

euro | guidance

Mobilitätsratgeber



Kofinanziert vom Programm Erasmus Plus der Europäischen Union.

Am Projekt beteiligte Partner:

Belgique: Centres Euroguidance flamand et francophone
Dominique Lorent, Thierno Sow Josef Vanraepenbusch

Croatie : Centre Euroguidance
Mia Trcol

France : Centres Euroguidance du ministère de l'Education nationale en
collaboration avec l'ONISEP
Graziana Boscato

Grèce: Centre Euroguidance
Vouli Strate

Lettonie: Centre Euroguidance
Ilze Jansone

Luxembourg: Centre Euroguidance
Jeannot Freres

Serbie : Centre Euroguidance
Marko Brankovic

Slovénie : Centre Euroguidance
Sabina Skarja

euro | guidance



Mobilitätsratgeber

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	6
EINLEITUNG	7
Eine kurze Geschichte des Euroguidance-Netzwerks	7
Definitionen.....	8
Mobilität in Zahlen.....	9
Kapitel 1: EUROPÄISCHE ZIELE	10
Europäische Instrumente zur Förderung der Mobilität.....	11
Programme	11
Europäische Strategie und Initiativen.....	11
Instrumente zur Transparenz von Abschlüssen und Qualifikationen.....	11
Netzwerke zur Mobilitätsförderung	12
Die unten aufgeführten Netzwerke informieren und implementieren Instrumente zur Förderung der Mobilität (Publikationen, Portale, Websites etc.) für spezielle Zielgruppen.....	12
Mobilität und Qualität	15
Mobilität und Orientierungshilfe.....	15
Kapitel 2: THEORETISCHE ZUSAMMENHÄNGE	16
Analyse der Mobilität und Konsequenzen für die Berufsberatung vor, während und nach dem Auslandsaufenthalt.....	16
Anhang 1: ‘Colourful Flanders’	26
Anhang 2: Das interkulturelle Entwicklungsinventar (Intercultural Development Inventory (IDI) (Hammer 2005)	27
Kapitel 3: ERSTELLUNG VON MUSTERN FÜR DIE MOBILITÄTSBERATUNG	30
Der Prozess der Mobilitätsberatung	30
Kapitel 4: Ein QUALITÄTSANSATZ ZUR MOBILITÄTSBERATUNG	35
Definition von Standards.....	37
Ausgewählte Indikatoren für die Überprüfung von Standards.....	40
Kapitel 5: PROFESSIONELLE MOBILITÄTSBERATER	44
Berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse für professionelle Mobilitätsberater	44
Fachleute für Mobilitätsberatung	45

euro | guidance



Arbeitsmethoden, die von diesen Fachleuten genutzt werden	45
Anhänge.....	46
Anhang 1: Europäische Projekte zu Mobilität und Beratung	46
Quellen :	47

2016 Edition - Update

Redaktionelle Betreuung durch Euroguidance Latvia of the State Education Development Agency
www.viaa.gov.lv

**Die Welt ist ein Buch und diejenigen, die nicht reisen, lesen nur eine Seite.
Hl. Augustinus**

Vorwort

Dieses Dokument richtet sich an professionelle Berufsberater, die Mobilitätberatung anbieten. Es ist ein praktisches Instrument, das von Partnern des Euroguidance Netzwerks erstellt wurde, damit andere Mobilitätsberater von ihren Erfahrungen profitieren können. Es ermöglicht ihnen, sich Gedanken über eigene Wege zu machen und diese nach einem qualitätsorientierten Ansatz zu gestalten. Dieses Dokument enthält darüber hinaus eine Liste von Instrumenten, die Mobilitätsberater in unterschiedlichen EU-Ländern in einem lebenslangen Beratungskontext. Die Projektpartner haben sich über ihre Praktiken Gedanken gemacht, einen methodischen Ansatz skizziert und versucht, dies im vorliegenden Dokument zu erläutern.

Weitere Informationen und aktuelle Informationen finden Sie:
<https://euroguidancemobility.wikispaces.com/>

EINLEITUNG

Im Laufe der Jahre konnte das Euroguidance-Netzwerk beobachten, dass Berufsberater allmählich zu Mobilitätsberatern wurden. Diese Entwicklung ergab sich als Reaktion auf Kundenanfragen. Es erschien daher hilfreich, diese neuen Praktiken zu formalisieren und die dabei verwendeten Tools aufzulisten, damit der Prozess der Mobilitätsberatung im Sinne der Qualitätssicherung klar beschrieben wird. Ziel dieser Publikation ist die Bereitstellung eines Instruments, anhand dessen Mobilitätsberatungskennnisse anderen Mitgliedern des Euroguidance-Netzwerks zur Verfügung stehen und damit Kohärenz, Transparenz und Praxisverständnis sichergestellt werden können. Damit die guten Praktiken weitergegeben werden, ist schließlich beabsichtigt, diese an alle Euroguidance-Mitglieder, die im internationalen Kontext arbeiten oder daran interessiert sind, zu schicken.

Eine kurze Geschichte des Euroguidance-Netzwerks

1992 ergriff die EU-Kommission die Initiative, ein Europäisches Netzwerk der nationalen Informations- und Dokumentationszentren im Bereich Berufsberatung zu schaffen, das NRCVGs – National Resource Centre for Vocational Guidance -, heute Euroguidance-Netzwerk.

Ein Grund dafür war, dass Beratung in der EU-Politik für Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigung nach wie vor eine wichtige Rolle spielt. Die Bereitstellung lebenslanger Beratung wird als Voraussetzung dafür angesehen, dass lebenslanges Lernen für die Bürger Europas zur Realität wird.

Im Januar 1992 war Berufsberatung eine der drei Säulen des PETRA-Programms (Aktion III). Drei Hauptaktivitäten wurden innerhalb dieser Aktion entwickelt:

- Die Erstellung eines *Netzwerks der nationalen Informations- und Dokumentationszentren im Bereich Berufsberatung* (NRCVG, jetzt Euroguidance Network)
- *Entwicklungsprojekte*, die Themen von allgemeinem Interesse wiederspiegeln, die sich auf die Kooperation zwischen drei oder mehr Zentren stützen.
- Das *Transnationale Projekt zur Fortbildung von Berufsberatern*, das sich auf europäische Aspekte der Berufsberatung fokussierte.

Zu Beginn bestand das NRCVG-Netzwerk aus 12 Ländern: BE, DE, DL, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL, PT und UK, aber einige der bevorstehenden Beitrittsländer und des EWR nahmen ebenfalls an den Arbeiten teil.

Zwischen 1995 und 2006 wurden die NRCVG aus dem Leonardo da Vinci-Programm (Erste Phase 1995-1999 und zweite Phase 2000-2006) finanziert. Während dieser zehn Jahre wurde das Euroguidance-Netzwerk 1995 mit dem EU-Beitritt Österreichs, Finnlands und Schwedens um drei Länder und 2004 mit dem Beitritt von 10 der 12 Beitrittskandidaten erweitert. Bulgarien und Rumänien folgten 2007, aber viele dieser 12 neuen Mitgliedsländer waren bereits mehrere Jahre in die Euroguidance-Arbeit einbezogen. Heute umfasst das Netzwerk 68 Zentren in 34 europäischen Ländern und die Türkei. Das Netzwerk finanziert sich aus nationalen Beiträgen und dem EU-Programm für Bildung, Jugend und Sport: Erasmus+

Definitionen

Was ist Mobilität?

Mobilität bedeutet mehr oder weniger Zeit im Ausland zu verbringen zum Zwecke eines Studiums, eines Praktikums, der Perfektionierung von Sprachkenntnissen, der Arbeit, des Volontariats etc.

Was ist Mobilitätsberatung?

Mobilitätsberatung betrifft die Unterstützung bei einem persönlichen Mobilitätsprojekt entweder für „freie Mobile“, also Menschen ohne öffentliche Förderung, oder für Stipendiaten europäischer oder anderer Förderinstrumente, die Information, das Design und Hilfestellungen im Rahmen der lebenslangen Beratung. (Studium, Beschäftigung, Weiterbildung, etc.). Mobilitätsberatung muss neutral und vertraulich erfolgen zum Wohle des Kunden. Sie muss glaubwürdig, effektiv und nützlich sein und jedes Feedback der Beteiligten berücksichtigen. In diesem Zusammenhang muss der Berufsberater prägnante und transparente Methoden verwenden.

Welche Aktivitäten umfasst die Mobilitätsberatung?

Es gibt vielfältige Aktivitäten, die vom jeweiligen Kontext abhängen und in die folgenden Bereiche fallen können: Beratungsgespräche, Projektplanung, Projektunterstützung, Fernberatung, Förderung persönlicher Projektmobilität, Koordination von Sensibilisierungsgesprächen etc..

Man sollte unterscheiden zwischen den beiden Hauptmobilitätstypen: institutionelle Mobilität und individuelle Mobilität. Die Hauptmerkmale der institutionellen Mobilität bestehen darin, dass diese von der Einrichtung des Heimatlandes, insbesondere von den internationalen Abteilungen organisiert werden, wobei Kursgebühren vom Heimatland bezahlt werden und die Auslandszeit wird beim Ausbildungsprozess im Heimatland validiert. Die Auswahl stützt sich auf sprachliche, akademische und Motivationskriterien. Diese Mobilität wird häufig auch von den Institutionen finanziell gefördert. Universitäten und andere Hochschulen haben zahlreiche Partnerschafts- und bilaterale Abkommen, von denen die Studierenden profitieren können.

Nehmen wir beispielsweise den Bericht des Französischen Rats für die Entwicklung internationaler Studierendenmobilität, in dem zum ersten Mal die Mobilitätstypen in einem offiziellen Rahmen berücksichtigt werden (Bericht für 2003-2004)

„Französische Studierende, die ins Ausland gehen, tun dies häufiger im Rahmen institutionalisierter Angebote auf der Grundlage von Kooperations- und Partnerschaftsvereinbarungen zwischen Hochschulen oder auf der Grundlage bilateraler oder multilateraler Programme der Regierungen oder anderer Institutionen. Allerdings organisiert ein Großteil der Betroffenen seine Mobilität in Eigeninitiative und im Wesentlichen mit familiären Mitteln.“

Es ist wichtig hervorzuheben, dass diese soziale Nachfrage der verschiedenen Akteure, Studierende, Familien, Lehrer etc. nach Mobilität immer stärker zunimmt und auch immer leichter wird! Zitat des Berichts: „Daher können wir von einer echten Kultur der internationalen Mobilität sprechen ...“

Diese Kommentare gelten ebenso für andere europäische Länder.

Mobilität in Zahlen

Die untenstehenden Links verweisen auf Mobilitätsanalysen und machen Zahlen deutlich.

UNESCO-Statistiken zur internationalen Studierendenmobilität:

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

CampusFrance L'essentiel des Chiffres Clés

N°17 June 2013

http://ressources.campusfrance.org/publi_institu/etude_prospect/chiffres_cles/fr/brochure_campusfrance_chiffres_cles_n7_essentiel.pdf

Bericht über die Erasmus-Studierendenmobilität

2012 war das bekannte Hochschulaustauschprogramm 25 Jahre alt und hatte mehr als drei Millionen europäischen Studierenden einen Studienaufenthalt in einem anderen Land ermöglicht. Zahlen zu den Mobilitätsströmen nach Ländern finden sich in der folgenden Übersicht:

http://ec.europa.eu/education/erasmus/doc922_en.htm

OECD-Bericht 2016

Bildung auf einen Blick 2016 – Kennzahlen und Anhänge

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>

Siehe Kennzahlen Kapitel C4 „Wer studiert im Ausland und wo?“

Kapitel 1: EUROPÄISCHE ZIELE

Europa 2020 ist die Wachstumsstrategie der EU, mit der diese bis zum Jahr 2020 fünf ehrgeizige Ziele in den Bereichen Beschäftigung, Innovation, Bildung, soziale Eingliederung, Klimaschutz bzw. Energie verwirklichen will.

Im Lichte der anhaltenden hohen Arbeitslosigkeit, hat die Europäische Kommission die Wichtigkeit hervorgehoben, den Bürgern die Möglichkeit zu geben ihre Fähigkeiten und Qualifikationsprofile, die sie entweder in formalen, non-formalen oder informellen Settings erworben haben, deutlicher vorweisen zu können. Dies führe zu einer Vereinfachung der Mobilität, zur Verbesserung der Befähigung zum lebensbegleitenden Lernen und zur Erleichterung vom Zugang zur Beschäftigung.

Mit der Initiative „Neue Denkansätze für die Bildung“ sollen die Bildungssysteme in der gesamten EU modernisiert werden um der wachsenden Nachfrage nach höher qualifizierten Fachkräften sowie der Anerkennung der Fähigkeiten und Qualifikationsprofile über die Grenzen hinaus gerecht zu werden.

Die lebenslange Bildungsberatung und die Mobilität tragen dazu bei:

- die Beschäftigungschancen junger Menschen zu erhöhen, indem sie den Übergang zwischen Bildung und Arbeitsmarkt erleichtern.
- den Bürgern zu helfen, die notwendigen Kompetenzen zu entwickeln, um ihre Bildung fortzusetzen und sich an die Veränderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

Diese Themen wurden nicht nur in politischen Texten hervorgehoben, die sich speziell mit Beratung befassen (z. B. die beiden Resolutionen des EU Rates für Bildung von 2004 und 2008), sondern auch in der Strategie Europa 2020 zur Förderung des intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums und im „Strategischen Rahmen – allgemeine und Berufliche Bildung 2020“ für die europäische Zusammenarbeit.

Europäische Tools, die diese strategischen Ziele unterstützen, wurden ebenfalls verbessert. Es handelt sich um das europäische Netzwerk ELGPN sowie Europass, EURES, Eurodesk, NARIC, Europe Direct und Eurydice.

Am 10. Juni 2016 nahm die Kommission eine neue Strategie für Kompetenzen für Europa an: "The New Skills Agenda for Europe". Ziel ist es, sicherzustellen, dass jeder europäische Bürger, schon im jungem Alter, ein breites Spektrum an Fähigkeiten erwerben kann, um somit die Beschäftigungschancen, die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum in Europa zu fördern.

Daher wird die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Netzwerken und die Sicherstellung ihrer Komplementarität ein immer wichtigeres Thema.

Europäische Instrumente zur Förderung der Mobilität

Europa verfügt über eine ganze Reihe von Instrumenten zur Förderung und Steigerung der Mobilität. Nachfolgend nur einige wenige derjenigen, die mit lebenslanger Beratung zu tun haben:

Programme:

- Erasmus+ Programm.
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_de
- In Erasmus +, Sektion Jugend und Sport, der europäische Freiwilligendienst
https://europa.eu/youth/DE/voluntary-activities/volunteering-opportunities_en

Europäische Strategie und Initiativen

Europa 2020

Europa 2020 ist die EU-Wachstumsstrategie für die kommende Dekade. In einer sich verändernden Welt möchte die EU eine intelligente, nachhaltige und inklusive Wirtschaft werden. Diese drei sich gegenseitig verstärkende Prioritäten sollten der EU und den Mitgliedsländern dabei helfen, eine hohe Beschäftigung, hohe Produktivität und sozialen Zusammenhalt zu erreichen. Insbesondere hat die EU sich fünf ehrgeizige Ziele gesteckt in den Bereichen Beschäftigung, Innovation, Bildung, soziale Integration und Klima/Energie, die bis 2020 erreicht werden sollen. Jedes Mitgliedsland wird seine eigenen nationalen Zielvorgaben in jedem dieser Bereiche festlegen. Konkrete Aktionen auf EU- und nationaler Ebene werden diese Strategie untermauern.

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

Eurydice Folgestudie zu den Empfehlungen des Rates zur Förderung der Lernmobilität junger Menschen:

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

Instrumente zur Transparenz von Abschlüssen und Qualifikationen

- Europass-Mobilitätsnachweis, eine Initiative, die 2005 verabschiedet wurde, ist ein Portfolio mit fünf nützlichen Dokumenten für alle Bürgerinnen und Bürger, mit denen sie Kompetenzen beschreiben und ihre Mobilitätserfahrung dokumentieren können: Europass Lebenslauf, die Validierung der Europass-Mobilität, das Europass Diploma Supplement (für höhere Bildungsabschlüsse), das Europass Sprachen-Portfolio (zur Dokumentation der Sprachkenntnisse) und die Europass Zeugnis-Erläuterung (für die Berufsausbildung). <http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Der Europäische Rahmen zur Zertifizierung lebenslangen Lernens (EQF Empfehlung, verabschiedet im Februar 2008). Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, der nationale Zertifizierungssysteme vergleichbar macht und die

Kommunikation zwischen ihnen erleichtern soll. Er besteht aus acht Referenzstufen, die sämtliche Zertifizierungsstufen der allgemeinen Schulbildung, Berufsausbildung, Praktika und Hochschulbildung zusammenfasst und sich auf Lernergebnisse stützt (Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen). Durch ein gemeinsames Tool wird die Vergleichbarkeit, die Übertragbarkeit und das Verständnis der Qualifikation ermöglicht. Dies wird auch zu mehr Arbeitnehmer- und Lernendenmobilität beitragen.

https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp_de.pdf

- Ein System zur Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung von Lernergebnissen: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (ECVET) durch Europäische Anrechnungspunkte für Berufs- und Schulausbildung. Erworbene Lerneinheiten, die einer bestimmten Anzahl von Punkten entsprechen werden für Qualifikationen, die in EU-Ländern erworben wurden, vergeben. <http://www.ecvet-team.eu/>

Netzwerke zur Mobilitätsförderung

Die unten aufgeführten Netzwerke informieren und implementieren Instrumente zur Förderung der Mobilität (Publikationen, Portale, Websites etc.) für spezielle Zielgruppen.

EUROGUIDANCE ist ein Netzwerk Nationaler Dokumentations- und Ressourcenzentren für die Beratung in der beruflichen Bildung in 34 europäischen Ländern (28 EU-Mitgliedsländer sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz, Serbien und Türkei). Ziel des Euroguidance Netzwerks ist die Förderung der Mobilität in Europa durch hochwertige Information und Berufsberatung und die Förderung der Europäischen Dimension in den nationalen Berufsberatungssystemen. Zielgruppen des Netzwerks sind Berufsberater, Studierende, Schüler, pädagogische Fachkräfte und Erwachsene.

<http://euroguidance.eu/>

EURES – European Employment Services – ist ein Kooperationsnetzwerk zur Erleichterung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz. Partner des Netzwerks sind die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. Das Netzwerk wird von der EU-Kommission koordiniert.

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

EURYDICE wurde 1980 ins Leben gerufen und ist ein Informationsnetzwerk über Bildung in Europa. Es ist Teil des EU-Programms für Bildung, Berufsausbildung, Jugend und Sport und deckt sämtliche Bildungssysteme der am Programm beteiligten Länder ab. Eurydice ist bestrebt, durch einen besseren Einblick in Systeme und Politikbereiche die Kooperation im Bildungsbereich zu intensivieren.

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

ENIC-NARIC

Das ENIC Netzwerk (Europäisches Netzwerk der Informationszentren)

Zur Umsetzung der Lissabon-Konvention und ganz allgemein zur politischen und praktischen Förderung der Anerkennung von Qualifikationen haben der Europarat und die UNESCO das ENIC-Netzwerk geschaffen (European Network of National Information Centres zur akade-

mischen Anerkennung und Mobilität). Der Europarat und die UNESCO/CEPES stellen gemeinsam das Sekretariat des ENIC-Netzwerks. Das ENIC-Netzwerk arbeitet eng mit dem NARIC-Netzwerk der EU-Kommission zusammen.

Das Netzwerk besteht aus den nationalen Informationszentren der Vertragsstaaten des Europäischen Kulturabkommens oder der Region UNESCO Europe. Ein ENIC ist eine von den nationalen Behörden eingesetzte Struktur. Zwar unterscheiden sich die Größe und die spezifische Zuständigkeit der ENIC-Netzwerke von Land zu Land, jedoch informieren sie generell über folgende Themen:

- die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Grade oder anderer Qualifikationen,
- die Bildungssysteme sowohl in den anderen Ländern als auch im eigenen Land,
- Studienmöglichkeiten im Ausland einschließlich Informationen über Beihilfen und Stipendien
en sowie Beratung über praktische Fragen im Zusammenhang mit Mobilität und Äquivalenzen.

Das NARIC-Netzwerk (Nationale Informationszentren für Fragen der akademischen Anerkennung) <http://www.enic-naric.net/>

Das 1984 gegründete NARIC-Netzwerk ist eine Initiative der EU-Kommission. Das Netzwerk zielt darauf ab, die Anerkennung akademischer Abschlüsse und Studienzeiten in den Mitgliedsstaaten der EU, den EWR-Ländern und die assoziierten Ländern in Mittel- und Osteuropa sowie Zypern zu verbessern. Das Netzwerk ist Teil des Erasmus+-Programms zur Förderung der Studierenden- und Lehrendenmobilität zwischen den Hochschulen dieser Länder.

Alle EU- und EWR-Staaten sowie alle assoziierten Länder in Mittel- und Osteuropa sowie Zypern haben nationale Zentren geschaffen, deren Aufgabe darin besteht, Studierende, Dozenten und Wissenschaftler in ihrer Mobilität zu unterstützen, indem sie ihnen verbindliche Beratung und Information bezüglich der Anerkennung von Studienabschlüssen und Studienzeiten in den jeweiligen Ländern liefern. Die Hauptnutzer dieses Service sind Hochschuleinrichtungen, Studierende und ihre Berater, Eltern, Lehrer und potenzielle Arbeitgeber.

Die NARIC-Netzwerke wurden von den Bildungsministerien der jeweiligen Länder eingesetzt, allerdings können Status und Ausrichtung ihrer Arbeit von Land zu Land variieren. In der Mehrzahl der Staaten sind die Hochschuleinrichtungen autonom, treffen ihre eigenen Entscheidungen bezüglich der Aufnahme ausländischer Studierender und der Befreiung von Teilen von Studienleistungen, die die Studierenden im Ausland erworben haben müssen. Daraus ergibt sich, dass die meisten NARICs keine Entscheidung treffen sondern auf Anfrage Information und Beratung über ausländische Bildungs- und Qualifikationssystem bieten.

EURODESK ist ein europäisches Netzwerk von Informationsangeboten in 32 Ländern mit einem einheitlichen Zugang zu europäischen Informationen für junge Menschen und denjenigen, die mit ihnen arbeiten. Die Eurodesk-Website informiert über folgende Themen: Wer ist am Netzwerk beteiligt? – nationale Eurodesk-Partner; lokale Eurodesk-Stellen; Link zu Eurodesk Brüssel; Welche Services werden angeboten? – eine Reihe von öffentlichen europäischen Informationsservices auf nationaler und lokaler Ebene; Wie ist der Zugang zu den Services? – online, on-site.

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

EURACCESS (EX ERA-MORE)

Wissenschaftler in Bewegung ist ein One-Stop-Shop für Wissenschaftler, die ihre berufliche Laufbahn und persönliche Entwicklung dadurch voranbringen möchten, dass sie in andere Länder gehen. Zusätzlich zu der Information über Praktika und Jobs eröffnet diese elektronische Vermittlungsstelle den Zugang zu einer ganzen Reihe praktischer Informationen über Leben, Arbeiten und Freizeit in den beteiligten europäischen Ländern.

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

Mobilität und Qualität

Bei allen Mobilitätserfahrungen und insbesondere auch im Zusammenhang mit der institutionellen Mobilität bemüht sich Europa auch um Qualität. So verabschiedete der Europäische Ministerrat 2006 zehn Qualitätskriterien für die Mobilität:

- Information und Beratung
- Praktikumsplan
- Anerkennung und Zertifizierung
- Vorbereitung
- Sprachliche Vorbereitung
- Tutoring und Support
- Logistische Unterstützung
- Nachbesprechung und Evaluation
- Hilfe bei der Wiedereingliederung in ein Studien- oder Praktikumsprogramm
- Verbindlichkeit und Übernahme von Verantwortung bei allen Beteiligten.

Mobilität und Orientierungshilfe

In den Jahren 2004 und 2008 verabschiedete der Rat der EU zwei Entschlüsse zur Stärkung der Politik und Praxis der lebensbegleitenden Berufsberatung in europäischen Ländern.

Entschließung zur lebensbegleitenden Beratung in Europa, Dublin 2004

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

Entschließung zur Berufsberatung, Französische EU-Präsidentschaft, November 2008

Bessere Einbeziehung der lebensbegleitenden Bildungs- und Praktikumsstrategien

http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

Ein politisches Netzwerk für Entscheidungsträger in der Berufsberatung (ELGPN) wurde 2007 von der EU-Kommission ins Leben gerufen.

Das Ziel dieses Netzwerks ist die Förderung der Kooperation zwischen den Mitgliedsstaaten bezüglich der lebensbegleitenden Berufsberatung und die Erleichterung der Umsetzung von Strukturen und Mechanismen zur Weiterentwicklung der europäischen Prioritäten, die in der Entschließung zur Berufsberatung aus dem Jahr 2004 festgelegt wurden.

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

Kapitel 2: THEORETISCHE ZUSAMMENHÄNGE

Analyse der Mobilität und Konsequenzen für die Berufsberatung vor, während und nach dem Auslandsaufenthalt

Einleitung

Mobilität und der interkulturelle Austausch junger Menschen sind nichts Neues. Bereits nach dem 2. Weltkrieg wurde der Jugendaustausch in Europa gefördert, um Länder einander anzunähern und die internationale Verständigung zu fördern. Das Jugendwerk ergriff die ersten Initiativen, gefolgt von Freiwilligenarbeit nicht nur in Europa, sondern auch im Rest der Welt. Seitdem folgten Schulen, Universitäten, Städte, NGOs, Friedensbewegungen und andere mit Mobilitätsinitiativen.

Allerdings ist Mobilität nicht immer von Erfolg gekrönt.

Research from Hansel (2005) zeigt folgende Erkenntnisse:

21%	Hatten keinerlei Probleme während ihres Aufenthalts
20%	Hatten Probleme, sich an die Traditionen und den Alltag im Ausland anzupassen
17%	Berichten über ein (interkulturelles) Problem im Zusammenhang mit ihrer Autonomie
17%	Hatten Schwierigkeiten mit dem Kommunikationsstil
15%	Hatten Schwierigkeiten bei sozialen oder politischen Diskussionen
13%	Empfanden die neue Kultur als kalt und unkommunikativ
13%	Berichten über Probleme mit bestimmten sozialen Beziehungen (Gastfamilie etc.)
11%	Machten die Erfahrung einer verstörenden Situation, die schwer zu verstehen oder zu akzeptieren war
6%	Fragen im Zusammenhang mit sprachlichen Missverständnissen

Welche Lehren können aus diesen Erfahrungen gezogen werden? Wie können wir die Mobilität junger Menschen verbessern? Und wie können wir als Mobilitätsberater zu diesen Verbesserungen beitragen?

Um auf diese Fragen zu antworten, sollten wir uns tief in diesen Mobilitätsberatungsprozess hineinbegeben. Welches sind die entscheidenden Dinge, die aus einer Mobilitätserfahrung einen Erfolg für alle Beteiligten machen?

Auf der Grundlage von Literatur sowohl aus dem Forschungsbereich als auch aus unseren Erfahrungen als Mobilitätsberater im Euroguidance Netzwerk möchten wir theoretische Konzepte nutzen, die uns helfen, besser zu verstehen, was in den Köpfen junger Menschen, die einen Auslandsaufenthalt machen, vor sich geht.

Viel Inspiration und nützliche Informationen fanden wir in der von der Kooperationsplattform „Colourful Flanders“ in Auftrag gegebenen Studie von Carla Bracke „Onderzoek naar de omkadering voor Vlaamse jongeren die naar het Zuiden trekken“ (2008). Mehr über „Colourful Flanders“ finden Sie in Anhang 1.

Die Bedeutung von Auslösern

Die Tatsache, dass Mobilität in all ihren Formen positive Effekte auf die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen haben kann, ist allgemein bekannt. Der Internationale Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (2005) und das ASF Center for the study of intercultural programmes in New York (1993) haben sich in Studien mit den langfristigen Effekten interkultureller Jugendprojekte befasst. Es ist klar, dass schon ein Austausch von weniger als 4 Wochen einen positiven Effekt auf die persönliche Entwicklung junger Menschen haben kann.

Ob die Erfahrung im Ausland als positiv oder negativ empfunden wird, hängt weitgehend von sogenannten Auslösern ab. Auslöser sind spezielle positive oder negative Situationen, die sich während der Mobilität ereignen und zu einem Konflikt mit den Erwartungen der Teilnehmer treten. Daran erinnert sich ein Betroffener noch Jahre nach dem Austausch. In den meisten Fällen stehen die Auslöser im Zusammenhang mit festgestellten Unterschieden während des Austauschs (Essen etc.), Kontakte mit dem signifikant „Anderen“ (andere Teilnehmer, lokale Programmverantwortliche, etc.), Gruppendynamik (Konflikte, Gefühl der Solidarität, etc.) und Gastfreundschaft (Gastfamilie etc.). Positive Auslöser haben einen positiven Effekt auf die persönliche Entwicklung junger Menschen. Negative Auslöser haben den gegenteiligen Effekt.

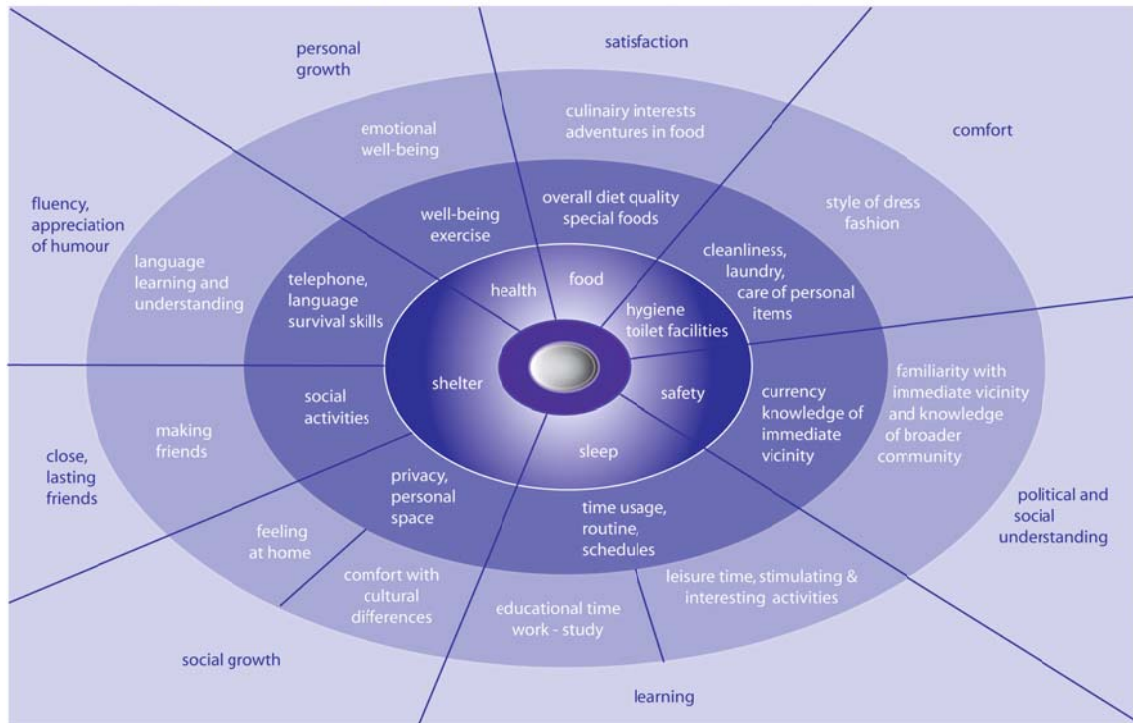
Nach den gleichen Untersuchungen müssen die Teilnehmer auf sämtliche Auslöser, denen sie ausgesetzt sein werden, vorbereitet werden. Die Unterstützung im Ausland sollte darauf ausgerichtet sein, Situationen mit positiven Auslösern zu schaffen und mit negativen Auslösern zurechtzukommen. Nach der Mobilität sollte die Nachbearbeitung sich darauf konzentrieren, die Auslöser zu interpretieren und zu erläutern.

Dies verdeutlicht auch, dass Mobilitätsberatung sich nicht auf gute Vorbereitung beschränkt, sondern dass Unterstützung während und Nachbearbeitung nach der Mobilitätsphase ebenso wichtig sind.

Vorbereitung der Mobilität

Die Studie des JINT (2006) zeigt, dass junge Menschen zu allererst praktische Informationen und interkulturelles Training brauchen. Dies ist nicht überraschend, wenn wir auf den „Ansatz der konzentrischen Kreise“ von Beulah Rohrlich (1993) blicken. Aus der Forschung wissen wir, dass praktische Informationen über Reisen, Ernährung, Gesundheit, Unterkunft, Schlafen, Sicherheit und Hygiene- und Toiletteneinrichtungen (Grundbedürfnisse) als erstes angesprochen werden müssen. Sobald diese Bedürfnisse befriedigt sind, sollte die nächste Ebene der Bedürfnisse angegangen werden.

Concentric-circles Approach to Helping New Sojourners



The needs of the inner circle are those that are most immediate to the student sojourner and must be met first. Once these needs are met, the next ring of needs should be addressed.

Adapted from Cornelius Grove, Orientation Handbook for Youth Exchange Programs (Yarmouth, ME: Intercultural Press, 1989, p. 124)

Abbildung 1: der Ansatz der konzentrischen Kreise von Rohrlich (1993)

Das Entwicklungsmodell der interkulturellen Sensibilität (DMIS) von Milton Bennett (1993) ist ein weiteres hilfreiches Konzept, das uns Beratern behilflich sein kann, junge Menschen besser auf ihre Mobilität vorzubereiten.

Das Entwicklungsmodell der interkulturellen Sensibilität (DMIS):

- Es erklärt, was Menschen oder Gruppen über kulturelle Unterschiede denken und fühlen.
- Es ist die Grundlage für effektives Coaching und Entwicklung, um effizienter mit Menschen anderer kultureller Herkunft arbeiten zu können.

DMIS wurde von Dr. Milton Bennett begründet. Es stützt sich auf jahrelange direkte Beobachtung und Forschung. DMIS liefert eine Struktur zum Verständnis dafür, wie Menschen kulturelle Unterschiede wahrnehmen. Sechs Perspektivebenen beschreiben, wie ein Mensch Ereignisse, die um ihn herum stattfinden, sieht, wie er darüber denkt und sie interpretiert aus einer Perspektive der interkulturellen Verschiedenheit.

Insofern DMIS zeigt, was eine Person sieht und denkt, gibt es auch Hinweis darauf, was diese nicht sieht oder nicht denkt. Da DMIS zeigt, was eine Person sieht und denkt, weist es auch darauf hin, was diese nicht sieht oder nicht denkt. DMIS hebt also hervor, wie die kulturellen Muster einer Person ihre Erfahrungen mit kulturellen Unterschieden sowohl bestimmen als auch begrenzen.

Dieser Aspekt der Beeinflussung – positiv und negativ – zeigt, warum DMIS so wichtig dafür ist, wie Menschen miteinander am Arbeitsplatz arbeiten. Mit Menschen arbeiten, bedeutet auch mit ihnen zu kommunizieren, individuell oder in Gruppen. Die DMIS-Theorie besagt, dass kulturelle Sensitivität und kulturelle Unterschiede ein potenzielles Hindernis oder auch einen potenziellen Gewinn bei der Entwicklung von Beziehungen und bei der effektiven Kommunikation mit anderen Menschen darstellen.

Die sechs Stufen der DMIS wie unten beschrieben, stehen für Geisteshaltungen, die nach und nach zu einem besseren Verständnis kultureller Unterschiede führen.

Development of Intercultural Sensitivity

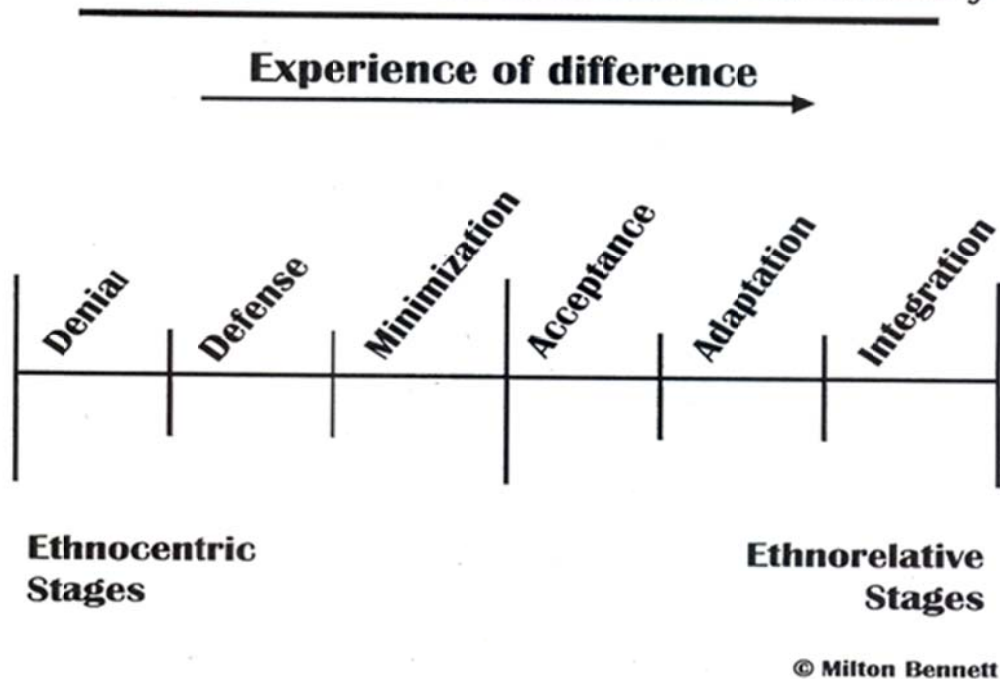


Abbildung 2: DMIS von Milton Bennett

(Entwicklung interkultureller Sensibilität - Erfahrung von Unterschieden)

Kurz einige Merkmale jeder Stufe:

- **Verleugnung (Denial):** Sich wohlfühlen mit dem Geläufigen. Das Leben nicht mit „kulturellen Unterschieden“ kompliziert machen wollen. Kulturelle Unterschiede im Umfeld werden nicht wahrgenommen. Abstand zu denen, die „anders“ sind, einhalten.
- **Abwehr (Defense):** Feste Entschlossenheit, am eigenen Denken und Fühlen über Kultur und kulturelle Unterschiede festzuhalten. Ein gewisses Misstrauen gegenüber kulturellen Verhaltensweisen oder Ideen, die von den eigenen abweichen. Bewusstsein für andere Kulturen im Umfeld, aber mit relativ wenig Verständnis dafür und möglicherweise recht negativen Gefühlen oder Stereotypen gegenüber manchen von ihnen.
- **Umkehrung (Reversal):** Das Gegenteil von Abwehr. Die Person fühlt, dass eine andere Kultur besser ist und stellt Misstrauen gegen die eigene Kultur zur Schau.
- **Herunterspielen (Minimization):** Menschen anderer Kulturen sind fast genau wie du, unter der Oberfläche. Sich bewusst sein, dass andere Kulturen um dich herum existieren, mit einer gewissen Kenntnis der Unterschiede in Gewohnheiten und Festen. Andere Kulturen werden nicht als minderwertig angesehen. Andere Menschen werden so behandelt wie man selbst behandelt werden möchte.
- **Akzeptanz (Acceptance):** Sich der eigenen Kultur bewusst sein. Die eigene Kultur als eine unter vielen sehen, die Welt zu erleben. Verstehen, dass Menschen anderer Kulturen so komplex sind wie man selbst. Ihre Ideen, Gefühle und ihr Verhalten mögen ungewöhnlich erscheinen, aber du erfährst, dass ihre Erfahrung ebenso reich ist wie die eigene. Neugierig auf andere Kulturen sein. Nach Gelegenheiten suchen, mehr darüber zu erfahren.
- **Adaption (Adaptation):** Den Wert erkennen, wie wichtig es ist, mehr als eine kulturelle Sichtweise erfahren zu können. In der Lage sein, sich in die Sichtweise einer anderen Kultur hineinzubegeben, die Situationen sowohl in der eigenen als auch in der anderen Kultur zu verstehen oder zu bewerten. In der Lage sein, absichtlich das eigene kulturell verursachte Verhalten zu ändern, so dass man in außerhalb der eigenen Kultur auf kulturell geeignete Art und Weise agieren kann.
- **Integration (Integration):** In unterschiedlicher Hinsicht mehr als eine kulturelle Perspektive, Denk- und Verhaltensweise bezüglich der eigenen Identität und Weltsicht haben. In der Lage sein, sich leicht zwischen den Kulturen zu bewegen.

Die ersten drei Stufen werden als „ethno-zentrisch“ bezeichnet insofern, als die eigene Kultur als die einzige oder in vielerlei Hinsicht als die „bessere“ angesehen wird.

Die letzten drei Stufen werden als „ethno-bezogen“ angesehen insofern, als die eigene Kultur als gleichwertig mit anderen Kulturen betrachtet wird.

Die ethno-bezogenen Stufen sind durch eine positive Einstellung gegenüber kulturellem Anderssein geprägt. Diese Stufen weisen auf eine Person hin, die dazu neigt, integrativere Entscheidungen zu treffen.

Der DMIS-Ansatz gibt uns einen Einblick in die verschiedenen Phasen eines Auslandsaufenthalts hin zu einem komplexeren Ansatz kultureller Unterschiede. Es ist wichtig, diese unterschiedlichen Phasen in der Vorbereitung, während des Aufenthalts und während der Nachbereitung zu berücksichtigen.

DMIS lässt sich auch als Skala nutzen (in Kombination mit IDI, s.u.), um zu messen, in welchem Stadium sich der junge Mensch während der Vorbereitung, des Aufenthalts und in der Folge befindet und damit den Fortschritt einzelner und der Gruppe zu beobachten.

Die Wirkung scheint stärker zu sein bei Menschen, die sich in den ersten drei Phasen befinden, bevor sie ins Ausland gehen. Junge Menschen, die bereits in der Phase des „Herunterspielens“ sind, sind kulturell bewusster und machen daher weniger Fortschritte während ihres Auslandsaufenthalts.

Der DMIS-Ansatz sollte auch bei der Schulung von Mobilitätsberatern, die mit ethnischen Minderheiten und internationaler Mobilität zu tun haben, eingesetzt werden.

Das *Intercultural Development Inventory* (IDI) (Hammer 2005) misst, wie ein Mensch oder eine Gruppe von Menschen denken und fühlen angesichts eines kulturellen Unterschieds.

IDI wurde von Dr. Milton Bennett und Dr. Mitchell Hammer entworfen. Es stützt sich auf das Entwicklungsmodell Interkultureller Sensibilität nach Bennett und stellt ein wissenschaftlich valides und verbindliches psychometrisches Instrument dar. Mehr Informationen über IDI finden sich im Anhang dieses Kapitels.

Es gibt des Weiteren einige interessante *Selbstbewertungsinstrumente* (Paige et al. 2002), die junge Menschen dabei unterstützen, sich Gedanken über das Lernen und interkulturelles Lernen zu machen und darüber, welche Strategien sie dabei anwenden. Diese Instrumente können individuell und innerhalb der Gruppe genutzt werden. Folgende Tests gibt es:

- Learning Style Survey: Assessing your own learning styles by Andrew D. Cohen, Rebecca L. Oxford, and Julie C. Chi
- Language Strategy Use Inventory by Andrew D. Cohen and Julie C. Chi
- Culture-Learning Strategies Inventory by R.M. Paige, J. Rong, W. Zheng and B. Kappler

Unterstützung während des Aufenthalts

In den meisten Fällen steht Unterstützung während des Aufenthalts nur dann zur Verfügung, wenn der junge Mensch ein Problem hat, wenn überhaupt! Man muss sich einige Gedanken darüber machen, wie sich diese Unterstützung am besten organisieren und bereitstellen lässt. Folgende Hinweise können dazu beitragen.

Monitoring und Evaluation können eine wichtige Rolle spielen, um Probleme zu erkennen und jungen Menschen dabei zu helfen, ihr Verhalten und ihre Einstellung zu reflektieren und sie zu ändern. Moderne Medien können hier hilfreich sein, in Form von Blogs, Internet-

Tagebüchern etc.. Auch die Nutzung von Skype oder MSN kann dabei helfen, Hürden zwischen den Jungen Menschen und den Zuhausegebliebenen zu überwinden. Die oben erwähnten Selbstbewertungsinstrumente und die DMIS-Skala von Bennett (1993) können ebenfalls im Evaluationsprozess verwendet werden. Diese Instrumente werden jungen Menschen helfen, ihre eigenen Fähigkeiten, ihr Wachstum und interkulturelles Lernen während des Auslandsaufenthalts abzubilden.

Nicht nur die Vorbereitung sondern auch die Unterstützung während des Auslandsaufenthalts sollten so eingesetzt werden, dass man positiv mit „Auslösern“ klarkommt, und aus Krisen, die unweigerlich während des Aufenthalts vorkommen, zu lernen. Konflikte und Krisen könnten als positive Herausforderungen gesehen werden, wenn die jungen Menschen sie durchstehen und nicht vermeiden.

In den meisten Fällen ist die Unterstützung des „Lebenspartners“ oder der „Peer Group“ entscheidend, wenn es darum geht, mit Krisen und Auslösern zurechtzukommen.

Praktische Probleme können tiefer liegende Probleme wie etwa Heimweh, Kulturschock etc. verdecken.

Culture shock and adaptation (Shaheen 2004)

Menschen, die in einer neuen Kultur leben, haben oft Schwierigkeiten damit, sich daran zu gewöhnen, alles auf neue Art und Weise zu tun. Dies trifft auch auf Studierende zu, die im Ausland studieren und sich an ein neues Bildungssystem, einen neuen Kommunikationsstil und neue Denkweisen gewöhnen müssen. Kulturschock wurde von Oberg (1958) definiert als „ein Schock, der aus der Angst herrührt, sämtliche bekannten Zeichen und Symbole oder den sozialen Austausch zu verlieren“. Die Definition von P. Adler (1977) ist deskriptiver „Kulturschock ist zuallererst eine Menge emotionaler Reaktionen auf den Verlust wahrgenommener Verstärkungen von der eigenen Kultur zu einem neuen kulturellen Stimulus, der wenig oder gar keine Bedeutung hat und zu einem Missverständnis neuer und anderer Erfahrungen. Dahinter können Gefühle der Hilflosigkeit, der Gereiztheit und der Angst, betrogen, infiziert, beleidigt oder missachtet zu werden, stecken.“

P. Adler (1977) hat eine weitere Definition: „die Frustration und Konfusion, die daraus resultiert, dass man mit unvorhersehbaren Dingen bombardiert wird.“ 1955 entwickelte Lysgaard die U-Kurve der Akkulturation, um Erfahrungen zu erklären, die Menschen machen können, wenn sie bei einem Auslandsaufenthalt sind.

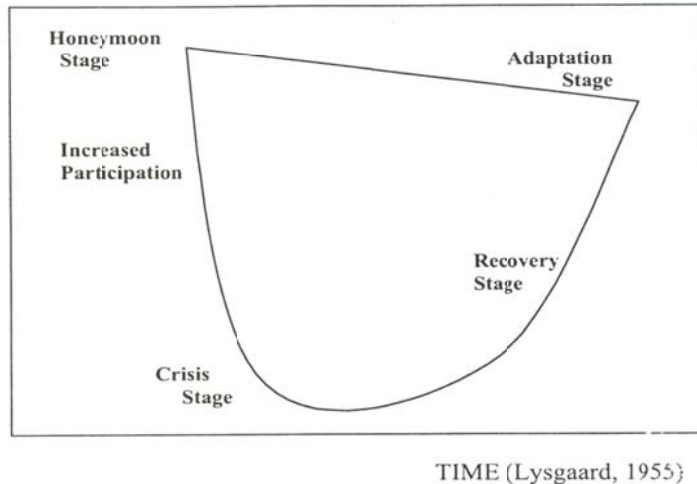


Abbildung 3: Die U-Kurve der Akkulturation nach Lysgaard

Diese Kurve startet mit der anfänglichen Euphorie, im Ausland zu sein an einem neuen und aufregenden Ort. Dann geht sie über in eine wachsende Beteiligungsphase, die für Studierende eine größere Herausforderung sein kann. Wenn sie in die Krisenphase kommen, kämpfen sie mit sich, um den kulturellen Unterschied zu verstehen. Irgendwann kommen die meisten Menschen in die graduelle Anpassungsphase, in der sie sich buchstäblich entweder anpassen oder zumindest die Ereignisse, die sich um sie herum abspielen, einordnen können, so dass sie ohne allzu viel Frustration in der Kultur funktionieren können. Schließlich kommt die Wiedereintrittsphase und die Studierenden fangen oft mit der Kurve wieder von vorne an.

Wenn es um das Thema Kulturschock geht, muss man sich die folgenden drei Gedanken von Bennet (2002) näher ansehen. Kulturelle Überraschung ist eine kleine Sache, die bemerkenswert ist, wie etwa die Art und Weise, wie eine Toilette funktioniert. Kulturstress besteht darin, wie mit den kleinen Ereignissen in der neuen Kultur umgegangen wird, wie etwa, wie man in Schlange steht oder kulturelle Regeln in der Gesellschaft. Schließlich betrifft Kulturschock übergeordnete weitergehende Ereignisse wie etwa das Sich-Bewusstwerden, dass die Vorstellungen von Werten an diesem neuen Ort andere sind. Weil viele Auslandsstudienprogramme von sehr kurzer Dauer sind und viele Studierende viel Zeit mit anderen amerikanischen Studierenden verbringen, kann es vorkommen, dass sie nicht einmal die Erfahrung machen, mehr als kulturelle Überraschungen oder Stress zu erleben. Eines der Ziele der Beratungsveranstaltungen ist, die Studierenden vor Unterschieden in der Kultur zu warnen, so dass sie besser darauf vorbereitet sind, Unterschiede zu bemerken und mehr über die Gastkultur und ihre eigene Kultur zu lernen.

Der Begriff „Kulturschock“ ist ein interessantes Konzept, denn wenn die Probleme, die Studierende im Ausland erleben, von ihren Schwierigkeiten herrühren, sich an die neue Kultur

anzupassen, dann ist es immerhin möglich, ihren Kultur- oder Anpassungsschock dadurch abzumildern, dass die Vorbereitung vor dem Auslandsaufenthalt sie in die Lage versetzt, mit diesen neuen Herausforderungen besser umzugehen.

Ein gutes Monitoring und eine gute Evaluation sollten nicht nur alle Probleme abdecken, sondern auch Anregungen geben, sich Gedanken zu machen, sein Handeln und Verhalten zu verändern.

Entsprechend den Forschungen von Hansel (2005) sind Kenntnisse und Kompetenzen in der Fremdsprache der Schlüssel, mit den erwähnten Problemen klar zu kommen. Es wurde auch eine negative Korrelation zwischen dem Sprachniveau und der Angst und den Problemen bei den jungen Menschen festgestellt.

Nachverfolgung

Es kommt hier nicht nur darauf an, die Auslöser zu interpretieren und zu erklären. Es sollte auch darauf geachtet werden, Umkehrverhalten loszuwerden (wenn die andere Kultur verglichen mit der eigenen in den höchsten Tönen gelobt wird) sowie Dualität (Polarisierung kultureller Unterschiede) auf der einen Seite und mit Übergangsphasen zurecht kommen auf der anderen Seite. Anpassungsphänomene kommen vor, wenn ein Teilnehmer von seinem Auslandsaufenthalt zurückkommt und sagt, er fühle sich weder in seiner Heimatkultur noch in der fremden Kultur heimisch. Dieses Phänomen sollte in Richtung einer Art „Weltbürgertum“ gelenkt werden.

Darüber hinaus beginnt nach der Heimkehr die U-Kurve oftmals wieder (s.o.). Manche Teilnehmer erleben einen (*umgekehrten*) *Kulturschock*, wenn sie nach Hause kommen, und brauchen eine gewisse Zeit der Anpassung an ihre eigene Kultur und Gesellschaft.

Mobilitätsteilnehmer sollten auch die Chance haben, *ihre Geschichte zu erzählen, ihre Erfahrungen mit anderen auszutauschen* und zu reflektieren, was sie gelernt haben. Wie gibt man dem Auslandsaufenthalt den richtigen Platz im Leben der Teilnehmer? Welche Chancen und Herausforderungen für das LLL? Der Platz anhand von Assessment-Instrumenten und die DMIS von Bennett (1993) können ebenfalls in diesem Kontext genutzt werden, um Fortschritte bei der interkulturellen Sensibilität, Sprachen, Lernstilen etc. zu messen und sie den Teilnehmern bewusst zu machen. Diese Zeit könnte auch als Beginn einer neuen Phase der DMIS nach Bennett betrachtet werden.

Diese Evaluation kann ein paar Monate später wiederholt werden, wenn die jungen Leute in der Lage sind, das im Ausland Erlebte mit etwas Abstand zu sehen und dadurch objektiver in ihrem Urteil zu werden. Dies wird auch Gelegenheit bieten, ihre Geschichte wieder zu erzählen zu einem Zeitpunkt, an dem es nicht mehr so viele Gelegenheiten gibt, darüber zu sprechen und auch nicht mehr so viele interessierte Zuhörer.

Man sollte sich darum bemühen, die *Partner im Ausland zu involvieren* (Schule, Universität, Firma, NGO etc.) bei der Nachbetreuung der Teilnehmer. Dies kann den Partnern wertvolles Feedback darüber geben, wie sie mit den Ausländern in ihrer Organisation umgegangen sind. Allerdings ist das nicht immer so einfach angesichts der Kosten und der personellen Möglichkeiten, auch wenn die moderne Informations- und Kommunikationstechnik wie Videokonferenzen etc. dabei nützlich sein können.

Die Teilnehmer mit ihren reichhaltigen Erfahrungen können eine wichtige Rolle bei der Vorbereitung von Personen sein, die nach ihnen ins Ausland gehen (Peer Learning). Dies kann hilfreich sein, um den neuen Teilnehmern eine realistischere Sicht auf ihren bevorstehenden Auslandsaufenthalt zu vermitteln. Der gesamte Prozess ist nicht linear, sondern eine ständige zirkuläre Anstrengung von Seiten aller, die an der Mobilität beteiligt sind.

Schließlich können alle diese Informationen und Erfahrungen während des gesamten Beratungsprozesses zur Mobilität in einem ständigen Verbesserungsprozess genutzt werden.

Anhang 1: 'Colourful Flanders'

2003 startete die Flämische Regierung einen Aktionsplan unter dem Namen „Colourful Flanders“. Eine der geplanten Aktionen bestand darin, jedem jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, ins Ausland zu gehen.

Daraufhin wurde eine Kooperationsplattform unter Beteiligung folgender Partner (und ihrer Netzwerke) gegründet:

- Youth – Eurodesk (Initiative)
- Agentur EPOS (Leonardo, Grundvig, ERASMUS, Socrates und EUROPASS)
- EURES
- Wegwijzer
- Sozialpartner
- VLHORA – ADINSA, VLIR-UOS
- EUROGUIDANCE

Ziele:

- Informationsbedarf der jungen Menschen kennenlernen
- Verbesserung der Koordination und Information über internationale Mobilität
- Gemeinsam an bestimmten konkreten Initiativen arbeiten

Ergebnisse:

- 'GO-STRANGE' – Messe über internationale Mobilität
- 'KAMIEL' - Website/Datenbank über administrative Verfahren im Bereich Sozialversicherung, Kindergeld, Arbeitslosengeld, Visa etc.
- Studie zum „Bedarf an Unterstützung für junge Menschen vor, während und nach ihrem individuellen Auslandsaufenthalt in Entwicklungsländern“
- Und sehr viel (informelle) Kooperation zwischen den Partnern

Anhang 2: Das interkulturelle Entwicklungsinventar (Intercultural Development Inventory (IDI) (Hammer 2005)

Das *Intercultural Development Inventory* (IDI misst, wie ein Individuum oder eine Gruppe von Individuen über kulturelle Unterschied denkt.

Das IDI wurde von Milton Bennett und Mitchell Hammer entworfen. Es stützt sich auf das Entwicklungsmodell interkultureller Sensibilität von Bennett und ist ein zuverlässiges und wissenschaftlich validiertes psychometrisches Instrument. Es zeichnet sich u.a. durch folgende Merkmale aus:

- Es wird seit 1998 überall in der Welt verwendet
- Fünfzig Punkte oder Aussagen, zu denen die Person ihre Zustimmung oder Ablehnung angibt.
- Verfügbar in vielen verschiedenen Sprachen
- Auf Papier oder online verfügbar

Das IDI misst, wie eine Person den kulturellen Unterschied wahrnimmt, was sie denkt und wie sie darauf reagiert. Es misst, wie eine Person Ereignisse auffasst und organisiert, jeweils geleitet und begrenzt durch ihre kulturellen Muster. Dies nennt man jemandes „Weltsicht“ bezüglich kultureller Unterschiede.

Auch einzigartig ist, was IDI nicht macht. Anders als viele andere Instrumente vergleicht es eine Person nicht mit typischen Verhaltensweisen und es analysiert auch keine Verhaltensreaktionen. Das IDI operiert auf Weltsicht-Ebene und sieht sich an, wie eine Person fühlt und denkt angesichts kultureller Unterschiede. Diese tiefere Ebene der persönlichen kognitiven Erfahrung leitet und begrenzt Verhalten. Insofern hilft IDI dabei, eine Antwort auf die häufig gestellte „Na und?“-Frage zu finden, die von den anderen Instrumenten stammt. „Jetzt weiß ich mehr über mein Verhalten und wie ich mich mit anderen vergleiche. Was soll ich als nächstes tun?“ Die Antwort lautet, die eigene interkulturelle Kompetenz verstehen und entwickeln. Daraus ergibt sich kognitive und Verhaltensänderung.

Sowohl IDI als auch das zugrundeliegende theoretische DMIS-Modell sind von Natur aus kulturübergreifend. DMIS interessiert sich für den interkulturellen Unterschied, egal um welche Art von Unterschied es dabei geht. Die kulturellen Unterschiede, die aus nationalen, regionalen, gesellschaftlichen, familiären, organisatorischen und individuellen Merkmalen herrühren, werden alle vom DMIS-Modell abgedeckt.

Das IDI wurde also interkulturell konzipiert und validiert, um für alle Kulturen in gleicher Weise Gültigkeit zu haben. Studien zeigen, dass wenn man seine interkulturelle Kompetenz weiterentwickelt, indem man den Schwerpunkt auf einen Aspekt des interkulturellen Unterschieds legt (z.B. Herkunftsnation), man diese Erfahrung auf alle anderen Typen kultureller Unterschiede überträgt.

Das IDI ist von seiner Natur her entwicklungsorientiert. DMIS definiert sechs aufeinanderfolgende Stadien, die jeweils eine höhere interkulturelle Kompetenz als die vorherige aufweisen. Das IDI misst die reale Position der Person im DMIS-Prozess sowie ihre Position, wie sie sie selbst wahrnimmt. Der Ergebnisbericht des IDI ist strukturiert, um die entwicklungsorientierte Reflektion zu fördern. Im Allgemeinen drehen sich die Feedback-Gespräche um folgende Themen:

- Wie beeinflussen Ihr jetziger Grad an interkultureller Sensibilität und ihre interkulturelle Kompetenz ihre Interaktionen mit anderen oder wie sind diese dabei „spürbar“ (z.B. interkulturelle Kommunikation)?
- Was könnte Ihnen dabei helfen, ihre interkulturelle Kompetenz weiterzuentwickeln?

Was hierbei ganz wichtig ist, ist dass das IDI bei Personen, Gruppen oder ganzen Organisationen angewandt werden kann.

Die aktuellen 50 Punkte wurden unter Berücksichtigung strenger wissenschaftlicher Methoden erarbeitet. Menschen mit einem globalen kulturellen Mix wurden von interkulturellen Experten befragt.

Die Wortprotokolle der Gespräche ergaben 239 Äußerungen, die einem gegebenen Stadium des DMIS-Modells zugeordnet werden konnten. Anhand von Pilotversuchen und Analysen von Interkulturalitäts-Experten konnte die Liste auf 145 Äußerungen oder Punkte reduziert werden.

Analysen der Faktoren und der Zuverlässigkeit wurden mit anderen interkulturellen Evaluationsskalen und Validitätstests nach Geschlecht, Alter und Studienabschluss in Korrelation gebracht. Dadurch konnte das aktuelle Tool mit 50 Punkten und eine überarbeitete Skala mit einer hohen statistischen Zuverlässigkeit erstellt werden.

Informationen über die Konzipierung des Fragebogens sind verfügbar im *International Journal of Intercultural Relations, Special Issue on Intercultural Development, Volume 27*, Ausgabe 4, Juli 2003. Diese Ausgabe ist ausschließlich den beiden Instrumenten DMIS und IDI gewidmet.

Quellen:

- 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

Interkulturelle Programme

- Hansel, B. (2005) *The Educational Results Study*. New York: AFS Intercultural Programs.
- Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (2005) *Langzeitwirkungen der Teilnahme an internationalen Jugendbegegnungen auf die Persönlichkeitsentwicklung der TeilnehmerInnen*
- 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.

Weitere Publikationen:

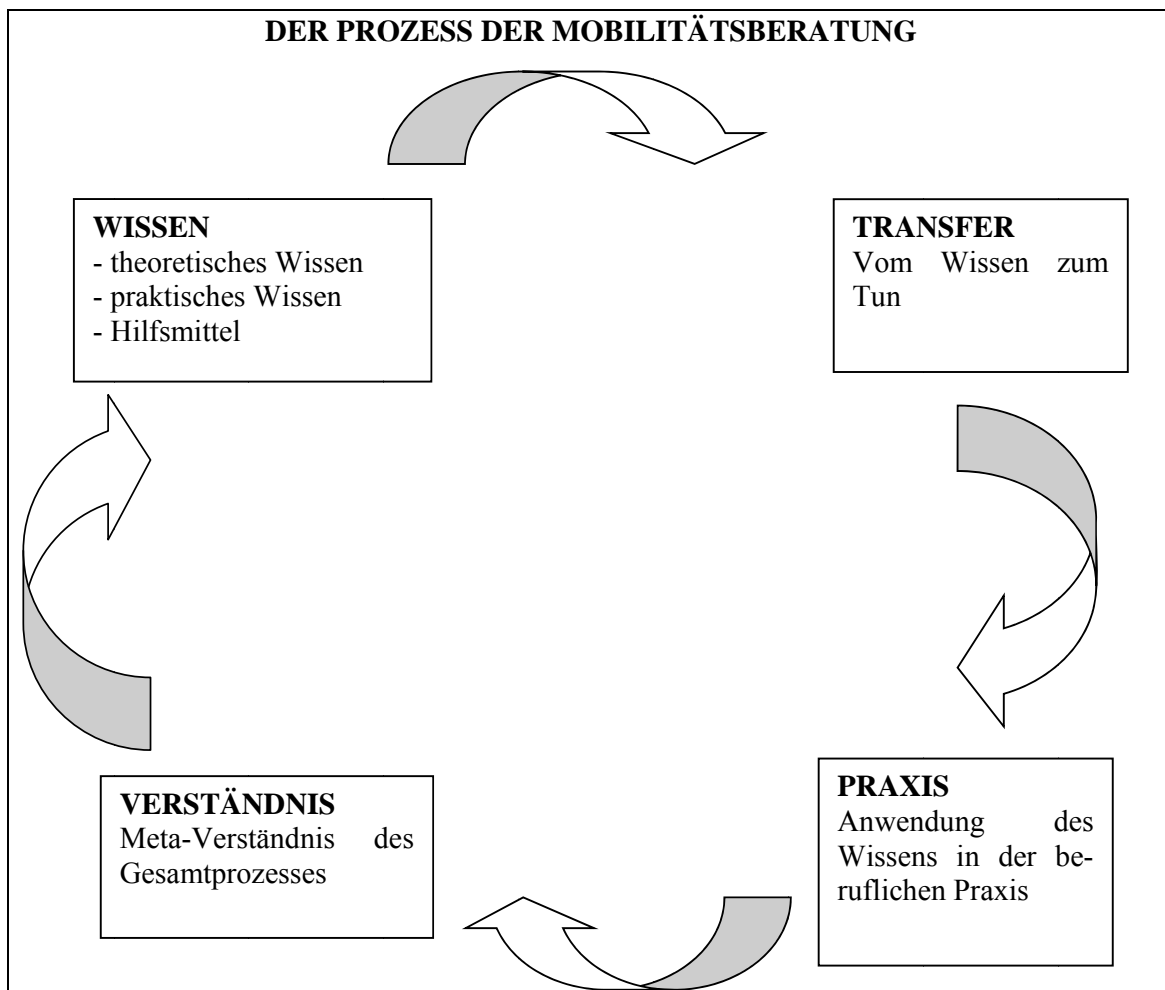
<https://euroguidancemobility.wikispaces.com/>

Kapitel 3: ERSTELLUNG VON MUSTERN FÜR DIE MOBILITÄTSBERATUNG

Es gibt verschiedene Stadien in der Beratung transnationaler Mobilität in einem lebenslangen Mobilitätskontext. Dabei spielt es keine allzu große Rolle, ob es sich um ein junges oder ein erwachsenes Publikum handelt.

Der Prozess der Mobilitätsberatung

Der Prozess der Mobilitätsberatung lässt sich wie folgt vereinfacht darstellen:



Figur 4: Der Prozess der Mobilitätsberatung

Grundsätzliche Stadien der Mobilitätsberatung, erstellt von Mihai Jigau (Euroguidance Rumänien) und Josef Vanraepenbush (Euroguidance Belgien, Flandern) mit Unterstützung durch Graziana Boscato (Euroguidance Frankreich), Ilze Jansone (Euroguidance Lettland) und Hilary Lynch (Euroguidance Irland)

Ein Beratungsmodell vor, während und nach dem Auslandsaufenthalt

Hauptstadien/-phasen	Mobilitätsberater	Klient
Herstellen der Beratungsbeziehung zwischen dem Mobilitätsberater und seinem Klienten	<ul style="list-style-type: none"> • (Selbst-)Einschätzung zu Beginn: mein Wissen und meine persönliche Situation bezüglich interkultureller Fragen; meine Reaktionen/Stereotypen, wenn ich mit dem „Anderssein“ konfrontiert werde; Teilnahme an Trainings oder professionellen Entwicklungsprogrammen (falls erforderlich). • Nachdenken über meine ethischen Standards und Information über Qualitätsindikatoren für die angebotenen Services. 	<ul style="list-style-type: none"> • (Selbst-)Einschätzung zu Beginn: meine Position bezüglich interkultureller Fragen; meine Reaktionen/Stereotypen, wenn ich mit dem „Anderssein“ konfrontiert werde. • Engagement, Offenheit, Bereitschaft, mit zu machen
Analyse des persönlichen Entwicklungsprojekts: Evaluation, Problemerkennung; Arbeit an eigenen Stereotypen	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher Hintergrund (Praktikum, berufliche Entwicklung, Zugang zu wissenschaftlicher Literatur, Internet) • Erleben persönlicher Mobilitätserfahrungen (Reflektion, um den eigenen Ethnozentrismus zu überwinden) • Die tägliche interkulturelle Erfahrung in die Lebenserfahrung als Berater trägt zur Entwicklung einer interkulturellen Bewältigungsstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> • Übertragen praktischer Mobilitätsaspekte in den Alltag (Transport, Unterbringung, usw.) • Überdenken von Konsequenzen vorheriger interkultureller Kontakte: Sprache, non-verbale Kommunikation, Eintauchen in verschiedene Gruppen • Kontextualisieren vorheriger persönlicher

	<p>gie bei.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simulation interkultureller Beratungsszenarien (Gruppenarbeit mit Fachleuten, d.h. anderen Beratern) • Beziehungen pflegen • Training und betreute praktische Übungen zur interkulturellen Beratung • Aufwertung/ Weitergabe von positiven Erfahrungen von Kollegen im Bereich der Beratung • Evaluation/ Analyse der Grundursache für das Scheitern 	<p>cher Erfahrungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren von Stereotypen und Vorurteilen, individuellen Reaktionen in interkulturellen Situationen (Defensivität, Isolation, Akzeptanz, Anpassung, Integration, Wandel vom Ethnozentrismus zum Ethnorelativismus)
<p>Unterstützung für das Mobilitätsprojekt des Klienten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Klienten durch Entwicklung von Strategien zum Abbau von Angst und Stress unter Nutzung der Vorteile kultureller und individueller Bewältigung • Einrichten eines Kommunikationssystems für Nachfragen und für Notfallsituationen • Weitergabe wichtiger Informationen, die dazu beitragen, dass Angst und Stress, die zu Beginn der Mobilität auftreten können, verringert werden: Notfallkontaktpersonen, Adressen, Transport, Unterbringung, Mahlzeiten, andere Tipps für den Alltag • Informationen und Aufzeigen der Vorteile von Fakten bezüglich des Kontakts mit einer anderen Kultur, die ei- 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer individuellen interkulturellen Bewältigungsstrategie • Wichtige Informationen nachverfolgen, die dazu beitragen, dass Angst und Stress, die zu Beginn der Mobilität auftreten können, verringert werden: Notfallkontaktpersonen, Adressen, Transport, Unterbringung, Mahlzeiten, andere Tipps für den Alltag • Zusammentragen von Informationen über persönlich relevante Dinge in Bezug auf kulturellen Kontakt, die eine unterstützende Rolle spielen können: Kunst, Musik, Tanz, Kochkunst, Na-

	<p>ne unterstützende Rolle spielen können: Kunst, Musik, Tanz, Kochkunst, Natur, Sport, usw.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit an individuellen Stereotypen bezüglich Mobilität: Analyse und Reflektion von persönlichem Subjektivismus bezüglich interkultureller Erfahrungen 	<p>tur, Sport, usw.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit an individuellen Stereotypen bezüglich Mobilität: Analyse und Reflektion von persönlichem Subjektivismus bezüglich interkultureller Erfahrungen
Abschluss der Vorbereitungsphase vor der Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der verschiedenen zeitlichen Phasen von Mobilität 	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der verschiedenen zeitlichen Phasen von Mobilität
Supervision während der Mobilitätsperiode	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten von Unterstützung/ Supervision der Leistungsempfänger wenn nötig während der Anpassungsphase/ der Krise/ Übergangsphasen/ anderen Situationen im interkulturellen Kontext • Pflege einer Datenbank von Mobilitätsberatersklienten • Dem Klienten dabei helfen, ein Gefühl von Zugehörigkeit in der neuen Umgebung zu entwickeln • Selbstevaluation der nötigen Kompetenzen und Eignung für Mobilitätsberatersaktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstpositionierung in der neuen interkulturellen Situation (finden der „neuen“ Position im Verhältnis zum „Anderen“) • Teilnahme an Gruppenaktivitäten, um ein Gefühl von Zugehörigkeit zu entwickeln • Neuformung von Vorstellungen und Stereotypen des „Anderen“ • Kontakt mit dem Berater/ Mentor für nötige Hilfe oder Rat • Entwicklung einer individuellen interkulturellen Bewältigungsstrategie
Evaluation und Nutzung der Erfahrung nach der Rückkehr	<p>Berater sollten sich die nötige Zeit nehmen, um über Punkte dieser Liste nachzudenken und Feedback zur ersten Phase des Mobilitätsprozesses geben, um sicherzustellen, dass es einen ständigen Verbesse-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Mobilitätserfahrung • Erschließung des Gelernten im persönlichen Umfeld, beim Weiterstudium oder

	<p>rungsprozess gibt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kritische Analyse und Übermittlung des Mobilitätsprozesses• Weitergabe der Erfahrung• Erschließung des Gelernten, um das Bewusstsein anderer Personen für die Vorteile von Mobilität zu erhöhen• Recherche, Weitergabe von Good-Practice-Erfahrungen, Studien/ Artikel in Fachzeitschriften	<p>bei der Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none">• Integrieren der interkulturellen Erfahrung in die Lebenserfahrung des Einzelnen• Entwickeln einer Bewältigungsstrategie für das Integrieren der Mobilitätserfahrung in die heimische Umwelt• Weitergabe der persönlichen Erfahrung an andere potentielle Leistungsempfänger
--	--	---

Kapitel 4: Ein QUALITÄTSANSATZ ZUR MOBILITÄTSBERATUNG

Dieser Qualitätsansatz wurde basierend auf der Arbeit von Herrn Marc Chassot (Vizepräsident der Schweizer Konferenz für Berufs-, Universitäts- und Karriereberatungsmanager) entwickelt. Die Struktur dieses Ansatzes ist nicht an bereits existierende Modelle (ISO, EFM, Matrix Standard, etc.) angelehnt.

Die Wahl des Themas „Mobilitätsberatung“ muss im weiteren Sinne verstanden werden, da diese Beschreibung nicht die organisatorischen und institutionellen Aspekte miteinbezieht, die für Fachleute notwendig sind um einen „Mobilitätsberatungsservice“ anbieten zu können.

Das Erleben von Mobilität ist für ein Individuum immer ein Prozess und nicht ein Produkt. Das muss beurteilt werden, aber wie? Weiter kompliziert wird dies durch die Tatsache, dass der prinzipielle Gewinn für den Einzelnen mit Querschnittskompetenzen zusammenhängt: Wie beurteilt man Selbstbewusstsein, Anpassungsfähigkeit, Stressmanagement, Offenheit usw.? Es ist für den professionellen Mobilitätsberater notwendig, die Mechanismen zu verstehen, die verwendet werden, um eine Bewertung und einen Qualitätsansatz schaffen zu können.

Die Tätigkeit der Mobilitätsberatung wird derzeit durch eine quantitative Methode bewertet: Die Anzahl geführter Gespräche, die Anzahl besuchter Informationstagungen usw. Es ist auch bekannt, dass Internetnutzer regelmäßig den Rat von Internetseiten suchen, die sich mit Mobilität beschäftigen. Dies sagt uns jedoch nichts über die Qualität der gegebenen Beratung und/oder deren Einfluss auf die letztendliche Entscheidung und auf die Mobilität selbst: Wir können sehen, wie viele Menschen Webseiten konsultieren, aber wie viele durchlaufen den Prozess bis zum Ende? Wie kann man qualitative Aspekte in die Mobilitätsberatung miteinbeziehen? Es ist wichtig, nicht zu vergessen, dass man auch erst zu einem späteren Zeitpunkt nach der erhaltenen Beratung handeln kann, besonders in Fällen individueller Mobilität.

Es ist wichtig zu beobachten, ob und wie Mobilität als Teil von Trainings und professionellen Integrationsprogrammen beworben wird. Dies kann durch die Beobachtung der persönlichen Entwicklung erreicht werden: Unabhängigkeit, Anpassungsfähigkeit, Sprachkenntnisse usw.. Es kann auch durch Studien über berufliche Integration und durch den grundsätzlichen Gewinn durch Studienprogramme usw. erreicht werden.

Die Beurteilung des Mobilitätsprojekts durch einen Spezialisten bedeutet:

- Beurteilung der Motivation und des Engagements des Ratsuchenden und dessen Eignung für das Projekt
- Beurteilung, ob junge Menschen die Unterstützung ihrer Eltern haben
- Beurteilung der Fähigkeit zu improvisieren, Unabhängigkeit, Reife, Fähigkeit, Stereotypen zu überwinden, Sprachkenntnisse, Neugierde usw.
- Beurteilung der Realisierbarkeit des Projektes: Kosten, praktische und administrative Details, Planungszeiträume usw.
- Beurteilung der Risiken, die mit jeder Mobilität verbunden sind

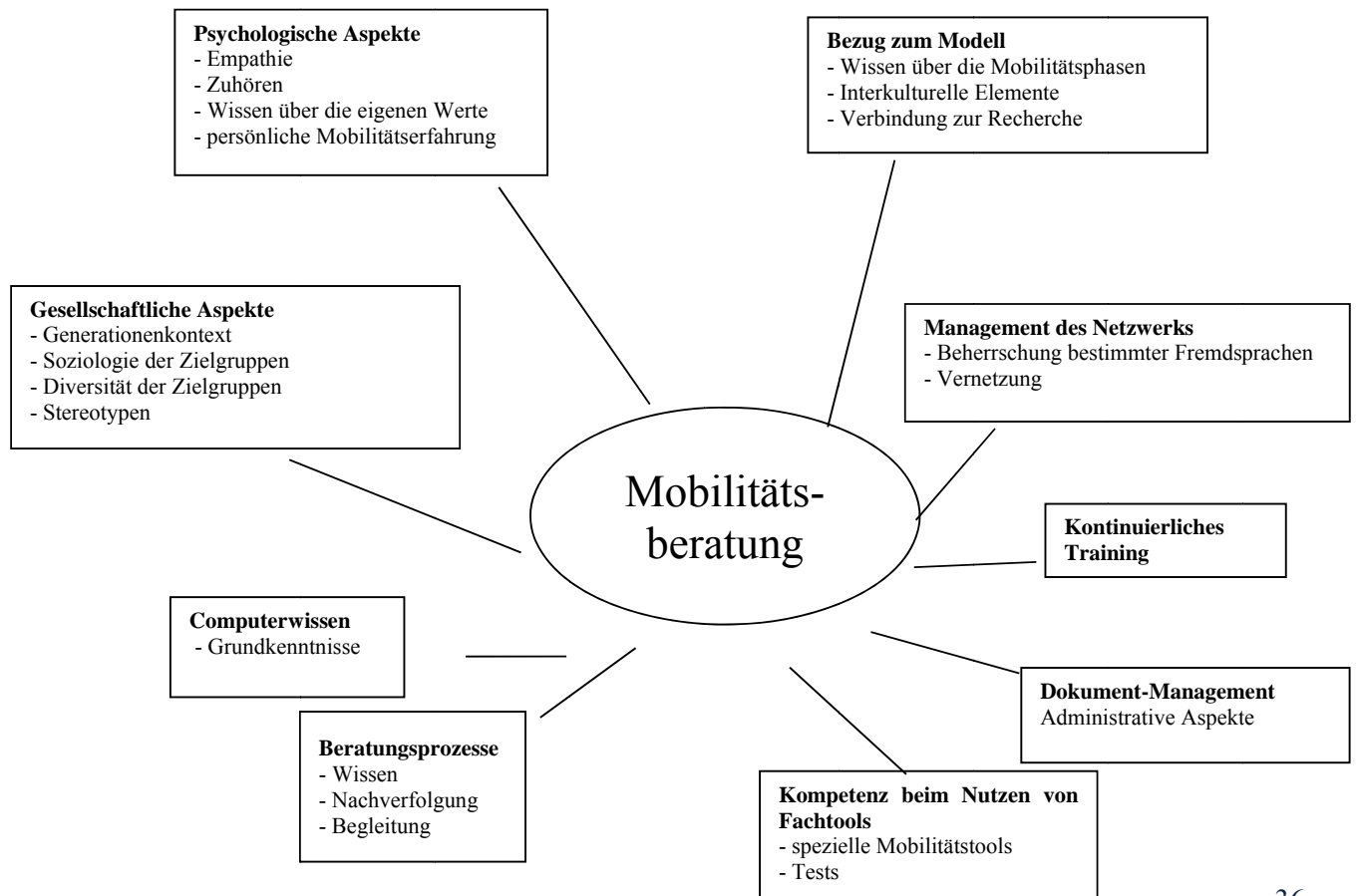
- Beurteilung des Gewinns für jedes Programm

Es wird als wichtig angesehen, die Qualität der Beratung durch die Umsetzung eines Qualitätsprozesses für Spezialisten zu beurteilen. Warum entscheidet man sich für einen Qualitätsprozess?

- Das Bedürfnis, Mobilitätsberatung zu definieren
- Das Bieten einer besseren externen Sichtbarkeit der Beratung
- Förderung des qualitativen Aspekts von Mobilitätsberatung innerhalb des Netzwerks des Euroguidance Ressourcen Centers
- Unsere Ansatz ist Teil eines größeren Rahmens der Qualitätsforschung für die Professionalisierung international praktizierender Beratern
- Verbesserung der internen Kohärenz und der Euroguidance-Netzwerkmethoden

Die Beurteilung wird durchgeführt, indem man Prozesse verwendet, die nicht allzu zeitraubend sind, es jedoch erlauben, den gegebenen Service zu beurteilen. Es ist Teil der Notwendigkeit für Spezialisten, Abstand von einer Tätigkeit zu nehmen und sie regelmäßig mit anderen zu überprüfen und zu besprechen.

Das folgende Diagramm basiert auf einer Brainstorming-Session, die darauf abziele, die Fertigkeiten und das Wissen, das in der Mobilitätsberatung verwendet wird, zu erkennen:



Definition von Standards

Basierend auf den Elementen des obigen Diagramms, sind die relevantesten Standards in Bezug auf Mobilitätsberatung isoliert worden.

Im zweiten Schritt wurden Qualitätsindikatoren bestimmt.

Diese Elemente sind in einer Tabelle aufgeführt, die zur Beurteilung des Qualitätsansatz dient.

Vier Standards wurden ausgewählt und für jeden wurden die Qualitätsindikatoren bestimmt.

- Bezug zum Modell
- Psychologische Aspekte
- Gesellschaftliche Aspekte
- Information

A. BEZUG ZUM MODELL

Allgemeine Definition

Der Bezug zum theoretischen Modell macht es den Fachkräften möglich, die Qualität der Mobilitätsberatung zu garantieren.

B. PSYCHOLOGISCHE ASPEKTE

Allgemeine Definition

Mobilitätsberatung beinhaltet die Berücksichtigung psychologischer Faktoren einer Person und der individuellen oder Gruppenbeziehung, die Beherrschung psychotechnischer Tools und Interviewtechniken und das Wissen über Entscheidungsprozesse.

B1. Beherrschung von Interviewtechniken

Mobilitätsberatung wird im Rahmen von individuellen Interviews gegeben, während derer der Berater eine tiefgehende Analyse des Anliegens des Ratsuchenden in einer aufmerksamen und empathischen Umgebung durchführt. Die Umformulierung des Anliegens stellt sicher, dass die Bedürfnisse des Ratsuchenden eindeutig verstanden wurden.

B2. Beherrschung von Motivationstechniken

Mobilitätsberatung wird im Rahmen von Gruppenaktivitäten gegeben, während derer der Berater an den Vorstellungen von Menschen in Verbindung mit interkulturellem Austausch arbeitet. Das Wissen über Gruppenphänomene ermöglicht die freie Meinungsäußerung und erleichtert den Austausch.

B3. Beherrschung psychotechnischer Tools

Mobilitätsberatung verwendet psychotechnische Tools, die es ermöglichen, die Interessen, Fähigkeiten, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit einer Person hervorzuheben. Sie erlauben Rückschlüsse auf die Motivation einer Person, sich auf eine Mobilitätserfahrung einzulassen.

B4. Das Wissen über Entscheidungsprozesse

Die Mobilitätsberatung ist auf das Wissen über Entscheidungsprozesse angewiesen. Der Berater ist sich der Schritte, die beim Fällen einer Entscheidung stattfinden, und der psychologischen Stadien, die Menschen während ihrer Mobilitätserfahrung durchleben, bewusst. Der professionelle Mobilitätsberater hat ein großes Wissen über die psychotechnischen und zwischenmenschlichen Aspekte als Teil der personalisierten Beratung.

C. GESELLSCHAFTLICHE ASPEKTE

Allgemeine Definition

Die Mobilitätsberatung berücksichtigt gesellschaftliche Aspekte in Bezug auf die soziale Vorstellung von Menschen, deren Generationskontext und deren Position im sozialen Bereich.

C1. Fähigkeit zu Differenzieren

Mobilitätsberatung kann angepasst werden, um der Vielfalt innerhalb der Zielgruppe gerecht zu werden, während ein stereotypenfreier Ansatz bestehen bleibt. Der Berater ist offen in Bezug auf seine eigene gesellschaftliche Vorstellung und wirbt für einen neutralen Ansatz, der Unterschiede respektiert.

C2. Wissen über den Generationskontext

Mobilitätsberatung kann angepasst werden, um sich dem Generationskontext derer, die an einem Austausch interessiert sind, anzupassen. Der Berater ist mit der Mikrokultur von jungen Menschen vertraut und kennt sich mit Trends bei Mobilitätserfahrungen aus.

C3. Fähigkeit zu Personalisieren

Mobilitätsberatung berücksichtigt die Situation des Individuums im sozialen und kulturellen Kontext. Der Berater ist sich der sozialen Vorstellungen verschiedenster Umgebungen bewusst und unterstützt die Entwicklung einer individuellen Positionierung.

D. INFORMATION

Allgemeine Definition

Mobilitätsberatung ist abhängig von verlässlicher und aktueller Information, die durch angemessene technische Mittel und mit einem pädagogischen Ansatz weitergegeben wird, um es dem Nutzer zu ermöglichen, auf die Informationen zuzugreifen.

D1. Informationskontrolle

Mobilitätsberatung ist auf tiefgehendes Wissen über Informationen angewiesen, die die Grundlage des Fachwissens des Beraters bilden.

D2. Informationsmanagement

Informationen sind auf dem neusten Stand und sehr zuverlässig. Sie werden so gehandhabt, dass sie durch die neusten technologischen Mittel verteilt werden können. Der Berater hat umfassendes Wissen über neue Informations- und Kommunikationstechnologien.

D3. Informationsübertragung

euro | guidance



Informationen werden über ein geeignetes technisches Equipment weitergeleitet. Informationsübertragung basiert auf der Beherrschung der pädagogischen Aspekte, die dem Nutzer Zugang zur Information bieten.

Ausgewählte Indikatoren für die Überprüfung von Standards

Für jeden Standard findet sich eine bestimmte Anzahl an Indikatoren, die auf Selbsteinschätzung basieren. Diese Indikatoren sind in ein Raster integriert, das dem Mobilitätsberater hilft, Methoden zu analysieren, zu entscheiden, wo diese bei der jeweiligen Frage stehen, und das Bedürfnis nach kontinuierlicher persönlicher Weiterbildung zu wecken.

A. Bezug zum Modell:

Der Fachmann kann sich auf ein theoretisches Modell beziehen und die Theorie mit der praktischen Arbeit eines Beraters verbinden. Sie sollten Selbstreflektion und Selbstbeobachtung zeigen. Diese Fähigkeit, sich auf ein theoretisches Modell zu beziehen, kann mit der folgenden Tabelle bewertet werden:

		Abge- schlossen	Teilweise abge- schlossen	Im Abschluss -prozess	Im Planungs- stadium	Nicht durchführ- bar
1	Das gesammelte Wissen des Praktizierenden ist durch Zertifikate nachgewiesen					
2	Verbindung zwischen Mobilitätsberatungstheorie und -praxis: Fähigkeit, das erworbene Wissen praktisch umzusetzen und die Verbindung zu erklären					
3	Fähigkeit zur Selbstreflektion: reflexive Analyse der vielen Stadien des „Prozesses“ und Entscheidung, ob er weitergeführt oder angepasst werden muss					
4	Wissen über die Theorien, die die Entscheidung einer Person beeinflussen					

B. Psychologische Aspekte

Professionelle Mobilitätsberater beherrschen einige Interviewtechniken (Fähigkeit zuzuhören, Analyse der Anfrage, Umformulierung, Empathie und das Einhalten einer angemessenen Distanz). Sie beherrschen Motivationstechniken, die Arbeit an persönlichen Vorstellungen und das Wissen über Gruppenphänomene. Sie sind sich psychotechnischer Tools bewusst und können mit ihnen umgehen, wissen wie man Interessen herausarbeitet und Motivation beurteilt und schaffen es dabei, ihre Position und ihre Persönlichkeit und Werte klarzumachen.

		Abge- schlossen	Teilweise abge- schlossen	Im Abschluss- prozess	Im Planungs- stadium	Nicht durch- führbar
1	Guter Umgang mit Interviewtechniken, der durch Trainings erlernt wurde und regelmäßig durch ein spezielles System überprüft wird					
2	Guter Umgang mit Motivationstechniken, was regelmäßig durch ein spezielles System überprüft wird					
3	Kenntnis von psychotechnischen Tools, nachgewiesen durch die Anwendung bestimmter Standards					
4	Kenntnis der Mechanismen, die eine Entscheidung beeinflussen					
5	Fähigkeit, seine eigene Vorstellung zu beschreiben und seine Werte klar zu formulieren					
6	Fähigkeit, die Verhaltensunterschiede zu erklären, die das Bedürfnis des Klienten, er selbst zu sein, ermöglichen					

C. Gesellschaftliche Aspekte

Mobilitätsberater können zwischen Zuhörern und Gruppendarstellungen differenzieren und sind in der Lage, ein Individuum in Relation zur Gruppe, zu der es gehört, zu setzen. Sie sind sich kultureller und sozialer Zusammenhänge bewusst und kennen sich mit dem Generationskontext aus. Mobilitätsberater sind vertraut mit der Mikrokultur ihrer Zielgruppe (junge Menschen, Arbeiter, Senioren usw.). Sie sind bestrebt, ihre Methoden ohne Stereotypen zu vertreten.

		Abgeschlossen	Teilweise abgeschlossen	Im Abschlussprozess	Im Planungsstadium	Nicht durchführbar
1	Kenntnis von sozialen Gruppen in Bezug zu einem gesellschaftlichen Modell					
2	Fähigkeit, ein Individuum seiner Kultur zuzuordnen, unter Einbeziehung seiner individuellen Entwicklungsstadien					
3	Fähigkeit, soziale und kulturelle Stereotypen zu berücksichtigen					
4	Fähigkeit, angemessene Verhaltensmuster in beruflichen Situationen und allen möglichen Umständen zu entwickeln					

D. Information

Ein professioneller Mobilitätsberater sollte fundierte EDV-Kenntnisse (Informations- und Kommunikationstechnologien) haben, sich mit speziellem Equipment auskennen und in der Lage sein, sein Wissen und seine Informationen durch ständiges Training und persönliche Mobilitätserfahrungen auf dem neusten Stand zu halten.

Mobilitätsberater müssen mit Informationen umgehen können und zuverlässige, aktuelle Informationen bieten können. Es ist die kontinuierliche Ansammlung von Erfahrungen, die sie schließlich zu Experten macht. Sie müssen die Informationsvermittlung an das Profil des Nutzers anpassen und die Informationszugangsprozesse des Nutzers kennen.

		Abge- schlossen	Teilweise abge- schlossen	Im Abschluss -prozess	Im Planungs- stadium	Nicht durchführbar
1	Fähigkeit, EDV und Informations- und Beratungsinstrumente anzuwenden					
2	Fähigkeit, EDV für das Erstellen, Gestalten, Aktualisieren und Verbreiten von Informationen zu verwenden					
3	Fähigkeit, Informationsinstrumente zusammenzufassen und anzupassen, damit sie auf bestimmte Zielgruppen passen (Sprache, Medium, Level, Format, Stil, usw.)					
4	Fähigkeit, Informationen für spezielle Nutzer umzuformulieren					
5	Persönliche Mobilitätserfahrung in der Praxis sammeln (Auslandssemester, Praktika etc.); trägt zur Stärkung des Fachwissens bei					
6	Solide Sprachkenntnisse ermöglichen den Zugang zu Fachinformation und Arbeit in Netzwerken					

Kapitel 5: PROFESSIONELLE MOBILITÄTSBERATER

Dieses Kapitel basiert auf einem französischen Modell, das als Good-Practice-Beispiel gilt. Es sollte nicht als „europäischer Standard“ interpretiert werden, kann jedoch zur Information und Inspiration genutzt werden.

Um eine qualitativ hochwertige Mobilitätsberatung bieten zu können, muss der Fachmann nach dem Studium eine weitere Qualifikation erlangen.

Berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse für professionelle Mobilitätsberater

- Sie sind auf Beratung und persönliche Interviews spezialisiert. Sie können die Anfrage und die Motivation des Ratsuchenden analysieren. Sie kennen sich mit Beratungs- und Entscheidungsprozessen und Gruppenanimationsmethoden aus (z.B. SWOT-Analyse)
- Sie kennen sich mit Menschen und deren kognitiver Entwicklung aus
- Sie haben Sprachkenntnisse und sprechen zumindest Englisch
- Sie kennen psychotechnische Tools, wie z.B. Interest Inventories, Persönlichkeitstests usw.
- Sie kennen sich mit der schulischen und beruflichen Bildung, der Anerkennung von Qualifikationen, Stipendien, europäischen Mobilitätsprogrammen, Berufspraktika in Europa und allen Mobilitätsinstrumenten aus
- Sie haben bereits persönliche Mobilitätserfahrung
- Sie haben ein interkulturelles Training hinter sich
- Sie sind in mehreren aktiven Netzwerken
- Sie sind flexibel und anpassungsfähig
- Sie können Bewertungsinstrumente anwenden
- Sie halten ihre Kenntnisse immer auf dem neuesten Stand

Siehe auch:

Website der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung IVSBB

<http://www.iaevg.net>

Das Netzwerk NICE - Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (Netzwerk für Innovation in der Berufsberatung in Europa) veröffentlicht Schlüsselkompetenzen für Bildungsberater, die zur Erstellung eines Ausbildungsmodells im Hochschulbereich dienen können.

www.nice-network.eu/welcome/publications/

Fachleute für Mobilitätsberatung

Mobilitätsberater kann man bei Berufsberatungs- und Informationsservices für Jugendliche und Erwachsene in verschiedenen Institutionen je nach nationaler Organisation finden. Speziell in folgenden Bereichen:

- Die internationalen Abteilungen der Universitäten und Hochschulen
- Der Universitäts-Informations- und Berufsberatungsservice SCUIO / Berufspraktika an Universitäten
- Spezielle Bildungs- und Berufsberatungszentren: CIO (Informations- und Beratungszentrum), BIZ (Berufsinformationszentrum der Arbeitsagentur usw.), Centres PMS (Zentren in Belgien)
- Öffentliche und private Vermittlungsservices für Erwachsene: *Espace Emploi International* (Internetplattform für internationale Stellenanzeigen), Pôle Emploi (Französische nationale Arbeitsagentur), ADEM (Arbeitsagentur in Luxemburg), *Carrefour Formation, Arbeitsagentur*, APEC (Französische Vereinigung für die Vermittlung von Führungskräften, Ingenieuren und Technikern), usw.
- Öffentliche und private Vermittlungsservices für junge Menschen: MISSION LOCALE (personalisierter Supervisionservice für junge Menschen), PAIO (Willkommens-, Informations- und Beratungsservice), usw.
- Jugendspezifische Netzwerke: Eurodesk Netzwerk
- Verbände, die Berufspraktika anbieten
- Schulen
- Industrie- und Handelskammern, Landwirtschaftskammern, Handwerkskammern

Arbeitsmethoden, die von diesen Fachleuten genutzt werden

Professionelle Arbeitsmethoden können wie folgt aufgelistet werden:

- Themen- und Länderbasierte Informationssitzungen
- Workshops: Einschreibungsverfahren, Techniken zum Recherchieren von Anzeigen und freien Stellen, Schreiben eines Lebenslaufs in einer fremden Sprache, usw.
- Verfügbarkeit von Dokumentationstools: Webseiten, Dateien, Handbücher, usw.
- „Peer-to-peer“ Erfahrungsaustausch
- Tutorien
- Interviews
- Vorbereitung auf einen interkulturellen Ansatz
- Fragebögen
- Sprachtests
- Detaillierte Pläne
- Evaluierung der Mobilitätserfahrung nach der Rückkehr und Nutzung dieser Erfahrungen für die Karriereplanung

Anhänge

Anhang 1: Europäische Projekte zu Mobilität und Beratung

(Unvollständige Liste)

Neue Projekte werden in der europäischen Datenbank European Shared Treasure und im ADAM Portal (Advanced Data Archive and Management System) verfügbar sein

:<http://www.europeansharedtreasure.eu/>
www.adam-europe.eu/adam/homepageView.htm

Dort kann man relevante Projekte über Beratungsthemen finden (z.B: ECGC: European Career Guidance Certificate, European Accreditation Scheme for Careers Guidance Counsellors).

NICE, the network for innovation I career guidance and counselling in Europe

www.nice-network.eu

Veröffentlichungen vom Netzwerk ELGPN

www.elgpn.eu

ACADEMIA, Mobilitätsprojekt für Berufsberater in Europa (Erasmus+, KA1):

www.euroguidance.eu/academia

Quellen:

Unterlagen für die Beratung

CEDEFOP:

Berufliche Entwicklung in der Praxis: Ein Überblick über die Bildungs- und Berufsberatung von Arbeitnehmern

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183_de.pdf

Establishing and developing national lifelong guidance policy forums

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

Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung: Anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten (Grundsätze, Referenzpunkte, und Schlüsselkennzahlen von lebensbegleitenden Beratungssystemen)

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

Guidance policies in the knowledge society, Trends, challenges and responses across Europe

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/thematic_reports_en.php

OECD

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

EUROGUIDANCE

Euroguidance handbook available online: www.euroguidance.eu

The International Handbook of Career Guidance

James A. Athanasou, Raul Van Esbroek

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

ISBN: 978-1-4020-6229-2

euro | guidance



Weitere Informationen sowie Updates des Mobilitätsratgebers finden Sie unter:

<https://euroguidancemobility.wikispaces.com>

Letzte Aktualisierung: April 2016