

# MOBILITĀTES KONSULTĀCIJAS



 euro | guidance

*Euroguidance* tīkla  
Mobilitātes darba  
grupas 2014. gada  
izdevums



VALSTS IZGLĪTĪBAS ATTĪSTĪBAS AĢENTŪRA

2014. gada izdevums

Metodiskais materiāls „Mobilitātes konsultācijas”

Redakcionālo atbalstu un tulkojumu latviešu valodā nodrošinājis Latvijas Valsts izglītības attīstības aģentūras ([www.viaa.gov.lv](http://www.viaa.gov.lv)) Euroguidance centrs.

## Pirmizdevuma autori

**Beļģija:** Euroguidance centri

Dominika Lorēna (*Dominique Lorent*)

Jozefs Vanrēpenbušs (*Josef Vanraepenbusch*)

**Francija:** Valsts izglītības ministrijas Euroguidance centri  
sadarbībā ar Francijas Nacionālo izglītības un karjeras  
informācijas biroju (*ONISEP*)

Graciana Boskato (*Graziana Boscato*)

Elizabete Gro (*Elisabeth Gros*)

Klodīne Rū (*Claudine Roux*)

**Luksemburga:** Euroguidance centri

Žoss Nesens (*Jos Noesen*)

Karīna Meijere (*Karin Mayer*)

Stefans Holickis (*Stephan Hawlizky*)

**Rumānija:** Euroguidance centrs

Mihajs Jigau (*Mihai Jigau*)



Izdevumu līdzfinansē Eiropas Savienības Erasmus+ programma.

ISBN 978-9984-881-28-7

© Valsts izglītības attīstības aģentūra, tulkojums

# SATURS

<b>PRIEKŠVārds</b>	<b>4</b>
<b>IEVADS</b>	<b>5</b>
Īsa <i>Euroguidance</i> tīkla vēsture	5
Definīcijas	6
Mobilitāte skaitļos	7
<b>1. nodaļa. EIROPAS MĒRĶI</b>	<b>8</b>
Eiropas mobilitātes veicināšanas rīki	8
Mobilitāte un kvalitāte	12
Mobilitāte un karjeras atbalsts	12
<b>2. nodaļa. TEORĒTISKAIS KONTEKSTS</b>	<b>13</b>
Mobilitātes un tās rezultātu analīze karjeras atbalsta sniegšanai pirms došanās uz ārzemēm, atrodoties ārzemēs un pēc atgriešanās	13
1. pielikums. „Krāsainā Flandrija”	20
2. pielikums. Starpkultūru attīstības aptauja (SAA)	21
Atsauces	22
<b>3. nodaļa. MOBILITĀTES KONSULTĀCIJU SHĒMAS IZVEIDE</b>	<b>24</b>
Mobilitātes konsultāciju process	24
Mobilitātes konsultāciju labās prakses piemēri	27
<b>4. nodaļa. UZ KVALITĀTI ORIENTĒTAS MOBILITĀTES KONSULTĀCIJAS</b>	<b>30</b>
Orientācija uz kvalitāti	30
Standartu definēšana	32
Standartu pārbaudei atlasītie rādītāji	34
<b>5. nodaļa. PROFESIONĀLI MOBILITĀTES KONSULTANTI</b>	<b>36</b>
Profesionāliem mobilitātes konsultantiem nepieciešamās zināšanas un prasmes	36
Profesionāli mobilitātes konsultanti	37
Profesionālu mobilitātes konsultantu izmantotās darba metodes	37
<b>PIELIKUMI</b>	<b>38</b>
1. pielikums. Ar mobilitāti un karjeras atbalstu saistītie Eiropas projekti	38
2. pielikums. Ar mobilitāti saistītie rīki <i>Euroguidance</i> tīklā	38
<b>BIBLIOGRĀFIJA</b>	<b>39</b>
Karjeras atbalsta dokumenti	39

***Pasaule ir grāmata, un tie, kas neceļo,  
lasa tikai vienu lappusi.***

***Sv. Augustīns***

## PRIEKŠVārds

Šis dokuments ir paredzēts karjeras atbalsta speciālistiem, kas sniedz konsultācijas mobilitātes jautājumos. Šo mācību līdzekli ir izstrādājuši *Euroguidance* sadarbības tīkla dalībnieki, lai dalītos pieredzē ar citiem karjeras atbalsta speciālistiem. Šis līdzeklis palīdzēs viņiem pārdomāt un konkretizēt savas darba metodes, kā arī izveidot uz kvalitāti vērstu darba pieeju. Dokumentā ir iekļauti arī rīki, ko mūžilga karjeras atbalsta sniegšanai izmanto dažādu Eiropas Savienības valstu speciālisti. Šajā dokumentā *Euroguidance* tīkla mobilitātes darba grupas dalībnieki ir apkopājuši savu pieredzi un aprakstījuši darba metodes, kā arī centušies tās izskaidrot.

# IEVADS

Jau vairākus gadus *Euroguidance* tīkla karjeras konsultanti sniedz arvien vairāk konsultāciju nevis par karjeras, bet par mobilitātes jautājumiem. Šāda darbības virziena maiņa ir notikusi, reaģējot uz klientu prasībām, un šķiet lietderīgi jaunajām darba metodēm piešķirt oficiālu statusu un uzskaitīt izmantotos rīkus, lai varētu skaidri aprakstīt mobilitātes konsultāciju procesu un sekmēt tā kvalitāti. Šis publikācijas mērķis ir nodot mobilitātes konsultēšanas prasmes citiem *Euroguidance* sadarbības tīkla dalībniekiem, lai tā nodrošinātu saskaņotu un caurskatāmu darbību un izpratni par izmantotajām darba metodēm. Lai labā prakse tiktu ieviesta, ar to vēlams iepazīstināt visus karjeras konsultantus, kas savā darbā saskaras ar starptautiskiem jautājumiem vai interesēs par mobilitāti, un, protams, tam ir jānotiek klientu interesēs.

## ĪSA EUROGUIDANCE TĪKLA VĒSTURE

Eiropas Komisija 1992. gadā ierosināja izveidot Eiropas valstu karjeras atbalsta resursu un informācijas centru sadarbības tīklu — Profesionālās orientācijas nacionālo informācijas centru tīklu (*National Resource Centre for Vocational Guidance, NRCVG*), ko tagad sauc par *Euroguidance* tīklu.

Šāds sadarbības tīkls tika izveidots, jo karjeras atbalstam bija un joprojām ir būtiska loma ES izglītības, apmācības un nodarbinātības rīcībpolitikā. Mūžilgs karjeras atbalsts tiek uzskatīts par priekšnoteikumu, lai mūžizglītība Eiropas iedzīvotājiem kļūtu par realitāti.

1992. gada janvārī profesionālās karjeras atbalsts bija viens no trim programmas *PETRA* virzieniem (Pasākums III). Saistībā ar šo pasākumu tika attīstītas trīs galvenās darbības jomas:

- profesionālās orientācijas nacionālo informācijas centru tīkla (*NRCVG*) (tagad — *Euroguidance* tīkls) izveide;
- attīstības projekti, kas atspoguļoja visus interesējošas tēmas un balstījās uz trīs vai vairāku centru sadarbību;
- starptautiskais konsultantu apmācības projekts, kurā galvenā uzmanība tika pievērsta Eiropai raksturīgajiem karjeras atbalsta aspektiem.

Sākotnēji *NRCVG* tīklu veidoja 12 valstis — Beļģija, Vācija, Dānija, Grieķija, Spānija, Francija, Īrija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande, Portugāle un Lielbritānija —, bet tā darbā piedalījās arī dažas kandidātvalstis un EEZ valstis.

No 1995. līdz 2006. gadam *NRCVG* centri tika finansēti no programmas *Leonardo da Vinci* līdzekļiem (pirmais posms 1995.–1999. g. un otrais posms 2000.–2006. g.). Šo 10 gadu laikā *Euroguidance* tīkls paplašinājās: 1995. gadā pievienojās trīs valstis — Austrija, Somija un Zviedrija, kuras iestājās Eiropas Savienībā, — un 2004. gadā pievienojās 10 no 12 kandidātvalstīm. 2007. gadā pievienojās arī Bulgārija un Rumānija, bet daudzas no šīm 12 jaunajām dalībvalstīm dažus gadus jau bija iesaistījušās *Euroguidance* darbā. Patlaban tīklā ietilpst 68 centri 33 Eiropas valstīs un Turcijā. Sadarbības tīkls tiek finansēts no valstu iemaksām un no ES izglītības, apmācības un jaunatnes programmas līdzekļiem.

## DEFINĪCIJAS

### **Mobilitāte**

Mobilitāte ir īsāka vai garāka laika perioda pavadīšana citā valstī studējot, izejot praksi, uzlabojot svešvalodu prasmes, strādājot, veicot brīvprātīgo darbu u. tml.

### **Mobilitātes konsultācija**

Mobilitātes konsultācijas ietver palīdzību individuālu mobilitātes projektu īstenošanā „neatkarīgiem” klientiem vai tiem, kas piesakās uz Eiropas vai citiem līdzekļiem, kā arī informēšanas, plānošanas un atbalsta pasākumus saistībā ar mūžilgu karjeras atbalstu (mācībām, darbu, pārkvalificēšanos u. c.).

Mobilitātes konsultācijām ir jābūt neitrālām un konfidencialām, un tās ir jāsniedz klienta interesēs. Tām ir jābūt ticamām, efektīvām un lietderīgām, un tajās ir jāņem vērā jebkādas iesaistīto pušu atsauksmes. Līdz ar to karjeras atbalsta speciālistiem ir jāizmanto koncentrētas un caurskatāmas metodes.

### **Mobilitātes konsultācijās ietvertie pasākumi**

Šie pasākumi ir dažādi un mainās atkarībā no situācijas. Tos var iedalīt šādās kategorijās: konsultatīvas pārrunas, projekta plānošana, projekta atbalstīšana, neklātienas konsultācijas, individuālās mobilitātes popularizēšana, informatīvu semināru koordinēšana u. c.

Ir divi galvenie mobilitātes veidi: institucionālā mobilitāte un individuālā mobilitāte. Institucionālajai mobilitātei raksturīgs tas, ka to organizē mītnes valsts iestāde (precīzāk — tās starptautisko attiecību nodaļa), mācību maksa tiek maksāta mītnes valstī un ārvalstī mācībās pavadītais laiks tiek atzīts mītnes valsts studiju sistēmā. Atlases pamatā ir lingvistiskais, akadēmiskais un motivācijas kritērijs. Šo mobilitāti bieži finansiāli atbalsta iestādes.

Universitātēm un citām augstākās izglītības iestādēm ir noslēgti daudzi partnerības līgumi un divpusējie līgumi, ko studenti var izmantot.

Piemēram, Francijas Nacionālā padome studentu starptautiskās mobilitātes attīstīšanai ziņojumā par 2003.–2004. gadu pirmo reizi oficiālā dokumentā ir ņēmusi vērā mobilitātes veidus ([ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/rapport/rapport\\_cndmie\\_04.pdf](ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/rapport/rapport_cndmie_04.pdf)).

„Francijas izbraucošie mobilitātes studenti visbiežāk pārstāv institucionalizētu sistēmu, kas ir izveidota, pamatojoties uz sadarbības un apmaiņas nolīgumiem starp augstākās izglītības iestādēm vai pamatojoties uz valdību vai citu institūciju īstenotām divpusējām vai daudzpusējām sadarbības programmām. Turpretim ievērojamas darbaspēka daļas mobilitāte ir balstīta uz individuālu iniciatīvu, kuras īstenošanā tiek izmantoti galvenokārt ģimenes resursi.”

Jāuzsver, ka dažādo dalībnieku — studentu, ģimeņu, skolotāju u. c. — sociālais pieprasījums pēc mobilitātes arvien pieaug un tiek izteikts arvien agrāk! Citējot ziņojumu: „Tādējādi mēs varam runāt par īstas starptautiskās mobilitātes kultūras izveidošanos..”

Šos komentārus var attiecināt arī uz citām Eiropas valstīm.

## MOBILITĀTE SKAITĻOS

Mobilitātes analīze un dati redzami pievienotajās saitēs.

### **UNESCO statistika par pasaules studentu mobilitāti**

<http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-student-flow-viz.aspx>

### **CampusFrance L'essentiel des Chiffres Clés (Francijas ārzemju studentu dienesta Campus France statistikas pārskats) Nr. 17, 2013. gada jūnijs**

[http://ressources.campusfrance.org/publi\\_institu/etude\\_prospect/chiffres\\_cles/fr/brochure\\_campusfrance\\_chiffres\\_cles\\_n7\\_essentiel.pdf](http://ressources.campusfrance.org/publi_institu/etude_prospect/chiffres_cles/fr/brochure_campusfrance_chiffres_cles_n7_essentiel.pdf)

### **Ziņojums par Erasmus studentu mobilitāti**

Šai pazīstamajai universitātes studentu apmaiņas programmai 2012. gadā apritēja 25 gadi, un šajā laikā tā ir devusi iespēju studēt ārvalstīs gandrīz trīs miljoniem Eiropas studentu! Dati par iebraucošo un izbraucošo studentu skaitu pēc valsts atrodami šajā apsekojumā.

[http://ec.europa.eu/education/library/statistics/aggregates-time-series/country-statistics\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/library/statistics/aggregates-time-series/country-statistics_en.pdf)

### **ESAO 2013. gada ziņojums**

*Education at a Glance 2013 — Indicators and annexes* („Izglītība kopskatā, 2013”. Rādītāji un pielikumi)

<http://www.oecd.org/edu/educationataglance2013-indicatorsandannexes.htm>

Skat. C4. rādītāja nodaļu „Who studies abroad and where?”.

## 1. nodaļa

# EIROPAS MĒRĶI

Pēdējos gados atbilstoši vairākām stratēģijas „Eiropa 2020” iniciatīvām un, it īpaši, ņemot vērā nemainīgi augsto bezdarba līmeni, Eiropas Komisija ir uzsvērusi to, cik svarīgi ir dot iedzīvotājiem iespēju skaidri demonstrēt savas prasmes un izglītību, kas iegūtas formālos, neformālos vai ikdienējos apstākļos. Tas veicina mobilitāti un uzlabo nodarbinātības un mūžizglītības izredzes.

Šis mērķis ir uzsvērts rezolūcijā „Izglītības pārvērtēšana”, kurā Eiropas Komisija paziņo, ka tiek veikts pētniecisks darbs saistībā ar Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpas izveidi, lai panāktu, ka prasmes un kvalifikācijas tiek viegli atzītas ārzemēs.

Ir atzīts arī, ka mūžilgs karjeras atbalsts un mobilitāte ievērojami uzlabo nodarbinātību, jo atvieglo jauniešu pāriešanu no izglītības un apmācības uz darba tirgu un palīdz iedzīvotājiem apgūt un uzlabot prasmes, kas ir nepieciešamas, lai turpinātu mācības vai iestātos darbā.

Šīs tēmas ir uzsvērtas ne vien tajos politikas dokumentos, kas īpaši attiecas uz karjeras atbalstu (piemēram, abas ES Izglītības padomes rezolūcijas), bet arī stratēģijā „Eiropa 2020”, kuras mērķis ir veicināt gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi, un stratēģiskajā sistēmā Eiropas mēroga sadarbības veicināšanai „Izglītība un apmācība 2020”.

Ir papildināti arī šo politikas mērķu atbalsta rīki, un tagad tie ietver dalībvalstu vadīto Eiropas Mūžilga karjera atbalsta politikas tīklu (EMKAPT), kā arī *Europass*, *EURES*, *Eurodesk*, *NARIC*, *Europe Direct* un *Eurydice*. Ārkārtīgi svarīgs uzdevums ir nodrošināt, lai tie sadarbotos un cits citu papildinātu.

Saite uz stratēģiju „Eiropa 2020”:

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

## EIROPAS MOBILITĀTES VEICINĀŠANAS RĪKI

Eiropā ir visdažādākie mobilitātes atbalsta un veicināšanas rīki. Lūk, daži no tiem, kas saistīti ar mūžilgu karjeras atbalstu.

### Programmas

#### Programma *Erasmus+*

[http://ec.europa.eu/education/index\\_lv.htm](http://ec.europa.eu/education/index_lv.htm)

**Programma „Jaunatne darbībā”** un īpaši tās redzamākā darbības joma — „Eiropas Brīvprātīgais darbs”

[http://europa.eu/youth/be/article/european-voluntary-service-what-it-really\\_en](http://europa.eu/youth/be/article/european-voluntary-service-what-it-really_en)



## Eiropas stratēģija un iniciatīva

### „Eiropa 2020”

„Eiropa 2020” ir Eiropas Savienības izaugsmes stratēģija nākamajai desmitgadei. Šajā mainīgajā pasaulē ES grib kļūt par gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu ekonomiku. Šīm trim savstarpēji pastiprinošajām prioritātēm vajadzētu palīdzēt ES un dalībvalstīm sasniegt augstu nodarbinātības, produktivitātes un sociālās saliedētības līmeni. Konkrētāk, Eiropas Savienība ir izvirzījusi piecus vērienīgus mērķus, kas nodarbinātības, inovāciju, izglītības, sociālās iekļaušanas un klimata un enerģētikas jomā ir jāsasniedz līdz 2020. gadam. Ikvienā no šīm jomām katra dalībvalsts noteiks savus nacionālos mērķus. Stratēģijas pamatā būs konkrēti ES un nacionālā līmeņa pasākumi.

[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_lv.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_lv.htm)

### „Jaunatne kustībā”

Komisija ir izvērsusi darbību, lai samazinātu priekšlaicīgu izglītības pamešanu. Vairāk nekā seši miljoni jauniešu Eiropas Savienībā pārtrauc izglītību un apmācību, kad pabeiguši labākajā gadījumā vidējās izglītības pirmo posmu (*ISCED 2*). Viņiem ir ļoti grūti atrast darbu, viņi bieži ir bezdarbnieki un bieži ir atkarīgi no sociālajiem pabalstiem. Priekšlaicīga izglītības pamešana kavē ekonomisko un sociālo attīstību un ir nopietns šķērslis Eiropas ceļā uz gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi. Šis rīcības plāns palīdzēs dalībvalstīm sasniegt stratēģijas „Eiropa 2020” galveno mērķi — līdz šīs desmitgades beigām panākt, lai priekšlaicīgas izglītības pamešanas rādītājs ES vidēji būtu zemāks par 10 % (pašlaik — 14,4 %). „Jaunatne kustībā” ir Eiropas Savienības iniciatīva, kas cenšas stiprināt izglītības sistēmas, veicināt studentu mobilitāti un novērst jauniešu bezdarbu. Tās mērķis ir izvirzīt jauniešus izglītības un mācību mobilitātes centrā, pārliecinoties, ka viņi iegūst tādas zināšanas, prasmes un pieredzi, kas nepieciešami, lai atrastu pirmo darbu.

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

*Eurydice* izdots progresa ziņojums par Padomes rekomendāciju veicināt jauniešu mācību mobilitāti.

[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/162EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/162EN.pdf)

## Diplomu un kvalifikāciju caurskatāmības rīki

„**Europass mobilitāte**” ir 2005. gadā pieņemta iniciatīva, kas ikvienai personai ļauj demonstrēt savas prasmes un mobilitātes pieredzi. Tā aptver piecus lietderīgus dokumentus: *Europass Curriculum Vitae*, *Europass* mobilitātes apliecinājums, *Europass* diploma pielikums (augstākās izglītības diplomiem), *Europass* valodu pase (par valodu zināšanām) un *Europass* pielikums kvalifikāciju apliecināšanai (profesionālās izglītības kvalifikācijām).

<http://europass.cedefop.europa.eu/lv/home>

**Eiropas mūžizglītības un apmācības sertifikācijas sistēma** (Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras rekomendācija, kas pieņemta 2008. gada februārī). Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra mūžizglītībai, kas paredzēta valstu sertifikācijas sistēmu saskaņošanai un atvieglos komunikāciju starp tām. Tā ir iedalīta astoņos līmeņos, kas aptver visas vispārējās izglītības, profesionālās izglītības un augstākās izglītības sertifikācijas pakāpes un balstās uz mācību rezultātiem (zināšanas, prasmes un iemaņas). Šī viena rīka izmantošana atvieglos rezultātu salīdzināšanu, pārnesi un sertifikācijas sistēmu izpratni. Tā sekmēs arī darba ņēmēju un studentu mobilitāti.

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32008H0506(01))

**Sistēma mācībās iegūto zināšanu, prasmju un iemaņu pārņemšanai, atziņai un izmantošanai (ECVET)**, izmantojot Eiropā iegūtos profesionālās izglītības kredītpunktus. Atbilstoši kredītpunktu skaitam tiek noteikta Eiropas valstīs iegūtās kvalifikācijas atbilstība noteiktam mācību līmenim.

<http://www.ecvet-team.eu/>

## Mobilitātes atbalsta tīkli

Tālāk norādītie tīkli sniedz informāciju par mobilitāti (publikācijas, portāli, tīmekļa vietnes u. c.) un ar dažādiem rīkiem atvieglo mobilitātes izmantošanu konkrētām auditorijām.

**EUROGUIDANCE** ir karjeras atbalsta informācijas nacionālo resursu centru tīkls, kas aptver 34 Eiropas valstis (28 ES dalībvalstis, Islandi, Lihtenšteinu, Norvēģiju, Šveici, Serbiju un Turciju). *Euroguidance* tīkla mērķis ir veicināt mobilitāti Eiropā, nodrošinot kvalitatīvu informāciju un karjeras atbalstu, kā arī popularizēt Eiropas aspektu nacionālajās karjeras atbalsta un konsultāciju sistēmās. Šī tīkla mērķgrupas ir karjeras atbalsta konsultanti, studenti, skolēni, izglītības jomas speciālisti un pieaugušie.

<http://euroguidance.eu/>

**EURES** jeb Eiropas Nodarbinātības dienesti (*European Employment Services*) ir sadarbības tīkls, kas izveidots, lai atvieglotu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Eiropas Ekonomikas zonā un Šveicē. Tīklā darbojas valstu nodarbinātības dienesti, arodbiedrības un darba devēju organizācijas. To koordinē Eiropas Komisija.

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

**EURYDICE** ir 1980. gadā izveidots informācijas tīkls, kas saistīts ar izglītību Eiropā. Tas ir ietverts ES izglītības, apmācības, jaunatnes un sporta programmā un aptver visu šajā programmā iesaistīto valstu izglītības sistēmas. *Eurydice* mērķis ir veicināt sadarbību izglītības jomā, sniedzot padziļinātu informāciju par sistēmām un rīcībpolitiku.

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

## ENIC-NARIC

**ENIC tīkls (European Network of Information Centres — Eiropas informācijas centru tīkls)**

Lai īstenotu Lisabonas konvenciju par kvalifikāciju atzišanu un izstrādātu kvalifikāciju atzišanas politiskās nostādnes un praktisko kārtību, Eiropas Padome un UNESCO ir izveidojušas ENIC tīklu — Eiropas nacionālo informācijas centru tīklu, kas ir saistīts ar akadēmiskās izglītības dokumentu atzišanu un mobilitāti. ENIC tīkla sekretariātu nodrošina Eiropas Padome kopā ar UNESCO/CEPES. ENIC tīkls cieši sadarbojas ar Eiropas Savienības NARIC tīklu.

ENIC tīklu veido Eiropas kultūras konvencijas vai UNESCO Eiropas reģiona valstu nacionālie informācijas centri. ENIC ir valstu iestāžu izveidota institūcija. Lieluma un kompetences ziņā ENIC struktūrvienības var atšķirties, tomēr kopumā tās sniedz informāciju par:

- ārvalstu diplomu, grādu un citu kvalifikāciju atzišanu;
- izglītības sistēmām gan ārvalstīs, gan konkrētajā ENIC valstī;
- iespējām studēt ārzemēs, ieskaitot informāciju par aizdevumiem un stipendijām, kā arī konsultācijas praktiskos jautājumos saistībā ar mobilitāti un atbilstību.

### **NARIC tīkls (National Academic Recognition Information Centres — Nacionālo diplomatzīšanas informācijas centru tīkls)**

NARIC tīkls tika izveidots 1984. gadā pēc Eiropas Komisijas iniciatīvas. Šī tīkla mērķis ir uzlabot diplomu un studiju periodu atzīšanu ES dalībvalstīs un EEZ valstīs. Tīkls ietilpst *Erasmus+* programmā, kas veicina studentu un mācībspēku apmaiņu starp šo valstu augstākās izglītības iestādēm.

Visas ES un EEZ valstīs ir izveidojušas nacionālos centrus, kuru uzdevums ir veicināt studentu, pārniedzēju un pētnieku mobilitāti, sniedzot kompetentas konsultācijas un informāciju par diplomu un citā valstī pavadītā studiju laika akadēmisku atzīšanu. Šo pakalpojumu izmanto galvenokārt augstākās izglītības iestādes, studenti un viņu konsultanti, vecāki, pasniedzēji un potenciālie darba devēji.

NARIC centrus izveidoja konkrēto valstu izglītības ministrijas, taču atsevišķu NARIC centru statuss un darba apjoms var atšķirties. Vairumā valstu augstākās izglītības iestādes var autonomi pieņemt lēmumus par ārvalstu studentu uzņemšanu un par kursu daļu izņemšanu no studiju programmas tiem studentiem, kuri ir studējuši ārvalstīs. Līdz ar to lielākā daļa NARIC centru lēmumus nepieņem, bet pēc pieprasījuma sniedz informāciju un konsultācijas par ārvalstu izglītības sistēmām un kvalifikācijām.

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

**EURODESK** ir Eiropas informācijas dienestu tīkls, kas aptver 32 valstis un sniedz informāciju par Eiropu jauniešiem un tiem, kas ar viņiem strādā. *Eurodesk* tīkla vietnē ir pieejama informācija par šī tīkla dalībniekiem, par nacionālo *Eurodesk* organizāciju partneriem un reģionālajiem koordinatoriem. Ir pieejama arī saite uz *Eurodesk* centrālo datubāzi un informācija par piedāvātajiem pakalpojumiem, proti, par visdažādākajiem publiskajiem Eiropas informācijas pakalpojumiem, kas pieejami nacionālajā un vietējā mērogā gan tiešsaistē, gan klātienē.

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

### **EURACCESS** (bijušais ERA-MORE)

„Pētnieki kustībā” ir vienas pieturas aģentūra pētniekiem, kuri meklē profesionālās un personiskās attīstības iespējas citās valstīs. Šis portāls ne vien sniedz informāciju par apmācību un darbu, bet arī ļauj piekļūt plašai praktiskai informācijai par dzīvošanas, darba un atpūtas iespējām ap- tvertajās Eiropas valstīs.

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

## MOBILITĀTE UN KVALITĀTE

Eiropai rūp arī mobilitātes, īpaši institucionālās mobilitātes, kvalitāte, tāpēc 2006. gada maijā Eiropas Savienības Ministru padomē tika pieņemti 10 mobilitātes kvalitātes kritēriji:

- informācija un konsultācijas;
- apmācības plāns;
- kvalifikāciju atzīšana un apliecināšana;
- sagatavošanās;
- valodas prasmju pilnveide;
- dalībnieku uzraudzība un atbalsts;
- palīdzība loģistikas jautājumu risināšanā;
- atsauksmju sniegšana un izvērtēšana;
- palīdzība iekļauties mācību procesā pēc atgriešanās;
- visu iesaistīto pušu saistības un atbildība.

## MOBILITĀTE UN KARJERAS ATBALSTS

Eiropas Savienības Padome 2004. un 2008. gadā pieņēma divas rezolūcijas, lai stiprinātu rīcībpolitiku un praksi attiecībā uz mūžilgu karjeras atbalstu Eiropas valstīs.

2004. gadā Dublinā pieņemtā Rezolūcija par mūžilgu karjeras atbalstu Eiropā

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

2008. gada novembrī Francijas prezidentūras laikā pieņemtā Rezolūcija par labāku karjeras atbalsta iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās

[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)

Eiropas Komisija 2007. gadā izveidoja politisku tīklu lēmumu pieņēmējiem karjeras atbalsta jomā — Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīklu (EMKAPT). Tā mērķis ir veicināt dalībvalstu sadarbību mūžilga karjeras atbalsta ziņā un atvieglot tādu struktūru un mehānismu izveidi, kas veicinātu 2004. gada rezolūcijā par karjeras atbalstu definēto Eiropas prioritāšu īstenošanu.

<http://www.elgpn.eu/>

## 2. nodaļa

# TEORĒTISKAIS KONTEKSTS

## MOBILITĀTES UN TĀS REZULTĀTU ANALĪZE KARJERAS ATBALSTA SNIEGŠANAI PIRMS DOŠANĀS UZ ĀRZEMĒM, ATRODOTIES ĀRZEMĒS UN PĒC ATGRIEŠANĀS

### Ievads

Jauniešu mobilitāte un starpkultūru apmaiņa nav nekas jauns. Jau pēc Otrā pasaules kara jauniešu apmaiņa Eiropā tika veicināta, lai tuvinātu valstis un sekmētu starptautisku izpratni. Mobilitāti aizsāka jauniešu darbs, pēc tā — brīvprātīgo darbs ne vien Eiropā, bet arī pārējā pasaulē. Vēlāk mobilitātes ierosmei pievienojās arī skolas, universitātes, pilsētas, nevalstiskās organizācijas, miera kustības un citi.

Tomēr ne vienmēr mobilitāte ir veiksmīga.

Betinas Henselas pētījums (*Hansel, 2005*) atklāj:

21 %	Uzturoties citā valstī, nepiedzīvoja nekādas problēmas
20 %	Bija grūti pielāgoties citas valsts tradīcijām un sadzīvei
17 %	Ziņo par (starpkulturāliem) pārpratumiem par tiesībām uz patstāvību
17 %	Grūtības radīja saskarsmes stils
15 %	Piedzīvoja nepatīkšanas, apspriežot sociālus vai politiskus jautājumus
13 %	Jauno kultūru izjuta kā neatsaucīgu un nekomunikablu
13 %	Ziņo par problēmām noteiktās sociālajās attiecībās (ar uzņemošo ģimeni u. tml.)
11 %	Piedzīvoja nepatīkamu situāciju, kuru ir grūti saprast vai pieņemt
6 %	Bija pārpratumi nepietiekamu valodas zināšanu dēļ

Ko no šīm problēmām var mācīties? Kā jauniešu mobilitāti var uzlabot? Un kā šo uzlabojumu ieviešanu var veicināt karjeras atbalsta konsultanti?

Lai atbildētu uz šiem jautājumiem, mums ir jāaplūko mobilitātes atbalsta process. Kuri ir noteicošie faktori, kas mobilitātes pieredzi ļauj izjust kā pozitīvu visām iesaistītajām pusēm?

Balstoties uz literatūru, izpēti un *EUROGUIDANCE* tikla mobilitātes atbalsta konsultantu pieredzi, aplūkosim dažus teorētiskos priekšstatus, kas var palīdzēt mums labāk izprast, kas notiek to jauniešu prātos, kuri ir nolēmuši doties uz citu valsti.

Daudz iedvesmojošas un noderīgas informācijas var atrast Karlas Brakes (*Carla Bracke*) pētījumā *Onderzoek naar de omkadering voor Vlaamse jongeren die naar het Zuiden trekken* (2008), ko pasūtījusi sadarbības platforma „Krāsainā Flandrija” (*Colourful Flanders*). Sikāka informācija par platformu „Krāsainā Flandrija” atrodama 1. pielikumā.

## Impulsu nozīme

Tas, ka mobilitāte visās tās formās var pozitīvi ietekmēt jauniešu attīstību, ir vispāratzīts fakts. Vācijas Federatīvās Republikas Jauniešu starptautiskās apmaiņas un atbraucēju dienests (2005) un AFS starpkultūru programmu pētījumu centrs Ņujorkā (1993) ir veikuši pētījumu par jauniešu starpkultūru projektu ietekmi ilgtermiņā. Ir skaidrs, ka īsa apmaiņa — mazāk nekā četras nedēļas — (jau) pozitīvi ietekmē jauniešu personisko izaugsmi.

Tas, vai ārzemju pieredze tiek uztverta kā pozitīva vai negatīva, lielā mērā ir atkarīgs no t. s. impulsiem. Impulsi ir īpašas pozitīvas vai negatīvas situācijas, kas mobilitātes laikā nonāk pretrunā ar dalībnieka gaidām un ko šis cilvēks atcerēsies vēl daudzus gadus pēc apmaiņas pasākuma. Vairumā gadījumu impulsi ir saistīti ar apmaiņas laikā piedzīvotajām atšķirībām (ēdiens u. c.), saskarsmi ar nozīmīgiem „citiem” (citi dalībnieki, vietējais programmas vadītājs u. c.), grupas attiecību dinamiku (konflikti, solidaritātes sajūta u. c.) un viesmīlību (uzņemošā ģimene u. c.). Pozitīvie impulsi jauniešu personisko attīstību ietekmē pozitīvi, bet negatīvajiem impulsiem ir pretēja ietekme.

Saskaņā ar šo pašu pētījumu apmaiņas pasākuma dalībniekiem ir jābūt sagatavotiem piedzīvot visdažādākos impulsus. Atbalsts ārzemēs ir jāvirza tā, lai radītu situācijas ar pozitīvajiem impulsiem un mācītu tikt galā ar negatīvajiem. Pēc atgriešanās mobilitātes izvērtēšanā ir jāpievērš uzmanība šo impulsu interpretēšanai un izskaidrošanai.

Tātad atbalsts neaprobežojas tikai ar labu sagatavošanos — vienlīdz svarīgs ir arī atbalsts mobilitātes laikā un pieredzes izvērtēšana pēc atgriešanās.

## Sagatavošanās

JINT pētījums (2006) liecina, ka jauniešiem pirmkārt ir vajadzīga praktiskā informācija un sagatavošana kultūru mijiedarbības jomā. To apliecina arī **Bjūlas Rorlihas koncentrisko riņķu pieeja** (*‘Concentric-Circles approach’ of Beulah Rohrllich, 1993*). No pētījuma zināms, ka praktiskā informācija, kas saistīta ar ceļošanu, ēdienu, veselību, mitekli, gulēšanu, drošību un higiēnu (iekšējais riņķis), ir nepieciešama vispirms. Kad šīs vajadzības ir apmierinātas, ir jāpievēršas nākamajam vajadzību riņķim.

## Palīdzības sniegšana mobilitātes dalībniekiem – koncentrisko riņķu modelis



1. attēls. Adaptēts B. Rorlihas koncentrisko riņķu pieejas modelis (Rorlich, 1993)

Milona Beneta (*Milton Bennet*) **starpkultūru izpratnes pilnveides modelis** (*Developmental Model of Intercultural Sensitivity*) (1993) ir vēl viena noderīga un interesanta koncepcija, kas var palīdzēt konsultantiem labāk sagatavot jauniešus mobilitātei.

Starpkultūru izpratnes pilnveides (SIP) modelis:

- izskaidro, ko cilvēki vai grupas domā par kultūru atšķirībām un kā tās uztver;
- ir pamats efektīvam izaugsmes treniņam un pilnveidei, lai efektīvāk varētu strādāt ar citu kultūru pārstāvjiem.

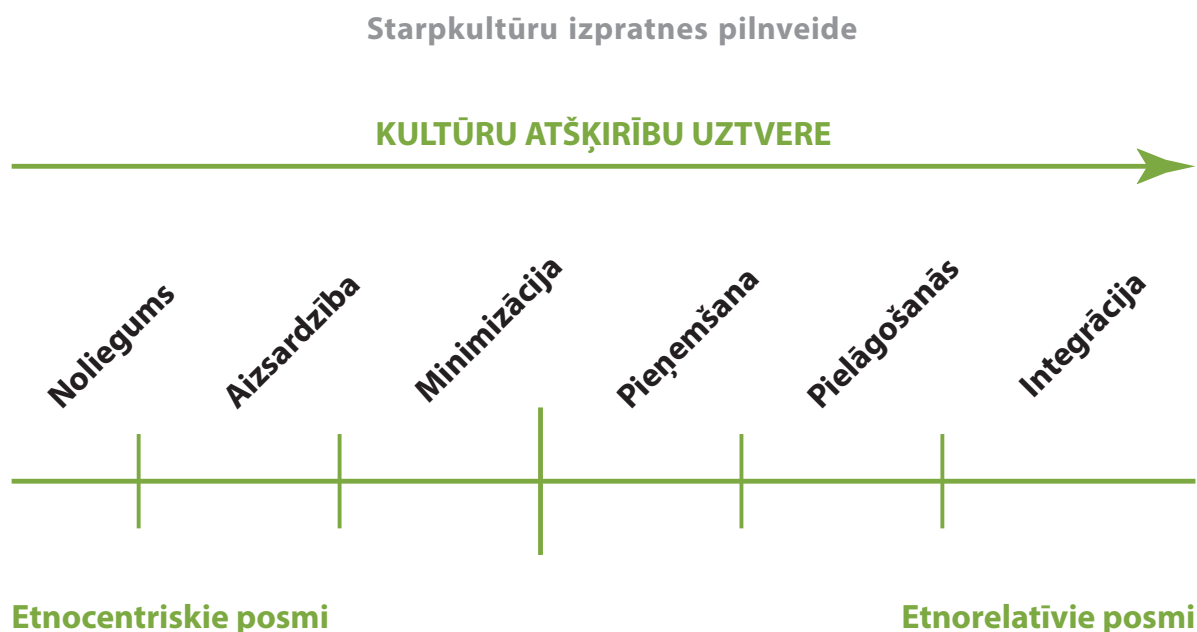
SIP modeļa autors ir Dr. Miltons Benets. Šis modelis ir izveidots, balstoties uz ilggadējiem tiešajiem novērojumiem un pētījumiem. SIP modelis palīdz izprast, kā cilvēki izdzīvo kultūru atšķirības. Sešas uztveres stadijas raksturo, kā cilvēki redz apkārtējos notikumus, ko par tiem domā un kā tos interpretē no kultūru atšķirību skatpunkta.

Tā kā SIP modelis rāda, ko cilvēki redz un domā, tas liecina arī par to, ko viņi neredz un nedomā. Tādējādi SIP modelis ilustrē to, kā cilvēku kultūras modeļi gan virza, gan ierobežo viņu pieredzi attiecībā pret atšķirīgu kultūru.

Tieši šī virzošā un ierobežojošā aspekta dēļ SIP modelis ir ļoti noderīgs, lai saprastu, kā cilvēki strādā kopā vienā darbavietā. Strādājot kopā ar citiem cilvēkiem, ar viņiem ir jāsaņinas individuāli, komandās vai grupās. Saskaņā ar SIP modeļa teoriju kultūru izpratne un kultūru

atšķirības attiecību veidošanu un efektīvu saziņu ar citiem cilvēkiem, iespējams, var vai nu kavēt, vai sekmēt.

Seši tālāk redzami SIP modeļa posmi ataino uztveres veidus, kas demonstrē arvien lielāku spēju saprast kultūru atšķirības un arvien pilnīgāku pieredzi šajā ziņā.



2. attēls. Adaptēts M. Beneta starpkultūru izpratnes pilnveides modelis (Bennett, 2002)

Īss katra posma raksturojums.

- **Noliegums (Denial).** Tu jūties ērti pazīstamā vidē. Nav nekādas vēlēšanās sarežģīt dzīvi ar „kultūru atšķirībām”. Tu īpaši neievēro kultūru atšķirības ap sevi un turies nošķirti no tiem, kas ir atšķirīgi.
- **Aizsardzība (Defence).** Tu apņēmīgi turies pie savām domām un sajūtām attiecībā pret kultūru un pret kultūru atšķirībām. Ir daļēja neuzticība pret tādu kultūras nosacītu uzvedību vai priekšstatiem, kas atšķiras no tavējiem. Tu apzinies, ka apkārt ir arī citas kultūras, bet tava izpratne par tām ir salīdzinoši nepilnīga un, iespējams, tev pret tām ir diezgan negatīva attieksme vai stereotipiski priekšstati.
- **Reversija (Reversal).** Pretstats aizsardzībai. Tev šķiet, ka cita kultūra ir labāka, un tu izrādi neuzticēšanos savai kultūrai.
- **Minimizācija (Minimisation).** Ja neņem vērā ārējās izpausmes, citas kultūras pārstāvji ir diezgan līdzīgi tev pašam. Tu apzinies, ka tev apkārt ir citas kultūras, mazliet zini par paražu un svētku svinēšanas tradīciju atšķirībām. Tu nenoniecini citas kultūras un izturies pret citiem tā, kā gribētu, lai citi izturas pret tevi.



- **Pieņemšana (Acceptance).** Tu apzinies savu kultūru un uztver to kā vienu no daudziem veidiem, kā dzīvot pasaulē. Tu saproti, ka citu kultūru pārstāvji ir tikpat sarežģīti kā tu. Viņu priekšstati, jūtas un uzvedība var šķist neparasti, bet tu apzinies, ka viņu pieredze ir tikpat bagāta kā tavējā. Tevi interesē citas kultūras. Tu meklē iespējas uzzināt par tām ko vairāk.
- **Pielāgošanās (Adaptation).** Tu atzīsti, ka iespēja raudzīties uz pasauli no vairāk nekā vienas kultūras skatpunkta ir vērtība. Tu spēj paraudzīties no citas kultūras skatpunkta, lai izprastu vai novērtētu situāciju savā vai citā kultūrā. Tu spēj apzināti izmainīt savas kultūras nosacīto uzvedību, lai rīkotos atbilstoši kādas citas kultūras normām.
- **Integrācija (Integration).** Tu savā identitātē un pasaules uztverē zināmā mērā esi integrējis vairāk nekā vienai kultūrai raksturīgo skatījumu, domāšanas veidu un uzvedību. Tu spēj brīvi pārvietoties starp kultūrām.

Pirmie trīs posmi ir uzskatāmi par „etnocentriskiem”, jo sava kultūra tiek uztverta kā vienīgā vai savā ziņā „labākā”. Pēdējie trīs posmi ir uzskatāmi par „etnorelatīviem”, jo sava kultūra tiek uztverta kā līdzvērtīga daudzām citām kultūrām. Etnorelatīvos posmus raksturo pozitīva attieksme pret kultūru atšķirībām. Šajos posmos cilvēks pieņem iekļaujošākus lēmumus.

SIP modelis palīdz izprast, kādus uztveres posmus cilvēks piedzīvo, uzturēdamies citā valstī, un ļauj izmantot kompleksāku pieeju starpkultūru atšķirībām. Šiem dažādajiem posmiem ir jāpievērš uzmanība, gan gatavojoties doties uz citu valsti, gan tajā uzturoties, gan arī izvērtējot mobilitātes pasākumu pēc atgriešanās.

SIP modeli kopā ar starpkultūru attīstības aptauju (skat. tālāk) var izmantot arī kā skalu, lai noteiktu, kurā posmā jaunietis ir, gatavojoties mobilitātes pasākumam, tā norises laikā un pēc tā, un tādējādi uzraudzītu indivīdu un grupu progresu.

Mobilitātes pasākumi vairāk ietekmē tos cilvēkus, kuru uztvere pirms došanās uz citu valsti atbilst pirmajiem trim posmiem. Tiem jauniešiem, kuri jau ir minimizācijas posmā, ir lielāka izpratne par kultūru, tāpēc, uzturoties citā valstī, viņu progress ir mazāks.

SIP modeli vajadzētu izmantot, arī apmācot tos karjeras konsultantus, kuru darbs ir saistīts ar etniskajām minoritātēm un starptautisko mobilitāti.

**Starpkultūru attīstības aptauja (SAA) (Intercultural Development Inventory) (Hammer, 2005)** mēra, kā indivīds vai personu grupa uztver un izjūt kultūru atšķirības.

Starpkultūru attīstības aptaujas autori ir Dr. Miltons Benets (*Milton Bennett*) un Dr. Mičels Hemmers (*Mitchell Hammer*). Balstīta uz Dr. Beneta starpkultūru izpratnes pilnveides modeli, SAA ir zinātniski pamatots un uzticams psihometrisks instruments. Sīkāka informācija par SAA ir atrodama šīs nodaļas 2. pielikumā.

Ir pieejami arī daži interesanti **pašvērtēšanas instrumenti** (*Paige et al., 2002*), kas palīdz jauniešiem analizēt savas mācības, starpkultūru mācības un izmantotās stratēģijas. Šos instrumentus var izmantot un izvērtēt gan individuāli, gan grupā. Tie ir:

- *Learning Style Survey: Assessing your own learning styles* („Mācību stila aptauja: sava mācību stila novērtējums”), ko izstrādājuši Endrjū Koens (*Andrew D. Cohen*), Rebeka Oksforda (*Rebecca L. Oxford*) un Džūlija Čī (*Julie C. Chi*);
- *Language Strategy Use Inventory* („Valodas stratēģijas izmantošanas tests”), ko izstrādājuši Endrjū Koens un Džūlija Čī;
- *Culture-Learning Strategies Inventory* („Kultūras apguves stratēģijas tests”), kura autori ir R. Peidžs (*R. M. Paige*), J. Ronga (*J. Rong*), V. Čens (*W. Zheng*) un B. Keplere (*B. Kappler*).

## Atbalsts mobilitātes pasākuma laikā

Vairumā gadījumu mobilitātes pasākuma laikā atbalsts ir pieejams (ja tas vispār ir pieejams!) vienīgi tad, ja jauniešiem ir radušās problēmas. Ir jāpārdomā, kā šo atbalstu varētu organizēt un sniegt labāk; šim nolūkam var noderēt tālāk aprakstītie atbalsta elementi.

**Uzraudzīšana un vērtēšana** var ievērojami atvieglot problēmu konstatāciju, kā arī palīdzēt jauniešiem pārdomāt un mainīt savu uzvedību un attieksmi. Šim nolūkam var izmantot mūsdienīgu IKT sniegtās iespējas — emuārus, interneta dienasgrāmatas u. tml. Samazināt attālumu starp jauniešiem un mājās palicējiem var arī *SKYPE* vai *MSN* izmantošana. Vērtēšanas procesā var izmantot iepriekš minētos pašvērtēšanas instrumentus un Beneta SIP modeli (1993). Šie instrumenti palīdzēs jauniešiem pašiem novērtēt savas kompetences, izaugsmi un citu kultūru apguvi, atrodoties citā valstī.

Ne tikai sagatavošanās laikā, bet arī jauniešiem uzturoties citā valstī, atbalsts būtu jāvirza tā, lai **impulsi** tiktu uztverti pozitīvi un lai cilvēks mācītos no krīzes situācijām, kurās viņš neizbēgami nonāks, uzturēdamies citā valstī. Ja jauniešis konfliktus un krīzes risina, nevis no tiem izvairās, tos var uztvert kā pozitīvus izaicinājumus.

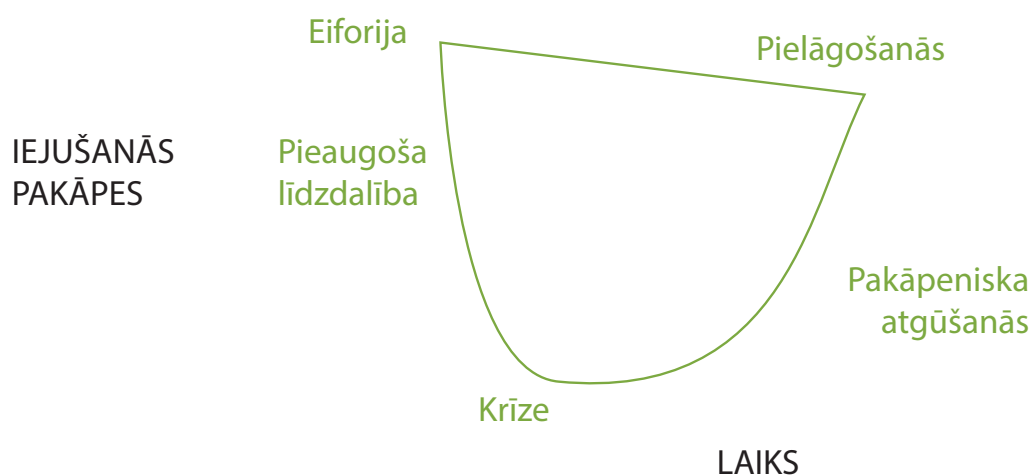
Vairumā gadījumu izšķiroša nozīme krīžu un impulsu pārvarēšanā ir **nozīmīgo „citu” vai līdzinieku grupu** atbalstam.

Praktiskās grūtības var maskēt dziļākas problēmas, piemēram, ilgas pēc mājām, kultūršoku u. c.

## Kultūršoks un adaptācija (*Shaheen, 2004*)

Cilvēkiem, kuri dzīvo citā kultūrā, bieži vien ir grūti pielāgoties jaunajam dzīvesveidam. Tas attiecas arī uz studentiem, kuri studē ārzemēs un pielāgojas citai izglītības sistēmai, saziņas stilam un domāšanas veidam. Kalervo Obergs (*Oberg, 1958*) kultūršoku ir definējis tā — „šoks, ko sekmē trauksme, kura rodas, zaudējot visas mums pazīstamās zīmes un simbolus vai sociālos sakarus”. Pētera Adlera definīcija (*Adler, 1977*) ir aprakstošāka: „Kultūršoks galvenokārt ir emociju kopums, kas rodas, reaģējot uz savas kultūras zīmju zudumu, maz saprotamiem vai nesaprotamiem citas kultūras stimuliem un jauno, atšķirīgo pieredžu pārprašanu. Tas var ietvert bezpalīdzības sajūtu, aizkaitināmību, kā arī bailes no apkrāpšanas, saindēšanās, traumām un ignorēšanas.”

P. Adlers (*Adler, 1977*) sniedz vēl vienu kultūršoka definīciju, proti, tas ir „neparedzētu signālu biruma izraisīta neapmierinātība un apjukums”. Sverre Lisgords (*Lysgaard*) 1955. gadā izveidoja U-veida pielāgošanās līkni, kas rāda, kāda var būt iebraucēju pieredze, uzturoties ārvalstīs.



3. attēls. S. Lisgorda U-veida pielāgošanās līkne (*Lysgaard, 1955*)

Līknes sākumā ir eiforija, ko cilvēks piedzīvo saistībā ar ierašanos citā valstī — jaunā un aizraujošā vietā. Tā pāriet pieaugošas līdzdalības fāzē, kas studentiem var sagādāt lielākus izaicinājumus. Nonākuši krīzes fāzē, viņi ar visiem spēkiem cenšas aptvert un izprast kultūru atšķirības. Ar laiku vairums cilvēku sasniedz pakāpeniskas pielāgošanās fāzi, kurā viņi vai nu tiešām pielāgojas, vai vismaz spēj izšķirt ap sevi notiekošo tā, ka spēj šajā kultūrā funkcionēt bez sevišķas neapmierinātības. Visbeidzot pienāk atgriešanās laiks, un bieži studenti sāk izdzīvot līkni no jauna.

Runājot par kultūršoku, ir svarīgi aplūkot trīs M. Beneta (*Bennet, 2002*) izteiktas domas. Kultūras pārsteigums ir kāds pamanāms sākums, piemēram, tas, kā darbojas tualetes. Kultūras stress ir tikšana galā ar tādiem jaunās kultūras sākumiem kā, piemēram, stāvēšana rindā vai kultūras normas sociālajā vidē. Visbeidzot, kultūras šoks ir visaptveroši, lielāki notikumi, piemēram, atskārsme, ka jaunajā vietā ir citāda vērtību izpratne. Ārzemēs studē daudzi, studiju programmas ir ļoti īsas, un daudzi studenti lielāko laiku daļu ārzemēs pavada kopā ar citiem studentiem no savas valsts, tāpēc viņi, iespējams, nepiedzīvo neko vairāk par kultūras pārsteigumu vai stresu. Viens no atbalsta pasākumu mērķiem ir informēt studentus par kultūru atšķirībām, lai viņi būtu labāk sagatavoti tās pamanīt, kā arī vairāk uzzinātu gan par uzņēmējvalsts, gan savas valsts kultūru.

Kultūršoks ir jēdziens, ar kuru ir būtiski iepazīstināt, jo gadījumā, ja studentu problēmas citā valstī ir saistītas ar adaptēšanos jaunajā kultūrā, tad, iespējams, viņu kultūršoks jeb adaptācijas šoks būs mazāks, ja, sagatavojoties aizbraukšanai, studenti būs apguvuši prasmes, kā ar šiem jaunajiem izaicinājumiem tikt galā. Kvalitatīvai uzraudzīšanai un vērtēšanai vajadzētu ne vien fiksēt visas problēmas, bet arī stimulēt refleksiju, attieksmes un uzvedības maiņu.

Saskaņā ar B. Henselas pētījumu (*Hansel, 2005*) minēto problēmu risināšanā noteicošā loma ir **svešvalodas** zināšanām un lietošanas prasmēm. Negatīva korelācija tika atklāta arī starp svešvalodas zināšanu līmeni, baiļu līmeni un jauniešu piedzīvotajām problēmām.

## Atsauksmju sniegšana un izvērtēšana

Šajā posmā ir ne tikai jāinterpretē un jāizskaidro impulsi; uzmanība jāpievērš arī tam, lai nenotiktu **reversija** (otra kultūra, salīdzinot ar savējo, tiek celta vai debesīs) un **dualitāte** (kultūru atšķirību polarizācija), no vienas puses, un lai tiktu galā ar **liminalitāti**, no otras puses. Liminalitāte nozīmē to, ka apmaiņas dalībnieks, atgriezies no citas valsts, norāda, ka nejūtas piederīgs ne savas mītnes zemes kultūrai, ne attiecīgās ārvalsts kultūrai. Šī sajūta būtu jāpārveido par „pasaules pilsonības” formu.

Pēc atgriešanās mājās Lisgorda U-veida līkne (1995) (skat. iepriekš) bieži vien sākas no gala. Daži mobilitātes dalībnieki, atgriezušies mājās, tiešām piedzīvo (**atgriezenisko**) **kultūršoku**, un viņiem atkal ir jāpielāgojas savai kultūrai un sabiedrībai.

Mobilitātes dalībniekiem vajadzētu dot iespēju **izstāstīt savu stāstu** un **apmainīties ar pieredzi** ar citiem, kā arī pārdomāt, ko viņi ir iemācījušies. Kā panākt, lai mobilitātes pasākums ieņemtu īsto vietu jauniešu dzīvē? Kādas iespējas un grūtības rada mūžizglītība? Šajā ziņā, lai izmērītu un palīdzētu dalībniekiem apzināties, kāds ir viņu progress attiecībā uz starpkultūru izpratni, svešvalodu zināšanām, mācīšanās stilu u. c., var izmantot arī vērtēšanas instrumentus un Beneta SIP modeli (1993). Saskaņā ar Beneta SIP modeli šo brīdi var uzskatīt par jaunas fāzes sākumu.

Vērtēšanu var atkārtot pēc dažiem mēnešiem, jo tad jaunieši spēs mazliet distancēties no tā, kas notika ārzemēs, un savos spriedumos būs objektīvāki. Tā būs arī iespēja viņiem vēlreiz izstāstīt savu stāstu laikā, kad vairs nav daudz izdevību to darīt un nav arī daudz ieinteresētu klausītāju.

Dalībnieku pieredzes vērtēšanā jāmēģina **iesaistīt arī ārvalstu partnerus** (skolu, universitāti, uzņēmumu, nevalstisko organizāciju utt.). Tā partneriem būtu vērtīga atgriezeniskā saikne attiecībā uz to, kā viņiem ir izdevies darbs ar ārvalstniekiem. Izmaksu un vajadzīgo cilvēkresursu dēļ tas ne vienmēr ir viegli izdarāms, tomēr te var palīdzēt mūsdienu informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, piemēram, videokonferences u. tml.

Dalībniekiem un viņu bagātajai pieredzei var būt **liela loma, sagatavojot citus cilvēkus**, kuri vēlas doties uz ārzemēm (mācīšanās no līdziniekiem). Tas jaunajiem dalībniekiem dos reālistiskāku skatījumu par došanos uz ārzemēm. Viss šis **process** nav lineārs; tas ir visu mobilitātē iesaistīto personu **nepārtrauktu pūļu aplis**.

Un pēdējais, bet ne mazāk svarīgais aspekts — visa šī informācija un pieredze var nodrošināt nemitīgu mobilitātes atbalsta procesa uzlabošanu.

## 1. PIELIKUMS. „KRĀSAINĀ FLANDRIJA”

2003. gadā Beļģijas flāmu kopienas valdība pieņēma rīcības plānu „Krāsainā Flandrija” (*Colourful Flanders*). Viens no plāna punktiem paredzēja to, ka ikvienam jauniešim vajadzētu būt iespējai gūt pieredzi ārzemēs.

Rezultātā tika izveidota „sadarbības platforma”, kurā tika iesaistīti dažādi partneri, to sadarbības tīkli u. c.:

- Youth — Eurodesk (iniciatīva),
- Aģentūra EPOS (*Leonardo, Grundvig, ERASMUS, Socrates* un *EUROPASS*),
- EURES,

- *Wegwijzer*,
- sociālie partneri,
- *VLHORA — ADINSA, VLIR-UOS*,
- *EUROGUIDANCE*.

Mērķi:

- noteikt, kāda informācija jauniešiem ir vajadzīga;
- labāk koordinēt un pilnveidot informāciju par starptautisko mobilitāti;
- kopīgi strādāt pie konkrētām iniciatīvām.

Rezultāti:

- *GO-STRANGE* izstāde par starptautisko mobilitāti;
- *KAMIEL* tīmekļa vietne ar datubāzi par administratīvajām procedūrām, kas jāveic, lai saņemtu sociālo apdrošināšanu, bērnu pabalstu, bezdarbnieku pabalstu, vīzu u. c.;
- pētījums „Atbalsta nepieciešamība jauniešiem pirms individuālajiem mobilitātes projektiem attīstības valstīs, šo projektu laikā un pēc tiem”;
- cieša (neformāla) sadarbība starp partneriem u. c.

## 2. PIELIKUMS. STARPKULTŪRU ATTĪSTĪBAS APTAUJA (SAA)

Starpkultūru attīstības aptauja (SAA) mēra, kā indivīds vai personu grupa uztver un izjūt kultūru atšķirības.

Starpkultūru attīstības aptaujas autori ir Dr. Miltons Benets (*Milton Bennett*) un Dr. Mičels Hemmers (*Mitchell Hammer*). Balstīta uz Dr. Beneta starpkultūru izpratnes pilnveides modeli, SAA ir zinātniski pamatots un uzticams psihometrisks instruments. Lūk, dažas SAA iezīmes:

- kopš 1998. gada to izmanto visā pasaulē;
- to veido piecdesmit punkti jeb apgalvojumi, kam respondents dažādā mērā piekrīt vai nepiekrīt;
- pieejama daudzās valodās;
- pieejama gan papīra formā, gan tiešsaistē.

Aptauja mēra cilvēka jūtas, domas un līdz ar to arī reakciju uz kultūru atšķirībām. Tādējādi tā novērtē to, kā cilvēks, sava kultūras modeļa virzīts un ierobežots, izskaidro un organizē notikumus. To sauc par cilvēka „pasauls uzskatu” attiecībā uz kultūru atšķirībām.

Tikpat īpaši ir tas, ko SAA nedara. Atšķirībā no daudziem citiem instrumentiem tā nesalīdzina cilvēka uzvedību ar tipisko uzvedību un neanalizē ar uzvedību saistītās reakcijas. SAA cilvēka jūtas un domas saistībā ar kultūru atšķirībām analizē „pasauls uzskata” līmenī. Tieši šis cilvēka kognitīvās pieredzes dziļākais līmenis vada un ierobežo uzvedību. Tādējādi SAA palīdz atbildēt uz bieži uzdoto jautājumu „Bet ko tagad?”, kas rodas pēc citu instrumentu izmantošanas: „Nu es zinu ko vairāk par savu uzvedību un to, kāds es esmu salīdzinājumā ar citiem, bet ko man tagad darīt tālāk?” Atbilde ir — saprast un pilnveidot savu starpkultūru kompetenci, kas izraisīs izmaiņas uzvedībā un izziņas procesos.

Gan SAA, gan tās pamatā esošais SIP teorētiskais modelis aplūko kultūru vispār. SIP modelis pievēršas starpkultūru atšķirībām neatkarīgi no to veida. Tas aptver visas kultūru atšķirības, ko nosaka nacionālās, reģionālās, sociālās, ģimenes, organizāciju un indivīdu pazīmes.

Arī SAA tika izstrādāta un apstiprināta kā starpkultūru instruments, kas lietojams attiecībā uz kultūru vispārināti. Pētījums liecina, ka starpkultūru kompetence, kas pilnveidota, uzsverot vienu kultūru atšķirību aspektu (piemēram, nacionālo izcelsmi), tiks pārnesta arī uz visu pārējo starpkultūru atšķirību pieredzi.

SAA ir vērsta uz attīstību. SIP modelis definē sešus posmus, kam raksturīga arvien lielāka starpkultūru kompetence. SAA nosaka cilvēka vietu uz SIP modeļa skalas — gan faktisko, gan pēc paša vērtējuma. SAA rezultātu kopsavilkums ir strukturēts tā, lai veicinātu uz attīstību vērstu domāšanu. Tipiskās atgriezeniskās saiknes sarunās tiek aplūkoti šādi jautājumi.

- Kā cilvēka pašreizējais starpkultūru izpratnes un kompetences līmenis ietekmē viņa attiecības ar citiem cilvēkiem (piemēram, starpkultūru komunikācijā)?
- Kādas darbības varētu sekmēt šī cilvēka starpkultūru kompetences pilnveidi?

Būtiski ir tas, ka SAA var izmantot darbā gan ar indivīdiem, gan grupām, gan ar veselām organizācijām.

Šīs aptaujas izveidē tika izmantotas precīzas zinātniskās metodes. Starpkultūru speciālisti intervēja dažādu pasaules kultūru pārstāvjus. Interviju atšifrējumos tika identificēti 239 apgalvojumi, kas katrs atbilda konkrētam SIP modeļa posmam. Izmantojot izmēģinātāju atsauksmes un starpkultūru ekspertu vērtējumu, šis saraksts tika saīsināts līdz 145 apgalvojumiem. Faktoru un ticamības analīze tika korelēta ar citām starpkultūru aspektu skalām un validitātes pārbaudēm pēc aptaujāto dzimuma, vecuma un izglītības līmeņa. Rezultātā tika izveidota šī aptauja ar 50 jautājumiem un pārstrādāta skala ar ļoti augstu statistisko ticamību.

Detalizēts šīs metodes izklāsts ir pieejams žurnālā *International Journal of Intercultural Relations, Special Issue on Intercultural Development* (27. izdevums, 4. numurs, 2003. gada jūlijs). Viss izdevums ir veltīts SIP modelim un SAA.

## ATSAUCES

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

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

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.

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

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

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

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

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

Lysgaard, S. (1955). *Adjustment in a Foreign Society: Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States*. International Social Science Bulletin 7.

Oberg, K. (1958). *New Cultural Environment Culture Shock and the Problem of Adjustments*. Washington, D. C.: Department of State, Foreign Service Institute.

Paige, M., Cohen, A., Kappler, B., Chi, J., Lassegard, J. (2002) *Maximizing Study Abroad. A Student's Guide to Strategies for Language and Culture Learning and Use*. Minnesota: University of Minnesota.

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

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

### 3. nodaļa

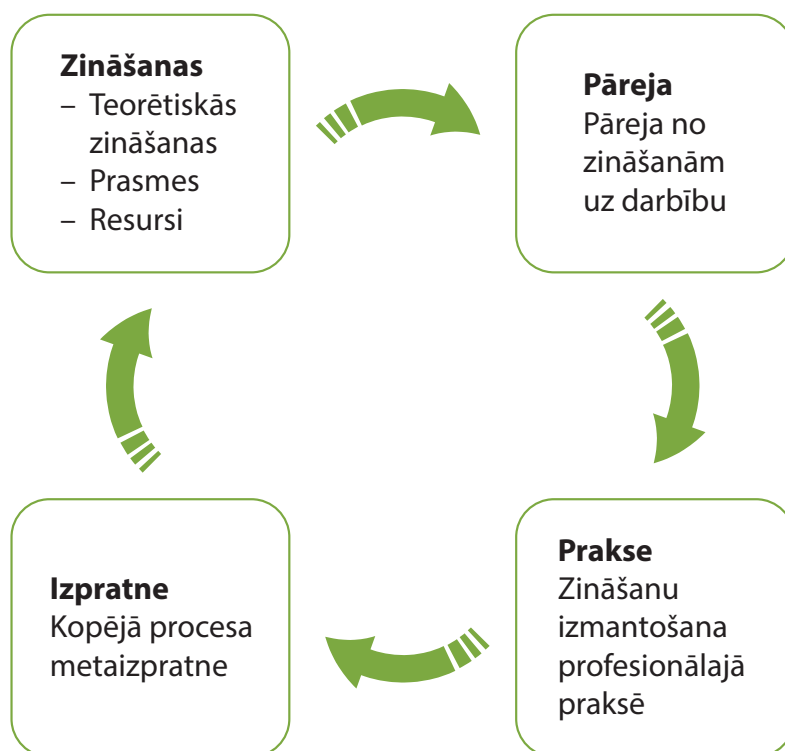
# MOBILITĀTES KONSULTĀCIJU SHĒMAS IZVEIDE

Mūžilgas mobilitātes kontekstā konsultācijās par starptautisko mobilitāti ir dažādi posmi un, strādājot ar jauniešiem un pieaugušajiem, pieejas ir līdzīgas.

## MOBILITĀTES KONSULTĀCIJU PROCESS

Mobilitātes konsultāciju procesu vienkāršoti var attēlot tā:

### Mobilitātes konsultāciju process



Galvenie mobilitātes konsultāciju posmi, ko izstrādājuši Mihajs Jigau (*Euroguidance*, Rumānija) un Jozefs Vanrēpenbušs (*Euroguidance*, Beļģija, Flandrija) ar Gracianas Boskato (*Euroguidance*, Francija), Ilzes Jansones (*Euroguidance*, Latvija) un Hilarijas Linčas (*Euroguidance*, Īrija) atbalstu.



## Atbalsta modelis pirms došanās uz citu valsti, mobilitātes pasākuma laikā un pēc atgriešanās mājās

GALVENIE POSMI JEB FĀZES	MOBILITĀTES KONSULTANTS	KLIENTS
<p><b>Konsultatīvo attiecību izveidošana starp mobilitātes konsultantu un klientu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sākotnējā (paš)vērtēšana: manas zināšanas un mana nostāja saistībā ar kultūru mijiedarbību; mana reakcija un stereotipi saskarsmē ar „citiem”; dalība apmācību vai profesionālās pilnveides programmās (ja nepieciešams)</li> <li>Refleksija par maniem ētikas standartiem un informācija par piedāvāto pakalpojumu kvalitātes rādītājiem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sākotnējā (paš)vērtēšana: mana nostāja attiecībā pret kultūru mijiedarbību; mana reakcija un stereotipi saskarsmē ar „citiem”</li> <li>lesaistīšanās, atvērtība, vēlme piedalīties</li> </ul>
<p><b>Individuālā attīstības plāna analīze: vērtēšana, problēmu identificēšana, darbs ar personiskajiem stereotipiem</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personiskā pieredze (apmācība, profesionālā pilnveide, piekļuve zinātniskajai literatūrai, internetam)</li> <li>Personiskā mobilitātes pieredze (pārdomas, lai izprastu savu etnocentrismu)</li> <li>Ikdienas kultūru mijiedarbības pieredzes integrēšana konsultanta dzīves pieredzē, tā veicinot individuālās stratēģijas izstrādi starpkultūru problēmu risināšanai</li> <li>Starpkultūru konsultēšanas situāciju simulācija (darbs grupā ar profesionāļiem, t. i., citiem konsultantiem)</li> <li>Sadarbības tīkla izveide</li> <li>Apmācības un mācību prakse starpkultūru konsultēšanā</li> <li>Konsultāciju jomas kolēģu pozitīvās pieredzes novērtēšana un izplatīšana</li> <li>Neveiksmju cēloņu izvērtēšana un analīze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobilitātes praktisko aspektu īstenošana ikdienas dzīvē (transporta, dzīvesvieta u. c.)</li> <li>Pārdomas par iepriekšējo starpkultūru kontaktu rezultātiem: valoda, neverbālā komunikācija, iekļaušanās dažādās grupās</li> <li>Personiskās pieredzes kontekstualizācija</li> <li>Stereotipisko priekšstatu, spriedumu un individuālās reakcijas identificēšana kultūru mijiedarbības situācijās (aizsargāšanās, izolēšanās, pieņemšana, pielāgošanās, integrēšanās, pāriešana no etnocentrisma uz etnorelatīvismu)</li> </ul>
<p><b>Klienta mobilitātes plāna atbalstīšana</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klienta atbalstīšana, izstrādājot stratēģijas satraukuma un stresa mazināšanai, izmantojot kultūras ieguvumus un individuālus starpkultūru problēmu pārvarēšanas paņēmienus</li> <li>Komunikācijas sistēmas izveidošana uzraudzības nolūkā un ārkārtas gadījumiem</li> <li>Būtiskas informācijas sniegšana, lai mazinātu satraukumu un stresu, ko var izraisīt mobilitātes pasākuma sākšana: kontaktpersonas ārkārtas gadījumiem, adreses, transports, apmešanās vieta, maltītes, citi padomi saistībā ar sadzīvi</li> <li>Informācijas sniegšana un tādu kultūras kontaktpunktu uzsvēršana, kas var atvieglot mobilitātes norisi: māksla, mūzika, dejas, ēdiens, daba, sports u. c.</li> <li>Darbs ar individuālajiem mobilitātes stereotipiem: analīze un refleksija par personisko subjektīvismu saistībā ar starpkultūru pieredzi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuālās starpkultūru problēmu pārvarēšanas stratēģijas izstrādāšana</li> <li>Būtiskās informācijas apkopošana, lai mazinātu satraukumu un stresu, ko var izraisīt mobilitātes pasākuma sākšana: kontaktpersonas ārkārtas gadījumiem, adreses, transports, apmešanās vieta, maltītes, citi padomi saistībā ar sadzīvi</li> <li>Informācijas apkopošana par personiski svarīgiem kultūras kontaktpunktiem, kas var atvieglot mobilitātes norisi: māksla, mūzika, dejas, ēdiens, daba, sports u. c.</li> <li>Darbs ar individuālajiem mobilitātes stereotipiem: analīze un refleksija par personisko subjektīvismu saistībā ar starpkultūru pieredzi</li> </ul>

GALVENIE POSMI JEB FĀZES	MOBILITĀTES KONSULTANTS	KLIENTS
<b>Sagatavošanās fāzes pabeigšana pirms mobilitātes pasākuma</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilitātes dažādo hronoloģisko posmu pārskatīšana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilitātes dažādo hronoloģisko posmu pārskatīšana</li> </ul>
<b>Uzraudzīšana mobilitātes periodā</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piedāvājums dalībniekiem sniegt atbalstu vai uzraudzību, ja tas būs nepieciešams adaptācijas, krīzes vai pārejas laikā vai citā situācijā saistībā ar kultūru mijiedarbību</li> <li>• Mobilitātes konsultāciju klientu datubāzes uzturēšana</li> <li>• Palīdzības sniegšana, klientam attīstot piederības sajūtu jaunajai videi</li> <li>• Mobilitātes konsultācijām nepieciešamo zināšanu un prasmju pašvērtēšana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sevis pozicionēšana, iegremdējoties starpkultūru situācijā („jaunās” nostājas atrašana attiecībā pret „citiem”)</li> <li>• Piedalīšanās grupu pasākumos, lai attīstītu piederības sajūtu</li> <li>• Priekšstatu un stereotipu pārvērtēšana attiecībā uz „citiem”</li> <li>• Sazināšanās ar konsultantu vai mentoru, lai saņemtu palīdzību vai padomu</li> <li>• Individuālās starpkultūru problēmu pārvarēšanas stratēģijas pilnveidošana</li> </ul>
<b>Pieredzes izvērtēšana un izmantošana pēc atgriešanās</b>	<p>Konsultantiem vajadzētu veltīt pietiekami daudz laika, lai pārdomātu šajā sarakstā iekļautos uzdevumus un nodrošinātu atgriezenisko saikni uz mobilitātes procesa pirmo posmu un tādējādi to nemitīgi uzlabotu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kritiska mobilitātes pasākuma analīze un tā procesa izklāstīšana</li> <li>• Pieredzes nodošana</li> <li>• Iegūtās mācību pieredzes izmantošana, uzlabojot citu cilvēku izpratni par ieguvumiem no mobilitātes</li> <li>• Izpēte, labās prakses popularizēšana, pētījumu un rakstu publicēšana profesionālajos žurnālos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilitātes pieredzes analīze</li> <li>• Iegūtās mācību pieredzes izmantošana turpmākajās studijās, darbā vai personiskajā dzīvē</li> <li>• Starpkultūru pieredzes integrēšana personiskajā dzīves pieredzē</li> <li>• Problēmu pārvarēšanas stratēģijas izstrāde, lai savu mobilitātes pieredzi integrētu pašmāju vidē</li> <li>• Pieredzes nodošana citiem potenciālajiem mobilitātes pasākumu dalībniekiem</li> </ul>

## MOBILITĀTES KONSULTĀCIJU LABĀS PRAKSES PIEMĒRI

Šajā sadaļā minēti iepriekšējā tabulā raksturoto posmu piemēri, kas ilustrē mobilitātes konsultantu īstenoto praksi.

### A. Posma „Uzraudzīšana mobilitātes periodā” piemērs

#### **BEE („Brisele Eiropā”), projekts *Leonardo da Vinci***

Šī projekta mērķis ir dot iespēju tiem Briseles iedzīvotājiem, kuri ir jaunāki par 30 gadiem un meklē darbu, īstenojot darba izmēģināšanu uzņēmumā kādā no Eiropas Savienības valstīm; šajā laikā tiek maksāta mobilitātes stipendija.

#### *Divi posmi un uzraudzības rīks*

Pirmais posms: klienta atbalsta tīkla izveide, ko veic uzņēmējvalsts un mītnes valsts uzraudzītāji (regulāra saziņa pa e-pastu par darba izmēģināšanas gaitu, jebkādām problēmām, risinājumiem utt.).

Otrais posms: neklātienes uzraudzība. Darba izmēģināšanas laikā praktikants tiek uzraudzīts:

- pa tālruni — ārkārtas gadījums;
- pa e-pastu — darba izmēģināšanas sākuma apstiprināšana, informācijas pieprasīšana, ikmēneša informācija par darba izmēģināšanas gaitu un mēnesi pirms atgriešanās — *Leonardo* aģentūras informācijas sistēmas piekļuves kodu nosūtīšana, lai praktikants varētu noformēt darba izmēģināšanas atskaites, piekļūt *Europass* dokumentiem u. tml.;
- uz vietas Briseles Karjeras apmācības organizācijā (*Carrefour Formation*): kandidāta uzraudzīšana saistībā ar viņa pienākumu izpildi darba izmēģināšanas laikā, piemēram, vai viņš iesniedz darbalaika uzskaites dokumentāciju atbilstoši darbavietas iekšējai kārtībai.

Darba izmēģināšanas laikā tiek izmantoti šādi atbalsta instrumenti:

- datorizēta kontroles tabula, kurā tiek fiksētas visas praktikanta veiktās vai veicamās darbības saistībā ar administratīviem, loģistikas un mācību jautājumiem;
- iespēja sazināties ar līdziniekiem mītnes valstī, izmantojot „tērzēšanu”, piemēram, tādās elektroniskās platformās kā *E-Campus*.

## BEE projekta praktikanta kontroles tabulas paraugs

PRAKTIKANTA VĀRDS UN UZVĀRDS	DARBA IZMĒGINĀŠANAS UZŅĒMĒJVALSTS: XXX
DATUMS	DARBĪBAS
12.07.2006.	Tiek parakstītas veidlapas <i>F70 bis</i> un <i>F70 bis/AV/L</i> . S. M. tiek nodoti <i>Leonardo</i> programmas līgumi, kas personiski ir jānodod uzņēmējai organizācijai. Kopija tiks atsūtīta atpakaļ pa faksu stipendijas izmaksai, bet oriģināls — pa pastu.
13.07.2006.	Pa e-pastu tiek nosūtīts pieprasījums atsūtīt pa faksu līgumu un atbildi uz jautājumu par S. M. apdrošināšanu darbavietā.
20.07.2006.	Pa faksu tiek saņemts paraksts ( <i>Infinia</i> ). Pa iekšējo pastu visi dokumenti tiek nosūtīti uz centrālo administrācijas sistēmu, lai tiktu izmaksāti 80 % no stipendijas.
24.07.2006.	Pa e-pastu tiek saņemta informācija, ka viss saistībā ar darba izmēģināšanu noris labi. Tiek nosūtīts e-pasts ar atbildēm uz uzdotajiem jautājumiem ( <i>Leonardo</i> līgums, stipendijas izmaksa, apdrošināšana u. c.).
28.07.2006.	Tiek saņemti uzņēmējas organizācijas parakstītie <i>Leonardo</i> līgumi. Viens eksemplārs tiek iedots V. S.
04.08.2006.	Pa iekšējo pastu caur centrālo administrācijas sistēmu prakses līguma kopija tiek nosūtīta uz <i>Leonardo</i> aģentūru.
01.09.2006.	Sumaja nosūta vēstuli uz CAPAC (Beļģijas valsts sociālās palīdzības iestāde) bezdarbnieka pabalsta noformēšanai.
05.09.2006.	Tiek nosūtīts piekļuves kods un lietotāja vārds, lai sagatavotu atskaiti <i>Rap4Leo</i> vietnē.
07.09.2006.	Man piezvana B. kungs no CAPAC un informē par to, ka S. M. ir jānosūta 2006. gada jūlija kredītkarte, informējot, ka no 2006. gada 1. līdz 11. jūlijam viņa bijusi atvaļinājumā. S. M. tiek nosūtīts e-pasts.
29.09.2006.	Sumaja iesniedz kasē veidlapu <i>C98</i> un ierašanās reģistrācijas karti.
06.10.2006.	Caur centrālo administrācijas sistēmu uz CAPAC tiek nosūtīts apstiprinājums, ka 2006. gada jūlija kredītkarte ir nosūtīta.
19.10.2006.	Zvans uz CAPAC. Bezdarbnieka pabalsts par 2006. gada jūliju, augustu un septembri jau ir izmaksāts.
31.10.2006.	Lietas slēgšanas pārrunas.

## B. Posma „Pieredzes izvērtēšana un izmantošana pēc atgriešanās” piemērs *Erasmus* programmas stipendiāti Beļģijas skolā *Haute Ecole Namuroise Catholique*

Šī augstākās izglītības koledža, kas *Erasmus* programmas ietvaros sūta savus veselības aprūpes, pedagogijas un sociālo zinātņu studentus praksē uz ārzemēm, studentu atgriešanos organizē šādi.

### Individuāla atsauksmju sniegšana un prakses izvērtēšana

Katrs students iesniedz rakstisku savas prakses novērtējumu (saskaņā ar iedoto aptaujas lapu) un sagatavo prezentāciju par uzturēšanos ārvalstī un par projektu, kurā viņš ir piedalījies.

### Starpkultūru seminārs par atgriešanos no prakses ārvalstī

Trīs stundas ilgs seminārs tiek rīkots pēc iespējas drīz pēc praktikantu atgriešanās. Tā pamatā ir diskusija un studentu pieredzes apmaiņa. Tajā ir īstenotas arī grupu darba aktivizācijas tehnikas.

*Piedāvāto rīku un vingrinājumu piemēri:*

- relaksācijas seansa laikā, klausoties izvēlēta teksta lasījumu, prakses atmiņu vizualizācija ar aizvērtām acīm;
- studenti aizpilda hronoloģisku analīzes tabulu, kurā saraksta visus atmiņā palikušos notikumus, kas piedzīvoti apmaiņas laikā; pēc tam notiek grupas diskusija, kurā tiek meklētas atbildes uz vairākiem jautājumiem;
- studenti tiek aicināti izstāstīt pārējiem divus atgadījumus (sliktākās un pēc tam labākās atmiņas par uzturēšanās laiku);
- studenti tiek lūgti izvēlēties divus attēlus, kas vislabāk raksturo viņus pirms aizbraukšanas, un pēc tam divus attēlus, kas vislabāk raksturo viņus pēc atgriešanās.

### **Pusdienu prezentācijas rīkošana**

Ceļojumu prezentācija visu skolas studentu, t. sk. nākamā gada *Erasmus* programmas kandidātu, skolas vadības un pasniedzēju priekšā.

Pēc tam informācijas plašākas izplatīšanas nolūkā ceļojumu prezentācijas tiek ievietotas skolas tīmekļa vietnē.

## 4. nodaļa

# UZ KVALITĀTI ORIENTĒTAS MOBILITĀTES KONSULTĀCIJAS

### ORIENTĀCIJA UZ KVALITĀTI

Orientācija uz kvalitāti tika izstrādāta, balstoties uz darbu, ko veicis Marks Šaso (*Marc Chassot*) — Šveices profesionālās, studiju un karjeras atbalsta vadītāju konferences viceprezidents. Šī pieeja nav saistīta ar esošajiem modeļiem (*ISO, EFQM, matrix Standard* u. c.)

Tēma „mobilitātes konsultācijas” ir jāaplūko šī termina plašākajā nozīmē, jo nosaukumā nav ietverti organizacionālie un institucionālie aspekti, kas profesionāļiem ir nepieciešami, lai varētu nodrošināt mobilitātes konsultāciju pakalpojumu.

Indivīda mobilitātes pieredze vienmēr ir process, nevis rezultāts. Tā ir jāizvērtē, taču — kā to izdarīt? Grūtības rada arī tas, ka indivīda galvenais ieguvums no mobilitātes ir starpnozaru prasmes: kā lai novērtē pašpaļāvību, spēju pielāgoties, stresa pārvaldību, atvērtību u. c.? Lai varētu veikt vērtēšanu un īstenot uz kvalitāti vērsto pieeju, mobilitātes konsultantam ir jāsaprot šī procesa mehānismi.

Mobilitātes konsultāciju vērtēšanā patlaban galvenokārt tiek izmantoti kvantitatīvie principi: novadīto pārrunu skaits, informatīvo semināru skaits u. tml. Ir atzīts arī tas, ka interneta lietotāji regulāri apmeklē mobilitātes tēmai veltītās tīmekļa vietnes. Tomēr tas neliecina ne par konsultāciju kvalitāti, ne par to ietekmi uz galīgo lēmumu un pašu mobilitāti: mēs varam redzēt, cik cilvēki ir apmeklējuši tīmekļa vietnes, bet cik daudz ir to, kas iziet procesu līdz galam? Kā mobilitātes konsultācijās ņemt vērā kvalitātes aspektus? Jāatceras, ka mobilitātes konsultācijai var būt vēlāka iedarbība, it īpaši individuālās mobilitātes gadījumā.

Ir svarīgi redzēt, vai mobilitāte tiek piedāvāta kā apmācību un nodarbinātības veicināšanas programmu daļa un kā tas tiek darīts. To var panākt, novērojot personisko attīstību: patstāvību, spēju pielāgoties, valodu prasmes u. c. To var izdarīt, arī pētot nodarbinātību, ieguvumus no studiju programmas u. c.

Mobilitātes projekta vērtēšana ar profesionāliem līdzekļiem:

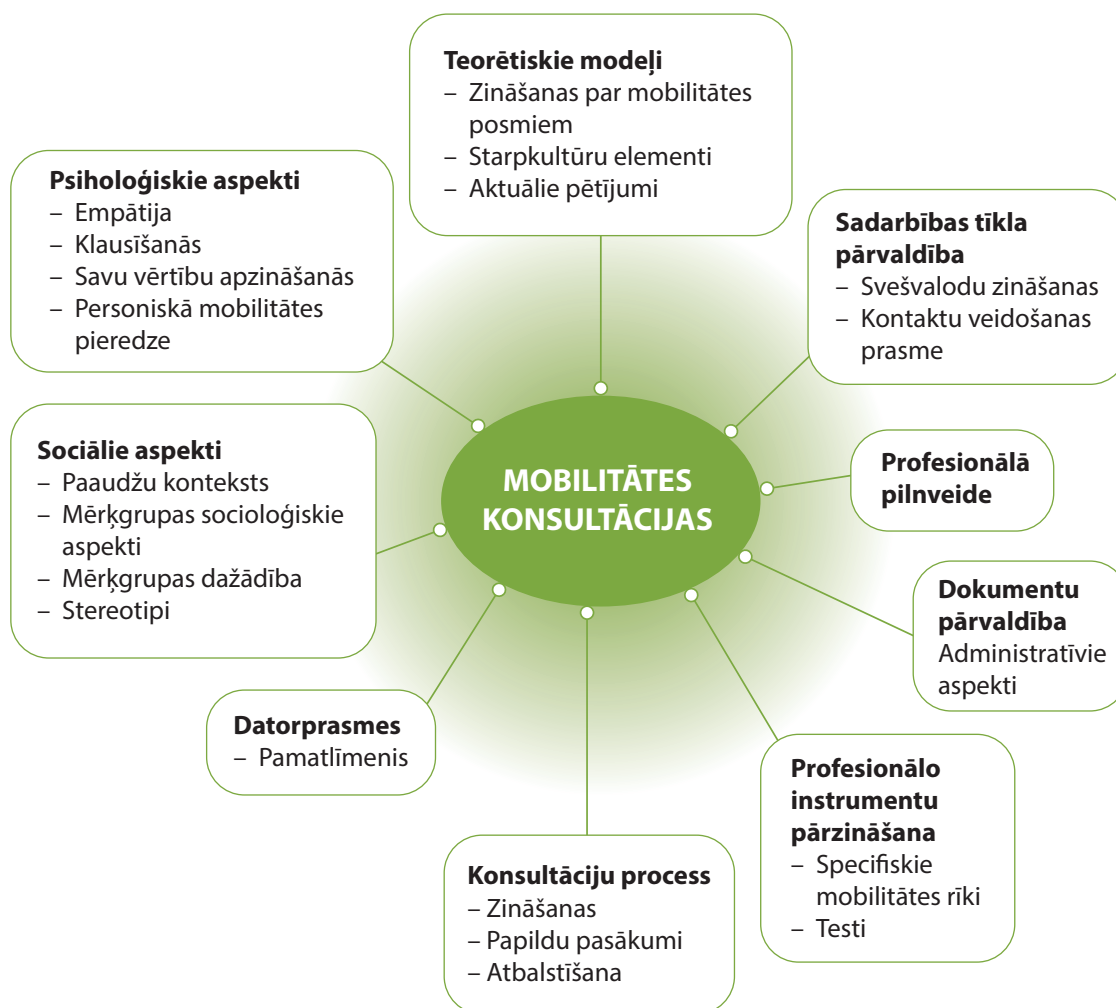
- novērtēt klienta motivāciju un apņēmību, kā arī piemērotību attiecīgajam projektam;
- novērtēt, vai jauni atbalsta viņa vecāki;
- novērtēt spēju improvizēt, patstāvību, briedumu, spēju nepakļauties stereotipiem, prasmes, t. sk. valodu prasmes, zinātkāri u. c.;
- novērtēt projekta iespējamību: izmaksas, praktiskos un administratīvos aspektus, termiņus u. c.;
- novērtēt ar katru mobilitātes pasākumu saistītos riskus;
- novērtēt galvenos ieguvumus no katras programmas.

Tiek uzskatīts, ka ir svarīgi mobilitātes konsultāciju kvalitātes vērtēšanā izmantot speciālistu kvalitātes kontroles procesu. Šādu izvēli motivē:

- vēlēšanās noteikt mobilitātes konsultāciju robežas;
- iespēja nodrošināt labāku konsultāciju pamanāmību no ārpuses;
- iespēja veicināt mobilitātes konsultāciju kvalitātes aspektu *Euroguidance* resursu centru tīklā;
- apzināšanās, ka šāda pieeja ir daļa no plašākas kvalitātes pētniecības sistēmas, kas ir vērsta uz starptautiskajā telpā strādājošo karjeras atbalsta speciālistu profesionalitātes paaugstināšanu;
- darba iekšējās saskaņotības un *Euroguidance* tīkla darba metožu uzlabošana.

Vērtēšana tiek veikta, izmantojot procedūras, kas nav pārāk laikietilpīgas, tomēr ļauj novērtēt sniegto pakalpojumu. Tā ir saistīta ar nepieciešamību speciālistiem paraudzīties uz izmantotajām darba metodēm no malas un regulāri tās pārbaudīt un pārrunāt ar kolēģiem.

Tālāk sniegtajā shēmā ir apkopotas idejas par mobilitātes konsultācijās izmantotajām zināšanām un prasmēm.



## STANDARTU DEFINĒŠANA

Balstoties uz šīs shēmas elementiem, tika noteikti standarti, kas mobilitātes konsultācijās ir uzskatāmi par svarīgākajiem. Pēc tam tika definēti kvalitātes rādītāji. Šie elementi ir iekļauti tabulā, kas tiks izmantota konsultāciju kvalitātes vērtēšanā.

Tika atlasīti četri standarti, un katram no tiem tika noteikti kvalitātes rādītāji.

- Teorētiskie modeļi
- Psiholoģiskie aspekti
- Sociālie aspekti
- Informācija

### A. Teorētiskie modeļi

#### Vispārīgs apraksts

Izmantojot teorētisku modeli, speciālisti var garantēt mobilitātes konsultāciju kvalitāti.

### B. Psiholoģiskie aspekti

#### Vispārīgs apraksts

Mobilitātes konsultācijās tiek ņemti vērā indivīda psiholoģiskie faktori un individuālās vai grupas attiecības, psihotehnisko rīku un intervēšanas tehniku pārvaldīšana, kā arī zināšanas par izvēles procesiem.

#### B1. Intervēšanas tehniku pārvaldīšana

Mobilitātes konsultācijas notiek individuālo pārrunu laikā, kad konsultants veic padziļinātu klienta pieprasījuma analīzi atsaucīgā un empātiskā vidē. Pieprasījuma formulēšana citiem vārdiem ļauj skaidrāk izprast klienta vajadzības.

#### B2. Motivēšanas tehniku pārvaldīšana

Mobilitātes konsultācijas notiek grupas nodarbību laikā, kad konsultants strādā ar cilvēku priekšstatiem par starpkultūru apmaiņas pasākumiem. Zināšanas par darbu ar grupu sekmē brīvu viedokļu paušanu un apmaiņu.

#### B3. Psihometrisko instrumentu pārvaldīšana

Mobilitātes konsultācijās tiek izmantoti psihometriskie instrumenti, ar kuru palīdzību iespējams noteikt cilvēku intereses, spējas, elastīgumu un pielāgošanās spēju. Ar šiem instrumentiem var novērtēt cilvēku motivāciju iesaistīties mobilitātes pasākumā.

#### B4. Zināšanas par izvēles procesiem

Mobilitātes konsultācijas ir balstītas uz zināšanām par izvēles procesiem. Konsultants zina, kādi ir izvēles procesa posmi un kādas psiholoģiskās stadijas cilvēki izdzīvo mobilitātes pieredzes laikā.

Mobilitātes konsultanti labi pārzina psihometriskos un starppersonu komunikācijas elementus, kas tiek izmantoti individuālajās konsultācijās.



## C. Sociālie aspekti

### Vispārīgs apraksts

Mobilitātes konsultācijās tiek ņemti vērā sociālie faktori, kas saistīti ar cilvēku sociālajām izpausmēm, viņu paaudzes kontekstu un vietu sociālajā sfērā.

#### C1. Spēja diferencēt

Mobilitātes konsultācijas var pielāgot dažādajai mērķauditorijai, vienlaikus saglabājot no stereotipiem brīvu pieeju. Konsultants apzinās pats savas sociālās izpausmes un veicina neitrālu attieksmi un cieņu pret atšķirībām.

#### C2. Zināšanas par paaudžu kontekstu

Mobilitātes konsultācijas var pielāgot apmaiņas programmā ieinteresēto personu paaudzes kontekstam. Konsultants izprot jauniešu mikro kultūru un ir informēts par mobilitātes tendencēm.

#### C3. Spēja individualizēt

Mobilitātes konsultācijās tiek ņemta vērā indivīda situācija, kā arī viņa sociālie vai kultūras apstākļi. Konsultants pārzina dažādu vides apstākļu sociālās izpausmes un veicina individuālās nostājas izveidošanos.

## D. Informācija

### Vispārīgs apraksts

Mobilitātes konsultāciju pamatā ir uzticama jaunākā informācija, kas tiek izplatīta izglītojošos nolūkos, izmantojot atbilstošus tehnoloģiskos līdzekļus, lai lietotāji varētu piekļūt šai informācijai.

#### D1. Informācijas kontrole

Mobilitātes konsultācijās tiek izmantotas padziļinātas informācijas zināšanas, kas ir konsultanta kompetences pamatā.

#### D2. Informācijas pārvaldība

Informācija tiek atjaunota un ir uzticama. Tā tiek pārvaldīta tā, lai to varētu izplatīt, izmantojot jaunākos tehnoloģiskos paņēmienus. Konsultants labi pārzina jaunākās informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.

#### D3. Informācijas nodošana

Informācija tiek izplatīta, izmantojot atbilstošu speciālo aprīkojumu. Informācijas nodošanas pamatā ir to pedagoģisko aspektu pārzināšana, kas atvieglo lietotāju piekļuvi informācijai.

## STANDARTU PĀRBAUDEI ATLASĪTIE RĀDĪTĀJI

Katram standartam ir atlasīti vairāki rādītāji, kas ir formulēti kā pašvērtēšana. Šie rādītāji ir apkopoti tabulā, ar kuras palīdzību mobilitātes konsultanti var analizēt savas darba metodes, noskaidrot savu stāvokli konkrētajā jomā un apsvērt nepieciešamību pastāvīgi izglītoties.

### A. Teorētiskie modeļi

Profesionāls mobilitātes konsultants spēj izmantot teorētiskus modeļus un spēj sasaistīt teoriju ar praksi. Viņš spēj novērot un analizēt pats savu rīcību. Ar šīs tabulas palīdzību var novērtēt prasmi izmantot teorētiskos modeļus.

		PILNĪBĀ	DAĻĒJI	PIE TĀ TIEK STRĀDĀTS	TAS TIEK PLĀNOTS	TAS NAV IESPĒJAMS
1.	Manas praktiskās zināšanas apstiprina formālās izglītības dokumenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Saikne starp mobilitātes konsultāciju teoriju un praksi: es spēju izmantot iegūtās zināšanas praksē un izskaidrot to saistību ar teoriju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Pašanalīze: es spēju reflektēt un analizēt dažādos „procesa” posmus, lai to varētu turpināt vai, ja nepieciešams, koriģēt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Es pārzinu teorijas, kas ietekmē cilvēka izvēli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### B. Psiholoģiskie aspekti

Profesionāls mobilitātes konsultants labi pārvalda intervēšanas tehnikas — spēj klausīties, prot analizēt pieprasījumus, tos pārformulēt, izrādīt empātiju un saglabāt objektivitāti. Konsultants labi pārzina arī motivēšanas tehnikas, strādā ar personiskajām izpausmēm un zina, kā strādāt ar grupu. Konsultants pārzina un prot izmantot psihometriskos instrumentus, zina, kā akcentēt intereses un novērtēt motivāciju, kā arī spēj skaidri raksturot savu nostāju, izpausmes un vērtības.

		PILNĪBĀ	DAĻĒJI	PIE TĀ TIEK STRĀDĀTS	TAS TIEK PLĀNOTS	TAS NAV IESPĒJAMS
1.	Es labi pārzinu mācību laikā apgūtās intervēšanas tehnikas; tās tiek regulāri vērtētas, izmantojot katrai struktūrai specifisko sistēmu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Es labi pārzinu motivēšanas tehnikas; tās tiek regulāri vērtētas, izmantojot katrai struktūrai specifisko sistēmu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Es pārzinu psihometriskos instrumentus; to aplicina specifisku standartu izmantošana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Es pārzinu mehānismus, kas ietekmē cilvēku izvēli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Es spēju raksturot savas izpausmes un skaidri formulēt savas vērtības	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Es spēju izskaidrot ar klientu uzvedību saistītās atšķirības, kas palīdz man apmierināt viņu vajadzības	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## C. Sociālie aspekti

Mobilitātes konsultants spēj nošķirt auditorijas un grupas izpausmes un spēj noteikt, pie kādas grupas indivīds pieder. Viņš atpazīst kultūras nosacītus un sociālos apstākļus un spēj saprasties ar dažādām paudzēm. Mobilitātes konsultants pazīst savu klientu — jauniešu, darba ņēmēju, pensionāru u. c. — mikrokultūru. Viņš savā darbā cenšas demonstrēt no stereotipiem brīvu pieeju.

		PILNĪBĀ	DAĻĒJI	PIE TĀ TIEK STRĀDĀTS	TAS TIEK PLĀNOTS	TAS NAV IESPĒJAMS
1.	Man ir socioloģiskajos modeļos balstītas zināšanas par sociālajām kopienām	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Es spēju saskatīt individu kultūras kontekstā un vienlaikus ņemt vērā viņa individuālās attīstības stadijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Es spēju ņemt vērā sociālos un kultūras stereotipus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Es spēju izveidot atbilstošus uzvedības modeļus gan profesionālās situācijās, gan citos apstākļos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## D. Informācija

Profesionālam mobilitātes konsultantam ir labi jāpārvalda informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT), jāpazīst speciālais aprīkojums, kā arī pastāvīgi jāiesaistās apmācības un mobilitātes pasākumos, lai pilnveidotu savas zināšanas un informāciju.

Mobilitātes konsultantam ir jāspēj informāciju pārvaldīt un sniegt klientam uzticamu un aktuālu informāciju. Tas nozīmē, ka viņam ir nemitīgi jāuzkrāj pieredze, kas galu galā nodrošina profesionālu kompetenci.

Viņam ir jāspēj nodot informāciju klientam piemērotā veidā un jāzina, kādai informācijai klients var piekļūt.

		PILNĪBĀ	DAĻĒJI	PIE TĀ TIEK STRĀDĀTS	TAS TIEK PLĀNOTS	TAS NAV IESPĒJAMS
1.	Es spēju izmantot IKT, kā arī informācijas un konsultāciju rīkus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Es spēju izmantot IKT informācijas plānošanai, sagatavošanai, atjaunošanai un izplatīšanai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Es spēju apkopot un pielāgot informācijas rīkus atbilstoši konkrētai auditorijai (valoda, līdzeklis, līmenis, formāts, stils utt.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Es spēju adaptēt un formulēt informāciju, lai tā atbilstu konkrētiem klientiem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Es iesaistos individuālos mobilitātes pasākumos (studentu apmaiņa, prakse u. tml.), kas uzlabo manu profesionālo kompetenci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Man ir labas valodu zināšanas, kas ļauj man piekļūt ar profesiju saistītai informācijai un izmantot sadarbības tīklus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 5. nodaļa

# PROFESIONĀLI MOBILITĀTES KONSULTANTI

Šī nodaļā ir balstīta uz Francijas modeli, kas šajā izdevumā ir iekļauts kā labās prakses piemērs. Tas nav jāuzskata par „Eiropas standartu”, tomēr to var izmantot kā informācijas un ierosmes avotu.

Lai garantētu kvalitatīvu mobilitātes konsultāciju pakalpojumu, speciālistiem pēc augstskolas ir jāiegūst profesionālā kvalifikācija.

## PROFESIONĀLIEM MOBILITĀTES KONSULTANTIEM NEPIECIEŠAMĀS ZINĀŠANAS UN PRASMES

- Specializācija konsultāciju sniegšanā un personisku pārrunu vadīšanā. Spēja analizēt pieprasījumus un klientu motivāciju. Karjeras atbalsta un lēmumu pieņemšanas procesu, kā arī grupas darba metožu (piemēram, SVID analīzes) pārzināšana.
- Zināšanas par personu un tās kognitīvo attīstību.
- Valodnieciskas prasmes, prasme runāt vismaz angliski.
- Psihometrisko instrumentu — interešu testu u. tml. — pārzināšana.
- Zināšanas par vispārējās un profesionālās izglītības sistēmām, kvalifikāciju atzīšanas kārtību, stipendijām, Eiropas mobilitātes programmām, prakses iespējām Eiropā un visiem mobilitātes rīkiem.
- Personiska mobilitātes pieredze.
- Saņemta starpkultūru apmācība.
- Dalība vairākos aktīvos sadarbības tīklos.
- Spēja būt elastīgam un viegli pielāgoties.
- Prasme izmantot vērtēšanas rīkus.
- Bieža zināšanu papildināšana.

Skat. arī dokumentu „Izglītības un profesionālās karjeras atbalsta speciālistu starptautiskās kompetences” Starptautiskās Izglītības un profesionālās karjeras atbalsta asociācijas (*International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG*) tīmekļa vietnē:

[www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5](http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5).

## PROFESIONĀLI MOBILITĀTES KONSULTANTI

Profesionāli mobilitātes konsultanti strādā jauniešiem un pieaugušajiem paredzētos karjeras atbalsta un informācijas dienestos dažādās iestādēs atkarībā no šīs jomas organizācijas katrā valstī. Tie ir, piemēram:

- universitāšu un koledžu ārējo sakaru nodaļas;
- *SCUIO* (universitātes karjeras informācijas dienests) vai universitāšu studentu prakses rīkotājdienesti;
- specializēti izglītības un profesionālās karjeras atbalsta centri: *CIO* (informācijas un karjeras atbalsta centri), *BIZ* (darba sludinājumu izdevumi) — *Arbeitsagentur* u. c., *PMS* (centri Beļģijā);
- publiskie un privātie nodarbinātības dienesti pieaugušajiem: *Espace Emploi International* („Starptautiskā nodarbinātības telpa”), *ANPE* (Francijas Valsts nodarbinātības dienests), *ADEM* (nodarbinātības dienests), *Carrefour Formation*, *Arbeitsagentur*, *APEC* (darbā iekārtošanas asociācija Francijā augstskolu absolventiem) u. c.;
- publiskie un privātie nodarbinātības dienesti jauniešiem: *AFIJ* (asociācija, kas atvieglo absolventu iekārtošanos darbā), *MISSION LOCALE* (individualizēts uzraudzības dienests jauniešiem), *PAIO* (uzņēmšanas, informācijas un karjeras atbalsta dienests) u. c.;
- jauniešu informācijas tīkli: *Eurodesk* tīkls;
- asociācijas, kas piedāvā darba prakses vietas;
- skolas;
- tirdzniecības kamera, rūpniecības un pakalpojumu kamera, lauksaimniecības un amatniecības kamera.

## PROFESIONĀLU MOBILITĀTES KONSULTANTU IZMANTOTĀS DARBA METODES

Tiek izmantotas šādas profesionālā darba metodes:

- informatīvas sanāksmes par noteiktām tēmām un valstīm;
- semināri par reģistrēšanās procedūru, prakses vietu un vakanču meklēšanas paņēmieniem, CV rakstīšanu svešvalodā u. c.;
- dokumentāru rīku — tīmekļa vietņu, dokumentu, rokasgrāmatu u. c. — pieejamība;
- līdzinieku pieredzes apmaiņa;
- individuālas konsultācijas;
- pārrunas;
- sagatavošanās starpkultūru pieejas izmantošanai;
- anketas;
- svešvalodas zināšanu testi;
- detalizētu plānu izstrāde;
- mobilitātes pieredzes novērtēšana pēc atgriešanās un pieredzes iekļaušana tālākajos karjeras attīstības pasākumos.

# PIELIKUMI

## 1. PIELIKUMS. AR MOBILITĀTI UN KARJERAS ATBALSTU SAISTĪTIE EIROPAS PROJEKTI

(Saraksts nav izsmeljošs)

Jauni projekti tiks pievienoti *European Shared Treasure* and *ADAM* datubāzēs:

<http://www.europeansharedtreasure.eu/>, [www.adam-europe.eu/adam/homepageView.htm](http://www.adam-europe.eu/adam/homepageView.htm).

Te var atrast projektus, kas saistīti ar karjeras atbalstu (piemēram, *ECGC: European Career Guidance Certificate*, *European Accreditation Scheme for Careers Guidance Counsellors*).

Programmas *Leonardo* tematiskā grupa „Kvalifikāciju pārredzamība, neformālās un ikdienējās izglītības dokumentu atzīšana un kredītpunktu pārnese” (*TG4*) ir izdevusi brošūru *A focus on project practices*, kurā ir aprakstīti interesanti projekti, kas saistīti ar pārredzamību, atzīšanu un kredītpunktu pārnesei profesionālajā izglītībā: [www.tg4transparency.com](http://www.tg4transparency.com).

*Leonardo* mobilitātes projekts *ACADEMIA*, informācija par karjeras konsultantiem paredzētām mācību apmaiņas programmām Eiropā: [www.academia-europe.eu](http://www.academia-europe.eu).

*Leonardo da Vinci* projekta *Eutrex* nosaukums apzīmē Eiropas Pārejas un apmaiņas tīklu (*European Transition Exchange Network*), kas arī ir veltīts mācību mobilitātei: [www.eutrex.eu](http://www.eutrex.eu).

*Leonardo da Vinci* projekts *Guide me!* — kvalitatīvi karjeras atbalsta pasākumi darbā ar grupu: [www.guideme.at](http://www.guideme.at).

Projekta *EuropeMobility* mērķis ir kvantitatīvi un kvalitatīvi uzlabot mobilitāti Eiropas profesionālajā un tehniskajā izglītībā: <http://www.europemobility.eu/>.

*Leonardo da Vinci* projekts *Guidance for those in Employment (GUTE)* — karjeras atbalsts nodarbinātām personām: [www.gute.hu](http://www.gute.hu).

*Leonardo* projekts *DeSCarTES* izstrādā un testē inovatīvas karjeras atbalsta metodes nodarbinātiem pieaugušajiem: <http://www.descartesproject.eu/>.

## 2. PIELIKUMS. AR MOBILITĀTI SAISTĪTIE RĪKI EUROGUIDANCE TĪKLĀ

Karjeras konsultantiem paredzētie rīki ir ievietoti *Euroguidance Mobility wiki* tīmekļa vietnē: <http://euroguidancemobility.wikispaces.com/tools>.

# BIBLIOGRĀFIJA

## KARJERAS ATBALSTA DOKUMENTI

### **CEDEFOP**

Career development at work. A review of career guidance to support people in employment  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183_en.pdf)

Establishing and developing national lifelong guidance policy forums  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf)

From policy to practice — a systematic change to lifelong guidance in Europe  
[http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5182\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5182_EN.PDF)

Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European tools. (Principles, reference points, and key features of lifelong guidance systems)  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4045_en.pdf)

Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5152\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5152_en.pdf)

### **EURYDICE**

Vocational Guidance Education in Full-Time Compulsory Education in Europe  
[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/096LV.zip](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/096LV.zip)

### **ESAO**

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

Career guidance. A handbook for policy makers  
[www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf)

### **EUROGUIDANCE**

*Euroguidance* rokasgrāmata ir pieejama tiešsaistē: [www.euroguidance.eu](http://www.euroguidance.eu).

### **The International handbook of Career Guidance**

James A. Athanasou, Raul Van Esbroek  
Springer Science + Business Media B. V., 2008, 744 lpp.  
ISBN: 978-1-4020-6229-2