



- Φορέας έκδοσης: Γ' Έκδοση: © Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π)  
Χρηματοδότηση: Πρόγραμμα Δράσεων EUROPASS, 2017 (χρηματοδότηση 50% ERASMUS +, 50% εθνική συμμετοχή)  
Β' Έκδοση: © 2015 Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π) - Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας. Χρηματοδότηση: Πρόγραμμα Δράσεων Euroguidance 2015 (χρηματοδότηση 50% ERASMUS +, 50% εθνική συμμετοχή)  
Α' Έκδοση: © 2012 Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π) - Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας. Πρόγραμμα Δράσεων Euroguidance 2012 (χρηματοδότηση 50% ERASMUS +, 50% εθνική συμμετοχή)
- Επιστημονική Επιμέλεια & Σύνταξη κειμένων : Φωτεινή Βλαχάκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, MSc, Αγάπη Αδαμοπούλου, Κοινωνιολόγος, Med, Ρέα Σγουράκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, MSc, Σταυρούλα Τετραδάκου, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, MSc, Διεύθυνση Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.
- Μετάφραση ξενόγλωσσων Κειμένων: Σοφία Ταμπούρη, Μεταφράστρια, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

©ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ  
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π), 2017

ISBN 978 - 618 - 81002 - 7 - 5

Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.

Λ. Εθνικής Αντιστάσεως 41, Νέα Ιωνία Τ.Κ.14234 Τηλ: 210 2709000 | E-mail: info@eopperp.gr | www.eopperp.gr  
Εθνικό Κέντρο Europass Τηλ.: 210 2709180, 2709184 | E-mail: europass@eopperp.gr  
<http://europass.eopperp.gr>

Επιτρέπεται η ανατύπωση, η αναπαραγωγή, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο με την προϋπόθεση ότι θα παρουσιάζονται ή θα αναφέρεται ο φορέας υλοποίησης Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. και τα ονόματα των συντακτών του παρόντος εγχειριδίου.

Η έκδοση αυτή υλοποιείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.  
Πρόγραμμα δράσεων 2017 του Εθνικού Κέντρου EUROPASS  
(50% Erasmus+ & 50% εθνική συμμετοχή)

Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο το συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρέχονται σε αυτήν.



Erasmus+



## ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Αγαπητές αναγνώστριες και αγαπητοί αναγνώστες,

ο παρών Οδηγός αναφέρεται σε θέματα κινητικότητας και απευθύνεται σε μαθητές, σπουδαστές, εργαζόμενους και κάθε ενήλικο που για οποιοδήποτε λόγο ενδιαφέρεται να διερευνήσει την προοπτική της κινητικότητας σαν επόμενο βήμα στα σχέδια του. Στο πλαίσιο του Οδηγού αυτού ο όρος «κινητικότητα» σημαίνει τη μετακίνηση ατόμων, από επιλογή, προς άλλες χώρες για μια μακρόχρονη εγκατάσταση.

Η κινητικότητα προς άλλες ευρωπαϊκές χώρες ή και άλλες ηπείρους μπορεί να πραγματοποιηθεί για διάφορους λόγους, είτε για τις ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης, είτε για εργασία ή για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, εθελοντικής ή πρακτικής άσκησης. Τα τελευταία χρόνια, όλο και περισσότεροι άνθρωποι διαφόρων ηλικιών έχουν μία, μικρής ή μεγάλης διάρκειας, εμπειρία κινητικότητας για εκπαιδευτικούς ή/και επαγγελματικούς λόγους. Πέρα από την κινητικότητα που πραγματοποιείται για μεγάλα χρονικά διαστήματα για ανάγκες σπουδών ή εργασίας, η εμπειρία κινητικότητας μπορεί να αναφέρεται σε σύντομα χρονικά διαστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης που υλοποιούνται με τη συνεργασία ανάμεσα σε ελληνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς στα πλαίσια δράσεων του ERASMUS+.

Τέτοιες δράσεις συνοδεύονται από το έγγραφο Eurorpass Κινητικότητα (Mobility), το οποίο αποτελεί ένα προσωπικό έγγραφο που καταγράφει τις γνώσεις και τις δεξιότητες οι οποίες αποκτήθηκαν εξ αιτίας της συμμετοχής σε οργανωμένη εμπειρία κινητικότητας σε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.), ο οποίος μεταξύ άλλων αποτελεί το Εθνικό Κέντρο Eurorpass της Ελλάδας, προχωρεί στην επανέκδοση του Οδηγού Κινητικότητας, με στόχο αφενός την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση του κοινού σε θέματα κινητικότητας και αφετέρου την υποστήριξη των ατόμων που επιθυμούν να πραγματοποιήσουν αντίστοιχες επαγγελματικές και εκπαιδευτικές δράσεις.

Κάθε ενδιαφερόμενος, μαθητής, σπουδαστής, εργαζόμενος μπορεί να βρει στον παρόντα οδηγό ενημερωτικό υλικό, χρήσιμες πληροφορίες και ασκήσεις που τον βοηθούν να διερευνήσει θέματα και παραμέτρους που σχετίζονται με τις επιλογές και τις επιδράσεις που μπορεί να έχει μια δράση κινητικότητας στη ζωή του, να συλλέξει αξιόπιστη πληροφόρηση και να προετοιμαστεί όσο γίνεται καλύτερα για τη μετάβασή του.

Η επανέκδοση συνοδεύεται από έναν ακόμη οδηγό που περιλαμβάνει σχετικό υλικό και απευθύνεται κυρίως σε συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού με στόχο να διευκολύνει το έργο τους στις περιπτώσεις που θα κληθούν να υποστηρίξουν συμβουλευτικά κάθε ενδιαφερόμενο σε θέματα κινητικότητας.

Ελπίζουμε και ευχόμαστε η επανέκδοση να φανεί χρήσιμη και να αξιοποιηθεί από τους ενδιαφερόμενους αλλά και να κινητοποιήσει ειδικά τους νέους, ώστε να συμμετέχουν σε δράσεις κινητικότητας που θα τους προσφερθούν στη διάρκεια της ζωής τους και να αποκομίσουν σημαντικές δεξιότητες και εμπειρίες.

**Βασίλης Δαγδιλέλης**

**Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π**

## Σκοπός και περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης

Το Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Κινητικότητας - Επιστημονικό και υποστηρικτικό υλικό εκπονήθηκε από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) στο πλαίσιο των δράσεων του ως Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας, ως ένα εύχρηστο εργαλείο για την υποστήριξη του έργου των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στις περιπτώσεις που καλούνται να εξυπηρετήσουν μαθητές, νέους, φοιτητές και κάθε ενδιαφερόμενο σε θέμα κινητικότητας για λόγους εκπαίδευσης ή απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, το εγχειρίδιο αυτό στοχεύει:

- Να εμβαθύνει τη γνώση του συμβούλου σε θέματα κινητικότητας και σε ό,τι αυτό συνεπάγεται για τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.
- Να υποστηρίξει τη διαδικασία της συμβουλευτικής κινητικότητας παρέχοντας στο σύμβουλο σχετικά εργαλεία αλλά και το έναυσμα για τη διερεύνηση και αξιοποίηση σχετικού υλικού.

Το υλικό του εγχειριδίου περιλαμβάνει:

**A. Εισαγωγή** για την έννοια της κινητικότητας με αναφορά στην κινητικότητα ως ευρωπαϊκή προτεραιότητα και την σχέση της με την πολυγλωσσία και την πολυπολιτισμικότητα καθώς και τη σκιαγράφηση του ρόλου της ΣΥΕΠ στην υποστήριξη των πολιτών σε θέματα διά βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας και κινητικότητας.

**B. Θεωρητικό μέρος<sup>1</sup>** με τις βασικές αρχές για τη συμβουλευτική κινητικότητας και ένα προτεινόμενο μοντέλο συμβουλευτικής κινητικότητας.

**Γ. Πρακτικό μέρος<sup>2</sup>** που περιλαμβάνει:

- Ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης με βάση το οποίο ο σύμβουλος μπορεί να εκτιμήσει το βαθμό στον οποίο έχει αναπτύξει δεξιότητες που συνδέονται με την συμβουλευτική κινητικότητας αλλά και να κινητοποιηθεί στην κατεύθυνση της επαγγελματικής του ανάπτυξης
- Πακέτο εργαλείων και δραστηριοτήτων για τη διαδικασία της συμβουλευτικής κινητικότητας.

Στο παράρτημα του εγχειριδίου παρατίθεται Κατάλογος συνδέσεων (links) για Δίκτυα, Φορείς και Εργαλεία που στηρίζουν την κινητικότητα και την διαφάνεια των προσόντων.

Ευχόμαστε καλή και δημιουργική δουλειά σε όλους.

Η ομάδα επιστημονικής επιμέλειας και σύνταξης κειμένων

1 Η πρώτη ενότητα του θεωρητικού μέρους βασίζεται στο εγχειρίδιο «Mobility advice interview» που εκπονήθηκε από τα Κέντρα Euroguidance Βελγίου, Γαλλίας, Λουξεμβούργου και Ρουμανίας, τα οποία και ευχαριστούμε για την ευγενική παραχώρηση της αξιοποίησης του υλικού από τον ΕΟΠΠΕΠ – Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας.

2 Το πακέτο δραστηριοτήτων και εργαλείων που παρουσιάζεται στο πρακτικό μέρος του εγχειριδίου αποτελεί τη μετάφραση και προσαρμογή στα ελληνικά αντίστοιχου πακέτου που εκπονήθηκε από το Κέντρο Euroguidance της Φινλανδίας CIMO, το οποίο ευγενικά παραχώρησε την άδεια αξιοποίησής του στον ΕΟΠΠΕΠ – Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας. Οι δραστηριότητες β και γ περιλαμβάνονται στο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα & Φάκελος Επιστημονικού Υποστηρικτικού Υλικού του Σεμιναρίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής για Στελέχη ΣΥΕΠ, Ε. Μαστοράκη και Κ.Σωτηροπούλου. © ΕΚΕΠ 2009. Μπορείτε να αναζητήσετε περισσότερες δραστηριότητες που αφορούν στην εξοικείωση του ατόμου με θέματα διαχείρισης πολιτισμικών διαφορών στη διεύθυνση [http://www.eoppep.gr/images/SYEP/polipolitismiki\\_symvouleftiki\\_20\\_seminars.pdf](http://www.eoppep.gr/images/SYEP/polipolitismiki_symvouleftiki_20_seminars.pdf)

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια της κινητικότητας .....	σελ. 5
Η κινητικότητα ως ευρωπαϊκή προτεραιότητα .....	σελ. 5
Η πρόκληση της κινητικότητας στην ΕΕ και η σχέση της με την πολυγλωσσία και την πολυπολιτισμικότητα .....	σελ. 9
Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην υποστήριξη των πολιτών σε θέματα δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας και κινητικότητας .....	σελ. 11

## **Α' ΜΕΡΟΣ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ .....**

σελ. 14

Κεφάλαιο 1ο: Ανάλυση της κινητικότητας και των επιπτώσεων στη συμβουλευτική πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την παραμονή στο εξωτερικό .....	σελ. 14
Κεφάλαιο 2ο: Καθιερώνοντας ένα υπόδειγμα συμβουλευτικής για θέματα κινητικότητας .....	σελ. 20

## **Β' ΜΕΡΟΣ: ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ**

I. Ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης συμβούλου σε θέματα κινητικότητας .....	σελ. 23
II. Μια Μελέτη Περίπτωσης «Καταρίνα» .....	σελ. 27
III. Υποστηρικτικές δραστηριότητες για τη συμβουλευτική κινητικότητας .....	σελ. 30

## **Γ' ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....**

σελ. 43

Δίκτυα, Φορείς και Εργαλεία διευκόλυνσης της κινητικότητας και της διαφάνειας προσόντων



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### Η έννοια της κινητικότητας

Η έννοια της κινητικότητας μπορεί να αφορά διάφορες αλλαγές στη ζωή ενός ανθρώπου. Συνήθως αναφερόμαστε σε *επαγγελματική κινητικότητα*, όταν πρόκειται για αλλαγές στην επαγγελματική κατάσταση του ατόμου ή για *γεωγραφική κινητικότητα* όταν πρόκειται για αλλαγές στον τόπο κατοικίας του, είτε στο πλαίσιο της χώρας καταγωγής του είτε και εκτός αυτής. Οι διάφορες μορφές κινητικότητας μπορεί να είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους, στις περισσότερες όμως περιπτώσεις αλληλοεξαρτώνται, με την έννοια ότι η αναζήτηση εργασίας, ή καλύτερης εργασίας, οδηγεί σε γεωγραφική κινητικότητα, όπως αντίστροφα, η γεωγραφική κινητικότητα οδηγεί σε αλλαγές στην εργασία.

Στο πλαίσιο της παρούσας έκδοσης, ως **κινητικότητα** ορίζεται *η μετάβαση και διαμονή στο εξωτερικό για λόγους εργασίας, σπουδών, βελτίωσης των γλωσσικών ικανοτήτων, εθελοντισμού, κ.τ.λ.* Σε κάποιες περιπτώσεις μιλάμε για «θεσμική» κινητικότητα και με αυτό τον όρο εννοούμε κυρίως τα διάφορα προγράμματα ανταλλαγής, συνήθως φοιτητών, όπου όλη η οργάνωση γίνεται από κάποιο φορέα στη χώρα καταγωγής, όπως π.χ. ένα Πανεπιστήμιο. Αυτού του είδους η κινητικότητα συχνά επιδοτείται από το φορέα που οργανώνει και εποπτεύει το πρόγραμμα ανταλλαγής και το διάστημα που περνά κανείς στο εξωτερικό αποτελεί μέρος των σπουδών του.

Οι διάφορες διαστάσεις στην έννοια της κινητικότητας:

- **γεωγραφική κινητικότητα:** αναφέρεται στην κυκλοφορία των πολιτών από τη μια περιφέρεια στην άλλη στην ίδια χώρα, ή μεταξύ των χωρών για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης
- **επαγγελματική κινητικότητα:** αναφέρεται στη συχνότητα με την οποία οι απασχολούμενοι αλλάζουν εργασία ή εργοδότη
- **θεσμική κινητικότητα:** αναφέρεται σε διάφορα προγράμματα ανταλλαγής (π.χ. φοιτητών ή μαθητών) όπου όλη η διαδικασία της ανταλλαγής οργανώνεται και εποπτεύεται από έναν φορέα (π.χ. ένα πανεπιστήμιο). Συνήθως στα προγράμματα ανταλλαγής το διάστημα που περνά κανείς στο εξωτερικό αποτελεί μέρος των σπουδών του.
- **ατομική κινητικότητα:** αναφέρεται στην προσωπική πρωτοβουλία ενός μεμονωμένου ατόμου να μετακινηθεί σε έναν άλλον τόπο διαφορετικό από αυτόν της καταγωγής του κυρίως για να βρει εργασία, χωρίς αυτό να αποκλείει και άλλους λόγους π.χ. σπουδές σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Η οργάνωση της κινητικότητας γίνεται από το ίδιο το άτομο και βασίζεται κυρίως σε προσωπικούς ή/και οικογενειακούς πόρους.

Ωστόσο, όταν αναφερόμαστε σε κινητικότητα για λόγους εργασίας, μιλάμε κυρίως για «ατομική» κινητικότητα με την έννοια ότι η πρωτοβουλία αφορά ένα μεμονωμένο άτομο και βασίζεται σε οικογενειακούς/ ή και προσωπικούς πόρους. Παράλληλα, και η κινητικότητα για λόγους σπουδών σε αρκετές περιπτώσεις δεν είναι θεσμική με την έννοια ότι και πάλι η πρωτοβουλία ξεκινά από το άτομο, το οποίο θα πρέπει να προχωρήσει στην αναζήτηση των επιλογών και των κατάλληλων λύσεων για την περίπτωση του και στην υλοποίησή τους.

### Η κινητικότητα ως ευρωπαϊκή προτεραιότητα<sup>4</sup>

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχει μια ισχυρή πεποίθηση ότι η αύξηση των ευκαιριών για τους Ευρωπαίους και η διευκόλυνσή τους για αλλαγή τόπου κατοικίας ή/και εργασίας μπορεί να συμβάλει στο να καταστεί η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και δυναμική, βασισμένη στη γνώση, οικονομία, σύμφωνα με το στόχο που θέτει η στρατηγική της Λισαβόνας. Η **κινητικότητα** μπορεί να βοηθήσει στη διασφάλιση ότι οι πολίτες της Ε.Ε. «εργάζονται για να ζουν» και στη βελτίωση της ποιότητας της ζωής τους, καθώς και να συνδράμει στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής στην Ευρώπη και στη διασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης της ευρωπαϊκής κοινωνίας γενικότερα.

Η κινητικότητα αποτελεί προϋπόθεση για τη βελτίωση της απασχόλησης *«αξιοποιώντας όλο το δυναμικό των πολιτών της Ε.Ε., ενισχύοντας την ικανότητά τους να αναλάβουν νέες και πιο εξειδικευμένες θέσεις εργασίας και δίνοντάς τους τη δυνατότητα να κινούνται προς τα κει που είναι διαθέσιμες οι καλύτερες ευκαιρίες για εργασία»*. Ως εκ τούτου, η ελεύθερη κυκλοφορία των πολιτών, έχει αποκτήσει μια σημαντική θέση στην ευρωπαϊκή χάραξη πολιτικής, με τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα να βρίσκονται στο επίκεντρο της στρατηγικής της Λισαβόνας<sup>5</sup>.

Ως **σημαντικοί σταθμοί στην προώθηση της κινητικότητας ως προτεραιότητας στην Ευρώπη** αναφέρονται ενδεικτικά:

- Στη Διάσκεψη της Μπολόνια (1999) τέθηκαν οι βάσεις για τη δημιουργία ενός ενιαίου Ευρωπαϊκού χώρου Τριτοβάθ-

4 Μεγάλο μέρος του παρόντος κεφαλαίου βασίζεται στο άρθρο των Βλαχάκη Φωτεινής, Μπαντούνα Σταυρούλας με τίτλο «Οι ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες ενίσχυσης της Δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας και της κινητικότητας – Εξελίξεις για το θεσμό ΣΥΕΠ σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο», που δημοσιεύτηκε στην Επιθεώρηση Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού της ΕΛΕΣΥΠ τ.90-91 Μάρτιος – Ιούνιος 2010 σελ – 62-74.

5 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, Mobility in Europe: Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility.

μιας Εκπαίδευσης ως το 2010, στον οποίο οι φοιτητές θα μπορούσαν να επιλέξουν από ένα μεγάλο εύρος μαθημάτων υψηλής ποιότητας και να επωφεληθούν από απλές διαδικασίες αναγνώρισης. Η Διακήρυξη της Μπολόνια κινητοποίησε μια σειρά μεταρρυθμίσεων ώστε η Ευρωπαϊκή Ανώτατη Εκπαίδευση να γίνει πιο αρμονική και συγκρίσιμη, πιο ανταγωνιστική και πιο ελκυστική για τους Ευρωπαίους και για τους σπουδαστές και τους ακαδημαϊκούς από άλλες ηπείρους, με την εφαρμογή ενός συστήματος συγκρίσιμων πανεπιστημιακών πτυχίων και την ανάπτυξη ενός συστήματος μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων, στοχεύοντας στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη κινητικότητα των σπουδαστών. [http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1290\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1290_en.htm)

- Την άνοιξη του 2000 στην Οκινάουα, οι Υπουργοί Παιδείας των κρατών μελών της ομάδας των οκτώ (Ηνωμένες Πολιτείες, Γαλλία, Γερμανία, Ιαπωνία, Ιταλία, Καναδάς, Ηνωμένο Βασίλειο, Ρωσία), συμφώνησαν το διπλασιασμό του αριθμού των διδασκόντων, σπουδαστών, ερευνητών και μελών διοικητικού προσωπικού στον τομέα της εκπαίδευσης που θα έχουν την εμπειρία της μετακίνησης στο εξωτερικό στα επόμενα δέκα χρόνια.
- Το Δεκέμβριο του 2000 στη Νίκαια, οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων της Ε.Ε., στοχεύοντας στην αύξηση και τον εκδημοκρατισμό της κινητικότητας των σπουδαστών και των διδασκόντων στην Ευρώπη, ενέκριναν σχέδιο δράσης για την κινητικότητα (42 συγκεκριμένα μέτρα), το πρώτο μέρος του οποίου τέθηκε σε ισχύ στη διάρκεια του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001).
- Η Σύνοδος των Υπουργών Παιδείας στην Πράγα (Μάιος 2001) επικύρωσε την ενίσχυση των προσπαθειών για τη διεύρυνση της κινητικότητας στην Ευρώπη, των σπουδαστών, των εκπαιδευτικών, των ερευνητών και του διοικητικού προσωπικού.
- Το έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα (Μάρτιος 2002), στα πλαίσια της προοπτικής να γίνει η Ε.Ε. η σημαντικότερη οικονομική δύναμη, κυρίως μέσα από τη γνώση και την πνευματική καλλιέργεια, ανέδειξε, μεταξύ άλλων, την κινητικότητα ως ισχυρή στρατηγική για την επίτευξη των προσπαθειών, με νέα γενιά προγραμμάτων (2000-2006) και με στόχο τη μεγαλύτερη διαφάνεια στην αναγνώριση των πτυχίων, των προσόντων και των περιόδων σπουδών και κατάρτισης που πραγματοποιούνται σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.
- Τον Φεβρουάριο του 2005 η κινητικότητα απέκτησε ακόμα περισσότερη θεσμική διάσταση με τη δημιουργία του Ευρωδιαβατηρίου (Europass). Το Ευρωδιαβατήριο αποτελείται από πέντε έγγραφα, διαθέσιμα σε 26 γλώσσες<sup>6</sup>, που βοηθούν τους νέους να παρουσιάσουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους με σαφή και εύληπτο τρόπο στην Ευρώπη. Η επιτυχία του Ευρωδιαβατηρίου, επτά χρόνια μετά τη δημιουργία του, είναι εντυπωσιακή, καθώς χρησιμοποιείται πλέον από εκατομμύρια πολίτες. Προγραμματίζεται δε για την περίοδο 2013-15 η στενότερη διασύνδεσή του με άλλα ευρωπαϊκά εργαλεία, όπως το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (EQF), το ευρωπαϊκό σύστημα πιστωτικών μονάδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ECVET) και την ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελμάτων (ESCO), για την αύξηση των δυνατοτήτων που προσφέρει για την αξιοποίηση των δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων<sup>7</sup>.
- Στα **Ευρωπαϊκά μέσα και δίκτυα για την υποστήριξη των στόχων της πολιτικής της ΕΕ για την εκπαίδευση, τη κατάρτιση, την απασχόληση και την κινητικότητα** περιλαμβάνονται: το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο των βασικών ικανοτήτων για δια βίου μάθηση, το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για τη δια βίου μάθηση (EQF), το Ευρωπαϊκό Σύστημα Ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), το Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET), το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς και Συσσώρευσης Πιστωτικών Μονάδων (ECTS) καθώς και ευρωπαϊκά δίκτυα όπως το Euroguidance, το Europass, το EURES, κλπ.
- Η **Ανανεωμένη Κοινωνική Ατζέντα**<sup>8</sup> εγκρίθηκε στις 2 Ιουλίου 2008 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τη φιλοδοξία να εξασφαλιστεί ότι οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις σημερινές οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις. Η Ανανεωμένη Κοινωνική Ατζέντα ενώνει μια σειρά πολιτικών της ΕΕ με σκοπό την υποστήριξη της δράσης σε επτά τομείς προτεραιότητας, μεταξύ των οποίων είναι: Παιδιά και νέοι – η Ευρώπη του αύριο, Επένδυση σε ανθρώπους – περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, νέες δεξιότητες, Κινητικότητα.

**Η κινητικότητα συνεχίζει να έχει μια «σοβαρή θέση»** είτε άμεσα είτε έμμεσα στους στόχους που τίθενται **στην Ευρώπη μέχρι το 2020.**

Το **Στρατηγικό Πλαίσιο για την Ευρωπαϊκή συνεργασία στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση 2020** (Μάιος 2009)<sup>9</sup> θέτει τέσσερις μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους που αφορούν την πραγματοποίηση της δια βίου μάθησης και της κι-

6 Περισσότερες πληροφορίες για τα έγγραφα του Europass στο <http://europass.eoppep.gr>

7 Cedefop, Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάιος 2012, Ευρωδιαβατήριο 2005-2020: Επιτυχίες και προοπτικές, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>.

8 Περισσότερες πληροφορίες για την Ανανεωμένη Κοινωνική Ατζέντα της ΕΕ στη διεύθυνση : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=547>

9 Στρατηγικό Πλαίσιο για την Ευρωπαϊκή συνεργασία στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση 2020 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:EL:PDF> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1120\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1120_en.htm)



νητικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, την προώθηση της ισότητας, κοινωνικής συνοχής και της ενεργού συμμετοχής των πολιτών και την ενίσχυση της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Οι δείκτες αναφοράς που τίθενται σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέχρι το 2020 περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων την επιπλέον μείωση του ποσοστού της σχολικής διαρροής από την εκπαίδευση και την κατάρτιση, το οποίο θα πρέπει να είναι λιγότερο από 10% καθώς και αύξηση του ποσοστού των ενηλίκων που θα συμμετάσχει στη δια βίου μάθηση σε τουλάχιστον 15%.

**Η Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη - ΕΥΡΩΠΗ 2020** (Μάρτιος 2010)<sup>10</sup> προτάσσει τρεις αλληλοενισχυόμενες προτεραιότητες:

- Έξυπνη ανάπτυξη: ανάπτυξη μιας οικονομίας βασιζόμενης στη γνώση και την καινοτομία.
- Διατηρήσιμη ανάπτυξη: προώθηση μιας πιο αποδοτικής στη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας.
- Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς: μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή.

Πρωταρχικοί στόχοι για την ΕΕ είναι μεταξύ άλλων η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20 έως 64 ετών από το τρέχον 69% σε τουλάχιστον 75%, η αύξηση του επιπέδου επενδύσεων σε 3% στον τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης, αύξηση σε 20% του ποσοστού των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στην τελική κατανάλωση ενέργειας, μείωση του ποσοστού των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα τη σχολική εκπαίδευση από το τρέχον 15% σε 10% και αύξηση του ποσοστού του πληθυσμού ηλικίας 30 έως 34 ετών που έχει ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση από 31% σε τουλάχιστον 40%. Για την επίτευξη των στόχων η Ε.Ε. προβλέπει στην υλοποίηση επτά εμβληματικών πρωτοβουλιών (flagship initiatives) ως εξής:

1. «Ένωση καινοτομίας», για τη βελτίωση των συνθηκών-πλαίσιο και της πρόσβασης στη χρηματοδότηση για την έρευνα και καινοτομία ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι καινοτόμες ιδέες θα μπορέσουν να μετατραπούν σε προϊόντα και υπηρεσίες που θα δημιουργήσουν ανάπτυξη και θέσεις εργασίας.
2. «Νεολαία σε κίνηση», για την ενίσχυση των επιδόσεων των εκπαιδευτικών συστημάτων και τη διευκόλυνση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας.
3. «Ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη», για την επίτευξη της ανάπτυξης των υπηρεσιών πρόσβασης στο Διαδίκτυο υψηλής ταχύτητας και την άντληση οφελών από μια ψηφιακή ενιαία αγορά για νοικοκυριά και επιχειρήσεις.
4. «Μια Ευρώπη που χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τους πόρους», για την αποσύνδεση της οικονομικής ανάπτυξης από τη χρήση των πόρων, τη στήριξη της μετάβασης σε οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα, την αύξηση της χρήσης ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, τον εκσυγχρονισμό του τομέα των μεταφορών και την ενθάρρυνση της ενεργειακής αποδοτικότητας.
5. «Μια βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης», για τη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, ιδίως για τις ΜΜΕ, και τη στήριξη της ανάπτυξης μιας ισχυρής και βιώσιμης βιομηχανικής βάσης, ικανής να ασκεί ανταγωνισμό σε παγκόσμιο επίπεδο.
6. «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας», για τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας και την παροχή δυνατοτήτων στους πολίτες μέσω της δια βίου ανάπτυξης δεξιοτήτων με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και την καλύτερη αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων και μέσω της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού.
7. «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας», για τη διασφάλιση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής, ούτως ώστε να εξαπλωθούν ευρέως τα οφέλη της ανάπτυξης και της απασχόλησης και τα άτομα που ζουν σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού να αποκτήσουν τα μέσα αξιοπρεπούς διαβίωσης και να συμμετάσχουν ενεργά στην κοινωνία.

**Η Πράσινη Βίβλος**<sup>11</sup> για την προώθηση της εκπαιδευτικής κινητικότητας για νέους ανθρώπους (Green Paper: Promoting for Learning Mobility of Young People) ανακοινώθηκε τον Ιούλιο του 2009 προκειμένου να υπηρετήσει τις προτεραιότητες του ψηφίσματος του 2008 για τη Δια βίου Μάθηση. Στόχος της συγκεκριμένης πρωτοβουλίας είναι η ενίσχυση της κινητικότητας των νέων για εκπαιδευτικούς αποκλειστικά λόγους σε όλα τα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα και βαθμίδες. Στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι η εκπαιδευτική κινητικότητα των νέων στην ΕΕ να είναι ο κανόνας και όχι η εξαίρεση, να είναι αναπόσπαστο κομμάτι της εκπαιδευτικής διαδικασίας και όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς να συνδράμουν για τη στήριξη και ανάπτυξη δράσεων που ενθαρρύνουν την εκπαιδευτική κινητικότητα των νέων. Σημαντικά σημεία είναι:

<sup>10</sup> Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη - ΕΥΡΩΠΗ 2020 (Μάρτιος 2010) <http://ec.europa.eu/eu2020/> [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_EL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_EL_ACT_part1_v1.pdf)

<sup>11</sup> Η Πράσινη Βίβλος είναι ένα έγγραφο συζήτησης που έχει ως στόχο τη δημιουργία διαλόγου και την έναρξη μιας διαδικασίας διαβούλευσης, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πάνω σε ένα συγκεκριμένο θέμα. Η Πράσινη Βίβλος συνήθως παρουσιάζει μια γκάμα ιδεών με σκοπό να προσκαλέσει τα ενδιαφερόμενα άτομα ή οργανισμούς να συμβάλλουν με τις απόψεις και τις πληροφορίες τους. Μπορεί να την ακολουθήσει η Λευκή Βίβλος, μια επίσημη σειρά προτάσεων, που χρησιμοποιούνται ως όχημα για τη μελλοντική τους εξέλιξη σε νόμο.

- η προώθηση οργανωμένων πρωτοβουλιών εκπαιδευτικής κινητικότητας (Σύνδεση κινητικότητας με τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, απόκτηση γνώσεων, προσόντων και επαγγελματικής εμπειρίας).
- η προώθηση της κινητικότητας καταρχήν ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ και ανάπτυξη προγραμμάτων ανταλλαγής με τον υπόλοιπο κόσμο.
- η προώθηση της κινητικότητας μεταξύ – τομέων (cross-sector) π.χ. μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας
- η επικέντρωση στην φυσική κινητικότητα, αλλά και αξιοποίηση της εικονικής κινητικότητας με τη χρήση ΤΠΕ (virtual mobility).
- η επικέντρωση στην κινητικότητα των νέων (16-35 ετών), αλλά και ανάδειξη της σημασίας της εκπαιδευτικής κινητικότητας για όλες τις ηλικίες.

Στο πλαίσιο της προετοιμασίας για μια περίοδο εκπαιδευτικής κινητικότητας προβλέπονται τα εξής:

- Πληροφόρηση και Συμβουλευτικής για τις ευκαιρίες χρηματοδότησης, τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες και άλλες πρακτικές συμβουλές.
- Προβολή και κινητοποίηση (ανάδειξη και προβολή των θετικών εμπειριών που αποκομίζουν οι νέοι από την ΕΚ, τυπική αναγνώριση της περιόδου κινητικότητας σε όλη την ΕΕ)
- Εξοικείωση με την κουλτούρα και τη γλώσσα των υπόλοιπων Ευρωπαϊκών χωρών.
- Νομικές ρυθμίσεις για τη διευκόλυνση της ΕΚ.
- Δυνατότητα μεταφοράς δανείων και υποτροφιών στις χώρες της ΕΕ.
- Προώθηση κινητικότητας από και προς την ΕΕ (π.χ. απλοποίηση διαδικασιών για παροχή εκπαιδευτικής visa).
- Καλή προετοιμασία και στήριξη των νέων πριν την περίοδο ΕΚ και διασφάλιση ποιότητας της δράσης ΕΚ
- Ενίσχυση της συμμετοχής σε προγράμματα ΕΚ ατόμων από μειονεκτούσες ομάδες (π.χ. ΑΜΕΑ, μετανάστες, οικονομικά ασθενέστεροι)

Κατά την περίοδο της εκπαιδευτικής κινητικότητας σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο οργανισμός υποδοχής με την παροχή υπηρεσιών καθοδήγησης (mentoring) και ενσωμάτωσης ενώ παράλληλα αναδεικνύεται η σημασία της αναγνώρισης και επικύρωσης της εμπειρίας ΕΚ με την αξιοποίηση των Ευρωπαϊκών εργαλείων που είναι διαθέσιμα υπό την ευθύνη του κάθε κράτους- μέλους<sup>12</sup>. Επιπλέον, για την προώθηση της κινητικότητας των νέων προωθούνται οι νέες συνεργασίες και θεωρείται σημαντική η κινητοποίηση φορέων, θεσμών και πόρων για τη ενίσχυση της ΕΚ (π.χ. δημόσιοι φορείς, επαγγελματικές ενώσεις, ΜΚΟ, οργανώσεις πολιτών, τοπικά συμβούλια, φορείς τοπικής αυτοδ/σης, κτλ.), η ενεργής συμμετοχή του επιχειρηματικού κόσμου, η εικονική δικτύωση (πχ eTwinning, ηλεκτρονική διασύνδεση σχολείων). Αναδεικνύεται επίσης η ανάγκη για συμμετοχή και στήριξη «πολλαπλασιαστών», ατόμων που έχουν προηγούμενη εμπειρία από συμμετοχή σε δράσεις ΕΚ.

Στο πλαίσιο του **Στρατηγικού Πλαισίου για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση (Education & Training 2020)**<sup>13</sup> αναγνωρίζονται τέσσερις στόχοι:

- το να γίνει πραγματικότητα η διά βίου μάθηση και κινητικότητα
- η βελτίωση της ποιότητας και της αποδοτικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης
- η προώθηση της ισότητας, της κοινωνικής συνοχής και των ενεργών πολιτών,
- η ενίσχυση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικότητας, σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης

**Η πρωτοβουλία Youth on the move – Νεολαία σε Κίνηση** <http://ec.europa.eu/youthonthemove> συμβάλλει ήδη σημαντικά στην ενίσχυση της κινητικότητας των νέων καθώς και στην αξιοποίηση ευκαιριών για σπουδές, κατάρτιση και εργασία στην Ευρώπη. Το «Νεολαία σε Κίνηση» είναι μια ολοκληρωμένη δέσμη πρωτοβουλιών πολιτικής για την εκπαίδευση και την απασχόληση των νέων στην Ευρώπη. Ξεκίνησε το 2010, είναι μέρος της στρατηγικής Ευρώπη 2020 για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Το «Νεολαία σε Κίνηση» αποσκοπεί στη βελτίωση της εκπαίδευσης και της απασχολησιμότητας των νέων, τη μείωση της υψηλής ανεργίας των νέων και την αύξηση του ποσοστού εργαζόμενων νέων – σύμφωνα με τον ευρύτερο στόχο της ΕΕ για την επίτευξη του 75% του ποσοστού απασχόλησης για τον πληθυσμό σε ηλικία εργασίας (20 - 64 ετών) μέσα από το:

- να καταστεί η εκπαίδευση και η κατάρτιση στις ανάγκες των νέων
- να ενθαρρύνουν περισσότερους νέους να επωφεληθούν από επιχορηγήσεις της ΕΕ για σπουδές ή κατάρτιση σε άλλη χώρα
- να ενθαρρυνθούν οι χώρες της ΕΕ να λάβουν μέτρα για την απλοποίηση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία

12 European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET), European Qualifications Framework (EQF), Youthpass (certificate for youth exchanges and volunteering), Έγγραφο EUROPASS, European Quality Charter for Mobility.

13 Στρατηγικό πλαίσιο για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση 2020 [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm)



## Η πρόκληση της κινητικότητας στην ΕΕ και η σχέση της με την πολυγλωσσία και την πολυπολιτισμικότητα

Οι πολίτες της ΕΕ έχουν το δικαίωμα να ζουν και να εργάζονται σε άλλα κράτη μέλη εκτός από την πατρίδα τους. Η ΕΕ δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να πηγαίνουν όπου υπάρχει εργασία. Η απόφαση κάποιου να εγκατασταθεί σε μια άλλη χώρα συχνά καθορίζεται από τις επαγγελματικές ευκαιρίες στη χώρα καταγωγής και στη χώρα εγκατάστασης. Ωστόσο, πολλές δυσκολίες προκύπτουν που σχετίζονται με τη διαφορετική κουλτούρα και τη γλώσσα, με επαγγελματικά ζητήματα, αλλά και με το κοινωνικό και συναισθηματικό κόστος που συνεπάγεται το να αφήσει κανείς την οικογένεια, τους φίλους και τον τόπο του. Βεβαίως τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα μιας τέτοιας απόφασης σχετίζονται με τη φάση ζωής που διανύει καθένας, με την ηλικία του και άλλους παράγοντες.

Ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζουν την εμπειρία της κινητικότητας σημαντική θέση κατέχει η γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής. Η σημασία, εξάλλου, της γνώσης ξένων γλωσσών, στο πλαίσιο της ενοποιημένης Ευρώπης επισημαίνεται και σε σχετική έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής<sup>14</sup>. Συγκεκριμένα, αναδεικνύεται ότι η γνώση άλλων γλωσσών της ΕΕ αποτελεί το κλειδί για την πραγματική κινητικότητα στην ΕΕ, δίνοντας μας τη δυνατότητα να επωφεληθούμε όσο το δυνατόν περισσότερο από την εργασία, τις σπουδές, τα ταξίδια, την επιχειρηματικότητα και τις διαθέσιμες ευκαιρίες σε όλη την ήπειρο.

Η γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής δεν είναι μόνο το κλειδί για να βρει κάποιος μια θέση εργασίας ή να πραγματοποιήσει μια επιτυχημένη περίοδο εκπαίδευσης/κατάρτισης στη συγκεκριμένη χώρα, αλλά και για να έρθει σε επαφή με τους πολίτες της χώρας υποδοχής. Αυτό συχνά δημιουργεί μια εντελώς διαφορετική προοπτική για το τι σημαίνει να είσαι Ευρωπαίος και για αυτό που όλοι μαζί προσπαθούμε. Οι εθνικές μας ιστορίες και η πολιτισμική μας κληρονομιά μπορεί να διαφέρουν, αλλά οι προσδοκίες μας και οι ελπίδες μας για το μέλλον συνδέονται στενά. Το να μπορούμε να μιλάμε μεταξύ μας αυξάνει τη γνώση μας για αυτά που έχουμε κοινά και ταυτόχρονα αυξάνει τον αμοιβαίο σεβασμό για τις πολιτισμικές μας διαφορές.

Επίσης η ίδια ευρωπαϊκή έκδοση, τονίζει ότι «οι γλώσσες σημαίνουν δουλειές» αναφέροντας ότι μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δείχνει ότι οι επιχειρήσεις της ΕΕ μπορούν να χάσουν επιχειρηματικές ευκαιρίες λόγω έλλειψης γλωσσικών δεξιοτήτων. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) που αδυνατούν να εκμεταλλευτούν πλήρως τις δυνατότητες εξαγωγών σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τη μελέτη, μέχρι και το 11% των ΜΜΕ - σχεδόν 1 εκατομμύριο επιχειρήσεις - έχουν χάσει συμβάσεις με δυνητικούς πελάτες σε άλλες χώρες της ΕΕ, λόγω των γλωσσικών εμποδίων. Η μελέτη υπογραμμίζει επίσης την αυξανόμενη σημασία της πολυγλωσσίας για τη νίκη επιχειρήσεων στις παγκόσμιες αγορές. Σε αυτό το πλαίσιο, τα αγγλικά είναι η γλώσσα κλειδί, αλλά η μελέτη τονίζει την αυξανόμενη σημασία της Κίνας, αραβικά και ρωσικά.

Συνεπώς, αναγνωρίζεται ότι η πολυγλωσσία από μόνη της είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την οικονομική ανάπτυξη, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την κινητικότητα στην ΕΕ και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων της ΕΕ ώστε να εξασφαλίσουν νέες εξαγωγικές αγορές στην Ευρώπη και πέρα από αυτήν.

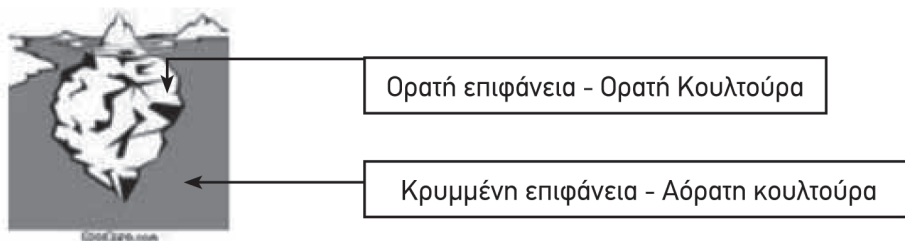
Παράλληλα, στην Ευρώπη των άνω των 500 εκατομμυρίων πολιτών από διαφορετικά εθνικά, πολιτισμικά και γλωσσικά περιβάλλοντα, οι οποίοι σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο της ΕΕ είναι ελεύθεροι να μετακινούνται ελεύθερα εντός των ορίων της, είναι πιο σημαντικό από ποτέ να δοθεί έμφαση στην ανάπτυξη πολυπολιτισμικών δεξιοτήτων, ώστε να είναι δυνατή η αλληλοκατανόηση και η επικοινωνία.

Αναμφισβήτητα, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουμε κατά τη φάση της μετεγκατάστασης σε μια άλλη χώρα σχετίζονται άμεσα με την κουλτούρα μας, τον πολιτισμό μας, τις πολιτισμικές μας πεποιθήσεις, τη συμπεριφορά τη δική μας απέναντι στους άλλους, αλλά και των άλλων απέναντι σε μας καθώς και τις προσδοκίες που υφίστανται πίσω από αυτή τη συμπεριφορά και από τις δυο πλευρές<sup>15</sup>. Σύμφωνα με την ερμηνεία του όρου «υποκειμενικός πολιτισμός» (Τριάντης στο Γεώργας, 1990) : «είμαστε υποκειμενικοί στις κρίσεις μας, εγωκεντρικοί και αξιολογούμε σύμφωνα με τις παραδόσεις του πολιτιστικού μας πλαισίου. Επομένως, βλέπουμε θετικά χαρακτηριστικά στην εικόνα του εαυτού μας και αρνητικά στη συμπεριφορά του ξένου, την οποία ερμηνεύουμε σύμφωνα με το δικό μας πολιτισμό». Η πολυπολιτισμική άποψη υποστηρίζει ότι ακόμα και οι καθημερινές μας αντιλήψεις, οι αισθητικοί και οι ηθικοί μας κανόνες σε μεγάλο βαθμό σχηματίζονται από το πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο ανήκουμε και συνεπώς η σε βάθος κατανόηση αυτού απαιτεί ενδελεχή γνώση των τρόπων που οι άνθρωποι άλλων πολιτισμών διαμορφώνουν αντιλήψεις και πιστεύω. Για να δούμε ότι έχουμε περιορισμούς πρέπει πρώτα να δούμε πέρα απ' αυτούς. Κατά τον Peterson (2004) «η κουλτούρα μοιάζει με παγόβουνο: τα βαθύτερα στρώματα (παραδόσεις, στάσεις, αξίες) είναι κρυμμένα από την άμεση θέα και οπτική μας. Συνήθως αυτό που βλέπουμε και ακούμε είναι μόνο τα επιφανειακά εξωτερικά «στρώματα», δηλαδή τα εξωτερικά πραγματικά παρατηρήσιμα στοιχεία μιας πολιτισμικής ταυτότητας (πχ. τη μόδα, τις τάσεις, τη μουσική) καθώς και τα λεκτικά και μη λεκτικά σύμβολα. Το σύνολο των βαθιά κρυμ-

14 European Commission, 2008, Europa on the move, Speaking for Europe: Languages in the European Union [ec.europa.eu/publications](http://ec.europa.eu/publications).

15 Η αναφορά στη σημασία της πολυπολιτισμικότητας για την κινητικότητα αποτελεί απόσπασμα από το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα & Φάκελος Επιστημονικού Υποστηρικτικού Υλικού του Σεμιναρίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής για Στελέχη ΣΥΕΠ.Ε. Μαστοράκη και Κ.Σωτηροπούλου, ΕΚΕΠ 2009. [http://www.eoppep.gr/images/SYEP/Εκπαιδευτικο\\_Υλικο\\_Συμβουλον\\_Polypolitismiki.pdf](http://www.eoppep.gr/images/SYEP/Εκπαιδευτικο_Υλικο_Συμβουλον_Polypolitismiki.pdf)

μένων αξιών και στάσεων (κρυμμένη επιφάνεια του παγόβουνου) που μαθαίνουμε μέσα στην κουλτούρα που ζούμε είναι η αθέατη πλευρά της δικής μας κουλτούρας αλλά και της κουλτούρας των άλλων (βλ σχήμα 1).



Σχήμα 1: Η μεταφορά «η κουλτούρα ως παγόβουνο»

	Βασικά θέματα κουλτούρας	Μικρότερης σημασίας ζητήματα κουλτούρας
<b>ΑΟΡΑΤΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ</b> «Βάση του παγόβουνου»	Παραδείγματα: Κεντρικές αξίες, στάσεις και πεποιθήσεις, κοινωνικές νόρμες, νομικό πλαίσιο, ιστορία, γνωστικές διαδικασίες,	Παραδείγματα: δημοφιλή θέματα, γνώμες, προτιμήσεις, ειδικές γνώσεις (πχ. γεγονότα που αφορούν την κουλτούρα αυτή)
<b>ΟΡΑΤΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ</b> «Κορυφή του παγόβουνου»	Παραδείγματα: αρχιτεκτονική, γεωγραφία, κλασική λογοτεχνία, πολιτικά πρόσωπα, παραδοσιακή μουσική	Παραδείγματα: χειρονομίες, γλώσσα του σώματος, χρήση του χώρου, ένδυση, τρόπος ζωής, φαγητό, χόμπι, μουσική και καλλιτεχνήματα

Πίνακας: Τα βασικά και μικρότερης σημασίας ζητήματα κουλτούρας. Προσαρμογή από το Peterson, B. (2004). Cultural intelligence: a guide to working with people from other cultures. Maine: Intercultural Press.

Έτσι, στη διάρκεια μιας εμπειρίας κινητικότητας και κατά την επαφή μας με μια διαφορετική κουλτούρα (η κορυφή του παγόβουνου) δηλαδή τα άμεσα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά είναι: η γλώσσα, η αρχιτεκτονική του περιβάλλοντος, το φαγητό, ο πληθυσμός, η μουσική, ο τρόπος ένδυσης, η τέχνη και η λογοτεχνία, ο τρόπος ζωής, η συναισθηματική έκφραση, οι χειρονομίες και οι τρόποι χαιρετισμού, οι δραστηριότητες αναψυχής, η οπτική επαφή, ο αθλητισμός και πολλά άλλα. Για παράδειγμα, όλοι θα μπορούσαμε να συμφωνήσουμε ότι για παράδειγμα, ένας Γερμανός δεν θα παραβίαζε ποτέ κόκκινο σηματοδότη σε αντίθεση με έναν Έλληνα, ότι οι Αμερικάνοι είναι κατά πλειοψηφία παχύσαρκοι, ότι οι Γάλλοι είναι δεινοί καπνιστές κτλ. Όλα αυτά τα στοιχεία αποτελούν την «ορατή κουλτούρα». Στην «αόρατη κουλτούρα», δηλαδή στην «κρυμμένη επιφάνεια» του παγόβουνου υπάρχουν όλα αυτά που δεν μπορεί κανείς να αντιληφθεί με τις πέντε αισθήσεις του και είναι τα εξής: Η αίσθηση του χρόνου, στάσεις σχετικά με την ανθρώπινη φύση, ο ρόλος της οικογένειας και οι ρόλοι ενηλίκων και ανηλίκων μέσα σ' αυτήν, οι κανόνες που αφορούν τις ανθρώπινες σχέσεις, η σημασία της εργασίας, τα κίνητρα, η αντοχή στις αλλαγές, τα επικοινωνιακά στυλ, οι στάσεις για το ρόλο των ανδρών και των γυναικών, η προτίμηση για τον γραμμικό ή συστημικό τρόπο σκέψης, η σημασία που δίνεται στο πρόσωπο ή την ομάδα, η αντίληψη για τα ηγετικά συστήματα, οι αντιλήψεις για το άτομο μέσα στην κοινωνία και πολλά άλλα.

Σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση αυτή, κάποια από αυτά τα στοιχεία έχουν καταλυτική σημασία αν θέλουμε να γνωρίσουμε, να κατανοήσουμε και τελικά να έρθουμε κοντά με ένα άτομο από διαφορετική κουλτούρα και κάποια είναι λιγότερα σημαντικά στη διαδρομή αυτή γνώσης (βλ. Πίνακα). Πάντως, τα δυο μέρη του παγόβουνου δημιουργούν μια συναρπαστική πολιτισμική ποικιλία, την πολιτισμική μας ταυτότητα.

Συνεπώς, η ανάπτυξη πολυπολιτισμικών δεξιοτήτων<sup>16</sup> και η κατάλληλη προετοιμασία ώστε να είμαστε σε θέση να αντιληφθούμε όλους τους περιορισμούς αποτελεί πολύ σημαντική προϋπόθεση, αφενός για να αποφασίσει κάποιος να εμπλακεί σε μια εμπειρία κινητικότητας και αφετέρου η εμπειρία αυτή να είναι θετική και να συμβάλλει στην ανάπτυξη σημαντικών δεξιοτήτων και την απόκτηση μοναδικών εμπειριών ζωής τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και στον επαγγελματικό ή εκπαιδευτικό τομέα.

16 Περισσότερες πληροφορίες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής αναζητείστε στο «Έργο του Κέντρου Euroguidance της Ελλάδας για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής των στελεχών ΣΥΕΠ - Ερωτηματολόγιο Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (Multicultural Counseling Inventory) των Sodowsky, Taffe, Gutkin, και Wise (1994)» <http://www.eopperp.gr/images/SYEP/MCI.pdf> καθώς στο «Εκπαιδευτικό υλικό Σεμιναρίου «Επιμόρφωση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως Εκπαιδευτές Στελεχών ΣΥΕΠ στο αντικείμενο της Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής» [http://www.eopperp.gr/images/SYEP/Ekpaideutiko\\_Yliko\\_Symvoulon\\_Polypolitismiki.pdf](http://www.eopperp.gr/images/SYEP/Ekpaideutiko_Yliko_Symvoulon_Polypolitismiki.pdf) [http://www.eopperp.gr/images/SYEP/polipolitismiki\\_symvouleftiki\\_20\\_seminars.pdf](http://www.eopperp.gr/images/SYEP/polipolitismiki_symvouleftiki_20_seminars.pdf)

Επίσης, το Ερωτηματολόγιο Διαπολιτισμικής Ανάπτυξης (IDI) είναι ένα επιστημονικά έγκυρο και αξιόπιστο ψυχομετρικό εργαλείο το οποίο μετρά το πώς ένα άτομο ή μια ομάδα ανθρώπων τείνουν να σκέφτονται και να αισθάνονται για τις πολιτισμικές διαφορές. Τα κύρια χαρακτηριστικά του IDI είναι ότι α. χρησιμοποιείται σε παγκόσμιο επίπεδο από το 1998 β. περιλαμβάνει πενήντα δηλώσεις, στις οποίες το άτομο αναφέρει το βαθμό στον οποίο συμφωνεί ή διαφωνεί με τη δήλωση γ. είναι διαθέσιμο σε πολλές διαφορετικές γλώσσες, σε έντυπη και on-line μορφή στη διεύθυνση <http://www.idiinventory.com/>



## Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην υποστήριξη των πολιτών σε θέματα δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας και κινητικότητας

Σήμερα αναγνωρίζεται διεθνώς η συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη για παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την δια βίου ανάπτυξη της σταδιοδρομίας σε όλους τους πολίτες κάθε ηλικίας, σε όλες τις φάσεις των κομβικών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών και προσωπικών μεταβάσεων του ατόμου (Lifelong & Lifewide Guidance). Παρά την σύγχρονη τάση που παρατηρείται με έμφαση στην ανάπτυξη σχετικών υπηρεσιών, το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>17</sup> έχει στραφεί εδώ και αρκετά χρόνια στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Από το 1963, σε απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που αφορά στη διατύπωση οδηγιών για τη χάραξη ενιαίας Ευρωπαϊκής πολιτικής, διακηρύσσεται, μεταξύ άλλων, η σημασία που πρέπει να δοθεί σε ένα «διαρκές σύστημα πληροφόρησης και προσανατολισμού ή επαγγελματικής συμβουλευτικής για τους νέους και τους ενήλικες». Επίσης, η αρχή αυτή αναλύεται σε Σύσταση του 1966, όπου προσδιορίζονται οι σχετικές αναγκαίες προϋποθέσεις. Στη συνέχεια εκπονήθηκαν μελέτες και αναπτύχθηκαν σχετικά Ευρωπαϊκά προγράμματα (π.χ. Transition I & II, Petra 1987, Petra II 1991) που έθεσαν ως προτεραιότητα τη Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τα αποτελέσματα των μελετών και πρωτοβουλιών αυτών οδήγησαν στον προσδιορισμό μέτρων που έπρεπε να ληφθούν σε εθνικό επίπεδο των χωρών της Ε.Ε. για την ενίσχυση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π, όπως η δημιουργία το 1992 ενός ευρωπαϊκού δικτύου εθνικών κέντρων επαγγελματικού προσανατολισμού (Euroguidance<sup>18</sup>) και η επιμόρφωση των συμβούλων και των ειδικών για την ευρωπαϊκή διάσταση του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση στους στόχους της (όπως έχουν καθοριστεί από τη Διάσκεψη Κορυφής του Λουξεμβούργου το 1997 και τις Συνθήκες του Άμστερνταμ το 1997, της Λισσαβόνας το 2000 και της Στοκχόλμης το 2001), έχει συμπεριλάβει :

- την προώθηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, βάσει κατευθυντήριων γραμμών για την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και την εκπόνηση Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.), από τα κράτη μέλη της Ένωσης, σύμφωνα με τέσσερις πυλώνες: απασχολησιμότητα - επιχειρηματικότητα - προσαρμοστικότητα - ισότητα των ευκαιριών
- την καθιέρωση της Ευρώπης ως την ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή
- την επένδυση στον άνθρωπο μέσω της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης (lifelong learning) για την επίτευξη της οικονομίας της γνώσης και την αντιμετώπιση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού
- την διευκόλυνση της πρόσβασης των πολιτών στην πληροφόρηση, ιδίως μέσα από την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών
- την προώθηση της κινητικότητας στις χώρες της Ε.Ε. για λόγους εκπαίδευσης ή/και απασχόλησης στο πλαίσιο της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ανάγκη και η προτεραιότητα παροχής αξιόπιστων και ποιοτικών υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού προβάλλεται μέσα από επίσημα ευρωπαϊκά κείμενα και πρωτοβουλίες. Το «**Δικαίωμα στον επαγγελματικό προσανατολισμό**» κατοχυρώνεται με το **Άρθρο 9 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη** με το οποίο οι χώρες της Ε.Ε. υποχρεούνται να παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού σε όλους τους πολίτες σε εξασταμένη βάση. Εκθέσεις από κάθε χώρα υποβάλλονται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων κάθε 4 χρόνια, ώστε να αξιολογηθεί η διαδικασία εφαρμογής των άρθρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και τα αποτελέσματά της. Στη χώρα μας, η παρακολούθηση και τήρηση του ΕΚΧ είναι αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.<sup>19</sup>

Το «**Μνημόνιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Δια βίου Μάθηση**» (Memorandum on Lifelong Learning, CEC, 2000)<sup>20</sup> αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι αφενός, όλοι οι Ευρωπαίοι πολίτες θα έχουν εύκολη πρόσβαση σε υπηρεσίες πληροφόρησης, σχετικά με τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης στην Ευρώπη, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων για την ευρωπαϊκή κινητικότητα και αφετέρου, υποστήριξη για τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους, θέτοντας τις βάσεις για την ενίσχυση της δια βίου ΣΥΕΠ στην Ευρώπη, σημαντικό έργο υλοποίησε η **Ομάδα 25 Εμπειρογνομών Δια βίου ΣΥΕΠ**, που δημιουργήθηκε το Δεκέμβριο του 2002 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με το στόχο την ενίσχυση των πολιτικών, των συστημάτων και των πρακτικών για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό<sup>21</sup>.

17 Η αναφορά στην Ευρωπαϊκή διάσταση της δια βίου ΣΥΕΠ, στο παρόν κεφαλαίο, βασίζεται στο άρθρο των Βλαχάκη Φωτεινής, Μπαντούνα Σταυρούλας με τίτλο «Οι ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες ενίσχυσης της Δια βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας και της κινητικότητας – Εξελίξεις για το θεσμό ΣΥΕΠ σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο», που δημοσιεύτηκε στην Επιθεώρηση Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού της ΕΛΕΣΥΠ τ.90-91 Μάρτιος – Ιούνιος 2010 σελ – 62-74.

18 <http://www.euroguidance.net/>

19 [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/AboutCharter\\_en.asp#Les\\_droits\\_garantis\\_par\\_la\\_Charte](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/AboutCharter_en.asp#Les_droits_garantis_par_la_Charte)

20 <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>

21 [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Projects\\_Networks/Guidance/expertgroup/default.asp](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/default.asp)

Ακολουθεί το **Ψήφισμα του Συμβουλίου Υπουργών Παιδείας της Ε.Ε. για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό** («Ανάπτυξη πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών σχετικά με τον δια βίου προσανατολισμό» Μάιος 2004)<sup>22</sup>, στο οποίο αναγνωρίζεται, για πρώτη φορά επισήμως, η σημασία της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την προώθηση της δια βίου μάθησης, της πρόσβασης στις πληροφορίες, της απασχόλησης, της κοινωνικής ένταξης και των προσωπικών δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Το σχετικό ψήφισμα δίνει έμφαση στην ανάπτυξη των πολιτικών και των πρακτικών ΣΥ.Ε.Π. σε εθνικό επίπεδο, έτσι ώστε να επιτευχθούν οι οικονομικοί και κοινωνικοί στόχοι, που τέθηκαν στη στρατηγική της Λισσαβόνας για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ένα ακόμα **Ψήφισμα του Συμβουλίου Υπουργών Παιδείας της Ε.Ε. για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (21 Νοεμβρίου 2008)** για την «Καλύτερη ενσωμάτωση της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. στις στρατηγικές Δια βίου Μάθησης» (Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies)<sup>23</sup> απέδωσε μεγάλη σημασία στη ΣΥ.Ε.Π. ως δια βίου διαδικασία που επιτρέπει στους πολίτες σε οποιαδήποτε στιγμή της ζωής τους να συνειδητοποιούν τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, να λαμβάνουν ορθές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις, να σχεδιάζουν και να διαχειρίζονται τη σταδιοδρομία τους, τους επαγγελματικούς ρόλους και τις επαγγελματικές διαδρομές με ασφαλέστερο τρόπο μέσα στη σημερινή πραγματικότητα της αγοράς εργασίας και τέλος να επιτυγχάνουν μεγαλύτερη ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή. Παράλληλα υποστηρίζει ότι η ΣΥΕΠ μπορεί να συμβάλει στην εναρμόνιση των αναγκών της αγοράς εργασίας και των επαγγελματικών επιλογών των πολιτών. Τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καλούνται να ενισχύσουν το ρόλο της Δια βίου ΣΥ.Ε.Π. στο πλαίσιο των εθνικών τους πολιτικών για τη Δια βίου Μάθηση, να ενθαρρύνουν την δια βίου απόκτηση από τους πολίτες δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας, να διευκολύνουν την πρόσβαση όλων των πολιτών σε υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π., να αναπτύξουν συστήματα διασφάλισης ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. και να ενθαρρύνουν τη συνεργασία μεταξύ εθνικών, περιφερειακών και τοπικών φορέων. Παράλληλα, ένα **Ευρωπαϊκό Δίκτυο για ενίσχυση της Δια βίου ΣΥΕΠ (European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN)**<sup>24</sup> δημιουργήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2007, με στόχο να προωθήσει τη σχετική συνεργασία ανάμεσα στα κράτη μέλη και να διευκολύνει τη δημιουργία δομών και μηχανισμών που υποστηρίζουν τις προτεραιότητες που διατυπώθηκαν στα ψηφίσματα του 2004 και του 2008. Το **Δίκτυο Euroguidance**<sup>25</sup>, έχοντας ήδη συμπληρώσει τα 20 χρόνια λειτουργίας του, διασυνδέει 68 εθνικά κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού σε 34 χώρες της Ευρώπης, υλοποιώντας σημαντικές δράσεις σε εθνικό επίπεδο που συμβάλλουν στην προώθηση της κινητικότητας στην Ευρώπη, παρέχοντας ποιοτική πληροφόρηση για τη ΣΥΕΠ σε συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητές, σπουδαστές, εκπαιδευτικούς και κάθε ενδιαφερόμενο, ενώ παράλληλα αναδεικνύει και εντάσσει την ευρωπαϊκή διάσταση της ΣΥΕΠ στα εθνικά συστήματα συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

Σε συνέχεια των παραπάνω προσπαθειών, στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών στόχων για το 2020, η δια βίου ΣΥΕΠ τίθεται ακόμα περισσότερο στο επίκεντρο των πολιτικών για τη δια βίου μάθηση, τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, την αύξηση της απασχολησιμότητας και την κινητικότητα. Η συμβουλευτική σε θέματα κινητικότητας για λόγους εκπαίδευσης ή απασχόλησης καλύπτει θέματα όπως η υποστήριξη στο σχεδιασμό της κινητικότητας, η πληροφόρηση, και γενικότερα δραστηριότητες που εμπίπτουν στο πλαίσιο της δια βίου συμβουλευτικής (σπουδές, εργασία, επανακατάρτιση κ.τ.λ.). Οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν τη συμβουλευτική συνέντευξη, την εκπόνηση και υποστήριξη σχεδίου, την ενίσχυση της συνειδητοποίησης, κ.τ.λ. Όπως κάθε συμβουλευτική θα πρέπει να είναι αξιόπιστη και αποτελεσματική και να λαμβάνει υπ' όψιν την ανατροφοδότηση που παρέχεται από κάθε εμπλεκόμενο μέρος.

**Στο πλαίσιο της παρούσας έκδοσης, στόχος είναι η ευαισθητοποίηση και η καλύτερη ενημέρωση των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας**, ώστε να είναι σε θέση να παρέχουν εξειδικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη σε μαθητές, νέους και ενδιαφερόμενους κάθε ηλικίας για αιτήματα που αφορούν την μετακίνηση σε μια άλλη χώρα, κυρίως της ΕΕ, για λόγους σπουδών ή απασχόλησης. Το ενδιαφέρον των νέων για πραγματοποίηση προπτυχιακών αλλά κυρίως μεταπτυχιακών σπουδών ήταν πάντα μεγάλο στη χώρα μας ενώ τα τελευταία χρόνια υπάρχει πληθώρα ευρωπαϊκών προγραμμάτων κινητικότητας που ενθαρρύνουν και χρηματοδοτούν την συμμετοχή μαθητών, φοιτητών, σπουδαστών αλλά και επαγγελματιών της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, παρέχοντας ποικίλες ευκαιρίες μετακίνησης σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες για σπουδές, κατάρτιση, πρακτική άσκηση, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας κλπ. Η ανάγκη σε παροχή εξειδικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών είναι ακόμα μεγαλύτερη σήμερα στην Ελλάδα, καθώς στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης αυξάνεται ραγδαία το ποσοστό των ενδιαφερόμενων να μετακινηθούν σε άλλες χώρες της ΕΕ αλλά και εκτός Ευρώπης για σπουδές και κυρίως για εργασία, γεγονός που απαιτεί την απόκτηση κατάλληλων γνώσεων και δεξιοτήτων από τους συμβούλους σταδιοδρομίας. Από την άλλη πλευρά, θεωρείται ότι η σχετική θεωρητική και πρακτική εξοικείωση των συμβούλων σταδιοδρομίας με το ζήτημα της κινητικότητας, αναδεικνύοντας τα σημαντικά οφέλη που μπορεί κανείς να αποκομίσει σε σχέση με την προσωπική αλλά και επαγγελματική του ανάπτυξη «ως πολίτης της Ευρώπης» σε συνδυασμό με τις ευκαιρίες που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο, μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά

22 [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects\\_Networks/Guidance/EU\\_Policy\\_Context/Council\\_Resolution\\_on\\_Guidance-EL.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Networks/Guidance/EU_Policy_Context/Council_Resolution_on_Guidance-EL.pdf)

23 Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies, 2008, [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf)

24 <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>

25 <http://www.euroguidance.net/>

στην αντιμετώπιση του φαινομένου «διαρροής εγκεφάλων» (brain drain)<sup>26</sup>, που μπορεί να αποδειχθεί ως απειλή για την ανάπτυξη μιας χώρας και που φαίνεται να απασχολεί πλέον και την Ελλάδα.

---

26 Ο όρος brain drain αναφέρεται στη φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου από μια χώρα προς άλλες και συχνά ονομάζεται και ως "διαρροή εγκεφάλων", αποτελεί μεγάλης κλίμακας μετανάστευση μεγάλης ομάδας ατόμων με υψηλές τεχνικές δεξιότητες ή γνώσεις. Οι λόγοι για τη μετακίνηση μπορεί να αφορούν συνθήκες που επικρατούν στις χώρες προέλευσης ή προσωπικούς λόγους των μετακινούμενων. Σε επίπεδο χωρών, οι λόγοι μπορεί να είναι το κοινωνικό περιβάλλον (στις χώρες προέλευσης: έλλειψη ευκαιριών, η πολιτική αστάθεια, η οικονομική ύφεση, οι κίνδυνοι για την υγεία, κλπ. Στις χώρες υποδοχής: πλούσιες ευκαιρίες, πολιτική σταθερότητα και ελευθερία, ανεπτυγμένη οικονομία, καλύτερες συνθήκες διαβίωσης κλπ. Όσον αφορά στους προσωπικούς λόγους, συγκαταλέγεται η επιρροή της οικογένειας (συγγενείς στο εξωτερικό), καθώς και η προσωπική προτίμηση: προτίμηση για εξερεύνηση, η φιλοδοξία για μια καλύτερη επαγγελματική εξέλιξη, κλπ. (Wikipedia) [http://en.wikipedia.org/wiki/Brain\\_drain](http://en.wikipedia.org/wiki/Brain_drain).



## Α' ΜΕΡΟΣ

### ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ<sup>27</sup>

#### 1ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ:

#### Ανάλυση της κινητικότητας και των επιπτώσεων στη συμβουλευτική πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την παραμονή στο εξωτερικό

##### Εισαγωγή

Η κινητικότητα και η διαπολιτισμική ανταλλαγή των νέων δεν είναι κάτι νέο. Ήδη, μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, προωθούνταν η ανταλλαγή των νέων στην Ευρώπη, ώστε να φέρει τις χώρες κοντά και να προωθήσει τη διεθνή κατανόηση. Οι πρώτες πρωτοβουλίες αφορούσαν στη νεανική εργασία και ακολουθούσε η εθελοντική εργασία, όχι μόνο στην Ευρώπη, αλλά και στον υπόλοιπο κόσμο. Στο μεσοδιάστημα, ακολούθησαν τα σχολεία, τα Πανεπιστήμια, οι πόλεις, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, τα κινήματα ειρήνης ... με πρωτοβουλίες κινητικότητας.

Ωστόσο, η κινητικότητα δεν είναι πάντα επιτυχής.

Έρευνα του Hansel (2005) δείχνει ότι:

21%	Δεν έχουν βιώσει κανένα πρόβλημα κατά τη διάρκεια της παραμονής
20%	Είχαν προβλήματα με την προσαρμογή στις παραδόσεις και την καθημερινή ζωή στο εξωτερικό
17%	Αναφέρουν ένα (διαπολιτισμικό) πρόβλημα που συνδέεται με την αυτονομία τους
17%	Είχαν δυσκολίες με το στυλ της επικοινωνίας
15%	Αντιμέτωποι με προβλήματα ως αποτέλεσμα μιας συζήτησης κοινωνικά ή πολιτικά προσανατολισμένης
13%	Βίωσαν το νέο πολιτισμό, ως κρύο και μη επικοινωνιακό
13%	Αναφέρουν προβλήματα σε κοινωνικές σχέσεις (οικογένεια υποδοχής, κ.λπ.)
11%	Βίωσαν μια ανησυχητική κατάσταση που ήταν δύσκολο να κατανοήσουν ή να δεχθούν
6%	Ζητήματα που σχετίζονται με παρεξηγήσεις εξαιτίας της γλώσσας

Ποια διδάγματα μπορούν να αντληθούν από αυτά τα προβλήματα; Πώς μπορούμε να βελτιώσουμε την κινητικότητα για τους νέους; Και ως σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, πώς μπορούμε να συμβάλουμε σε αυτές τις βελτιώσεις;

Προκειμένου να ανταποκριθούμε σε αυτές τις ερωτήσεις θα πρέπει να αντλήσουμε πληροφορίες για τη διαδικασία του προσανατολισμού σε θέματα κινητικότητας. Ποιά είναι τα διακριτά στοιχεία που κάνουν μια εμπειρία κινητικότητας επιτυχή για όλους τους εμπλεκόμενους;

Με βάση τη βιβλιογραφία, την έρευνα και τις εμπειρίες μας ως σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού σχετικά με την κινητικότητα στο δίκτυο Euroguidance, θα αξιοποιήσουμε θεωρητικές έννοιες που μπορούν να μας βοηθήσουν να κατανοήσουμε καλύτερα τι συμβαίνει στο μυαλό των νεαρών ατόμων που μεταβαίνουν στο εξωτερικό.

##### Η σημασία των ερεθισμάτων

Το γεγονός ότι η κινητικότητα, σε όλες τις μορφές της, μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην προσωπική ανάπτυξη των νέων είναι ευρέως αποδεκτό. Η Υπηρεσία Διεθνούς Ανταλλαγής Νέων και Επισκεπτών της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας (2005) και το κέντρο AFS για τη μελέτη διαπολιτισμικών προγραμμάτων στη Νέα Υόρκη (1993) έχει πραγματοποιήσει μια έρευνα για τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις των διαπολιτισμικών προγραμμάτων στη νεολαία. Είναι σαφές ότι μια σύντομη ανταλλαγή, μικρότερη από 4 εβδομάδες, (ήδη) έχει θετική επίδραση στην προσωπική ανάπτυξη των νέων. Το εάν η εμπειρία στο εξωτερικό θεωρείται ως θετική ή αρνητική εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα λεγόμενα ερεθίσματα. Τα ερεθίσματα αναφέρονται σε συγκεκριμένες καταστάσεις, θετικές ή αρνητικές, οι οποίες, κατά τη μετακίνηση, συγκρούονται με τις προσδοκίες των νέων και θα τις θυμάται το άτομο για πολλά χρόνια μετά την ανταλλαγή. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι καταστάσεις αυτές σχετίζονται με διαφορές που προέκυψαν κατά την εμπειρία της ανταλλαγής (τροφήμα, κ.λπ.), επαφές με «σημαντικούς άλλους» (λοιπούς συμμετέχοντες, τοπικά υπεύθυνο διαχειριστή του προγράμματος, κ.λπ.), τις δυναμικές της ομάδας (συγκρούσεις, αίσθημα αλληλεγγύης, κ.λπ.) και τη φιλοξενία (οικογένεια υποδοχής, κ.λπ.). Τα θετικά ερεθίσματα θα έχουν θετικό αντίκτυπο στην προσωπική ανάπτυξη των νέων, ενώ τα αρνητικά ερεθίσματα θα φέρουν το αντίθετο αποτέλεσμα.

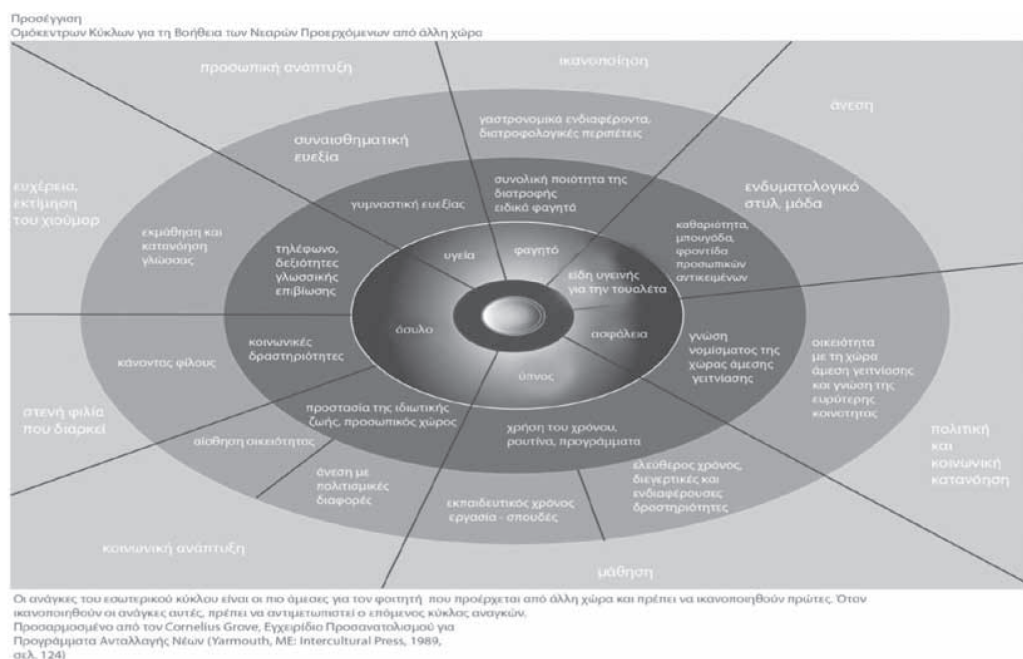
27 Στην εκπόνηση του εγχειριδίου «Mobility advice interview» στο οποίο βασίζεται η πρώτη ενότητα του θεωρητικού μέρους του παρόντος εγχειριδίου του ΕΟΠΠΕΠ συμμετείχαν: **Βέλγιο:** Κέντρο Euroguidance: Dominique Lorent, Josef Vanraepenbusch, **Γαλλία:** Υπουργείο Εθνικής Παιδείας, Κέντρα Euroguidance σε συνεργασία με το ONISEP: Graziana Boscato, Elisabeth Gros, Claudine Roux, **Λουξεμβούργο:** Κέντρο Euroguidance: Jos Noesen, Karin Mayer, Stephan Hawlizky, **Ρουμανία:** Κέντρο Euroguidance: Michai Jigau

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι νέοι πρέπει να προετοιμάζονται για όλο το φάσμα των ερεθισμάτων στα οποία θα εκτεθούν. Η υποστήριξη στο εξωτερικό θα πρέπει να κατευθύνεται στη δημιουργία καταστάσεων με θετικά ερεθίσματα και στην εκμάθηση της αντιμετώπισης των αρνητικών καταστάσεων. Μετά τη μετακίνηση, η παρακολούθηση θα πρέπει να επικεντρωθεί στην ερμηνεία και επεξήγηση των ερεθισμάτων.

Αυτό καθιστά, επίσης, σαφές ότι η καθοδήγηση δεν περιορίζεται στην καλή προετοιμασία, αλλά είναι εξίσου σημαντικές η υποστήριξη κατά τη διάρκεια και η παρακολούθηση μετά την εμπειρία κινητικότητας.

## Προετοιμασία για τη μετακίνηση

Έρευνα από το JINT (2006) δείχνει ότι οι νέοι χρειάζονται πρωτίστως πρακτικές πληροφορίες και διαπολιτισμική εκπαίδευση. Αυτό δεν αποτελεί έκπληξη, αν ρίξουμε μια ματιά στην «Προσέγγιση Ομόκεντρων-Κύκλων» του Beulah Rohrllich (1993). Γνωρίζουμε από έρευνες ότι όλες οι πρακτικές πληροφορίες που συνδέονται με τα ταξίδια, τρόφιμα, υγεία, στέγη, ύπνο, ασφάλεια και εγκαταστάσεις υγιεινής (ο εσωτερικός κύκλος) πρέπει να καλυφθούν κατά προτεραιότητα. Εφόσον πληρούνται αυτές οι ανάγκες, ακολουθεί ο επόμενος κύκλος αναγκών.



Σχήμα 1: η προσέγγιση Ομόκεντρων Κύκλων, Rohrllich (1993)

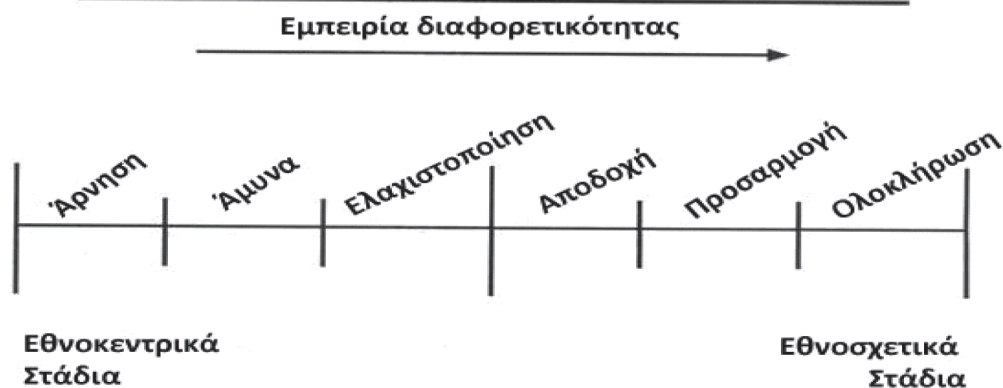
Το «Αναπτυξιακό Μοντέλο Διαπολιτισμικής Ευαισθησίας» (DMIS) του Milton Bennett (1993) αποτελεί μια ακόμα χρήσιμη και ενδιαφέρουσα ιδέα, που μπορεί να βοηθήσει εμάς τους συμβούλους να προετοιμάσουμε καλύτερα τους νέους σε θέματα κινητικότητας.

Το Αναπτυξιακό Μοντέλο της Διαπολιτισμικής Ευαισθησίας (DMIS):

- Εξηγεί πώς οι άνθρωποι ή οι ομάδες τείνουν να σκέφτονται και να νιώθουν σχετικά με την πολιτισμική διαφορά
- Είναι η βάση για την αποτελεσματική καθοδήγηση και ανάπτυξη των ατόμων, ώστε να εργαστούν πιο αποτελεσματικά με ανθρώπους διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης

Το DMIS δημιουργήθηκε από το Δρ. Milton Bennett. Βασίζεται σε πολυετή άμεση παρατήρηση και έρευνα. Το DMIS παρέχει μια δομή για την κατανόηση του πώς οι άνθρωποι βιώνουν την πολιτισμική διαφορά. Έξι στάδια προοπτικών περιγράφουν πώς ένα άτομο βλέπει, σκέφτεται και ερμηνεύει τα γεγονότα που συμβαίνουν γύρω του, από τη σκοπιά της διαπολιτισμικής διαφοράς. Εφόσον το DMIS δείχνει τι βλέπει και σκέφτεται ένα άτομο, προτείνει, επίσης, αυτό που δε βλέπει ή σκέφτεται. Το DMIS, ως εκ τούτου, τονίζει πώς τα πολιτισμικά πρότυπα ενός ατόμου μπορούν, τόσο να καθοδηγήσουν, όσο και να περιορίσουν την εμπειρία της πολιτισμικής διαφοράς. Αυτή η καθοδηγητική και περιοριστική πτυχή είναι ο λόγος που το DMIS παρουσιάζει συνάφεια με το πώς οι άνθρωποι εργάζονται μαζί στο χώρο εργασίας. Το να εργάζεσαι με ανθρώπους προϋποθέτει το να επικοινωνείς μαζί τους μεμονωμένα ή σε ομάδες. Η θεωρία DMIS λέει ότι η πολιτισμική ευαισθησία και οι πολιτισμικές διαφορές αποτελούν εν δυνάμει εμπόδιο ή γέφυρα για την ανάπτυξη σχέσεων και την αποτελεσματική επικοινωνία με άλλους ανθρώπους. Τα έξι στάδια του DMIS, όπως φαίνεται παρακάτω, αποτελούν ένα σύνολο προοπτικών που αναπαριστούν διαδοχικά μεγαλύτερη ικανότητα κατανόησης και ένα πιο ολοκληρωμένο βίωμα της πολιτισμικής διαφοράς.

## Ανάπτυξη Διαπολιτισμικής Ευαισθησίας



Σχήμα 2: Το μοντέλο DMIS του Milton Bennett

Εν συντομία, μερικά χαρακτηριστικά του κάθε σταδίου είναι:

- **Άρνηση.** Νιώθεις άνετα με το οικείο. Δεν επιθυμείς να δυσκολέψεις τη ζωή σου με «πολιτισμικές διαφορές». Δεν παρατηρείς αρκετά τις πολιτισμικές διαφορές γύρω σου. Διαχωρίζεις από τους άλλους, οι οποίοι είναι διαφορετικοί.
- **Άμυνα.** Μια ισχυρή δέσμευση κάποιου στις δικές του σκέψεις και συναισθήματα σχετικά με τον πολιτισμό και την πολιτισμική διαφορά. Κάποια δυσπιστία απέναντι σε πολιτισμικές συμπεριφορές ή ιδέες που διαφέρουν από τις δικές του. Συνειδητοποίηση των άλλων πολιτισμών, αλλά με σχετικά ελλιπή κατανόησή τους και πιθανώς αρκετά ισχυρά αρνητικά συναισθήματα ή στερεότυπα σχετικά με ορισμένους από αυτούς.
- **Αντιστροφή** Είναι το αντίθετο της Άμυνας. Το άτομο αισθάνεται ότι κάποια άλλη κουλτούρα είναι καλύτερη και έχει την τάση να εμφανίζει δυσπιστία για το δικό του πολιτισμό.
- **Ελαχιστοποίηση.** Οι άνθρωποι από άλλους πολιτισμούς είναι λίγο πολύ όπως κι εσύ, κάτω από την επιφάνεια. Συνειδητοποιείς ότι υπάρχουν και άλλοι πολιτισμοί, με κάποια γνώση σχετικά με διαφορές σε έθιμα και γιορτές. Δεν υποκύπτεις σε άλλους πολιτισμούς. Συμπεριφέρεσαι στους άλλους όπως θα ήθελες να σου συμπεριφέρονται.
- **Αποδοχή.** Το να έχεις επίγνωση του δικού σου πολιτισμού. Το να βλέπεις το δικό σου πολιτισμό ως ένα μόνο από τους πολλούς τρόπους να βιώσεις τον κόσμο. Το να κατανοείς ότι οι άνθρωποι από άλλους πολιτισμούς είναι τόσο περίπλοκοι όπως εσύ. Οι ιδέες, τα συναισθήματά τους, και η συμπεριφορά τους μπορεί να φαίνονται παράξενα, αλλά αντιλαμβάνεσαι ότι η εμπειρία τους είναι εξίσου πλούσια με τη δική σου. Το να είσαι περίεργος για τους άλλους πολιτισμούς. Το να αναζητάς ευκαιρίες για να μάθεις περισσότερα γι' αυτούς.
- **Προσαρμογή.** Το να αναγνωρίζεις την αξία του να έχεις περισσότερες από μία πολιτισμικές προοπτικές στη διάθεσή σου. Το να είσαι σε θέση να κατανοήσεις ή να αξιολογήσεις καταστάσεις, είτε στο δικό σου πολιτισμό, είτε σε άλλον, υπό το πρίσμα ενός άλλου πολιτισμού. Το να είσαι σε θέση να αλλάξεις σκόπιμα την πολιτισμικά βασισμένη συμπεριφορά σου, ώστε να δράσεις με πολιτισμικά κατάλληλους τρόπους έξω από το δικό σου πολιτισμό.
- **Ολοκλήρωση.** Το να έχουν ενσωματωθεί, σε διάφορους βαθμούς, περισσότερες από μία πολιτισμικές προοπτικές, νοοτροπίες και συμπεριφορές στην ταυτότητα και την κοσμοθεωρία κάποιου. Το να είσαι σε θέση να μετακινείσαι εύκολα μεταξύ των πολιτισμών.

Τα τρία πρώτα στάδια θεωρούνται «εθνο-κεντρικά», στο ότι ο πολιτισμός κάποιου ατόμου θεωρείται ως ο μόνος πολιτισμός ή σε διαφορετικό βαθμό ο «καλύτερος» πολιτισμός.

Τα τελευταία τρία στάδια θεωρούνται «εθνο-σχετικά» στο ότι ο πολιτισμός κάποιου ατόμου θεωρείται ως ίσος ανάμεσα σε πολλούς άλλους πολιτισμούς.

Τα εθνο-σχετικά στάδια χαρακτηρίζονται από μια θετική στάση για τις πολιτισμικές διαφορές. Τα στάδια αυτά είναι ενδεικτικά ενός ατόμου που τείνει να παίρνει αποφάσεις χωρίς περιορισμούς.

Η προσέγγιση του DMIS μας δίνει μια εικόνα για τα διαφορετικά στάδια κατά τη διάρκεια παραμονής στο εξωτερικό, στο πλαίσιο μιας πιο σύνθετης προσέγγισης των πολιτισμικών διαφορών. Είναι σημαντικό να δοθεί προσοχή σε αυτά τα διάφορα στάδια, κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας, της διαμονής και της παρακολούθησης.

Το DMIS μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως μέσο (με τη χρήση του IDI) για να μετρηθεί σε ποιο στάδιο βρίσκεται ο νέος κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας, διαμονής και παρακολούθησης και ως εκ τούτου, να παρατηρηθεί η πρόοδος των ατόμων και των ομάδων.

Ο αντίκτυπος φαίνεται να είναι μεγαλύτερος για τα άτομα που βρίσκονται στις πρώτες τρεις φάσεις πριν μεταβούν στο εξωτερικό. Οι νέοι που βρίσκονται ήδη στην τελευταία φάση σημειώνουν τη λιγότερη πρόοδο.

Η προσέγγιση DMIS μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για την κατάρτιση των επαγγελματικών συμβούλων, που εργάζονται με εθνικές μειονότητες και ασχολούνται με θέματα διεθνούς κινητικότητας.

Ερωτηματολόγιο Διαπολιτισμικής Ανάπτυξης (IDI) (Hammer 2005) είναι ένα επιστημονικά έγκυρο και αξιόπιστο ψυχομε-



τρικό εργαλείο το οποίο μετρά το πώς ένα άτομο ή μια ομάδα ανθρώπων τείνουν να σκέφτονται και να αισθάνονται για τις πολιτισμικές διαφορές. Τα κύρια χαρακτηριστικά του IDI είναι ότι α. χρησιμοποιείται σε παγκόσμιο επίπεδο από το 1998 β. περιλαμβάνει πενήντα δηλώσεις, στις οποίες το άτομο αναφέρει το βαθμό στον οποίο συμφωνεί ή διαφωνεί με τη δήλωση γ. είναι διαθέσιμο σε πολλές διαφορετικές γλώσσες, σε έντυπη και on-line μορφή στη διεύθυνση <http://www.idiinventory.com/>. Το ερωτηματολόγιο Διαπολιτισμικής Ανάπτυξης (IDI) (Hammer 2005) επισημαίνεται ότι δεν έχει σταθμιστεί στον ελληνικό πληθυσμό.

Επίσης, μερικά ενδιαφέροντα εργαλεία *αυτοαξιολόγησης* (Paige et al, 2002) είναι διαθέσιμα, τα οποία βοηθούν τους νέους να προβληματιστούν σε θέματα μάθησης και ενδο-πολιτισμικής μάθησης, καθώς και στο ποιές στρατηγικές χρησιμοποιούν. Αυτά τα εργαλεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν και να αξιολογηθούν μεμονωμένα και ομαδικά. Αυτά τα τεστ είναι τα εξής:

- Έρευνα για το Μαθησιακό Στυλ: Αξιολογώντας το δικό σας στυλ μάθησης, από τους Andrew D. Cohen., Rebecca L. Oxford και Julie C. Chi
- Ερωτηματολόγιο Στρατηγικής Χρήσης της Γλώσσας, από τους Andrew D. Cohen και Julie C. Chi
- Ερωτηματολόγιο Στρατηγικών Πολιτισμικής Μάθησης, από τους R.M. Paige, I. Rong, W. Zheng και B. Kappler

### Υποστήριξη κατά τη διάρκεια της παραμονής

Στις περισσότερες περιπτώσεις, η υποστήριξη κατά τη διάρκεια της παραμονής, αν υπάρχει, παρέχεται μόνο αν ο νέος αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα. Χρειάζεται περαιτέρω προβληματισμός για το πώς αυτή η στήριξη μπορεί να οργανωθεί και να παρασχεθεί καλύτερα και τα ακόλουθα στοιχεία μπορεί να συμβάλουν σε αυτό τον προβληματισμό.

Η παρακολούθηση και αξιολόγηση μπορεί να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό προβλημάτων και να βοηθήσουν τους νέους να κατανοήσουν και να μεταβάλουν τη συμπεριφορά και τη στάση τους. Οι σύγχρονες ΤΠΕ (Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνίας) μπορούν να χρησιμοποιηθούν εδώ, με τη μορφή των blogs, των ημερολόγιων στο Διαδίκτυο, κ.λπ. Επίσης, η χρήση του Skype ή του MSN μπορεί να βοηθήσει να γεφυρωθεί η απόσταση μεταξύ των νέων και αυτών που βρίσκονται στη χώρα προέλευσης. Τα προαναφερθέντα εργαλεία αυτοαξιολόγησης και το DMIS του Bennett (1993) μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθούν κατά τη διαδικασία αξιολόγησης. Τα εργαλεία αυτά θα βοηθήσουν τους νέους να χαρτογραφήσουν τις αρμοδιότητές τους, την ανάπτυξη και τη διαπολιτισμική μάθηση κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στο εξωτερικό.

Δεν είναι μόνο η προετοιμασία αλλά και η υποστήριξη κατά τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό που θα πρέπει να παρέχεται, ώστε οι νέοι να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα ερεθίσματα και να μαθαίνουν από τις κρίσεις, που αναπόφευκτα θα λάβουν χώρα κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στο εξωτερικό. Οι συγκρούσεις και οι κρίσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν θετικές προκλήσεις, εφόσον ο νέος τις αντιμετωπίζει και δεν τις αποφεύγει.

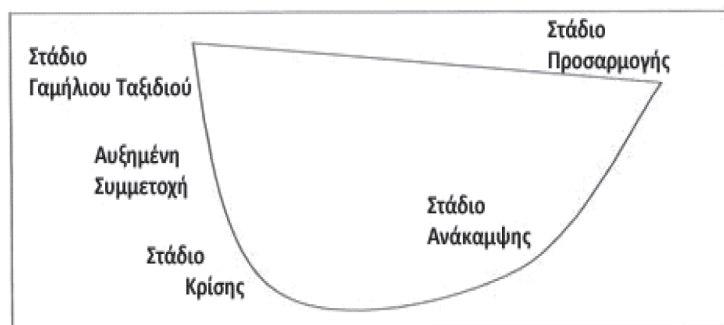
Στις περισσότερες περιπτώσεις, η στήριξη των «σημαντικών άλλων» ή της «ομάδας ομοτίμων» είναι ζωτικής σημασίας για την αντιμετώπιση κρίσεων και ερεθισμάτων.

Τα πρακτικά προβλήματα μπορεί να υποκρύπτουν βαθύτερα προβλήματα, όπως η νοσταλγία, το πολιτισμικό σοκ, κ.λπ.

### Πολιτισμικό σοκ και προσαρμογή (Shaheen 2004)

Οι άνθρωποι που ζουν σε ένα νέο πολιτισμό αντιμετωπίζουν συχνά δυσκολίες κατά την προσαρμογή τους σε ένα νέο τρόπο ζωής. Αυτό συμβαίνει και στην περίπτωση των φοιτητών που σπουδάζουν στο εξωτερικό και αφορά στην προσαρμογή σε ένα νέο εκπαιδευτικό σύστημα, σε ένα στυλ επικοινωνίας και μια νέα νοοτροπία. Το πολιτισμικό σοκ έχει οριστεί από τον Oberg (1958) ως «σοκ που προκύπτει από το άγχος που πηγάζει από την απώλεια όλων των οικείων σημάτων και συμβόλων ή των κοινωνικών επαφών». Ο ορισμός του P. Adler (1977) είναι πιο περιγραφικός «Το πολιτισμικό σοκ είναι πρωτίστως ένα σύνολο συναισθηματικών αντιδράσεων απέναντι στην απώλεια των αντιλαμβανόμενων ενισχύσεων από τον πολιτισμό κάποιου, σε νέα πολιτισμικά ερεθίσματα που έχουν μικρή ή καμία σημασία και στην παρεξήγηση των νέων και διαφορετικών εμπειριών. Μπορεί να περιλαμβάνει συναισθήματα ανικανότητας, ευερεθιστότητας και φόβου ότι μπορεί να πέσουν θύματα απάτης, να μολυνθούν, να τραυματιστούν ή να αγνοηθούν».

Ο P. Adler (1977) δίνει έναν ακόμα ορισμό που είναι «η απογοήτευση και η σύγχυση που προκύπτουν όταν κάποιος βομβαρδίζεται από απρόβλεπτα συνθήματα». Το 1955 ο Lysgaard ανέπτυξε την καμπύλη-U προσαρμογής για να εξηγήσει εμπειρίες που οι διεθνείς ταξιδιώτες θα μπορούσαν να βιώσουν κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στο εξωτερικό.



Σχήμα 3: Η καμπύλη-U της προσαρμογής από τον Lysgaard

Αυτή η καμπύλη ξεκινά με την αρχική ευφορία που νιώθει κάποιος όταν βρεθεί στο εξωτερικό, σε ένα νέο και συναρπαστικό χώρο. Κινείται στη συνέχεια στη φάση αυξημένης συμμετοχής, η οποία μπορεί να είναι πιο απαιτητική για τους σπουδαστές. Φτάνοντας στη φάση της κρίσης, πραγματικά αγωνίζονται να κατανοήσουν και να βρουν το νόημα της πολιτισμικής διαφοράς. Τελικά, οι περισσότεροι άνθρωποι φτάνουν στο στάδιο της σταδιακής προσαρμογής, όπου κυριολεκτικά είτε προσαρμόζονται, είτε τουλάχιστον μπορούν να κατακερματίσουν τα γεγονότα που συμβαίνουν γύρω τους, ώστε να μπορούν να λειτουργούν χωρίς πολλή απογοήτευση στο πλαίσιο του νέου πολιτισμού. Τέλος, ο χρόνος επανεισόδου έρχεται και οι σπουδαστές αρχίζουν ξανά όλη την καμπύλη.

Όταν εισάγεται η ιδέα του πολιτισμικού σοκ, είναι σημαντικό να εξεταστούν οι ακόλουθες τρεις ιδέες που εισήγαγε ο Bennet (2002). Η πολιτισμική έκπληξη είναι ένα μικρό στοιχείο, το οποίο μπορεί να εμφανιστεί στην αντίληψη για παράδειγμα του πώς λειτουργούν οι τουαλέτες. Το πολιτισμικό στρες χειρίζεται τα μικρά γεγονότα του νέου πολιτισμού, όπως το πώς να περιμένει κάποιος στη σειρά ή το πώς λειτουργούν οι πολιτισμικοί κανόνες σε κοινωνικά περιβάλλοντα. Τέλος, το πολιτισμικό σοκ αφορά στα μεγαλύτερα γεγονότα, όπως το να συνειδητοποιείς ότι οι αξιακές ιδέες είναι διαφορετικές σε αυτή τη νέα θέση.

Επειδή πολλά προγράμματα σπουδών στο εξωτερικό είναι βραχείας διάρκειας και πολλοί σπουδαστές περνούν το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου τους στο εξωτερικό με φοιτητές ίδιας εθνικότητας, μπορεί να μη βιώσουν τίποτα περισσότερο από πολιτισμική έκπληξη ή στρες. Ένας από τους στόχους της συμβουλευτικής είναι η ευαισθητοποίηση των σπουδαστών σε θέματα πολιτισμικών διαφορών, ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να παρατηρήσουν τις διαφορές, καθώς και να μάθουν περισσότερα για την κουλτούρα της χώρας υποδοχής και τον πολιτισμό της.

Το πολιτισμικό σοκ αποτελεί σημαντική έννοια, καθώς, αν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι σπουδαστές στο εξωτερικό προέρχονται από τις δυσκολίες προσαρμογής τους στο νέο πολιτισμό, τότε η κατάλληλη προετοιμασία πριν από την αναχώρηση μπορεί να δώσει στους σπουδαστές δεξιότητες να χειριστούν αυτές τις νέες προκλήσεις, οπότε ίσως το πολιτισμικό ή προσαρμοστικό σοκ θα είναι λιγότερο σοβαρό.

Η ποιοτική παρακολούθηση και αξιολόγηση δε θα πρέπει να αφορά μόνο στη χαρτογράφηση όλων των προβλημάτων, αλλά και στην ανάπτυξη προβληματισμών και αλλαγών στάσεων και συμπεριφορών.

Σύμφωνα με έρευνα του Hansel (2005), η γνώση και η ικανότητα στην *ξένη γλώσσα* είναι το κλειδί για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αναφέρθηκαν. Επίσης, μια αρνητική συσχέτιση βρέθηκε μεταξύ του γλωσσικού επιπέδου και του επιπέδου φόβου και των προβλημάτων που επέδειξαν οι νέοι.

## Παρακολούθηση

Εδώ δεν είναι σημαντική μόνο η ερμηνεία και η επεξήγηση των ερεθισμάτων. Προσοχή θα πρέπει να δοθεί, αφενός στην απαλλαγή από την *αναστροφή* (όταν ο διαφορετικός πολιτισμός εξυμνείται στους ουραμούς σε σχέση με τον πολιτισμό κάποιου) και τη *δυσαισθησία* (πόλωση των πολιτισμικών διαφορών) και αφετέρου στο χειρισμό καταστάσεων που υφέρπουν. Οι νέοι που επιστρέφουν σπίτι μετά από παραμονή στο εξωτερικό, μπορεί να δείχνουν ότι δεν αισθάνονται άνετα ούτε με τον πολιτισμό τους, ούτε με την ξένη κουλτούρα: αυτό θα μπορούσε να μετασχηματιστεί σε μια μορφή «παγκόσμιας ιθαγένειας». Επίσης, με την επιστροφή, η καμπύλη-U του Lysgaard (1955) συχνά αρχίζει ξανά (βλέπε παραπάνω). Μερικοί νέοι όντως βιώνουν ένα (*αντίστροφο*) πολιτισμικό σοκ όταν επιστρέφουν στη χώρα τους και χρειάζεται να προσαρμοστούν στον πολιτισμό και την κοινωνία τους και πάλι.

Οι νέοι πρέπει επίσης να έχουν την ευκαιρία να *διηγούνται την ιστορία τους* και να *ανταλλάσσουν εμπειρίες* με άλλους, καθώς και να αναλογίζονται πάνω σε αυτά που έχουν μάθει. Πώς θα τοποθετήσεις την παραμονή στο εξωτερικό, στη σωστή θέση, στη ζωή των νέων; Ποιες είναι οι ευκαιρίες και οι προκλήσεις για τη δια βίου μάθηση και πώς αξιολογείται κάποιος με βάση τα εργαλεία αξιολόγησης; Το DMIS του Bennett (1993) μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί σε αυτό το πλαίσιο, προκειμένου να «μετρήσει» και να κάνει τους νέους να «γνωρίσουν» την πρόοδο που σημειώθηκε στη διαπολιτισμική

ευαισθησία, τις γλώσσες, τα μαθησιακά στυλ, κ.λπ. Αυτή η στιγμή θα μπορούσε επίσης να θεωρηθεί ως η αρχή μιας νέας φάσης στο DMIS του Bennett.

Η αξιολόγηση μπορεί να επαναληφθεί δύο μήνες αργότερα, όταν οι νέοι θα έχουν πάρει κάποια απόσταση από αυτό που συνέβη στο εξωτερικό και κατά συνέπεια θα είναι πιο αντικειμενικοί στις κρίσεις τους. Τη στιγμή που παίρνουν την ευκαιρία να πουν την ιστορία τους και πάλι, όταν δεν υπάρχει ανάγκη γι' αυτό, δεν ενδιαφέρονται πολλοί ακροατές, κ.λπ.

Πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες, ώστε να να *συμπεριληφθεί και ο εταίρος στο εξωτερικό* (σχολείο, Πανεπιστήμιο, εταιρεία, ΜΚΟ, κ.λπ.) στο πλαίσιο της παρακολούθησης των νέων, κάτι που μπορεί να δώσει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι νέοι έχουν συνδιαλλαγεί με τους ξένους συνομηλίκους τους στο πλαίσιο του φορέα. Ωστόσο, αυτό δεν είναι πάντα εύκολη υπόθεση από τη σκοπιά του κόστους και των ανθρώπινων πόρων, αν και οι σύγχρονες ΤΠΕ, όπως το video-conferencing, κ.λπ. μπορούν εδώ να βοηθήσουν.

Οι νέοι και η πλούσια εμπειρία τους μπορεί να *διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην προετοιμασία άλλων ανθρώπων* που θέλουν να μεταβούν στο εξωτερικό (μάθηση από ομοίους). Αυτό μπορεί να βοηθήσει να δώσουν στους νέους συμμετέχοντες μια πιο ρεαλιστική εικόνα της μετακίνησης στο εξωτερικό. Η όλη *διαδικασία* δεν είναι γραμμική, αλλά αποτελεί *μια συνεχή κυκλική προσπάθεια* από όλους όσους συμμετέχουν στην κινητικότητα.

Και τελευταίο, αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, όλες αυτές οι πληροφορίες και εμπειρίες μπορούν να τροφοδοτήσουν την όλη διαδικασία καθοδήγησης σε θέματα κινητικότητας, με στόχο τη συνεχή βελτίωση.

## 2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ:

### ΚΑΘΙΕΡΩΝΩΝΤΑΣ ΕΝΑ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η παροχή συμβουλευτικής στον τομέα της διακρατικής κινητικότητας, στο πλαίσιο της δια βίου κινητικότητας υλοποιείται σε διάφορα στάδια και η προσέγγιση είναι παρόμοια είτε πρόκειται για νέους, είτε για ενήλικο κοινό.

Η διαδικασία παροχής συμβουλών σε θέματα κινητικότητας μπορεί να απλοποιηθεί ως εξής:



Προς ένα μοντέλο συμβουλευτικής σε θέματα κινητικότητας

Τα κύρια στάδια συμβουλευτικής σε θέματα κινητικότητας<sup>28</sup>, πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την παραμονή στο εξωτερικό, είναι τα εξής:

Κύρια στάδια / βήματα	Ενέργειες Συμβούλου Κινητικότητας	Ενέργειες Συμβουλευόμενου
<b>Οικοδόμηση σχέσεων:</b> σύμβουλος κινητικότητας και υποψήφιος	<b>Αρχική (αυτο-)αξιολόγηση:</b> ποιες οι γνώσεις και η θέση μου σε σχέση με διαπολιτισμικά ζητήματα; Ποιες οι αντιδράσεις/ τα στερεότυπά μου όταν αντιμετωπίζω το άγνωστο; Συμμετοχή στην κατάρτιση/ προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (εάν είναι απαραίτητο) Πληροφορίες για τις προσωπικές μου αρχές δεοντολογίας και τα πρότυπα ποιότητας, όσον αφορά στις υπηρεσίες που προσφέρω	<b>Αρχική (αυτο-) αξιολόγηση:</b> ποιά η θέση μου σε διαπολιτισμικά θέματα; Ποιες οι αντιδράσεις / τα στερεότυπά μου όταν βρίσκομαι αντιμετώπος με το άγνωστο; Συμμετοχή στην κατάρτιση/ προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (εάν είναι απαραίτητο). Δέσμευση, ανοικτό πνεύμα και συμμετοχική στάση



<p><b>Ανάλυση έργου:</b> εκτίμηση, αναγνώριση του προβλήματος, επεξεργασία προσωπικών στερεοτύπων</p>	<p>Προσωπική πληροφόρηση (αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση, πρόσβαση στην επιστημονική βιβλιογραφία, Internet, κ.λπ.) Απόκτηση άμεσης προσωπικής εμπειρίας κινητικότητας Προσομοίωση καταστάσεων παροχής διαπολιτισμικής συμβουλευτικής (σε ομάδες με επαγγελματίες/συμβούλους) Δικτύωση Εκπαίδευση και πρακτική άσκηση στη διαπολιτισμική συμβουλευτική Πρώθηση/ διάδοση σχετικών θετικών εμπειριών από συναδέλφους Αξιολόγηση/ ανάλυση της αποτυχίας (αιτίες)</p>	<p>Εκτίμηση και αξιολόγηση των πρακτικών παραμέτρων της κινητικότητας στην καθημερινή ζωή (μεταφορά, διαμονή κ.λπ.) Εκτίμηση των πρώτων εμπειριών από το καινούριο περιβάλλον γλώσσα, μη-λεκτική επικοινωνία, απορρόφηση σε διάφορες ομάδες Αξιολόγηση προηγούμενων προσωπικών εμπειριών με νέα προοπτική Αναγνώριση των στερεοτυπικών κρίσεων και προσωπικών αντιδράσεων σε διαπολιτισμικές καταστάσεις (άμυνα, απομόνωση, αποδοχή, προσαρμογή, ένταξη.)</p>
<p>Υποστήριξη προγράμματος</p>	<p>Πληροφόρηση για τη μείωση του άγχους και του στρες που μπορεί να προκαλέσει η κινητικότητα: άνθρωποι με τους οποίους μπορούν να επικοινωνήσουν σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, διευθύνσεις, μεταφορά, διαμονή, γεύματα και άλλες συμβουλές για την καθημερινή ζωή. Ενημέρωση και προβολή των σημείων επαφής που έχουν υποστηρικτικό ρόλο: τέχνη, μουσική, χορός, πολιτιστική φύση, αθλητισμός, κ.λπ. Επεξεργασία των προσωπικών στερεοτύπων σχετικά με την κινητικότητα: ανάλυση και «εξορθολογισμός» προσωπικού υποκειμενισμού διαπολιτισμικών εμπειριών Διαμόρφωση προσωπικής στρατηγικής διαπολιτισμικής προσέγγισης Ένταξη των διαπολιτισμικών εμπειριών στην προσωπική βιογραφία καθενός</p>	
<p><b>Οριστικοποίηση του ατομικού σχεδίου δράσης</b></p>	<p>Συνοπτική παρουσίαση των διαφόρων σταδίων της κινητικότητας για σπουδές ή εργασία Εφαρμογή ενός συστήματος επικοινωνίας για παρακολούθηση και καταστάσεις έκτακτης ανάγκης Ερευνητική εργασία, διάδοση των καλών πρακτικών, μελέτες/ άρθρα σε εξειδικευμένα περιοδικά</p>	<p>Τοποθέτηση σε καταστάσεις διαπολιτισμικής απορρόφησης (εύρεση της «νέας» θέσης μου σε σχέση με τους «άλλους») Σχηματίζοντας τις αναπαραστάσεις και τα στερεότυπα των «άλλων»</p>
<p><b>Συμβουλευτική Υποστήριξη κατά τη διάρκεια της κινητικότητας</b></p>	<p>Υποστήριξη του δέκτη / παρακολούθηση, αν είναι ανάγκη, κατά τη διάρκεια της περιόδου προσαρμογής / κρίσης/μετάβασης σε ένα διαπολιτισμικό περιβάλλον Τήρηση στοιχείων του συμβουλευόμενου, σε βάση δεδομένων Αυτο-αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που απαιτούνται για συμβουλευτική σε θέματα κινητικότητας</p>	<p>Επαφή με το σύμβουλο/ μέντορα για οποιαδήποτε βοήθεια ή συμβουλή χρειαστεί</p>
<p>Αξιολόγηση και αξιοποίηση της επιστροφής</p>	<p>Κριτική ανάλυση και προβολή του προγράμματος κινητικότητας Διάχυση της εμπειρίας Πρώθηση της αποκτούμενης γνώσης, ώστε και να γνωρίσει την κινητικότητα και άλλο κοινό</p>	<p>Ανάλυση κινητικότητας Πρώθηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν, σε μια προσωπική πορεία ανάπτυξης, βασισμένη, είτε στις σπουδές, είτε στην εργασία Εμπειρία διάδοσης Ανάδειξη των εμπειριών που αποκτήθηκαν μέσα από τον ατομικό φάκελο προσόντων (portfolio) και των εγγράφων Europass</p>

## Βιβλιογραφικές Αναφορές

- 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.
- Hammer, M. (2005) *Assessment of the Impact of the AFS Study Abroad Experience*. New York: AFS
- Hansel, B. (2005) *The Educational Results Study*. New York: AFS Intercultural Programs.
- 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



## Β' ΜΕΡΟΣ

# ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

## I. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

### Εισαγωγή

Οι λίστες αυτο-αξιολόγησης αποτελούν εργαλεία που σχεδιάστηκαν για να βοηθήσουν τους συμβούλους σταδιοδρομίας να ανταποκριθούν στα βασικά χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε σχέση με την κινητικότητα των πελατών. Δεν έχουν δεσμευτικό ή διδακτικό χαρακτήρα, αλλά είναι σχεδιασμένες για να παρακινήσουν την αυτο-αμφισβήτηση του συμβουλευτικού ρόλου στο πλαίσιο της διακρατικής κινητικότητας. Οι λίστες ελέγχου είναι κατάλληλες για συμβούλους που εργάζονται τόσο σε πανεπιστήμια όσο και σε κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού και που επιδιώκουν να διευρύνουν το φάσμα των υπηρεσιών τους, συμπεριλαμβάνοντας υπηρεσίες συμβουλευτικής διεθνούς κινητικότητας στη βιομηχανία, το εμπόριο και το δημόσιο τομέα. Με τη μείωση των προσλήψεων στις μεγάλες επιχειρήσεις σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας όλο και περισσότερο προωθούν αποφοίτους σε ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρει η ανάπτυξη των μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Η χρήση των εργαλείων αυτών θα επιτρέψει στα άτομα να αξιολογήσουν τις ικανότητές τους, στο πλαίσιο ενός επαγγελματικού προγράμματος αξιολόγησης, το οποίο θα αποτελέσει οδηγό για τους ίδιους και τους εργοδότες τους στον προσδιορισμό των μελλοντικών αναγκών κατάρτισης / απόκτησης εμπειρίας και θα βοηθήσει στην κατάρτιση ενός προσωπικού σχεδίου ανάπτυξης. Ο σχεδιασμός θα ενθαρρύνει επίσης τη δικτύωση με τους συναδέλφους και τη διοίκηση, τόσο εσωτερικά, όσο και με άλλους οργανισμούς. Τα κύρια στοιχεία της συμβουλευτικής διεθνούς κινητικότητας είναι τα εξής:

- Εργασία πάνω στις ανάγκες κινητικότητας των πελατών
- Δικτύωση με στόχο την Κινητικότητα
- Προβολή / Προώθηση
- Εργασιακή κουλτούρα σε άλλες χώρες
- Νομοθεσία σχετικά με την κινητικότητα
- Συνεχής Επαγγελματική Ανάπτυξη
- Αξιολογητής / Διευθυντής (Για όσους διαχειρίζονται επιπλέον μια ομάδα συμβούλων)

### Επεξήγηση των Όρων της Λίστας Ελέγχου

**Αυτο-αξιολόγηση Ικανοτήτων:** Η στήλη αυτή απαριθμεί τις ικανότητες για τις οποίες θα αξιολογήσετε τον εαυτό σας. Έχουν σχεδιαστεί για να σας κάνουν να σκεφτείτε αυτές τις πτυχές του ρόλου σας ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας σε θέματα κινητικότητας.

**Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό:** Εισάγετε τη γνώση που έχετε σχετικά με την ικανότητα και τι κάνετε σήμερα για να εφαρμόσετε αυτή τη γνώση.

**Τι μπορώ να βελτιώσω:** Εδώ είναι το σημείο που συγκρίνετε την απάντησή σας στο «Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό;» με την «Αυτο-αξιολόγηση ικανοτήτων» και εντοπίζετε κάτι που δεν κάνετε σήμερα ή που θα μπορούσε να βελτιωθεί.

**Πώς θα κάνω τη βελτίωση:** Σε αυτή τη στήλη γράψτε τις ενέργειες που θα πραγματοποιήσετε για να διορθώσετε τις περιοχές που αναγνωρίσατε στο «Τι μπορώ να βελτιώσω;». Είναι χρήσιμο για κάθε δράση να περιλαμβάνεται η έναρξη και η ημερομηνία ολοκλήρωσής της.

### 1. Δουλεύοντας με τις ανάγκες κινητικότητας των πελατών

Αυτή η λίστα ελέγχου θα σας βοηθήσει να αναγνωρίσετε τα θέματα που αφορούν στο πώς επικοινωνείτε το ρόλο της συμβουλευτικής για τη διεθνή κινητικότητα, καθώς και τους περιορισμούς του ρόλου αυτού. .

Αυτο-αξιολόγηση ικανοτήτων	Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό;	Τι μπορεί να βελτιωθεί;	Πώς θα κάνω να συμβεί η βελτίωση;
Επικοινωνώ στον πελάτη το ρόλο του συμβούλου κινητικότητας.			
Επικοινωνώ στον πελάτη τους περιορισμούς του ρόλου του συμβούλου κινητικότητας.			
Καταγράφω τη συνέντευξη κινητικότητας και τις παραπομπές.			
Κατανοώ πώς οι νέες τεχνολογίες και η πληροφορική μπορούν να βοηθήσουν το ρόλο του συμβούλου κινητικότητας.			

## 2. Κινητικότητα Δικτύωσης

Η καλή επικοινωνία μέσα στον οργανισμό είναι επωφελής για το σύμβουλο, τον οργανισμό και τους πελάτες. Για να επιτευχθεί αυτό, οι σύμβουλοι γνωρίζουν ότι πρέπει να υπάρχει ένα σύστημα επικοινωνίας που να ενθαρρύνει τη διάδοση κάθε νέας γνώσης. Η συζήτηση με τους πελάτες μπορεί συχνά να εντοπίσει νέες ευκαιρίες, ή γνώση, που αν διαχυθεί στους συναδέλφους, θα μπορούσε επίσης να βοηθήσει άλλους πελάτες.

Αυτο-αξιολόγηση ικανοτήτων	Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό;	Τι μπορεί να βελτιωθεί;	Πώς θα κάνω τη βελτίωση να συμβεί;
Κατανοώ τους ρόλους των συναδέλφων σχετικά με τη συμβουλευτική διεθνούς κινητικότητας.			
Διασφαλίζω την κατανόηση από τους συναδέλφους του δικού μου ρόλου στον οργανισμό.			
Αξιοποιώ εξωτερικούς οργανισμούς για να ικανοποιήσω τις ανάγκες του πελάτη σε θέματα διεθνούς κινητικότητας.			
Αξιοποιώ προσωπικές εξωτερικές επαφές για να ικανοποιήσω τις ανάγκες των πελατών.			
Αξιοποιώ τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σε διεθνές επίπεδο.			
Συνεργάζομαι με συναδέλφους για να επεκτείνω τις επαφές διεθνούς δικτύωσης.			
Διασφαλίζω ότι οι νέες επαφές δικτύωσης γίνονται γνωστές σε όλους τους συναδέλφους.			
Αναλύω τα δελτία ανατροφοδότησης του πελάτη.			
Παρουσιάζω τις προτάσεις του πελάτη στην ομάδα και τους συναδέλφους.			
Κάνω γνωστές νέες προτάσεις ανάλογα με την περίπτωση.			

## 3. Προβολή / Προώθηση

Αυτή η λίστα ελέγχου αφορά στον εντοπισμό των αναγκών που πρέπει να ληφθούν υπόψη σχετικά με την προβολή των θεμάτων διεθνούς κινητικότητας προς τους πελάτες, τους συναδέλφους και τους εξωτερικούς οργανισμούς. Το να προβάλλεις τα οφέλη της διεθνούς κινητικότητας στην οικογένεια ή στο συνεργάτη, μπορεί συχνά να διευρύνει τις ευκαιρίες απασχόλησης του πελάτη.

Αυτο-αξιολόγηση ικανοτήτων	Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό;	Τι μπορεί να βελτιωθεί;	Πώς θα κάνω να συμβεί η βελτίωση;
Επικοινωνώ τις υπηρεσίες κινητικότητας στους πελάτες.			
Προωθώ τις υπηρεσίες κινητικότητας σε νέους πελάτες.			
Επικοινωνώ τις υπηρεσίες κινητικότητας σε εξωτερικούς οργανισμούς που χρησιμοποιώ για παραπομπές.			
Επικοινωνώ τις υπηρεσίες κινητικότητας στους συναδέλφους.			
Αναπτύσσω κατανοητό ενημερωτικό υλικό προβολής, στις κατάλληλες γλώσσες.			
Αξιοποιώ τις πιο σύγχρονες επικοινωνιακές μεθόδους.			
Καταγράφω και δημοσιεύω καλές πρακτικές σε θέματα κινητικότητας ή επιτυχίες.			
Αναλύω την ανατροφοδότηση του πελάτη για να εκτιμηθεί η απήχηση στην αγορά.			
Έχω πρόσβαση σε σχετικές διεθνείς ευκαιρίες.			
Αξιοποιώ τις ευκαιρίες κινητικότητας.			

#### 4. Εργασιακή Κουλτούρα σε Άλλες Χώρες

Η συμβουλευτική κινητικότητα απαιτεί μια ευθύνη φροντίδας για την προετοιμασία του πελάτη να ανταποκριθεί σε μια νέα γλώσσα και νέες καταστάσεις εργασίας / ζωής. Επομένως, είναι σημαντικό να εξασφαλίζει ο σύμβουλος ότι ο πελάτης λαμβάνει υπόψη τα σχετικά θέματα που εξετάζονται παρακάτω στις ικανότητες.

Αυτο-αξιολόγηση ικανοτήτων	Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό;	Τι μπορεί να βελτιωθεί;	Πώς θα κάνω να συμβεί η βελτίωση;
Συζητώ με τους πελάτες τα ζητήματα της γλώσσας και τα επίπεδα <sup>1</sup> που απαιτούνται, προκειμένου κάποιος να εργαστεί και να ζήσει στο εξωτερικό.			
Προκαλώ συζητήσεις με τους πελάτες σχετικά με τις πολιτικές διαφορές.			
Προκαλώ συζητήσεις με τους πελάτες σχετικά με τις θρησκευτικές διαφορές.			
Συζητώ με τους πελάτες τις διαφορές στην εργασία και τις επιχειρηματικές πρακτικές.			
Συζητώ με τους πελάτες τις διαφορές στα απαιτούμενα προσόντα για θέσεις εργασίας στο εξωτερικό.			
Εξασφαλίζω ότι ο πελάτης κατανοεί το καθημερινό κόστος σε θέματα διαβίωσης.			

- CEFR – Common European Framework of Reference for Languages (τα επίπεδα που ορίζονται από το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Γλώσσες)

#### 5. Νομοθεσία Σχετικά με την Κινητικότητα

Αυτή η λίστα ελέγχου θα σας βοηθήσει να κατανοήσετε τις διαφορές στη νομοθεσία, τις οποίες χρειάζεται να γνωρίζετε σε διεθνές επίπεδο:

Αυτο-αξιολόγηση ικανοτήτων	Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό;	Τι μπορεί να βελτιωθεί;	Πώς θα κάνω να συμβεί η βελτίωση;
Κατανοώ τις διαφορές στις συμβάσεις εργασίας.			
Έχω επίγνωση των επιπτώσεων των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και στις δύο χώρες.			
Έχω επίγνωση των δικαιωμάτων ασφάλισης υγείας του πελάτη;			
Κατανοώ τις απαιτήσεις για έκδοση visa και διαμονή.			
Γνωρίζω την επίδραση που έχει η εργασία στο εξωτερικό, στους συνταξιοδοτικούς διακανονισμούς του πελάτη.			
Γνωρίζω τα νομικά ζητήματα μετάβασης μιας οικογένειας στο εξωτερικό.			
Γνωρίζω τα θέματα της κοινωνικής ζωής που απαγορεύονται ή επιτρέπονται από το νόμο.			
Γνωρίζω του πώς η παραμονή στο εξωτερικό θα επηρεάσει τη στρατιωτική θητεία.			
Κατανοώ τα διαθέσιμα ένδικα μέσα στα οποία οι πελάτες μπορούν να κατευθύνονται.			

## 6. Συνεχής Επαγγελματική Ανάπτυξη

Αν και υπάρχει ενημέρωση σχετικά με το πώς η αυτο-επένδυση στη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να ωφελήσει οικονομικά τους συμβούλους και να ενισχύσει τις προοπτικές σταδιοδρομίας τους, μπορεί επίσης να ωφελήσει και τον οργανισμό μέσω της βελτίωσης της παραγωγικότητας και της παροχής υπηρεσιών. Αυτός ο κατάλογος αυτο-αξιολόγησης θα βοηθήσει επίσης το προσωπικό σας σχέδιο συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης.

Αυτο-αξιολόγηση ικανοτήτων	Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό;	Τι μπορεί να βελτιωθεί;	Πώς θα κάνω να συμβεί η βελτίωση;
Συμπεριλαμβάνω διεθνή θέματα κινητικότητας στο προσωπικό μου σχέδιο επαγγελματικής ανάπτυξης.			
Εξασφαλίζω ότι το προσωπικό μου σχέδιο επαγγελματικής ανάπτυξης είναι σε αρμονία με το σχέδιο κινητικότητας του οργανισμού.			
Αντιστοιχίζω τους στόχους της επαγγελματικής μου ανάπτυξης με τις προσδιορισμένες ανάγκες του πελάτη σε θέματα κινητικότητας.			
Συζητώ με την ομάδα ή τους συναδέλφους, για το πώς το σχέδιό μου μπορεί να βοηθήσει τον εργασιακό τους ρόλο.			
Διαχέω στους συναδέλφους τις γνώσεις που έχω αποκτήσει για την κινητικότητα και τα διεθνή θέματα.			
Αναπτύσσω πολυπολιτισμικές δεξιότητες <sup>29</sup>			

## 7. Αξιολογητής / Διευθυντής (Για όσους διαχειρίζονται μια ομάδα συμβούλων)

Έχει αναγνωριστεί ότι η αυτο-αξιολόγηση είναι ένα πολύτιμο εργαλείο για την ενίσχυση της ανάπτυξης του προσωπικού, καθώς και των προσωπικών ικανοτήτων καθενός. Είναι σημαντικό το προσωπικό να υποστηρίζεται μέσα από ομαδικές συζητήσεις και να αναγνωρίζεται και συζητείται κάθε καλή πρακτική. Είναι επίσης ευεργετικό για τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά, να συμπληρώνει ένα προσωπικό σχέδιο δράσης και χρονοδιάγραμμα αξιολόγησης.

Αυτο-αξιολόγηση ικανοτήτων	Τι κάνω στην παρούσα φάση για αυτό;	Τι μπορεί να βελτιωθεί;	Πώς θα κάνω να συμβεί η βελτίωση;
Υποστηρίζω την κινητικότητα στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη.			
Επικοινωνώ στην ομάδα τη σημασία της κινητικότητας.			
Αναλύω την ανατροφοδότηση και αντιμετωπίζω τις ατομικές ή ομαδικές ανησυχίες.			
Αναπτύσσω ένα ομαδικό σχέδιο δράσης για την κινητικότητα.			
Αναγνωρίζω τα αποτελέσματα της κινητικότητας.			
Διευθετώ την πρόσβαση στις πηγές των βιβλιοθηκών για θέματα συμβουλευτικής κινητικότητας.			

29 Περισσότερες πληροφορίες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής αναζητείστε στο «Έργο του Κέντρου Euroguidance της Ελλάδας για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής των στελεχών ΣΥΕΠ - Ερωτηματολόγιο Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (Multicultural Counseling Inventory) των Sodowsky, Taffe, Gutkin, και Wise (1994)» <http://www.eopper.gr/images/SYEP/MCI.pdf> καθώς στο «Εκπαιδευτικό υλικό Σεμιναρίου «Επιμόρφωση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως Εκπαιδευτές Στελεχών ΣΥΕΠ στο αντικείμενο της Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής» [http://www.eopper.gr/images/SYEP/Ekpaideutiko\\_Yliko\\_Symvoulon\\_Polypolitismiki.pdf](http://www.eopper.gr/images/SYEP/Ekpaideutiko_Yliko_Symvoulon_Polypolitismiki.pdf) [http://www.eopper.gr/images/SYEP/polipolitismiki\\_symvouleftiki\\_20\\_seminars.pdf](http://www.eopper.gr/images/SYEP/polipolitismiki_symvouleftiki_20_seminars.pdf)

Επίσης, το Ερωτηματολόγιο Διαπολιτισμικής Ανάπτυξης (IDI) είναι ένα επιστημονικά έγκυρο και αξιόπιστο ψυχομετρικό εργαλείο το οποίο μετρά το πώς ένα άτομο ή μια ομάδα ανθρώπων τείνουν να σκέφτονται και να αισθάνονται για τις πολιτισμικές διαφορές. Τα κύρια χαρακτηριστικά του IDI είναι ότι α. χρησιμοποιείται σε παγκόσμιο επίπεδο από το 1998 β. περιλαμβάνει πενήντα δηλώσεις, στις οποίες το άτομο αναφέρει το βαθμό στον οποίο συμφωνεί ή διαφωνεί με τη δήλωση γ. είναι διαθέσιμο σε πολλές διαφορετικές γλώσσες, σε έντυπη και on-line μορφή στη διεύθυνση <http://www.idiinventory.com/>



## II. Μια Μελέτη Περίπτωσης «Καταρίνα»

Η Καταρίνα (από τη Σλοβακία) μετακόμισε στο Ηνωμένο Βασίλειο για να είναι με το σύντροφό της (Γερμανός) που είχε μετακομίσει στο Λονδίνο δύο μήνες νωρίτερα από εκείνη, καθώς του είχε προσφέρει δουλειά εκεί. Επειδή προέρχονται από διαφορετικές χώρες, αποφάσισαν ότι το Ηνωμένο Βασίλειο είναι μια χώρα όπου και οι δύο μπορούν να μιλήσουν τη γλώσσα καλά και όπου τους επιτρέπεται να εργαστούν.

Η Καταρίνα έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα στην Ψυχολογία και 4 χρόνια εργασιακής εμπειρίας, μετά την ολοκλήρωση των σπουδών της, σε διάφορες εξειδικευμένες θέσεις εργασίας. Έχει ολοκληρώσει επίσης εκπαίδευση στην ψυχοθεραπεία. Εργαζόταν στον τομέα της επαγγελματικής συμβουλευτικής πριν να μετακομίσει και θα ήθελε να βρει δουλειά στον ίδιο επαγγελματικό χώρο. Μιλάει καλά αγγλικά και σκεφτόταν θέσεις εργασίας στον τομέα της συμβουλευτικής για μετανάστες, όπου θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει τα προσόντα και την εμπειρία της.

Πριν τη μετακόμιση, προσπαθούσε να ανακαλύψει εάν θα μπορούσε να εγγραφεί ως άνεργη στη Σλοβακία, μέχρι να βρει μια δουλειά, έστω και αν ζει σε διαφορετική χώρα. Έτσι, μέχρι να βρει δουλειά, δε θα υποχρεούταν να καταβάλλει τις εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση και την ασφάλεια υγείας στη Σλοβακία, αφού αυτές θα πληρώνονταν από τα επιδόματα ανεργίας. Κοιτούσε πρώτα στο διαδίκτυο για την πιθανότητα αυτή και στη συνέχεια πήγε στο Γραφείο στην πόλη της μόνιμης κατοικίας της, ώστε να ζητήσει συμβουλές. Ανακάλυψε ότι αυτό εμπράκτως δεν ήταν δυνατό, εκτός και αν έμενε για ένα μήνα τουλάχιστον ως άνεργη στην πόλη της μόνιμης κατοικίας της. Ο υπάλληλος της είπε, ότι θα μπορούσε να υποβάλει αίτηση για εξαίρεση, αλλά στην Εταιρεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, και όχι στο Γραφείο. Όταν πήγε στην Εταιρεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, της είπαν ότι αυτό ήταν θέμα του Γραφείου. Μετά από ακόμα δύο φορές που πήγε από τη μία υπηρεσία στην άλλη, έπαψε να ψάχνει ποιος ήταν τελικά ο υπεύθυνος. Απλά προσπάθησε να βρει ποιες από τις πληρωμές ήταν υποχρεωμένη να πληρώσει και ποιες όχι, μια πληροφορία που βρήκε εύκολα στο Διαδίκτυο. Ωστόσο, όταν θέλησε να μάθει ποιες θα είναι οι μετέπειτα συνέπειες των πιθανών εναλλακτικών λύσεων, οι υπάλληλοι στην ασφαλιστική εταιρεία δεν ήταν σε θέση να της πουν. Ήθελε να μάθει πώς μία διακοπή στην πληρωμή των εθελοντικών μερών της πληρωμής της ασφάλισης θα μπορούσε να επηρεάσει τα προνόμιά της, για παράδειγμα στην περίπτωση μιας άδειας μητρότητας κατά τα επόμενα έτη. Οι πληροφορίες που της δόθηκαν δεν ήταν σαφείς. Προσπάθησε να επικοινωνήσει μέσω τηλεφώνου με τους συμβούλους EURES στις μεγαλύτερες πόλεις της χώρας της, αλλά δεν μπορούσαν να απαντήσουν σε μερικές από τις ερωτήσεις της σχετικά με τις πληρωμές ασφάλισης. Στο τέλος, αποφάσισε να πληρώσει την ασφάλεια υγείας της (υποχρεωτικό) και ένα μέρος της κοινωνικής ασφάλισης που σχετίζεται με τα προνόμια της άδειας μητρότητας (εθελοντικό). Εν τω μεταξύ, αποφάσισε να μην πληρώσει κάποια άλλα μέρη της κοινωνικής ασφάλισης που συνδέονται με συνταξιοδοτικές παροχές και αποζημίωση άδειας ασθενείας. Ήλπιζε να βρει γρήγορα έναν εργοδότη, οπότε εκείνη τη στιγμή σκέφτηκε ότι ήταν μία διακοπή μόνο για λίγες εβδομάδες.

Μία από τις νέες πληροφορίες που ανακάλυψε ήταν ότι, αν είχε εργαστεί στη Σλοβακία για 15 χρόνια τουλάχιστον κατά τη διάρκεια της ζωής της, δε θα έχανε το ήμισυ των συνταξιοδοτικών παροχών που είχε κερδίσει μέσω του συστήματος συνταξιοδότησης της χώρας. Δε θα έχανε εντελώς τα χρήματα, αλλά δε θα ήταν σε θέση να έχει πρόσβαση σε αυτά, τα χρήματα θα αποτελούσαν αντικείμενο μόνο της κληρονομιάς της. Το να εργαστεί σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα δε θα εμπόδιζε κάτι τέτοιο. Άρχισε την αναζήτηση εργασίας δύο περίπου μήνες πριν από τη μετακόμισή της στο Λονδίνο. Προσπάθησε να συλλέξει κάποιες συμβουλές από ανθρώπους που βρίσκονταν ήδη εκεί, κυρίως από το Internet. Βρήκε πολλούς συνδέσμους με γραφεία εργασίας και ιστοσελίδες εφημερίδων γεμάτες αγγελίες. Διάβασε προσεκτικά συμβουλές για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής και αναγκάστηκε να παραδεχτεί ότι ήταν ελαφρώς διαφορετικές από τις προτεινόμενες φόρμες στη χώρα της. Ωστόσο, η διαφορά δεν ήταν τόσο κρίσιμη, κυρίως αφορούσε το ύψος που παρουσιάζει κάποιος τις δεξιότητές του: με μεγαλύτερη σαφήνεια, αμεσότητα και αυτοπεποίθηση από ό,τι παραδοσιακά στη μητρική γλώσσα και χώρα της.

Ήταν αρκετά τυχερή ώστε να έχει κάποιες ευκαιρίες να επισκεφτεί μερικές φορές το Λονδίνο πριν μετακομίσει εκεί - καθώς ο φίλος της ήδη εργαζόταν εκεί. Αξιοποίησε την ευκαιρία και κανόνισε ακόμα μια συνάντηση με έναν σύμβουλο EURES στο Λονδίνο, μία από τις φορές που επισκέφτηκε την πόλη.

Οι άνθρωποι στην υποδοχή του γραφείου του Λονδίνου ήταν ευγενικοί και προσπαθούσαν να φανούν χρήσιμοι. Συνδύασαν τις βασικές ερωτήσεις τους και τις οδηγίες με πολλά μικρά ανέκδοτα, τα οποία δεν καταλάβαινε, έτσι, περιμένοντας το σύμβουλο σε μια πολυθρόνα, αγχώθηκε λίγο για πιθανά γλωσσικά εμπόδια. Ευτυχώς, οι ανησυχίες της αποδείχθηκαν εσφαλμένες, μιας και δεν είχε κανένα πρόβλημα να κατανοήσει το σύμβουλο. Της παρέιχε πολλές χρήσιμες πληροφορίες: ότι σίγουρα δεν ήταν πολύ νωρίς να αρχίσει τις αιτήσεις για εργασία λίγους μήνες νωρίτερα, ότι μπορεί να χρειαστούν εβδομάδες πριν λάβει κάποιο τηλεφώνημα και ούτω καθεξής. Ο σύμβουλος είχε προετοιμαστεί πολύ καλά για το ραντεβού και επειδή του είχε στείλει το βιογραφικό της εκ των προτέρων, της έκανε κάποια βασικά σχόλια και της παρέιχε επίσης συνδέσμους και επαφές σε επαγγελματικά ιδρύματα στον τομέα της Ψυχολογίας και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Ωστόσο, όταν άρχισαν να μιλούν για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, ο σύμβουλος άρχισε να της δείχνει διάφορες αγγελίες, για παράδειγμα, με αντικείμενο τη φροντίδα ηλικιωμένων. Προσπάθησε με πολύ θετικό τρόπο να την ενθαρρύνει μόνο για μια μικρή αλλαγή κατεύθυνσης με βάση τα προσόντα της - στο αντικείμενο της κοινωνικής εργασίας. Αυτό, το βρήκε αρκετά απογοητευτικό, γνωρίζοντας ότι η φροντίδα των ηλικιωμένων είναι μια από τις χειρότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας, πολύ χαμηλά στην εργασιακή ιεραρχία εκεί, αλλά αποφάσισε ότι ο άνθρωπος μάλλον δεν κατανόησε πραγματικά τις προθέσεις και τις φιλοδοξίες της.

Μετά την επιστροφή της από την επίσκεψη στο Λονδίνο, είχε ακόμη λίγες εβδομάδες πριν μετακομίσει εκεί. Περιγράφηκε στις ιστοσελίδες των διαφόρων κέντρων συμβουλευτικής και προσανατολισμού, όπου ήθελε να υποβάλει αίτηση για δουλειά ως σύμβουλος. Αυτό που βρήκε δύσκολο ήταν το να δημιουργήσει μια σαφή εικόνα για τους φορείς. Βλέποντας τις 100 ιστοσελίδες τους, μπορούσε να κατανοήσει πλήρως τα κείμενα και τις λεκτικές πληροφορίες εκεί, αλλά απλά δεν ήξερε τι να σκεφτεί για αυτές. Έχανε τον τρόπο «ανάγνωσης πίσω από τις λέξεις». Είναι επαγγελματίες ή όχι; Είναι ένας αξιόπιστος εργοδότης;

Πολλές ιστοσελίδες φάνηκαν να είναι αρκετά απόκρυφες για εκείνη, δεν ήταν σίγουρη για το ιστορικό και την προσέγγιση των υπηρεσιών που προσφέρονταν εκεί. Η διαπολιτισμική διαφορά στην πληροφόρηση ήταν αρκετά μεγάλη για εκείνη, παρά τα χρόνια εμπειρίας της στη διεθνή εργασία. Αισθάνθηκε λίγο χαμένη σε αυτό και έτσι, κάποια βοήθεια θα ήταν κάτι παραπάνω από χρήσιμη.

Μια άλλη ανακάλυψη ήταν ότι οι αγγελίες για θέσεις εργασίας στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας απαιτούσαν συχνά μια επαγγελματική εξειδίκευση ως σύμβουλος σταδιοδρομίας. Στην πραγματικότητα, αυτό δεν υπήρχε στη χώρα της. Στη Σλοβακία, οι περισσότεροι από τους συμβούλους έχουν ένα επαγγελματικό υπόβαθρο στην ψυχολογία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι θέσεις εργασίας για τους ψυχολόγους είναι ως επί το πλείστον κλινικά προσανατολισμένες. Πάνω στο θέμα αυτό, ανακάλυψε ότι η εγγραφή στη Βρετανική Ψυχολογική Ένωση ήταν μια κίνηση που έπρεπε να κάνει. Δεν υπολογίζεσαι ως ψυχολόγος, αν δεν είσαι εγγεγραμμένος εκεί. Αυτό απαιτούσε αναγνώριση του διπλώματός της, μαζί με την αναγνώριση ορισμένης από την περαιτέρω κατάρτισή της ... και στην πράξη αυτό σήμαινε κάποια οικονομική επένδυση σε μεταφράσεις και στην υπηρεσία αναγνώρισης. Τα έξοδα αυτά είναι πάρα πολλά για κάποιον με το εισόδημα της Σλοβακίας. Αποφάσισε να ξεκινήσει με το να πάρει μερικά από τα απαραίτητα έγγραφα στη Σλοβακία και να κάνει αίτηση στο Ηνωμένο Βασίλειο λίγο αργότερα, για να «μοιράσει» τα έξοδα κατά τη διάρκεια αρκετών μηνών.

Πήγε στο Πανεπιστήμιο που σπούδασε και έκανε αίτηση για ένα συμπλήρωμα διπλώματος που απαιτείται για την αναγνώριση στο εξωτερικό. Της είπαν ότι δεν μπορούσε να το πάρει, καθώς ολοκλήρωσε τις σπουδές της πριν από την προσχώρηση της χώρας στις συμβάσεις της Μπολόνια, και, επομένως, δε σπούδασε με το σύστημα των μονάδων. Ρώτησε σχετικά με άλλες δυνατότητες, γνωρίζοντας ότι το Πανεπιστήμιό της είχε ήδη διεθνή διαπίστευση, όσο σπούδαζε εκεί. Της είπαν ότι το μόνο που μπορούσε να πάρει ήταν ένας λεπτομερής κατάλογος όλων των μαθημάτων, των εξετάσεων και των αποτελεσμάτων που είχε. Υπέβαλε αίτηση τουλάχιστον για αυτό. Ο κατάλογος ήταν στα σλοβακικά και έτσι απαιτούσε επίσημη μετάφραση. Επιπλέον, δεν είχε μια περιγραφή του συστήματος της Ανώτατης Εκπαίδευσης της Σλοβακίας, το οποίο αποτελεί ουσιαστικό μέρος του Συμπληρώματος του Διπλώματος, αλλά της είπαν ότι υπήρχε μια περιγραφή δημοσιευμένη επίσημα από το Υπουργείο Παιδείας της Σλοβακίας στην ιστοσελίδα του και ότι θα μπορούσε να αναφερθεί σε αυτή, όταν υποβάλει την αίτηση για αναγνώριση. Δεν ήταν σίγουρη αν οι αρχές θα το έβρισκαν επαρκές ή όχι, αλλά θα έπρεπε να πληρώσει για την αίτηση, χωρίς να γνωρίζει το αποτέλεσμα. Αυτό την έπεισε να περιμένει λίγο περισσότερο, για να μάθει περισσότερα σχετικά με τις απαιτήσεις της αγοράς, πρώτα στην πράξη.

Μετά από τη μετακόμιση, έστειλε περίπου είκοσι αιτήσεις για θέσεις εργασίας στη συμβουλευτική, που είχαν ανακοινωθεί στις εφημερίδες και το Διαδίκτυο. Ταυτόχρονα, έστειλε σχεδόν εκατό άλλες αιτήσεις για διαφορετικές ή χαμηλότερα εξειδικευμένες θέσεις εργασίας, μειώνοντας τα κριτήρια με τα οποία ξεκίνησε.

Τρέχουσα κατάσταση:

Τρεις μήνες μετά τη μετακόμιση στο Λονδίνο δεν έχει λάβει ούτε μία απάντηση από κάποιον από τους εργοδότες όπου έκανε αίτηση, ούτε καν αρνητική. Αναρωτιέται γιατί και αισθάνεται πολύ απογοητευμένη για την εργασιακή της κατάσταση. Δε θέλει να ζήσει μακριά από το σύντροφό της, αλλά φοβάται να παραμείνει άνεργη για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα - για πολλούς λόγους: οικονομικούς, επαγγελματικούς, κοινωνικούς και ψυχολογικούς.

Οι προσπάθειές της με έως και δέκα γραφεία εργασίας, τα οποία επισκέφθηκε, έληξαν πριν καν δουν το βιογραφικό της. Είτε τη ρώτησαν άμεσα για την εργασιακή της εμπειρία στο Ηνωμένο Βασίλειο, την οποία δεν είχε ακόμη, είτε ανακάλυψε ότι προσέφεραν μόνο θέσεις εργασίας χαμηλών προσόντων, όπως καθαρισμός ή κοινωνική φροντίδα ηλικιωμένων.

Περιστασιακά, της προσφέρονται κάποιες μικρές εργασίες επί συμβάσει στη χώρα της. Χρειάζεται να μάθει αν υπάρχουν δυνατότητες γι' αυτήν να της αποδεχτεί, ακόμη και χωρίς άδεια άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, επειδή οι προσφορές είναι πολύ μικρές για να ανοίξει τη δική της επιχείρηση, ειδικά αν ξέρει ότι δε θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει περισσότερο το ελεύθερο επάγγελμα, από απόσταση.

Έχει γνωρίσει διάφορες πλευρές του Λονδίνου: τα όμορφα αξιοθέατα, τις πολιτιστικές εκδηλώσεις, τα πάρκα. Ωστόσο, την ίδια στιγμή, αισθάνεται και όλες τις διαφορές και τις δυσκολίες για τις οποίες είχε διαβάσει όταν προσπαθούσε να ετοιμαστεί για τη μετανάστευση. Παρά το γεγονός ότι δεν της κάνει έκπληξη, και προσπαθεί να κρατήσει θετική στάση για να ξεπεράσει αυτή τη δύσκολη φάση, μερικές φορές η αισιοδοξία της δοκιμάζεται. Βρίσκει την πόλη βρώμικη, μη-ασφαλή και απίστευτα ακριβή. Έγινε γρήγορα σαφές ότι, αν θέλουν να ζήσουν σε οποιαδήποτε περιοχή με το επίπεδο διαμονής που είχαν πριν στις χώρες τους, θα πρέπει να κάνουν εκεί μια καριέρα ελίτ .... η οποία αυτή τη στιγμή ακούγεται περισσότερο από απίθανη. Τα καλά αγγλικά της δεν έχουν βοηθήσει πολύ στο αστικό προάστιο όπου ζουν, καθώς οι περισσότεροι άνθρωποι μιλούν μια βαριά τοπική διάλεκτο. Ακόμα και μετά από μερικές εβδομάδες, το στομάχι της έχει ακόμα δυσκολίες με το νερό και το φαγητό. Δεν ξέρει πού να βρει τα βασικά συστατικά που χρειάζεται για το μαγείρεμα, δεν ξέρει ούτε τα ντόπια προϊόντα. Ο καιρός δεν είναι μέχρι σήμερα τόσο άσχημος όσο είναι η φήμη του στο εξωτερικό, είναι συχνά πολύ ωραία και ηλιόλουστα. Το να γνωρίσει νέους ανθρώπους είναι για πρώτη φορά στη ζωή της, πραγματικά δύσκολο για εκείνη. Χαιρετάει όλους τους



ντόπιους βοηθούς καταστημάτων, που την αναγνωρίζουν ήδη, αλλά αυτό απέχει πολύ από το να κάνει φίλους. Μέσω του φίλου της, συναντά περιστασιακά κάποιους Βρετανούς συναδέλφους του. Είναι πολύ καλοί και ευγενικοί, υπέροχοι οικοδεσπότες που τους δείχνουν διάφορα μέρη και προσφέρουν το σπίτι τους για γεύματα και γλυκά τις Κυριακές. Αλλά ταυτόχρονα, οι ερωτήσεις, οι συμβουλές και οι προτάσεις τους, της δίνουν συχνά την αίσθηση ότι η ίδια αποτελεί αντικείμενο κάποιου είδους φιλανθρωπίας και όχι άτομο ίσο, με συγκρίσιμες ίσως γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία ζωής. Η ευγενική συμβουλή τους, πως θα μπορούσε να δουλέψει ως εσωτερική, την κάνει να νιώθει τόσο απογοητευμένη όταν θυμάται τα καθήκοντά της σε προηγούμενες δουλειές της: τη διοργάνωση διεθνών εκδηλώσεων, τη συμβουλευτική στη διαχείριση διαφόρων έργων και τον ενεργό ρόλο στη χάραξη πολιτικής. Πρέπει να αισθάνεται ενοχές απέναντι σε αυτούς τους ανθρώπους, επειδή δε νιώθει ευγνώμων; Στην πραγματικότητα, νιώθει σαν να τους φωνάζει στο μυαλό της.

Εκείνη δε φωνάζει και δεν κλαίει, αλλά τα εμπόδια ανάμεσα σε εκείνη και την προσαρμογή της στο Λονδίνο αυξάνονται. Επίσης, αυξάνονται γρήγορα οι χρεώσεις στους λογαριασμούς τους.

Ωστόσο, τα περισσότερα από τα παραπάνω, τα περίμενε. Τα ήξερε από τις ιστορίες άλλων φίλων που προσπάθησαν, πολλές ιστοσελίδες της κοινότητας είναι γεμάτες από αυτά. Απλά ήλπιζε ότι ίσως ήταν καλύτερα προετοιμασμένη από ό, τι πολλοί άλλοι, ότι η εργασιακή εμπειρία της σε ένα διεθνές δίκτυο μπορούσε να ανοίξει την πόρτα για μια εξειδικευμένη αγορά ... Και δεν τα έχει παρατήσει ακόμη. Σήμερα, αισθάνεται ακόμα αποφασισμένη να ξεπεράσει αυτή τη φάση και να δώσει περισσότερο χρόνο. Ελπίζει ακόμα να βρει μια εξειδικευμένη δουλειά. Λογικά ξέρει ότι το να μείνουν εκεί θα έχει πολλά πλεονεκτήματα για την ίδια και το φίλο της: μπορούν και οι δύο να μιλήσουν τη γλώσσα (στις χώρες τους, οι σύντροφοι δεν μπορούν), μπορούν να εργαστούν νομίμως (αυτή δεν μπορεί να εργαστεί στη Γερμανία, μιας και η αγορά δεν έχει ανοίξει ακόμη), είναι και οι δύο μετανάστες εκεί, οπότε μπορούν να καταλαβαίνουν ο ένας τα συναισθήματα του άλλου πολύ καλά (στις χώρες τους, η κατάσταση θα ήταν πολύ πιο ανισόρροπη), υπάρχουν καλές και σχετικά φτηνές αεροπορικές συνδέσεις από εκεί προς τις χώρες που ζουν οι οικογένειες και οι φίλοι τους. Οι δυσκολίες τους έχουν φέρει ακόμα πιο κοντά και έχουν ενδυναμώσει τη σχέση τους, έτσι αισθάνεται ότι έχει την ενέργεια να συνεχίσει, απλά δεν είναι ακριβώς σίγουρη τι πρέπει να κάνει συγκεκριμένα.

#### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ:**

- Ποια είναι τα στάδια από τα οποία πέρασε η Καταρίνα σε όλη την εμπειρία κινητικότητας; (πριν, κατά τη διάρκεια)
- Η σοβαρότερη δυσκολία που αντιμετώπισε (πληροφόρηση) και πως προσπάθησε να την αντιμετωπίσει.

## Β' ΕΝΟΤΗΤΑ

### ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

### ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

#### 1<sup>ο</sup> ΜΕΡΟΣ

#### Πόσο έτοιμος/η είσαι για μια εμπειρία κινητικότητας

##### 1. Πόσο «διεθνής» είσαι;

Οι παρακάτω ασκήσεις θα σε βοηθήσουν να αναστοχαστείς πάνω στο πόσο «διεθνή» θεωρείς τον εαυτό σου και αν θα σου ταίριαζε να ζήσεις στο εξωτερικό μόνιμα ή για κάποιο μεγάλο διάστημα.



##### Συνειρμοί με τις λέξεις

Τι σου έρχεται στο μυαλό όταν ακούς τις παρακάτω λέξεις;

Κατασκήνωση εθελοντικής εργασίας

διπλωμάτης

φτώχεια

σπουδαστής σε πρόγραμμα ανταλλαγής

Ρωσία

αλλοδαπός

κλίση στις ξένες γλώσσες

μονοπάτια καριέρας

κατανάλωση

ιεραποστολή

Νέα Υόρκη

Manga

au pair (εργασία σε ξένη χώρα ως «οικόσιτο» προσωπικό)

ιθαγενής/ ντόπιος

πολιτισμικό σοκ

επίπεδο ζωής

κοσμοπολίτης

Αφρική

Θα το βρεις ίσως χρήσιμο να συγκρίνεις με ένα φίλο τις σκέψεις που σου δημιουργούν οι παραπάνω λέξεις.

## Διαλέγοντας μια χώρα

Συμπλήρωσε αυτό το γρήγορο κουίζ για τις χώρες που σου αρέσουν και τραβούν το ενδιαφέρον σου.

**Σημείωσε τρεις χώρες στις οποίες θα ήθελες να μείνεις για ένα μικρό διάστημα.**

**Σημείωσε τρεις χώρες στις οποίες δεν θα πήγαινες για κανένα λόγο.**

Γιατί επέλεξες αυτές τις χώρες; Τι είναι αυτό που σε ενθουσιάζει ή σε απωθεί;

Τι ξέρεις για αυτές τις χώρες; Ποια πράγματα συνδέεις με αυτές;

Μάθε περισσότερα για τις χώρες που δεν σε ενδιαφέρουν.

## Πάσχεις από «ταξιδιωτικό πυρετό»; Μέτρησε τη θερμοκρασία σου!

Διάβασε τις παρακάτω προτάσεις και τσεκάρε στο ταξιδιωτικό θερμόμετρο την άποψη που σου ταιριάζει περισσότερο.

	Διαφωνώ απόλυτα	δεν έχω άποψη	συμφωνώ απόλυτα
1. Είμαι σε μια φάση της ζωής μου που θα μπορούσα να φύγω στο εξωτερικό αμέσως τώρα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Οι ξένες γλώσσες και κουλτούρες πάντοτε με ενθουσιάζαν.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Το πιθανότερο είναι ότι θα καταφέρω να βρω μια δουλειά στο εξωτερικό.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Θα μπορούσα να στο εξωτερικό πράγματα που δεν θα μπορούσα να κάνω στην Ελλάδα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Θα με ενδιέφερε να μάθω αν μπορώ να τα καταφέρω σε μια ξένη χώρα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Οι σπουδές ή η δουλειά στο εξωτερικό μπορεί να είναι μια ευχάριστη αλλαγή.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Όσο θα είμαι στο εξωτερικό, θα μπορέσω να ξανασκεφτώ τη ζωή μου έχοντας μεγαλύτερη απόσταση και να αποφασίσω για το μέλλον.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Με ενδιαφέρει να μάθω τι σκέφτονται οι άνθρωποι σε άλλες χώρες για τους Έλληνες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Το να βιώνεις πολιτισμικές διαφορές πλουτίζει τη ζωή σου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Όταν επισκέπτομαι μια χώρα στο εξωτερικό, συχνά αναρωτιέμαι πώς θα ήταν να έμενα εκεί.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Αν τα περισσότερα σημεία** που έχεις τσεκάρει βρίσκονται στην κόκκινη περιοχή, η περίπτωση σου είναι ξεκάθαρη: έχεις ταξιδιωτικό πυρετό! Προχώρησε στις επόμενες ασκήσεις.

**Αν τα περισσότερα σημεία** σου βρίσκονται στη μπλε περιοχή, η καλύτερη επιλογή σου για την ώρα είναι να έχεις διεθνείς εμπειρίες στην Ελλάδα! Ωστόσο, μπορείς να εξετάσεις καλύτερα τις επιλογές σου με τη βοήθεια αυτού του οδηγού. Πιθανόν να βρεις χρήσιμη την άσκηση «Ετοιμοί; Φύγαμε!».

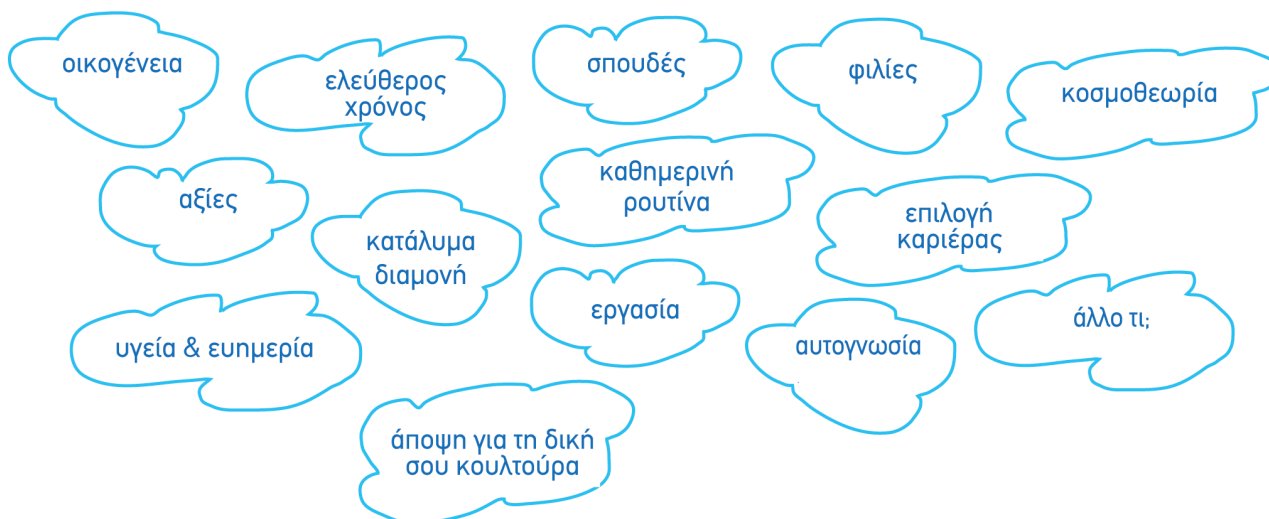


## 2. Νέα γλώσσα – νέοι ορίζοντες;

Η εγκατάσταση στο εξωτερικό, σε ένα περιβάλλον που δεν είναι οικείο, με μια παράξενη γλώσσα και κουλτούρα, είναι μια μεγάλη αλλαγή στη ζωή κάποιου. Υπάρχουν αλλαγές για τις οποίες δεν είναι δυνατόν να προετοιμαστείς. Αυτό που μπορείς να κάνεις όμως, είναι να εκτιμήσεις πόσο προετοιμασμένος είσαι προβλέποντας κάθε πιθανή αλλαγή και σκεφτόμενος πώς θα ανταποκρινόσουν σε αυτή.

### Σύννεφα

Τα σύννεφα αντιπροσωπεύουν διαφορετικούς τομείς στη ζωή σου που ίσως επηρεαστούν από την εγκατάσταση στο εξωτερικό. Τσέκαρε τα σύννεφα που πιστεύεις ότι θα επηρεαστούν περισσότερο αν εγκατασταθείς στο εξωτερικό.



### Συντροφιά με τις αλλαγές

Σκέψου πώς είχες αντιδράσει στο παρελθόν σε αλλαγές που έγιναν στη ζωή σου. Οι αλλαγές αυτές μπορεί να αφορούν μια μετακόμιση, το να φύγεις από το σπίτι για σπουδές ή το να ξεκινήσεις μια καινούργια δουλειά. Βρες μια αλλαγή που έχεις βιώσει και απάντησε στα παρακάτω :

- Ποια ήταν η πρώτη σου σκέψη;
- Πώς αντέδρασες;
- Πώς ένιωσες για την αλλαγή;
- Πώς αντέδρασαν οι κοντινοί σου άνθρωποι στην αλλαγή;
- Ποιο ήταν το καλύτερο ή το χειρότερο πράγμα γύρω από αυτή την αλλαγή;
- Πώς προσαρμόστηκες στην αλλαγή; Πόσο καιρό σου πήρε;
- Τι έμαθες για τον εαυτό σου σαν αποτέλεσμα αυτής της αλλαγής;

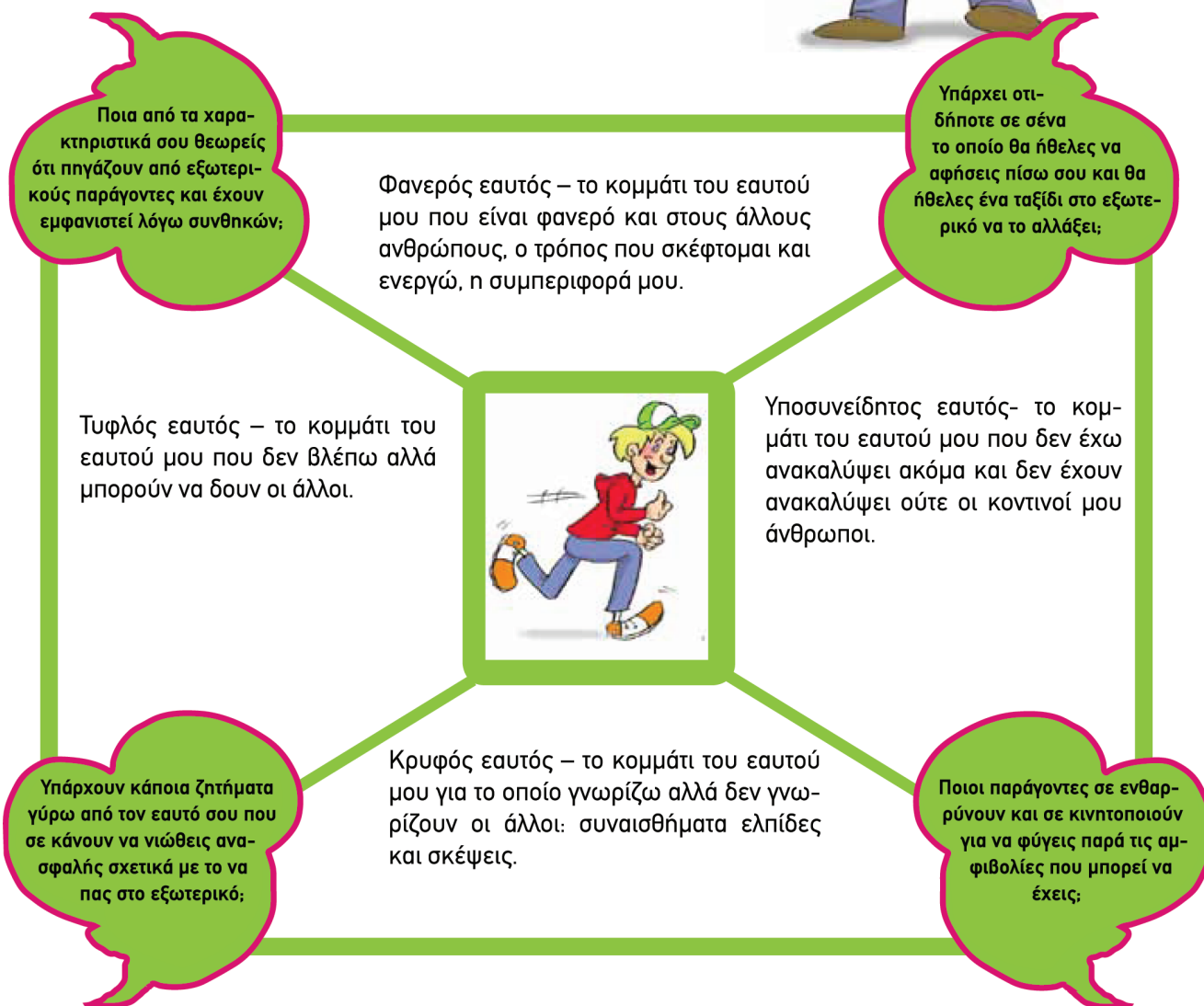
Μπορείς να διακρίνεις κάποια στοιχεία στη συμπεριφορά σου που πιστεύεις ότι σε χαρακτηρίζουν ή που τείνεις να επαναλαμβάνεις σε καταστάσεις αλλαγής;

### 3. Ξέρεις ποιος είσαι;

Αυτογνωσία είναι η συνειδητοποίηση των επιθυμιών μας, των συναισθημάτων, των σκέψεων και των συμπεριφορών μας. Είναι η βάση πάνω στην οποία χτίζουμε την εικόνα του εαυτού μας και πάνω στην οποία προβάλλουμε τις ιδέες που έχουμε για τον κόσμο τριγύρω μας.

Η καλή γνώση του εαυτού μπορεί να μας βοηθήσει να προσαρμοστούμε σε ένα περιβάλλον που δεν είναι οικείο σε μια ξένη χώρα. Σε ένα μη οικείο περιβάλλον, η ιδέα που έχουμε για τον εαυτό μας μπορεί να επανεξεταστεί και σαν αποτέλεσμα η αυτογνωσία μας μπορεί να ενισχυθεί ή μπορεί να αρχίσουμε να σκεφτόμαστε διαφορετικά για τον εαυτό μας. Σε ένα νέο περιβάλλον ίσως ανακαλύψουμε ότι οι πλευρές του εαυτού μας που θεωρούσαμε ότι χρειάζονται βελτίωση είναι τελικά τα δυνατά μας σημεία και το αντίστροφο.

Με το παρακάτω σχέδιο μπορείς να σκεφτείς πάνω στη δική σου αυτογνωσία.



Πηγή: Luft J., Ingham H. (1955): The Johari Window: A Graphic Model for Interpersonal Relations

## 4. Έτοιμοι; Φύγαμε!

Δε χρειάζεται να είσαι υψηλά εξειδικευμένος επαγγελματίας ή διάνοια στις γλώσσες για να φύγεις από την Ελλάδα – ούτως ή άλλως πας στο εξωτερικό για να μάθεις. Είναι βέβαιο ότι έχεις πολλές δεξιότητες που θα σε βοηθήσουν να τα καταφέρεις στο νέο σου περιβάλλον. Πριν φύγεις, ίσως είναι καλή ιδέα να σκεφτείς τις δεξιότητες και ικανότητες που έχεις. Αυτό θα ενισχύσει και την αυτοπεποίθησή σου.



Αξιολόγησε τον εαυτό σου και τις ικανότητες σου διαλέγοντας τις πιο κατάλληλες απαντήσεις στις παρακάτω προτάσεις :

**1: Δε νομίζω 2: Μερικές φορές 3: Συχνά 4: Σχεδόν πάντα**

1. Μπορώ να κατανοήσω τη μη λεκτική επικοινωνία και τα νεύματα καλά .	1	2	3	4
2. Μου φαίνεται εύκολο να μιλάω με ξένους.	1	2	3	4
3. Αποδέχομαι τις απόψεις και τις σκέψεις των άλλων ακόμη και όταν διαφέρουν σημαντικά από τις δικές μου.	1	2	3	4
4. Προσπαθώ να έχω ανοικτό μυαλό απέναντι σε διαφορετικά πράγματα.	1	2	3	4
5. Δεν έχω κανένα πρόβλημα να εκφράσω τη γνώμη μου στο πλαίσιο μιας ομάδας.	1	2	3	4
6. Μπορώ να επικοινωνήσω το μήνυμά μου σωστά σε μια ξένη γλώσσα	1	2	3	4
7. Έχω μια ρεαλιστική εικόνα για τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία μου	1	2	3	4
8. Προσαρμόζομαι γρήγορα σε καταστάσεις που αλλάζουν.	1	2	3	4
9. Μπορώ να είμαι ευέλικτος σε διαφορετικές καταστάσεις.	1	2	3	4
10. Χειρίζομαι την ανασφάλεια καλά.	1	2	3	4
11. Μπορώ να χαρακτηριστώ ως περιπετειώδης	1	2	3	4
12. Δεν παραιτούμε όταν αποτυγχάνω, αντίθετα προσπαθώ ξανά και μαθαίνω από τα λάθη μου.	1	2	3	4
13. Είμαι ανοικτός και έτοιμος να βιώσω και να μάθω νέα πράγματα	1	2	3	4
14. Ξέρω πώς να διαχειριστώ το έντονο στρες.	1	2	3	4
15. Μου αρέσει να συναντώ καινούργιους ανθρώπους και κάνω προσπάθειες για να συμβαίνει αυτό	1	2	3	4
16. Δε ντρέπομαι να ζητήσω συμβουλές από ανθρώπους που δε γνωρίζω	1	2	3	4
17. Είμαι έτοιμος να επανεξετάσω τον τρόπο που σκέφτομαι και λειτουργώ.	1	2	3	4

**Πόσο έτοιμος είμαι για τον κόσμο;**

**Αν συγκέντρωσες περισσότερα 1:** "Κανείς δε γεννήθηκε ειδικός! Το μόνο που χρειαζόμαστε είναι ενθουσιασμός και η κατάλληλη συμπεριφορά για να πλουτίσω τις γνώσεις, τις ικανότητες και δεξιότητες μου!"

**Αν συγκέντρωσες περισσότερα 2:** "Έχω ήδη πολλές χρήσιμες δεξιότητες που θα με συντροφεύσουν. Χρειαζόμαστε μόνο περισσότερη εμπιστοσύνη στον εαυτό μου."

**Αν συγκέντρωσες περισσότερα 3:** "Νιώθω απόλυτα έτοιμος να φύγω στο εξωτερικό"

**Αν συγκέντρωσες περισσότερα 4:** "Γιατί χάνω το χρόνο μου; Είναι καιρός να ετοιμάσω τα πράγματα μου και να φύγω!"



## 5. Ένας Έλληνας στο εξωτερικό;



Όταν βρίσκεσαι στο εξωτερικό, αντιπροσωπεύεις μια ξένη κουλτούρα και αυτό συγκεντρώνει το ενδιαφέρον των ανθρώπων που σε συναντούν. Προφανώς θα σου κάνουν πολλές ερωτήσεις για την Ελλάδα και για το πώς είναι να είσαι Έλληνας.

Όπως εσύ μπορεί να έχεις συγκεκριμένες ιδέες για κάποιες χώρες, έτσι και οι άλλοι άνθρωποι μπορεί να έχουν τις δικές τους προκατασκευασμένες ιδέες για την Ελλάδα και τους Έλληνες. Για τον υπόλοιπο κόσμο, πέρα από το να είσαι ο συγκεκριμένος άνθρωπος, συχνά θα αντιμετωπίζεσαι ως Έλληνας, Βαλκάνιος, Ευρωπαίος. Η συμπεριφορά σου είναι αυτή που θα επιβεβαιώσει τα στερεότυπα ή θα έρθει σε αντίθεση με αυτά.

Τι πράγματα θα σου άρεσε να λες στον κόσμο σχετικά με το ότι είσαι Έλληνας;

### Τι σημαίνει για σένα το να είσαι Έλληνας;

Τι συμπεριφορές περιμένεις ότι θα αντιμετωπίσεις σαν Έλληνας στο εξωτερικό;

Αν γνωρίζεις ανθρώπους που έχουν ζήσει στο εξωτερικό μπορείς να τους ρωτήσεις για την εμπειρία τους. Νωρίτερα, διερευνήσαμε τις σκέψεις που έχουμε Εμείς οι ίδιοι για λέξεις όπως «μετανάστης» ή «ξένος».

Πώς αντιλαμβάνεσαι τον εαυτό σου σε μια ξένη χώρα;

Ίσως είναι μια καλή ιδέα να προετοιμάσεις τον εαυτό σου για ερωτήσεις που θα σου γίνουν, ίσως πάρεις και μερικές φωτογραφίες από την Ελλάδα μαζί σου και φρεσκάρεις τη μνήμη σου με βασικά πράγματα που χρειάζεται να γνωρίζεις για την Ελλάδα.

## 6. Για ποιους λόγους φεύγεις στο εξωτερικό;

Συμπλήρωσε αυτό το τεστ αν ήδη έχεις αποφασίσει να φύγεις στο εξωτερικό. Είναι ένας ευχάριστος τρόπος για να ζυγίσεις τους λόγους και τα κίνητρα σου να φύγεις. Θυμήσου ότι τα κίνητρα σου μπορεί να μη συνδέονται κατ' ανάγκη με αυτό που έχεις αποφασίσει να κάνεις στο εξωτερικό. Μπορεί να έχεις διαφορετικά κίνητρα την ίδια στιγμή και μπορεί επίσης τα κίνητρα να μην μένουν σταθερά αλλά να αλλάζουν καθώς περνά ο καιρός και αλλάζουν οι καταστάσεις και οι προσδοκίες.

Από τις παρακάτω προτάσεις, διάλεξε αυτές που περιγράφουν καλύτερα την κατάσταση σου.

- Θέλω να ξαναδώ τη ζωή μου από απόσταση και να πάω στο εξωτερικό να σκεφτώ για το μέλλον μου.
- Θέλω να δικτυωθώ και να κάνω καλές επαγγελματικές επαφές στο εξωτερικό.
- \* Ένας φίλος μου ζει ήδη στο εξωτερικό και θα ήθελα να πάω στο ίδιο μέρος.
- ▲ Καθώς θα βρίσκομαι στο εξωτερικό, είμαι προετοιμασμένος να αλλάξω τα σχέδια μου ακόμα και άξαφνα, προκειμένου να συναντήσω καινούργιες ευκαιρίες και ενδιαφέροντες ανθρώπους.
- Καθώς θα βρίσκομαι στο εξωτερικό ελπίζω να βρεθώ σε διαφορετικές καταστάσεις και να συναντήσω ανθρώπους που θα με διδάξουν καινούργια πράγματα.
- Θέλω να αποκτήσω διεθνή εμπειρία γιατί θα μου φανεί χρήσιμη στο μέλλον και θα με ωφελήσει επαγγελματικά.
- \* Για την ώρα αισθάνομαι ότι θα ήμουν περισσότερο ευτυχισμένος σε μια άλλη χώρα.
- Νομίζω ότι στο εξωτερικό θα μπορούσα να βρω μια πιο ενδιαφέρουσα ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία σε σχέση με το τι μπορώ να κάνω στην Ελλάδα.
- ▲ Δεν έχει μεγάλη σημασία το τι θα κάνω στο εξωτερικό αρκεί να έρθω σε επαφή και να βιώσω διαφορετικά καινούργια πράγματα.
- Θέλω να φύγω στο εξωτερικό για να αυξήσω την ανεξαρτησία και την αυτοπεποίθησή μου.
- Θέλω να φύγω στο εξωτερικό γιατί η σημαντική ευχέρεια στη χρήση της γλώσσας θα με βοηθήσει επαγγελματικά στο μέλλον.
- ▲ Καταρχήν θα μου άρεσε να ταξιδέψω σε διάφορες χώρες και να γνωρίσω διαφορετικές κουλτούρες.
- Θα μου άρεσε να βάλω τον εαυτό μου σε μια απαιτητική κατάσταση και να δω πώς μπορώ να τα καταφέρω μόνος μου.
- \* Σε μια ξένη χώρα θα έχω την ευκαιρία να σπουδάσω κάτι που δε μπορώ να σπουδάσω στην Ελλάδα.
- ▲ Θα μου άρεσε να ταξιδεύω σε διάφορες χώρες και να κάνω περίεργες δουλειές για να κερδίσω αρκετά χρήματα και να συνεχίσω το ταξίδι μου.
- \* Η Ελλάδα δεν προσφέρει όλες τις ευκαιρίες που θα ήταν χρήσιμες στην περίπτωση μου.
- Θα μου άρεσε να φύγω στο εξωτερικό για να πραγματοποιήσω υψηλού επιπέδου σπουδές στον τομέα μου.

**Τέλος, προσθέστε όλες τις απαντήσεις που έχετε συγκεντρώσει για κάθε χρώμα χωριστά.**



#### **Αν διάλεξες περισσότερες γαλάζιες ▲ προτάσεις:**

##### **Περιπέτειες και νέες προοπτικές**

Θέλεις να πας στο εξωτερικό για αλλαγή, να δοκιμάσεις νέες εμπειρίες και να κάνεις καινούργιους φίλους. Θέλεις να γνωρίσεις ξένες κουλτούρες και να έρθεις σε επαφή με καινούργια πράγματα. Το τι θα κάνεις στο εξωτερικό δεν είναι πρωταρχικής σημασίας. Είσαι προετοιμασμένος να κάνεις οποιαδήποτε δουλειά αρκεί αυτό να σου επιτρέπει να συνεχίσεις το ταξίδι σου.

#### **Αν διάλεξες περισσότερες κόκκινες ● προτάσεις:**

##### **Προσωπική ανάπτυξη**

Θέλεις να πας στο εξωτερικό για να αποκτήσεις περισσότερη εμπειρία, να γίνεις πιο ανεξάρτητος και να μάθεις περισσότερα πράγματα για τον εαυτό σου. Ένας από τους λόγους για τους οποίους φεύγεις είναι για να αποκτήσεις μια απόσταση από τη μέχρι τώρα ζωή σου, να δημιουργήσεις ένα κενό στο χρόνο ή ένα διάλειμμα στην επαγγελματική σου ενασχόληση για να σκεφτείς για τα μελλοντικά σου σχέδια.

#### **Αν διάλεξες περισσότερες πράσινες ■ προτάσεις :**

##### **Πρόοδος στη δουλειά ή στις σπουδές σου**

Θέλεις να φύγεις στο εξωτερικό γιατί επιδιώκεις να μάθεις πράγματα που θα ωφελήσουν την καριέρα ή τις σπουδές σου. Θέλεις η εμπειρία σου στο εξωτερικό να δώσει ώθηση στην επαγγελματική σου σταδιοδρομία, ή επίσης, η διεθνής εμπειρία μπορεί να είναι κάτι που απαιτείται στον τομέα σου. Χρειάζεται επίσης να σκεφτείς για τον τρόπο με τον οποίο θα προβάλεις και θα αξιοποιήσεις τα πλεονεκτήματα της διεθνούς σου εμπειρίας στους μελλοντικούς σου εργοδότες.

#### **Αν διάλεξες περισσότερες μωβ \* προτάσεις:**

Ο υπόλοιπος κόσμος προσφέρει κάτι που η Ελλάδα δεν μπορεί να προσφέρει

Θέλεις να φύγεις στο εξωτερικό γιατί η Ελλάδα δεν προσφέρει κάτι που θέλεις. Αυτό ίσως σημαίνει ότι η Ελλάδα δεν προσφέρει την κατάλληλη δουλειά ή τις σπουδές που επιθυμείς. Παρότι όλα στη ζωή σου στην Ελλάδα μπορεί να είναι ικανοποιητικά, έχεις την τάση να στραφείς σε μια άλλη χώρα ή κουλτούρα.

## 7. Τι χρειάζεται να κάνεις πριν φύγεις

Αν σχεδιάζεις να φύγεις, σκέψου και τα ακόλουθα:

### Επαφές

Έχεις πράγματι επαφές που να βρίσκονται ή να σχετίζονται με τη χώρα στην οποία θέλεις να πας; Πώς θα μπορούσαν να σε βοηθήσουν να βάλεις σε εφαρμογή το σχέδιο σου; Ενημέρωσε τους ανθρώπους που γνωρίζεις για τον προορισμό που έχεις επιλέξει και ρώτησε τους αν γνωρίζουν κάποιον που ζει αυτή τη στιγμή σε αυτή τη χώρα ή έχει ζήσει εκεί κατά το παρελθόν και θα μπορούσε να σου δώσει κάποιες χρήσιμες πληροφορίες. Οι προσωπικές επαφές μπορούν να είναι πάρα πολύ χρήσιμες όταν χρειάζεται να αντιμετωπίσεις πρακτικά ζητήματα στη χώρα προορισμού και γενικότερα στην προσαρμογή στο νέο σου περιβάλλον.

### Διαμονή

Ποιες είναι οι επιλογές που έχεις στη διάθεση σου στη χώρα προορισμού; Σκοπεύεις να μείνεις σε κάποια φοιτητική εστία ή να ψάξεις κάτι άλλο; Θα ψάξεις να βρεις κάπου να μείνεις όσο είσαι ακόμα στην Ελλάδα ή όταν θα έχεις φτάσει στον προορισμό σου; Που θα μείνεις μέχρι να βρεις μόνιμη διαμονή; Είναι σίγουρα καλή ιδέα να μάθεις για το κόστος διαμονής στη χώρα που πας.

### Κόστος

Πόσα χρήματα θα χρειαστείς το μήνα; Πέρα από το κόστος της διαμονής πρέπει επίσης να υπολογίσεις το κόστος των μέσων μεταφοράς, το φαγητό και το ποτό, τη διασκέδαση και τη μετακίνηση εντός της νέας σου χώρας – ούτως ή άλλως δεν είναι πιθανό να μένεις στο σπίτι συνέχεια! Όσο περισσότερο σκοπεύεις να μείνεις, τόσο αυξάνονται οι πιθανότητες να αντιμετωπίσεις και άλλα, απρόβλεπτα έξοδα.

### Ελεύθερος χρόνος

Πώς σου αρέσει να ξοδεύεις τον ελεύθερο χρόνο σου; Αν έχεις τη δυνατότητα να εξακολουθήσεις να ασχολείσαι με τα αγαπημένα σου χόμπι στη νέα σου χώρα, η προσαρμογή σου θα είναι ευκολότερη. Μάθε λοιπόν αν θα μπορέσεις να συνεχίσεις τα χόμπι σου στο νέο περιβάλλον. Όμως, και πάλι, η νέα σου χώρα μπορεί να προσφέρει νέα χόμπι και εντελώς καινούργιες δυνατότητες αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου. Τι μπορείς λοιπόν να δοκιμάσεις στη νέα σου χώρα;

- Μετάφραση βεβαιώσεων, πιστοποιητικών, διπλωμάτων που αφορούν σπουδές ή εργασία*
- Οικονομική στήριξη, υποτροφία για όσους σπουδάζουν στο εξωτερικό*
- Παροχές ανεργίας για όσους ψάχνουν εργασία στο εξωτερικό*
- Φορολογία*
- Βίζα, άδεια εργασίας, άδεια διαμονής*
- Κοινωνική ασφάλιση και φροντίδα υγείας*
- Εμβόλια*
- Κάπου να μείνεις*
- Διαβατήριο / ταυτότητα*
- Αλλαγή διεύθυνσης*
- 
- 

**Αν πας στο εξωτερικό για δουλειά**

δες <http://europa.eu.int/eures/>

**Αν πας στο εξωτερικό για να σπουδάσεις ή να κάνεις πρακτική άσκηση,**

- **δες για προγράμματα κινητικότητας** και υποτροφίες στο [www.iky.gr](http://www.iky.gr)
- **ψάξε για εκπαιδευτικές ευκαιρίες** σε όλες τις χώρες της Ευρώπης στο <http://ec.europa.eu/ploteus>
- **επικοινωνήσε με Ευρωπαϊκά Κέντρα Πληροφόρησης** για τον επαγγελματικό προσανατολισμό Euroguidance στο <http://www.euroguidance.net>



## 8. Σημειωματάριο ταξιδιού

Μπορείς να συμπληρώσεις το σημειωματάριο όταν θα έχεις επιστρέψει στην Ελλάδα. Ή, αν αποφασίσεις να μείνεις στο εξωτερικό για μεγάλο διάστημα, μπορείς να χρησιμοποιήσεις τις σημειώσεις για να αξιολογήσεις τις εμπειρίες σου. Μπορείς να χρησιμοποιήσεις το σημειωματάριο για να ξανασκεφτείς την εμπειρία σου στο εξωτερικό, ακόμα και αν δεν έχεις συμπληρώσει καμία από τις άλλες ασκήσεις αυτού του οδηγού.

### Συμπλήρωσε τις προτάσεις

Σκοπός του ταξιδιού μου ήταν να \_\_\_\_\_

Όταν έφυγα δεν περίμενα να ζήσω \_\_\_\_\_

Έχω κερδίσει \_\_\_\_\_

Νιώθω ότι έχω αλλάξει με την έννοια ότι \_\_\_\_\_

Αυτό που μου άρεσε περισσότερο στη χώρα που έζησα ήταν \_\_\_\_\_

Δε μου άρεσε \_\_\_\_\_

Μου έλειψε \_\_\_\_\_

Οι προηγούμενες προκαταλήψεις μου που αποδείχθηκαν λανθασμένες αφορούσαν \_\_\_\_\_

Ένα αξέχαστο σκηνικό ηρεμίας ήταν \_\_\_\_\_

Η πιο αδύναμη μου στιγμή ήταν \_\_\_\_\_

Αν είχα μείνει στην Ελλάδα για το ίδιο χρονικό διάστημα, προφανώς δεν θα είχα μάθει \_\_\_\_\_

Το διάστημα στο εξωτερικό μου έδωσε \_\_\_\_\_

Η στάση μου απέναντι στην αλλαγή μου έμαθε \_\_\_\_\_

Αν πήγαινα στο εξωτερικό ξανά, θα έκανα παρακάτω πράγματα διαφορετικά \_\_\_\_\_

Η συμβουλή μου για άλλους ανθρώπους που πάνε στο εξωτερικό είναι \_\_\_\_\_

Οι εμπειρίες για τις οποίες περισσότερο μου αρέσει να μιλάω σε φίλους είναι \_\_\_\_\_

Θα ήθελα να πω στους μελλοντικούς μου εργοδότες ότι έχω μάθει ιδιαίτερα \_\_\_\_\_

Η σχέση μου με τη χώρα καταγωγής μου είναι \_\_\_\_\_

Τα πράγματα που θα μου λείψουν από το εξωτερικό είναι \_\_\_\_\_

Ο επόμενος διεθνής προορισμός μου είναι \_\_\_\_\_



#### Σκέψου τα θετικά πράγματα που βίωσες ή έμαθες.

Μπορείς να ενσωματώσεις κάποια από αυτά και να τα χρησιμοποιήσεις στη ζωή σου στην Ελλάδα;

#### Σκέψου τις αρνητικές σου εμπειρίες.

Πρόεκυψε κάτι καλό από αυτές τις εμπειρίες;

Αν είχες συμπληρώσει την άσκηση με **τα σύννεφα στο κεφάλαιο «Νέα γλώσσα – νέοι ορίζοντες»** πριν φύγεις στο εξωτερικό, πήγαινε πίσω και δες αν μπορούσες σωστά να προβλέψεις τις αλλαγές στη ζωή σου.

## ΠΑΚΕΤΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ 2:

### ΠΟΣΟ ΕΤΟΙΜΟΣ ΕΙΣΑΙ ΝΑ ΔΕΧΘΕΙΣ ΤΟ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟ;<sup>30</sup>

#### 1. Η εμπειρία της άλλης χώρας

Προσπαθήστε να θυμηθείτε την επίσκεψή σας σε μια χώρα του εξωτερικού. Σημειώστε στα κενά δίπλα από κάθε λέξη επίθετα που περιγράφουν τα συναισθήματα και τις εντυπώσεις σας από τη χώρα αυτή αλλά και λέξεις ή ονόματα που σας θυμίζουν άμεσα τη χώρα αυτή.

##### α. Η «άλλη χώρα»:

Άνθρωποι \_\_\_\_\_

Φαγητό \_\_\_\_\_

Πόλεις \_\_\_\_\_

Ιστορικά μνημεία \_\_\_\_\_

Διασκέδαση \_\_\_\_\_

Μουσική \_\_\_\_\_

Καιρικές συνθήκες \_\_\_\_\_

Κατά την επίσκεψή μου στη χώρα αυτή μου άρεσε κυρίως ότι: \_\_\_\_\_

Κατά την επίσκεψή μου στη χώρα αυτή με «σόκαρε» ότι: \_\_\_\_\_

##### β. Κάντε το ίδιο περιγράφοντας τη χώρα στην οποία ζείτε:

Άνθρωποι \_\_\_\_\_

Φαγητό \_\_\_\_\_

Πόλεις \_\_\_\_\_

Ιστορικά μνημεία \_\_\_\_\_

Διασκέδαση \_\_\_\_\_

Μουσική \_\_\_\_\_

Καιρικές συνθήκες \_\_\_\_\_

Κατά την επίσκεψή μου στη χώρα αυτή μου άρεσε κυρίως ότι: \_\_\_\_\_

Κατά την επίσκεψή μου στη χώρα αυτή με «σόκαρε» ότι: \_\_\_\_\_

##### γ. Σημειώστε τις πιο έντονες διαφορές που παρατηρήσατε ανάμεσα στην «άλλη χώρα» και τη δική σας:

Άνθρωποι \_\_\_\_\_

Φαγητό \_\_\_\_\_

Πόλεις \_\_\_\_\_

Ιστορικά μνημεία \_\_\_\_\_

Διασκέδαση \_\_\_\_\_

Μουσική \_\_\_\_\_

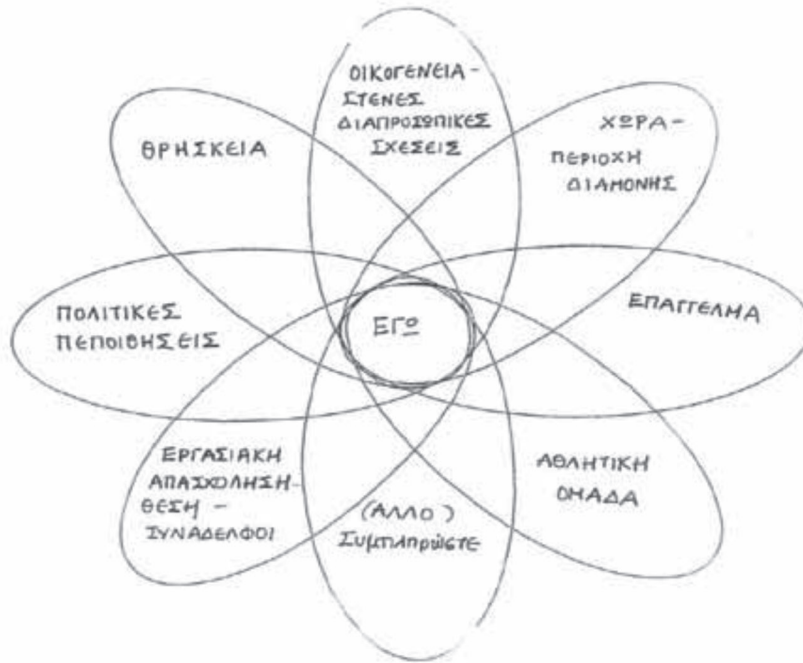
Καιρικές συνθήκες \_\_\_\_\_

<sup>30</sup> Πηγή: Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα & Φάκελος Επιστημονικού Υποστηρικτικού Υλικού του Σεμιναρίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής για Στελέχη ΣΥΕΠ, Ε. Μαστοράκη και Κ.Σωτηροπούλου.© ΕΚΕΠ 2009. Μπορείτε να αναζητήσετε περισσότερες δραστηριότητες που αφορούν στην εξοικείωση του ατόμου με θέματα διαχείρισης πολιτισμικών διαφορών στη διεύθυνση [http://www.eoppep.gr/images/SYEP/polipolitismiki\\_symvouleftiki\\_20\\_seminars.pdf](http://www.eoppep.gr/images/SYEP/polipolitismiki_symvouleftiki_20_seminars.pdf)

## Το λουλούδι της κουλτούρας (Α)

Σκεφτείτε κάθε παράγοντα που θεωρείτε ότι αφορά τη δική σας κουλτούρα. Γράψτε σε κάθε πέταλο του λουλουδιού στο σχήμα που έχει κέντρο τον εαυτό σας, τους παράγοντες εκείνους που θεωρείτε ότι επηρέασαν ή διαμόρφωσαν τη δική σας κουλτούρα. Σημειώστε τους πιο σημαντικούς παράγοντες.

ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (Α)

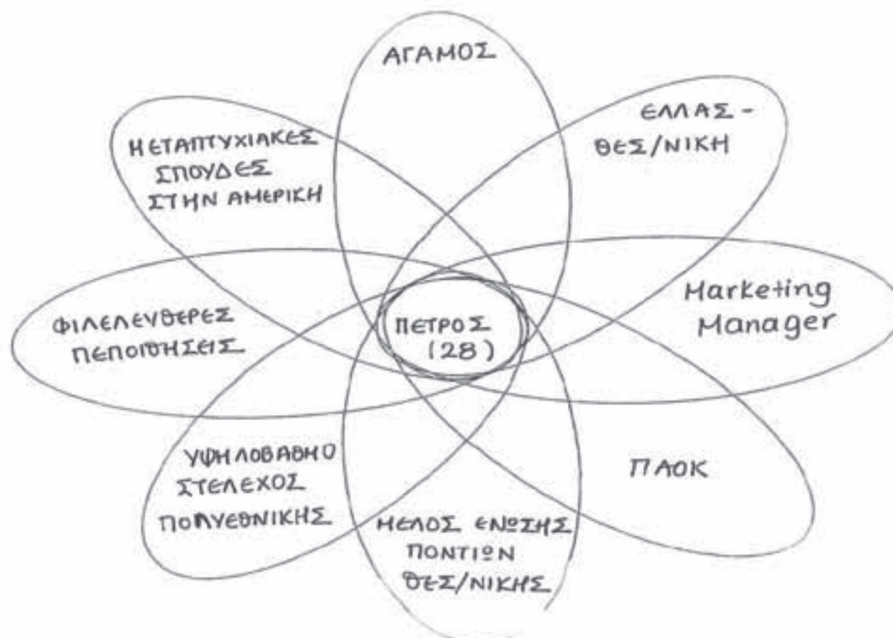


## 2. Το λουλούδι της κουλτούρας (Β)

Σε κάθε φυλλάδιο με λουλούδι υπάρχουν τρεις διαφορετικές περιπτώσεις ατόμων και η κουλτούρα τους. Κάθε ζευγάρι διαπραγματεύεται ένα λουλούδι.

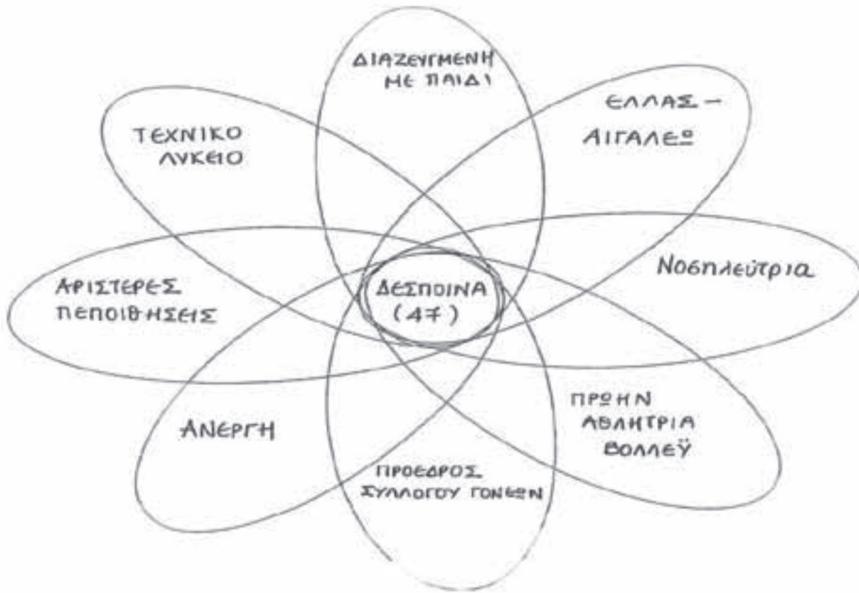
Να διερευνήσετε τον τρόπο με τον οποίο το συγκεκριμένο υπόβαθρο κουλτούρας στο κάθε άτομο μπορεί να έχει επηρεάσει τον τρόπο ζωής και συμπεριφοράς του. Πώς υποθέτουμε ότι συμπεριφέρεται κάθε ένα από τα άτομα αυτά με βάση το «λουλούδι» του;

ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (Β)





ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (B)



ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (B)



## Άλλες προτεινόμενες Δραστηριότητες:

### 1. Το quiz γνώσεων των γλωσσών της ΕΕ

Πιστεύεις ότι ξέρεις αρκετά για τις γλώσσες;

Δοκίμασε τις γνώσεις σου με το κουίζ της Ευρωπαϊκή Επιτροπής για τις ευρωπαϊκές γλώσσες (© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2009-2010) [http://ec.europa.eu/languages/quiz/quiz\\_el.htm](http://ec.europa.eu/languages/quiz/quiz_el.htm)

Είναι ένα quiz που εξετάζει τις γνώσεις του ατόμου για τις ευρωπαϊκές γλώσσες. Κάθε μέρα εμφανίζεται και μια νέα ερώτηση αλλά υπάρχει η δυνατότητα για αναζήτηση παλαιότερων ερωτήσεων.

### 2. Τα έγγραφα Europass

Το Europass αποτελεί έναν προσωπικό συντονισμένο φάκελο, κοινό για όλες τις χώρες της Ευρώπης, που απαρτίζεται από πέντε έγγραφα. Αυτά περιγράφουν τα προσόντα, τις γνώσεις, τις ικανότητες και δεξιότητες που έχει αποκτήσει κάποιος από την εκπαιδευτική και επαγγελματική του πορεία. Τα έγγραφα αυτά είναι: Βιογραφικό Σημείωμα Europass (Europass CV), Διαβατήριο Γλωσσών Europass (Europass LP), Κινητικότητα Europass (Europass Mobility), Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού Europass (Europass CS), Παράρτημα Διπλώματος Europass (Europass DS)

Στην Ελλάδα, ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) είναι το Εθνικό Κέντρο EUROPASS.

Συμπληρώστε τα έγγραφα Europass μαζί με τους συμβουλευόμενους σας στο <http://europass.eoppep.gr>

## Γ΄ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΔΙΚΤΥΑ – ΦΟΡΕΙΣ-ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ
<p><b>Πρόγραμμα Erasmus+:</b> <a href="http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_el.htm">http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_el.htm</a> Το νέο πρόγραμμα της ΕΕ για την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση, τη Νεολαία, και τον Αθλητισμό για το διάστημα 2014-2020. Το πρόγραμμα Erasmus+ στοχεύει στη βελτίωση των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας, καθώς και στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και νεολαίας. Μέσω του Erasmus+ πάνω από 4 εκατομμύρια Ευρωπαίοι θα μπορέσουν να σπουδάσουν, να επιμορφωθούν, να αποκτήσουν επαγγελματική πείρα καθώς και να συμμετάσχουν σε δράσεις εθελοντισμού στο εξωτερικό.</p>
<p><b>Πρόγραμμα Νεολαία (Youth) του Erasmus+:</b> <a href="http://erasmusplusyouth.gr/">http://erasmusplusyouth.gr/</a> Πρόγραμμα της ΕΕ για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη νεολαία και τον αθλητισμό. Το Erasmus+ για τον τομέα "Νεολαία" αναμένεται να βοηθήσει τους νέους, μέσω των ανταλλαγών και του εθελοντισμού, να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και τις προοπτικές απασχόλησης και ταυτόχρονα να ανακαλύψουν νέους πολιτισμούς και να ενισχύσουν την ιδιότητα του ευρωπαίου πολίτη. Επιπλέον, οργανισμοί νεολαίας, εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας και άτυπες ομάδες θα μπορούν να αναπτύξουν νέες και καινοτόμες προσεγγίσεις στο πλαίσιο της μη τυπικής μάθησης, να συνεργαστούν με οργανισμούς που εδρεύουν στο εξωτερικό και να μοιραστούν καλές πρακτικές.</p>
<p><b>Youthpass:</b> <a href="https://www.youthpass.eu/el/youthpass">https://www.youthpass.eu/el/youthpass</a> Το Youthpass είναι ένα εργαλείο για τους συμμετέχοντες σε προγράμματα που χρηματοδοτούνται από το Πρόγραμμα Νέα Γενιά σε Δράση για να περιγράψουν τι έχουν κάνει και να διαφανεί τι έχουν μάθει.</p>
<p><b>Education and Training 2020</b> <a href="http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm">http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm</a> Στρατηγικό πλαίσιο για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση 2020</p>
<p><b>EUROGUIDANCE:</b> <a href="http://www.euroguidance.eu">www.euroguidance.eu</a> Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό</p>
<p><b>EUROPASS</b> <a href="http://europass.cedefop.europa.eu">http://europass.cedefop.europa.eu</a>, <a href="http://europass.eoppep.gr">http://europass.eoppep.gr</a> Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κέντρων για τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων. Το Europass αποτελεί έναν προσωπικό συντονισμένο φάκελο, κοινό για όλες τις χώρες της Ευρώπης, που απαρτίζεται από πέντε έγγραφα: Βιογραφικό Σημείωμα Europass (Europass CV), Διαβατήριο Γλωσσών Europass (Europass LP), Κινητικότητα Europass (Europass Mobility), Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού Europass (Europass CS), Παράρτημα Διπλώματος Europass (Europass DS)</p>
<p><b>EURES (European Employment Services):</b> <a href="https://ec.europa.eu/eures/public/el/homepage">https://ec.europa.eu/eures/public/el/homepage</a> Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ευρωπαϊκών Υπηρεσιών Απασχόλησης EURES</p>
<p><b>Eurodesk:</b> <a href="http://www.neagenia.gr">www.neagenia.gr</a> Πληροφορίες για νέους σχετικά με την εκπαίδευση-σπουδές-κατάρτιση-εργασία-απασχόληση-κινητικότητα-εθελοντισμός-σεμινάρια-ανταλλαγές νέων-εκδηλώσεις-ανεύρεση πόρων κ.α</p>
<p><b>Η ΕΥΡΩΠΗ ΣΟΥ:</b> <a href="http://europa.eu/youreurope">europa.eu/youreurope</a> Ιστότοπος που παρέχει βοήθεια και συμβουλές για τη ζωή, την εργασία και τα ταξίδια στην Ε.Ε.</p>
<p><b>EURAXESS – RESEARCHERS IN MOTION:</b> <a href="http://ec.europa.eu/euraxess">http://ec.europa.eu/euraxess</a> Διαδικτυακή Πύλη αναζήτησης ελκυστικών ευκαιριών σταδιοδρομίας στον τομέα της έρευνας στην Ευρώπη.</p>
<p><b>SOLVIT:</b> <a href="http://ec.europa.eu/solvit/index_el.htm">http://ec.europa.eu/solvit/index_el.htm</a> Το SOLVIT είναι ένα δίκτυο on-line επίλυσης προβλημάτων στο οποίο τα κράτη μέλη της ΕΕ συνεργάζονται για την - επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν από την κακή εφαρμογή της νομοθεσίας της εσωτερικής αγοράς από τις δημόσιες αρχές</p>
<p><b>ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ "ΕΥΡΥΔΙΚΗ"</b> <a href="http://www.minedu.gov.gr/component/content/article?id=3149">http://www.minedu.gov.gr/component/content/article?id=3149</a> Το Δίκτυο "ΕΥΡΥΔΙΚΗ" είναι το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πληροφόρησης για την Εκπαίδευση. Δημιουργήθηκε με στόχο να προωθήσει τις ανταλλαγές πληροφοριών και εμπειριών μεταξύ των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικής της εκπαίδευσης και, γενικότερα να παρέχει πληροφορίες στο σύνολο των φορέων του εκπαιδευτικού χώρου στην Ευρώπη</p>
<p><b>YOUTH @WORK (AMPERSAND):</b> <a href="http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&amp;catId=982">http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&amp;catId=982</a> Η εκστρατεία "Youth@Work" ("Νεολαία και εργασία") σκοπό έχει να προωθήσει τη δημιουργία διαύλων επικοινωνίας ανάμεσα στους νέους και τις μικρές επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Στόχος είναι: να βοηθηθούν οι νέοι να βρίσκουν δουλειά σε ΜΜΕ και να αποκτούν γρήγορα εμπειρία και δεξιότητες να κατανοήσουν οι μικρές επιχειρήσεις τα οφέλη που θα μπορούσαν να έχουν προσλαμβάνοντας δραστήριους νέους με ιδέες.</p>
<p><b>EMPLOY@BILITY ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΟΙΧΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ:</b> <a href="http://tlipolemos.aegean.gr/employability/index.htm">http://tlipolemos.aegean.gr/employability/index.htm</a> Ιστοσελίδα με πληροφορίες για τη διευκόλυνση ατόμων με ειδικές ανάγκες για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κινητικότητας</p>
<p><b>EUROPEDIRECT</b> <a href="https://europa.eu/european-union/contact_el">https://europa.eu/european-union/contact_el</a> Πρόκειται για ένα Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κέντρων Πληροφόρησης που διαχέει πληροφορίες για τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προωθώντας τη δημόσια συζήτηση σχετικά με την ΕΕ, σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, και διευκολύνουν τα ευρωπαϊκά όργανα στη διάδοση τοπικών και περιφερειακών πληροφοριών και παρέχουν στο κοινό τη δυνατότητα ανάδρασης πληροφοριών προς τα θεσμικά όργανα της ΕΕ.</p>
<p><b>EUROPEAN FRAMEWORK OF KEY COMPETENCES:</b> <a href="https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en">https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en</a> Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο των Βασικών Δεξιοτήτων για τη Διά Βίου Μάθηση (European Framework for Key Competences for Lifelong Learning), το οποίο δημιουργήθηκε το 2006, προσδιορίζει τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται προκειμένου το άτομο να επιτύχει τους προσωπικούς και επαγγελματικούς του στόχους στη σύγχρονη πραγματικότητα.</p>
<p><b>EQAVET</b> <a href="https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_el">https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_el</a> Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τη Διασφάλιση της Ποιότητας (EQAVET) είναι ένα εργαλείο αναφοράς που έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τις χώρες της ΕΕ να προάγουν και να παρακολουθούν τη συνεχή βελτίωση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.</p>



**Ευρωπαϊκό σύστημα πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET)** <https://www.iky.gr/el/ecvet>, <http://www.eorpep.gr/index.php/el/qualification-certificate/ecvet>

Το ευρωπαϊκό σύστημα πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET) είναι ένα σύστημα, το οποίο με την εφαρμογή του από τις χώρες της Ε.Ε. το 2012 διευκολύνει τη αναγνώριση γνώσεων και δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί στο εξωτερικό σε διαφορετικά εκπαιδευτικά περιβάλλοντα ακόμα και μέσω επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

**Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων THE EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK - EQF PORTAL:** [https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im\\_field\\_entity\\_type%3A97](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97). Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για τη Δια Βίου Μάθηση λειτουργεί ως σύνδεσμος των επιμέρους συστημάτων προσόντων κάθε χώρας της Ε.Ε. Το EQF συμβάλει στο να γίνονται τα προσόντα κάθε άτομο κατανοητά σε ένα ευρύτερο πλαίσιο προωθώντας έτσι την εκπαιδευτική και επαγγελματική κινητικότητα.

**EUROPEAN MOBILITY:** <http://www.european-mobility.eu/>

Πρόκειται για μια ιστοσελίδα που παρέχει πληροφορίες για τις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης σε 21 χώρες της Ε.Ε. Μέσα από τη συγκεκριμένη ιστοσελίδα δίνεται η δυνατότητα δημιουργίας προσωπικής σύμβασης κινητικότητας σύμφωνα με τον κανονισμό που ισχύει στη χώρα σας καθώς και με τον κανονισμό της χώρας υποδοχής και που θα περιλαμβάνει: - συνθήκες εργασίας - διδασκαλία - στέγαση - χρήματα

**EUROPA Σύνοψη της νομοθεσίας της ΕΕ:** [http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/free\\_movement\\_of\\_persons\\_asylum\\_immigration/index\\_el.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_el.htm)

Όλα όσα ισχύουν στην ΕΕ για την Ελεύθερη κυκλοφορία των ατόμων, άσυλο και μετανάστευση

**Ευρωβαρόμετρο:** [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm)

Το Ευρωβαρόμετρο είναι μια σειρά ερευνών που υλοποιούνται συνεχώς για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής από το 1973. Παράγει αναφορές της κοινής γνώμης σε συγκεκριμένα ζητήματα σχετικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση σε όλα τα Κράτη Μέλη. Τα αποτελέσματα του Ευρωβαρομέτρου δημοσιοποιούνται από τον Τομέα Ανάλυσης της Κοινής Γνώμης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής – Διεύθυνση Γενικής Επικοινωνίας. Αποτελεί μοναδικό εργαλείο για την παρατήρηση της κοινής γνώμης και των τάσεων, σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων σχετικά με την ΕΕ.

**γλωσσάριο της ΕΕ:** <http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary.html?locale=el>

Το γλωσσάριο της ΕΕ παρουσιάζει όρους σχετικούς με την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, τα όργανα και τις δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

**Ερευνητικό Σχέδιο UP2Youth:** <http://www.up2youth.org/>

Το UP2Youth είναι ένα ερευνητικό σχέδιο, χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ, που αφορά στην αντιπροσώπευση των νέων στο πλαίσιο της κοινωνικής αλλαγής. Καθώς η μετάβαση τους στην ενήλικηση είναι δομημένη με ρίσκο και αβεβαιότητα, οι νέοι άντρες και γυναίκες αναπτύσσουν στρατηγικές αντιμετώπισης που με τη σειρά τους επηρεάζουν τις κοινωνικές δομές.

**CEDEFOP Ευρωπαϊκό Κέντρο για την ανάπτυξη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης** [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Ευρωπαϊκός Οργανισμός που προωθεί την ανάπτυξη της ΕΕΚ στις χώρες της ΕΕ, διενεργεί μελέτες πρόβλεψης για τις μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες, την ανάπτυξη του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων και την υποστήριξη των χωρών της ΕΕ στην ανάπτυξη των Εθνικών Πλαισίων Προσόντων, υποστηρίζει το EUOPASS σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τη διευκόλυνση της διαφάνειας των προσόντων και ενισχύει τη δια βίου (ΣΥΕΠ) Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.

**Ευρωπαϊκό Κέντρο Γνώσης για την Πολιτική σχετικά με τη Νεολαία**

Το εικονικό Ευρωπαϊκό Κέντρο Γνώσης για την Πολιτική σχετικά με τη Νεολαία (ΕΚΓΠΝ) στοχεύει να παρέχει στον τομέα της νεολαίας ένα σημείο εισόδου για την πρόσβαση στη γνώση και την πληροφόρηση σχετικά με την πραγματικότητα σε θέματα νεολαίας σε όλη την Ευρώπη.

**Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία:**

Το Σύμφωνο για τη Νεολαία, το οποίο υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2005, στοχεύει στην προώθηση της συμμετοχής όλων των νέων ανθρώπων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνία. Με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία, λαμβάνονται υπόψη οι ανησυχίες των νέων ανθρώπων σχετικά με την κοινωνική και επαγγελματική τους ενσωμάτωση και ενσωματώνονται σε άλλες ευρωπαϊκές πολιτικές, κυρίως στη Στρατηγική της Λισαβόνας. Τα μέτρα στοχεύουν στη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης, στην παροχή στήριξης για την πρώτη εργασία και στη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας στις οποίες απασχολούνται νέοι άνθρωποι, καθώς και στην επίτευξη μεγαλύτερης συμπλώσης μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.

**ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΑΤΙΚΩΝ ΥΠΟΤΡΟΦΙΩΝ:** [www.iky.gr](http://www.iky.gr)

Το Ι.Κ.Υ., στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του, σχεδιάζει, προκηρύσσει και υλοποιεί ετησίως μεγάλο αριθμό προγραμμάτων υποτροφιών, για Έλληνες, ομογενείς, αλλογενείς, μαθητές, φοιτητές, επιστήμονες, ερευνητές και καλλιτέχνες. Το ΙΚΥ είναι η Εθνική Μονάδα Συντονισμού του Erasmus+ για τους τομείς της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης: <https://www.iky.gr/el/erasmusplus>.

**Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π (Διεπιστημονικός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης):** [www.doatap.gr](http://www.doatap.gr)

Ο Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π. είναι ο αρμόδιος Οργανισμός για την αναγνώριση των τίτλων σπουδών της αλλοδαπής Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής κατεύθυνσης και τη παροχή πληροφοριών σχετικά με σπουδές Ανώτατης Εκπαίδευσης στην αλλοδαπή και στην ημεδαπή. Ο Οργανισμός στις διεθνείς του σχέσεις χρησιμοποιεί την επωνυμία «Hellenic National Academic Recognition and Information Center» (Hellenic N.A.R.I.C.). Το δίκτυο NARIC, ο συντονισμός του οποίου διεξάγεται από την ΕΕ, συγκροτείται από εθνικά κέντρα, τα οποία υποδεικνύονται από τις συμμετέχουσες χώρες και είναι υπεύθυνα για την παροχή πληροφοριών σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και σε πολίτες για θέματα σχετικά με τους ακαδημαϊκούς τίτλους.

**ΙΔΡΥΜΑ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ (INEΔΙΒΙΜ):** <http://http://www.inedivim.gr>

Το Ίδρυμα Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης (Ι.ΝΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ) είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου που εποπτεύεται από τον Υπουργό Παιδείας και υλοποιεί πληθώρα προγραμμάτων για τη Νέα Γενιά.

**Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων:** <http://www.nqf.gov.gr>

Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων είναι ένα πλαίσιο με οκτώ (8) επίπεδα, στα οποία κατατάσσονται αρχικά οι τίτλοι σπουδών /τα προσόντα, που έχουν αποκτηθεί μέσω του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης μετά από πιστοποίηση. Σε μεταγενέστερο στάδιο, θα αναπτυχθεί σύστημα κατάταξης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής εκπαίδευσης και άτυπης μάθησης. Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. είναι ο αρμόδιος φορέας για την ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ) και την αντιστοίχιση του με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF).

**Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας**

Η Διαδικτυακή Πύλη Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού για εφήβους και νέους <http://www.eorpep.gr/teens> και η Διαδικτυακή Πύλη Δια Βίου Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας Ενηλίκων <http://e-stadiodromia.eorpep.gr> προσφέρει διάφορα δραστικά εργαλεία και πληροφορίες για σπουδές και εργασία στην Ελλάδα και το εξωτερικό.