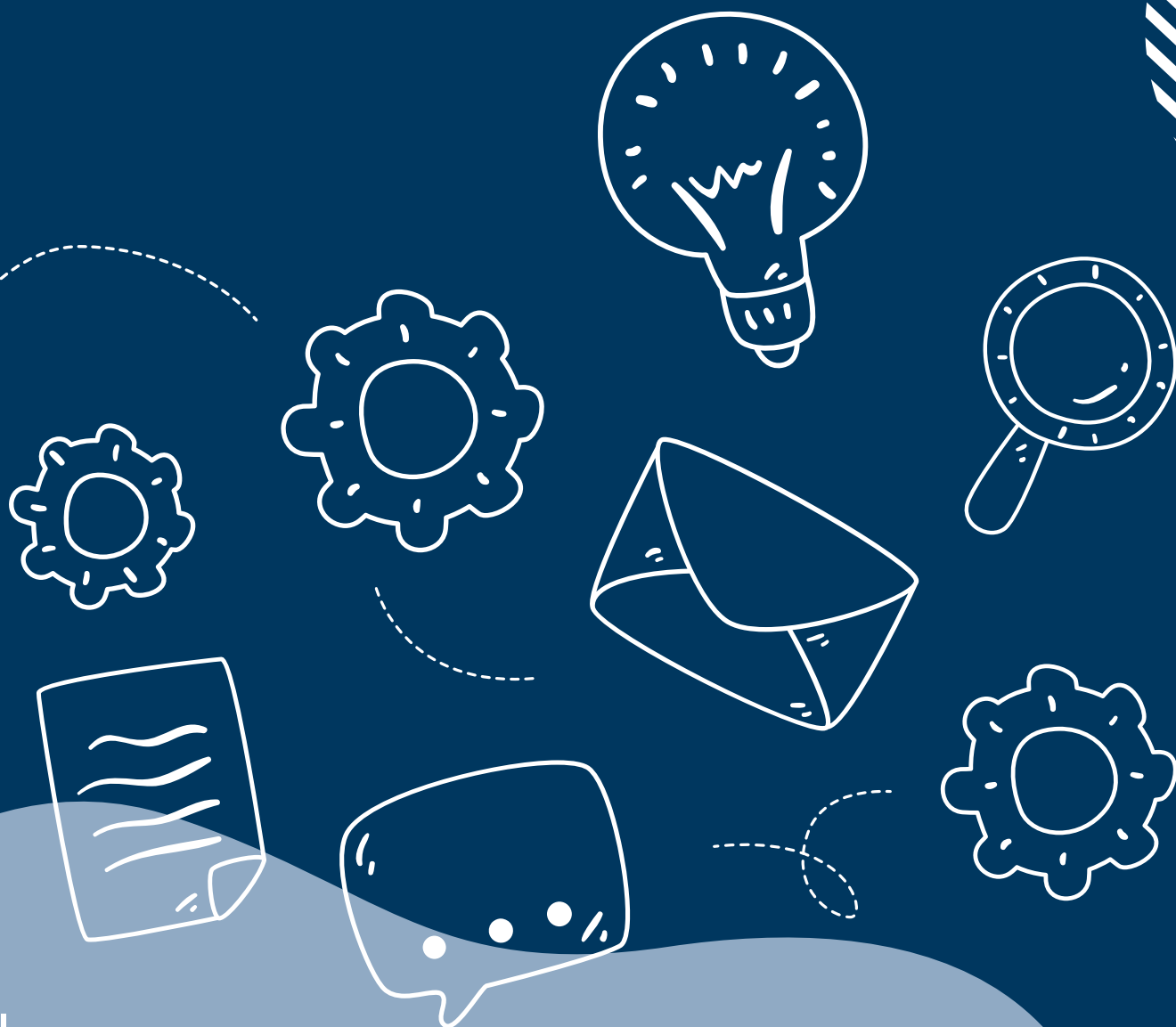


PRIROČNIK ZA SVETOVALCE

# SVETOVANJE ZA MOBILNOST



2026

# Kazalo

<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Mobilnost v izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju</b> .....	<b>3</b>
1.1 Opredelitev mobilnosti .....	3
1.2 Prednosti mobilnosti .....	5
1.3 Trenutno stanje .....	6
<b>2 Svetovanje za mobilnost</b> .....	<b>8</b>
2.1 Uporabne teorije in modeli .....	10
2.1.1 Sprožilci, strategije in veščine soočanja .....	12
2.1.2 Kulturni šok in prilagajanje kulturi .....	14
2.2 Model svetovanja za mobilnost .....	16
2.2.1 Vzpostavitev svetovalnega odnosa .....	17
2.2.2 Analiza individualnega razvojnega načrta .....	18
2.2.3 Podpora posameznikovemu načrtu mobilnosti .....	19
2.2.4 Zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo .....	21
2.2.5 Spremljanje med mobilnostjo .....	22
2.2.6 Ovrednotenje in uporaba pridobljenih izkušenj po vrnitvi .....	23
2.3 Kakovost pri svetovanju za mobilnost .....	25
2.3.1 Integracija teorije in prakse .....	26
2.3.2 Psihološki vidiki .....	26
2.3.3 Družbeni vidiki .....	28
2.3.4 Informacije .....	28
<b>3 Usposabljanja in viri za svetovalce</b> .....	<b>30</b>
3.1 Usposabljanja .....	30
3.2 Viri .....	31
<b>Dodatno branje</b> .....	<b>34</b>
Razvoj kompetenc .....	34
Pripomočki in učinki programa .....	34
Politika, raziskave in medkulturni vidiki .....	35
Literatura .....	35
<b>Kontrolni sezname</b> .....	<b>38</b>
Kontrolni seznam 1: Vzpostavitev svetovalnega odnosa .....	38
Kontrolni seznam 2: Analiza individualnega razvojnega načrta .....	39
Kontrolni seznam 3: Podpora posameznikovemu načrtu mobilnosti .....	41
Kontrolni seznam 4: Zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo .....	43
Kontrolni seznam 5: Spremljanje med mobilnostjo .....	45
Kontrolni seznam 6: Ocena in uporaba pridobljenih izkušenj po vrnitvi iz mobilnosti .....	47

# Uvod

V današnjem medsebojno povezanem svetu so mednarodne izkušnje ključnega pomena za karierni razvoj, svoboda gibanja znotraj Evropske unije pa je možnosti mobilnosti okrepila. Mobilnost je krajše ali daljše obdobje izobraževanja, delovne prakse, jezikovnega tečaja, dela ali prostovoljstva v drugi državi.

Priročnik **Svetovanje za mobilnost** smo pripravili za karierne svetovalce in ostale strokovnjake, ki se pri svojem svetovalnem delu srečujejo s strankami, ki razmišljajo o mobilnosti za izobraževanje, usposabljanje ali zaposlitev v drugih evropskih državah. Priročnik omogoča refleksijo vsakdanjega dela in predstavlja izbrane pripomočke, ki jih svetovalci lahko uporabijo pri svetovalnem delu na področju vseživljenjske karierne orientacije. V priročniku boste spoznali **teoretična izhodišča**, vpogled v teoretične modele in koncepte, na katerih temelji svetovanje za mobilnost, **praktične nasvete**, podrobna navodila za podporo strankam pred, med in po mobilnosti ter **orodja in vire** za samooceno in strategije za soočanje.

Priročnik smo pripravili Euroguidance centri Avstrije, Belgije, Hrvaške, Francije, Nemčije, Irske, Italije, Luksemburga, Latvije, Severne Makedonije, Srbije, Slovenije in Španije. Izvorni priročnik smo konec leta 2025 obširno posodobili Euroguidance centri Francije, Nemčije in Slovenije. Slovenski prevod in priredbo priročnika *Mobility guidance* smo pripravili v okviru Euroguidance Slovenija na Zavodu RS za zaposlovanje.

Zavod RS za zaposlovanje kot nacionalni center Euroguidance v Sloveniji prispeva k osrednjemu cilju Euroguidance, saj podpira razvoj kompetenc svetovalcev

v izobraževanju in zaposlovanju ter ozavešča o evropski razsežnosti vseživljenjske karierne orientacije. **Euroguidance** centri podpirajo nacionalno in mednarodno mreženje kariernih svetovalcev z organizacijo seminarjev, usposabljanj in študijskih obiskov na področju vseživljenjske karierne orientacije. Euroguidance mreža podpira razvoj evropske razsežnosti v vseživljenjski karierni orientaciji, razvoj kompetenc kariernih svetovalcev in njihovo ozaveščanje o pomenu mednarodne mobilnosti, kot tudi informiranje in komuniciranje o evropski razsežnosti v vseživljenjski karierni orientaciji.

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

**Resolucija Sveta in predstavnikov vlad držav članic 'Boljše vključevanje vseživljenjske orientacije v strategije vseživljenjskega učenja'** (2008): Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje vzpostavlja skupni referenčni okvir, ki bi moral služiti kot sredstvo za pretvorbo med različnimi sistemi kvali-

fikacij in njihovimi ravnmi in s katerim bi lahko spodbujali mobilnost dejavnih državljanov, orientacijo pa vključili v politike in prakse izobraževanja in zaposlovanja držav članic.

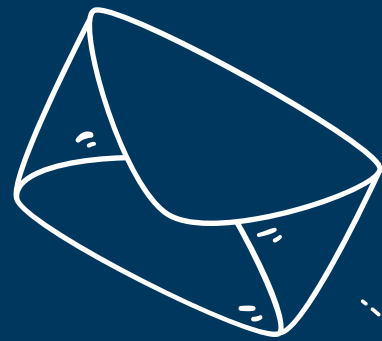
**Resolucija Sveta in predstavnikov vlad držav članic 'Krepitev politik, sistemov in praks na področju vseživljenjske karijerne orientacije v Evropi'**

(2004): Vseživljenjska karierna orientacija prispeva k doseganju ciljev Evropske unije na področju gospodarskega razvoja, učinkovitosti trga dela ter poklicne in geografske mobilnosti, tako da se krepí učinkovitost naložb v izobraževanje in poklicno usposabljanje, vseživljenjsko

učenje, človeški kapital in razvoj delovne sile. Pomen vseživljenjske karijerne orientacije pri spodbujanju družbene in ekonomske integracije državljanov s podpiranjem dostopa vseh do izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja, povečanjem stopnje zaključevanja na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja, tudi nadaljnega in visokošolskega izobraževanja, usposabljanja odraslih ter omogočanjem poklicne in geografske mobilnosti študentov in delavcev v Evropi.

Vabimo vas, da si ogledate priročnik in odkrijete dragocene vire in spoznanja, s katerimi lahko okrepite svoje svetovalno delo na področju mobilnosti.

# 1 Mobilnost v izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju



## 1.1 Opredelitev mobilnosti

**Mobilnost** lahko opredelimo po njenem procesu (npr. fizična ali virtualna mobilnost, znotraj ene države ali čezmejna), razlogih (npr. turizem, migracija) ali namenu (npr. delo, učenje). Mobilnost za izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje vključuje obdobje izobraževanja, delovne prakse, jezikovnega tečaja, dela ali prostovoljstva v drugi državi z namenom vrnitve domov. Mobilnost lahko organiziramo individualno ali s podporo organizacije.

**Mobilnost delavcev** vključuje spremembo lokacije delavcev, bodisi med državami (**geografska mobilnost**) ali med različnimi delovnimi mesti (**poklicna mobilnost**). Pomemben dosežek znotraj Evropske unije je prost pretok delovne sile, ki državljanom omogoča delo v drugih državah Evropske unije in EGP (Islandija, Lihtenštajn in Norveška) z enakimi pravicami in socialnimi ugodnostmi kot državljanji, brez delovnega dovoljenja. Evropska

unija si prizadeva izboljšati pravično mobilnost delovne sile v Evropi in odpraviti ovire, ki omejujejo to mobilnost. Hkrati spodbuja mobilnost tako, da pomaga iskalcem zaposlitve in delodajalcem, da se med seboj najdejo, prizadeva si preprečiti zlorabe mobilnih delavcev, hkrati pa usklajuje prizadevanja proti neprijavljenemu delu. Posamezniki, ki iščejo boljše zaposlitvene možnosti, višje plače ali boljše življenjske pogoje, iščejo nove priložnosti na podlagi svojih osebnih preferenc. Pri privabljanju kvalificiranih delavcev in podpiranju procesa mobilnosti delovne sile imajo vlogo tudi različni programi držav članic.

**Učna mobilnost** je mednarodna mobilnost za pridobivanje novih spretnosti, ki izboljšujejo zaposljivost in osebni razvoj. Učna mobilnost ima jasen izobraževalni namen: študij, usposabljanje ali neformalno učenje. Neformalno učenje obsega



različne dejavnosti v kratkem (nekaj tednov ali mesecev) ali daljšem (eno ali več let) obdobju, vključno s prostovoljnim delom, izmenjavami mladih, delovnimi tabori, študijskimi izmenjavami, jezikovnimi tečaji in praksami v podjetjih. Priporočilo Sveta **‚Evropa v gibanju – možnosti učne mobilnosti za vse‘** izrecno vključuje tudi virtualne komponente kot del učne mobilnosti.

Učna mobilnost je lahko strukturirana ali samoorganizirana. V primeru **samoorganizirane mobilnosti** posamezniki prevzamejo pobudo in sami organizirajo svoje izobraževalne izkušnje, kar jim omogoča večjo prožnost, vendar zahteva tudi več osebnega truda in odgovornosti. **Strukturirana mobilnost** vključuje sodelovanje v uveljavljenih programih (npr. Erasmus+, Evropska solidarnostna enota) ali okvirih, ki olajšujejo gibanje med organizacijami (npr. sporazumi med univerzami) in zagotavljajo jasno pot in sistem podpore. Javni programi pogosto zagotavljajo delno ali popolno financiranje. Postopek prijave se razlikuje glede na program; nekateri zahtevajo neposredno prijavo (npr. programi štipendiranja ali prostovoljstva), drugi, kot je Erasmus+ za študente, pa prijavo prek organizacije (npr. šole ali univerze), ki nato izbere in imenuje kandidate.

Pandemija korona virusa je znatno vplivala na izobraževanje, usposabljanje in učenje na delovnem mestu ter pospešila razvoj novih oblik učne mobilnosti. **Virtualna mobilnost** se nanaša na dejavnosti, izkušnje ali storitve, ki običajno zahtevajo fizično prisotnost in se izvajajo digitalno. Virtualna mobilnost uporablja digitalne tehnologije za premagovanje geografskih ovir in zagotavlja večjo prožnost in dostopnost v izobraževanju, zaposlovanju in drugih dejavnostih. To se je še posebej uveljavilo v visokem šolstvu, kjer študentom omogoča udeležbo na tečajih, seminarjih ali pripravništvih, ki jih ponujajo organizacije v različnih državah ali regijah, brez potrebe po fizičnem potovanju. Program Erasmus+ je v svoj okvir vključil virtualno mobilnost, ki študentom in zaposlenim v visokem šolstvu omogoča sodelovanje v programih virtualne izmenjave, sodelovanje v spletnih dogodkih in kombinirani mobilnosti.

Evropska unija je vzpostavila okvir predpisov, pobud in politik, ki podpirajo in spodbujajo delo na daljavo, zlasti v izobraževanju in na delovnem mestu. Virtualno mobilnost na delovnem mestu pogosto urejajo nacionalni predpisi in kolektivne pogodbe. Evropski okvirni sporazum o delu na daljavo (2002 in 2023) določa smernice za ureditev dela na daljavo v državah članicah Evropske unije.

## 1.2 Prednosti mobilnosti

Mobilnost za izobraževanje ali zaposlitev prinaša pomembne koristi tako na individualni kot na družbeni ravni. Soočanje z novimi izzivi, okolji in perspektivami vpliva na osebni in karierni razvoj. Ta izkušnja spodbuja neodvisnost, samozavest in prilagodljivost, hkrati pa izboljšuje sposobnosti reševanja težav, kulturno zavest in jezikovno znanje.

Spoznavanje različnih metod poučevanja, učnih načrtov in delovnih okolij spodbuja nove načine razmišljanja ter širi akademsko in poklicno obzorje.

Raziskava **Romanian Institute for Educational Sciences** (2019) poroča o pozitivnem vplivu Erasmus+ projektov na študente, ki so v nevarnosti, da bodo opustili šolanje: mobilnost poveča motivacijo za učenje in sodelovanje v razredu, izboljša veščine, povezane s predmetom, prav tako pa izboljša tehnike za učinkovito učenje. Poleg tega so udeleženci razvili močnejše socialne veščine in veščine za delo v skupini, izkusili večje medkulturno sodelovanje in pokazali višjo samozavest.

Na družbeni ravni mobilnost igra ključno vlogo pri izboljšanju zaposljivosti, razvoju prečnih veščin in odzivu na potrebe trga dela. Publikacija Euroguidance **Open the Door to the World** (2017) poudarja pomen širšega razumevanja mednarodnih izkušenj, saj številne ključne veščine za zaposljivost razvijemo med učno ali delovno mobilnostjo. Tradicionalno mednarodne izkušnje razumemo kot življenje ali študij v tujini, izboljšanje jezikovnih znanj, širjenje poklicnih mrež, razumevanje globalnih trgov ali delo z različnimi skupinami. Vendar

njihove koristi segajo daleč preko kulturne izpostavljenosti ali pridobivanja jezikovnih znanj. Vključujejo sposobnost razvijanja globalnega načina razmišljanja, mreženja preko lastnega področja in sodelovanja z raznolikimi skupinami. Poleg tega spodbujajo osebno in poklicno rast.

Mehke veščine so na današnjem trgu dela postale enako pomembne kot strokovno znanje. Mobilnost igra ključno vlogo pri razvoju naslednjih bistvenih veščin:

- **Kulturne veščine** izboljšujejo medkulturno komunikacijo, kulturno občutljivost in strpnost.
- **Jezikovne veščine** pomagajo pri prevajanju in tolmačenju.
- **Prilagodljivost in fleksibilnost** novim okoljem spodbujata odpornost in sposobnost reševanja težav.
- **Globalna zavest** (razumevanje mednarodnih političnih, gospodarskih in socialnih vprašanj) razvija odprtost in širše perspektive na globalne odnose.
- **Strokovne in tehnične veščine:** mobilnost lahko udeležencem omogoči dostop do najnovejših tehnoloških inovacij v industriji, ki v njihovih matičnih državah niso na voljo. Poleg tega lahko različne metode poučevanja, učni načrti in delovna okolja spodbudijo nove načine razmišljanja in širijo obzorja.
- **Mreženje in sodelovanje** zagotovi dragocene karijerne priložnosti in dolgoročno strokovno rast.

Delodajalci zelo cenijo izkušnje mobilnosti, saj dokazujejo sposobnost prilagajanja, dela v različnih okoljih in obvladovanja zapletenih situacij. Poleg izboljšanja



posameznikovih kariernih možnosti, mobilnost spodbuja izmenjavo znanja, prinaša nove spretnosti in inovacije. Krepi tudi socialno kohezijo, saj spodbuja medkulturne interakcije, strpnost in medsebojno razumevanje, kar prispeva k lokalnemu in globalnemu razvoju. Leta 2023 je 74 % malih in srednjih podjetij v Evropi poročalo imelo težave pri **iskanju kvalificiranih delavcev** za vsaj eno delovno mesto. To pomanjkanje vpliva na ključne industrije in ovira gospodarsko rast. Mobilnost lahko pomaga pri odpravljanju teh vrzeli, saj posameznikom omogoča pridobivanje iskanih veščin in dostop do mednarodno priznanih certifikatov, diplom ali poklicnih kvalifikacij. Vse to povečuje globalno konkurenčnost in izboljšuje učinkovitost trga dela.

Raziskava Evropske komisije o vplivu programa Erasmus (Brandenburg in drugi, 2014) je primerjala študente, ki so sodelovali v mobilnosti, z ostalimi študenti. Mobilni študenti (zlasti tisti v programih Erasmus) so pokazali višjo zaposljivost, tudi po upoštevanju družbeno-ekonomskih dejavnikov in predhodnih medkulturnih izkušenj. Udeleženci mobilnosti hitreje najdejo zaposlitev in so na delovnem mestu bolj zadovoljni. Kar 40 % udeležencev mobilnosti je prejelo ponudbo za delo v

gostujočih podjetjih, kar poudarja vlogo programa pri vključevanju na trg dela. Vendar pa raziskava tudi priznava, da imajo udeleženci mobilnosti že pred sodelovanjem močne dejavnike zaposljivosti.

Pozitiven vpliv mobilnosti na osebni razvoj je splošno priznan. Tudi kratkoročne izmenjave, ki trajajo manj kot štiri tedne, lahko znatno izboljšajo osebno rast. Letno poročilo Evropske komisije o programu Erasmus+ (2022) poroča, da 98 % udeležencev mobilnosti meni, da je bila njihova izkušnja koristna, 78 % poroča o izboljšanju znanja tujih jezikov, 85 % pa o razvoju ključnih spretnosti. Poleg tega 81 % meni, da je mobilnost izboljšala njihove karierne možnosti, 72 % je pridobilo jasnejšo vizijo svoje prihodnje kariere, 83 % pa je izboljšalo spretnosti, pomembne za njihovo trenutno zaposlitev ali študij. Zato je mobilnost močno orodje za izboljšanje zaposljivosti, spodbujanje prilagodljivosti in razvoj globalnih kompetenc, saj ima pozitiven vpliv na karierne možnosti, razvoj mehkih veščin in vključevanje na trg dela. Čeprav ostajajo izzivi, kot so finančne omejitve in dostopnost, lahko svetovalci posameznikom pomagajo premagati te ovire in v celoti izkoristiti mednarodne izkušnje. Kljub spreminjajočemu trgu dela mobilnost ostaja ključni dejavnik osebnega in kariernega razvoja.

## 1.3 Trenutno stanje

Mobilnost delavcev zaznamujejo spreminjajoče se dinamike, kot so pomanjkanje kvalificirane delovne sile, povpraševanje po delovni sili, okrepanje po pandemiji, digitalna transformacija in izboljšave politik. Vzorci mobilnosti delovne sile so se vrnili na raven

pred pandemijo, zlasti na področju čezmejnih dnevniških migracij in napotitev. **Poročilo o mobilnosti delovne sile znotraj Evropske unije** (Evropska komisija, 2024) poudarja stopnjo zaposlenosti mobilnih delavcev iz Evropske unije na trgu dela (77 %), kar

presega stopnjo zaposlenosti državljanov (75 %) in državljanov tretjih držav (62 %).

**European Labour Authority**, ki je odgovorna za zagotavljanje pravične in učinkovite mobilnosti delovne sile v Evropski uniji, je pripravila strategijo za krepitev zmogljivosti do leta 2030. Dolgoročna strategija želi zagotoviti prožno in celovito podporo prek različnih pobud, z izboljšanjem izmenjave znanja, mreženjem in uporabo digitalnih orodij za reševanje izzivov, kot so izvrševanje zakonodaje Evropske unije o mobilnosti delovne sile in čezmejno sodelovanje.

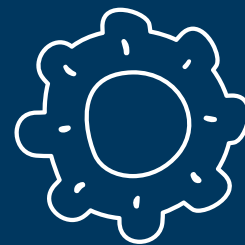
Raziskava Eurobarometer 2024 o mladih in demokraciji je pokazala, da ima 43 % sodelujočih osebno izkušnjo študija, usposabljanja ali vajeništva v drugi državi Evropske unije. Glavne ovire za dostop do čezmejnih pripravništev so bile pomanjkanje finančnih sredstev in informacij o teh možnostih.

Novembra 2023 je Evropska komisija sprejela predlog priporočila Sveta **‘Evropa v gibanju’**, ki spodbuja možnosti učne mobilnosti za vse. To je ključni gradnik evropskega izobraževalnega prostora za vključitev učne mobilnosti v izobraževanje in usposabljanje. Predlog vključuje tri cilje na ravni Evropske unije do leta 2030: 25 % diplomantov visokošolskega izobraževanja in 15 % udeležencev poklicnega izobraževanja in usposabljanja naj bi imelo izkušnjo učne mobilnosti, 20 % udeležencev učne mobilnosti v izobraževanju, usposabljanju, mladinski dejavnosti in športu naj bi bilo posameznikov z manj priložnostmi.

Od začetka leta 1987 je Erasmus+ omogočil udeležbo več kot 15 milijonom udeležencev. Leta 2022 je v učni mobilnosti Erasmus+ sodelovalo približno milijon udeležencev. Program Erasmus+ se vse bolj odpira tudi socialno prikrajšanim skupinam prebivalstva.

## Vprašanja za razmislek

- Kako trenutno strankam razlagate mobilnost? Ali obstajajo vidiki, ki bi jih želeli bolj poudariti?
- Kako lahko vključite prednosti mobilnosti v karierno svetovanje, da bi stranke motivirali za mednarodne priložnosti?
- Kako lahko v svoji organizaciji zagovarjate priložnosti za mobilnost, da bi izboljšali podporo strankam, ki jih zanima mobilnost?



## 2 Svetovanje za mobilnost

Mobilnost in medkulturna izmenjava krepi mednarodno razumevanje in združevanje ljudi. Sčasoma so različne šole, univerze, nevladne in ostale organizacije po vsem svetu začele izvajati pobude za mobilnost. Vendar mobilnost pogosto prinaša izzive, saj se udeleženci srečujejo s težavami pri prilagajanju drugačnim tradicijam, načinom komuniciranja in družbenim odnosom. Da bi izboljšali izkušnje mladih z mobilnostjo, moramo razumeti svetovanje za mobilnost. V tem poglavju raziskujemo ključne dejavnike, ki prispevajo k uspešni izkušnji mobilnosti, in se poglobimo v vlogo svetovalcev.

**Svetovanje za mobilnost** obsega podporo pri selitvi, informiranje in svetovanje. Proces svetovanja za mobilnost uporablja metodologije, ki zajemajo različne dejavnosti, prilagojene podpori selitvi, kot so svetovalni razgovori, podpora projektom, svetovanje na daljavo, spodbujanje osebnih načrtov mobilnosti in usklajevanje.

Poleg splošnih veščin svetovanja, kot so komunikacijske veščine, znanje o kariernem razvoju, etične in kulturne kompetence, reševanje težav in prilagodljivost, svetovanje za mobilnost zahteva dodatne veščine in znanja, ki jih prinašajo edinstveni izzivi svetovanja za mobilnost. Med drugim so pomembne:

- **Medkulturne veščine:** kulturna oza-veščenenost, medkulturna komunikacija in razumevanje kariernih prednosti mednarodnih izkušenj.
- **Znanje o različnih sistemih izobraževanja in zaposlovanja:** poznavanje sistemov izobraževanja in usposabljanja,

priznavanja kvalifikacij, štipendij, evropskih in globalnih programov mobilnosti, možnosti za opravljanje prakse in delovnih mest.

- **Pravno in finančno znanje:** poznavanje zakonov o priseljevanju, pogojev za bivanje, predpisov o zaposlovanju v različnih državah.

Učinkovito svetovanje za mobilnost obsega tri stopnje:

### 1. Podpora pred mobilnostjo:

Kako lahko udeležence pripravimo na učno ali delovno mobilnost v tujini?

### 2. Podpora med mobilnostjo:

Kako lahko udeležencem pomagamo, če se pojavijo izzivi med mobilnostjo v tujini?

### 3. Spremljanje po mobilnosti:

Kako lahko olajšamo učenje, da udeleženci cenijo in vključijo svoje izkušnje ter razvijejo načrte za prihod domov po mobilnosti?

## Podpora pred odhodom

Priprava na mobilnost je ključnega pomena za uspešno izkušnjo mobilnosti. Med pripravo svetovalci posameznikom pomagajo:

- pojasniti osebne cilje in motivacije,
- raziskati primerne možnosti mobilnosti,
- sprejeti premišljene odločitve o trajanju, državi, financiranju in vrsti programa,
- obravnavati teme, kot sta vključevanje in trajnost,
- določiti realistična pričakovanja in začeti razvijati medkulturno občutljivost prek usposabljanja in praktičnih informacij.

Učinkovito svetovanje vključuje zagotavljanje dostopa do zanesljivih informacij in pomoč udeležencem pri upoštevanju ključnih dejavnikov za sprejemanje informiranih odločitev.

## Podpora med mobilnostjo

Med mobilnostjo se svetovanje osredotoča na podporo udeležencem pri spoznavanju novega okolja, prilagajanju na kulturne razlike in obvladovanju morebitnih izzivov. Ključni vidiki podpore med mobilnostjo vključujejo:

- Pomoč udeležencem pri pozitivnem obravnavanju sprožilcev, učenju iz kriznih situacij in učinkovitem reševanju konfliktov.
- Spodbujanje medkulturnega učenja, odpornosti in lastne učinkovitosti.
- Razpoložljivost za srečanja, reševanje težav in obravnavo morebitnih izzivov.
- Zagotavljanje, da udeleženci vedo, kako dostopati do podpornih struktur, in poudarjanje pomena vrstnikov.

Spremljanje in ocenjevanje omogočata zgodnje odkrivanje težav, spodbujata razmislek in spremembo vedenja. Sodobna komunikacijska orodja lahko udeležencem pomagajo ostati v stiku s podporno mrežo (družino in prijatelji).

Konflikte in krize lahko obravnavamo kot pozitivne izzive in priložnosti za rast, če se jim ne izogibamo, ampak se z njimi soočimo. Pri soočanju s temi izzivi je ključna podpora pomembnih drugih ali skupin vrstnikov. Zavedati se moramo, da lahko praktične težave prikrivajo globlje težave, kot so domotožje ali kulturni šok.

V nadaljevanju bomo predstavili pripomočke za samooceno in Bennettov model razvoja medkulturne občutljivosti, ki se lahko uporabi v procesu ocene medkulturnega učenja med izkušnjo mobilnosti.

## Spremljanje po mobilnosti

Po mobilnosti poudarek preusmerimo na razmislek o mobilnosti, priznavanje in ponovno vključevanje. Svetovalci imajo ključno vlogo pri pomoči udeležencem, da razmislijo o svojih izkušnjah, izrazijo pridobljene spretnosti in kompetence ter le-te povežejo s prihodnjimi izobraževalnimi ali kariernimi potmi. Svetovalci so pozorni na morebitni povratni kulturni šok in podprejo potrditev učnih izidov.

Po vrnitvi morajo imeti udeleženci priložnost, da delijo svoje izkušnje in razmislijo o svojem učenju. Dodatno srečanje lahko načrtujete nekaj mesecev kasneje, da udeleženci pridobijo perspektivo in objektivno ocenijo svoje izkušnje. To nadaljnje srečanje je tudi priložnost, da ponovno



delijo svoje zgodbe, v času, ko je morda manj priložnosti za to.

V idealnem primeru bi morala biti v nadaljnje spremljanje vključena tudi gostiteljska organizacija v tujini (šola, univerza, podjetje, nevladna organizacija), sodobna orodja za spletna srečanja pa lahko olajšajo ta proces.

Bogate izkušnje udeležencev mobilnosti lahko znatno prispevajo k medsebojnemu učenju novih udeležencev. Izmenjava teh izkušenj pomaga zagotoviti bolj realističen pogled na odhod v tujino in podpira izboljševanje smernic za mobilnost. Ta proces ni linearen, ampak gre za nenehno, krožno prizadevanje, v katerega so vključeni vsi sodelujoči.

## 2.1 Uporabne teorije in modeli

Na podlagi literature, raziskav in izkušenj strokovnjakov na področju svetovanja za mobilnost to poglavje raziskuje teoretične koncepte, ki omogočajo boljše razumevanje mobilnosti v tujini.

Udeleženci imajo pogosto podporo za prilagajanje na kulturne, akademske in organizacijske izzive, vendar redko prejema jo smernice za vključevanje mobilnosti v svoj karierni načrt (Puukari, 2012).

**Teorijo racionalne izbire poklica** lahko uporabimo v različnih kontekstih karierne orientacije (Fukayama v Olehnoviča, 2007). Ta teorija poudarja sposobnost posameznika, da izbere poklic, ki ustreza njegovim potrebam, interesom in ciljem. Po mnenju Fukuyame posamezniki sprejemajo racionalne odločitve na podlagi samoocene, poznavanja poklica in poklicne prakse. Z uporabo te teorije lahko svetovalci posameznikom pomagajo sprejeti informirane odločitve o karieri, ki vključujejo njihove izkušnje z mobilnostjo, s čimer izboljšajo njihove dolgoročne karierne možnosti.

Raziskave o izbiri mobilnosti študentov kažejo, da so karierne izbire študentov, ki nimajo dostopa do karierne orientacije, pogosto čustveno pogojene (Doyle in drugi, 2010; Bartram, 2013). Brez karierne orientacije v procesu načrtovanja mobilnosti pogosto spregledamo vidike premišljene izbire poklica, kot so individualne lastnosti, poznavanje poklica in praktične izkušnje. To pomeni, da priložnosti za mobilnost niso nujno usklajene z osebnimi lastnostmi posameznika ali študijskimi zahtevami.

**Pristop koncentričnih krogov** (Rohrlich, 1993) poudarja, da je treba najprej zagotoviti praktične informacije o mobilnosti (hrana, zdravje, nastanitev, varnost in higiena), preden naslovimo druge potrebe. Šele takrat se lahko svetovanje za mobilnost osredotoči na druge vidike mobilnosti, kot so opredelitev individualnih in organizacijskih učnih ciljev, razmislek o sposobnostih za soočanje, organizacija medkulturnih učnih dejavnosti, razlaga kulturne prilagoditve ter obravnava sposobnosti in strategije za soočanje. Svetovanje lahko pomaga posameznikom, da razjasnijo svojo motivacijo in cilje za izkušnjo mobilnosti.

**Teorija modela razvoja medkulturne občutljivosti** (Bennett, 1993) ponuja okvir za svetovalce, da posameznike bolje pripravijo na mobilnost. Teorija pojasnjuje, kako posamezniki in skupine doživljajo kulturne razlike in se nanje odzivajo. Prav tako raziskuje, kako se lahko posameznik razvije od etnocentričnega pogleda (dojemanje lastne kulture kot osrednje ali nadrejene) do etnorelativnega pogleda (odprtost, prilagodljivost in učinkovitost v medkulturnih situacijah). Teorija vključuje šest stopenj, ki pomagajo razumeti, kako posamezniki doživljajo kulturne razlike (Sieck, 2021):

**Etnocentrične stopnje** (lastna kultura je osrednja ali 'boljša' od drugih):

- **Zanikanje:** Kulturne razlike v svojem okolju posamezniki ne prepoznavajo ali opazijo le splošne kategorije, pogosto zaradi izolacije ali pomanjkanja izpostavljenosti.
- **Obramba:** Kulturne razlike posamezniki priznajo, vendar obravnavajo kot grožnjo. Lastna kultura se obravnava kot nadrejena, kar vodi do negativnih stereotipov.
- **Minimaliziranje:** Kulturne razlike se zmanjšujejo s poudarkom na univerzalnih podobnostih. Posamezniki lahko verjamejo, da smo vsi v bistvu enaki.

**Etnorelativne stopnje** (kulturne razlike so resnične, običajne in dragocene):

- **Sprejemanje:** Posamezniki priznavajo in cenijo kulturne razlike v vrednotah in vedenju brez sodb, pri čemer kažejo radovednost in spoštovanje.
- **Prilagajanje:** Posamezniki razvijejo sposobnost spreminjanja perspektiv in prilagajanja svojega vedenja različnim kulturnim kontekstom, s čimer izboljšajo učinkovito medkulturno komunikacijo.

- **Integracija:** Kulturne razlike so v celoti integrirane v identiteto posameznika. Posamezniki se lahko gibljejo med kulturami in razlike vidijo kot pozitivne vidike življenja.

Svetovalci lahko ta okvir uporabijo za oceno in podporo udeležencem med mobilnostjo. Z začetno oceno preverijo trenutno stopnjo medkulturne občutljivosti udeležencev, zagotovijo prilagojeno usposabljanje pred odhodom, stalno podporo med mobilnostjo in spremljanje po mobilnosti. Redna preverjanja in kulturno mentorstvo med mobilnostjo podpira udeležence pri soočanju s kulturnimi razlikami. Srečanja po mobilnosti in načrtovanje ukrepov prispevajo k razmisleku in uporabi pridobljenih medkulturnih kompetenc v osebnem in poklicnem življenju. Ta pristop zagotavlja, da so udeleženci boljše pripravljeni na prilagajanje novim kulturnim okoljem, kar bogati njihovo izkušnjo mobilnosti in prispeva k njihovem dolgoročnemu razvoju.

Teorijo modela razvoja medkulturne občutljivosti lahko uporabimo z **vprašalnikom medkulturnega razvoja** (Hammer, Bennet in Wiseman, 2005), saj ponazarja, kako posamezniki razmišljajo in čutijo ter se tako odzivajo na kulturne razlike. Vprašalnik je znanstveno veljaven in zanesljiv psihometrični pripomoček za posameznike, skupine in organizacije, ki se od leta 1998 uporablja po vsem svetu. Za razliko od drugih pripomočkov ne primerja posameznika s tipičnimi vedenji ali analizira vedenjske reakcije. Deluje na ravni svetovnega nazora in se osredotoča na to, kako posameznik čuti in razmišlja o kulturnih razlikah. Razumevanje in razvoj lastne medkulturne kompetence vodi do kognitivnih in vedenjskih sprememb. Ta globlja raven kognitivne izkušnje vodi in omejuje vedenje ter pomaga odgovoriti na vprašanje: 'Zdaj, ko vem več o

svojem vedenju in kako se primerjam z drugimi, kaj naj naredim?’

Pri svetovanju za mobilnost lahko uporabimo vprašalnik pred odhodom, da prilagodimo usposabljanje, za podporo med mobilnostjo in oceno po mobilnosti, da spremljamo napredek in načrtujemo nadaljnji razvoj. Z vključitvijo vprašalnika lahko strokovnjaki ponudijo podporo, s čimer izboljšajo medkulturno kompetenco udeležencev in njihovo prilagajanje novim kulturnim okoljem.

Tako vprašalnik kot tudi teorija razvojnega modela medkulturne občutljivosti, na

kateri temelji, sta splošna za vse kulture in obravnavata kulturne razlike, ki izhajajo iz nacionalnih, regionalnih, družbenih, družinskih, organizacijskih in individualnih značilnosti.

Pripomočki za samooceno (Paige in drugi, 2002) posameznikom pomagajo razmisliti o medkulturnem učenju. Te pripomočke lahko svetovalci uporabijo individualno ali v skupini (Kappler, Cohen in Paige, 2009): Learning Style Survey (Cohen, Oxford in Chi), Language Strategy Use Inventory (Cohen Oxford in Chi) in Culture-Learning Strategies Inventory (Paige, Rong, Zheng in Kappler).

## 2.1.1 Sprožilci, strategije in veščine soočanja

Kako bomo doživeli izkušnjo v tujini, je v veliki meri odvisno od sprožilcev. Sprožilci so posebne situacije, ki so v nasprotju s pričakovanji udeležencev med mobilnostjo in se jih lahko spominjamo še leta kasneje. Večinoma so povezani z razlikami, s katerimi se srečamo. Pozitivni sprožilci spodbujajo osebni razvoj, negativni pa imajo nasproten učinek.

Udeleženci morajo biti pred odhodom pripravljene na različne sprožilce. Najboljša strategija za izogibanje kulturnemu šoku in njegovim negativnim vidikom je preprečevanje. Podpora v tujini se mora osredotočiti na ustvarjanje pozitivnih sprožilcev in učenje soočanja z negativnimi. Po mobilnosti se mora nadaljnje spremljanje osredotočiti na razlago in pojasnjevanje sprožilcev, zlasti na obravnavo morebitne reverzije, kjer se druga kultura se v primerjavi z lastno kulturo pretirano hvali,

dualnosti in polarizacije kulturnih razlik ter soočanja s stanjem, ko se udeleženci, ki se vrnejo po bivanju v tujini, ne počutijo doma niti v domači niti v tuji kulturi. Po vrnitvi domov lahko udeleženci doživijo obraten kulturni šok in se morajo ponovno prilagoditi svoji kulturi.

Veščine soočanja so pomembne v vseh življenjskih izkušnjah. Soočanje lahko opredelimo kot zavestne in nezavedne misli in vedenja, ki jih posamezniki uporabljajo za obvladovanje notranjih in zunanjih stresnih situacij ali za zmanjševanje in obvladovanje neprijetnih čustev. V nasprotju z obrambnimi mehanizmi so veščine soočanja zavestni odzivi na dejavnik stresa (Algorani in Gupta, 2023).

Posamezniki imajo različne strategije soočanja: lahko se aktivno soočajo z izzivi ali se izogibajo situacijam. Te strategije lahko vključujejo kognitivna prizadevanja (kot je

ponovna ocena situacije ali zanikanje), vedenjska dejanja (kot je iskanje podpore ali reševanje težav) ali kombinacijo obojega. Veščine soočanja se lahko osredotočajo na težavo (kognitivno: obvladovanje dogodka) ali na čustvo (vedenjsko: uravnavanje čustev, povezanih s stresno situacijo).

Veščine soočanja ne bodo rešile temeljnih težav, vendar so pomemben korak na poti do okrevanja, saj pomagajo preživeti težka čustva, misli in izkušnje. Posamezniki, ki kažejo izzivalno vedenje, morda nimajo učinkovitih spretnosti za obvladovanje svojih čustev, stresa ali zahtev okolja.

**Izogibanje soočanju** se nanaša na izogibanje težavi in željo po zmanjšanju stresa in negativnih čustev:

- **Kognitivno izogibanje soočanje**, ko oseba popolnoma pozabi na težavo ali jo sprejme, vendar izgubi upanje, da bo našla rešitev.
- **Vedenjsko izogibanje soočanju**, ko oseba išče druge dejavnosti, tudi čustvene (npr. jok).

**Aktivno soočanje** se nanaša na odprto in neposredno soočanje s težavo:

- **Aktivno kognitivno soočanje**, ko oseba išče načine za drugačno rešitev težave (logična analiza) ali se zave, da so drugi ljudje v težjih situacijah (pozitivno preoblikovanje).
- **Aktivno vedenjsko soočanje**, ko oseba išče podporo (npr. pogovor s prijateljem) in razvija akcijski načrt za reševanje težave.

Strategije za soočanje vključujejo med drugim: skrb za sebe (počitek, razvoj dnevni rutine, varovanje zdravja), zmanjševanje negotovosti (iskanje informacij, ukrepanje) in zahtev (določanje prioritet, opustitev nekaterih dejavnosti, zmanjšanje zahtev do samega sebe), prevzem nadzora (izbiranje in odločanje, izražanje potreb), dokončanje nedokončanih zadev (izražanje čustev, določanje kratkoročnih ciljev) in izkoriščanje svojega okolja (ustanovitev podporne skupine, uporaba razpoložljivih virov, izmenjava izkušenj z drugimi).



## 2.1.2 Kulturni šok in prilagajanje kulturi

Posamezniki, ki živijo v novi kulturi, pogosto doživljajo težave pri prilagajanju novemu načinu življenja (Shaheen, 2004). Kulturni šok se nanaša na tesnobo, ki jo povzroča izguba znanih znakov in simbolov (Oberg, 1958). Vključuje občutke nemoči, razdražljivosti in strahu, da bi bili prevarani ali prezrti (Adler, 1977).

Poleg kulturnega šoka je pomembno upoštevati tudi kulturno presenečenje in kulturni stres (Bennett, 2002). **Kulturni šok** običajno vključuje pomembne kulturne razlike (npr. v vrednotah). **Kulturno presenečenje** se nanaša na manjše praktične razlike (npr. kako delujejo sanitarije), **kulturni stres** pa opisuje prizadevanja za obvladovanje manjših izzivov (npr. čakanje v vrsti). V kratkoročnih programih mobilnosti,

zlasti če potekajo v skupini, se udeleženci lahko srečujejo le s kulturnim presenečenjem ali stresom. Jezikovne spretnosti so ključni dejavnik pri blaženju teh izzivov. Raziskave so namreč pokazale negativno povezavo med jezikovno kompetenco in stopnjo strahu ali težav pri prilagajanju (Hansel, 2005).

**U-krivulja prilagajanja** (Lysgaard, 1955) opisuje čustveno pot, ki jo posamezniki lahko preživijo ob vstopu v novo kulturo: začetnemu navdušenju sledi kulturni šok, nato obdobje postopnega prilagajanja in na koncu prilagajanje ali integracija. Model **W-krivulje** razširja to idejo z vključitvijo stopnje ponovnega vstopa, pri čemer priznava, da se ob vrnitvi domov lahko pojavi tudi drugi obraten kulturni šok, saj se

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

Primerjava tradicionalnih modelov kulturne adaptacije (Jansone, 2015)

posamezniki po intenzivni izkušnji v tujini ponovno prilagajajo svoji domači kulturi.

Čeprav sta krivulja U in krivulja W še vedno uporabna pripomočka, pa naj-novejše raziskave poudarjajo, da je kulturna adaptacija redko linearen ali univerzalen proces. Udeleženci lahko sledijo različnim potem, odvisno od njihove pretekle medkulturne izkušnje, identitete, oblike mobilnosti in socialnega ozadja. To poudarja pomen priprave udeležencev ne le na izzive odhoda v tujino, ampak tudi na pogosto podcenjen proces vrnitve domov po mobilnosti.

Vendar je pomembno biti previden in se izogibati preveč poenostavljenim pristopom k kulturnemu šoku in prilagajanju (La Brack, 2010). Čeprav obstajajo opisi kulturnega šoka že v antični grški literaturi, pa je postal predmet sistematičnega raziskovanja šele v petdesetih letih dvajsetega stoletja.

Obstoječi modeli kulturne prilagoditve pogosto ne morejo natančno napovedati zaporedja, trajanja in celo pojava stopenj prilagoditve, ko udeleženci ne kažejo ene od klasičnih stopenj. Kot je razvidno iz primerjave tradicionalnih modelov kulturne adaptacije (Jansone, 2015), poznejši modeli (Pedersen, 1995; Otten, 2000) ne vsebujejo jasno označene stopnje krize, prav tako pa se razlikuje terminologija, ki se uporablja za opis stopenj adaptacije.

**Integrativna teorija komunikacije in medkulturne adaptacije** (Kim, 2001) linearne stopenjske modele nadomesti z dinamičnim procesom. Adaptacija je niz obdobjev stresa, adaptacije in rasti, ki jih oblikujejo dejavniki, kot so individualna odpornost, komunikacijska kompetenca, socialna podpora in okolje. Za svetovalce ta perspektiva poudarja pomen prilagodljive, individualizirane podpore (Kim, 2008).

## Vprašanja za razmislek

- Katere teoretične okvire bi po vašem mnenju lahko vključili v svetovalno delo?
- Razmislite o svojih medkulturnih izkušnjah. Na kateri stopnji modela razvoja medkulturne občutljivosti menite, da se trenutno nahajate, in kako lahko napredujete na naslednjo stopnjo?
- Pomislite na trenutek, ko ste doživeli kulturni šok ali kulturno prilagajanje. Katere strategije lahko delite s svojimi strankami, da jim pomagata obvladati podobne izkušnje?

## 2.2 Model svetovanja za mobilnost

Svetovanje je ključnega pomena med učno mobilnostjo, saj udeležencem nudi bistveno podporo pri spoznavanju novih okolij in izzivov. Svetovalci udeležencem pomagajo prilagoditi se novemu okolju, obvladovati stres in premagati morebitne težave. To vključuje nudenje podpore, pomoč pri razvoju strategij za soočanje s težavami in obvladovanju kulturnih razlik in drugih izzivov.

Model svetovanja za mobilnost opisuje celovit okvir medsebojno odvisnih stopenj pred, med in po mobilnosti v tujini. Ta okvir je namenjen svetovalcem, ki ga lahko uporabljajo pri različnih strankah. Model temelji na ključnih komponentah, ki zagotavljajo celosten pristop k podpori strankam pri njihovih izkušnjah z mednarodno mobilnostjo. Model svetovanja za mobilnost so razvili Euroguidance centri Belgije, Francije, Irske, Latvije in Romunije na osnovi praktičnih izkušenj kariernih svetovalcev in psihologov.

**Psihološki pristop** poudarja čustvene in psihološke vidike mobilnosti, vključno z obvladovanjem stresa, tesnobe in kulturnih razlik. Ta pristop vključuje tudi pripravo posameznikov na izzive in priložnosti mobilnosti, kot so delo s stereotipi in razvoj strategij za soočanje z njimi.

**Pedagoški model kompetenc** se osredotoča na učne rezultate in razvoj kompetenc, s čimer zagotavlja, da so udeleženci dobro opremljeni za soočanje z izzivi v novem okolju. To vključuje medkulturne

veščine, kot so prepoznavanje medkulturnih interakcij, zavedanje lastnih stereotipov in medkulturno svetovanje, ki pomaga udeležencem, da se prilagodijo in uspevajo v raznolikih kulturnih okoljih.

**Priprava na mobilnost** vključuje pripravo posameznikov na praktične in logistične vidike mobilnosti, vključno z administrativnimi zahtevami, finančnim načrtovanjem, namestitvijo in svetovanjem staršem. Ta komponenta zagotavlja, da so udeleženci pripravljeni na operativne izzive življenja in študija v tujini.

Pomembno je, da imajo svetovalci za mobilnost tudi lastno osebno izkušnjo mednarodne mobilnosti, ki lahko okrepi svetovanje. Ta osebna izkušnja lahko izboljša učinkovitost svetovanja.

Model je razdeljen na naslednje medsebojno odvisne stopnje, ki se med seboj dopolnjujejo in zagotavljajo neprekinjeno podporo skozi celotno izkušnjo mobilnosti:

- **Vzpostavitev svetovalnega odnosa:** vzpostavitev trdnega odnosa med svetovalcem in stranko.
- **Analiza individualnega razvojnega načrta:** ocenjevanje, prepoznavanje težav in individualni stereotipi.
- **Podpora posameznikom na načrtu mobilnosti:** razvoj strategij za zmanjšanje tesnobe in stresa ter zagotavljanje bistvenih informacij.
- **Zaključek priprave pred mobilnostjo:** pregled različnih časovnih stopenj mobilnosti.

- **Spremljanje med mobilnostjo:** Nudenje podpore med prilagajanjem, morebitnimi krizami, prehodi ali drugimi situacijami, povezanimi s kulturnimi interakcijami.
- **Ovrednotenje in uporaba pridobljenih izkušenj po vrnitvi iz mobilnosti:** razmislek o izkušnjah mobilnosti in njihova integracija v osebno in poklicno življenje.

## 2.2.1 Vzpostavitev svetovalnega odnosa

Začetna stopnja modela svetovanja za mobilnost se osredotoča na vzpostavitev trdnega svetovalnega odnosa med svetovalcem in stranko. To vključuje samooceno, oceno medkulturnih kompetenc in razmislek o etičnih standardih. Tako svetovalec kot

stranka opravita začetno (samo)oceno svojih medkulturnih kompetenc in odnosov. S sodelovanjem in odprtostjo spodbujata tudi interakcijo in gradita trden svetovalni odnos.

### Svetovalec za mobilnost

- **Samoocena:** Svetovalec oceni svoje znanje o medkulturni interakciji in osebna stališča do kulturnih interakcij, svoje reakcije in stereotipe pri soočanju z 'drugačnim'. Po potrebi se svetovalec udeleži usposabljanja ali strokovnega izpopolnjevanja, da izboljša svoje kompetence.
- **Etika:** Svetovalec razmisli o svojih etičnih standardih in preveri kakovost svetovalnih storitev na podlagi kazalnikov kakovosti.
- **Napotitev:** V skladu z etičnimi smernicami IAEVG je etična odgovornost, da stranko napotimo k drugemu strokovnjaku, če kompetence svetovalca ne ustrezajo potrebam stranke. Zato je začetna (samo)ocena ter ugotavljanje in odpravljanje pomanjkljivosti v znanju ali kakovosti pred začetkom dela s stranko bistvenega pomena.

### Stranka

- **Samoocena:** Stranka oceni svoj osebni odnos do kulturnih interakcij, opazuje osebne reakcije in stereotipe pri soočanju z 'drugačnim'. To oceno lahko opravi samostojno ali s pomočjo svetovalca.
- **Vključenost:** Stranka se osredotoči na vključenost, odprtost in pripravljenost na sodelovanje.

## 2.2.2 Analiza individualnega razvojnega načrta

Druga stopnja modela svetovanja za mobilnost se osredotoča na celovito analizo individualnega razvojnega načrta, ki vključuje določanje osebnih in kariernih ciljev, analizo potreb in kulturno pripravljenost. Za svetovalca to pomeni oceno, prepoznavanje težav in delo z osebnimi stereotipi, pri čemer črpa iz osebnih izkušenj, usposabljanja, ocene primerov in analize, kar vključuje simuliranje medkulturnih situacij, skupinsko delo z drugimi strokovnjaki ali usposabljanje.

Če ima svetovalec osebne izkušnje mobilnosti, le-te služijo kot podlaga za podporo strankam pri razumevanju etno-

centrizma ali etnorelativizma in pri razvoju individualnih strategij za reševanje medkulturnih težav. Svetovalec načrtuje, analizira, ocenjuje in identificira svoj osebni razvoj kot specialist za mobilnost.

Na tej stopnji stranka razmišlja o prejšnjih medkulturnih stikih, kontekstualizira izkušnje in identificira svoje reakcije v situacijah kulturne interakcije. Poleg tega mora stranka identificirati svoje osebne in karijerne cilje, posebnosti in pričakovanja izkušnje mobilnosti. Ta stopnja vključuje tudi analizo interesov, prednosti in področij razvoja stranke.

### Svetovalec za mobilnost

- **Strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje:** Izkoristite možnosti za usposabljanje, strokovno izpopolnjevanje, dostop do znanstvene literature in spletnih virov. Razmislite o osebnih izkušnjah mobilnosti in vključite vsakodnevne medkulturne izkušnje v svetovanje, s čimer prispevate k razvoju individualne strategije medkulturnega soočanja.
- **Medkulturna svetovalna praksa:** Sodelujte v skupinskem delu z drugimi strokovnjaki, da simulirate medkulturne svetovalne scenarije, sodelujete pri usposabljanju in vodeni praksi ter delite pozitivne izkušnje s strokovnimi kolegi.
- **Ocena in analiza:** Ocenite in analizirajte temeljne vzroke napak, da izboljšate prihodnjo svetovalno prakso. Pomagajte stranki pri opredelitvi njenih osebnih in kariernih ciljev, posebnih potreb in pričakovanj od izkušnje mobilnosti. Analizirajte interese, prednosti in področja za razvoj stranke.
- **Vključevanje staršev:** Ocenite raven podpore staršev, obravnavajte morebitne skrbi ali strahove staršev in jim svetujte, kako lahko najbolje podprejo svojega otroka med izkušnjo mobilnosti.

## Stranka

- **Določanje ciljev in analiza potreb:** Opredelite osebne in karierne cilje, posebne potrebe in pričakovanja od izkušnje mobilnosti. Razmislite o interesih, prednostih in področjih za razvoj.
- **Praktična in medkulturna priprava:** Organizirajte praktične vidike vsakdanjega življenja, povezane z mobilnostjo, kot sta prevoz in namestitvev. Razmislite o posledicah prejšnjih medkulturnih stikov, vključno z jezikom, neverbalno komunikacijo in vključevanjem v različne skupine. Kontekstualizirajte prejšnje osebne izkušnje, povezane z medkulturnimi interakcijami, identificirajte stereotipne predstave in sodbe ter individualne reakcije v medkulturnih situacijah.
- **Vključevanje staršev:** Sodelujte s starši in poskušajte razumeti njihovo raven podpore, obravnavajte morebitne pomisleke in razpravljajte o tem, kako lahko najbolje podprejo izkušnjo mobilnosti.

## 2.2.3 Podpora posameznikovem načrtu mobilnosti

Na tretji stopnji modela svetovanja za mobilnost svetovalc pomaga stranki pri izbiri ustreznega programa mobilnosti na podlagi strankinih individualnih potreb in ciljev, razvija strategije za zmanjšanje tesnobe in stresa, vzpostavlja komunikacijski sistem za spremljanje in nujne primere, zagotavlja bistvene informacije in olajšuje mobilnost, hkrati pa nadaljuje z analizo osebnih stereotipov, povezanih z medkulturnimi izkušnjami.

Stranka sodeluje s svetovalcem pri zbiranju bistvenih informacij in razvoju individualne strategije za premagovanje medkulturnih težav. Svetovalc zagotovi informacije o programih mobilnosti in oceni njihovo usklajenost z osebnimi in kariernimi cilji stranke, da olajša informirano odločitev. Tako svetovalc kot stranka se morata zavedati svoje osebne subjektivnosti v zvezi z medkulturnimi izkušnjami.

### Svetovalc za mobilnost

- **Izbira in usklajevanje programov:** Zagotovite informacije strankam, da izberejo ustrezen program na podlagi ciljev, trajanja, države, možnosti financiranja in individualnih potreb. Zagotovite informacije o programih mobilnosti in ocenite njihovo skladnost z osebnimi in kariernimi cilji stranke, da lažje sprejme informirano odločitev. Pripravite analizo virov, da zagotovite potrebne informacije za strankin program mobilnosti.

- **Podpora in razvoj strategije:** Pomoč stranki pri analizi virov in finančnem proračunu, možnosti za štipendije in nasveti. Razvoj strategije za zmanjšanje tesnobe in stresa, izkoristiti prednosti kulture in individualnega medkulturnega spoprijemanja. Prilagoditev podpore individualnim potrebam in željam stranke. Sodelovanje s stranko pri zbiranju bistvenih informacij in razvoju individualne strategije za premagovanje medkulturnih težav. Vključite tudi vidike trajnosti (okolju prijazne možnosti potovanja), da spodbudite odgovorno mobilnost.
- **Komunikacija in informacije:** Vzpostavite komunikacijski sistem za spremljanje in nujne primere. Zagotovite bistvene informacije za zmanjšanje tesnobe in stresa med mobilnostjo (kontakti v nujnih primerih, naslovi, prevoz, namestitve, prehrana, drugi nasveti glede praktičnih vidikov vsakdanjega življenja). Poudarite prednosti kulturnega stika, ki lahko igra spodbujevalno vlogo (umetnost, glasba, kulinarika, narava, šport, itd.).
- **Analiza stereotipov:** Nadaljujte z analizo in razmišljanjem o osebnih stereotipih glede mobilnosti in medkulturnih izkušenj. Poskrbite, da se tako svetovalec kot stranka zavedata svoje osebne subjektivnosti v povezavi z medkulturnimi izkušnjami.
- **Svetovanje staršem:** Odgovorite na pogosta vprašanja staršev in ponudite nasvete, kako lahko najbolje podprejo svojega otroka med mobilnostjo.

## Stranka

- **Izbira in usklajevanje programa:** Sodelujte s svetovalcem, da izberete ustrezen program mobilnosti na podlagi osebnih in kariernih ciljev, trajanja, države, možnosti financiranja in individualnih potreb. Izvedite analizo virov, da zagotovite potrebne informacije za program mobilnosti.
- **Razvoj strategije in informiranje:** Razvijte individualno medkulturno strategijo soočanja in spremljajte bistvene informacije, da zmanjšate tesnobo in stres med mobilnostjo (kontakti v sili, naslovi, prevoz, namestitve, prehrana in drugi nasveti glede praktičnih vidikov vsakdanjega življenja). Zberite informacije o osebno pomembnih točkah kulturnega stika, ki lahko olajšajo prilagajanje (umetnost, glasba, kulinarika, narava, šport, itd.). Vključite finančno načrtovanje (proračun, možnosti za štipendije, finančni nasveti) in vidike trajnosti (okolju prijazne možnosti potovanja), da spodbudite odgovorno mobilnost.
- **Analiza stereotipov:** Razmislite o osebnih stereotipih glede mobilnosti in medkulturnih izkušenj. Zavedajte se osebne subjektivnosti medkulturnih izkušenj.
- **Sodelovanje s starši:** Sodelujte s starši, odgovorite na njihova vprašanja in premislite, kako lahko najbolje podprejo izkušnjo mobilnosti.

## 2.2.4 Zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo

Četrta stopnja modela svetovanja za mobilnost je enaka za svetovalca in stranko, osredotoča pa se na oblikovanje celovitega načrta mobilnosti. Načrt vključuje administrativno pripravo, praktično organizacijo, finančno načrtovanje in mo-

žnosti financiranja, pregled različnih časovnih stopenj mobilnosti, upoštevanje sposobnosti soočanja in kulturno pripravo. To nalogo lahko stranka opravi sama ali v sodelovanju s svetovalcem.

### Svetovalec za mobilnost

- **Administrativna priprava:** Preverite, da ima stranka vse potrebne dokumente (potni list, vizum, zdravstvene in zavarovalne predpise) in razume administrativne zahteve.
- **Praktična organizacija:** Pomoč stranki pri iskanju primerne namestitve. Zagotovite potrebne informacije za zmanjšanje tesnobe in stresa med mobilnostjo (kontakti v sili, naslovi, prevoz, prehrana, drugi nasveti v povezavi s praktičnimi vidiki vsakdanjega življenja).
- **Finančno načrtovanje in možnosti financiranja:** Pregled možnosti financiranja in razjasnitev, da ima stranka jasno razumevanje razpoložljivih finančnih virov. Pomoč pri načrtovanju, možnosti za štipendije in nasveti.
- **Sposobnosti soočanja in kulturna priprava:** Predstavite in razpravljajte o sposobnostih soočanja, da pomagate stranki pri obvladovanju izzivov med mobilnostjo. Zagotovite vire in podporo za kulturno pripravo, vključno z učenjem jezika, kulturnimi posebnostmi in lokalnimi običaji. Pomagajte stranki pri pregledu različnih časovnih stopenj mobilnosti.

### Stranka

- **Administrativna priprava:** Zberite vse potrebne dokumente (potni list, vizum, zdravstvena kartica, zavarovanje) in se seznanite z administrativnimi zahtevami.
- **Praktična organizacija:** Poiščite primerno namestitev. Spremljajte pomembne informacije, da zmanjšate tesnobo in stres med mobilnostjo (kontakti v sili, naslovi, prevoz, prehrana in drugi nasveti v povezavi s praktičnimi vidiki vsakdanjega življenja).

- **Finančno načrtovanje in možnosti financiranja:** Pregled možnosti financiranja in zagotovitev jasnega razumevanja razpoložljivih finančnih virov. Finančno načrtovanje, proračun, možnosti za štipendije in finančni nasveti.
- **Sposobnosti soočanja in kulturna priprava:** Spoznajte sposobnosti soočanja, da boste lahko obvladovali izzive med mobilnostjo. Raziskujte kulturno pripravo, vključno z učenjem jezika, razumevanjem kulturnih norm in lokalnih običajev. Preglejte različne časovne stopnje mobilnosti.

## 2.2.5 Spremljanje med mobilnostjo

Spremljanje se nanaša predvsem na medkulturno izkušnjo in njene psihološke vidike. Stranka mora najti novo stališče do 'drugih', razviti občutek pripadnosti, ponovno ovrednotiti zaznavo in stereotipe o 'drugih' ter s pomočjo svetovalca ali mentorja po potrebi razviti strategije za soočanje z medkulturnimi težavami.

Svetovalec nudi podporo med prilagajanjem, krizami, prehodi ali drugimi situacijami, povezanimi s kulturnimi interakcijami, in pomaga stranki razviti občutek pripadnosti novemu okolju. Poleg tega svetovalec ponovno oceni svoje znanje in spretnosti. Ta stopnja vključuje tudi mreženje in gradnjo skupnosti, vzdrževanje učinkovitih komunikacijskih kanalov in pripravo na vrnitev proti koncu mobilnosti.

### Svetovalec za mobilnost

- **Podpora in spremljanje** udeležencev med prilagajanjem, krizami, prehodi ali drugimi situacijami v medkulturnem kontekstu. Pomagajte stranki, da razvije občutek pripadnosti novemu okolju z mreženjem in gradnjo skupnosti, svetovanje in podpora.
- **Ohranjanje komunikacije:** Vzpostavite in vzdržujte učinkovite komunikacijske kanale celotno obdobje mobilnosti.
- **Priprava na vrnitev in samoocenjevanje:** Pomagajte stranki pri pripravi na vrnitev ob koncu mobilnosti. Ponovno ocenite lastno znanje in spretnosti za učinkovito svetovanje za mobilnost.

## Stranka

- **Medkulturna poglobitev in pripadnost:** Postavite se v situacijo medkulturne poglobitve in poiščite svojo 'novo' pozicijo v odnosu do 'drugega'. Sodelujte v skupinskih dejavnostih in se vključite v mreženje in dejavnosti za gradnjo skupnosti, da razvijete občutek pripadnosti. Izkoristite nasvete, podporo in napotke, ki jih ponuja svetovalac, da okrepite občutek pripadnosti.
- **Preoblikovanje stereotipov in strategij soočanja:** Preoblikujte predstave in stereotipe o 'drugem' in razvijte individualno medkulturno strategijo soočanja. Ohranjajte učinkovito komunikacijo s svetovalcem ali mentorjem.
- **Priprava na vrnitev:** Pripravite se na vrnitev proti koncu mobilnosti. Po potrebi se obrnite na svetovalca ali mentorja za pomoč ali nasvet med prilagajanjem, krizami, prehodi ali drugimi situacijami v medkulturnem kontekstu.

## 2.2.6 Ovrednotenje in uporaba pridobljenih izkušenj po vrnitvi

Na zadnji stopnji svetovalac in stranka skupaj ocenita izkušnje, pridobljene med mobilnostjo. Svetovalac skupaj s stranko razmišlja o procesu mobilnosti, zagotavlja nadaljnjo podporo in pomaga pri ponovni vključitvi.

Stranka razmišlja o svojih izkušnjah z mobilnostjo, ovrednoti pridobljeno znanje in svoje znanje deli z drugimi. Medkulturne izkušnje vključi v svoje osebno in poklicno življenje, si prizadeva za potrditev in priznanje svojih kompetenc ter se vključi v mreže, da ostane v stiku z mednarodnimi skupnostmi.

## Svetovalac za mobilnost

- **Podpora pri nadaljnjem spremljanju in ponovni integraciji:** Zagotovite podporo pri nadaljnjem spremljanju po mobilnosti, vključno z viri in pomočjo pri iskanju zaposlitve, mreženju in pomenu izkušenj mobilnosti pri prijavi na delovna mesta in zaposlitvenih razgovorih. Pomagajte strankam identificirati pridobljene ključne kompetence in podprite njihovo ponovno integracijo v domače okolje. Stranke povežite z mrežami, združenji bivših študentov in drugimi priložnostmi, da ostanejo v stiku z mednarodno skupnostjo.

- **Razširjanje in potrjevanje:** Razširjajte izkušnje in ovrednotite pridobljeno znanje, da povečate ozaveščenost o prednostih mobilnosti. Delite dobre prakse in objavljajte raziskave ali članke v strokovnih revijah. Strankam pomagajte pri potrjevanju in priznavanju znanja in kompetenc, pridobljenih med mobilnostjo.
- **Razmislek in nenehno izboljševanje:** Razmislite, kritično analizirajte in dajte povratne informacije za izboljšave.

## Stranka

- **Razmislek in vrednotenje:** Analizirajte izkušnjo mobilnosti in ovrednotite pridobljeno znanje v osebni kontekstu, nadaljnjem študiju ali delu. Opredelite ključne kompetence, pridobljene med mobilnostjo. Razvijte strategije za soočanje in vključite medkulturno izkušnjo v osebno življenje in domače okolje.
- **Delitev izkušenj in ponovna integracija:** Delite izkušnjo mobilnosti z drugimi, poudarite prednosti in učne izide. Izkoristite izkušnjo mobilnosti pri prijavi na delovna mesta in zaposlitvenih razgovorih. Pridružite se mednarodnim mrežam, združenjem bivših študentov in drugim priložnostim za povezovanje.
- **Potrditev in priznanje:** Poskrbite za potrditev in priznanje znanja in kompetenc, pridobljenih med mobilnostjo.

## Vprašanja za razmislek

- Kako lahko zagotovite, da vaše svetovanje ostane osredotočeno na stranke in upošteva edinstvene potrebe in želje vsakega posameznika med mobilnostjo?
- Kako pomagata strankam, da se prilagodijo novemu kulturnemu in poklicnemu okolju med mobilnostjo?
- Kako lahko zagotovite podporo strankam med mobilnostjo, od priprave do ponovne vključitve, in kako lahko to podporo izboljšate na podlagi povratnih informacij in spreminjajočih se potreb?

## 2.3 Kakovost pri svetovanju za mobilnost

Kakovost pri svetovanju za mobilnost je ključna, da udeleženci na mednarodnih izmenjavah pridobijo pomembne izkušnje. Ne glede na to, ali gre za izobraževalni, karierni ali osebni razvoj, mobilnost lahko znatno izboljša posameznikove spretnosti, znanje in kulturno razumevanje.

### Evropska listina kakovosti za mobilnost

se osredotoča na kvalitativne vidike mobilnosti in je referenčni dokument za študijske izmenjave, ki upošteva nacionalne razmere in pristojnosti držav članic. Listina je namenjena organizacijam, ki so odgovorne za študij v tujini in nudijo svetovanje za mobilnost. Listina opredeljuje 10 prostovoljnih načel, ki so prilagodljiva glede na potrebe in posebnosti posamezne mobilnosti. Kljub temu, da so navodila namenjena predvsem mobilnosti za izobraževanje, pa jih lahko uporabimo tudi pri ostalih vrstah mobilnosti.

- Nasveti in informacije: na vseh ravneh zagotoviti enak dostop do zanesljivih virov informacij, nasvetov in pogojev udeležbe na mobilnosti.
- Pred začetkom mobilnosti je treba pripraviti načrt učenja, upoštevati jezikovno pripravo, predstaviti cilje in predvidene rezultate učenja ter način doseganja rezultatov.
- Individualizacija: Mobilnost zaradi izobraževanja in usposabljanja bi morala kar najbolj ustrezati osebni učni poti, usposobljenosti in motivaciji udeležencev ter le-te razvijati ali dopolnjevati.
- Predhodna splošna priprava udeležencev je priporočljiva in bi morala ustrezati njihovim individualnim potrebam.

- Jezikovno znanje je pomembno za uspešno učenje, medkulturno sporazumevanje in boljše razumevanje kulture države gostiteljice.
- Logistična podpora: informacije in pomoč glede potovanja, zavarovanja, prijave bivališča in dovoljenja za delo, socialnega varstva itd.
- Mentorstvo: namenjeno svetovanju udeležencem in kot pomoč pri njihovem uspešnem vključevanju v okolje gostiteljice, vloga stalne kontaktne točke pri zagotavljanju pomoči.
- Priznavanje: Če je študijsko obdobje v tujini ali napotitev v tujino sestavni del formalnega študija ali usposabljanja, bi moralo biti to navedeno v načrtu učenja, udeležencem pa bi morala biti zagotovljena pomoč, ki bo olajšala pridobivanje priznavanja.
- Ponovna vključitev in vrednotenje: Udeležencem bi bilo treba ob vrnitvi v matično državo, zlasti po daljši odsotnosti, svetovati, kako uporabiti v tujini pridobljeno usposobljenost in znanje.
- Obveznosti in dolžnosti.

**Priročnik o kakovosti pri mobilnosti v izobraževanju** z napotki glede organizacije projektov učne mobilnosti mladih je okvir kakovosti za učno mobilnost. Predstavlja 22 načel mobilnosti, ki so reflektivni pripomoček za zagotavljanje kakovostne mobilnosti, in 119 kazalnikov kakovosti pri doseganju učnih rezultatov projekta. Priročnik je bil **posodobljen po pandemiji** koronavirusa z novimi temami, kot so virtualna mobilnost, okoljska trajnost in duševno zdravje (2024).

Izkušnja mobilnosti je zelo osebni proces, ki krepi prečne spretnosti, kot so samozavest, prilagodljivost, obvladovanje stresa in odprtost. Svetovalci morajo razumeti osnovne mehanizme, da lahko izvedejo oceno in kakovosten pristop pri svetovanju za mobilnost. Prednosti svetovanja za mobilnost se namreč lahko pokažejo šele pozneje, zlasti pri individualni mobilnosti.

Da bi v svetovanje za mobilnost vključili kakovost, je treba mobilnost spodbujati kot del programov usposabljanja; to lahko vključuje tudi opazovanje osebnega razvoja (samostojnost, prilagodljivost, jezikovne spretnosti).

Ocena projekta mobilnosti s strani svetovalca vključuje oceno motivacije svetovalca, oceno podpore družine udeležencev, upoštevanje improvizacije, neodvisnosti, zrelosti in sposobnosti premagovanja stereotipov, kot tudi oceno izvedljivosti projekta, vključno s stroški, praktičnimi in administrativnimi podrobnostmi ter časovnimi okviri.

Poleg tega vključuje opredelitev tveganj, povezanih z vsako mobilnostjo, in glavnih prednosti. Svetovanje za mobilnost obsega administrativne, psihološke in družbene vidike, pa tudi veščine mreženja, poznavanje strokovnih pripomočkov, spremljanje in usposabljanje.

### 2.3.1 Integracija teorije in prakse

Integracija teorije in prakse omogoča kakovostno svetovanje za mobilnost. Svetovalec se lahko sklicuje na teorijo, le-to poveže s prakso ter vključi samorefleksijo in samoanalizo.

To lahko oceni z naslednjimi smernicami:

- Pridobljeno znanje strokovnjaka je potrjeno z uradnimi potrdili.

- Povezava med teorijo in prakso svetovanja za mobilnost: sposobnost uporabe pridobljenega znanja v praksi in povezovanje.
- Sposobnost samorefleksije: reflektivna analiza različnih stopenj 'procesa' se lahko nadaljuje ali po potrebi prilagodi.
- Znanje teorij, ki vplivajo na izbire posameznika.

### 2.3.2 Psihološki vidiki

Svetovanje na področju mobilnosti zahteva globoko razumevanje psiholoških dejavnikov, ki so neločljivo povezani z odnosi med posamezniki in skupinami.

To razumevanje je bistveno za zagotavljanje učinkovite in prilagojene podpore strankam pri izkušnjah mobilnosti. Svetovalec mora imeti vrsto veščin, med drugim poznavanje tehnik svetovalnega razgovora, motivacije, psiholoških pripomočkov in razumevanjem procesov izbire.

- Dobro poznavanje tehnik svetovalnega razgovora (sposobnost poslušanja, analiza zahtev, preoblikovanje, empatija in nepristranskost) se osvežuje.
- Dobro poznavanje motivacijskih tehnik (spretnosti za motiviranje, delo na osebnih predstavah in razumevanje skupinskih pojavov) se osvežuje.
- Poznavanje psiholoških pripomočkov (poznavanje pripomočkov za poudarjanje interesov, ocenjevanje motivacije in vzpostavljanje jasnega stališča), dokazano z uporabo standardov.
- Poznavanje mehanizmov, ki vplivajo na izbiro posameznika (razumevanje korakov in psiholoških stopenj, vključenih v sprejemanje odločitev med izkušnjami mobilnosti).
- Sposobnost opisa lastne predstavitve in jasno izražanje vrednot.
- Sposobnost razlage vedenjskih razlik.

Svetovanje za mobilnost se izvaja tako individualno kot v skupini. Med individualnimi razgovori svetovalci pozorno

opravijo poglobljeno analizo zahtev stranke. Preoblikovanje in poznavanje **tehnik svetovalnega razgovora** zagotavlja jasno razumevanje potreb stranke.

V skupinskih dejavnostih svetovalci raziskujejo predstave strank v povezavi z medkulturnimi izmenjavami. Znanje o skupinskih pojavih in **motivacijskih tehnikah** omogoča svobodno izražanje mnenj in olajšuje izmenjavo.

Psihološki pripomočki so bistveni pri svetovanju za mobilnost, saj svetovalcem pomagajo poudariti interese, sposobnosti, prožnost in prilagodljivost stranke. Omogočajo tudi oceno motivacije stranke, da se zaveže k izkušnji mobilnosti.

Svetovanje za mobilnost zahteva globoko razumevanje procesov izbire. Svetovalec pozna korake, ki so potrebni za izbiro, in psihološke stopnje, ki jih stranke preživljajo med izkušnjo mobilnosti. To znanje svetovalcem omogoča, da nudijo podporo od začetne odločitve za sodelovanje v izkušnji mobilnosti do ponovne integracije.



### 2.3.3 Družbeni vidiki

Pri svetovanju za mobilnost je treba upoštevati družbene dejavnike, povezane z družbeno reprezentacijo ljudi, njihovim generacijskim kontekstom in njihovim družbenim položajem. Ti dejavniki so ključni za zagotavljanje prilagojene in učinkovite podpore strankam pri njihovih izkušnjah mobilnosti.

- Poznavanje družbenih skupnosti.
- Sposobnost umestitve posameznika v njegovo kulturo z upoštevanjem razvojnih stopenj.
- Sposobnost upoštevanja družbenih in kulturnih stereotipov.
- Sposobnost razvijanja ustreznih vedenjskih vzorcev v poklicnih situacijah in ostalih okoliščinah.

Razumevanje družbenih in kulturnih kontekstov posameznikov je bistveno za učinkovito svetovanje za mobilnost. Svetovalci znajo razlikovati med ciljnimi skupinami in priznati vpliv konteksta

### 2.3.4 Informacije

Svetovanje za mobilnost temelji na zanesljivih in ažurnih informacijah prek ustreznih komunikacijskih kanalov s poudarkom na izobraževanju, ki uporabnikom omogoča enostaven dostop do informacij.

Tako zagotovimo, da stranke prejmejo točne in pravočasne informacije, ki jim pomagajo pri izkušnjah mobilnosti.

posameznika na njegove izkušnje mobilnosti.

Ta pristop zagotavlja okolje brez stereotipov, usklajeno z generacijskim kontekstom in kulturami udeležencev mobilnosti. Svetovalci morajo poznati preference in izzive mladih ter slediti trenutnim trendom in razvoju izkušenj z mobilnostjo, da zagotovijo pravočasno in ustrezno svetovanje.

Ključnega pomena je prilagajanje smernic, da odražajo raznolikost ciljnih skupin. To vključuje spodbujanje nevtralnega pristopa, ki spoštuje razlike in zagotavlja vključenost. Prilagajanje komunikacijskih kanalov preferencam različnih ciljnih skupin lahko prav tako poveča njihovo vključenost. Pomembna je sposobnost prilagajanja posameznikove edinstvene situacije njegovemu družbenemu in kulturnemu kontekstu. To vključuje zavedanje o družbenih predstavah različnih okolij in spodbujanje oblikovanja individualnega položaja.

- Sposobnost uporabe informacijskih in svetovalnih orodij.
- Sposobnost uporabe informacijske in komunikacijske tehnologije za oblikovanje, ustvarjanje, posodabljanje in razširjanje informacij.
- Sposobnost povzemanja in prilagajanja informacijskih orodij za določeno ciljno skupino (jezik, medij, slog).



- Sposobnost oblikovanja informacij, prilagojenih različnim strankam.
- Pridobivanje osebnih izkušenj mobilnosti krepi strokovno znanje na tem področju.
- Dobro jezikovno znanje omogoča dostop do strokovnih informacij in mreženje.

Dobro poznavanje informacijske in komunikacijske tehnologije je bistveno za učinkovito ustvarjanje, posodabljanje in izmenjavo informacij, kar vključuje uporabo ustrezne programske in strojne opreme.

Svetovalci morajo zagotavljati zanesljive, relevantne in ažurne informacije. Vseživljenjsko učenje vključuje udeležbo na delavnicah, spletnih seminarjih in usposabljanjih s področja vseživljenjske karijerne orientacije. Osebna izkušnja mobilnosti prav tako zagotavlja neposredno znanje in vpogled.

Informiranje olajša stranki dostop do ustreznih informacij, kar vključuje uporabo jasnega in jedrnatega jezika, izogibanje žargonu in jasno predstavitev informacij, prilagojenih različnim strankam.

## Vprašanja za razmislek

- S katerimi ukrepi lahko zagotovite kakovost in učinkovitost svetovanja za mobilnost?
- Kako lahko nadaljujete z razvojem svojih strokovnih veščin in znanj, da boste ostali v koraku z dobrimi praksami na področju svetovanja za mobilnost?
- Kako lahko vključite povratne informacije strank in ostalih svetovalcev, da izboljšate svetovanje za mobilnost?

# 3 Usposabljanja in viri za svetovalce



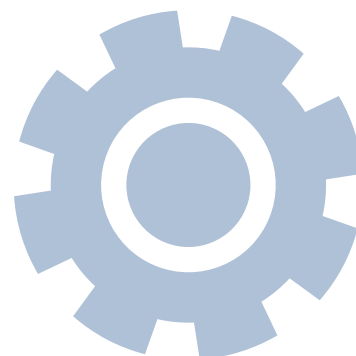
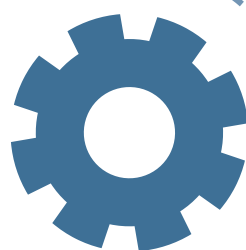
## 3.1 Usposabljanja

Mreža Euroguidance podpira mobilnost svetovalcev z različnimi pobudami, vključno s strokovnimi izmenjavami, (spletnimi) seminarji, študijskimi obiski, e-učenjem in konferencami.

**Academia mobilnosti kariernih svetovalcev** krepijo mreženje in sodelovanje na področju vseživljenjske karierne orientacije ter spodbujajo izmenjavo dobrih praks in metod v Evropi.

**Cross Border Seminar** s tematskimi delavnicami o aktualnih temah vseživljenjske karierne orientacije v Evropi kariernim svetovalcem iz Avstrije, Nemčije, Češke, Hrvaške, Madžarske, Latvije, Poljske, Portugalske, Srbije, Slovaške in Slovenije omogoča krepitev kompetenc.

Euroguidance centri Francije, Latvije, Hrvaške, Nemčije in Slovenije so pripravili **eEuropass eučenje v angleščini za karierne svetovalce** v izobraževanju in zaposlovanju, ki želijo okrepiti izboljšati poznavanje in različne načine uporabe Europassa kot orodja za svetovanje. **Europass e-učenje za karierne svetovalce** smo pripravili tudi v slovenščini, nudi pa osnovno znanje o Europass portalu in orodjih za karierne svetovalce in šolske svetovalne delavce. E-učenje je dostopno na spletni moodle platformi. Vsebuje naslednje sklope: Uvod v Europass; Europass platforma: profil, življenjepis in spremno pismo; Europass platforma: ostale funkcionalnosti; Europass v vseživljenjski karierni orientaciji. Mreža Euroguidance ponuja še nekatere druge možnosti e-učenja, in sicer **Mobility Guidance and Counselling** in **Nordic Baltic Course on Mobility Guidance**.



## 3.2 Viri

Svetovalci imajo na voljo več pripomočkov in virov, ki jih lahko uporabijo za podporo strankam, ki jih zanima mobilnost v okviru izobraževanja ali dela. Euroguidance spletna stran vključuje mesečne novice, dogodke, poglobljene članke in **dobre prakse**. Primeri dobrih praks vseživljenjske karijerne orientacije v Evropi predstavljajo metode, tehnike, modele, procese ali učinkovito svetovanje različnim ciljnim skupinam. **Kratki opisi sistemov vseživljenjske karijerne orientacije** nudijo vpogled v organiziranost vseživljenjske karijerne orientacije v državah članicah. **'Study in...'** podatki o posameznih državah zajemajo informacije o različnih vidikih študija in nasvete o življenju v državah. Svetovalci imate na voljo tudi **mesečni novičnik** z najnovejšimi informacijami o karierni orientaciji ali spremljate Euroguidance na družbenih omrežjih Facebook in LinkedIn.

**Europass** je celovita spletna platforma, ki posameznikom pomaga učinkovito predstaviti spretnosti, kvalifikacije in izkušnje, da izboljšajo svoje karijerne priložnosti in hkrati krepimo mobilnost v Evropi. Uporabniku prijazno orodje za dokumentiranje dosežkov in njihovo predstavitev v standardizirani obliki, ki je prepoznana pri delodajalcih, izobraževalnih ustanovah in drugih organizacijah. Europass lahko uporabljamo za različne namene, med drugim za oblikovanje profesionalnih življenjepisov in spremnih pisem, iskanje izobraževalnih priložnosti, načrtovanje karijerne poti, pa tudi za prijavo na delovna mesta ali študijske programe. Na Europass spletno platformo lahko uporabniki dostopajo kot registrirani uporabniki ali gostje. Za karijerne svetovalce je Europass pomemben vir, saj nudi zanesljive informacije o kvalifikacijah,

priznavanju znanj in spretnosti ter mobilnosti v Evropi. Karierni svetovalci lahko z Europass platformo iskalcem zaposlitve, študentom ali ostalim, ki želijo nadgraditi svoje znanje in spretnosti, pomagajo pri vodenju karijerne poti, še posebej ob prehodih.

**Evropsko ogrodje kvalifikacij** (EOK) je 8-stopenjski okvir oblikovan na osnovi učnih dosežkov, ki zajema vse kvalifikacije ter omogoča razumevanje in primerjavo različnih nacionalnih ogrodij kvalifikacij. Prispeva k boljši preglednosti, primerljivosti in prenosljivosti kvalifikacij posameznikov ter omogoča primerjavo kvalifikacij iz različnih držav in ustanov. EOK zajema vse vrste in vse ravni kvalifikacij, razvrstitev po učnih izidih pa pojasnjuje, kaj oseba zna, razume in je sposobna narediti. Raven se povečuje s stopnjo usposobljenosti: 1 je najnižja, 8 pa najvišja raven. EOK je poleg tega tesno povezan z nacionalnimi ogrodji kvalifikacij in omogoča celovit pregled nad vsemi vrstami in ravnmi kvalifikacij v Evropi, ki so vse bolj dostopne tudi prek podatkovnih baz. Orodje pripomore k mednarodni mobilnosti študentov in zaposlenih ter prispeva k vseživljenjskemu učenju v Evropi.

**Slovensko ogrodje kvalifikacij** (SOK) predstavlja enotni sistem kvalifikacij v Sloveniji za razvrščanje kvalifikacij na 10 ravni glede na učne izide. SOK je namenjen vsem, ki se želijo seznaniti z raznoliko izbiro izobrazb in kvalifikacij v Sloveniji, kakor tudi preveriti medsebojno primerljivost različnih kvalifikacij. Preko SOK je prav tako mogoče preveriti, katero raven v evropskem ogrodju kvalifikacij oz. evropskem ogrodju



visoko šolskih kvalifikacij dosega posamezna izobrazba ali kvalifikacija.

### **Evropski sistem prenosljivih kreditnih točk za poklicno izobraževanje in usposabljanje** (ECVET)

je tehnični okvir za prenos, priznavanje in zbiranje učnih izidov posameznikov z namenom pridobitve kvalifikacije. ECVET je namenjen podpori mobilnosti evropskih državljanov, olajšanju vseživljenjskega učenja (doseženega v formalnih, neformalnih in priložnostnih okoljih) in zagotavljanju večje preglednosti v zvezi z individualnimi učnimi izkušnjami, s čimer postane selitev med različnimi državami in različnimi učnimi okolji privlačnejša.

### **Evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev** (ESCO)

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

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

**EURES shema zaposlitvene mobilnosti** pomaga državljanom Evropski uniji pri iskanju dela v drugi državi članici Evropski uniji, na Norveškem ali Islandiji, delodajalcem pa pomaga pri iskanju motiviranih in usposobljenih sodelavcev. Namen

projekta je tudi podpora trajnostnemu zaposlovanju in mobilnosti v Evropski uniji s kakovostnim zaposlovanjem z zanesljivimi delovnimi pogoji. V okviru sheme zaposlitvene mobilnosti lahko ob izpolnitvi pogojev iskalci zaposlitve ali delodajalci zaprosijo tudi za finančno podporo. Kandidati lahko z namenom povečanja možnosti zaposlitve v tujini oddajo vlogo za povrnitev stroškov za: jezikovni tečaj, priznavanje izobrazbe, potne stroški za zaposlitveni razgovor, stroške selitve ob zaposlitvi in stroške selitve družinskih članov, dodatno pomoč za posebne okoliščine kandidata. Delodajalcem pa omogoča finančno podporo pri integraciji kandidatov iz držav članic Evropske unije, Islandije ali Norveške v novo delovno okolje.

**Info točka za tujce** je dodatna aktivnost Zavoda RS za zaposlovanje v sklopu izvajanja politike zaposlovanja in dela tujcev. Namenjena je tujim delavcem, ki iščejo zaposlitev ali so zaposleni v Sloveniji, delodajalcem, ki nameravajo zaposliti ali že zaposlujejo tuje delavce ter vsem drugim, ki potrebujejo informacije, svetovanje in administrativno pomoč pri urejanju dokumentacije glede vstopa in bivanja v Sloveniji, zaposlovanja in dela, možnosti izobraževanja in usposabljanja, novosti s področja nacionalne zakonodaje pri zaposlovanju tujcev ter pravic pri delu, socialnem in zdravstvenem varstvu v Sloveniji.

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



**ENIC-NARIC center** je v skladu z Lizbonsko konvencijo ustanovljen nacionalni informacijski center za priznavanje kvalifikacij, pristojen za vrednotenje in priznavanje izobraževanja v Sloveniji. V centru zbirajo in posredujejo informacije o slovenskem izobraževalnem sistemu in tujih izobraževalnih sistemih posameznih držav, vodijo postopke in izdajajo mnenja o izobrazbi v skladu z Zakonom o vrednotenju in priznavanju izobraževanja ter svetujejo in informirajo posameznike in institucije o slovenskem in tujem izobraževanju.

**Eurodesk** nudi informacije o evropskih priložnostih za mlade glede mobilnosti, mladinske politike Evropske unije, aktivne participacije mladih v družbi in aktivnosti za spodbujanje ustvarjalnosti ter

inovativnosti mladih (npr. prostovoljstvo, izmenjave, študij in pripravništvo v tujini).

**Eurydice** mreža zagotavlja bogat vir informacij s podrobnimi opisi in pregledi nacionalnih izobraževalnih sistemov. Eurydice je mreža nacionalnih točk v državah, ki sodelujejo v programu Erasmus+. Eurydice je pobuda Evropske komisije in držav članic za podporo evropskemu sodelovanju na področju izobraževanja od leta 1980.

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



# Dodatno branje



## Razvoj kompetenc

Ahloos, N. Rammo, M. (2024). Change your international experience into useful competencies.

[https://peda.net/iaevgconference2024/full-schedule/tuesday-12-november-2024/ahloos-rammo.pdf:file/download/c1f1317b112dac3d5656549bbf517d551227b2e4/Ahloos\\_Rammo.pdf](https://peda.net/iaevgconference2024/full-schedule/tuesday-12-november-2024/ahloos-rammo.pdf:file/download/c1f1317b112dac3d5656549bbf517d551227b2e4/Ahloos_Rammo.pdf)

NICE Handbook Vol. II (2016). European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners.

<https://www.nice-network.eu/pub/>

Katsarov, J. (2021). Social-emotional competences: Training needs of career practitioners. NICE Foundation.

<https://nice-network.eu/pub/>

Launikari, M. Ahloos, N. Hagen, E. Stefánsdóttir, D. (2020). Developing guidance competences for learning mobility. In E. H. Haug et al. (Eds.), Career and Career Guidance in the Nordic Countries (191–204). Brill | Sense.

[https://doi.org/10.1163/9789004428096\\_014](https://doi.org/10.1163/9789004428096_014)

## Pripomočki in učinki programa

Guidebook on Internationalisation in Career Guidance (2024). Erasmus Student Network AISBL.

<https://euroguidance.eu/news-and-articles/guidebook-on-internationalisation-in-career-guidance>

CEDEFOP Skills Intelligence.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence>

CEDEFOP – ECVET Mobility Toolkit (2020).

<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/ecvet-toolkit>

Erasmus+ Higher Education Impact Study (2019).

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

Euroguidance Serbia Webinar (2019). Adjustment Phases during the Mobility Process.

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



# Politika, raziskave in medkulturni vidiki

OECD Education at a Glance (2024).

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

European Commission. European Skills Agenda (2020).

[https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en)

Fair Labour Mobility in the EU.

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

PES Network Report (2017). Career Guidance and Lifelong Learning: Summary Report.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/216e1de3-f684-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133>

PES Network Report (2017). Practitioner's Toolkit for PES.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c9033aa1-f683-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133>

IAEVG 2019 Conference. Book of Abstracts: Career Guidance for Inclusive Society.

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

Journal of International Mobility.

<https://www.cairn-int.info/journal-of-international-mobility.htm>

Storti, C., Bennhold-Samaan, L. (2012). Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook (Reprint ed.).

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

## Literatura

Adler, P. (1977). Beyond cultural identity:

Reflections upon cultural and multicultural man. In D. S. Hoopes (Ed.), Culture learning: Concepts, applications and research. Honolulu: University Press of Hawaii.

Bartram, B. (2013). 'Brits abroad': The perceived support needs of UK learners studying in higher education overseas. *Journal of Studies in International Education*, 17(1), 5–18.

Bennet, J. M. (2002). NAFSA trainer corps presentation handout. San Antonio, Texas.

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

Brandenburg, U., Berghoff, S., Taboadela, O., Bischof, L., Gajowniczek, J., Gehlke, A., Hachmeister, C.-D., Ilieski, Z., Leichsenring, H., Petrova, D., Vancea, M. L. (2014). The Erasmus impact study: Effects of mobility

on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13031399-9fd4-11e5-8781-01aa75ed71a1/language-en>

Council of the European Union. (2004). Council resolution on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe (ST 9286/2004 INIT). Brussels.

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9286-2004-INIT/en/pdf>

Council of the European Union. (2008). Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. 2905th Education, Youth and Culture Council meeting, Brussels, 21 November 2008.

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



- Council of the European Union. (2024). Council recommendation of 13 May 2024 on 'Europe on the Move' — learning mobility opportunities for everyone (C/2024/3364). Official Journal of the European Union, C 364, 14.6.2024.  
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C\\_202403364](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202403364)
- Doyle, S., Gendall, P., Meyer, L. H., Hoek, J., Tait, C., McKenzie, L., et al. (2010). An investigation of factors associated with student participation in study abroad. *Journal of Studies in International Education*, 14(5), 471–490.
- European Commission. (2023). European year of skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises (Flash Eurobarometer 529).  
<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2994>
- European Commission. (2024). Annual report on intra-EU labour mobility 2023.  
[https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/annual-report-intra-eu-labour-mobility-2023\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/annual-report-intra-eu-labour-mobility-2023_en)
- Euroguidance Centres of Denmark, Estonia, Finland, Iceland, Latvia, Lithuania, & Sweden. (2017). Open the door to the world: Views on mobility guidance from up North. Euroguidance Network.  
<https://euroguidance.eu/resources/publications/other-publications/open-the-door-to-the-world>
- European Commission. (2009). Green paper – Promoting the learning mobility of young people (COM(2009) 329 final). Publications Office of the European Union.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0329>
- European Commission. (2022). Erasmus+ annual report 2021. Publications Office of the European Union.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2766/635340>
- European Parliament and Council. (2006). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on transnational mobility within the Community for education and training purposes: European Quality Charter for Mobility (2006/961/EC). Official Journal of the European Union.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0961>
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421–443.  
[https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)
- Hansel, B. (2005). The educational results study: The AFS internal descriptive report of the complete findings. New York: AFS Intercultural Programs, Inc.
- International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). (n.d.). Ethical guidelines.  
<https://iaevg.com/Ethical-guidelines>
- International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). (2003). International competencies for educational and vocational guidance practitioners. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 407–423.  
[https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00036-1)
- International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). (2018). International competencies for educational and vocational guidance practitioners.  
<https://iaevg.com/competencies>
- Jansone, I. A. (2015). Career counseling at the university to promote and support international learning mobility (Master's thesis). Latvia University of Agriculture, Jelgava, Latvia.
- Kappler Mikk, B., Cohen, A. D., Paige, R. M. (Eds.). (2009). Maximizing study abroad: An instructional guide to strategies for language and culture learning and use (2nd ed.). Minneapolis, MN: Center for Advanced Research on Language Acquisition (CARLA), University of Minnesota.
- Kim, Y. Y. (2008). Integrative theory of communication and cross-cultural adaptation. In *Theory connections: A short guide to theories of culture and cross-cultural communication* (pp. 2–3). NAFSA: Association of International Educators.  
[https://www.nafsa.org/sites/default/files/ektron/files/underscore/theory\\_connections\\_crosscultural.pdf](https://www.nafsa.org/sites/default/files/ektron/files/underscore/theory_connections_crosscultural.pdf)



- Kristensen, S. (Ed.). (2019). Handbook on quality in learning mobility. EU–Council of Europe Youth Partnership.  
<https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/Handbook+LM/3a5c103c-0367-4eba-laca-ee544826f557>
- Kristensen, S. (Ed.). (2024). Handbook on quality in learning mobility (2nd ed.). Council of Europe and European Commission.  
<https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/Handbook%20on%20quality%20in%20learning%20mobility%2C%202nd%20edition.pdf>
- La Brack, B. (2010). Theory reflections: Cultural adaptations, culture shock and the 'curves of adjustment'. NAFSA: Association of International Educators.  
[https://www.nafsa.org/sites/default/files/ektron/files/underscore/theory\\_connections\\_adjustment.pdf](https://www.nafsa.org/sites/default/files/ektron/files/underscore/theory_connections_adjustment.pdf)
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company.
- Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, 10, 45–51.
- National Agency for Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training (ANPCDEFP). (2019). Impact of Erasmus+ projects on reducing early school leaving. Erasmus+ Research.  
<https://erasmusplusresearch.eu/research/impact-erasmus-projects-reducing-early-school-living>
- Oberg, K. (1958). Culture shock and the problem of adjustment to new cultural environments. Washington, D.C.: U.S. Department of State, Foreign Service Institute.
- Oļehnoviča, E. (2007). Karjeras attīstības teorijas [Career development theories]. Profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju programma 'Karjeras konsultants'. Rīga: ESF Latvijas nacionālās programmas projekts KIPNIS.
- Otten, M. (2000). Preparing for the intercultural implications of the internationalisation of higher education in Germany. In K. Häkkinen (Ed.), *Innovative approaches to intercultural education* (pp. 238–249). International Conference on Multicultural Education, Jyväskylä, Finland.
- Paige, M., Cohen, A. D., Kappler, B., Chi, J. C., Lassegard, J. P. (2002). *Maximizing study abroad: A student's guide to strategies for language and culture learning and use*. University of Minnesota, Center for Advanced Research on Language Acquisition (CARLA).  
<https://archive.carla.umn.edu/maxsa/guides.html>
- Pedersen, P. (1990). Social and psychological factors of brain drain and reentry among international students: A survey of this topic. *McGill Journal of Education*, 25(2), 229–243.
- Puukari, S. (2012). Guidance and counselling supporting student mobility. *Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe*.
- Rohrlich, B. (1993). Expecting the worst (or the best!): What exchange programs should know about student expectations (Occasional Papers in Intercultural Learning, No. 16). AFS Center for the Study of Intercultural Learning.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED368289.pdf>
- Shaheen, S. (2004). The effect of pre-departure preparation on student intercultural development during study abroad programmes (Doctoral dissertation, The Ohio State University). OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center.  
[https://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc\\_num=osu1091481152](https://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1091481152)



# Kontrolni sezname






## Kontrolni seznam 1:



### Vzpostavitev svetovalnega odnosa

#### RAZMISLEK ZA SVETOVALCE


##### **Samoocena:**

-  Kakšna je moja trenutna raven znanja o medkulturnih interakcijah?
-  Kako se odzivam in kakšne stereotipe imam, ko se soočim z ‚drugačnim‘?
-  Potrebujem dodatno usposabljanje za krepitev svojih kompetenc?

##### **Etična refleksija:**



-  Ali upoštevam etične standarde v Etičnih smernicah IAIEVG?
-  Katere kazalnike kakovosti naj upoštevam, da izboljšam svoje svetovanje za mobilnost?

##### **Napotitev:**



-  Ali moje veščine in kompetence ustrezajo potrebam stranke, ali naj jo napotim k drugemu strokovnjaku?

#### KLJUČNI VIDIKI ZA STRANKE

##### **Samoocena:**

-  Ali je stranka ocenila svoje odnos do kulturnih interakcij?
-  Ali je stranka prepoznala svoje reakcije in stereotipe pri ravnanju z ‚drugačnim‘?

##### **Vključenost:**

-  Ali je stranka aktivno vključena in odprta za sodelovanje v svetovalnem procesu?
-  Kako lahko stranka okrepi odnos s svetovalcem za mobilnost?







## Kontrolni seznam 2:




# Analiza individualnega razvojnega načrta

### RAZMISLEK ZA SVETOVALCE




#### **Strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje:**

-  Ali sem izkoristil možnosti za usposabljanje in strokovno izpopolnjevanje?
-  Ali imam dostop do najnovejše znanstvene literature in ustreznih spletnih virov?
-  Ali sem razmislil o svojih osebnih izkušnjah z mobilnostjo, da bi razumel svoj etnocentrizem?
-  Kako vključujem vsakodnevne medkulturne izkušnje v svetovanje za mobilnost?



#### **Medkulturna svetovalna praksa:**

-  Sem sodeloval v skupinskem delu z drugimi strokovnjaki, da bi simuliral medkulturne svetovalne scenarije?
-  Sem v zadnjem času sodeloval v usposabljanjih in vodeni praksi na področju medkulturnega svetovanja?
-  Ali delim in spodbujam pozitivne izkušnje svojih strokovnih kolegov?

#### **Ocena in analiza:**

-  Sem ocenil in analiziral temeljne vzroke morebitnih napak, da bi izboljšal svoje svetovalno delo?
-  Ali sem pomagal stranki pri opredelitvi njenih osebnih in kariernih ciljev, posebnih potreb in pričakovanj glede izkušnje mobilnosti?
-  Ali sem analiziral interese, prednosti in področja za razvoj stranke?

#### **Vključenost staršev:**

-  Ali sem ocenil raven podpore staršev in obravnaval njihove morebitne pomisleke ali strahove?
-  Ali sem staršem svetoval, kako lahko najbolje podprejo svojega otroka med izkušnjo mobilnosti?



## KLJUČNI VIDIKI ZA STRANKE

### **Določanje ciljev in analiza potreb:**

- ⚙️ Ali je stranka opredelila osebne in karijerne cilje, posebne potrebe in pričakovanja glede mobilnosti?
- ⚙️ Ali je stranka razmislila o svojih interesih, prednostih in področjih, ki jih želi razviti?

### **Praktična in medkulturna priprava:**

- ⚙️ Ali je stranka uredila praktične vidike vsakdanjega življenja, povezane z mobilnostjo, kot so prevoz in namestitve?
- ⚙️ Ali je stranka razmislila o posledicah prejšnjih medkulturnih stikov, vključno z jezikom, neverbalno komunikacijo in vključevanjem v različne skupine?
- ⚙️ Ali je stranka kontekstualizirala prejšnje osebne izkušnje, povezane z medkulturnimi interakcijami?
- ⚙️ Ali je stranka opredelila stereotipne predstavitve in sodbe v medkulturnih situacijah?
- ⚙️ Ali je stranka prepoznala individualne reakcije v medkulturnih situacijah, kot so obramba, izolacija, sprejemanje, prilagajanje, integracija in prehod od etnocentrizma k etnorelativizmu?

### **Vključenost staršev:**

- ⚙️ Se je stranka pogovorila s starši, da bi razumela njihovo raven podpore in obravnavala morebitne pomisleke?
- ⚙️ Se je stranka pogovorila s starši o tem, kako lahko podprejo izkušnjo mobilnosti?



## Kontrolni seznam 3:

# Podpora posameznikovemu načrtu mobilnosti



### RAZMISLEK ZA SVETOVALCE

#### Izbira in usklajevanje programov:

- ⚙️ Ali sem svojo podporo prilagodil individualnim potrebam in željam stranke?
- ⚙️ Ali sem stranki pomagal izbrati pravi program glede na njene cilje, trajanje, državo, možnosti financiranja in individualne potrebe?
- ⚙️ Ali sem zagotovil informacije o programih mobilnosti in ocenil njihovo skladnost z osebnimi in kariernimi cilji stranke?
- ⚙️ Ali sem opravil analizo virov, da sem se prepričal, da ima stranka potrebne informacije za mobilnost?

#### Podpora in razvoj strategije:

- ⚙️ Ali sem razvil strategije, ki strankam pomagajo zmanjšati tesnobo in stres?
- ⚙️ Ali sem v teh strategijah izkoristil prednosti kulture in individualnega medkulturnega spoprijemanja?
- ⚙️ Ali sem s stranko sodeloval pri zbiranju bistvenih informacij in razvoju individualne strategije za premagovanje medkulturnih težav?
- ⚙️ Ali sem v razvoj strategije vključil finančno načrtovanje (proračun, možnosti za štipendije, nasveti) in vidike trajnosti (okolju prijazne možnosti potovanja)?

#### Komunikacija in informacije:

- ⚙️ Ali sem vzpostavil zanesljiv komunikacijski kanal za nadaljnje spremljanje in nujne primere?
- ⚙️ Ali sem stranki zagotovil bistvene informacije za zmanjšanje tesnobe in stresa med mobilnostjo?
- ⚙️ Ali sem poudaril prednosti kulturnega stika, ki lahko olajšajo izkušnjo mobilnosti stranke?

#### Analiza stereotipov:

- ⚙️ Ali sem razmislil o svojih osebnih stereotipih glede mobilnosti in medkulturnih izkušenj?
- ⚙️ Ali sem poskrbel, da se tako svetovalci kot stranke zavedata svoje osebne subjektivnosti v povezavi z medkulturnimi izkušnjami?



### **Svetovanje staršem:**

- ⚙️ Ali sem odgovoril na pogosta vprašanja staršev in jim dal napotke, kako lahko najboljše podprejo svojega otroka med mobilnostjo?
- ⚙️ Ali se zavedajo svoje osebne subjektivnosti v povezavi z medkulturnimi izkušnjami?

## KLJUČNI VIDIKI ZA STRANKE

### **Izbira in usklajevanje programa:**

- ⚙️ Ali je stranka v sodelovanju s svetovalcem izbrala ustrezen program mobilnosti na podlagi svojih osebnih in kariernih ciljev, trajanja, države, možnosti financiranja in individualnih potreb?
- ⚙️ Ali je stranka opravila analizo virov, da bi zagotovila zbiranje vseh potrebnih informacij za program mobilnosti?

### **Razvoj strategije in informiranje:**

- ⚙️ Ali je stranka razvila individualno strategijo za soočanje z medkulturnimi razlikami?
- ⚙️ Ali je stranka spremljala bistvene informacije, da bi zmanjšala tesnobo in stres med mobilnostjo?
- ⚙️ Ali je stranka zbrala informacije o osebno pomembnih točkah kulturnega stika?
- ⚙️ Ali je stranka v razvoj svoje strategije vključila finančno načrtovanje (proračun, možnosti za štipendije) in vidike trajnosti (okolju prijazne možnosti potovanja)?

### **Analiza stereotipov:**

- ⚙️ Ali je stranka analizirala in razmislila o svojih osebnih stereotipih v povezavi z mobilnostjo in medkulturnimi izkušnjami?

### **Svetovanje staršem:**

- ⚙️ Ali se je stranka pogovorila s starši, da bi odgovorila na njihova vprašanja in razumela, kako lahko najboljše podprejo mobilnost?



## Kontrolni seznam 4:

# Zaključek pripravljalne stopnje pred mobilnostjo



### RAZMISLEK ZA SVETOVALCE

#### Administrativna priprava:

- Ali sem se prepričal, da ima stranka potrebne dokumente (potni list, morebitni vizum, zdravstveno kartico, zavarovanje)?
- Ali sem stranki pomagal razumeti administrativne zahteve?

#### Praktična organizacija:

- Ali sem stranki pomagal pri iskanju primerne namestitve?
- Ali sem poskrbel, da ima stranka potrebne informacije za zmanjšanje tesnobe in stresa med mobilnostjo?

#### Finančno načrtovanje in možnosti financiranja:

- Ali sem s stranko pregledal možnosti financiranja?
- Ali sem poskrbel, da stranka jasno razume razpoložljiva finančna sredstva?
- Ali sem pomagal pri načrtovanju in možnostih štipendij?



#### Sposobnosti soočanja in kulturna priprava:

- Ali sem stranki predstavil sposobnost soočanja?
- Ali sem stranki zagotovil razumevanje, kako obvladovati izzive med mobilnostjo?
- Ali sem zagotovil vire in podporo za kulturno pripravo?
- Ali sem stranki pomagal pregledati časovne stopnje mobilnosti?






## KLJUČNI VIDIKI ZA STRANKE





### **Praktična organizacija:**

-  Ali je stranka poiskala primerno namestitev?
-  Ali je stranka spremljala bistvene informacije, da bi zmanjšala tesnobo in stres med selitvijo?

### **Finančno načrtovanje in možnosti financiranja:**

-  Ali je stranka pregledala možnosti financiranja?
-  Ali stranka jasno razume razpoložljiva finančna sredstva?
-  Ali je stranka pripravila finančni načrt, vključno s proračunom, možnostmi za študentske stipendije in nasveti?

### **Sposobnosti za soočanje in kulturna priprava:**

-  Ali je stranka razumela in vadila sposobnosti za soočanje, ki jih je predstavil svetovalec?
-  Ali je stranka pripravljena na soočanje z izzivi med mobilnostjo?
-  Ali se je stranka vključila v kulturno pripravo?
-  Ali je stranka pregledala časovne stopnje mobilnosti?



## Kontrolni seznam 5:

# Spremljanje med mobilnostjo



### RAZMISLEK ZA SVETOVALCE

#### Podpora in spremljanje:

- Ali sem nudil podporo in spremljal stranko v obdobju prilagajanja, morebitne krize, pri prehodih ali drugih situacijah v medkulturnem kontekstu?
- Ali sem pomagal stranki razviti občutek pripadnosti novemu okolju prek mreženja in sodelovanja v skupnosti?
- Ali sem nudil svetovanje in podporo?
- Ali sem zagotovil vzpostavitev in vzdrževanje učinkovitih komunikacijskih kanalov?

#### Priprava na vrnitev in samoocena:

- Ali sem stranki pomagal pri pripravi na vrnitev ob koncu mobilnosti?
- Ali sem ponovno ocenil znanje in spretnosti, potrebne na področju svetovanja za mobilnost?
- Ali sem ocenil kompetence in sposobnosti, potrebne za učinkovito svetovanje za mobilnost?





## KLJUČNI VIDIKI ZA STRANKE

### **Medkulturnost in pripadnost:**

- ⚙️ Ali je stranka sprejela medkulturno okolje in našla svojo ‚novo‘ pozicijo v odnosu do ‚drugih‘?
- ⚙️ Ali je stranka sodelovala v skupinskih dejavnostih in se vključevala v mreženje in dejavnosti za gradnjo skupnosti, da bi razvila občutek pripadnosti?
- ⚙️ Ali je stranka izkoristila nasvete, podporo in napotke, ki jih je zagotovil svetovalec?

### **Preoblikovanje stereotipov in strategije soočanja:**

- ⚙️ Ali je stranka preoblikovala predstavitev in strategije soočanja o ‚drugih‘?
- ⚙️ Ali je stranka razvila individualno medkulturno strategijo soočanja?
- ⚙️ Ali je stranka ohranila učinkovito komunikacijo s svetovalcem ali mentorjem?

### **Priprava na vrnitev:**

- ⚙️ Ali se je stranka pripravila na vrnitev ob koncu mobilnosti?
- ⚙️ Ali je stranka stopila v stik s svetovalcem ali mentorjem, če je potrebovala pomoč ali svetovanje med prilagajanjem, krizo, prehodom ali drugimi situacijami v medkulturnem kontekstu?



## Kontrolni seznam 6:

# Ocena in uporaba pridobljenih izkušenj po vrnitvi iz mobilnosti



### RAZMISLEK ZA SVETOVALCE

#### Spremljanje in podpora pri ponovni vključitvi:

- Ali sem zagotovil spremljanje po mobilnosti?
- Ali sem pomagal strankam pri prepoznavanju pridobljenih ključnih kompetenc?
- Ali sem zagotovil vire in podporo za iskanje zaposlitve, mreženje in uporabo izkušenj iz mobilnosti pri prijavi na delovna mesta in razgovorih?
- Ali sem stranke povezal z mrežami, združenji študentov in drugimi priložnostmi za ohranjanje stikov z mednarodnimi skupnostmi?

#### Razširjanje in potrjevanje:

- Ali sem razširjal izkušnje in ovrednotil pridobljeno znanje?
- Ali sem delil dobre prakse in objavil raziskave ali članke v strokovnih revijah?
- Ali sem strankam pomagal pri potrjevanju in priznavanju njihovega znanja in kompetenc, pridobljenih med mobilnostjo?

#### Razmislek in nenehno izboljševanje:

- Ali sem razmislil o začetni stopnji procesa mobilnosti in dal povratne informacije?
- Ali sem kritično analiziral in posredoval proces mobilnosti zainteresiranim stranem?
- Ali sem zagotovil izboljšave?





## KLJUČNI VIDIKI ZA STRANKE

### **Razmislek in ovrednotenje:**

- ⚙️ Ali je stranka analizirala izkušnjo mobilnosti in ovrednotila pridobljeno znanje?
- ⚙️ Ali je stranka opredelila ključne kompetence, pridobljene med mobilnostjo?
- ⚙️ Ali je stranka medkulturno izkušnjo vključila v osebno življenje in domače okolje?

### **Delitev izkušenj in ponovna vključitev:**

- ⚙️ Ali je stranka delila izkušnje mobilnosti z drugimi, ki jih zanima sodelovanje na mobilnosti?
- ⚙️ Ali se je stranka vključila v socialno, kulturno in poklicno življenje v matični državi?
- ⚙️ Ali je stranka izkoristila izkušnje mobilnosti pri prijavi na delovna mesta in zaposlitvenih razgovorih?
- ⚙️ Ali se je stranka pridružila mrežam, združenjem študentov in drugim priložnostim za povezovanje, da bi ostala v stiku z mednarodnimi skupnostmi?

### **Potrditev in priznavanje:**

- ⚙️ Ali je stranka iskala potrditev in priznavanje znanja in kompetenc, pridobljenih med mobilnostjo?



# Zapiski

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

A series of horizontal dotted lines for writing.

A series of horizontal dotted lines for writing.



Financirano s strani Evropske unije. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja(-ev) in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti EACEA.