

Internationally Active – Professionally Valuable

**Zakaj je vredno biti mednarodno aktiven: prednosti za
posameznika, sodelavce in univerzo**

IPS, Portugalska



InterAct

Prispevki

Ta publikacija je rezultat dela mednarodnega konzorcija, ki ga sestavljajo naslednje institucije:



University College of Enterprise and Administration, Poland



Frederick University, Cyprus



Mednarodna šola za družbene in poslovne študije, Slovenija



Instituto Politécnico De Setúbal, Portugalska



Technische Hochschule Deggendorf, Nemčija

1 Ravni mednarodne dejavnosti

Preživljanje časa v tuji državi in doživljanje iz prve roke, kako se delo opravlja v drugačni kulturi in jeziku, prisili osebje, da stopi izven svojega območja udobja. To ustvarja priložnosti za osebje, da razvije nova znanja in spretnosti ter odpre svoje misli, s čimer je ljudem omogočeno, da rastejo ne le na poklicni ravni, ampak tudi na osebni ravni. Poleg osebja, ki opravlja mobilnost, imajo od te mobilnosti koristi tudi institucije. Pridobljeno znanje se lahko prenese v izboljšanje praks, dodajanje vrednosti na institucionalni ravni in pomoč sodelavcem, na katere bo pridobljeno znanje pozitivno vplivalo. Seveda tudi upamo, da bodo želeli postati bolj mednarodno aktivni, kar bo okrepilo mednarodno kulturno institucije. Na ta način je mogoče dodano vrednost mednarodno aktivnega osebja razdeliti na tri ravni: osebno, strokovno in institucionalno. Biti mednarodno aktiven vpliva na način razmišljanja in način življenja, zagotavlja orodja, ki pomagajo pri spopadanju s težavami in postanejo bolj ustvarjalni in inovativni. Inovacije in podjetništvo so ključni vidiki današnje delovne sile in dragocena sredstva za institucije.

V naslednjih razdelkih bo opisana vsaka dodana vrednost treh ravni.

2 Osebna raven

Na osebni ravni se lahko doda vrednost na naslednjih področjih:

- **Znanje jezikov:** Z delom v tujini bo osebje imelo priložnost izboljšati svoje jezikovno znanje. Razvoj jezikovnih spretnosti lahko pozitivno vpliva na poklicno pot, saj so organizacije danes prisotne na svetovni ravni, znanje drugega jezika pa je pogosto koristno (če ni potrebno).
- **Medkulturna zavest in družbene izkušnje:** osebje se bo seznanilo z novimi pogledi in razširilo svoj pogled na svet. Stališča in dejanja ljudi so pogosto omejena z njihovimi osebnimi izkušnjami, vrednotami, kulturnim ozadjem in pristranskimi pogledi. Spoznavanje ljudi iz različnih kulturnih in družbenih okolij bo osebju pridobilo nove perspektive, ki bodo razširile njihova obzorja. Imeti interakcijo z ljudmi iz različnih kultur tudi sili osebje, da je bolj socialno in se zaveda družbenih in kulturnih razlik, saj prisili ljudi, da so pozorni (kar je sprejemljivo v eni kulturi, morda pa ne v drugi) in se zaveda različnih pogledov in stališč.
- **Komunikacijske spretnosti:** Pri komuniciranju z ljudmi iz različnih kultur in okolij je treba razviti močnejše komunikacijske spretnosti. Boljše komunikacijske sposobnosti zagotavljajo več zaupanja, saj javno nastopanje pomaga pri številnih vidikih našega vsakdanjega in poklicnega življenja.

Močnejše komunikacijske sposobnosti zagotavljajo tudi boljša sredstva za pogajanja, ki jih institucije cenijo.

- **Zaupanje:** samozavest je tesno povezana s tem, kako se vidimo. Na strokovni ravni je to predvsem povezano s tem, kako zaznavamo naše sposobnosti in spretnosti. S tem, ko si bolj zaupamo, se osvobodimo, da sprejemamo bolj samozavestne odločitve in postajamo boljši komunikatorji. Še en vidik samozavesti je, kako gledamo na neuspehe. Če se ne bojimo neuspeha, lahko prevzamemo več tveganj ter smo bolj inovativni in ustvarjalni.
- **Vodstvo:** dober vodja pozna težave in navdihuje druge, da jih premagajo. Izjemno vodstvo ima vizijo, čast, empatijo, strast, predanost, spoštovanje in dobro komunikacijo, med drugimi vrednotami. Teh vrednot ni vedno enostavno obvladati in mednarodne mobilnosti pomagajo razumeti, da ni vsem vse enako enostavno, in da je potrebno biti solidaren ter biti sposoben opolnomočiti druge, tako da je uspešna celotna skupina.

3 Strokovna raven

Na strokovni ravni je lahko dodana vrednost naslednja:

- **Izmenjava znanja:** Izmenjava znanja je bistvenega pomena, saj zagotavlja orodja za hitrejše in bolj samozavestno sprejemanje odločitev. Prav tako zmanjšuje potrebo po usposabljanju in spodbuja inovacije.
- **Učenje iz najboljših praks:** Učenje na podlagi najboljših praks omogoča nastanek inovativnih in ustvarjalnih idej, povečuje učinkovitost in kompetence ter olajšuje oblikovanje učne kulture.
- **Širša mreža stikov:** delo v tujini vam pomaga graditi neprecenljive odnose z ljudmi z vsega sveta in vas bo spremljalo vse življenje, morda vam bo celo omogočilo sklepanje vseživljenjskih prijateljev. Poleg tega lahko nekatere povezave med mednarodnimi mobilnostmi privedejo do poklicnih priložnosti, vključno s pripravnštvo, raziskavami in projektnimi partnerstvi. Širša kot je vaša mreža, večja je verjetnost, da boste imeli srečne in zadovoljujoče karierne in družbene priložnosti.
- **Mednarodne izkušnje pomenijo konkurenčno prednost:** ne glede na to, ali je mobilnost kratka ali dolga, vam bo izkušnja mobilnosti v vašem življenjepisu dala dragoceno konkurenčno prednost. Poleg tega institucije zelo cenijo globalno perspektivo in to bo utrlo pot odličnim priložnostim v prihodnosti.

4 Institucionalna raven

Na institucionalni ravni obstaja dodana vrednost v naslednjih vidikih:

- **Kakovost poučevanja, usposabljanja in raziskav:** Vsaka država ima svoj edinstven slog poučevanja in upravljanja. Delo v tujini bo osebju omogočilo, da razširi svoja obzorja in razvije sposobnost prilagajanja različnim izobraževalnim okoljem. Ta sposobnost prilagajanja različnim slogom poučevanja in upravljanja je dragocena prednost. Poleg tega se lahko pridobljeno znanje uporabi za izboljšanje praks poučevanja in upravljanja z uporabo pridobljenega znanja pri vsakodnevnom delu institucije.
- **Ugled:** Ugled institucije je pogosto pomembnejši od njene dejanske kakovosti, saj predstavlja zaznano odličnost institucije, ki usmerja odločitve bodočih študentov za vpis v institucijo. Izgradnja spoštovane identitete v tem okviru daje instituciji konkurenčno prednost. (Glej <https://www qs com/what-makes-reputation-important-in-higher-education/>).
- **Institucionalna omrežja:** Ena od pomembnih prednosti institucionalnih mrež je sposobnost in večja enostavnost izmenjave znanja ter ustvarjanja partnerstev in sporazumov. Dobra institucionalna mreža omogoča izmenjavo več mobilnosti in najboljših praks, kar institucijam omogoča mednarodno rast.

Skratka, mednarodno aktivna dejavnost prinaša številne prednosti osebju na osebni in strokovni ravni. Zagotavlja sredstva za rast na obeh ravneh, kar vodi k bolj usposobljenemu in zadovoljnemu osebju. Poleg tega so mednarodno aktivni zaposleni tudi prednost za vsako institucijo, saj se ne sme prezreti pozitivnega vpliva na manj aktivno osebje, kar vodi k boljšim delovnim praksam in delovnim postopkom ter prispeva k prijetnejšemu delovnemu okolju.

5 Reference

Motivacijski videoposnetki in reference (na voljo na spletu septembra 2022):

- **How international experience can benefit your career**, by Michael Page. URL: <https://www.michaelpage.co.uk/advice/career-advice/job-interview-tips/how-international-experience-can-benefit-your-career>
- **How international mobility can create a better world**: Erasmus+: Staff Mobility, European Commission YouTube Channel. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=ZGVO6SFDm0g>
- **All work areas can benefit of international mobilities**: Erasmus+: Higher Education Staff Mobility, National Erasmusplus Office in Armenia YouTube Channel. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=yD6IET-gxmY>

Septembra 2022 so bile na spletu na voljo vse naslednje glavne reference:

- Jahnke, S. (2018). Erasmus: Why university staff should take part in mobility. LinkedIn.
- URL: <https://www.linkedin.com/pulse/erasmus-why-university-staff-should-take-part-mobility-stefan-jahnke>
- Janson, K., & Schomburg, H., & Teichler, U. (2009). The Professional Value of ERASMUS Mobility - The Impact of International Experience on Former Students' and on Teachers' Careers. ACA Papers on International Cooperation in Education. Lemmens. ISBN: 978-3-932306-96-9. Pages: 121-172.
- URL: https://www.lemmens.de/dateien/medien/buecher-ebooks/aca/2009_the_professional_value_of_erasmus_mobility.pdf
- Engel, C. (2010). The impact of Erasmus mobility on the professional career: Empirical results of international studies on temporary student and teaching staff mobility. Belgeo. doi: <https://doi.org/10.4000/belgeo.6399>.
- URL: <https://journals.openedition.org/belgeo/6399>
- Scott, P. (2015). Dynamics of Academic Mobility: Hegemonic Internationalisation or Fluid Globalisation. European Review. 23(S1), S55-S69. doi: 10.1017/S1062798714000775.
- URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/european-review/article/dynamics-of-academic-mobility-hegemonic-internationalisation-or-fluid-globalisation/60974CEF170FD638CE2D56BD1277D552>
- Cradden, C. (2007). Constructing Paths to Staff Mobility in the European Higher Education Area: From Individual to Institutional Responsibility. Brussels: Education International.
- URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/Education_International/86/5/EI_study_mobility_582865.pdf
- Teichler, U. (2015). Academic Mobility and Migration: What We Know and What We Do Not Know. European Review. 23(S1), S6-S37. doi: 10.1017/S1062798714000787.
- URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/european-review/article/academic-mobility-and-migration-what-we-know-and-what-we-do-not-know/64FD3D7C022788BC9B2A00D2B3780B77>



- Kahn, P. E., & Misiaszek, L. I. (2019), Educational mobilities and internationalised higher education: critical perspectives. *Teaching in Higher Education*. Volume 24, Number 5. Pages 587-598. Routledge. doi: 10.1080/13562517.2019.1625120.
- URL: <https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1625120>
- Vlad, D. (2021). The importance of International Experience Through Staff Mobility Programmes in Higher Education. *Social Sciences and Education Research Review*. Volume 8. Issue 1. doi: 10.5281/zenodo.5090806.
- URL: <https://sserr.ro/wp-content/uploads/2021/07/sserr-8-1-270-281.pdf>