za študente in delavce ter orodij transparentnosti (npr. ECVET, ECTS, EQF, ESCO, Europass, EURES, European Skills Passport, European Language Passport).

Evropski center za razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja (CEDEFOP) je pripravil številne pripomočke in publikacije, kot tudi vzpostavil mrežo **Careersnet**, ki združuje neodvisne strokovnjake na področju vseživljenjske karijerne orientacije in razvoja kariere. Cilj pobude je širjenje znanja in zbiranje zanesljivih informacij, kar omogoča primerjalno analizo nacionalnih sistemov vseživljenjske karijerne orientacije na evropski ravni ter omogoča prenovo in morebitno prilagoditev različnih obstoječih praks.

Publikacije Evropskega centra za razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja poudarjajo tudi pomen mobilnosti:

- Handbook of ICT practices for guidance and career development (2018): Europass kot pripomoček za “krepitev mobilnosti v Evropi za potrebe izobraževanja in zaposlovanja” in pomen krepitve integracije držav članic in javnih zavodov za zaposlovanje pri doseganju zaposlitvene mobilnosti in promociji Eures storitev.
- Labour market information and guidance (2016): Vloga karierne orientacije je še posebej pomembna v evropskem okviru izobraževanja in usposabljanja, predvsem pri omogočanju vseživljenjskega učenja in mobilnosti državljanov ter pri razvoju podjetniških kompetenc na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja.
- Handbook From policy to practice: a systematic change to lifelong guidance in Europe (2008): Karierna orientacija je osrednja ključna odgovornost vlade v partnerstvu z ostalimi deležniki, saj je multidisciplinarna in promovira mobilnost študentov in delavcev v Evropi.
- Handbook Improving lifelong guidance policies and systems: using common European tools (2005): Države članice sodelujejo med seboj, z Evropsko komisijo in drugimi zainteresiranimi stranmi pri načrtovanju, oblikovanju in izvajanju skupnih ukrepov na področju vseživljenjske karierne orientacije v kontekstu politik in programov za izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje.
- Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe (2004): Oblikovalci politike vedno bolj zaznavajo karierno orientacije kot podporo pri odpravljanju neskladnosti med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, zmanjševanju učinkov destabilizacije trga dela, reševanju brezposelnosti in izboljšanju mobilnosti delovne sile.

Viri in literatura

Academia, a European exchange project for guidance professionals to acquire professionals' competencies during a mobility experience. Pridobljeno s <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*. Platform Kleurrijk Vlaanderen, Brussel.

Campus France Key figures. (2019). Pridobljeno s 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. Pridobljeno s http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183_en.pdf

Career guidance: a handbook for policy makers. Pridobljeno s www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf

Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Pridobljeno s <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>

Careersnet – Cedefop. Pridobljeno s <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).

CMEPIUS statistike. Pridobljeno s <http://statistike.cmepius.si/>

Continuing Professional Development (CPD Mobility Guidance Counselling). Euroguidance Ireland. Pridobljeno s <https://euroguidance.ie/cpd-mobility-guidance-counselling>

Council of the European Union's Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. (2008). Pridobljeno s 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). Pridobljeno s <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. Pridobljeno s https://files.peacecorps.gov/multimedia/pdf/library/T0087_Culture_Matters.pdf

DINAMO: an online training platform on Mobility in Guidance activities. Pridobljeno s 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. Pridobljeno s <http://www.enic-naric.net/>

Erasmus+ annual report 2018. (2020). Pridobljeno s <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). Pridobljeno s <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/gen-erasmusplus-factsheet-en-version11-2017-hd.pdf>

Erasmus+ higher education impact study. (2019). Pridobljeno s <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94d97f5c-7ae2-11e9-9f05-01aa75ed71a1>

Erasmus+ higher education impact study - fact sheet. (2019). Pridobljeno s https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-impact-studies-factsheet_en

Erasmus Impact Study Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions (2014). Pridobljeno s http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/erasmus-impact_en.pdf

ESCO: Improving career guidance services. 2017. Pridobljeno s <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0839ed5-ac9d-11e7-837e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133>

ESN survey. Pridobljeno s <https://esn.org/ESNSurvey>

Establishing and developing national lifelong guidance policy forums. Pridobljeno s http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf

Euraxess. Pridobljeno s <https://euraxess.ec.europa.eu/>

Eures. Pridobljeno s <https://ec.europa.eu/eures/page/index>

Eures Drop'pin. Pridobljeno s <https://ec.europa.eu/eures/public/help-and-support/opportunities>

Eurydice. Pridobljeno s 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. Pridobljeno s http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/162EN.pdf

Euroguidance network. Pridobljeno s www.euroguidance.eu

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

Euroguidance Serbia webinar "Adjustment Phases during the Mobility Process". Pridobljeno s <https://www.euroguidance.eu/resources/video-gallery/recorded-webinars/adjustment-phases-during-mobility-process-euroguidance-serbia>

Euroguidance Good Practices. Pridobljeno s <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices>

Euroquest. Pridobljeno s <https://euro-quest.ie/>

European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). Pridobljeno s <https://www.ecvet-toolkit.eu/>

European Green Deal. Pridobljeno s https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO). Pridobljeno s <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>

Europass. Pridobljeno s <https://europa.eu/europass/sl>

Eurodesk. Pridobljeno s <https://eurodesk.eu/>

European Quality Charter for Mobility. Pridobljeno s <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. Pridobljeno s <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. Pridobljeno s https://europa.eu/youth/solidarity_en

From policy to practice- a systematic change to lifelong guidance in Europe. Pridobljeno s http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5182_EN.PDF

Guidance policies in the knowledge society, Trends, challenges and responses across Europe. Pridobljeno s http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5152_en.pdf

Guide my Way. Pridobljeno s <http://guidemyway.eu/>

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

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

HealthyMinds, a multi-activity problem-solving tool. Pridobljeno s <http://healthymindsapp.ca/>

International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). 2019. Career Guidance for Inclusive Society. Pridobljeno s https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2019/12/Book-of-abstracts_final-ISBN.pdf

IAEVG. (2017). IAEVG Ethical Guidelines, IAEVG General Assembly: Mexico City. Pridobljeno s https://iaevg.com/Resources#Ethical_S

IAEVG 2019 Conference Career guidance for inclusive society. Book of abstracts. Pridobljeno s 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. Pridobljeno s http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045_en.pdf

Indigo Daya. Information sheet on coping skills. Pridobljeno s www.indigodaya.com/resources/

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

Journal of international mobility. Pridobljeno s https://www.cairn-int.info/journal-of-international-mobility.htm#xd_cof=MDA0MjliNzctNGQyNS00Mjg1LWI0NGUtOWU3YmMzYjdmOTU4
≈

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. Pridobljeno s 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. Pridobljeno s 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. Pridobljeno s <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. Pridobljeno s www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5

Miķelsone, I., Latšone, L., Strods, G., Oļehnoviča, I., Mackēviča, L., Kīrse, A., u.c. (2008). Karjeras attīstības atbalsts: izglītība, konsultēšana, pakalpojumi. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.

Modul svetovanje za mobilnost v okviru kontinuiranega strokovnega izpopolnjevanja kariernih svetovalcev. Pridobljeno s <https://vle.ncge.ie/>

New skills agenda. Pridobljeno s <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

Nice handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals. Pridobljeno s www.nice-network.eu/Our-Goals/Publications/

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. Pridobljeno s <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

Oļehnoviča, E. (2007. gada februārī). Karjeras attīstības teorijas . Profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju 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. Pridobljeno s <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/216e1de3-f684-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133>

Positive psychology. Pridobljeno s www.positivepsychology.com

Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning, 2017. Pridobljeno s <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. Pridobljeno s: <http://www.nice-network.eu/349.html>

REALISE "Realising the potential of the international mobility of staff in higher education". Pridobljeno s <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). Pridobljeno s www.cedefop.europa.eu/files/7th_european_conference_on_lg_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.

Skills panorama – Cedefop. Pridobljeno s <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

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). Pridobljeno s http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/erasmus-impact_en.pdf

UNESCO Institute for statistics, Global Flow of Tertiary-Level Students. Pridobljeno s <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>

Vocational Guidance Education in Full-Time Compulsory Education in Europe. Pridobljeno s http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/096LV.zip

Your first EURES job. Pridobljeno s <https://ec.europa.eu/eures/public/your-first-eures-job-js>

A background graphic consisting of a network of green circles of various sizes connected by thin, light green lines, forming a complex web-like structure.

20let NCIPS v mreži eg

euro | guidance