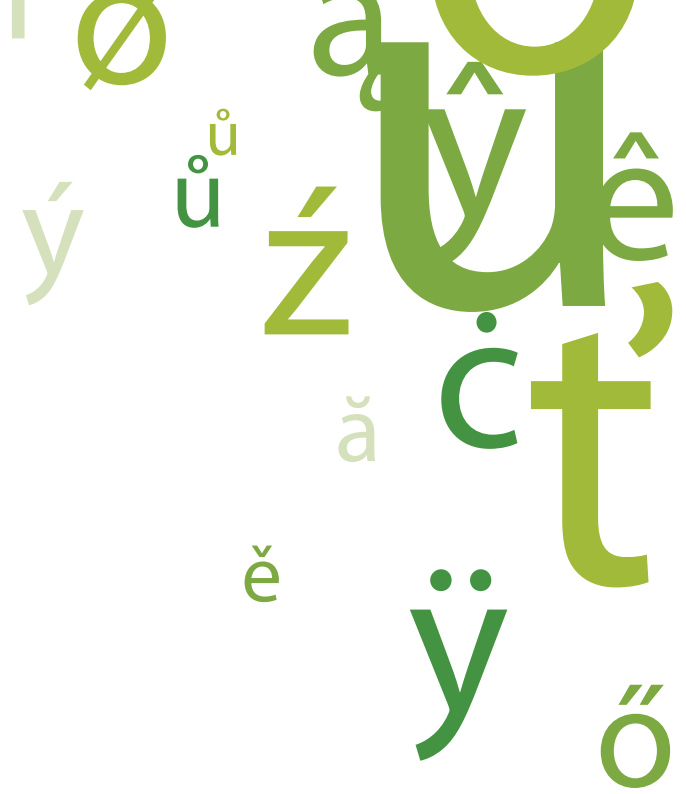


Savjetovanje o mobilnosti - intervju



euro | guidance
European Network to Support
Guidance and Counselling



ú ž ă

ě

Izdavač:

Agencija za mobilnost i programe Europske unije

Uredništvo:

Doris Monjac, Mia Trcol, Marija Galović

Dizajn:

KO:KE kreativna farma

Partneri uključeni u projekt:

Euroguidance Belgija
Euroguidance Francuska
Euroguidance Grčka
Euroguidance Hrvatska
Euroguidance Latvija
Euroguidance Luksemburg
Euroguidance Slovenija
Euroguidance Srbija

Zagreb, 2015.

Sufinancirano sredstvima programa Europske unije Erasmus+.

Ova publikacija odražava isključivo stajalište autora publikacije i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.



Sadržaj

	PREDGOVOR	05
1	UVOD	08
	Kratki povijesni pregled mreže Euroguidance	09
	Definicije	10
	Mobilnost u brojkama	11
2	EUROPSKI CILJEVI	14
	Europski alati za mobilnost	15
	Programi	15
	Europska strategija	15
	Alati za transparentnost diploma i kvalifikacija	15
	Mreže za potporu mobilnosti	17
	Mobilnost i kvaliteta	19
	Mobilnost i profesionalno usmjeravanje	19
3	PRVO POGLAVLJE: TEORIJSKI ELEMENTI	21
	Analiza mobilnosti i posljedica profesionalnog usmjeravanja prije, tijekom i nakon boravka u inozemstvu	22
	▸ Prilog 1: „Živopisna Flandrija“	30
	▾ Prilog 2: „Inventar interkulturalnog razvoja“ (Hammer, 2005.)	31
	Literatura	33
4	DRUGO POGLAVLJE: ODREĐIVANJE UZORKA ZA SAVJET O MOBILNOSTI	35
	Postupak savjetovanja o mobilnosti	36
	Strategija suzbijanja stresa na mobilnosti (<i>Coping skills</i>)	40
5	TREĆE POGLAVLJE: KVALITATIVNI PRISTUP SAVJETOVANJU O MOBILNOSTI	43
	Kvalitativni pristup	44
	Definicija standarda	46
	Pokazatelji	48
6	ČETVRTO POGLAVLJE: STRUČNJACI ZA SAVJETOVANJE O MOBILNOSTI	53
	Vještine i znanja koja se traže od savjetnika za mobilnost	54
	Savjetnici za mobilnost	54
	Metodologija rada koju primjenjuju savjetnici za mobilnost	55
7	PRILOZI	57
	Prvi dio	58
	Drugi dio	59
	Treći dio	59
	Bibliografija	60



Savjetovanje o mobilnosti - intervju

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

Predgovor



Ovaj je dokument namijenjen osobama koje se bave profesionalnim usmjeravanjem i savjetovanjem o mobilnosti. To je praktični alat koji su izradili partneri iz mreže Euroguidance, kako bi njihovo iskustvo mogli primijeniti kolege koji se bave profesionalnim usmjeravanjem, a prilagodio ga je hrvatski Euroguidance centar koji je u sastavu Agencije za mobilnost i programe Europske unije. Ovaj dokument predstavlja alate koje primjenjuju stručnjaci u raznim državama Europske unije tijekom cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Alati su dostupni na mrežnoj stranici <https://euroguidancemobility.wikispaces.com/>.

Partneri projekta promišljali su o svojoj praksi, izradili nacrt metodološkog pristupa koji u ovom dokumentu i objašnjavaju.



Ž

π

∅

ŝ

ř

Ю

û

Ö



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

U sustavu mreže Euroguidance, tijekom višegodišnjeg rada uočeno je da posao savjetnika, umjesto dosadašnjeg savjetovanja o profesionalnom usmjeravanju, postupno sve više obuhvaća savjetovanje o mobilnosti. Do tog je zaokreta došlo uslijed promjena „na terenu“, kao odgovor na izmijenjene zahtjeve klijenata. Radi osiguranja kvalitete činilo se korisnim formalizirati novu praksu i načiniti i popis primijenjenih 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 koherentnost, 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 doticaja s međunarodnom dimenzijom ili ih ona zanima. To je, naravno, i u interesu klijenta.

Kratki povijesni pregled mreže Euroguidance

Na inicijativu Europske komisije 1992. godine pokrenuto je osnivanje Europske mreže nacionalnih referentnih i informacijskih centara za profesionalno usmjeravanje (nacionalnih referentnih centara za strukovno profesionalno usmjeravanje), koja se danas naziva - mreža Euroguidance.

Osnivanje mreže potaknuto je činjenicom da je profesionalno usmjeravanje imalo i još uvijek ima bitnu ulogu u politikama obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja Europske Unije. Pružanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja prepoznato je kao preduvjet da cjeloživotno učenje europskih građana postane stvarnost.

Profesionalno usmjeravanje postalo je u siječnju 1992. jedna od triju akcija programa PETRA (Akcija III). U okviru ove Akcije, predviđene su tri glavne vrste aktivnosti.

- Uspostavljanje „Mreže nacionalnih referentnih centara za profesionalno usmjeravanje“, današnja mreža Euroguidance.
- „Razvojni projekti“ koji odražavaju teme od zajedničkog interesa, zasnovani na suradnji triju ili više centara.
- ▾ „Transnacionalni projekti za osposobljavanje savjetnika“ u čijem su središtu europski oblici profesionalnog usmjeravanja.

U svojim počecima, mreža nacionalnih referentnih i informacijskih centara za profesionalno usmjeravanje okupljala je 12 država: Belgiju, Njemačku, Dansku, Grčku, Španjolsku, Francusku, Irsku, Italiju, Luksemburg, Nizozemsku, Portugal i Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Sjeverne Irske, no u radu su sudjelovale i neke države kandidatkinje za članstvo u EU te države europskog ekonomskog područja.

Od 1995. do 2006. nacionalni referentni centri za profesionalno usmjeravanje financirani su iz programa Leonardo da Vinci (prva faza 1995.-1999. te druga faza od 2000.-2006.). Tijekom tog desetogodišnjeg razdoblja mreža Euroguidance se proširila, i to 1995. pristupanjem triju država Europskoj uniji (Austrije, Finske i Švedske) te 2004. pridruživanjem 10 od 12 država kandidatkinja za članstvo u EU. Slijedile su Bugarska i Rumunjska 2007. Međutim, i prije samog pristupanja EU, većina je novih zemalja članica sudjelovala u radu Euroguidance mreže već nekoliko godina. Danas mreža uključuje centre u 34 europske države i Turskoj. 2007. rad mreže financira se iz Programa za cjeloživotno učenje, a od 2014. iz europskog programa za obrazovanje, osposobljavanje, mlade i sport Erasmus+ te državnih proračuna zemalja članica mreže.

Definicije

Definicija mobilnosti

To je kraći ili duži boravak u inozemstvu radi studija, stručne prakse, usavršavanja jezičnih vještina, rada, volontiranja itd.

Definicija savjeta o mobilnosti (*mobility advice*)

Savjet o mobilnosti obuhvaća pomoć u projektu mobilnosti, informiranje, aktivnosti osmišljavanja i potpore u cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju (u vezi sa studijem, zapošljavanjem, prekvalifikacijom 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 strana. U tom kontekstu osoba koje se bavi profesionalnim usmjeravanjem treba primjenjivati jezgrovitu i transparentnu metodologiju.

Aktivnosti koje obuhvaća savjet o mobilnosti

One su raznolike i ovise o kontekstu te se odnose na područja: savjetodavni intervju, osmišljavanje projekta, potporu projektu, savjet na daljinu, promidžbu osobnog projekta mobilnosti, koordinaciju sesija o podizanju svijesti itd.

Navedimo, primjerice, izvješće francuskog Nacionalnog vijeća za razvoj međunarodne mobilnosti studenata koje prvi put u službenom okviru u obzir uzima vrste mobilnosti (izvješće za 2003./2004.):

„Francuski studenti koji sudjeluju u odlaznoj 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.“

Naglašavamo, društvena potražnja raznih dionika, studenata, obitelji, nastavnika itd. za mobilnošću stalno jača i znatno se ranije uočava! Citiramo izvješće: „Dakle, možemo govoriti o uspostavljanju prave kulture međunarodne mobilnosti...“

Navedeni komentari mogu se primijeniti i na ostale europske zemlje. U slučaju institucionalne mobilnosti, mobilnost organizira matična ustanova, konkretno odjel za međunarodnu suradnju, školarine se plaćaju u matičnoj zemlji, a vrijeme provedeno u inozemstvu vrednuje se po povratku u matičnu zemlju. Odabir se zasniva na jezičnim i akademskim kriterijima te motivaciji. Visoka učilišta imaju niz sporazuma o partnerstvu i bilateralnih sporazuma koji omogućuju mobilnost studenata.

Mobilnost u brojkama

Poveznice u nastavku odnose se na analize mobilnosti i uključuju kvantitativnu analizu.
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

Izvešće o studentskoj mobilnosti programa Erasmus

Ovaj dobro poznat program sveučilišne razmjene je 2007. obilježio 20 godina i već je omogućio da više od milijun i pol europskih studenata razdoblje studija provede u inozemstvu. Podaci o dolaznoj i odlaznoj mobilnosti po zemljama nalaze se u rezultatima istraživanja:

http://ec.europa.eu/education/library/statistics/ay-12-13/facts-figures_en.pdf

Statistika o studentskoj mobilnosti u okviru programa Erasmus

http://ec.europa.eu/education/library/publications/erasmus-stat-2012-13_en.pdf

Izvešće OECD-a za 2015.

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2015_eag-2015-en#page1

ö
ÿ
ě

ø
ä
ö
š



2 › EUROPSKI CILJEVI	14
Europski alati za mobilnost	15
Programi	15
Europska strategija	15
Alati za transparentnost diploma i kvalifikacija	15
Mreže za potporu mobilnosti	17
Mobilnost i kvaliteta - Mobilnost i profesionalno usmjeravanje	19

Europski ciljevi

Mobilnost je politički, društveni i gospodarski ulog Europe koja mobilnosti pruža potporu putem brojnih alata. Čimbenici mobilnosti su internacionalizacija, gospodarska međuovisnost, globalizacija te razvoj novih informacijskih i komunikacijskih tehnologija. Potreba za modernizacijom europskog gospodarstva predstavljena je na lisabonskom Europskom vijeću (2000.) kao ambiciozni cilj koji treba ostvariti kako bi Europa postala „jedno od najkonkurentnijih i najdinamičnijih svjetskih gospodarstava zasnovanih na znanju, sposobno za održiv gospodarski rast koji podupire bolje zapošljavanje u kvantitativnom i kvalitativnom smislu, te veću socijalnu koheziju.”

Zbog vrlo visoke stope nezaposlenosti u Europi, posljednjih je godina Europska komisija naglasila vrijednost jasnog predavljanja i priznavanja vještina i kvalifikacija građana stečenih formalnim, neformalnim i informalnim učenjem. To uvelike pridonosi organizaciji mobilnosti, izgledima zapošljavanja i cjeloživotnog učenja.

Navedeni ciljevi istaknuti su u sastavu inicijative *Rethinking Education*, kojom Europska komisija najavljuje istraživanje Europskog područja vještina i kvalifikacija (European Area of Skills and Qualifications - EASQ) kako bi osigurala lakše priznavanje vještina i kvalifikacija preko nacionalnih granica.

Prepoznato je da cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i mobilnost također povećavaju izgleda za zapošljavanje jer olakšavaju prijelaz iz svijeta obrazovanja u svijet rada te pomažu građanima da steknu i razviju kompetencije potrebne za dalje obrazovanje i zapošljavanje.

Te su teme istaknute ne samo u strateškim dokumentima koji se bave profesionalnim usmjeravanjem (poput dviju EU rezolucija Europskog vijeća), već i u strategiji *Europa 2020*. usmjerenoj na promicanje pametnog, održivog i inkluzivnog rasta, te u Strateškom okviru *Obrazovanje i osposobljavanje 2020. (Education and Training 2020)* za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja. Ti se strateški ciljevi također podupiru radom europskih mreža i inicijativa, poput Europske mreže cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), Europassa, EURES-a, Eurodeska, NARIC-a, Europe Directa i Eurydicea, stoga je suradnja i komplementarnost između njih od ključne važnosti.

Strategija *Europa 2020.*:

<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

Europski alati za mobilnosti

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

Programi

Europski program za obrazovanje, osposobljavanje, mlade i sport Erasmus+ (2014.-2020.)

http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm

Europska strategija

Europa 2020.

Europa 2020. strategija je za rast Europske unije do 2020. godine. U svijetu koji se mijenja, Europska unija želi postati „inteligentno, održivo i inkluzivno gospodarstvo“. Ta tri prioriteta, koja se međusobno podupiru, trebala bi pomoći Europskoj uniji i državama članicama u ostvarivanju visoke razine zapošljavanja, 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 pojedine će države članice usvojiti nacionalne ciljeve. Strategiju će poduprijeti konkretne aktivnosti na razini Europske unije i na nacionalnim razinama.

http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm

Alati za transparentnost diploma i kvalifikacija

• **Europass** je portfelj koji sadrži 5 dokumenata (dostupan u papirnatom i elektroničkom obliku), koji europskim građanima omogućuje predstavljanje svojih vještina, znanja, iskustava i kvalifikacija: životopis, jezičnu putovnicu, dokument mobilnost, dopunsku ispravu o studiju i dodatak svjedodžbi. Cilj Europassa je stečena znanja i vještine učiniti razumljivima i izvan nacionalnih granica. Namijenjen je **građanima** koji žele naći posao ili se dalje obrazovati, **poslodavcima** koji žele znati kakvim znanjima i vještinama raspolaže radna snaga, te **donositeljima odluka u području odgoja i obrazovanja**, kako bi bolje definirali i razmjenjivali sadržaje obrazovnih programa.

www.europass.hr

• **Europski kvalifikacijski okvir (European Qualifications Framework - EQF)** instrument je uspostave razina kvalifikacija radi prepoznavanja i razumijevanja kvalifikacija između nacionalnih kvalifikacijskih okvira. Kako bi se pojedini europski građanin mogao zaposliti ili nastaviti obrazovanje u nekoj od zemalja članica Europske unije, bitno je da svi poslodavci i obrazovne ustanove mogu jasno prepoznati razinu znanja, vještina i sposobnosti stečenih obrazovanjem. EQF omogućuje da se na ljestvici od 1 do 8 odredi razina kvalifikacije stečena od osnovnog obrazovanja do doktorata znanosti. Tim instrumentom svaka zemlja može odrediti podudarnosti između nacionalnog kvalifikacijskog okvira (u Hrvatskoj - Hrvatskog kvalifikacijskog okvira - HKO) i Europskog kvalifikacijskog okvira. Time je mnogo lakše razumjeti i usporediti kvalifikacije stečene u svakoj pojedinoj zemlji Europske unije.

EQF: <http://ec.europa.eu/eqf/home-en.htm>

HKO: www.kvalifikacije.hr

- ✓ **ECVET (Europski kreditni sustav u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju)**

Ovaj europski instrument ima dva cilja: priznavanje ishoda učenja u sastavu nacionalne i europske mobilnosti te promicanje cjeloživotnog učenja.

Riječ je o metodološkom okviru osmišljenom radi preciznog opisivanja strukovnih kvalifikacija pomoću skupova ishoda učenja. ECVET je usredotočen na pojedinca i temelji se na ishodima učenja kao potvrdi znanja, vještina i kompetencija potrebnih za priznavanje određene kvalifikacije.

<http://www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/obrazovanje-i-osposobljavanje/programi-mreze-inicijative-u-podrucju-obrazovanja-i-osposobljavanja/ecvet/>

Mreže za potporu mobilnosti

Niže navedene europske mreže razvijaju i informiraju o alatima za širenje mobilnosti u publikacijama, na portalima, mrežnim stranicama itd.

- ✓ **Euroguidance** je europska mreža nacionalnih centara za potporu profesionalnom usmjeravanju. Osnovna mu je zadaća promicanje mobilnosti, informiranje o obrazovnim sustavima u Europi i poticanje europske dimenzije u profesionalnom usmjeravanju. Mreža Euroguidance, u prvom redu, pruža stručnu pomoć savjetnicima za profesionalno usmjeravanje (od osnovnog obrazovanja do cjeloživotnog učenja), no cilj joj je mnogo širi i obuhvaća sve dobne skupine od učenika do odraslih. Pritom svim zainteresiranim nudi informacije o mogućnostima obrazovanja i usavršavanja u inozemstvu.

Stranica www.euroguidance.eu nudi širokoj javnosti obilje informacija: podatke o financiranju mobilnosti, informacije o mogućnostima obrazovanja i osposobljavanja u europskim zemljama i još mnogo toga.

Euroguidance centar u Hrvatskoj djeluje u sastavu Agencije za mobilnost i programe Europske unije.

www.mobilnost.hr
www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/obrazovanje-i-osposobljavanje/programi-mreze-inicijative-u-podrucju-obrazovanja-i-osposobljavanja/euroguidance/

- ✓ **EURES (European Employment Services)** je mreža javnih zavoda za zapošljavanje država članica Europske unije, Europskog gospodarskog prostora¹ i Švicarske. EURES mreža pokrenuta je 1993. godine kao instrument poboljšanja mobilnosti, odnosno

prostorne i profesionalne mobilnosti radne snage na europskom tržištu rada.

Cilj EURES-a je pružanje informacija, savjetovanja i usluga posredovanja (*job-matching*) poslodavcima i tražiteljima posla, ali i svim građanima koji smatraju da im načelo slobodnog kretanja ljudi može koristiti.

Više od 950 EURES-ovih savjetnika svakog je dana u kontaktu s poslodavcima i tražiteljima zaposlenja širom Europe. EURES-savjetnici su osposobljeni stručnjaci koji pružaju tri osnovne EURES-ove usluge: informiranje, usmjeravanje i posredovanje između poslodavaca i tražitelja posla na europskom tržištu rada.

<https://ec.europa.eu/eures/public/hr/homepage>

<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10286>

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

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

- ^ **Mrežu ENIC (European Network of National Information Centres on Academic Recognition and Mobility)** osnovalo je Vijeće Europe i UNESCO radi akademske mobilnosti i što kvalitetnije provedbe načela Konvencije o priznavanju visokoškolskih kvalifikacija u području Europe (tzv. Lisabonska konvencija). Mrežu čine nacionalni informacijski centri država potpisnica Europske kulturne konvencije ili UNESCO Europe Region, a osnivači su im državna tijela.

¹ Europski gospodarski prostor (European Economic Area), osim zemalja članica Europske unije obuhvaća Norvešku, Lihtenštajn i Island.

- o **Mreža NARIC** (*National Academic Recognition Information Centres*) - osnovana je na inicijativu Europske komisije radi unapređenja akademskog priznavanja kvalifikacija u zemljama članicama Europske unije, Europske ekonomske zajednice i pridruženih članica Centralne i Istočne Europe i Cipra. Cilj mreže je poticanje akademske mobilnosti.
- **Nacionalni ENIC/NARIC ured** koji u Hrvatskoj djeluje pri Agenciji za znanost i visoko obrazovanje izvještajni je centar o akademskoj mobilnosti i priznavanju inozemnih visokoškolskih kvalifikacija. Ured je dio Europske mreže nacionalnih izvještajnih centara o akademskoj mobilnosti i priznavanju kvalifikacija.
<http://www.enic-naric.net/>

Djelokrug Nacionalnog ENIC/NARIC ureda:

- Poslovi stručnog priznavanja inozemnih visokoškolskih kvalifikacija.
- Pružanje informacija o inozemnim obrazovnim sustavima.
- Pružanje informacija o nacionalnom obrazovnom sustavu.
www.azvo.hr

▾ EURODESK

Eurodesk je mreža 1200 informacijskih centara u Europi, koja svojim uslugama olakšava pristup informacijama o Europi, potičući mlade da sudjeluju u europskom demokratskom životu i time postanu aktivni građani Europe, osobito kroz program Erasmus+. Eurodesk je besplatni infoservis Europske unije, kojemu je cilj pružiti kvalitetne informacije o europskim programima mladima i svima koji rade s mladima (djelatnicima informacijskih centara za mlade, prosvjetnim radnicima i ostalima). Informirajući o europskim programima za mlade i obrazovanje, odgovarajući na upite zainteresiranih, održavajući informativne dane o Europi i

pomažući u traženju mogućnosti financiranja, Eurodesk pruža potpun uvid u mehanizme koji omogućuju mobilnost mladih unutar Europe.

Eurodesk uređuje i **Europski portal za mlade**, koji sadrži informacije o mogućnostima za mobilnost (učenje, studiranje, volontiranje, razmjene, rad, putovanja), novosti o europskim politikama za mlade, pozive na otvorene natječaje i razne druge korisne informacije za mlade. Hrvatski Eurodesk centar djeluje pri Agenciji za mobilnost i programe Europske unije.
<http://www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/mladi/eurodesk/>
<http://europa.eu/youth/hr>

▸ EURAXESS

„Istraživači u pokretu” središnje je mjesto za istraživače koji boravkom u inozemstvu žele unaprijediti svoju karijeru i osobni razvoj. Uz informacije o usavršavanju i poslovima, ovo je elektronička ulazna točka k obilju praktičnih informacija o životu i radu u europskim zemljama.
<http://www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/znanost/euraxess/>
<http://ec.europa.eu/euraxess/>

Mobilnost i kvaliteta

U svim iskustvima mobilnosti, osobito onima institucijske mobilnosti, Europa se brine i o kvaliteti. Stoga je u svibnju 2006. Vijeće europske unije 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 usvojilo je 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://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%209286%202004%20INIT>

„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/en/educ/104236.pdf

Europska komisija je 2007. utemeljila političku mrežu donositelja odluka o profesionalnom usmjeravanju (ELGPN). Njezin je cilj promicati suradnju država članica o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i olakšati rad struktura i mehanizama za razvijanje europskih prioriteta utvrđenih u rezoluciji o profesionalnom usmjeravanju iz 2004.
<http://www.elgpn.eu/>

Š
Ë
ÿ

ě
ÿ
í



PRVO POGLAVLJE

3 ▾ TEORIJSKI ELEMENTI	21
Analiza mobilnosti i posljedica profesionalnog usmjeravanja prije, tijekom i nakon boravka u inozemstvu	22
Prilog 1: „Živopisna Flandrija“	30
Prilog 2: „Inventar interkulturalnog razvoja“ (Hammer, 2005.)	31
Literatura	33

Teorijski elementi

Poglavlje

1

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

Uvod

Mobilnost i interkulturalna razmjena mladih nisu novost. Razmjena mladih se u Europi poticala već nakon 2. svjetskoga rata, radi približavanja zemalja i promicanja međunarodnog razumijevanja. Prve inicijative odnosile su se

na rad s mladima. Uslijedio je volonterski rad, i to ne samo u Europi, već i u ostalim dijelovima svijeta. U međuvremenu su inicijative za mobilnost pokrenute u školama, sveučilištima, gradovima, nevladinim organizacijama, pokretima za mir itd. Međutim, mobilnost nije uvijek uspješna.

Hanselovo istraživanje (2005.), pokazalo je sljedeće:

21%	osoba tijekom boravka u inozemstvu nije imalo nikakvih problema
20%	je imalo problema prilikom prilagođavanja tradiciji i svakodnevnom životu u inozemstvu
17%	je izvjestilo o interkulturalnim problemima povezanim s autonomnošću
17%	je imalo poteškoća 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 izvjestilo 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 pouke možemo izvući iz ovih problema?
Kako možemo poboljšati mobilnost mladih?
Kako mi kao savjetnici za profesionalno usmjeravanje možemo pridonijeti tome poboljšanju?

Kako bismo odgovorili na ova pitanja, trebamo steći uvid u postupak profesionalnog usmjeravanja o mobilnosti.

Koji su elementi ključni za uspješno iskustvo mobilnosti svih koji su u njega uključeni?
Oslanjajući se na literaturu, istraživanja i iskustava savjetnika za mobilnost

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 našli smo u istraživanju koje 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 prilogu 1. ovog poglavlja.

Važnost okidača (trigger)

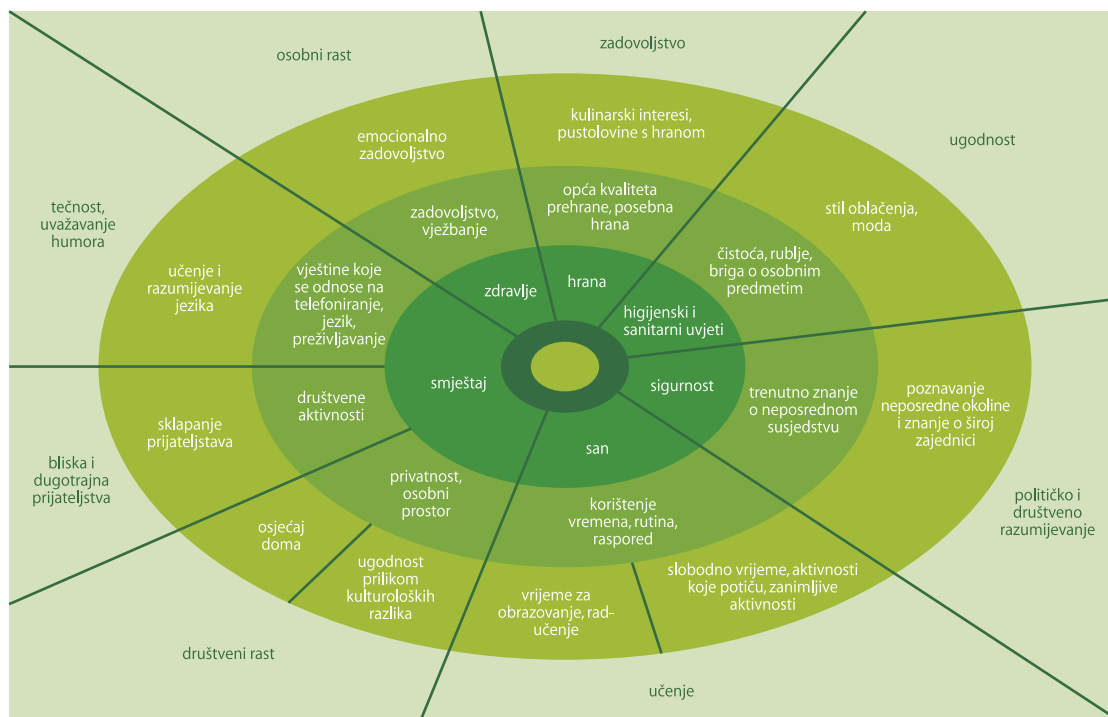
Općeprihvaćena je činjenica da mobilnost u svim oblicima može pozitivno utjecati na osobni razvoj mladih. Istraživanje o dugoročnim učincima interkulturalnih projekata mladih proveli su: Međunarodna razmjena mladih i Služba za goste Savezne Republike Njemačke (2005.) i Centar AFS za izučavanje interkulturalnih programa u New Yorku (1993.). Jasno je da kratka razmjena (već) u trajanju od manje od četiri tjedna pozitivno utječe na osobni razvoj mladih. Hoće li 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 koja se stječu tijekom razmjene (npr. hrana), kontaktima s osobama koje su im bile važne (ostali sudionici mobilnosti, lokalni voditelj programa odgovoran za njih itd.), dinamikom grupe (sukobi, osjećaj solidarnosti itd.) i gostoprimstva (obitelj domaćin itd.). Pozitivni „okidači“ pozitivno će utjecati na osobni razvoj mladih, dok će negativni „okidači“ imati suprotan učinak.

Isto istraživanje navodi da mladi trebaju biti spremni na niz „okidača“, kojima će biti izloženi. Potporu u inozemstvu trebalo bi usmjeriti stvaranju situacija s pozitivnim „okidačima“ i učenju o tome kako se suočiti s negativnim „okidačima“. Aktivnosti nakon mobilnosti treba usmjeriti tumačenju i objašnjenju „okidača“. Iz navedenog je jasno da profesionalno usmjeravanje nije samo ograničeno na dobru pripremu, već je bitna i potpora tijekom i nakon iskustva mobilnosti.

Priprema za mobilnost

Istraživanje koje je proveo JINT (2006.) pokazuje da mladi, prije svega, trebaju sve praktične informacije i interkulturalno usavršavanje. To ne iznenađuje ako pogledamo „pristup koncentričnih krugova“ Beulaha Rohrlicha (1993.). Iz istraživanja znamo da najprije treba zadovoljiti potrebe za praktičnim informacijama o putovanju, hrani, smještaju, sigurnosti te higijenskim i sanitarnim uvjetima (unutarnji krug). Nakon zadovoljavanja tih potreba, treba prijeći na sljedeći prsten potreba.



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, jest tzv. razvojni model interkulturene osjetljivosti Milтона Bennetta (1993.).

Razvojni model interkulturene osjetljivosti:

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

Model se zasniva na godinama izravnog promatranja i istraživanja. Pruža strukturu za razumijevanje načina na koji se doživljavaju kulturne razlike. U šest se faza opisuje kako osoba vidi, razmišlja i tumači događaje oko sebe sa stajališta interkulturene različitosti.

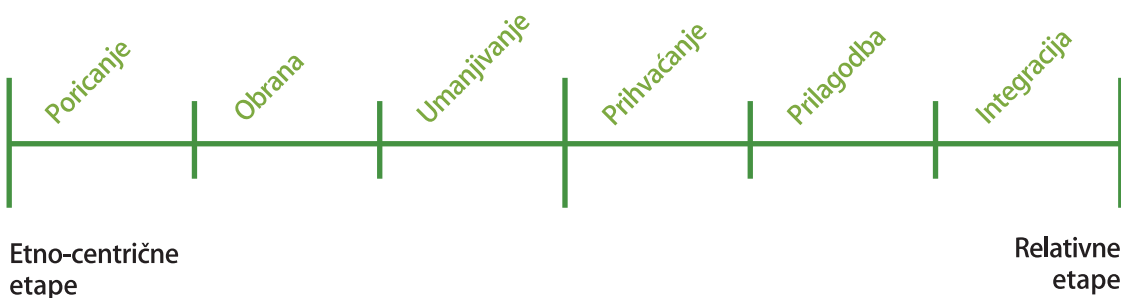
Budući da ovaj model prikazuje što osoba vidi i o čemu razmišlja, isto tako ukazuje na ono što ne vidi te o čemu ne razmišlja. Drugim riječima, ovaj model ističe kako kulturni uzorci pojedinca usmjeravaju i ograničavaju njegov doživljaj kulturne razlike.

Aspekt koji se odnosi na usmjeravanje i ograničavanje razlog je zbog kojeg je ovaj model toliko primjenjiv na zajednički rad na radnome mjestu. Rad s ljudima uključuje pojedinačnu komunikaciju te unutar tima ili grupe. Teorija razvojnog modela interkulture osjetljivosti navodi da kulturna osjetljivost i kulturne razlike predstavljaju moguću

prepreku ili korist prilikom razvijanja veza i učinkovite međuljudske komunikacije.

Šest faza razvojnog modela interkulture osjetljivosti prikazane u nastavku predstavljaju skup stajališta kojima se postupno povećava sposobnost razumijevanja i potpunijeg doživljavanja kulturne razlike.

Razvoj interkulturološke osjetljivosti Doživljavanje razlike



Autorska prava: Milton Bennett

Grafikon 2: Razvojni model interkulture osjetljivosti Milтона Bennetta

Ukratko, neke od značajki pojedinih faza jesu:

- **Poricanje:** Udobnost uz poznato. Osoba ne želi da joj se život zakomplicira kulturnim razlikama, ne primjećuje previše kulturne razlike koje je okružuju. Drži distancu od onih koji su drukčiji.
- **Obrana:** Snažna predanost vlastitim mislima i osjećajima o kulturi i kulturnim razlikama. Određeno nepovjerenje prema kulturnom ponašanju ili idejama različitim od vlastitih. Osoba je svjesna drugih kultura koje je okružuju, no ne razumije ih dovoljno dobro i vjerojatno o nekima od njih ima dosta jake negativne osjećaje ili stereotipe.
- ▾ **Obrat** je oprečan obrani. Osoba osjeća da je druga kultura bolja i teži 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 druge kulture. Prema ostalima se odnosi onako kako bi željela da se prema njoj odnose drugi.
- ▾ **Prihvatanje:** 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 kulturnog stajališta. Sposobna je zauzeti stajalište druge kulture kako bi razumjela ili procijenila situacije u vlastitoj ili drugoj kulturi. Sposobna je namjerno promijeniti svoje ponašanje, kako bi izvan vlastite kulture djelovala na kulturno primjeren način.

“ **Integracija:** Osoba je u različitom obujmu u svoj identitet i pogled na svijet ugradila više od jednog kulturnog stajališta, misaonog sklopa i ponašanja. Sposobna je lako se kretati među kulturama.

Prve tri faze smatraju se „etnocentričnima“, što znači da se vlastita kultura sagledava kao jedina kultura ili u različitoj mjeri kao „bolja“ kultura.

Posljednje tri faze smatraju se „etnorelativnima“, što znači da se vlastita kultura sagledava kao jednaka među mnogim ostalim kulturama.

Osobitost „etnorelativnih“ faza je pozitivni misaoni sklop o kulturnim razlikama. Te faze otkrivaju osobu koja teži donošenju inkluzivnih odluka.

Pristup razvojnog modela interkulture osjetljivosti nam tijekom boravka u inozemstvu pruža uvid u različite faze složenijeg pristupa kulturnim razlikama. Tijekom pripreme, boravka na mobilnosti i po povratku nužno je obratiti pažnju na različite faze.

Razvojni model interkulture osjetljivosti može se primijeniti i kao instrument za određivanje u koju se fazu mlada osoba može smjestiti tijekom pripreme, boravka i nakon povratka s mobilnosti, te na taj način promatrati napredak pojedinaca i grupa (primjenjujući „inventar interkulture razvoja“).

Čini se da je učinak veći kod osoba koje su prije odlaska u inozemstvo svrstane u prve tri faze. Najmanji se napredak uočava kod osoba koji su već u fazi umanjivanja. Razvojni model interkulture osjetljivosti treba primijeniti i kod usavršavanja savjetnika za profesionalno usmjeravanje koji se bave etničkim manjinama i međunarodnom mobilnošću.

Inventarom interkulture razvoja (Hammer, 2005.) mjeri se sklonost osobe ili grupe razmišljanju i osjećajima o kulturnim razlikama. Inventar interkulture razvoja osmislili su dr. Milton Bennett i dr. Mitchell Hammer. Zasniva se na razvojnem modelu interkulture osjetljivosti. To je pouzdan psihometrički instrument koji ima znanstvenu vrijednost. Više informacija o inventaru interkulture razvoja potražite u prilogu 2. ovog poglavlja.

Dostupni su i zanimljivi instrumenti za samoprocjenu (Paige i suradnici, 2002.), koji mladima pomažu u promišljanju o učenju te interkulture učenju i o strategijama koje primjenjuju. Te se instrumente može primijeniti 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 mobilnosti

U većini je slučajeva potpora tijekom boravka dostupna jedino ako mlada osoba ima neki problem, ili ni tada. Nužno je da su ustanove primatelji svjesne problema s kojima se osobe na mobilnosti mogu susresti i pripremiti ih za rješavanje tih problema u ranoj fazi, prije intervencije savjetnika za mobilnost.

Potrebno je razmisliti o tome kako se potpora može najbolje organizirati i pružiti, a tome promišljanju mogu pridonijeti elementi u nastavku.

Nadzor i evaluacija mogu imati bitnu ulogu u prepoznavanju problema te mladima pomoći u promišljanju i promjeni 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 upotreba Skypea, Vibera ili drugih sredstava komunikacije. U postupku evaluacije mogu se primijeniti i prethodno spomenuti instrumenti za samoprocjenu te Bennettov razvojni model interkulture osjetljivosti. Ti instrumenti mladima mogu pomoći da sami tijekom boravka u inozemstvu mapiraju vlastite kompetencije, rast i interkulturalno učenje.

Pripremu kao i potporu tijekom boravka na mobilnosti treba usmjeravati tako da se „okidačima” pristupa na pozitivan način, te da se uči iz kriza do kojih neizbježno dolazi tijekom boravka na mobilnosti. Sukobe i krize treba sagledavati kao pozitivne izazove ako 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” (*significant other*) ili „vršnjačke grupe” (*peer group*).

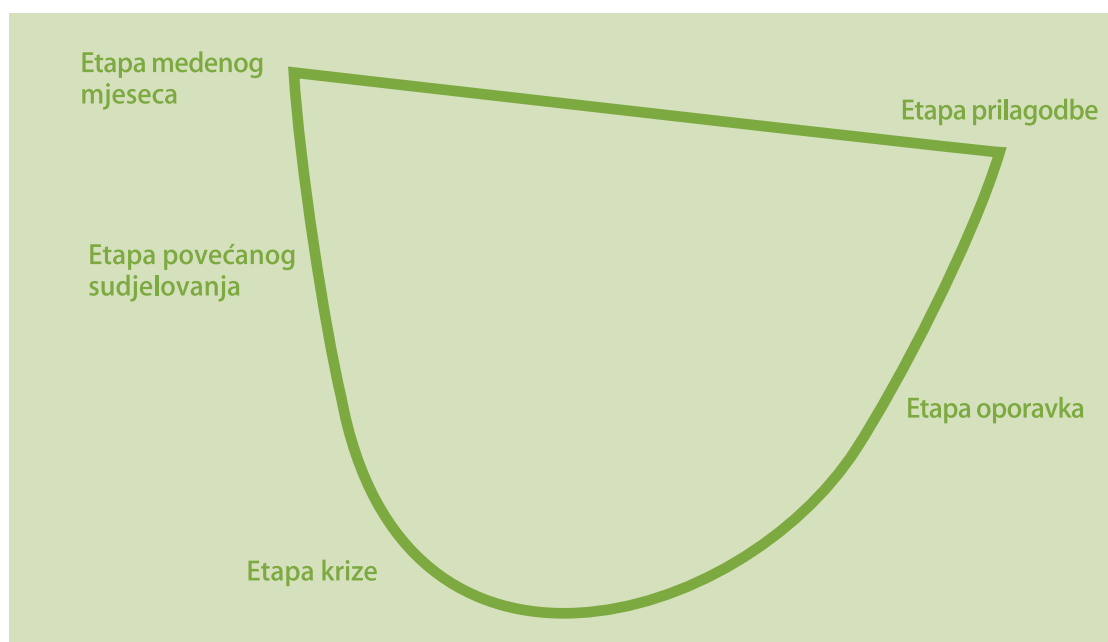
Praktični problemi mogu zakloniti dublje probleme, kao što su čežnja za domom, kulturni šok itd.

Kulturni šok i prilagodba (Shaheen, 2004.)

Osobe koje žive u novom kulturnom okruženju često doživljavaju poteškoće tijekom prilagodbe na novi način života i rada. To je slučaj i kod studenata koji studiraju u inozemstvu i prilagođavaju se novom obrazovnom sustavu, stilu komunikacije i misaonom sklopu. Kulturni šok Oberg je definirao (1958.) kao „šok koji pospešuje tjeskoba što proizlazi iz gubitka svih poznatih znakova, simbola i društvenih odnosa”.

Definicija P. Adlera (1977.) sadrži više opisa: „Kulturni šok je prvenstveno skup emocionalnih reakcija na gubitak pojmovnih pojačanja iz vlastite kulture, reakcija na nove kulturne 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 zbuđenost 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 radi boravka u inozemstvu na novom i uzbudljivom mjestu. Tada kreće k fazi povećanog sudjelovanja koja može sadržavati više izazova. Kad se suoče s fazom krize, doista se bore razumjeti kulturne razlike i shvatiti njihov smisao. Na kraju većina dođe do faze postupne prilagodbe, u kojoj se u većoj mjeri prilagode ili barem događanja oko sebe podijele u kategorije tako da mogu funkcionirati bez previše uzrujavanja zbog razlika u kulturi. Zaključno dolazi vrijeme povratka kući, pa su studenti često opet na početku krivulje.

Kod uvođenja teme kulturnog šoka bitno je razmotriti tri ideje u nastavku koje je uveo Bennet (2002.). Kulturno iznenađenje je sitnica koja se može primijetiti, primjerice - način rada toaleta. Kulturni stres je sudjelovanje u malim događajima u novoj kulturi, kao što je čekanje u redu ili nepisana društvena pravila. Zaključno, kulturni šok nadvija se nad većim događajima, kao što je shvaćanje da su ideje o vrijednosti u novom okruženju drukčije. Budući da su mnogi programi studijskih boravaka vrlo kratki te da mnogi studenti većinu vremena provode

s ostalim studentima iz svoje zemlje, možda nikada neće iskusiti više od kulturnog iznenađenja ili stresa. Jedan od ciljeva orijentacije je: upozoriti studente na razlike u kulturi radi njihove bolje pripremljenosti uočavanja razlika te boljeg upoznavanja kulture domaćina i vlastite kulture. Bitno je uvesti pojam kulturnog šoka zato što, ako problemi koje studenti iskuse u inozemstvu proizlaze iz poteškoća u prilagodbi novoj kulturi, možda će kulturni šok ili šok povezan s prilagodbom biti manji ako su tijekom pripreme za mobilnost stekli vještine za suočavanje s novim izazovima. Kvalitativni nadzor i evaluacija trebaju mapirati sve probleme, a isto tako poticati promišljanje, promjenu stajališta i ponašanja.

Hanselovo istraživanje (2005.) pokazuje 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 pojedinci pokazuju tijekom boravka u inozemstvu.

Aktivnosti nakon povratka s mobilnosti

Ovdje nije bitno samo objasniti „okidače“. Pažnju treba posvetiti i „obratu“ (kad se druga kultura „uzdiže u nebesa“ u odnosu na vlastitu kulturu) i „dvojnosti“ (polarizaciju kulturnih razlika), te rješavanju prijelaznog razdoblja anonimnosti u kojem osoba nema društveni status (liminality). Osobe koje se nakon boravka u inozemstvu vrate kući, mogu navesti da se ne osjećaju „kod kuće“ ni u vlastitoj, niti u stranoj kulturi, što je uputno redefinirati kao osjećaj „građanina svijeta“.

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

Mladima treba dati priliku da ispričaju svoju priču i razmijene 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 interkulture osjetljivosti, koje se isto tako može koristiti u ovom kontekstu kako bi se „izmjerio“ napredak te kako bi mladi postali svjesni napretka vezanog uz interkulture osjetljivost, jezike, stilove učenja itd. Ovaj se trenutak može sagledati i kao početak nove faze Bennettova razvojnog modela interkulture osjetljivosti.

Dio koji se odnosi na evaluaciju može se ponoviti nekoliko mjeseci kasnije budući da će tada osobe moći „s daljine“ sagledati što se događalo u inozemstvu i u skladu s time biti objektivniji u svojim prosudbama. Istovremeno, dobit će priliku ponovno ispričati svoju priču u trenutku kad više neće biti u mogućnosti ponoviti iskustvo, a interes ostalih slušatelja već će odavno splasnuti.

Nužno je da se u aktivnosti osoba po povratku uključi inozemni partner (škola, sveučilište, poduzeće, nevladina udruga itd.). To partnerima može pružiti vrijedne povratne informacije o načinu na koji su se odnosili prema osobama iz inozemstva u svojoj organizaciji. Međutim, sa stajališta troškova i ljudskih resursa - to nije uvijek lako, iako tu može pomoći suvremena informacijsko-komunikacijska tehnologija, videokonferencije i sl.

Mladi i njihova bogata iskustva mogu imati važnu ulogu u pripremi ostalih koji žele otići u inozemstvo (vršnjačko učenje - peer learning). 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.

Naglašavamo, sve navedene informacije i iskustva mogu obogatiti cjelokupni postupak usmjeravanja o mobilnosti kako bi se kontinuirano poboljšavao.

Prilog 1: „Živopisna Flandrija”

Vlada Flandrije je 2003. pokrenula akcijski plan pod nazivom „Živopisna Flandrija”

Među točkama toga plana navedeno je da svaka mlada osoba treba imati mogućnost odlaska na inozemnu mobilnost.

U tom smislu, pokrenuta je platforma za suradnju sa sljedećim partnerima (i njihovim mrežama itd.):

- područje mladih - 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 interkulturalnog razvoja (Intercultural Development Inventory - IDI)

Inventarom interkulturalnog razvoja mjeri se sklonost osobe ili grupe razmišljanju i osjećajima vezanima za kulturne razlike.

Osmislili su ga dr. Milton Bennett i dr. Mitchell Hammer. Zasniva se na razvojnom modelu interkulturalne osjetljivosti i pouzdan je, znanstveno potkrijepljen, psihometrički instrument.

Neke od značajki inventara interkulturalnog razvoja jesu:

- Koristi se u cijelom svijetu od 1998.
- ▶ Sadrži 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 kulturnim razlikama, te u skladu s tim kako reagira na njih. Mjeri kako osoba shvaća i organizira događanja, rukovodeći se svojim kulturnim uzorcima koji je ograničavaju. U kontekstu kulturnih razlika to se naziva „pogledom na svijet“.

Isto je tako jedinstveno ono što inventar interkulturalnog 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 kulturnim razlikama. Ta dublja razina kognitivnog iskustva upravlja ponašanjem i ograničava ga.

Drugim riječima, inventar interkulturalnog razvoja pomaže kod odgovora na učestalo pitanje: „A što sada?“ Ono potječe iz uporabe ostalih instrumenata: „Dakle, sad kad više znamo o vlastitom ponašanju i kakvi smo u usporedbi s drugima, što bismo sad trebali učiniti?“

Odgovor je - razumjeti i razvijati interkulturalne kompetencije koje će proizvesti kognitivne promjene i promjene ponašanja. Inventar interkulturalnog razvoja i teorijski model na kojem se zasniva (razvojni model interkulturalne osjetljivosti) po prirodi se odnose na kulturu općenito. Razvojni model interkulturalne osjetljivosti bavi se kulturnim razlikama bez obzira na vrstu razlike. Unutar dosega razvojnog modela interkulturalne osjetljivosti su kulturne razlike koje proizlaze iz nacionalnih, regionalnih, društvenih, obiteljskih, organizacijskih osobina, kao i osobina pojedinaca.

Inventar interkulturalnog razvoja osmišljen je i vrednovan na interkulturalni način kako bi se zadržalo vrednovanje kulture općenito. Istraživanja pokazuju da će se razvijanje interkulturalne kompetencije pojedinca, kroz koje se naglašava jedan oblik kulturne razlike (npr. nacionalno podrijetlo), prenijeti na doživljavanje svih ostalih vrsta kulturnih razlika. Inventar interkulturalnog razvoja po prirodi je razvojan. Razvojni model interkulturalne osjetljivosti definira šest faza kojima se postupno povećavaju interkulturalne kompetencije, dok inventar interkulturalnog razvoja mjeri mjesto na kojem se pojedinac vidi u toj cjelini, kao i stvarno mjesto pojedinca u njoj. Izvješće o rezultatima inventara interkulturalnog razvoja oblikovano je tako da potakne razmišljanje o razvoju.

Tipični razgovori odnose se na sljedeće:

- ✓ Na koji način sadašnji stupanj interkulturalne osjetljivosti i interkulturalne kompetencije utječe na naše međudjelovanje (ili se iskazuje tijekom međudjelovanja), npr. tijekom komunikacije među kulturama?
- Koje bi aktivnosti mogle pomoći u daljnjem razvijanju interkulturalne kompetencije?

Napominjemo, inventar interkulturalnog razvoja može se primijeniti na pojedincima, grupama te čitavim organizacijama.

Osmišljavanje sadašnjeg instrumenta s pedesetak pitanja slijedilo je stroge znanstvene metode. Osobe koje su predstavljale spoj globalne kulture intervjuirali su stručnjaci za interkulturalnost.

U doslovnim zapisima o intervjuiima utvrđeno je 239 izjava, za koje se činilo da predstavljaju određenu fazu razvojnog modela interkulturalne osjetljivosti. Primijenjeni 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 interkulturalnim 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 dostupni su u Međunarodnom glasilu za interkulturalne veze, posebnom izdanju o interkulturalnom razvoju (*International Journal of Intercultural Relations, Special Issue on Intercultural Development*), tom 27, broj 4, srpanj 2003. Čitav je broj posvećen razvojnog modelu interkulturalne osjetljivosti i inventaru interkulturalnog razvoja.

Literatura

- Adler, P. (1977.): „Što je iza kulturnog 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 interkulture osjetljivosti“ / 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 Jugendaustausch und 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 kulturni šok uslijed kulturnog 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.
- ✓ Rohrich, 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 interkulturalni razvoj studenata tijekom programa boravka u inozemstvu“ / *The effect of pre-departure preparation on student intercultural development during study abroad programmes*. disertacija, Ohio State University. Više publikacija dostupno je na mrežnoj stranici Radne skupine za mobilnost Euroguidance mreže - Mobility Wikispaces: <https://euroguidancemobility.wikispaces.com/>



DRUGO POGLAVLJE

4 / ODREĐIVANJE UZORKA ZA SAVJET O MOBILNOSTI	35
Postupak savjetovanja o mobilnosti	36
Strategija suzbijanja stresa na mobilnosti (<i>Coping skills</i>)	40

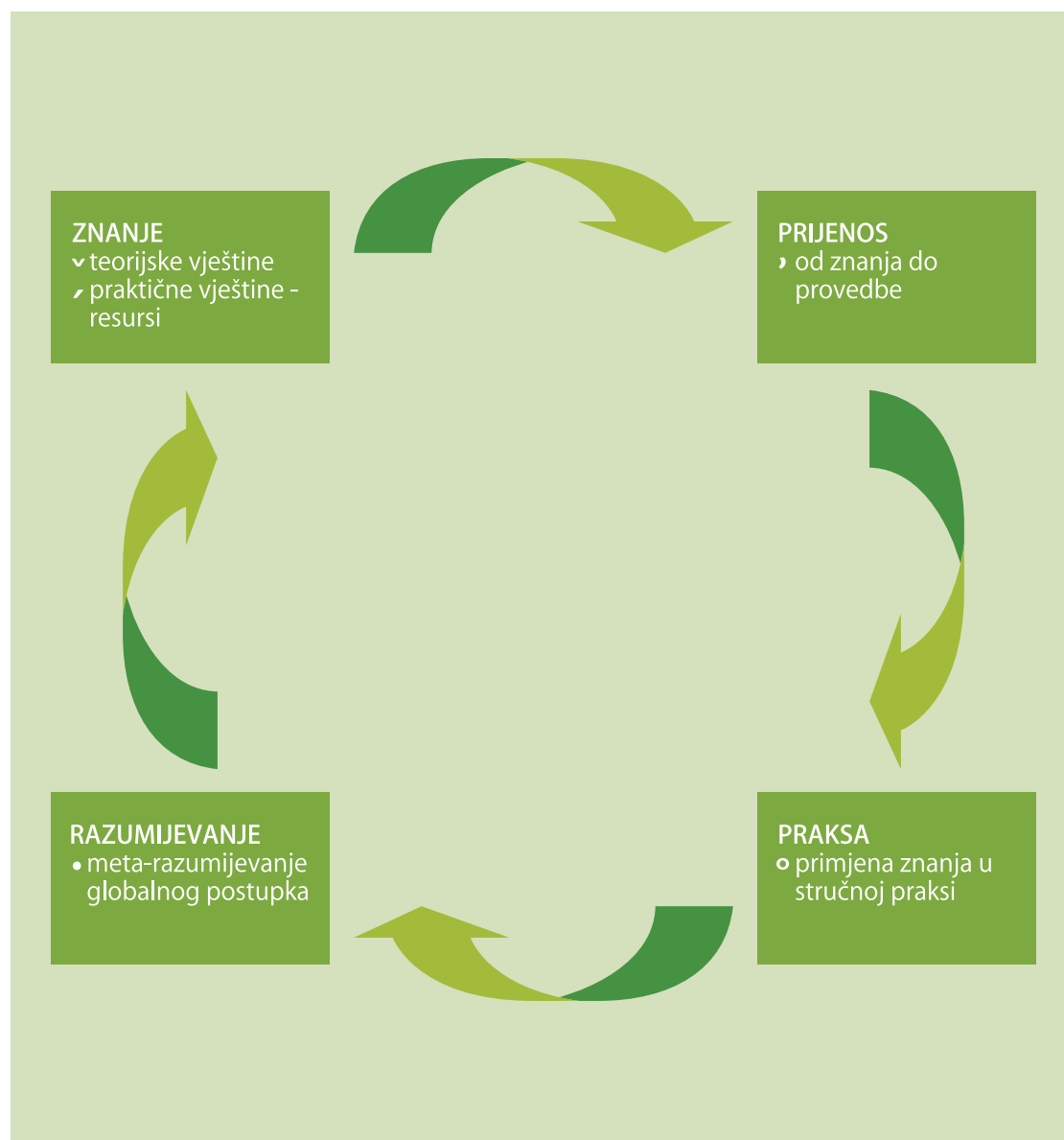
Određivanje
uzorka za savjet o
mobilnosti

Poglavlje
2

Postupak savjetovanja o mobilnosti

Savjetovanje u području međunarodne mobilnosti, u kontekstu cjeloživotnog učenja, odvija se u nekoliko faza. Pristup mlađim i starijim klijentima je sličan.

Postupak savjetovanja o mobilnosti može se pojednostaviti na sljedeći način:



Glavne faze savjetovanja o mobilnosti utvrdili su Mihai Jigau (Euroguidance Rumunjska), Jozef Vanraepenbush (Euroguidance Belgija, Flandrija) uz potporu Graziane Boscato

(Euroguidance Francuska), Ilze Jansone (Euroguidance Latvija) i Hilary Lynch (Euroguidance Irska).

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

Niže navedene faze odvijaju se neovisno.

Od savjetnika za profesionalno usmjeravanje očekuje se da ih prilagodi situaciji i klijentu.

Glavne etape/koraci	Savjetnik za mobilnost	Klijent
Izgrađivanje veze: savjetnik za mobilnost i klijent	<ul style="list-style-type: none"> ○ Početa procjena: Znanje o interkulturalnim pitanjima i stajalište o njima? Reakcije/stereotipi prilikom suočavanja s nepoznatim? Uključenost u osposobljavanje/programe stručnog usavršavanja (po potrebi). ▸ Promišljanje o etičkim kriterijima i standardima kvalitete za ponuđene usluge. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Početa (samo-) procjena: Moje stajalište o interkulturalnim pitanjima? Moje reakcije/stereotipi prilikom suočavanja s nepoznatim? ✓ Predanost, otvorenost i želja za sudjelovanjem.
Analiza individualnog razvojnog 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.). • Je li osoba izravno sudjelovala na mobilnosti (promišljanje o zauzimanju stava o etnocentrizmu)? ▮ Simulacija situacija koje se odnose na interkulturalno savjetovanje (grupno sa stručnjacima/savjetnicima). ^ Umrežavanje. ○ Potpomognuto usavršavanje i praksa u području interkulturalnog savjetovanja. ▸ Promidžba/diseminacija pozitivnih iskustava kolega savjetnika. ✓ Procjena/analiza uzroka neuspjeha. 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Provedba praktičnih oblika 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 interkulturalne situacije (obrana, izolacija, prihvaćanje, prilagodba, integracija, prijelaz od etnocentrizma k etnorelativizmu).

Potpora osobi na mobilnosti

- Informacije nužne za smanjivanje tjeskobe i stresa koje mobilnost može uzrokovati.
 - Popis osoba za kontakt u slučaju nužde, adrese, prijevoz, smještaj, prehrana i ostali savjeti o svakodnevnom životu.
 - ▼ Informacije i promidžba sadržaja koji mogu pomoći pri integraciji u lokalnu zajednicu: umjetnost, glazba, ples, kultura, priroda, sport itd.
 - Rad na stereotipima o mobilnosti pojedinaca: analiza i „racionalizacija” osobne subjektivnosti o interkulturalnim iskustvima.
 - ▼ Uspostavljanje strategije pojedinačnog interkulturalnog pristupa.
 - Integracija interkulturalnih iskustava u životopis pojedinca.
- ▲ Razvitak vlastite strategije suočavanja sa stresom u interkulturalnom okruženju.
 - Evidencija osnovnih podataka za suzbijanje stresnih situacija u interkulturalnom okruženju: popis osoba za kontakt u slučaju nužde, adrese, prijevoz, smještaj, prehrana i ostali savjeti o svakodnevnom životu.
 - Prikupljanje informacija o sadržaju koji mogu pomoći pri integraciji u lokalnu zajednicu: umjetnost, glazba, ples, kultura, priroda, sport itd.
 - ▼ Rad na stereotipima o mobilnosti pojedinaca: analiza i „racionalizacija” osobne subjektivnosti o interkulturalnim iskustvima.

Dovršetak pripreme za mobilnost	<ul style="list-style-type: none"> • Sažimanje raznih kronoloških koraka uključenih u obrazovanje i mobilnost. „ Suočavanje sa stresom u interkulturalnom okruženju. 	<ul style="list-style-type: none"> „ Zauzimanje stava o situacijama interkulturalnog uključivanja.
Mentorstvo tijekom mobilnosti	<ul style="list-style-type: none"> „ Po potrebi klijentu ponuditi potporu/nadzor tijekom prilagodbe/križe/prijelaznog razdoblja u interkulturalnom kontekstu. ^ Uključiti podatke o savjetovanju klijenata u bazu podataka. „ Pomoći klijentu da razvije osjećaj pripadanja novom okruženju. Samoprocjena vještina i sposobnosti potrebnih za savjetovanje o mobilnosti. 	<ul style="list-style-type: none"> „ Pozicioniranje samog sebe u interkulturalnom okruženju. „ Sudjelovanje u grupnim aktivnostima radi stjecanja osjećaja pripadnosti ^ „Razbijanje“ stereotipa o „drugima“. „ Kontakti sa savjetnikom/mentorom kad treba potporu ili savjet.
Evaluacija i diseminacija po povratku s mobilnosti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Savjetnici bi trebali promisliti o pojedinim fazama mobilnosti i ponuditi povratnu informaciju klijentu kako bi osigurali njegov kontinuirani napredak u kontekstu mobilnosti. <ul style="list-style-type: none"> • Krićka analiza i komunikacija o tijeku mobilnosti. • Diseminacija iskustva. • Vrednovanje stećenog znanja radi promocije mobilnosti. • Istraživanje, diseminacija primjera dobre prakse, objava članaka u stručnim časopisima. 	<ul style="list-style-type: none"> „ Vrednovanje stećenog znanja (kroz studij ili rad u inozemstvu). • Integracija vlastitog interkulturalnog iskustva u životni kontekst pojedinca. „ Razvijanje vlastite strategije suočavanja sa stresom radi integracije iskustva mobilnosti i u matičnom okruženju (kod kuće, na radnom mjestu, u školi, na fakultetu i drugdje). ^ Diseminacija vlastitog iskustva ostalim potencijalnim sudionicima mobilnosti.
Nakon mobilnosti	<ul style="list-style-type: none"> „ Reintegracija u matičnu sredinu - društvena, kulturna i profesionalna (po potrebi, ovisno o trajanju mobilnosti). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dati samome sebi dovoljno vremena za reintegraciju.

Strategija suzbijanja stresa na mobilnosti (*Coping skills*)

Što su vještine za suzbijanje stresa?

Problematično ponašanje često može biti odraz nemogućnosti mladih da se nose s vlastitim osjećajima. Koje vještine posjeduju mlade osobe kako bi se lakše nosile s problemima s kojima se susreću na mobilnosti? Često se javlja nesrazmjer između sposobnosti osoba na mobilnosti da preuzmu odgovornost za vlastite postupke i vještina za suzbijanje stresa. Takve vještine ne mogu riješiti pozadinske probleme koji uzrokuju stres, ali predstavljaju važan korak na putu k oporavku. Također, pomažu suzbiti negativne osjećaje, misli i iskustva, što pojedincu omogućuje da razvije osobne vještine, prednosti i sposobnosti.

Kako osobama na mobilnosti možemo pomoći da suzbiju stres?

Radna skupina za mobilnost mreže Euroguidance pripremila je radne materijale, koji osobama na mobilnosti mogu pomoći u promišljanju o poteškoćama s kojima se susreću i pronalasku rješenja (za samopomoć). Mogu se koristiti prije odlaska na mobilnost, po povratku s mobilnosti ili u fazi reintegracije u matičnu sredinu.

Materijali su dostupni na mrežnoj stranici

Radne skupine za mobilnost mreže

Euroguidance:

<http://euroguidancemobility.wikispaces.com/Coping+skills+for+mobility>

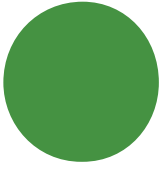
Ostali materijali o mobilnosti

Projekt NICE (Network for Innovation in Career Guidance & Counseling in Europe) financiran kroz program Erasmus+ uključuje 45 partnera iz 29 europskih zemalja, sa zajedničkim ciljem razvijanja baze za osnaživanje (budućih) savjetnika za profesionalno usmjeravanje i karijerno savjetovanje.

Jedan od zaključaka izvješća: *Mobility Guidelines and Framework for Exchange of Staff & Students*

www.nice-network.eu

Ď



ă

Ŏ



TREĆE POGLAVLJE

5 ✓ KVALITATIVNI PRISTUP SAVJETOVANJU O MOBILNOSTI	43
Kvalitativni pristup	44
Definicija standarda	46
Pokazatelji	48

Kvalitativni
pristup
savjetovanju o
mobilnosti

Poglavlje
3

Kvalitativni pristup

Kvalitativni pristup izražen je na osnovi rada Marca Chassota, potpredsjednika švicarske konferencije voditelja za strukovno, sveučilišno i profesionalno usmjerenje. 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 oblike koji su stručnjacima potrebni u obavljanju savjetovanja o mobilnosti.

Iskustvo mobilnosti pojedincu je uvijek proces, a ne proizvod i treba ga vrednovati. Pitanje je samo na koji način. Dodatna je komplikacija to što glavnu korist pojedincu predstavljaju tzv. transverzalne vještine: Kako vrednujete svoje samopouzdanje, prilagodljivost, nošenje sa stresom, otvorenost duha itd.? Kako bi mogli provoditi vrednovanje i kvalitativni pristup, savjetnici za mobilnost moraju poznavati za to predviđene mehanizme.

Vrednovanje savjetovanja o mobilnosti uglavnom se provodi kvantitativnim vrednovanjem: prema broju provedenih intervjua, informativnih sastanaka itd. Uočeno je i da internetski korisnici 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 koliko ih dospije do kraja postupka. Na koji način uzeti u obzir kvalitativne oblike savjetovanja o mobilnosti? Treba navesti i kako se savjetovanje o mobilnosti može provoditi i u kasnijoj fazi, posebice kada se radi o mobilnosti pojedinaca.

Nadalje, bitno je uočiti promiče li se mobilnost i na koji način u okviru programa osposobljavanja i 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 o profesionalnoj integraciji i glavnoj koristi studijskih programa itd.

Stručno vrednovanje projekta mobilnosti:

- Vrednovanje motivacije i predanosti savjetovanih osoba i njihove primjerenosti za određeni projekt.
- ▶ Vrednovanje roditeljske potpore (ima li je mlada osoba ili ne).
- ▼ Vrednovanje sposobnosti improvizacije, neovisnosti, zrelosti, sposobnosti prevladavanja stereotipa, vještina (uključujući jezične), znatizelje i slično.
- ✓ Vrednovanje izvedivosti projekta: troška, praktičnih i administrativnih pojedinosti, vremenskih okvira i slično.
- ▼ Vrednovanje rizika vezanih uz pojedinu mobilnost.
- Vrednovanje glavne koristi od svakog programa.

Smatrali smo nužnim vrednovati kvalitetu savjetovanja, i to provedbom 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 Euroguidance.
- ▼ Naš pristup dio je širega okvira istraživanja o kvaliteti za profesionalizaciju osoba koje se bave profesionalnim usmjerenjem u međunarodnom okviru.
- ✓ Veća unutarnja usklađenost prakse unutar mreže Euroguidance.

Vrednovanje pruženih usluga provodi se postupcima za koje nije potrebno mnogo vremena. Ono proizlazi iz potrebe da stručnjaci učine odmak od prakse te da je redovito izučavaju i o njoj raspravljaju s kolegama.

Sljedeći dijagram nastao je kao rezultat promišljanja o uočavanju vještina i znanja koja se primjenjuju u savjetovanju o mobilnosti:



Definicija standarda

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

Nadalje, utvrdili smo indikatore kvalitete.

Ti su elementi navedeni u mreži pomoću koje će se vrednovati kvaliteta pristupa.

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

- ▲ povezanost s modelom,
- ▶ psihološki oblici,
- ▼ društveni oblici,
- informiranje.

A. Povezanost s modelom

Opća definicija:

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

B. Psihološki oblici

Opća 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 pojedinačnim intervjuima, tijekom kojih savjetnik provodi dublju analizu zahtjeva klijenata na pozoran i empatičan način. Preformulacija zahtjeva omogućuje jasno razumijevanje potreba klijenata.

B2. Poznavanje tehnika motivacije

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

B3. Poznavanje psihotehničkih alata

U savjetovanju o mobilnosti koriste se psihotehnički alati koji objašnjavaju 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 faza tijekom iskustva mobilnosti.

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

C. Društveni oblici

Opća 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 primjenjujući stereotipni pristup. Savjetnik vodi računa o njihovim društvenim predodžbama i promiče neutralan pristup poštujući razlike.

C2. Poznavanje generacijskoga konteksta

Savjetovanje o mobilnosti može se prilagoditi generacijskom kontekstu osoba koje se prijavljuju za mobilnost. Savjetnik se treba informirati o mikrokulturi mladih i poznavati trendove o iskustvu mobilnosti.

C3. Sposobnost prilagođavanja osobi koja traži savjet

Savjetovanje o mobilnosti uzima u obzir položaj pojedinca u njegovom društvenom i kulturnom kontekstu. Savjetnik poznaje društvene predodžbe raznih okruženja i potiče zauzimanje vlastitog položaja.

D. Informiranje

Opća definicija

Savjetovanje o mobilnosti oslanja se na pouzdane i aktualne informacije koje se diseminiraju odgovarajućim tehničkim sredstvima, vodeći računa o obrazovnom elementu koji klijentu omogućuje 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 moguće ih je diseminirati najsuvremenijom tehnologijom. 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 klijentima omogućavaju pristup informacijama.

Pokazatelji

Uz svaki standard nalazi se određen broj pokazatelja dobivenih samovrednovanjem. Navedeni su u mreži koja savjetniku za mobilnost omogućuje 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 samoanalitičnost. Sposobnost povezivanja s teoretskim modelom može se vrednovati pomoću tablice u nastavku:

	dovršeno	djelomice dovršeno	u tijeku	u fazi planiranja	nije izvedivo
1. Znanje savjetnika se može dokazati formalnim javnim ispravama.					
2. Povezanost teorije i prakse u savjetovanju o mobilnosti: sposobnost primjene stečenoga znanja u praksi i objašnjavanja te međusobne povezanosti.					
3. Sposobnost promišljanja o sebi: analiza promišljanja o raznim fazama 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 držanje profesionalnog odmaka od klijenta), kao i motivacijske tehnike, rad s predodžbama pojedinaca i poznavanje fenomena grupe.

Od savjetnika se očekuje solidno poznavanje psihotehničkih alata, poznavanje zanimanja, vrednovanje 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 definiranja vlastitih vrijednosti.					
6. Sposobnost objašnjavanja razlika u ponašanju, što omogućuje 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 kulturnoga i društvenoga konteksta te se prilagoditi

generacijskom kontekstu. Savjetnik za mobilnost mora poznavati mikrokulturu svojih klijenata (mladih, radnika, starijih osoba itd.), a da pritom ne pokazuje posjedovanje stereotipa prema nekoj od društvenih skupina.

	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 istodobno 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 informacijsko-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

pružati pozdane i ažurirane informacije. Tu se radi o stalnom prikupljanju iskustava koje na kraju prerastaju u stručnost. Savjetnici za mobilnost moraju biti u stanju prilagoditi prijenos informacija u skladu s profilom klijenata te poznavati postupke pomoću kojih klijent pristupa informacijama.

	dovršeno	djelomice dovršeno	u tijeku	u fazi planiranja	nije izvedivo
1. Sposobnost primjene informacijsko-komunikacijskih tehnologija te alata za informiranje i savjetovanje.					
2. Sposobnost primjene informacijsko-komunikacijskih tehnologija u osmišljavanju, stvaranju, ažuriranju i diseminiranju informacija.					
3. Sposobnost sažimanja i prilagođavanja informacijskih alata kako bi odgovarali potrebama pojedinaca (s obzirom na jezik, medij, razinu, oblik, stil i sl.).					
4. Sposobnost uobličavanja informacija u skladu s potrebama pojedinaca.					
5. Ostvarenje iskustva mobilnosti, čime se razvija vlastita stručnost u navedenom području: studijski posjet, stručna praksa...					
6. Solidno jezično znanje koje im omogućuje pristup informacijama (npr. stručnoj literaturi) i rad unutar mreže savjetnika.					



ČETVRTO POGLAVLJE

6 • STRUČNJACI ZA SAVJETOVANJE O MOBILNOSTI	53
Vještine i znanja koja se traže od savjetnika za mobilnost	54
Savjetnici za mobilnost	54
Metodologija rada koju primjenjuju savjetnici za mobilnost	55

Stručnjaci za
savjetovanje o
mobilnosti

Poglavlje
4

Visoka kvaliteta savjetovanja o mobilnosti osigurava se kvalifikacijom stečenom nakon visokoga obrazovanja.

Vještine i znanja koja se traže od savjetnika 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 snaga, 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 psihotehničke alate: upitnike o interesima, testove i slično.
- Moraju poznavati sustav obrazovanja i strukovnog osposobljavanja, priznavanje kvalifikacija, financijske potpore, europske programe mobilnosti, stručnu praksu u Europi te alate koji se odnose na mobilnost.
 - Trebaju imati osobno iskustvo s mobilnošću.
 - Trebaju proći interkulturno usavršavanje.
 - Trebaju biti fleksibilni i prilagodljivi.
- Trebaju znati primjenjivati alate za vrednovanje.
- Trebaju redovito nadopunjavati vlastito znanje.

Dodatne informacije:

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

<http://iaevg.net/>

Savjetnici za mobilnost

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

- Odjeli za međunarodnu suradnju pri sveučilištima i visokim školama.
- Karijerni centri na visokim učilištima.
- Specijalizirani centri za obrazovno i strukovno profesionalno usmjeravanje: Centri za informiranje i profesionalno usmjeravanje (CIO), Centri za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK u Hrvatskoj), publikacije za oglašavanje radnih mjesta (BIZ, *Arbeitsagentur*, PMS centri u Belgiji).
- Javne i privatne službe za zapošljavanje.
- Mreže za informiranje mladih: mreža Eurodesk..
- Nastavnici.
- Konzularni uredi.

Metodologija rada koju primjenjuju savjetnici za mobilnost

Može se prikazati sljedećim popisom:

- ✓ Informativni sastanci podijeljeni po temama, odnosno zemljama.
- Radionice: postupci prilikom upisa, tehnike traženja stručne prakse i zaposlenja te pisanja životopisa na drugim jezicima.
- // Dostupnost dokumentacijskih alata: mrežnih stranica, datoteka, vodiča.
- ^ Razmjena iskustava među kolegama.
- Individualno podučavanje.
- › Intervjui.
- ✓ Priprema za interkulturalni 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	57
Prvi dio	58
Drugi dio	59
Treći dio	59
Bibliografija	60

Prvi dio: Europski projekti koji se odnose na mobilnost i profesionalno usmjeravanje

(popis nije konačan)

Rezultati projekata iz Programa za cjeloživotno učenje (2007.-2014.) uneseni su u europske baze podataka EVE i ADAM, gdje možete pronaći relevantne projekte posvećene profesionalnom usmjeravanju (npr. ECGC: europsko uvjerenje za profesionalnu orijentaciju, europska shema akreditacije savjetnika za profesionalnu orijentaciju).

Danas su navedene platforme zamijenjene zajedničkom Diseminacijskom platformom koja sadrži podatke o projektima - sažetke preuzete iz projektnih prijava, kao i rezultate projekata - koji su javno dostupni za daljnje informiranje, korištenje i prilagodbu.

<http://www.mobilnost.hr/hr/sadržaj/nadahnuce/diseminacija-i-koristenje-rezultata/diseminacijska-platforma/>

Projekt mobilnosti ACADEMIA koji omogućuju mobilnosti stručnjaka za profesionalno usmjeravanje u Europi radi usavršavanja.

www.euroguidance.eu/academia

Projekt Network for Innovation in Career Guidance and Counselling (NICE).

NICE Core competencies: www.nice-network.eu/



Drugi dio:

Glavne mrežne stranice/portali o zapošljavanju, stručnoj praksi i obrazovanju u europskim zemljama dostupni su na mrežnoj stranici Radne skupine za mobilnost mreže Euroguidance (Euroguidance Mobility Wikispace).

<https://euroguidancemobility.wikispaces.com/tools>

Treći dio:

Na mrežnoj stranici www.mobilnost.hr u rubrici Euroguidance dostupan je niz publikacija mreže Euroguidance o profesionalnom usmjeravanju (na hrvatskom i engleskom jeziku).

Bibliografija

Dokumenti o profesionalnom usmjeravanju:

CEDEFOP

Razvoj karijere na poslu: pregled profesionalnog usmjeravanja karijere radi potpore zaposlenim osobama.

http://www.cedefop.europa.eu/files/5183_en.pdf

Uspostava i razvijanje nacionalnih foruma za politiku cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf

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

http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5182_EN.PDF

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

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045_en.pdf

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

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5152_en.pdf

EURYDICE

Obrazovanje o strukovnom profesionalnom usmjeravanju u redovnom obveznom obrazovanju u Europi.

OECD

Profesionalno usmjeravanje i javna politika: premošćivanje jaza

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

Profesionalno usmjeravanje - priručnik za donositelje odluka

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

EUROGUIDANCE

Priručnik Euroguidance (dostupan na: <http://euroguidance.eu/euroguidance-members/euroguidance-members-handbook/>)

Međunarodni priručnik za profesionalno usmjeravanje

James A. Athanasou, Raul Van Esbroek

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

ISBN: 978-1-4020-6229-2

ÿ
ú
ž

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

ú

Ö

ê

t'





Erasmus+

Sufinancirano sredstvima programa Europske unije Erasmus+. 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
Frankopanska 26
10000 Zagreb
T +385 (0) 1 5005 635
F +385 (0) 1 5005 699
euroguidance@mobilnost.hr
www.mobilnost.hr