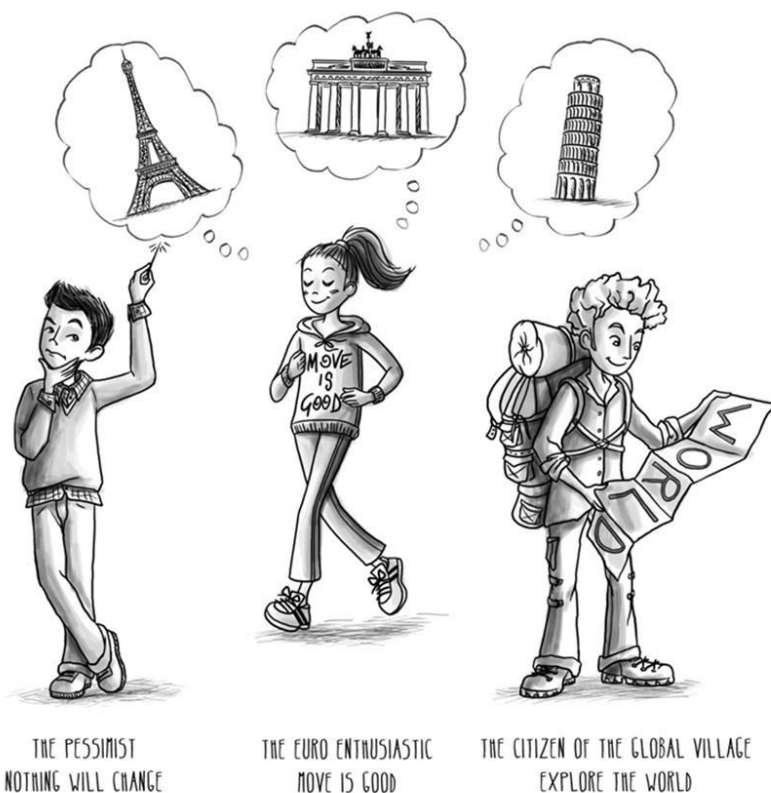


Co-funded by the
Lifelong Learning Programme
of the European Union



personal and professional
growth, autonomy,
employability

MOB **GAE**



MOB G.A.E.:

**Mobilność źródłem osobistego i zawodowego
rozwoju, niezależności i szansy na zatrudnienie**

Raport z badań 2015

MOB G.A.E.: Mobilność źródłem osobistego i zawodowego rozwoju, niezależności i szansy na zatrudnienie

Poniższa publikacja jest efektem prac konsorcjum zrzeszonego w ramach projektu MOB G.A.E. w skład, którego wchodzi następujące organizacje:

- Accademia Europea di Firenze - www.aefonline.eu
- AMADEUS Association - Wien - www.amadeus.or.at
- CAP ULYSSE - Bordeaux - www.capulyse.fr
- DEP Institut - Barcelona - www.dep.net
- EUROYOUTH Portugal - Lisboa - www.euroyouth.org
- Gesellschaft für Europabildung - Berlin - www.europabildung.org
- Institutul Intercultural Timisoara - www.intercultural.ro
- Intern Europe - Belfast - www.interneurope.org
- Nexes Interculturals de Joves per Europa - Barcelona - www.nexescat.org
- North West Academy - Derry - www.northwestacademy.net
- ONECO - Sevilla - www.oneco.org
- PARAGON EUROPE - Mosta - www.paragoneurope.eu
- PLATO Educational Services - Limassol - www.plato-edu.com
- Pro European Network - Sofia - www.proeuropean.net
- REDE INDUCAR - Porto - www.inducar.pt
- Semper Avanti Association - Wrocław - www.semperavanti.org
- VUSTE ENVIS - Praha - www.vuste-envis.eu
- Zavod za Novodobno Izobraževanje - Maribor - www.zni.si

Całościowy raport z badań sporządzony w języku angielskim, natomiast jego streszczenie w narodowych językach partnerów projektu są dostępne na stronie MOB GAE www.mobgae.eu.

Kontakt: info@aefonline.eu i iit@intercultural.ro

Powielanie treści, z wyjątkiem okładki publikacji, jest możliwe pod warunkiem podania źródła, tj. MOB G.A.E konsorcjum: Mobilność źródłem osobistego i zawodowego rozwoju, niezależności i szansy na zatrudnienie www.mobgae.eu.

© ilustracja okładki Barbara Cantini - www.barbaracantini.com

Projekt MOB GAE (LLP-1-2013-1 kodu-IT-KA4-KA4MP) został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej - Lifelong Learning Programme of Life. Publikacja odzwierciedla stanowisko autora i Komisja Europejska nie odpowiada za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

MOB G.A.E.: Mobilność źródłem osobistego i zawodowego rozwoju, niezależności i szansy na zatrudnienie

Poniższe podsumowanie zawiera kluczowe wyniki badania realizowanego w ramach projektu MOB G.A.E., współfinansowanego przez Komisję Europejską w ramach programu "Lifelong Learning" akcji KA4. Badanie było prowadzone w latach 2014-2015 przez konsorcjum 18 organizacji promujących mobilność zagraniczną. Kraje wchodzące w skład konsorcjum to: Austria, Bułgaria, Cypr, Czechy, Francja, Niemcy, Włochy, Malta, Polska, Portugalia, Słowenia, Hiszpania i Wielka Brytania.

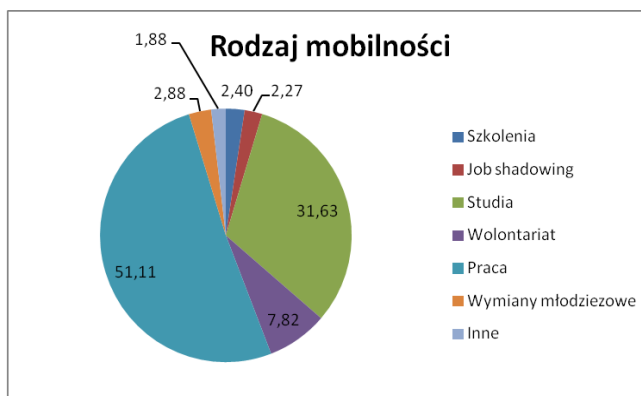
Celem projektu jest wartościowanie i kapitalizowanie międzynarodowych doświadczeń zdobytych podczas zagranicznych mobilności, jako narzędzia dla rozwoju osobistego i zawodowego. Tym samym zwiększanie niezależności, szans na zatrudnienie oraz podnoszenie świadomości nt obywatelstwa europejskiego.

Metodologia badania i zbierania danych

Struktura badania oraz zbieranie i analiza danych oparta była na następujących zagadnieniach: wpływ doświadczenia mobilności zagranicznej na rozwój osobisty oraz zawodowy, jak również na świadomość obywatelstwa europejskiego. Została wprowadzona mieszana metodologia, tj. kwestionariusze on-line, wywiady pogłębione oraz grupy fokusowe. Ogółem zostało zebranych 2289 ważnych odpowiedzi z kwestionariusza online, 243 wywiadów indywidualnych oraz 25 raportów z grup fokusowych.

Analiza danych

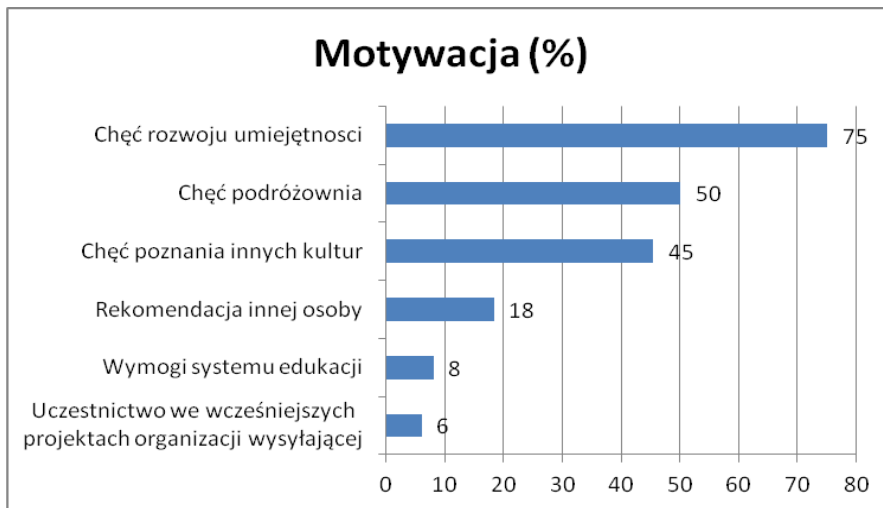
Biorąc pod uwagę pewne ograniczenia, jakie dają badania ankietowe on-line, udało się uzyskać reprezentatywną grupę z podziałem na płeć, poziom wykształcenia i narodowość. Największą część respondentów stanowiły osoby biorące udział w mobilności zawodowej (51%) i edukacyjnej (31%). Kolejną znaczącą grupą byli wolontariusze (głównie EVS) (8%), inne typy wolontariatu (2%).



Miejscami docelowymi mobilności były wszystkie kraje Unii Europejskiej oraz Europa Południowo-Wschodnia. Średnia wieku osób badanych, to 21-24 lata.

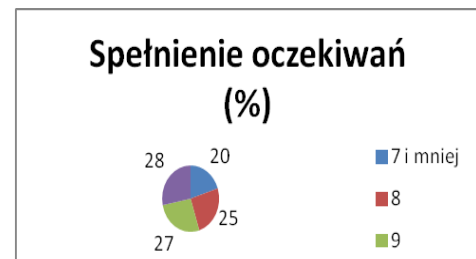
Najczęstszymi powodami, dla których osoby wyjeżdżały za granicę były: rozwój kompetencji, zainteresowanie zagranicznymi podróżami oraz ciekawość innych krajów i kultur. W związku z tym możemy identyfikować trzy główne typy uczestników:

- 1 "Pragmatyczny", rozwój kariery zawodowej poprzez doświadczenie zagranicznej mobilności.
2. "Podróżnik", wyłamanie się z domowej rutyny i poznaniem nowych ludzi.
3. "Kulturowy odkrywca", odkrywanie kultur innych krajów.



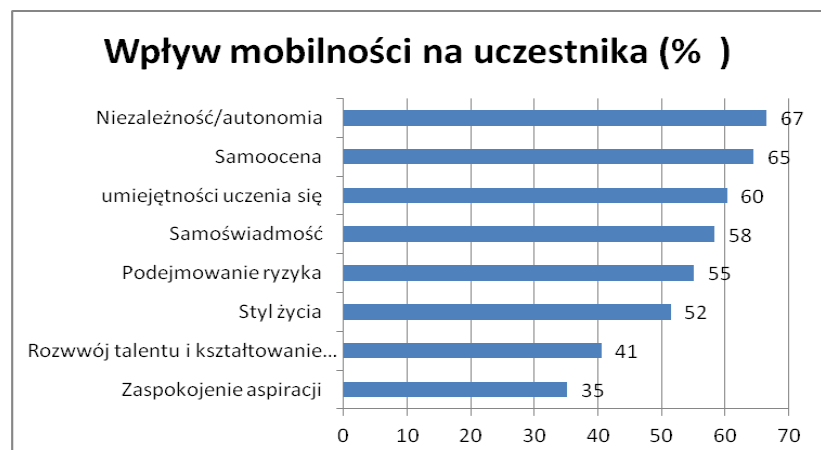
Dodatkową korzyścią, jaką odnotowali anketowani była poprawa umiejętności komunikacji w języku obcym oraz nauka nowego języka obcego (83% odpowiadających).

Uzyskane wyniki przedstawiają wybitnie wysoki poziom satysfakcji z doświadczenia mobilności: 80% uczestników stwierdziło, że ich oczekiwania zostały spełnione w bardzo wysokim stopniu (przeciętny wynik to 8.47 w skali do 10).



Wpływ mobilności na poziomie osobistym

Większość respondentów uznała mobilność zagraniczną jako źródło autonomii, zwiększenia poczucia własnej wartości oraz umiejętności uczenia się. Warto wspomnieć, że zwiększenie umiejętności uczenia się ma również znaczący wpływ na rozwój zawodu, nawet jeśli respondenci nie byli tego świadomi.



Uczestnicy, z którymi przeprowadzono wywiady deklarowali, że doświadczyli: " sytuacji, w których musieli radzić sobie ze stresem, być asertywnym, otwartym, nie obawiać się wyrażać uczuć i pomysłów, współpracować i mierzyć się z ze skomplikowanymi zadaniami, nie być uległym, pracować zespołowo i pełnić rolę lidera". Inne cytaty: "nauczyłem się wiele o sobie"; "program

mobilności pomógł mi w wydobyciu mojego całego potencjału"; "program mobilności jest lekcją życia i uwalnia nieszablonowy sposób myślenia."

Wpływ mobilności na poziomie zawodowym

Podnoszenie umiejętności językowych było zdecydowanie najczęściej wybieraną odpowiedzią z zakresu wpływu mobilności na życie zawode. Poza tym, zostały zidentyfikowane trzy główne rodzaje wpływu na rozwój zawodowy:

1. Rozwój międzynarodowego profilu zawodowego, dodanie cenionych elementów do CV.
2. Samoświadomość, szczególnie w rozpoznawaniu stylu pracy oraz pewność siebie.
3. Rozwój umiejętności: planowania, organizowania, pracy zespołowej, jak również podnoszenie umiejętności i wiedzy związanej ze specjalizacją zawodową.

Inne cytaty: "Mam dużo praktycznych doświadczeń"; "Pomogło mi to lepiej zrozumieć świat pracy"; „Dowiedziałem się jak to jest skomplikowane”; "Dowiedziałem się jak działa mała firma. Zauważyłem różne elementy tworzące firmę"; „Była to pierwsza okazja do zaangażowania się w prawdziwą pracę"; "Zauważyłem z jakimi problemami i sytuacjami mogę się spotkać"; "Mogłem wykorzystać swoją kreatywność, w celu wzmocnienia promocji firmy"; "Zdobyłem cenne doświadczenie zawodowe, o które trudno w moim kraju"; "Mobilność daje sygnał do ruszenia z miejsca, i rozpoczęcia kariery zawodowej"

Wpływ mobilności na świadomość europejską

Zostały wydorębnione trzy kategorie perspektywiczne w kontekście wymiaru europejskiego:

1. Pozytywny wpływ na europejską tożsamość i wartości, uznanie procesu integracji europejskiej i korzyści ze współpracy europejskiej
2. Pesymistyczny pogląd na Unię Europejską, na Europę i na perspektywę współpracy Europejskiej
3. Tendencja do globalnej perspektywy i zatarcia się barier między kontynentami.

Niemniej jednak pierwsza kategoria perspektywiczna była dominująca: "Jestem dużo bardziej świadomy tego, czym może być tożsamość Europejska"; "Rozumiem strukturę różnych organizacji, instytucji, i całego systemu Europejskiego "; "Zostałem obywatelem Europy i zrozumiałem lepiej Europejską politykę i ekonomię"; "Mobilność sprawia że czuję się częścią Europy, otworzyła mi oczy względem różnych Europejskich krajów, ukazując różnice i podobieństwa".

Wnioski

Pozytywny wpływ doświadczenia mobilności został bezwzględnie uznany przez uczestników badania. Przejawia się on w rozwoju osobistym, jak i zawodowym oraz w kontekście towarzyszenia świadomości europejskiej. Mobilność generuje zdecydowaną większość uczestników o zróżnicowanych poglądach, szczególnie w kwestiach różnorodności kulturowej, relacji międzyludzkich oraz sprawach europejskich.

Jedną z konkluzji była również potrzeba zwiększenia, wśród uczestników mobilności, świadomości na temat jej wpływ na kształtowanie własnej ścieżki rozwoju oraz identyfikacji posiadanych umiejętności i określenia kompetencji wartych kształtowania.

Ponad 99% ankietowanych rekomendowało innym, doświadczenie mobilności zagranicznej: " Jest to ogromna szansa, nie wykorzystując jej, tracisz doświadczenie zmieniające życie "; "Uważam, że to fantastyczna szansa". Co więcej, 95% uczestników było gotowych zaangażować się ponownie w nowe doświadczenie mobilności.

Wg respondentów, sukces doświadczenia mobilności wzmacniany był przez:

- wsparcie logistyczne zapewnione przez organizację goszczącą lub pośredniczącą , ze szczególnym uwzględnieniem przygotowania przed wyjazdem
- wsparcie oferowane przez organizację wysyłającą poprzez kompleksowy monitoring
- nastawienie i dyspozycyjność członków zespołu organizacji goszczącej jak i mentora lub tutora
- możliwość odbycia kursu językowego lub ulepszenia posiadanych kompetencji językowych
- nastawienie, kwalifikacje osobiste oraz kompetencje uczestników, głównie: otwartość, cierpliwość, pewność siebie, elastyczność, zdolność dostosowywania się, odporność na stres, łatwość zawierania znajomości. Cyt:" musisz być gotowy sporstać wyzwaniom i otworzyć się na innych ludzi ", „musisz mieć chęć pracować i dostosowywać się do nowego środowiska oraz spotkać nowych ludzi.";
- rzeczywiste zaangażowanie uczestnika
- zorganizowanie szkoleń przygotowujących do wyjazdu za granicę oraz indywidualne wsparcie organizacji wysyłającej

Główne wyzwania, które zostały dostrzeżone przez uczestników mobilności:

- bariery językowe, konieczność pracy z ludźmi, bez znajomości języka lokalnej społeczności
- presja bycia daleko od domu, w obcym kraju i konieczność dostosowania się do nowej kultury, miejsca
- bycie postrzeganym przez przyzmat stereotypów
- wyzwania związane ze środowiskiem pracy lub relacjami koleżeńskimi i konieczność mierzenia się z problemami
- wykonywanie mało ambitnych zadań, które nie wykorzystują możliwości i potencjału uczestników

Zalecenia dla decydentów i zarządzających projektami

- Stosowanie przejrzystych zasad i kodeksu postępowania dla osób pełniących rolę mentora uczestników mobilności, stosowanie narzędzi monitorujących.

- Angażowanie "mentorów rówieśniczych" dla każdego uczestnika mobilności, tj. osób w zbliżonym wieku, o podobnych zainteresowaniach, chcących poświęcić swój czas i pomóc obcokrajowcowi w akulturacji
- Zapewnienie środków finansowych na organizację kursów językowych i programu kulturowego w celu akulturacji
- Wsparcie projektów dla nauczycieli języka oraz "mentorów rówieśniczych" oferujących możliwość wymiany doświadczeń
- Wdrożenie szkoleń przygotowawczych, typu „on-arrival” i „mid-term” (obecnie stosowanych jedynie w EVS) do wszystkich rodzajów mobilności
- Doskonalenie umiejętności uczestników projektów do zadań im powierzonych
- Położenie większego nacisku na autoewaluację uczestników projektów mobilności, w celu uświadomienia im korzyści osobistych i zawodowych płynących ze zdobytego doświadczenia
- Promowanie i wspieranie rozpoznawalności kwalifikacji i kompetencji nabywanych w czasie mobilności.

Zalecenia dla organizacji wysyłających

- Poprawianie koordynacji między organizacją goszczącą i pośredniczącą
- Uwzględnianie zainteresowań, preferencji i motywacji uczestników podczas procesu ich rekrutacji
- Organizowanie wirtualnych spotkań pomiędzy wybranymi uczestnikami i ich przyszłymi organizacjami goszczącymi lub pośredniczącymi, w celu dobrego przepływu informacji
- Zapewnienie szkolenia przygotowującego do wyjazdu dla przyszłych uczestników mobilności, niezależnie od programu wsparcia mobilności.
- Współpraca organizacji goszczącej lub pośredniczącej w celu monitoringu i ewaluacji projektu

Zalecenia dla organizacji pośredniczących i goszczących

- Wspieranie organizacji wysyłającej w przygotowaniu monitoringu i ewaluacji mobilności
- Zagwarantowanie kursów językowych połączonych ze szkoleniem kulturowym
- Zapewnienie wsparcia w dostępie do aktywności kulturowych i społecznych
- Zapewnienie okazji do krytycznej lecz konstruktywnej refleksji nad podobieństwami i różnicami w stylu życia i środowisku kulturowym w kraju ojczystym i miejscu mobilności, jak również nad problemami Unii Europejskiej. Walka z stereotypizacją i uprzedzeniami.

Dalsza refleksja

Członkowie konsorcjum MOB G.A.E są zobowiązani do rozpowszechniania wniosków z niniejszego badania oraz zapraszania organizacji zaangażowanych w programy mobilności do włączenia się w dyskusję na temat wpływu zagranicznych mobilności na rozwój osobisty i zawodowy ich uczestników. Strona www.mobgae.eu jest platformą do wymiany myśli w tej sprawie oraz miejscem do dzielenia się doświadczeniami, jak również narzędziami podnoszącymi jakość projektów mobilności.





Institutul Intercultural Timisoara
www.intercultural.ro



Intern Europe
www.interneurope.org



Nexes Interculturals de Joves per Europa
www.nexescat.org



North West Academy
www.northwestacademy.net



ONECO
www.oneco.org



PARAGON EUROPE
www.paragoneurope.eu



PLATO Educational Services
www.plato-edu.com



Pro European Network
www.proeuropean.net



REDE INDUCAR
www.inducar.pt



Semper Avanti Association
www.semperavanti.org



VUSTE ENVIS
www.vuste-envis.eu



Zavod za Novodobno Izobraževanje
www.zni.si