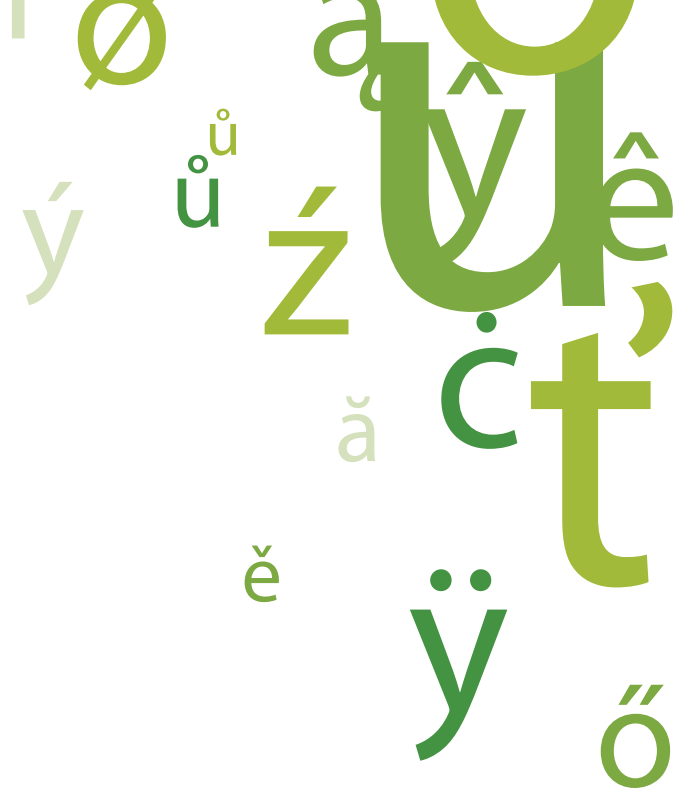


Savjetovanje o mobilnosti - intervju



euro | guidance
European Network to Support
Guidance and Counselling



ú
ž
ă

ě

Partneri uključeni u projekt:

Belgija:

Centri Euroguidance
Dominique Lorent
Josef Vanraepenbusch

Francuska:

Centri Euroguidance u nadležnosti Nacionalnog ministarstva obrazovanja u suradnji s ONISEP (francuski nacionalni ured za obrazovanje i profesionalnu orijentaciju)
Graziana Boscato
Elisabeth Gros
Claudine Roux

Luksemburg:

Centri Euroguidance
Jos Noesen
Karin Mayer
Stephan Hawlizky

Rumunjska:

Centar Euroguidance
Mihai JIGAU



Service d'Orientation professionnelle



Institutul
de
Științe ale Educației

Sadržaj

	PREDGOVOR	03
1	o UVOD	08
	Kratki povijesni pregled mreže Euroguidance	09
	Definicije	10
	Mobilnost u brojkama	11
2	› EUROPSKI CILJEVI	14
	Europski alati za poticanje mobilnosti	15
	Programi	15
	Alati za transparentnost diploma i kvalifikacija	16
	Mreže za potporu mobilnosti	17
	Mobilnost i kvaliteta - Mobilnost i profesionalno usmjeravanje	19
3	▼ PRVO POGLAVLJE: TEORIJSKI ELEMENTI U KONTEKSTU	
	Analiza mobilnosti i posljedica profesionalnog usmjeravanja prije, tijekom i nakon boravka u inozemstvu	22
	▶ Prilog 1: „Živopisna Flandrija“	30
	▼ Prilog 2: „Inventar interkulturološkog razvoja“ (Hammer, 2005.)	31
	Literatura	33
4	✓ DRUGO POGLAVLJE: ODREĐIVANJE UZORKA ZA SAVJET O MOBILNOSTI	
	Postupak savjetovanja o mobilnosti	36
	Primjeri dobre prakse koja se odnosi na savjetovanje o mobilnosti	40
5	▼ TREĆE POGLAVLJE: KVALITATIVNI PRISTUP SAVJETOVANJU O MOBILNOSTI	
	Kvalitativni pristup	46
	Definicija standarda	48
	Pokazatelji	50
6	• ČETVRTO POGLAVLJE: STRUČNJACI ZA SAVJETOVANJE O MOBILNOSTI	
	Strukovne vještine i znanja koja se traže od stručnjaka za savjetovanje o mobilnosti	56
	Stručnjaci koji daju savjete o mobilnosti	57
	Metodologija rada koju koriste stručnjaci	57
7	“ PRILOZI	
	Alati koji se u mreži Euroguidance koriste za pitanja mobilnosti:	60
	^ Prvi dio	60
	“ Drugi dio	61
	Bibliografija	69
	Europski projekti povezani s mobilnošću i profesionalnim usmjeravanjem	70



Savjetovanje o mobilnosti - intervju

„Svijet je knjiga. Oni koji ne putuju pročitaju samo jednu stranicu“.
Saint-Augustin

Predgovor



Ovaj je dokument namijenjen osobama koje se bave profesionalnim usmjeravanjem i pružaju savjete o mobilnosti. To je praktičan alat kojega su izradili partneri iz mreže Euroguidance kako bi njihovo iskustvo mogli koristiti kolege koje se bave profesionalnim usmjeravanjem. Omogućava im promišljanje, navođenje prakse te njezino određivanje koristeći pristup visoke kvalitete. Ovaj dokument sadrži i popis alata koje koriste profesionalci u raznim državama Europske unije u kontekstu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Partneri na projektu su promišljali o svojoj praksi, izradili nacrt metodološkog pristupa te su ga ovim dokumentom pokušali objasniti.



Ž

π

∅

ŝ

ř

Ю

û

Ö



1 ◦ UVOD	08
Kratki povijesni pregled mreže Euroguidance	09
Definicije	10
Mobilnost u brojkama	11

Tijekom godina se u okviru mreže Euroguidance uočilo da savjetnici za profesionalno usmjeravanje postepeno prelaze od savjeta o profesionalnom usmjeravanju ka savjetima o mobilnosti. Do toga je pomaka došlo na terenu kao odgovor na zahtjeve korisnika. U cilju osiguranja kvalitete se činilo korisnim formalizirati novu praksu i sačinili popis korištenih alata kako bi se jasno prikazao postupak savjetovanja o mobilnosti. Konačni cilj je mogućnost prenošenja novih vještina ostalim članovima mreže Euroguidance kako bi se osigurala suvislost, transparentnost i razumijevanje prakse. Radi prenošenja dobre prakse cilj je da ih se na koncu proslijedi svim osobama koje se u praksi bave profesionalnim usmjeravanjem i imaju doticaj s međunarodnom dimenzijom ili ih ona zanima. To je naravno i u interesu korisnika.

Kratki povijesni pregled mreže Euroguidance

Europska je komisija 1992. pokrenula inicijativu osnivanja Europske mreže nacionalnih referentnih i informacijskih centara za profesionalno usmjeravanje (nacionalnih referentnih centara za strukovno profesionalno usmjeravanje) koja se danas naziva mreža Euroguidance.

Razlog je bio taj što je profesionalno usmjeravanje imalo (i još uvijek ima) značajnu ulogu u politikama EU o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju. Pružanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja je prepoznato kao preduvjet da bi cjeloživotno učenje europskih građana postalo stvarnost.

Strukovno profesionalno usmjeravanje je u siječnju 1992. postalo jedna od tri akcije programa PETRA (Akcija III). U okviru ove akcije osmišljene su tri glavne vrste aktivnosti:

- uspostavljanje „Mreže nacionalnih referentnih centara za profesionalno usmjeravanje“, današnja mreža Euroguidance
- ▶ „Razvojni projekti“ koji odražavaju teme od zajedničkog interesa, zasnovane na suradnji tri ili više centara
- ▼ „Međunarodni projekti za osposobljavanje savjetnika“ u čijem su središtu europski vidovi profesionalnog usmjeravanja.

U početku se mreža nacionalnih referentnih centara za strukovno profesionalno usmjeravanje sastojala od 12 država: Belgije, Njemačke, Danske, Grčke, Španjolske, Francuske, Irske, Italije, Luksemburga, Nizozemske, Portugala i Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske, a u radu su sudjelovale i neke države kandidatkinje za članstvo u EU te države Europskog ekonomskog područja.

Od 1995. do 2006. su se nacionalni referentni centri za strukovno profesionalno usmjeravanje financirali iz programa Leonardo da Vinci (prva faza 1995.-1999. te druga faza od 2000.-2006.). Tijekom tog desetogodišnjeg razdoblja se mreža Euroguidance proširila i to 1995. pristupanjem tri države Europskoj uniji (Austrije, Finske i Švedske) te 2004. pridruženjem 10 od 12 država kandidatkinja za članstvo u EU. Slijedile su Bugarska i Rumunjska 2007. Većina od 12 novih država članica je već sudjelovala u mreži Euroguidance nekoliko godina prije priključivanja mreži. Danas mreža uključuje centre u 32 države: u 27 država članica EU-a i Turskoj (od 2005.), Norveška, Island, Lihtenštajn i Švicarska sudjeluju na volonterskoj osnovi bez financiranja EZ-a. Od 2007 se ostatak mreže financira iz Programa za cjeloživotno učenje (transverzalni dio).

Definicije

Definicija savjeta o mobilnosti/mobility advice
Savjet o mobilnosti obuhvaća pomoć oko projekta mobilnost, informiranje, aktivnosti osmišljavanja i potpore u kontekstu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (vezano za studij, zapošljavanje, prekvalifikaciju itd.).

Savjet o mobilnosti treba biti neutralan i povjerljiv u korist osobe kojoj se daje. Treba biti vjerodostojan, učinkovit i koristan te uzeti u obzir povratne informacije uključenih stranaka. U tom kontekstu osoba koje se bavi profesionalnim usmjeravanjem treba koristiti sažete i transparentne metode.

Aktivnosti koje obuhvaća savjet o mobilnosti
One su raznolike i ovise o kontekstu. Mogu se odnositi na sljedeća područja: savjetodavni intervju, osmišljavanje projekta, potpora projektu, savjet na daljinu, promidžba osobnog projekta mobilnosti, koordinacija sesija o podizanju svijesti itd.

Definicija mobilnosti

To je kraći ili duži boravak u inozemstvu u svrhu studija, stručne prakse, usavršavanja jezičnih vještina, rada, volontiranja itd. Treba razlikovati dvije glavne vrste mobilnosti: institucionalnu i pojedinačnu mobilnost. Uzmimo primjerice izvješće francuskog Nacionalnog vijeća za razvoj međunarodne mobilnosti studenata koje po prvi puta u službenom okviru u obzir uzima vrste mobilnosti (Izvješće za 2003./2004.):
ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/rapport/rapport_cndmie_04.pdf

„Francuski studenti koji sudjeluju u izlaznoj mobilnosti najčešće su dio institucionalnog sustava koji se zasniva na sporazumima o suradnji i razmjeni visokih učilišta odnosno na bilateralnim i multilateralnim programima koje provode vlade ili ostala javna tijela. Međutim, mobilnost značajnog dijela radne snage zasniva se na pojedinačnoj inicijativi i uglavnom se koriste obiteljski resursi.“

Važno je naglasiti činjenicu da društvena potražnja raznih aktera, studenata, obitelji, nastavnika itd. koja se odnosi na mobilnost stalno jača i znatno se ranije uočava! Da opet citiramo izvješće: „Dakle možemo govoriti o uspostavljanju prave kulture međunarodne mobilnosti...“

Ovi se komentari mogu primijeniti i na ostale europske zemlje.

Glavna načela institucionalne mobilnosti su da je organizira matična ustanova, konkretno odjel za međunarodnu suradnju, školarine se plaćaju u matičnoj zemlji, a vrijeme provedeno u inozemstvu se vrednuje kroz postupak osposobljavanja u matičnoj zemlji. Odabir se zasniva na jezičnim i akademskim kriterijima te na motivaciji. Financijsku potporu za ovu mobilnost često pružaju ustanove. Sveučilišta i ostala visoka učilišta imaju niz sporazuma o partnerstvu i bilateralnih sporazuma koje pružaju koristi studentima.

Mobilnost u brojkama

Poveznice u nastavku odnose se na analize mobilnosti i ističu brojke.

Statistika Unesco-a o globalnoj studentskoj mobilnosti:

http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=33154&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Bilješke s francuskog kampusa/Campus France notes

br. 14, srpanj 2008.

Odlazna mobilnost francuskih studenata: postavljajte u perspektivu

http://editions.campusfrance.org/notes/NOTE_CAMPUSFRANCE_14.pdf

Izvešće o studentskoj mobilnosti programa Erasmus

Ovaj dobro poznat program sveučilišne razmjene je 2007. obilježio 20 godina i već je omogućio da više od 1,5 milijuna europskih studenata razdoblje studija provede u inozemstvu! Podaci o dolaznoj i odlaznoj mobilnosti po zemljama nalaze se u studiji:

http://ec.europa.eu/education/erasmus/doc/922_en.htm

Statistika o studentskoj mobilnosti programa Erasmus

http://ec.europa.eu/education/erasmus/doc/920_en.htm

Izvešće OECD-a za 2008.

Stajališta o obrazovanju

<http://www.oecd.org/dataoecd/23/24/41284079.pdf>

Pogledati poglavlje o Indikatoru C3: „Tko su međunarodni studenti i gdje su željeli studirati?“, str. 368.-396.

ö
ÿ
ě

ø
ä
o
u



2 , EUROPSKI CILJEVI	14
Europski alati za poticanje mobilnosti	15
Programi	15
Alati za transparentnost diploma i kvalifikacija	16
Mreže za potporu mobilnosti	17
Mobilnost i kvaliteta - Mobilnost i profesionalno usmjeravanje	19

Europski ciljevi

Mobilnost je političko, društveno i gospodarsko pitanje Europe. Potporu joj pružaju mnogi alati. Čimbenici mobilnosti su internacionalizacija, gospodarska međuovisnost, globalizacija te razvoj novih informacijskih i komunikacijskih tehnologija. Potreba za modernizacijom europskog gospodarstva izražena je na lisabonskom Europskom vijeću (2000.) kao ambiciozan cilj kojega treba ostvariti do 2010. kako bi Europa postala „jedno od najkonkurentnijih i najdinamičnijih svjetskih gospodarstava zasnovanih na znanju, sposobno za održiv gospodarski rast kojega podupire bolje zapošljavanje u kvantitativnom i kvalitativnom smislu, te veća socijalna kohezija.“ Cilj postavljen na lisabonskom Europskom vijeću 2000. bio je da Europa postane najkonkurentnije svjetsko društvo i gospodarstvo zasnovano na znanju.

Europa se usmjerila na znanje, inovacije, mobilnost i vrednovanje ljudskog kapitala. To dovodi do posljedica koje se odnose kako na građane tako i na ustanove, a naročito na aktivnosti vezane za osposobljavanje i zapošljavanje.

Što se tiče ustanova, europske sustave obrazovanja i osposobljavanja nužno je prilagoditi potrebama društva znanja. To će biti izraženo kroz razne aktivnosti u svim sektorima: znanstvenom istraživanju, obrazovanju, strukovnom osposobljavanju, društvenoj skrbi, zapošljavanju itd.

Globalna konkurentnost raste, naročito što se tiče privlačenja visokokvalificiranih osoba, pa Europa treba provoditi javne politike koje nove generacije pripremaju za suočavanje s globalnim izazovima kroz razvijanje europskoga identiteta te duha suradnje i otvorenosti. Mobilnost je ključ razvijanja europskoga građanstva.

Preporuka Europskog parlamenta i Vijeća EU od 10. srpnja 2001. koja se odnosi na mobilnost studenata, stažista, volontera, nastavnika i predavača u EZ: „Međunarodna mobilnost doprinosi razvoju nacionalnih kultura, a osobama zainteresiranima za osobno obogaćivanje u kulturnom i stručnom smislu kao i za obogaćivanje europskog društva u cjelini omogućava da od tih učinaka ostvare korist.“

Što se tiče obrazovanja i osposobljavanja, stvaranje Europskog prostora visokog obrazovanja će europskim sveučilištima dati veću težinu prilikom međunarodnog nadmetanja te im omogućiti da privuku studente i istraživače. Također je važno privući studentsku mobilnost, budući da trenutno samo 4% europskih studenata razdoblje studija provede u inozemstvu. Savjetnici za profesionalno usmjeravanje ovu dimenziju trebaju ugraditi u svoj svakodnevni rad.

Brojke koje se odnose na mobilnost europskih radnika (manje od 2%) su čak i niže, a rastu vrlo sporo unatoč potrebi stvaranja dinamičnog europskog prostora koji reagira na promjene te je prilagođen stvarnom poslovnom svijetu.

U nastavku pogledajte tekst iz 2006. godine, Godine mobilnosti radnika, u kojem se navode brojke i teme vezane za mobilnost radnika u sklopu provedbe Lisabonske strategije:

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/05/229&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=en>

Europski alati za poticanje mobilnosti

Europa raspolaže raznim alatima za potporu i poticanje mobilnosti. Spomenuti ćemo samo nekoliko alata koji se odnose na cjeloživotno profesionalno usmjeravanje:

Programi

- ✓ „Program za cjeloživotno učenje” i njegovi sektorski programi (2007.-2013.), najpoznatiji sektorski program je Erasmus.
- ✓ http://ec.europa.eu/education/index_en.htm
- ✓ program „Mladi na djelu” i naročito njegova najvažnija inicijativa „Europska volonterska služba”:
- ✓ http://europa.eu/youth/volunteering_-_exchanges/european_voluntary_service/index_eu_fr.html

Europska strategija i inicijativa

„Europa 2020.”

Europa 2020. je strategija za rast EU-a u narednom desetljeću. U svijetu koji se mijenja Europska unija želi postati mudro, održivo i inkluzivno gospodarstvo. Ta tri prioriteta koja se međusobno osnažuju bi trebala pomoći EU i državama članicama da ostvare visoku razinu zapošljivosti, produktivnosti i društvene kohezije. Konkretno, EU je odredila pet ambicioznih ciljeva: o zapošljavanju, inovacijama, obrazovanju, društvenoj uključenosti i klimi/energetici koje treba ostvariti do 2020. Za svako navedeno područje će pojedine države članice usvojiti nacionalne ciljeve. Strategiju će poduprijeti konkretne aktivnosti na razini EU-a i na nacionalnim razinama.

http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

„Mladi u pokretu” / Youth on the move:

Europska komisija je pokrenula aktivnost kojom će smanjiti rano napuštanje obrazovanja. Više od 6 milijuna mladih u EU napušta obrazovanje i osposobljavanje tako da u najboljem slučaju imaju kvalifikaciju koja se stječe nakon nižih razreda srednje škole. Prilikom pronalaženja posla součavaju se s velikim poteškoćama, najčešće su nezaposleni i ovisi o socijalnoj pomoći. Rano odustajanje od obrazovanja koči gospodarski i društveni razvoj te predstavlja ozbiljnu prepreku cilju EU o „mudrom, održivom i inkluzivnom rastu”. „Mladi u pokretu” je akcijski plan koji će državama članicama EU-a pomoći pri ostvarivanju jednog od glavnih ciljeva strategije „Europa 2020.” a to je smanjivanje prosječne stope ranog napuštanja obrazovanja u EU na manje od 10% do kraja desetljeća (trenutno iznosi 14,4%). To je inicijativa Europske unije čiji je cilj iznova ojačati obrazovne sustave, promicati studentsku mobilnost i riješiti nezaposlenost mladih. Cilj je da mladi budu u srži obrazovanja i učenja kroz mobilnost kako bi sigurno primili znanje, vještine i iskustvo koji im je potrebno za pronalaženje prvog zaposlenja.

<http://europa.eu/youthonthemove>

Alati za transparentnost diploma i kvalifikacija

- „Europass”, inicijativa usvojena 2005. je portfelj koji sadrži 5 dokumenata korisnih svim građanima kojim se prikazuju vještine i naglašavaju iskustva stečena kroz mobilnost: „Europass životopis”, vrednovanje „Europass mobilnosti”, „Europass dopunska isprava o studiju” (za visokoškolske diplome), „Europass jezični portfelj” (za jezično znanje) i „Europass dodatak svjedodžbi” (za strukovno osposobljavanje):
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Europski okvir za izdavanje uvjerenja o cjeloživotnom obrazovanju i osposobljavanju (Preporuka o Europskom kvalifikacijskom okviru usvojena je u veljači 2008.). Zajednički europski referentni okvir koji objedinjuje nacionalne sustave za izdavanje uvjerenja i olakšava komunikaciju među njima. Sastoji se od osam referentnih razina koje obuhvaćaju sve razine izdavanja uvjerenja koja se stječu kroz opće obrazovanje, strukovno obrazovanje i osposobljavanje te visoko obrazovanje. Zasniva se na rezultatima učenja (znanjima, sposobnostima i vještinama). Uz korištenje istoga alata olakšano je uspoređivanje, prijenos i razumijevanje uvjerenja. Do 2012. će se registracija odnositi na europski okvir uvjerenja što će omogućiti veću mobilnost radnika i učenika.
http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/eqf08_fr.pdf
- ✓ Sustav prijenosa, prepoznavanja i kapitaliziranja znanja stečenoga učenjem: znanja, sposobnosti i vještina pomoću europskih bodova za učenje u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (Europski sustav prijenosa bodova za strukovno obrazovanje i osposobljavanje - ECET). Za kvalifikacije stečene u europskim zemljama dodjeljuje se određen broj bodova koji odgovara stečenim jedinicama učenja.
http://ec.europa.eu/education/index_en.html
http://ec.europa.eu/education/ecvt/index_fr.html

Mreže za potporu mobilnosti

Kroz mreže se informira određeni dio javnosti i koriste alati za širenje mobilnosti (publikacije, portali, web mjesta itd.).

EUROGUIDANCE je mreža nacionalnih referentnih centara za profesionalno usmjeravanje u 33 europske države (27 država članica EU-a, države članice Europskog udruženja za slobodnu trgovinu - EFTA i države kandidatkinje za članstvo u EU). Cilj mreže Euroguidance je doprinijeti mobilnosti u Europi kvalitetnim informiranjem i profesionalnim usmjeravanjem kao i promicanjem europske dimenzije u nacionalnim sustavima profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja. Ciljna skupina mreže su savjetnici za profesionalno usmjeravanje, studenti, učenici, obrazovni stručnjaci i odrasli.

<http://www.euroguidance.net/>

EURES - Europska služba za zapošljavanje - je mreža za suradnju osmišljena radi lakšeg slobodnog kretanja radnika unutar Europskog gospodarskog prostora i Švicarske. Partneri u mreži su javne službe za zapošljavanje, sindikati i organizacije poslodavaca. Mrežu koordinira Europska komisija.

<http://www.europa.eu.int/eures/>

EURYDICE je informacijska mreža o europskom obrazovanju osnovana 1980. Dio je programa EZ-a u području cjeloživotnog učenja te obuhvaća obrazovne sustave svih zemalja koje su u njega uključene. Eurydice je posvećen poticanju obrazovne suradnje pružajući dublji uvid u sustave i javne politike.

<http://eacea.ec.europa.eu/eurydice/>

ENIC-NARIC

Mreža ENIC (Europska mreža informacijskih centara)

Vijeće Europe i UNESCO su mrežu ENIC (Europsku mrežu nacionalnih informacijskih centara za akademsko priznavanje i mobilnost) utemeljili radi provedbe Lisabonske konvencije

o priznavanju i općenito radi razvijanja politike i prakse priznavanja kvalifikacija.

Vijeće Europe i UNESCO/CEPES zajednički čine Tajništvo mreže ENIC.

Mreža ENIC blisko surađuje s mrežom NARIC Europske unije.

Mrežu čine nacionalni informacijski centri država stranaka Europske konvencije o kulturi ili UNESCO-ve europske regije. ENIC je tijelo koje uspostavlja tijelo nacionalne vlasti. Iako se nacionalni centri ENIC razlikuju s obzirom na veličinu i konkretnu nadležnost, općenito pružaju informacije o:

- o priznavanju stranih diploma, akademskih stupnjeva i ostalih kvalifikacija
- o obrazovnim sustavima stranih zemalja i zemlje u kojoj se centar ENIC nalazi
- o mogućnostima za studij u inozemstvu, uključujući informacije o zajmovima i stipendijama, kao i
- o savjete o praktičnim pitanjima vezanima za mobilnost i priznavanje istovrijednosti

Mreža NARIC (Nacionalni informacijski centri za akademsko priznavanje)

Mreža NARIC je inicijativa Europske komisije. Utemeljena je 1984. Cilj mreže je poboljšati akademsko priznavanje diploma i razdoblja studija u državama članicama EU-a, državama Europskog gospodarskog područja te državama koje su pridružene EU iz središnje i istočne Europe i Cipru. Mreža je dio programa EZ SOCRATES/ERASMUS kroz koji se potiče mobilnost studenata i osoblja visokih učilišta iz navedenih zemalja.

Sve države EU-a, države Europskog gospodarskog područja te države koje su pridružene EU iz središnje i istočne Europe te Cipar, imenovale su nacionalne centre čija je svrha poduprijeti promicanje mobilnosti studenata, nastavnika i istraživača pružajući stručan savjet i informacije koje se odnose na akademsko priznavanje diploma i razdoblja studija u ostalim zemljama. Glavni korisnici

ove službe su visoka učilišta, studenti i njihovi mentori, roditelji, nastavnici i potencijalni poslodavci.

Nacionalni ured NARIC imenuje ministarstvo obrazovanja dotične zemlje, no položaj i opseg rada pojedinog ureda NARIC može biti različit. U većini dotičnih zemalja su visoka učilišta autonomna te sama donose odluke o primanju stranih studenata i oslobađanju od nekih kolegija unutar studijskih programa koje se studentima može odobriti temeljem obrazovanja u inozemstvu. Rezultat je da većina ureda NARIC ne donosi odluku već slijedom zahtjeva pružaju informacije i savjet o inozemnim obrazovnim sustavima i kvalifikacijama.

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

EURODESK je europska mreža službi za informiranje u 27 država koje mladima i osobama koje rade s mladima pružaju jedinstven pristup informacijama o Europi. Tu se pružaju informacije o tome tko je uključen u mrežu - nacionalnim partnerima za Eurodesk, lokalnim posrednicima za Eurodesk (relay centrima), o poveznici na Eurodesk u Bruxellesu, ponuđenim uslugama i nizu javnih europskih informacijskih usluga na nacionalnoj i lokalnoj razini, kako pristupiti uslugama (on-line).

<http://www.eurodesk.org/>

EURAXESS (nekadašnja mreža ERA-MORE) - „Istraživači u pokretu“ je središnje mjesto za istraživače koji boravkom u inozemstvu žele unaprijediti svoje karijere i osobni razvoj. Uz informacije o usavršavanju i poslovima, ovo je elektronička ulazna točka ka obilju praktičnih informacija o životu, radu i opuštanju u navedenim europskim zemljama.

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

Mobilnost i kvaliteta

Kod svih iskustava kroz mobilnost, a naročito onih koja se odnose na institucijsku mobilnost, Europa se brine i o kvaliteti. Stoga je u svibnju 2006. Vijeće ministara EU usvojilo deset kriterija za kvalitetu mobilnosti:

- informiranje i savjetovanje
- › plan usavršavanja
- ✓ priznavanje i izdavanje uvjerenja
- ✓ priprema
- ✓ jezična priprema
- mentorstvo i potpora
- // logistička podrška
- ^ izvještavanje nakon provedbe i evaluacija
- pomoć pri ponovnom uključivanju u studij ili program usavršavanja
- › predanost i preuzimanje odgovornosti svih stranaka.

Mobilnost i profesionalno usmjeravanje

Vijeće Europske unije je usvojilo dvije rezolucije (2004. i 2008.) kako bi učvrstilo javnu politiku i praksu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u europskim zemljama.

„Rezolucija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju u Europi”, Dublin, 2004.

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_fr.pdf

„Rezolucija o profesionalnom usmjeravanju”, studeni 2008. - francusko predsjedanje Europskom unijom

Kako cjeloživotno profesionalno usmjeravanje bolje uključiti u strategije cjeloživotnog obrazovanja i osposobljavanja:

http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/educ/104237.pdf

Europska komisija je 2007. utemeljila političku mrežu donositelja odluka o profesionalnom usmjeravanju (ELGPN).

Njezin je cilj promicati suradnju država članica vezanu za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i olakšavati rad struktura i mehanizama za razvijanje europskih prioriteta utvrđenih u rezoluciji o profesionalnom usmjeravanju iz 2004.

<http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>

Š
Ë
ÿ

ě
ÿ
í



PRVO POGLAVLJE

3 ▼ TEORIJSKI ELEMENTI U KONTEKSTU

Analiza mobilnosti i posljedica profesionalnog usmjeravanja prije, tijekom i nakon boravka u inozemstvu	22
Prilog 1: „Živopisna Flandrija“	30
Prilog 2: „Inventar interkulturološkog razvoja“ (Hammer, 2005.)	31
Literatura	33

Teorijski elementi u
kontekstu

Poglavlje

1

Analiza mobilnosti i posljedica profesionalnog usmjeravanja prije, tijekom i nakon boravka u inozemstvu

Uvod

Mobilnost i interkulturološka razmjena mladih nisu novost. Razmjena mladih se u Europi poticala već nakon Drugoga svjetskoga rata kako bi se zemlje približile i promicale međunarodno razumijevanje. Prve inicijative odnosile su se na rad s mladima, slijedio je

volonterski rad i to ne samo u Europi, već i u ostalim dijelovima svijeta. U međuvremenu su inicijative za mobilnost pokrenule škole, sveučilišta, gradovi, nevladine udruge, pokreti za mir itd.

Međutim, mobilnost nije uvijek uspješna.

Istraživanje koje je proveo Hansel (2005.) pokazalo je sljedeće:

21%	osoba tijekom boravka nije imalo nikakvih problema
20%	je imalo problema prilikom prilagođavanja tradiciji i svakodnevnom životu u inozemstvu
17%	je izvijestilo o interkulturološkim problemima povezanim s autonomnošću
17%	je imalo poteškoće s načinom komunikacije
15%	je iskusilo probleme koji su proizašli iz društveno usmjerenih ili političkih rasprava
13%	je novu kulturu doživjelo kao hladnu kulturu s kojom je teško komunicirati
13%	je izvijestilo o problemima koji se odnose na određene društvene odnose (obitelj domaćin itd.)
11%	je iskusilo problematičnu situaciju koju je teško razumijeti ili prihvatiti
6%	je imalo poteškoće koje se odnose na nerazumijevanje povezano s jezikom.

Koje lekcije možemo izvesti iz ovih problema? Kako možemo poboljšati mobilnost mladih? A kako mi savjetnici za profesionalno usmjeravanje možemo doprinijeti tom poboljšanju?

Kako bi odgovorili na ova pitanja trebamo steći uvid u postupak profesionalnog usmjeravanja o mobilnosti. Koji su elementi kritični kako bi iskustvo mobilnosti bilo uspješno za sve koji su u njega uključeni?

Slijedom literature, istraživanja i iskustava savjetnika za profesionalno usmjeravanje o

mobilnosti unutar mreže EUROGUIDANCE, iskoristit ćemo teorijske pristupe koji nam mogu pomoći da bolje razumijemo što se događa u glavama mladih koji borave u inozemstvu.

Mnogo inspiracije i korisnih informacija pronašli smo u studiji koju je naručila platforma za suradnju „Živopisna Flandrija“ (Carla Bracke: „Onderzoek naar de omkadering voor Vlaamse jongeren die naar het Zuiden trekken“ (2008.). Više o „Živopisnoj Flandriji“ možete naći u Pravitku 1.

Važnost „okidača“ (trigger)

Opće je prihvaćena činjenica da mobilnost u svim oblicima može imati pozitivan učinak na osobni razvoj mladih. Istraživanje o dugoročnim učincima interkulturoloških projekata mladih proveli su: Međunarodna razmjena mladih i Služba za goste Federalne Republike Njemačke (2005.) i Centar AFS za izučavanje interkulturoloških programa u New Yorku (1993.). Jasno je da kratka razmjena (već u trajanju od manje od četiri tjedna ima pozitivan učinak na osobni razvoj mladih. Da li će se inozemno iskustvo sagledati kao pozitivno ili negativno u velikoj mjeri ovisi o tzv. „okidačima“.

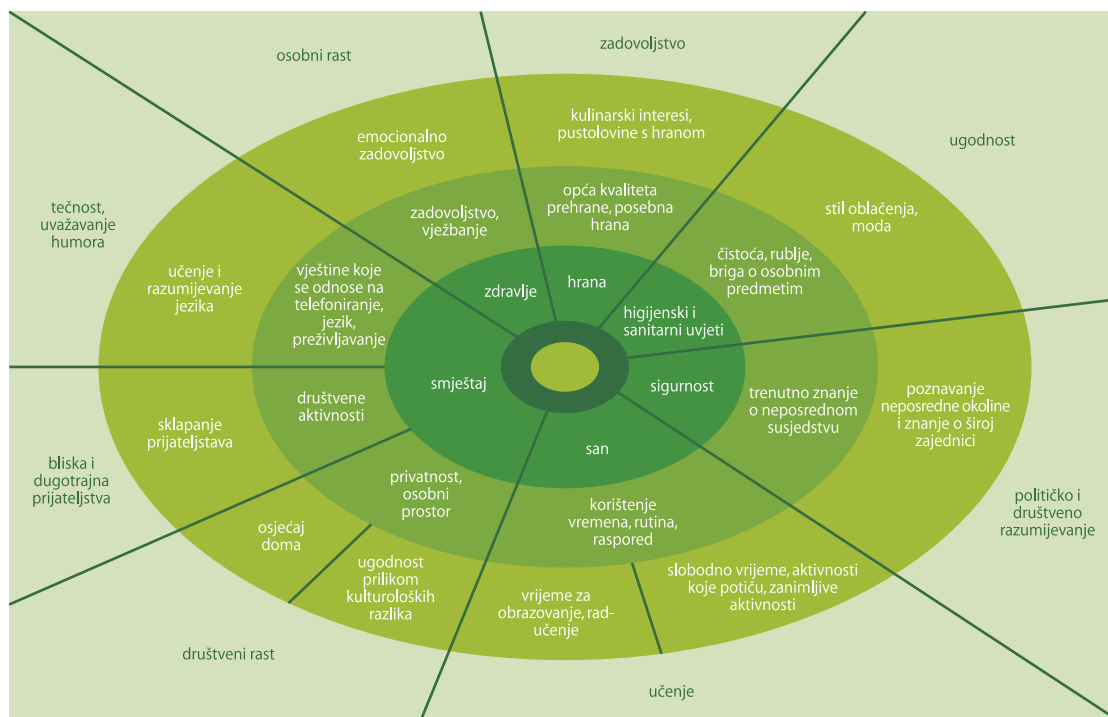
„Okidači“ su određene situacije, pozitivne ili negativne, koje su tijekom mobilnosti oprečne očekivanjima mladih, pa će ih se osoba sjećati godinama nakon razmjene. U većini slučajeva „okidači“ su povezani s različitim iskustvima na koja se nailazi tijekom razmjene (npr. hrana), kontaktima s osobama koju su im bile važne (ostali sudionici, lokalni voditelj programa odgovoran za njih itd.), dinamikom grupe (sukobi, osjećaj solidarnosti itd.) i gostoprimstva (obitelj domaćin itd.). Pozitivni „okidači“ će imati pozitivan učinak na osobni razvoj mladih, dok će učinak negativnih biti oprečan.

Isto istraživanje navodi da mladi trebaju biti spremni na čitav niz „okidača“ kojima će biti izloženi. Potporu u inozemstvu bi trebalo usmjeriti na stvaranje situacija s pozitivnim „okidačima“ i učenje o tome kako se suočiti s negativnim „okidačima“. Aktivnosti nakon mobilnosti treba usmjeriti na tumačenje i pojašnjenje „okidača“. Ovime je jasno da profesionalno usmjeravanje nije samo ograničeno na dobru pripremu, već je isto tako važna potpora tijekom i nakon iskustva mobilnosti.

Priprema mobilnosti

Istraživanje koje je proveo JINT (2006.) ukazuje da mladi prije svega trebaju sve praktične informacije i interkulturološko usavršavanje. To ne iznenađuje ukoliko pogledamo „pristup koncentričnih krugova“ Beulaha Rohrlicha (1993.). Iz istraživanja znamo da najprije treba zadovoljiti praktične informacije koje se odnose na putovanje, hranu, smještaj, san, sigurnost te uvjete za higijenu i sanitarije (unutarnji krug). Nakon zadovoljavanja tih potreba, treba prijeći na sljedeći prsten potreba.

Pristup koncentričnih krugova kao pomoć nakon dolaska



Potrebe iz unutarnjeg kruga su studentu po dolasku najvažnije, pa ih treba zadovoljiti prve. Nakon zadovoljavanja tih potreba, treba prijeći na sljedeći prsten potreba. Prilagođeno iz „Priručnika za orijentacije u programima razmjena mladih“ Corneliusa Grovea (Yarmouth, ME-Intercultural Press, 1989. str. 124.).

Grafikon 1: Rohrlichov pristup koncentričnih krugova (1993.)

Koristan i zanimljiv pristup koji savjetnicima može pomoći da mlade bolje pripreme za mobilnost je „razvojni model interkulturološke osjećajnosti“ Milтона Bennetta (1993.).

„Razvojni model interkulturološke osjećajnosti“:

- ✓ pojašnjava kakvu sklonost pokazuju osobe ili grupe kad razmišljaju o kulturnološkim razlikama
- ✓ je temelj učinkovitog vođenja i razvoja za učinkovitiji rad s osobama koje imaju različito kulturnološko porijeklo.

Njegov je autor dr. Milton Bennett. Zasniva se na godinama izravnog promatranja i istraživanja. Pruža strukturu za razumijevanje načina na koji se doživljavaju kulturnološke razlike. U šest se faza opisuje kako osoba vidi, razmišlja i tumači događaje oko sebe sa stajališta interkulturološke različitosti.

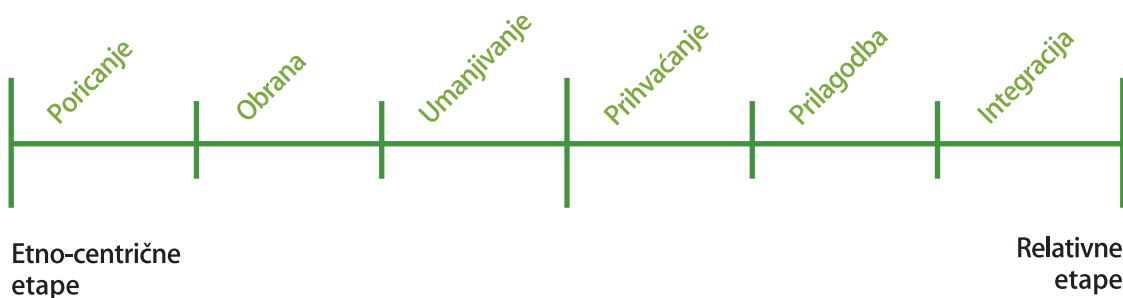
Budući da ovaj model prikazuje što osoba vidi i misli, isto tako ukazuje što ne vidi te o čemu ne razmišlja. Dakle, ovaj model ističe kako kulturnološki uzorci pojedinca usmjeravaju i ograničavaju njegovo doživljavanje kulturnološke razlike.

Vid koji se odnosi na usmjeravanje i ograničavanje je razlog zbog kojeg je ovaj model toliko primjenljiv na zajednički rad na radnom mjestu. Rad s ljudima uključuje pojedinačnu komunikaciju, komunikaciju unutar tima ili grupe. Teorija „razvojnog modela interkulturološke osjećajnosti“ navodi da kulturološka osjećajnost i kulturološke razlike predstavljaju potencijalnu prepreku ili

korist prilikom razvijanja veza i učinkovite međuljudske komunikacije.

Šest etapa „razvojnog modela interkulturološke osjećajnosti“ koje su prikazane u nastavku, predstavljaju skup stajališta kroz koja se postupno povećava sposobnost razumijevanja i potpunijeg doživljavanja kulturološke razlike.

Razvoj interkulturološke osjećajnosti Doživljavanje razlike



Autorska prava: Milton Bennett

Grafikon 2: Razvojni model interkulturološke osjećajnosti Milтона Bennetta

Ukratko, neke od značajki pojedinih etapa jesu:

- **Poricanje:** Udobnost uz poznato. Osoba ne želi da joj se život zakomplicira „kulturološkim razlikama“, ne primjećuje previše kulturološke razlike koje ju okružuju. Različite drži na razdaljini.
- **Obrana:** Snažna predanost vlastitim mislima i osjećajima o kulturi i kulturološkim razlikama. Određeno nepovjerenje prema kulturološkom ponašanju ili idejama različitima od vlastitih. Osoba je svjesna drugih kultura koje ju okružuju, no ne razumije ih dovoljno dobro i vjerojatno o nekima od njih ima dosta jake negativne osjećaje ili stereotype. Obrat je oprečan obrani. Osoba osjeća da je druga kultura bolja i teži ka iskazivanju nepovjerenja prema vlastitoj kulturi.
- ▼ **Umanjivanje:** Ljudi iz druge kulture su ispod kože dosta slični tebi. Osviještenost o postojanju drugih kultura u okruženju, te određeno znanje o razlikama u običajima i proslavama. Osoba ne omalovažava ostale kulture. Prema ostalima se odnosi onako kako bi željela da se prema njoj odnose drugi.
- ✓ **Prihvaćanje:** Osoba je svjesna svoje kulture. Sagledava je kao samo jedan od mnogih načina doživljavanja svijeta. Razumije da su osobe iz drugih kultura složene kao i ona. Njihove se ideje, osjećaji i ponašanje mogu činiti neobičnima, no shvaća da je njihovo iskustvo bogato kao i njezino. Znatiželjna je o ostalim kulturama. Traži prilike da o njima nauči više.

- ✓ **Prilagodba:** Prepoznaje vrijednost dostupnosti više od jednog kulturološkog stajališta. Sposobna je zauzeti stajalište druge kulture kako bi razumijela ili procijenila situacije u vlastitoj ili drugoj kulturi. Sposobna je namjerno promijeniti svoje ponašanje utemeljeno na kulturi kako bi izvan vlastite kulture djelovala na kulturološki primjeren način.
- ^ **Integracija:** Osoba je u različitom obimu u svoj identitet i pogled na svijet ugradila više od jednog kulturološkog stajališta, misaonog sklopa i ponašanja. Sposobna je lako se kretati među kulturama.

Prve tri etape smatraju se „etno-centričnima“ što znači da se vlastita kultura sagledava kao jedina kultura ili u različitom obimu kao „bolja“ kultura.

Posljednje tri etape smatraju se „etno-relativnima“ što znači da se vlastita kultura sagledava kao jednaka među mnogim ostalim kulturama.

Značajka „etno-relativnih“ etapa je pozitivan misaoni sklop o kulturološkim razlikama. Te etape ukazuju na osobu koja teži ka donošenju inkluzivnih odluka.

Pristup „razvojnog modela interkulturološke osjećajnosti“ nam tijekom razdoblja u inozemstvu pruža uvid u različite etape složenijeg pristupa kulturološkim razlikama. Na te različite etape je važno obratiti pažnju tijekom pripreme, boravka i aktivnosti nakon povratka.

„Razvojni model interkulturološke osjećajnosti“ se može koristiti i kao instrument za određivanje u koju se etapu mlada osoba može smjestiti tijekom pripreme, boravka i aktivnosti nakon povratka, te na taj način promatrati napredak pojedinaca i grupa (koristeći „inventar interkulturološkog razvoja“).

Čini se da je učinak veći kod osoba koje su prije odlaska u inozemstvo svrstane u prve tri faze. Najmanji je napredak kod mladih koji su već u etapi umanjivanja.

„Razvojni model interkulturološke osjećajnosti“ treba koristiti i kod usavršavanja savjetnika za profesionalno usmjeravanje koji se bave s etničkim manjinama i međunarodnom mobilnošću.

„Inventarom interkulturološkog razvoja“ (Hammer, 2005.) se mjeri sklonost osobe ili grupe ka razmišljanju i osjećajima vezanima za kulturološke razlike. „Inventar interkulturološkog razvoja“ su osmislili dr. Milton Bennett i dr. Mitchell Hammer. Zasniva se na „razvojnog modelu interkulturološke osjećajnosti“. To je pouzdan psihometrički instrument koji ima znanstvenu vrijednost. Više informacija o „inventaru interkulturološkog razvoja“ potražite u Pravitku 2.

Dostupni su i zanimljivi instrumenti za samoprocjenu (Paige i suradnici, 2002.) koji mladima pomažu prilikom promišljanja o učenju te učenju unutar određene kulture kao i o strategijama koje koriste. Te se instrumente može koristiti i ocjenjivati pojedinačno i unutar grupe. To se odnosi na testove:

- ✓ Andrew D. Cohen, Rebecca L. Oxford i Julie C. Chi: „Prikaz stilova učenja: procjena vlastitih stilova učenja“ / Learning Style Survey: Assessing your own learning styles
- ✓ Andrew D. Cohen i Julie C. Chi: „Inventar korištenja jezičnih strategija“ / Language Strategy Use Inventory
- ✓ R.M. Paige, J. Rong, W. Zheng i B. Kappler: „Inventar strategija za učenje o kulturi“ / Culture-Learning Strategies Inventory.

Potpora tijekom boravka

U većini je slučajeva potpora tijekom boravka dostupna jedino ukoliko mlada osoba ima neki problem, a ponekad ni tada! Potrebno je razmisliti i sagledati kako se potpora može najbolje organizirati i pružiti, a tome promišljanju mogu doprinijeti elementi u nastavku.

Nadzor i evaluacija mogu imati važnu ulogu u prepoznavanju problema te mladima pomoći prilikom promišljanja i promjene ponašanja i stajališta. Tu je moguće koristiti suvremene informacijske i komunikacijske tehnologije u obliku blogova, internetskih dnevnika itd. Kako bi se premostila razdaljina između mlade osobe i osoba kod kuće može pomoći i korištenje SKYPE-a ili MSN-a. U postupku evaluacije se mogu koristiti i prethodno spomenuti instrumenti za samoprocjenu te Bennetov „razvojni model interkulturološke osjećajnosti“ (1993.). Ti instrumenti mladima mogu pomoći da sami tijekom boravka u inozemstvu mapiraju vlastite kompetencije, rast i interkulturološko učenje.

Pripremu kao i potporu tijekom boravka treba usmjeravati na način da se „okidačima“ pristupa na pozitivan način, te da se uči iz kriza do kojih neminovno dolazi tijekom boravka. Sukobe i krize treba sagledavati kao pozitivne izazove ukoliko se mlada osoba s njima suoči, umjesto da ih izbjegava.

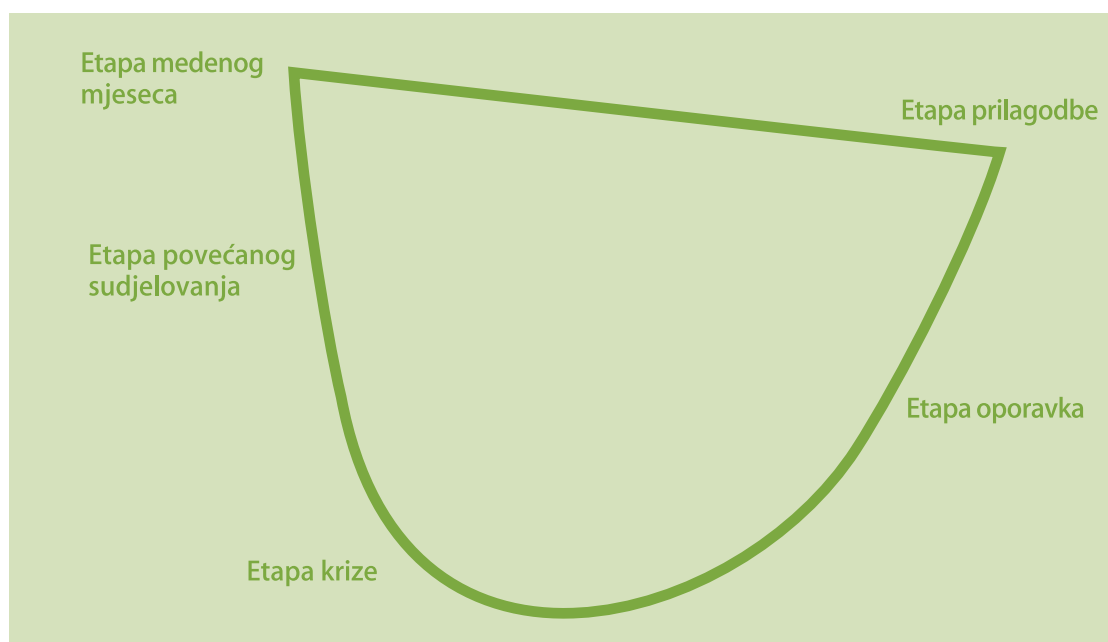
U većini je slučajeva kod suočavanja s krizama i „okidačima“ ključna potpora „značajne druge osobe“ ili „vršnjačke grupe“.

Praktični problemi mogu zakloniti dublje probleme kao što su čežnja za domom, kulturni šok itd.

Kulturni šok i prilagodba (Shaheen, 2004.)

Osobe koje žive u novoj kulturi često doživljavaju poteškoće tijekom prilagodbe na novi način na koji se nešto radi. To je slučaj i kod studenata koji studiraju u inozemstvu i možda se prilagođavaju novom obrazovnom sustavu, stilu komunikacije i misaonom sklopu. Kulturni šok je definirao Oberg (1958.) kao „šok kojega pospješuje tjeskoba koja proizlazi iz gubitka svih poznatih znakova i simbola ili društvenog međusobnog općenja“. Definicija P. Adlera (1977.) sadrži više opisa: „Kulturni šok je prvenstveno skup emocionalnih reakcija na gubitak pojmovnih pojačanja iz vlastite kulture, reakcija na nove kulturološke poticaje koje osobi znače malo ili ništa, te na nerazumijevanje novih i različitih iskustava. Može obuhvaćati osjećaj nemoći, uzrujanosti te straha od prijevare, otrovanja, zaraze ili zanemarivanja.“

Postoji još jedna definicija P. Adlera (iz 1977.): „frustracija i zbunjenost koje proizlaze iz bombardiranja nepredvidivim znakovima“. Kako bi objasnio iskustva koja se mogu očekivati tijekom boravka u inozemstvu, Lysgaard je 1955. osmislio U-krivulju prilagodbe.



TIME (Lysgaard, 1955.)

Grafikon 3: Lysgaardova U-krivulja prilagodbe

Krivulja počinje početnom euforijom zbog boravka u inozemstvu na novom i uzbudljivom mjestu. Tada kreće ka fazi povećanog sudjelovanja koja za studente može sadržavati više izazova. Kad se suoče s fazom krize, zaista se bore razumijeti kulturološke razlike i shvatiti njihov smisao. Na kraju većina dođe do faze postepene prilagodbe u kojoj se doslovce prilagode ili barem događanja oko sebe podijele po kategorijama tako da mogu funkcionirati bez previše uzrujanja koje se odnosi na kulturu. Zaključno dolazi vrijeme ponovnog ulaska (u kulturu), pa su studenti često opet na početku krivulje.

Kod uvođenja teme kulturološkog šoka važno je razmotriti tri ideje u nastavku koje je uveo Bennet (2002). Kulturološko iznenađenje je sitnica koja se može primijetiti, primjerice način rada toaleta. Kulturološki stres je sudjelovanje u malim događajima u novoj kulturi kao što je čekanje u redu ili kulturološka pravila u društvenim okruženjima. Zaključno, kulturološki šok se nadvija nad većim događajima kao što je shvaćanje da su ideje o vrijednosti na ovom novom mjestu drugačije. Budući da su mnogi programi studijskih

boravaka vrlo kratki te da mnogi studenti većinu vremena provode s ostalim američkim studentima, možda nikada neće iskusiti više od kulturološkog iznenađenja ili stresa. Među ciljevima orijentacije je upozoriti studente na razlike u kulturi kako bi bili bolje pripremljeni na uočavanje razlika te kako bi više naučili o kulturi domaćina i vlastitoj kulturi.

Važno je uvesti pojam kulturološkog šoka zato što ukoliko problemi koje studenti iskuse u inozemstvu proizlaze iz poteškoća u prilagodbi novoj kulturi, možda će kulturološki šok ili šok povezan s prilagodbom biti manji ako su tijekom pripreme prije polaska stekli vještine o suočavanju s novim izazovima. Kvalitetan nadzor i evaluacija trebaju mapirati sve probleme, a isto tako poticati promišljanje, promjenu stajališta i ponašanja.

Istraživanje Hansela (2005.) ukazuje da su znanje stranog jezika i kompetencije koje se odnose na strani jezik ključne za suočavanje sa spomenutim problemima. Nadalje, utvrđena je negativna veza između razine jezika te razine straha i problema koje iskazuju mladi.

Aktivnosti nakon povratka

Ovdje nije važno samo tumačiti i objasniti „okidače”. S jedne strane pažnju treba posvetiti i obratu (kad se druga kultura uzdiže u nebesa u odnosu na vlastitu kulturu) te dvojnosti (polarizaciju kulturoloških razlika), a s druge strane rješavanju prijelaznog razdoblja anonimnosti u kojem osoba nema društveni status (liminality). Mladi koji se nakon boravka u inozemstvu vrate kući mogu navesti da se ne osjećaju „kod kuće” ni u vlastitoj, niti u stranoj kulturi - to treba transformirati u oblik „građanina svijeta”.

Nadalje, po povratku kući, Lysgaardova U-krivulja (1955.) često počinje iznova (pogledati prethodni tekst). Neke mlade osobe po povratku kući zaista prolaze kroz (obrnuti) kulturološki šok, pa se ponovno trebaju prilagoditi vlastitoj kulturi i društvu.

Mladima treba dati priliku da ispričaju svoju priču i razmjene iskustva s ostalima, te da promišljaju o naučenom. Kako da boravak u inozemstvu zauzme pravo mjesto u životu mladih? Koje se prilike i izazovi odnose na cjeloživotno učenje, instrumente za vrednovanje i Bennettov „razvojni model interkulturološke osjećajnosti” (1993.) koje se isto tako može koristiti u ovom kontekstu kako bi se „izmjerio” napredak te kako bi mladi postali svjesni napretka vezanog za interkulturološku osjećanost, jezike, stilove učenja itd. Ovaj se trenutak može sagledati i kao početak nove faze Bennettovog „razvojnog modela interkulturološke osjećajnosti”.

Dio koji se odnosi na evaluaciju se može ponoviti nekoliko mjeseci kasnije budući da će tada mladi moći s daljine sagledati što se događalo u inozemstvu i shodno tome biti objektivniji u svojim prosudbama. U vrijeme kad dobiju mogućnost da opet ispričaju svoju priču više neće biti puno prilika da to ponove, kao ni mnogo zainteresiranih slušaoca itd.

Treba uložiti napore da se u aktivnosti mladih nakon povratka uključi inozemni partner (škola, sveučilište, poduzeće, nevladina udruga itd.). To partnerima može pružiti vrijedne povratne informacije o načinu na koji su se odnosili s mladima iz inozemstva u svojoj organizaciji. Međutim, sa stajališta troškova i ljudskih resursa to nije uvijek lako, iako tu može pomoći moderna informacijsko-komunikacijska tehnologija kao što su video-konferencije itd.

Mladi i njihova bogata iskustva mogu imati važnu ulogu u pripremi ostalih koji žele otići u inozemstvo (vršnjačko učenje). To novim sudionicima može pomoći i dati im realniji pogled na odlazak u inozemstvo. Čitav postupak nije linearan, već je to stalni kružni napor svih koji su uključeni u mobilnost.

Na kraju treba naglasiti da sve navedene informacije i iskustva mogu obogatiti cjelokupan postupak profesionalnog usmjeravanja o mobilnosti kako bi se stalno poboljšavao.

Prilog 1: „Živopisna Flandrija”

Vlada Flandrije je 2003. pokrenula akcijski plan pod nazivom „Živopisna Flandrija”. Među točkama toga plana bilo je da svaka mlada osoba treba imati mogućnost za inozemnu mobilnost.

Shodno tome pokrenuta je platforma za suradnju sa sljedećim partnerima (i njihovim mrežama itd.):

- Youth - Eurodesk (inicijativa)
- › Agencija EPOS (Leonardo, Grundtvig, ERASMUS, Socrates i EUROPASS)
- ✓ EURES
- ✓ Wegwijzer
- ✓ socijalni partneri
- VLHORA - ADINSA, VLIR-UOS
- ✓ EUROGUIDANCE.

Ciljevi:

- ^ ustanoviti potrebe mladih za informacijama
- bolja koordinacija i bolje informiranje o međunarodnoj mobilnosti
- › zajednički rad na nekim konkretnim inicijativama.

Rezultati:

- ✓ sajam o međunarodnoj mobilnosti (GO-STRANGE)
- ✓ web mjesto/baza podataka o administrativnim postupcima koji se odnose na socijalnu sigurnost, dječji doplatak, naknade za nezaposlene, vize itd. (KAMIEL)
- ✓ studija „Potreba mladih za potporom prije, tijekom i nakon projekata pojedinačne mobilnosti u zemlje u razvoju”
- te mnogo neformalne suradnje među partnerima itd.

Prilog 2: „Inventar interkulturološkog razvoja“

„Inventarom interkulturološkog razvoja“ mjeri se sklonost osobe ili grupe ka razmišljanju i osjećajima vezanima za kulturološke razlike.

Osmislili su ga dr. Milton Bennett i dr. Mitchell Hammer. Zasniva se na „razvojnom modelu interkulturološke osjećajnosti“. To je pouzdan psihometrički instrument koji ima znanstvenu vrijednost.

Neke od značajki „inventara interkulturološkog razvoja“ jesu:

- koristi se u cijelom svijetu od 1998.
- ▶ pedeset pitanja ili izjava, na koje se odgovara u mjeri u kojoj se osoba s njima slaže ili ne slaže
- ▼ dostupan je na mnogim jezicima
- ▶ dostupan je u papirnatom i elektroničkom obliku.

Njime se mjeri kako se osoba osjeća i kako razmišlja o kulturološkim razlikama, te shodno tome kako reagira na njih. Dakle mjeri se kako osoba shvaća i organizira događanja, rukovodeći se svojim kulturološkim uzorcima koji je ograničavaju. To se naziva „pogledom na svijet“ koji se odnosi na kulturološke razlike. Isto je tako jedinstveno ono što „inventar interkulturološkog razvoja“ ne čini. Za razliku od mnogih drugih instrumenata, osobu ne uspoređuje s tipičnim ponašanjem, niti analizira reakcije koje se odnose na ponašanje. Djeluje na razini pogleda na svijet - kako osoba osjeća i razmišlja o kulturološkim razlikama. Ta dublja razina kognitivnog iskustva rukovodi ponašanjem i ograničava ga.

Dakle, „inventar interkulturološkog razvoja“ pomaže kod odgovora na učestalo pitanje: „A što sada?“ Ono potječe iz uporabe ostalih instrumenata: „Dakle, sad kad više znam o vlastitom ponašanju i kakav sam u usporedbi s drugima, što bi sad trebao napraviti?“ Odgovor je - razumijeti i razvijati interkulturološku kompetenciju koja će proizvesti kognitivne promjene i promjene ponašanja.

„Inventar interkulturološkog razvoja“ i njegov teorijski model na kojem se zasniva („razvojni model interkulturološke osjećajnosti“) se po prirodi odnose na kulturu općenito. „Razvojni model interkulturološke osjećajnosti“ se bavi kulturološkim razlikama među kulturama bez obzira na vrstu razlike. Unutar dosega „razvojnog modela interkulturološke osjećajnosti“ su kulturološke razlike koje proizlaze iz nacionalnih, regionalnih, društvenih, obiteljskih, organizacijskih osobina kao i osobina pojedinaca.

„Inventar interkulturološkog razvoja“ je istovjetno osmišljen i vrednovan na interkulturološki način kako bi se zadržalo vrednovanje koje se odnosi na kulturu općenito. Istraživanja ukazuju da će se razvijanje interkulturološke kompetencije pojedinca kroz koje se naglašava jedan vid kulturološke razlike (npr. nacionalno porijeklo) prenijeti na doživljavanje svih ostalih vrsta kulturoloških razlika.

„Inventar interkulturološkog razvoja“ je po prirodi razvojan. Njime se definira šest etapa kroz koje se postupno povećava interkulturološka kompetencija. „Inventar interkulturološkog razvoja“ mjeri mjesto na kojem se pojedinac vidi u toj cjelini kao i stvarno mjesto pojedinca u njoj. Izvješće o rezultatima „inventara interkulturološkog razvoja“ je strukturirano na način da potakne razmišljanje o razvoju.

Tipični razgovori s povratnim informacijama odnose se na sljedeće:

- ▼ Na koji način sadašnji stupanj interkulturološke osjećajnosti i interkulturološke kompetencije utječe na naše međudjelovanje (ili se iskazuje tijekom međudjelovanja), npr. tijekom komunikacije među kulturama?
- Koje bi aktivnosti mogle pomoći kod daljnjeg razvijanja interkulturološke kompetencije?

Važno je da se „inventar interkulturološkog razvoja“ može koristiti na pojedincima, grupama te čitavim organizacijama. Osmišljavanje sadašnjeg instrumenta s pedesetak pitanja je slijedilo stroge znanstvene metode. Osobe koje su predstavljale spoj globalne kulture intervjuirali su stručnjaci za interkulturalizam.

U doslovnim zapisima o intervjuima je utvrđeno 239 izjava za koje se činilo da predstavlja određenu etapu „razvojnog modela interkulturološke osjećajnosti“. Korišteni su probni pregledi i pregledi stručnjaka za interkulturalna pitanja kako bi se predmetni popis sveo na 145 izjava ili pitanja.

Kombinirane su analize čimbenika i pouzdanosti u odnosu prema ostalim interkulturološkim mjerilima, kao i testovi koji se odnose na vrijednost s obzirom na spol, dob i obrazovanje. To je dovelo do sadašnjeg instrumenta od 50 pitanja te do ažuriranog mjerila s vrlo visokim razinama statističke pouzdanosti.

Detaljniji podaci o osmišljavanju inventara dostupne su u „Međunarodnom glasilu za interkulturološke veze, posebnom izdanje o interkulturološkom razvoju“ / *International Journal of Intercultural Relations, Special Issue on Intercultural Development*, tom 27, broj 4, srpanj 2003. Čitav je broj posvećen „razvojnog modelu interkulturološke osjećajnosti“ i „inventaru interkulturološkog razvoja“.

Literatura

- Adler, P. (1977.): „Što je iza kulturološkog identiteta: promišljanja o kulturološkom i multikulturološkom čovjeku“ / *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.): „Pregled istraživanja u Centru AFS“ / *An Overview of AFS Research: 1980.-1993.* New York: AFS Center for the Study of Intercultural Learning.
- ✓ Bennet, J.M. (2002.): „Materijal s prezentacije za predavače udruge NAFSA“ / *NAFSA Trainer Corps Presentation Handout.* San Antonio, Texas.
- ✓ Bennett, M.J. (1993.): „Prema etnorelativizmu: razvojni model interkulturološke osjećajnosti“ / *Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity.* R.M. Paige (urednik): *Education for the intercultural experience* (str. 21.-71). Yarmouth: ME: Intercultural Press.
- ✓ Bracke, C. (2008.): *Onderzoek naar de omkadering voor Vlaamse jongeren die naar het zuiden trekken.* Narudžba Platform Kleurrijk Vlaanderen, Bruxelles.
- Hammer, M. (2005.): „Procjena učinka studije centra AFS o iskustvu studiranja u inozemstvu“ / *Assessment of the Impact of the AFS Study Abroad Experience.* New York: AFS Intercultural Programs.
- ✓ Hansel, B. (2005.): „Studija o obrazovnim rezultatima“ / *The Educational Results Study.* New York: AFS Intercultural Programs.
- ▲ Međunarodna služba za razmjenu mladih i posjetitelje Federalne Republike Njemačke (2005.) „Dugoročni učinci sudjelovanja u međunarodnim programima razmjene mladih koji se odnose na osobni razvoj sudionika“ / *Long-term Effects of the Participation in International Youth Exchange Programmes on the Participants' Personality Development.* Internationaler Jugendaustauschund Besucherdienst.
- JINT (2006.): *Onderzoek Noden en Behoeften Mondiale Jongerenprojecten.* Bruxelles: JINT.
- ▶ Lysgaard, S. (1955.): „Prilagodba stranom društvu: norveški stipendisti programa Fulbright kao posjetitelji SAD-a“ / *Adjustment in a Foreign Society: Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States.* *International Social Science Bulletin* 7.
- ✓ Oberg, K. (1958.): „Novi kulturološki šok usljed kulturološkog okruženja i problem prilagodbe“ / *New Cultural Environment Culture Shock and the Problem of Adjustments.* Washington, D.C.: Department of State, Foreign Service Institute.
- ✓ Paige, M., Cohen, A., Kappler, B., Chi, J., Lassegard, J. (2002.) „Povećanje učinka boravka u inozemstvu: studentski vodič kroz strategije za učenje i uporabu jezika i kulture“ / *Maximizing Study Abroad. A Student's Guide to Strategies for Language and Culture Learning and Use.* Minnesota: University of Minnesota.
- ✓ Rohrllich, B. (1993.): „Očekujući najgore (ili najbolje): što bi programi razmjene trebali znati o očekivanjima studenata / *Expecting the Worst (or the Best!). What Exchange Programs should know about Student Expectations*“, *Occasional Papers in Intercultural Learning*, broj 16.
- Shaheen, S. (2004.): „Učinak pripreme prije boravka na interkulturološki razvoj studenata tijekom programa boravka u inozemstvu“ / *The effect of pre-departure preparation on student intercultural development during study abroad programmes.* dizertacija, Ohio State University.



DRUGO POGLAVLJE

4 / ODREĐIVANJE UZORKA ZA SAVJET O MOBILNOSTI

Postupak savjetovanja o mobilnosti	36
------------------------------------	----

Primjeri dobre prakse koja se odnosi na savjetovanje o mobilnosti	40
---	----

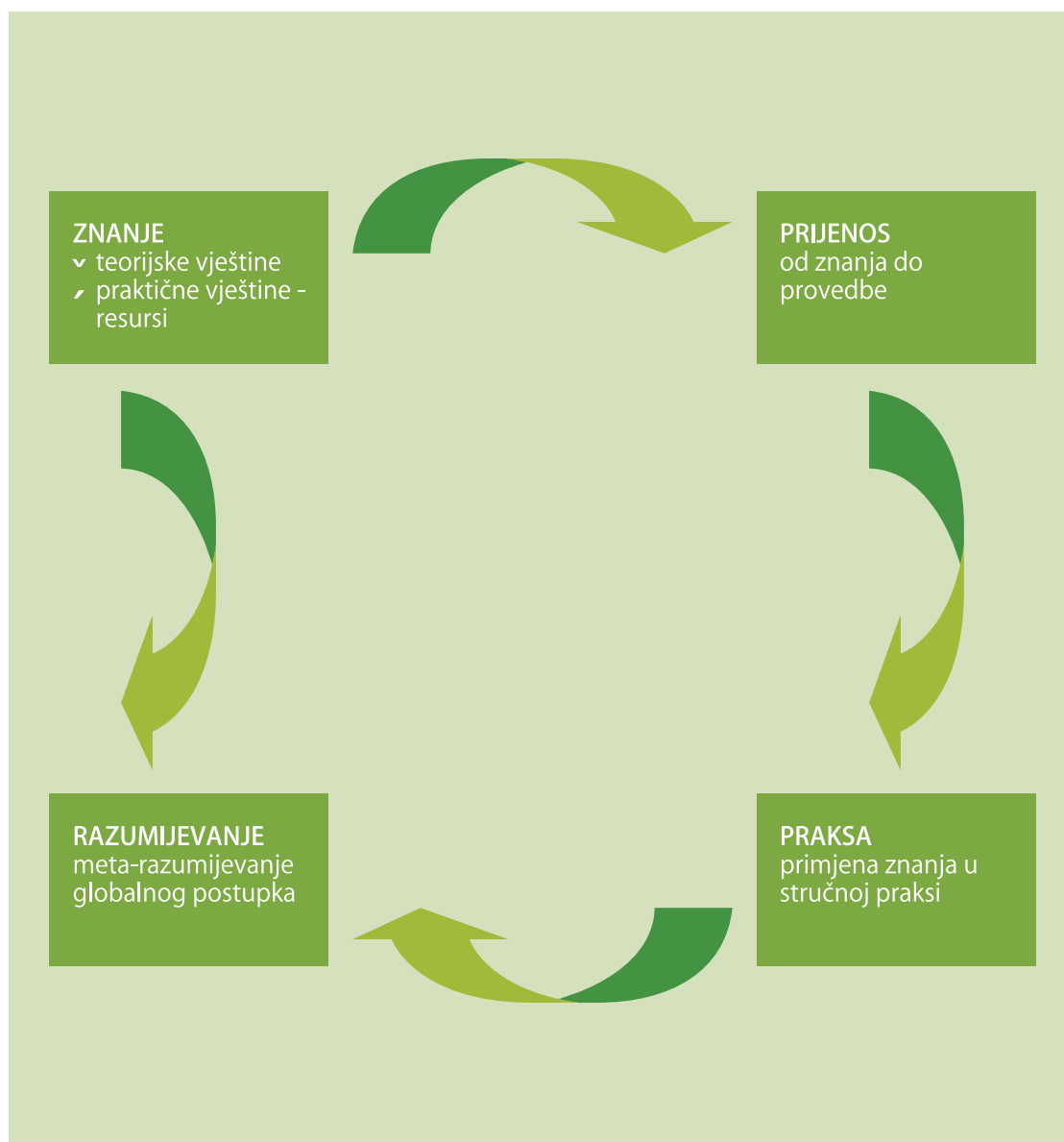
Određivanje
uzorka za savjet o
mobilnosti

Poglavlje
2

Postupak savjetovanja o mobilnosti

Prilikom savjetovanja u području međunarodne mobilnosti u kontekstu cjeloživotnog učenja odvija se nekoliko etapa. Pristup mlađoj i starijoj javnosti je sličan.

Postupak savjetovanja o mobilnosti može se pojednostaviti na sljedeći način:



Glavne etape savjetovanja o mobilnosti su utvrdili Mihai Jigau (Euroguidance Rumunjska) i Josef Vanraepenbush (Euroguidance Belgija, Flandrija)

Prema modelu profesionalnog usmjeravanja prije, tijekom i nakon boravka u inozemstvu

Glavne etape/koraci	Savjetnik za mobilnost	Korisnik
Izgrađivanje veze: savjetnik za mobilnost i kandidat	<ul style="list-style-type: none"> ○ Početna (samo-) procjena: moje znanje o interkulturalnim pitanjima i stajalište o njima? Moje reakcije /stereotipi prilikom suočavanja s nepoznatim? Uključenost u osposobljavanje/programe stručnog usavršavanja (po potrebi). ▸ Informacije o mojim etičkim kriterijima i standardima kvalitete za ponuđene usluge. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Početna (samo-) procjena: moje stajalište o interkulturalnim pitanjima? Moje reakcije /stereotipi prilikom suočavanja s nepoznatim? Uključenost u osposobljavanje/ programe stručnog usavršavanja (po potrebi). ▸ predanost, otvorenost i stav u korist sudjelovanja
Analiza projekta: procjena, određivanje problema, rad na osobnim stereotipima	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Osobne informacije (početno i cjeloživotno usavršavanje, pristup znanstvenoj literaturi, internetu itd.) • Da li je imao izravno iskustvo mobilnosti (promišljanje o zauzimanju stava o etnocentrizmu)? ▮ simulacija situacija koje se odnose na interkulturološko savjetovanje (grupno sa stručnjacima/savjetnicima) ^ umrežavanje ○ potpomognuto usavršavanje i praksa u području interkulturološkog savjetovanja ▸ promidžba/diseminacija pozitivnih iskustava s kolegama iz područja ✓ procjena/analiza neuspjeha (razloga) 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ provedba praktičnih vidova mobilnosti u svakodnevnom životu (prijevoz, smještaj, itd.) ✓ posljedice početnih kontakata: jezik, neverbalna komunikacija, uključivanje u razne grupe • zauzimanje stava o prethodnim osobnim iskustvima ▮ predodžbe, stereotipne predrasude i pojedinačne reakcije na interkulturološke situacije (obrana, izolacija, prihvaćanje, prilagodba, integracija, prijelaz ka etnocentrizmu ka etnorelativizmu)

Potpura projektu

- informacije nužne za smanjivanje tjeskobe i stresa koji može uzrokovati mobilnost: osobe za kontakt u slučaju nužde, adrese, prijevoz, smještaj, prehrana i ostali savjeti o svakodnevnom životu
- informacije i promidžba kontaktnih točaka čija je uloga olakšati stanje: umjetnost, glazba, ples, kultura, priroda, šport itd.
- ▼ rad na stereotipima o mobilnosti pojedinaca: analiza i „racionalizaciji” osobne subjektivnosti o interkulturološkim iskustvima
- uspostavljanje strategije pojedinačnog interkulturološkog pristupa
- ▼ integracija interkulturoloških iskustava u životopis pojedinca

Dovršetak projekta	<ul style="list-style-type: none"> • sažimanje raznih kronoloških koraka uključenih u obrazovanje i mobilnost povezanu s radnim mjestom „ provedba komunikacijskog sustava za nadzor i hitna stanja ^ istraživački rad, diseminacija dobre prakse, studije/članci u specijaliziranim časopisima 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ zauzimanje stava o situacijama interkulturološkog uključivanja (pronalaženje svojeg „novog„ položaja u odnosu prema „drugima“) ✓ stvaranje predodžbi i stereotipa o „drugima“
Mentorstvo tijekom mobilnosti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ po potrebi korisniku nudi potporu/nadzor tijekom prilagodbe/krize/prijelaznog razdoblja u interkulturološkom kontekstu ✓ podaci o savjetovanju kandidata se uključuju u bazu podataka • samo-procjena vještina i sposobnosti potrebnih za savjetovanje o mobilnosti 	<ul style="list-style-type: none"> „ kontakti sa savjetnikom/mentorom kad treba potporu ili savjet
Procjena i iskorištavanje po povratku	<ul style="list-style-type: none"> ○ kritička analiza i komunikacija o tijeku mobilnosti › diseminacija iskustva ✓ promidžba stečenog znanja kako bi ostala javnost bila svjesna mobilnosti 	<ul style="list-style-type: none"> ^ analiza mobilnosti ✓ promidžba znanja stečenog na putu osobnog razvoja bez obzira da li se odnosi na studij ili rad ✓ diseminacija iskustva

Primjeri dobre prakse koja se odnosi na savjetovanje o mobilnosti

Konkretna pojašnjenja etapa opisanih u tablici

Primjerima u nastavku se pojašnjava praksa koju provode savjetnici za mobilnost.

A. Pojašnjenje etape „Mentorstvo tijekom mobilnosti“

Slučaj projekta „Bruxelless u Europi“ (projekt programa Leonardo da Vinci)

Cilj projekta je stanovnicima Bruxellesa mladima od 30 godina koji traže posao omogućiti stručnu praksu u poslovnom subjektu u nekoj zemlji EZ-a te da tijekom prakse koriste potporu za mobilnost.

Dvije etape i alat za mentorstvo:

- u prvoj se etapi uspostavlja mreža za potporu korisnika koju čine osobe koje ih nadgledaju u zemlji domaćinu i matičnoj zemlji. (Redovita komunikacija putem e-pošte o napretku stručne prakse, problema na koje nailaze, dosadašnjoj prilagodbi itd.)
- ▶ druga se etapa sastoji od nadzora na daljinu: tijekom prakse se vježbenika nadzire:
 - ✓ telefonom u slučaju nužde
 - ✓ e-poštom: potvrđuje se početak stručne prakse, traže se informacije, jednom mjesečno se informira o napretku stručne prakse, tijekom mjeseca prije povratka agencija za Leonardo šalje šifre za pristup informacijskom sustavu radi izrade izvješća o stručnoj praksi i ishodovanja dokumenata Europass itd.
 - ✓ preko sjedišta „Brussels Carrefour Formation“: nadziru se kandidatove obveze vezane za praksu, npr. da li je u poštanske sandučice tijela koja vrše isplatu predao službene kartice o nazočnosti i dokaz o sudjelovanju u stručnoj praksi.

Tijekom stručne prakse potpora se pruža putem alata za pomoć u obliku:

- računalne liste za praćenje svih aktivnosti (administrativnih, logističkih i obrazovnih) koje je provela ili koje treba provesti osoba na stručnoj praksi.

Primjer liste za praćenja stažista u okviru projekta "Bruxelles u Europi"

Prezime i ime kandidata	Zemlja domaćin stručne prakse _____
Datum	Aktivnosti
12.07.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ○ potpisivanje dokumenata F70 bis i F70 bis/AV/L ➤ predavanje ugovora programa "Leonardo" gđi S.M. koji se moraju osobno uručiti organizaciji domaćinu, jedan se primjerak šalje faksom radi plaćanja financijske potpore, a izvornici se šalju poštom
13.07.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ slanje e-maila kojim se traži faksiranje ugovora i odgovaranje na pitanje vezano za osiguranje S.M. na radnom mjestu
20.07.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ primitak potpisa faksom (Infina), svi se dokumenti šalju internom poštom središnjem administrativnom sustavu radi isplate 80% potpore
24.07.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ primitak e-maila u kojem me se izvještava kako se sve vezano za stručnu praksu odvija dobro, slanje e-maila s odgovorima na postavljena pitanja (ugovor za "Leonardo", isplata financijske potpore, osiguranje itd.)
28.07.2006.	<ul style="list-style-type: none"> • organizacija domaćin zaprima potpisane ugovore za "Leonardo", jedan primjerak je uručen V. S.
04.08.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ upućivanje primjerka ugovora o stručnoj praksi agenciji "Leonardo" internom poštom putem središnjega administrativnog sustava
01.09.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ^ Sumailla šalje e-mail CAPAC-u (radi reguliranja plaćanja za nezaposlene)
05.09.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ○ slanje šifre za pristup i korisničkog imena radi izrade izvješća na web mjestu Rap4 Leo
07.09.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ telefonski poziv od g. B iz CAPAC-a da me izvjesti kako S.M. mora poslati karticu od srpnja 2006. s napomenom da je bila na odmoru od 1.-11. srpnja 2006.; S.M. obaviještena e-mailom
29.09.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soumailla uredu za isplatu podnosi obrazac C 98 i službenu karticu o nazočnosti
06.10.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CAPAC-u se upućuje e-mail putem središnjeg administrativnog sustava radi napomene da je kartica iz srpnja 2006. poslana
19.10.2006.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ poziv CAPAC-u; naknada za nezaposlenost za srpanj, kolovoz i rujna 2006. je već plaćena
31.10.2006.	<ul style="list-style-type: none"> intervju kojim se predmet zaključuje

- mogućnost komuniciranja s kolegama u matičnoj zemlji npr. koristeći "Chat", elektroničke platforme kao što je E-Campus.

B. Pojašnjenje etape „Procjena i iskorištavanje po povratku“

Primjer Haute Ecole Namuroise Catholique (Visoke katoličke škole u Namuru, Belgija) za korisnike financijske potpore Erasmus. Spomenuto visoko učilište upućuje svoje studente pomoćnih medicinskih studija, učiteljskih studija i studente društvenih znanosti na inozemnu stručnu praksu programa Erasmus. Po povratku se organizira:

- **pojedinačni razgovor o provedenim zadacima i ocjena stručne prakse**
Svaki student iznosi pismenu ocjenu svoje stručne prakse (u skladu s ponuđenim upitnikom) te priprema prezentaciju o svom boravku u datoj zemlji i o svom projektu.
- ▶ **seminar o interkulturološkom povratku u matičnu zemlju**
Grupni seminar u trajanju od tri sata organizira se što prije nakon što se sa stručne prakse vrate svi stažisti. Seminar se uglavnom temelji na raspravi i razmjeni među studentima, a obuhvaća i tehnike animacije grupe:

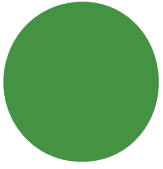
Primjeri ponuđenih alata/vježbi:

- ✓ vizualizacija sjećanja na stručnu praksu čitanjem odabranoga teksta, tijekom relaksacije zatvorenih očiju
- ✓ studenti ispunjavaju shemu kronološke analize, u koju unose sve događaje koje su upamtili tijekom razmjene, nakon čega slijedi razgovor u grupi kroz niz pitanja
- ✓ studenti trebaju iznijeti još dvije zgode (najgore, a potom i najljepše sjećanje na svoj boravak)
- studenti trebaju odabrati dvije slike koje ih najbolje prikazuju prije polaska, a potom dvije koje ih najbolje prikazuju nakon povratka.

Organizacija prezentacije za večerom

Prezentacija putovanja za sve studente visokog učilišta uključujući kandidate programa Erasmus za sljedeću godinu, članove školske uprave i nastavnike. Prezentacije o putovanju potom se stavljaju na internetsku stranicu visokog učilišta radi daljnje diseminacije.

Ď



ă

Ŏ



TREĆE POGLAVLJE

5 ✓ KVALITATIVNI PRISTUP SAVJETOVANJU O MOBILNOSTI

Kvalitativni pristup	46
Definicija standarda	48
Pokazatelji	50

Kvalitativni
pristup
savjetovanju o
mobilnosti

Poglavlje
3

Kvalitativni pristup

Iskustvo mobilnosti za pojedinca je uvijek postupak, a ne proizvod i treba ga vrednovati. Pitanje je na koji način. Dodatnu komplikaciju predstavlja činjenica da je glavna korist za pojedinca u tzv. transversalnim vještinama: kako vrednujete svoje samopouzdanje, prilagodljivost, nošenje sa stresom, otvorenost duha itd.

Da bi mogli provoditi vrednovanje i kvalitativni pristup, savjetnici za mobilnost moraju poznavati za to predviđene mehanizme.

Vrednovanje savjetovanja o mobilnosti za sada se uglavnom provodi kvantitativnim vrednovanjem: prema broju provedenih intervjua, informativnih sastanaka itd. Uočeno je i da korisnici interneta redovito prate internetske stranice o mobilnosti. No iz svega toga ne možemo zaključiti ništa o kvaliteti savjeta ili njihovom učinku na konačnu odluku odnosno na samu mobilnost. Možda vidimo koliko osoba posjećuje internetske stranice, ali ne i to koliko ih doprije do kraja postupka.

Na koji način uzeti u obzir kvalitativne vidove savjetovanja o mobilnosti?

Treba navesti i kako se savjetovanje o mobilnosti može provoditi i kasnije, posebice kada se radi o mobilnosti pojedinaca. Nadalje, važno je uočiti da li se i na koji način mobilnost promiče u okviru osposobljavanja i programa profesionalne integracije. To se može postići promatranjem osobnoga razvoja: neovisnosti, prilagodljivosti, jezičnih vještina i slično.

Vrednovanje savjetovanja o mobilnosti može se provesti i putem studija koje se provode vezano za profesionalnu integraciju i glavnu korist iz studijskih programa itd.

Vrednovanje projekta mobilnosti stručnim sredstvima:

- vrednovanje motivacije i predanosti savjetovanih osoba i njihove primjerenosti za određeni projekt

- vrednovanje podrške roditelja (da li je mlada osoba ima ili nema)
- ✓ vrednovanje sposobnosti improvizacije, neovisnosti, zrelosti, sposobnosti prevladavanja stereotipa, vještina (uključujući jezične), znatiželjnosti i slično
- ✓ vrednovanje izvedivosti projekta: troška, praktičnih i administrativnih pojedinosti, vremenskih okvira i slično
- ✓ vrednovanje rizika vezanih s pojedinom mobilnošću
- vrednovanje glavne koristi od svakog programa.

Smatrali smo važnim vrednovati kvalitetu savjetovanja kroz provedbu kvalitativnoga procesa za stručnjake.

Zašto kvalitativni proces?

- “ želja za definiranjem savjetovanja o mobilnosti
- ^ omogućavanje veće uočljivosti savjetovanja izvana
- promicanje kvalitativnoga vida savjetovanja o mobilnosti unutar mreže referentnih centara Euroguidance
- ✓ naš pristup dio je širega okvira istraživanja o kvaliteti za profesionalizaciju osoba koje se bave profesionalnim usmjeravanjem u međunarodnom okviru
- ✓ veća unutarnja usklađenost prakse unutar mreže Euroguidance.

Ovaj kvalitativni pristup izrađen je na temelju rada Marca Chassota, potpredsjednika švicarske konferencije voditelja za strukovno, sveučilišno i profesionalno usmjeravanje. Struktura navedenoga pristupa nije povezana s postojećim modelima (ISO, EFQM, standard Matrix itd.).

Odabir teme „savjetovanja o mobilnosti“ treba sagledati u širem smislu riječi, budući da ovaj opis ne obuhvaća organizacijske i institucionalne vidove koji su stručnjacima potrebni u obavljanju savjetovanja o mobilnosti.

Vrednovanje se provodi putem postupaka za koje nije potrebno previše vremena, a koji omogućuju vrednovanje pružane usluge. Ono proizlazi iz potrebe da stručnjaci učine odmak od prakse, te da je redovito izučavaju i o njoj raspravljaju s ostalima.

Iz jednoga sastanka razmjene ideja sa ciljem uočavanja vještina i znanja koji se koriste u savjetovanju o mobilnosti nastao je sljedeći dijagram:



Definicija standarda

Na temelju elemenata prikazanoga dijagrama izdvojili smo standarde za koje smo smatrali da se mogu najviše primijeniti na savjetovanje o mobilnosti.

Nadalje, utvrdili smo indikatore kvalitete. Ti su elementi navedeni u mreži pomo u koje će se vrednovati kvaliteta pristupa.

Odabrana su četiri standarda i za svakog su određeni indikatori kvalitete.

- ▲ povezanost s modelom
- ▶ psihološki vidovi
- ▼ društveni vidovi
- informiranje.

A. Povezanost s modelom

Općenita definicija:

Povezanost s teoretskim modelom stručnjacima omogućava da jamče kvalitetu savjetovanja o mobilnosti.

B. Psihološki vidovi

Općenita definicija:

Savjetovanje o mobilnosti u obzir uzima psihološke čimbenike urođene osobi te pojedinačne ili grupne odnose, vladanje psihotehničkim alatima i tehnikama intervjuja, te poznavanje postupka odabira.

B1. Poznavanje tehnika intervjuja

Savjetovanje o mobilnosti provodi se kroz pojedinačne intervjuje tijekom kojih savjetnik provodi dublju analizu zahtjeva osobe koja traži savjet na pozoran i empatičan način. Preformulacija zahtjeva omogućuje jasno razumijevanje potreba osobe traži savjet.

B2. Poznavanje tehnika motivacije

Savjetovanje o mobilnosti provodi se u okviru grupnih aktivnosti tijekom kojih savjetnik radi na predodžbama osoba o interkulturološkoj razmjeni. Poznavanje grupnih pojava omogućuje slobodno izražavanje mišljenja i pospješuje razmjenu.

B3. Poznavanje psihotehničkih alata

U savjetovanju o mobilnosti koriste se psihotehnički alati koji na svjetlo iznose interese, sposobnosti, fleksibilnost i sposobnost prilagodbe te omogućuju vrednovanje motivacije za posvećenost iskustvu mobilnosti.

B4. Poznavanje postupka odabira

Savjeti o mobilnosti oslanjaju se na poznavanje postupka odabira. Savjetnik je svjestan koraka u donošenju odluke i psiholoških etapa tijekom iskustva mobilnosti.

Savjetnik za mobilnost mora solidno poznavati psihotehničke i međuljudske elemente koji nalaze primjenu u savjetovanju prilagođenom pojedinoj osobi.

C. Društveni vidovi

Općenita definicija

Savjetovanje o mobilnosti uzima u obzir društvene čimbenike vezane za društveno predstavljanje ljudi, generacijski kontekst i mjesto u društvenoj sferi.

C1. Sposobnost razlikovanja

Savjetovanje o mobilnosti može se prilagoditi, kako bi odražavalo različitost ciljnih skupina ne koristeći stereotipni pristup. Savjetnik vodi računa o njihovim društvenim predodžbama i promiče neutralan pristup uz poštivanje razlika.

C2. Poznavanje generacijskoga konteksta

Savjetovanje o mobilnosti može se prilagoditi generacijskom kontekstu osoba koje se prijavljuju za razmjenu. Savjetnik se usklađuje s mikro-kulturom mladih i poznaje trendove vezane za iskustvo mobilnosti.

C3. Sposobnost prilagođavanja osobi koja traži savjet

Savjetovanje o mobilnosti uzima u obzir položaj pojedinca u njegovom društvenom i kulturnom kontekstu. Savjetnik je upoznat s društvenim predodžbama iz raznih okruženja i potiče zauzimanje vlastitog položaja.

D. Informiranje

Općenita definicija

Savjetovanje o mobilnosti oslanja se na pouzdane i aktualne informacije koje se diseminiraju putem odgovarajućih tehničkih sredstava i vodeći računa o obrazovnom elementu kako bi se korisniku omogućio pristup informacijama.

D1. Nadziranje informacija

Savjetovanje o mobilnosti oslanja se na dubinsko poznavanje informacija na kojima se temelji savjetnikova stručnost.

D2. Upravljanje informacijama

Informacije se ažuriraju i u velikoj su mjeri pouzdane. Njima se upravlja na način da ih je moguće diseminirati najsuvremenijim tehnološkim sredstvima. Od savjetnika se očekuje solidno poznavanje novih informacijsko-komunikacijskih tehnologija.

D3. Prijenos informacija

Informacije se diseminiraju odgovarajućom opremom. Prijenos informacija temelji se na poznavanju obrazovnih aspekata koji korisnicima omogućavaju pristup informacijama.

Pokazatelji

Odabrani pokazatelji provjere standarda

Uz svaki se standard nalazi određen broj pokazatelja dobivenih samo-vrednovanjem. Navedeni su u mreži koja savjetniku za mobilnost omogućava analizu prakse, odluku o vlastitom stajalištu o određenom pitanju, te poticanje potrebe za stalnim osobnim obrazovanjem.

A. Povezivanje s modelom:

Od stručnjaka se očekuje da se zna referirati na odgovarajući teoretski model i povezati teoriju i praksu savjetovanja o mobilnosti. Također trebaju iskazivati promišljanje o sebi i samo-analitičnost. Sposobnost povezivanja s teoretskim modelom može se vrednovati pomoću mreže u nastavku:

	dovršeno	djelomice dovršeno	u tijeku	u fazi planiranja	nije izvedivo
1. znanje savjetnika se može dokazati formalnim uvjerenjima					
2. povezanost teorije i prakse u savjetovanju o mobilnosti: sposobnost primjene stečenoga znanja u praksi i objašnjavanja te povezanosti					
3. sposobnost promišljanja o sebi: analiza promišljanja o raznim etapama „postupka“ radi njegova nastavka ili prilagodbe (po potrebi)					
4. poznavanje teorija koje utječu na nečiji odabir					

B. Psihološki vidovi

Stručnjak za savjetovanje o mobilnosti mora dobro poznavati tehnike intervjua (sposobnost slušanja, analizu zahtjeva, preformuliranje rečenog, empatiju i držati osobu dalje od sebe), kao i motivacijske tehnike, rad s predodžbama pojedinaca i poznavanje fenomena grupe.

Od savjetnika se očekuje osviještenost o psihotehničkim alatima i njihovo solidno poznavanje, znanje o naglašavanju zanimanja i vrednovanju motivacije, te sposobnost jasnoga zauzimanja vlastitog stava, kao i vlastitih predodžbi i vrijednosti.

	dovršeno	djelomice dovršeno	u tijeku	u fazi planiranja	nije izvedivo
1. dobro poznavanje tehnika intervjua stečeno tijekom osposobljavanja redovito se vrednuje putem sustava specifičnoga za pojedinu strukturu					
2. dobro poznavanje tehnika motivacije, redovito se vrednuje putem sustava specifičnoga za pojedinu strukturu					
3. poznavanje psihotehničkih alata, dokazano primjenom specifičnih standarda					
4. poznavanje mehanizama koji utječu na nečiji odabir					
5. sposobnost opisa vlastitih predodžbi i jasnog izricanja svojih vrijednosti					
6. sposobnost objašnjavanja razlika u ponašanju što omogućava da se zadovolje potrebe klijenta					

C. Društveni vidovi

Savjetnik za mobilnost mora znati razlikovati predodžbe javnosti i grupe, te kako pojedinca postaviti u odnos prema grupi kojoj pripada. Također, mora biti svjestan kulturološkoga i društvenoga konteksta te se prilagoditi

generacijskom kontekstu. Savjetnik za mobilnost mora biti upoznat s mikro-kulturom svoje javnosti (mladih, radnika, starijih osoba itd.). U obavljanju svoje prakse trebaju iskazivati pristup u kojem nema stereotipa.

	dovršeno	djelomice dovršeno	u tijeku	u fazi planiranja	nije izvedivo
1. poznavanje društvenih zajednica prema sociološkom modelu					
2. sposobnost smještanja pojedinca unutar njegove kulture uz istovremeno razmatranje pojedinih razvojnih faza					
3. sposobnost sagledavanja društvenih i kulturnih stereotipa					
4. sposobnost razvijanja odgovarajućih modela ponašanja u profesionalnim situacijama i u svim okolnostima					

D. Informiranje

Stručnjaku za savjetovanje o mobilnosti to znači dobro poznavanje informatičko-komunikacijske tehnologije, specijalističke opreme, te sposobnost širenja svoga znanja i informiranosti kroz stalno usavršavanje i osobna iskustva s mobilnošću. Savjetnici za mobilnost moraju biti sposobni

upravljeti informacijama i pružati pozdane i ažurirane informacije.

Tu se radi o stalnom prikupljanju iskustava koje na kraju preraste u stručnost. Savjetnici za mobilnost moraju biti u stanju prilagoditi prijenos informacija sukladno profilu korisnika te poznavati postupke pomoću kojih korisnik pristupa informacijama.

	dovršeno	djelomice dovršeno	u tijeku	u fazi planiranja	nije izvedivo
1. sposobnost korištenja informacijsko-komunikacijskih tehnologija te alata za informiranje i savjetovanje					
2. sposobnost korištenja informacijsko-komunikacijskih tehnologija u osmišljavanju, stvaranju, ažuriranju i diseminaciji informacija					
3. sposobnost sažimanja i prilagođavanja informacijskih alata kako bi odgovarali potrebama određenih osoba (s obzirom na jezik, medij, razinu, oblik, stil i sl.)					
4. sposobnost uobličavanja informacija u skladu s potrebama određenih korisnika					
5. steći vlastito iskustvo s mobilnošću čime će produbiti svoju stručnost u području studiranja, stručne prakse itd.					
6. solidno jezično znanje koje im omogućava pristup stručnim informacijama i rad unutar mreža					



ČETVRTO POGLAVLJE

6 • STRUČNJACI ZA SAVJETOVANJE O MOBILNOSTI

Strukovne vještine i znanja koja se traže od stručnjaka za savjetovanje o mobilnosti	56
Stručnjaci koji daju savjete o mobilnosti	57
Metodologija rada koju koriste stručnjaci	57

Stručnjaci za
savjetovanje o
mobilnosti

Poglavlje
4

Visoka kvaliteta službe savjetovanja o mobilnosti osigurava se kroz kvalifikaciju stečenu nakon visokoga obrazovanja.

Strukovne vještine i znanja koja se traže od stručnjaka za savjetovanje o mobilnosti

- Specijaliziraju se za savjetovanje i pojedinačno intervjuiranje. Moraju biti sposobni analizirati zahtjev i motivaciju osoba koje traže savjet. Nadalje, upoznati su s postupkom profesionalnog usmjeravanja, odlučivanja i metodama animiranja grupe (npr. analiza snage, slabosti, prilika i prijetnji - SWOT analiza).
- Moraju imati znanje o ljudima i njihovom kognitivnom razvoju.
- ✓ Moraju imati jezične vještine i govoriti barem engleski jezik.
- ✓ Moraju poznavati psiho-tehničke alate: upitnike o interesima, testove i slično.
- ✓ Moraju poznavati sustav obrazovanja i strukovnog osposobljavanja, prizvanje kvalifikacija, financijske potpore, europske programe mobilnosti, stručnu praksu u
 - Europi te sve alate koji se odnose na mobilnost.
- ✓ Trebaju imati osobno iskustvo s mobilnošću.
- ✓ Trebaju proći interkulturološko usavršavanje.
- Trebaju sudjelovati u više reaktivnih mreža.
- Trebaju biti fleksibilni i prilagodljivi.
- ✓ Trebaju znati primjenjivati alate za vrednovanje.
- ✓ Redovito nadopunjavaju vlastito znanje.

Vidjeti i:

Međunarodne kompetencije osoba koje se u praksi bave obrazovnim i strukovnim profesionalnim usmjeravanjem - mrežne stranice Međunarodne udruge za obrazovno i strukovno profesionalno usmjeravanje (IAEVG):

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

Priručnik ERGO IN NET (projekt programa Leonardo da Vinci) čiji je glavni cilj izrada i diseminacija materijala o pitanjima mobilnosti u Europi namijenjenog osobama koje se u praksi bave profesionalnim usmjeravanjem i stručnjacima koji bi željeli početi raditi na europskim temama:

www.ergoinnet.net/index.htm

Stručnjaci koji daju savjete o mobilnosti

Djeluju pri službama za profesionalno usmjeravanje i informiranje mladih i odraslih u raznim ustanovama ovisno o nacionalnim organizacijama, točnije to su:

- odjeli za međunarodnu suradnju pri sveučilištima i visokim školama
- sveučilišne službe za profesionalnu orijentaciju / stručnu prasku na sveučilištima
- √ specijalizirani centri za obrazovno i strukovno profesionalno usmjeravanje: centri za informiranje i profesionalno usmjeravanje - CIO), publikacije za oglašavanje radnih mjesta (BIZ, Arbeitsagentur, PMS centri u Belgiji)
- ✓ javne i privatne službe za zapošljavanje odraslih: Espace Emploi International (međunarodno zapošljavanje), ANPE (francuska nacionalna služba za zapošljavanje), ADEM (služba za zapošljavanje), Carrefour Formation, Arbeitsagentur, APEC (francuska izvršna služba za zapošljavanje) itd.
- √ javne i privatne službe za zapošljavanje mladih: AFIJ (udruga koja olakšava stručnu integraciju netom diplomiranih osoba); MISSION LOCALE (personalizirana služba za praćenje karijere mladih), PAIO (služba za prihvata, informiranje i profesionalno usmjeravanje) itd.
- mreže za informiranje mladih: mreža Eurodesk
- ✓ udruge koje nude pronalaženje stručne prakse
- ^ nastavnici
- konzularni uredi.

Metodologija rada koju koriste stručnjaci

Može se prikazati sljedećim popisom:

- √ informativni sastanci po temama odnosno zemljama
- radionice: postupci prilikom upisa, tehnike traženja stručne prakse i zaposlenja te pisanja životopisa na drugim jezicima i slično
- ✓ dostupnost dokumentacijskih alata: mrežnih stranica, datoteka, vodiča i slično
- ^ razmjena iskustava među kolegama
- individualno podučavanje
- intervjui
- √ priprema za interkulturološki pristup
- ✓ upitnici
- √ testovi poznavanja jezika
- detaljni planovi
- ✓ evaluacija iskustva mobilnosti po povratku i način njihove primjene u budućoj karijeri.

ÿ ö
í

ä u



7 " PRILOZI

Prvi dio	60
Drugi dio	61
Bibliografija	69
Europski projekti povezani s mobilnošću i profesionalnim usmjeravanjem	70

Alati koji se u mreži Euroguidance koriste za pitanja mobilnosti

Prvi dio:
dostupni pedagoški alati -
dokument dostupan na mrežnoj stranici www.mobilnost.hr
(Euroguidance)



Drugi dio: Najvažnije mrežne stranice odnosno portali o zapošljavanju, stručnoj praksi i obrazovanju u europskim zemljama

2010.

Cilj je da svaki savjetnik u najkraćem roku dobije uvid u glavne izvore informacija.

zemlja	zapošljavanje/ stažiranje	obrazovanje	službe za profesionalno usmjeravanje i glavni pružatelji usluga
EU	portal EURES osobe koje traže zaposlenje i poslodavci http://ec.europa.eu/eures	portal o mogućnostima za učenje u Europi, pronalaženje informacija o raznim mogućnostima za studij http://ec.europa.eu/ploteus	
EU			Europski portal za mlade / European Youth Portal mladi u potrazi za životnim iskustvima u Europi http://europa.eu/youth
EU		mreža za akademsku mobilnost www.danube.or.at/leonet	
EU	Program za razmjenu mladih www.eurodyssee.net		
A	Služba za tržište rada www.ams.at/english.html www.ams.or.at/eures.html www.ams-forschungsnetzwerk.at Čuvanje djece www.aupairaustria.com Raditi u Austriji www.oead.at/index.php?id=74&L=1	Mobilnost www.lebenslangeslernen.at www.euroguidance.at www.oead.ac.at http://www.grants.at/ (austrijska baza podataka o stipendijama i financijskim potporama za istraživanje) Opće informacije o austrijskom obrazovnom sustavu www.bildungssystem.at www.oead.ac.at	Službe za profesionalno usmjeravanje www.lifelongguidance.at http://erwachsenenbildung.at/ www.bib-atlas.at/ (Atlas službi za profesionalno usmjeravanje u Austriji) Austrijsko udruženje studenata www.oeh.ac.at/oeh

	<p>Stażiranje www.oead.at/go_international/studieren_forschen_weltweit/sommerurse_praktika/praktika/</p>	<p>Strukovno obrazovanje www.berufsbildendeschulen.at/</p> <p>Škole u Austriji www.schule.at/ www.schulen-online.at/sol/index.html</p> <p>Studirati u Austriji www.studyguide.at www.oead.at/go_international/studieren_forschen_weltweit/angebot_fuer_bildungseinrichtungen/</p> <p>Obrazovanje odraslih http://erwachsenenbildung.at/ www.eduvista.com</p> <p>Jezični tečajevi http://campus-austria.at</p> <p>Ministarstva www.bmwf.gv.at www.bmukk.gv.at</p>	<p>Centri za profesionalnu orijentaciju na sveučilištima www.career-services.at/</p>
Belgija (francuski)	<p>www.bruxellesformation.be www.actiris.be www.leforem.be</p>	<p>www.agers.cfwb.be www.enseignement.be www.restode.cfwb.be</p>	<p>www.bruxellesformation.be/partir www.orientation.be www.siep.be http://o12.be www.DORIFOR.be www.cediep.be</p>
Belgija (flamanski)	<p>www.vdab.be http://mijnstage.be</p>	<p>www.ond.vlaanderen.be www.highereducation.be/ www.wordwatjewil.be</p>	<p>www.euroguidance.be</p>
Bugarska	<p>www.az.government.bg</p>	<p>www.minedu.government.bg</p>	<p>www.euroguidance.hr cd.bg</p>
Cipar	<p>Javne službe za zapošljavanje: www.mlsi.gov.cy</p> <p>Sustav upraženjih radnih mjesta PES: www.pescps.dl.mlsi.gov.cy</p>	<p>Ministarstvo obrazovanja: www.moec.gov.cy</p> <p>Sustav visokog obrazovanja na Cipru: www.highereducation.ac.cy</p>	<p>Ministarstvo rada: www.mlsi.gov.cy</p> <p>Služba za savjetovanje pri Ministarstvu obrazovanja: www.moec.gov.cy</p>

	<p>EURES Cipar: www.eures.europa.eu</p> <p>Centar za mobilnost - Cipar: http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/general/newsletterEU4RIssue/04_01</p>		
Češka	<p>http://portal.mpsv.cz www.czech.cz/en/lifework http://portal.mpsv.cz/eures</p>	<p>www.msmt.cz www.csvs.cz www.czech.cz/en/education www.nuov.cz www.uiv.cz www.studyin.cz</p>	www.naep.cz
Danska	<p>www.jobnet.dk www.eures.dk www.workindenmark.dk www.workimport.dk</p>	<p>www.studyindenmark.dk www.ug.dk (UddannelsesGuiden "Obrazovni vodič" - danski portal o mogućnostima učenja i zanimanjima http://en.iu.dk/</p>	<p>www.iu.dk www.udiverden.dk www.studievalg.dk</p>
Estonija	<p>www.sm.ee</p> <p>EURES Estonija www.eures.ee</p> <p>Etonski fond za osiguranje nezaposlenih www.tootukassa.ee</p> <p>Etonski fond za zdravstveno osiguranje www.haigekassa.ee</p> <p>Eymar Estonia www.aupair.ee</p> <p>Ministarstvo vanjskih poslova Estonije www.vm.ee</p> <p>Ministry socijalne skrbi Estonije www.sm.ee</p>	<p>Studirati u Estoniji www.smartestonia.ee</p> <p>AIESEC Estonija www.aiesec.org/estonia</p> <p>Arhimed www.archimedes.ee www.hkk.ee/erasmus (na estonskom)</p> <p>www.best.ee</p> <p>www.dreamfoundation.eu Obrazovanje na prvom mjestu - Estonija www.ef.com (na estonskom)</p> <p>Etonski program razmjene mladih Rotary www.ronoova.ee (na estonskom) www.evenor.ee (na estonskom)</p>	

		<p>YFU Estonia www.yfu.ee</p> <p>Volontiranje www.estyes.ee</p> <p>TOKKROOS www.tokkroos.ee</p> <p>GLEN www.terveilm.net</p> <p>Ministarstvo obrazovanja i istraživanja Estonije www.hm.ee www.rajaleidja.ee</p>	
Finska	<p>www.mol.fi www.jobstep.net www.aarresaari.net www.mol.fi www.tem.fi</p>	<p>www.minedu.fi www.opintoluotsi.fi www.oph.fi www.studyinfinland.fi www.koulutusnetti.fi</p>	<p>www.minedu.fi www.tem.fi www.cimo.fi/euroguidance</p>
Francuska	<p>www.pole-emploi.fr www.afij.org www.apec.fr</p>	<p>www.education.gouv.fr www.etudiant.gouv.fr www.enseignementsup-recherche.gouv.fr www.campusfrance.org www.cidj.com www.paris.fr/pratique/education-cours-pour-adultes/etudiants/p121 www.alliancefrancaise.fr (učenje francuskog) www.fle.fr (učenje francuskog) www.intercariforef.org www.centre-inffo.fr</p>	<p>www.education.gouv.fr/pid40/orientation.html www.onisep.fr www.orientation-formation.fr www.centre-inffo.fr</p>
Grčka	<p>www.arbeitsagentur.de www.berufenet.de www.planet-beruf.de</p>	<p>www.daad.de www.studienwahl.de www.hochschulkompass.de www.goethe.de (learn German) www.planet-beruf.de</p>	<p>www.orientiere-dich.de www.planet-beruf.de</p>
Grčka	<p>www.oaed.gr</p>	<p>www.ypepth.gr</p>	<p>www.ekep.gr/english</p>

Mađarska	http://en.munka.hu	www.nefmi.gov.hu/english www.studyhungary.hu www.campushungary.eu/ www.felvi.hu www.tpf.hu www.diakhitel.hu www.europass.hu www.euvonal.hu www.mobilitas.hu www.nive.hu www.pafi.hu www.scholarship.hu http://osztondij.lap.hu www.palyazat.lap.hu	www.npk.hu http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=full_kulfoldi_palyaor_eu_elgpn
Island	www.vinnumalastofnun.is	www.ask.hi.is	
Irska	www.fas.ie www.ncge.ie www.careersdirections.ie	www.ncge.ie/euroguidance.htm www.qualifax.ie www.careersportal.ie www.educationireland.ie www.cao.ie www.gradireland.ie www.studentfinance.ie škole na engleskom jeziku: www.mei.ie	www.ncge.ie
Italija	www.lavoro-italia.com www.sportellostage.it	www.istruzione.it/web/hub www.cestor.it	www.euroguidance.it
Latvija	www.nva.gov.lv www.jaunatne.lv www.prakse.lv	www.studyinlatvia.lv www.studentnet.lv www.izm.gov.lv www.niid.lv www.viaa.gov.lv www.aic.lv	www.viaa.gov.lv/Euroguidance www.niid.lv www.nva.lv
Litva	www.llv.li/amtstellen www.stellenangebote.llv.li	www.uni.li/ www.llv.li/amtstellen/llv-aiba-home.htm	www.llv.li/amtstellen/llv-abb-home.htm
Litva	www.ldb.lt www.ldf.lt	www.smm.lt	www.euroguidance.lt
Luksemburg	www.adem.public.lu	www.men.public.lu www.uni.lu www.myschool.lu www.lifelong-learning.lu	www.cpos.lu www.cedies.lu www.alj.lu www.anelo.lu

Malta	www.etc.gov.mt	www.education.gov.mt www.um.edu.mt www.mcast.edu.mt www.its.gov.mt	Malteško udruženje za profesionalnu orijentaciju www.mcga.org.mt
Nizozemska	www.werk.nl www.europacement.com www.workplacement.nl	www.studyinholland.nl www.grantfinder.nl www.opleidingenberoep.nl www.nuffic.nl www.studychoice123.nl	www.euroguidance.nl www.kennisnet.nl
Norveška	www.nav.no	http://studyinnorway.no	
Poljska	www.psz.praca.gov.pl www.eures.praca.gov.pl www.ohp.pl	www.men.gov.pl www.eng.nauka.gov.pl www.poland.pl/education/ www.studyinpoland.pl www.frse.org.pl www.koweziu.edu.pl/euroguidance www.nauka.gov.pl	www.eurodesk.pl www.europass.org.pl www.eurydice.org.pl www.euroguidance.pl
Portugal	www.netemprego.gov.pt http://portal.iefp.pt	www.dges.mctes.pt/DGES/pt www.iefp.pt	
Rumunjska	www.anofm.ro www.bestjobs.ro www.anpcdefp.ro	www.edu.ro www.ise.ro www.cepes.ro www.unibuc.ro www.ubbcluj.ro www.uaic.ro www.roburse.ro	www.euroguidance.ise.ro www.capp.ise.ro www.ciocp.ro www.upm.ro/career_center/staff.htm
Slovačka	www.upsvar.sk www.eures.sk	www.minedu.sk www.saaic.sk www.saia.sk www.studyin.sk	www.eures.sk www.saaic.sk/euroguidance www.euroinfo.gov.sk
Slovenija	www.ess.gov.si/eures www.ess.gov.si/ www.ad-futura.si/	www.ad-futura.si/ www.unilj.si/mednarodne_izmenjave/program_socrates_erasmus.aspx www.unimb.si/podrocje.aspx?id=5 www.ung.si/si/o-univerzi/mednarodna-pisarna/ www.upr.si/mednarodno-sodelovanje/international-relations/ www.eurydice.si	www.ess.gov.si/ncips www.slovenia.info/en/Practical-information.htm?practical_informations=0&Inlg=2 www.cmepius.si

Španjolska	www.mtin.es www.redtrabaja.es www.dices.com www.insht.es	www.educacion.es www.cervantes.es	www.juntadeandalucia.es/educacion www.educaragon.org www.educastur.es www.weib.caib.es www.gobiernodecanarias.org/educacion www.educantabria.es www.educa.jccm.es www.educa.jcyl.es www.gencat.cat www.juntaex.es/consejerias/educacion www.edu.xunta.es www.larioja.org www.madrid.org/fp www.educarm.es www.educacion.navarra.es www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net www.gva.es www.ceuta-mec.org www.mec.es/dp/melilla
Švedska	www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssockande/Hittalediga-jobb/Jobbatomlands/EU-EES-och-Schweiz-.html www.arbetsformedlingen.se www.svensktnaringslivet.se/english (konfederacija švedskih poduzeća)	www.studyinsweden.se www.studera.nu www.utbildningsinfo.se www.si.se (Švedski institut) www.vhs.se (Švedska Agencija za usluge u visokom obrazovanju) www.hsv.se (Švedska Nacionalna agencija za visoko obrazovanje)	Za stručnjake za profesionalno usmjeravanje: www.programkontoret.se euroguidance.sweden @programkontoret.se
Švicarska	Zaposlenja www.treffpunkt-arbeit.ch www.espace-emploi.ch www.espace-emploi.ch/jobsuche/eures/eures www.jobpilot.ch www.stellen.ch http://careerstep.ch/Einstiegsstellen www.jobs.ch www.jobscout.ch www.topjobs.ch	www.bbt.admin.ch www.sbf.admin.ch www.edk.ch www.berufsbildung.ch www.educa.ch www.crus.ch www.kfh.ch www.alice.ch www.swissuni.ch www.switch.ch/edu www.hes-so.ch www.students.ch www.etudiants.ch	www.orientation.ch www.berufsberatung.ch www.orientamento.ch www.svb-asosp.ch

	<p> www.jobclick.ch www.students.ch www.etudiants.ch www.stellenlinks.ch www.offene-stellen.ch www.optioncarriere.ch/ www.jobsuchmaschine.ch www.jobfactory.ch www.firti.ch www.portail-emploi.ch </p> <p> Stručna praksa www.s-o-l.ch www.lingue-stage.ch www.intermundo.ch www.ch-go.ch/ www.swissemigration.ch </p>		
<p> Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske </p>	<p> www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk www.jobcentreplus.gov.uk www.jobcentreonline.com </p>	<p> www.ucas.com www.educationuk.org www.britishcouncil.org https://nextstep.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx www.direct.gov.uk/en/YoungPeople/index.htm </p>	<p> www.education.gov.uk/16to19/careersguidance/a0064111/connexions-direct https://nextstep.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx </p>

Bibliografija

Dokumenti o profesionalnom usmjeravanju:

CEDEFOP

Razvoj karijere na poslu: pregled profesionalnog usmjeravanja karijere u svrhu potpore zaposlenim osobama

www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=504

Uspostava i razvijanje nacionalnih foruma za politiku cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja

www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=508

Od javne politike do prakse: sustavna promjena cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Europi

www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/505/5182_en.pdf

Unapređivanje javne politike i sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: korištenje zajedničkih europskih alata: (načela, referentnih točaka i glavnih značajki sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja)

www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045_en.pdf

Politika profesionalnog usmjeravanja u društvu znanja - trendovi, izazovi i odgovori širom Europe

www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/356/5152_en.pdf

Unapređivanje politike i sustava cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja

www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/400/4045_fr.pdf

EURYDICE

Obrazovanje o strukovnom profesionalnom usmjeravanju u redovnom obvezatnom obrazovanju u Europi

OECD

Profesionalna orijentacija i javna politika: premošćivanje jaza

http://www.oecd.org/document/31/0,3343,en_2649_34487_27715551_1_1_1_1,00.html

Profesionalna orijentacija - priručnik za donositelje odluka

<http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>

EUROGUIDANCE

Priručnik Euroguidance (dostupan na: www.euroguidance.net)

Međunarodni priručnik za profesionalnu orijentaciju

James A. Athanasou, Raul Van Esbroek

Springer Science + Business Media B.V, 2008, 744 str.

ISBN: 978-1-4020-6229-2

Europski projekti koji se odnose na mobilnost i profesionalno usmjeravanje

Šifre novih projekata će biti unešene u europske baze podataka EVE i ADAM

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/eve/all_about_eve_en.htm

www.adam-europe.eu/adam/homepageView.htm (možete pronaći primjenljive projekte u čijem je središtu profesionalno usmjeravanje (npr. ECGC: europsko uvjerenje za profesionalnu orijentaciju, europska shema akreditacije savjetnika za profesionalnu orijentaciju).

Tematska grupa Leonardo o "Transparentnosti kvalifikacija, potvrivanju neformalnog i informalnog učenja, prijenosu kreditnih bodova"(TG4) izradila je brošuru "Usmjeravanje na projektnu praksu" koja sadrži zbirku zanimljivih projekata u području transparentnosti, potvrđivanja i prijenosa bodova u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju.

www.tg4transparency.com

Projekt mobilnosti u okviru programa Leonardo pod nazivom ACADEMIA usavršavanje europskih savjetnika za profesionalno usmjeravanje kroz razmjene:

www.academia-europe.eu

Projekt programa Leonardo da Vinci pod nazivom "Eutrex - European Transition Exchange Network" što se odnosi na europske tranzicijske mreže za razmjenu usmjerene na učenje kroz mobilnost:

www.eutrex.eu

Projekt programa Leonardo da Vinci pod nazivom "IDO Learn" (IDO - International Development Officers / osoblje za razvijanje međunarodne suradnje) odnosi se na osobe odgovorne za međunarodne projekte i aktivnosti, uključujući mobilnost osoblja i studenata.

www.idolearn.net

Projekt programa Leonardo da Vinci pod nazivom "Vodi me" / "Guide me" (mjere za kvalitetno profesionalno usmjeravanje grupa)

www.guideme.at

EuropeMobility, projekt čiji je cilj doprinijeti povećanju broja i kvalitete mobilnosti koja se odnosi na strukovno i tehničko obrazovanje u Europi.

www.europemobility.e

Projekt programa Leonardo pod nazivom "Profesionalno usmjeravanje na radnom mjestu":

www.guidanceintheworkplace.eu

Projekt programa Leonardo da Vinci "Profesionalno usmjeravanje zaposlenih osoba" / "Guidance for those in Employment" - GUTE:

www.gute.hu

Projekt programa Leonardo pod nazivom DeSCarTES. Ambiciozan cilj projekta je osmisлити i testirati inovativne metode za profesionalno usmjeravanje zaposlenih osoba:

www.descartesproject.eu

ÿ
ú
ž

Ažurirani alati za savjetnike za profesionalnu mobilnost bit će dostupni na web mjestu:
www.euroguidance.net



ú

Ö

ê

t'



Obrazovanje i kultura

Program za cjeloživotno učenje

Ova publikacija je ostvarena uz financijsku potporu Europske komisije.
Ova publikacija odražava isključivo stajalište autora publikacije i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.



AGENCIJA ZA
MOBILNOST I
PROGRAME EU

Euroguidance Hrvatska
Agencija za mobilnost i programe EU
Gajeva 22
10000 Zagreb
T +385 (0) 1 5005 635
F + 385 (0) 1 5005 699
euroguidance@mobilnost.hr
www.mobilnost.hr