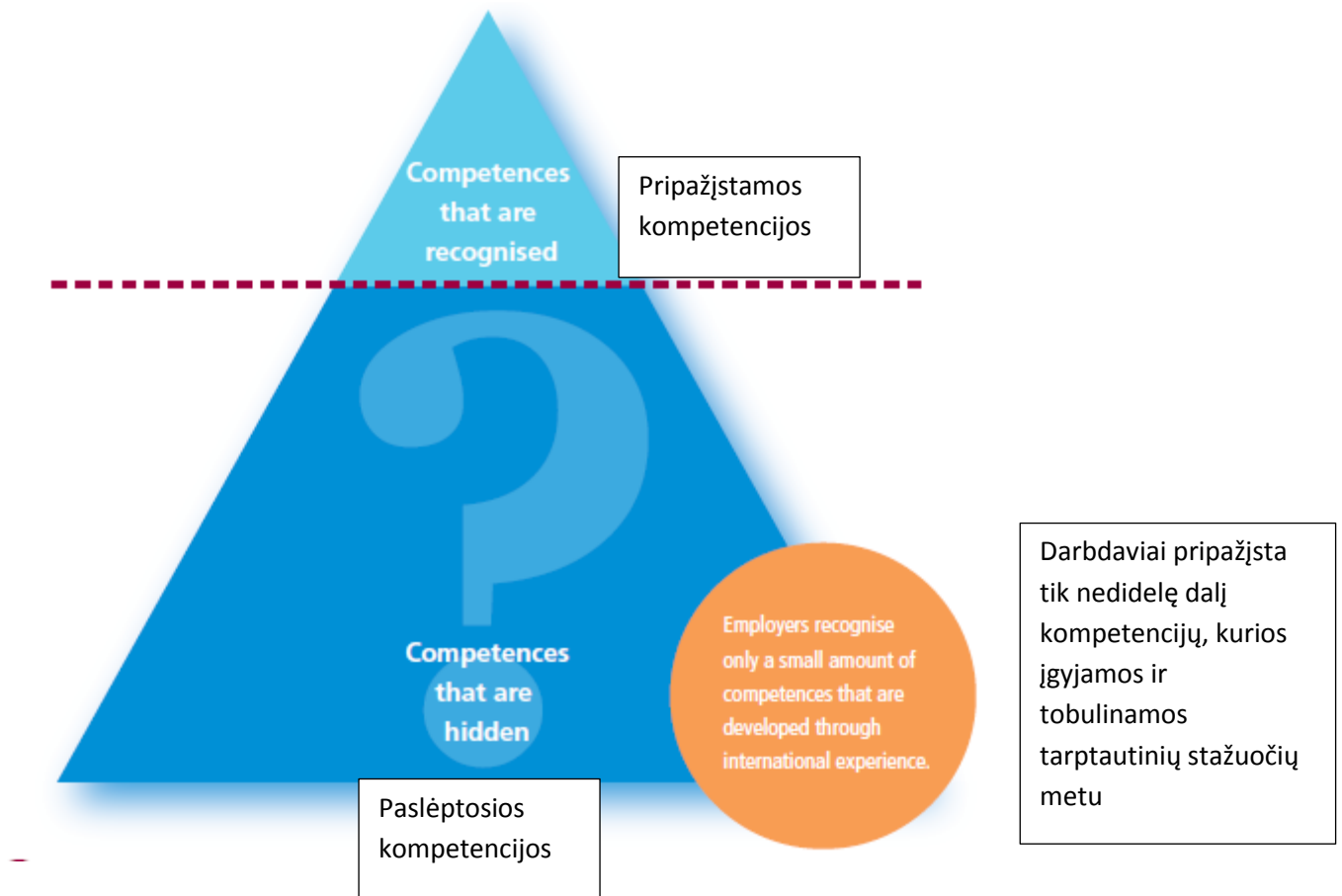


Paslėptosios kompetencijos

FAKTAA.

Faktai ir skaičiai

1 2014



Paslėptosios kompetencijos

Didelė dalis įgūdžių ir kompetencijų, įgytų tarptautinių mobilumų metu lieka nepripažintos.

Apie tyrimą

Įgūdžiai ir kompetencijos, įgyti tarptautinės patirties metu studijuojant ar atliekant praktiką yra vertingos darbo rinkoje. Taip yra manoma. Tačiau ką apie tai žinome?

2012-2013 metais Tarptautinių mobilumų centras (Centre for International Mobility, CIMO) ir Idėjų kalvė Demos Helsinki tyrė, kaip darbdaviai, ieškantys darbuotojų, vertina žinias ir įgūdžius, įgytus įvairias tarptautinių patirčių metu. Tyrėjai tai nagrinėjo atsižvelgdami į darbo pasaulio kontekstą.

Šio tyrimo ataskaita (Pilotettu osaaminen – Paslėptosios kompetencijos, ją galima perskaityti suomių kalba) patvirtinio ankstesnio CIMO tyrimo (2005) duomenis, kad darbdaviai nebūtinai vertina mobilumų mokymosi tikslais patirtis. Tyrimas toliau gilinasi į tarptautinės patirties ir darbo rinkos sąsajas, siūlo naujus būdus tarptautinių mobilumų ir bendradarbiavimo rezultatams apibrėžti.

Ši Faktaa – publikuojami faktai ir skaičiai apibendrina esminius tyrimo rezultatus. Tai redaguota tyrimo, atlikto Juha Leppänen iš Demos Helsinki ir Mika Saarinen, Mikko Nupponen and Maija Airas iš CIMO, ataskaitos versija.

Kas buvo tirta

Darbdavių požiūris ir lūkesčiai, susiję su tarptautinėmis patirtimis: kiek darbdaviai vertina tarptautinius įgūdžius ir kompetencijas įdarbinimo proceso metu? Kokius įgūdžius ir kompetencijas sieja su tarptautinėmis patirtimis? Kaip apibrėžiama tarptautinė patirtis? Ir kokios savybės vyrauja darbo rinkoje dabar ir bus aktualios ateityje?

Kaip tai buvo daroma?

2012 m. gegužę Demos Helsinki ir CIMO organizavo ekspertų darbinį susitikimą, kurio metu identifikavo tarptautinės patirties ekspertus ir nustatė jos apibrėžties metmenis. 2012 m spalį dviejų seminarų su ekspertais metu (daugiau nei 130 dalyvių), sudarė sąlygas iširti esmines darbo rinkai įtaką darančias tendencijas ir besikeičiantį žinių poreikį. Interviu su ekspertais buvo atlikti 2012 metų rudenį. Požiūriai patirtis ir pastebėjimai buvo įvardyti interviu metu ir panaudoti kaip bazinė šio tyrimo medžiaga. Be to, 2012 metų lakritį buvo atliktas studentų ir darbdavių tyrimas, kuriame surinkti 283 darbdavių ir 1770 studentų atsakymai. Darbdavių duomenys buvo surinkti kontaktuojant tiesiogiai su darbdaviais Suomijoje. Studentų duomenys buvo renkami virtualaus (online) tyrimo metu. Tyrimo anketa buvo

išsiųsta CIMO švietimo institucijų kontaktais, o šie persiuntė tyrimo anketas savo studentams. Respondentai buvo profesinių mokyklų bendrojo lavinimo lygmens studentai, pameistriai ir aukštųjų mokyklų studentai.

Tyrimas ir jo duomenų analizė buvo paremti ankstesniais CIMO, Demos Helsinki ir kitų šaltinių duomenimis; tyrimo metu surinkti duomenys leido sudaryti išsamią ataskaitą.

Kas buvo įtraukti?

Didelis skaičius asmenų iš švietimo sektoriaus, verslo startuolių bei kultūros srities, o taip pat didelių Suomijos įmonių atstovai.

1 Įvairi darbo rinkos reakcija į mobilumus

Kai tyrimo pradžioje klausėme Suomijos darbdavių, kaip jie įdarbinimo proceso metu vertina tarptautinę patirtį, vos daugiau, nei pusė tarptautiniame versle veikiančių darbuotojų nurodė, jog tarptautinę kandidatų patirtį jie vertino kaip svarbią. Tik 10 proc. darbdavių, veikiančių vietos rinkoje, nurodė, kad vertina tarptautinę kandidatų patirtį kaip svarbią. Šie skaičiai buvo stebėtinai maži, ženkliai mažesni, nei 2005 metų CIMO tyrime.

Kaip tai galėjo nutikti? Ar neturėtų būti šis procentas aukštesnis? Ar globalėjančiame pasaulyje neturėtų vyrauti visiškai kitokios tendencijos? Kalbant konkrečiau, nejaugi tarptautinė studijų ir darbo patirtis yra visiškai nesvarbi darbdaviams? Gal Europos švietimo paramos schemų pagalba finansuoja visiškai netinkamas veiklas?

TARPTAUTINĖ PATIRTIS STIPRINA ESMINES KOMPETENCIJAS

Nepaisant to, kad pradiniai šio tyrimo pastebėjimai išryškino tarptautinės patirties nereikšmingumą ar netgi jos atmetimą, kur kas labiau drąsinantis paveikslas pradėjo ryškėti tuomet, kai buvo imta tyrimo duomenis analizuoti detaliau. Dauguma darbdavių, virš 90 procentų, vertino tarptautinę patirtį kaip teigiamą dalyką. Buvo paklausta darbdavių, kokias kompetencijas jie laiko vertingomis atrankų metu ir kokias kompetencijas, jų manymu, žmonės įgyja tarptautinių mobilumų metu. Atsakymai pasirodė labai panašūs. Daugelis kompetencijų, kurių darbdaviai pageidauja buvo susijusios su tomis, kurias žmonės įgyja tarptautinių mobilumų metu.

Akivaizdu, kad tarptautiniai mobilumai padeda vystyti kompetencijas, kurių ieško darbdaviai; tačiau bėda ta, kad jie atrankos proceso metu nesusieja šių ieškomų kompetencijų ir tarptautinės patirties. Kompetencijos, įgytos mokymosi ar praktikos užsienyje metu yra paslėptos: jų negalima išreikšti ar pripažinti. Tai buvo esminis šio tyrimo atradimas, kuris paskatino dar gilesnę analizę, juo labiau, kad tarptautiniai mobilumai mokymosi tikslais tapo pagrindine bendradarbiavimo paradigma tarp Europos švietimo ir jaunimo organizacijų.

EUROPA TIKI MOKYMOŠI MOBILUMAIS

Tarptautinis bendradarbiavimas yra laikomas reikšminga priemone stiprinti mokymosi kokybę ir gerinti mokymosi rezultatus. Būtent tarptautiniai mobilumai laikomi efektyviu

būdu padedančiu jauniems žmonėms ugdyti savo asmeninius gebėjimus, ir tuo pačiu didinti įsidarbinimo galimybes. Tai įgyja vis didesnę svarbą kintančiame pasaulyje, kuriame stiprėja demografinių pokyčių, mažėjančių išteklių, technologinių pokyčių, globalizacijos tendencijos. Be to, šis tikslas įrašytas daugelyje

Tarptautiniai mobilumai padeda vystyti būtent tas kompetencijas, kurios svarbios darbdaviams, tačiau darbdaviai atrankos proceso metu nesusieja šių kompetencijų su žmonių tarptautine patirtimi.

Europos strateginių dokumentų, pradedant Europa 2020 baigiant Europos komisijos iniciatyva „Judus jaunimas“. Tai taip pat vienas iš strateginių naujosios Erasmus+ programos veiksmų.

Suomijoje tarptautinis aukštojo mokslo ir kitų švietimo institucijų bendradarbiavimas per pastaruosius keletą dešimtmečių ženkliai sustiprėjo. Jei 1992-93 metais tik 633 suomių studentai išvyko į užsienį, o 154 atvyko į Suomiją, šie skaičiai 2012-13 metais buvo visiškai kitokie: 496 išvykę studentai ir 7000 atvykę (įskaitant ir darbinės stažuotes). Iš viso, kas ketvirtas universiteto studentas ir kas septintas taikomųjų mokslų universitetų (kolegijų) studentas Suomijoje šiandien turi galimybę išvykti į užsienį. Šie skaičiai rodo sparčiai augantį tarptautinį bendradarbiavimą.

Šios tendencijos yra labai panašios ir kitose šalyse bei kituose švietimo sektoriuose. Pavyzdžiui, Suomijos profesinio mokymo studentų tarptautinių studijų trukmės apimtys per pastaruosius 6 metus padidėjo maždaug 45%. 2013 metais iš viso 6332 profesinio mokymo studentų, t.y., kas aštuntas studentas, turėjo galimybę vykti į užsienį, dažniausiai kitas Europos šalis, studijų mainams ar stažuotei.

Turėtume aiškiau apibrėžti tarptautinių mobilumų mokymosi rezultatus, kad padarytume šiuos mobilumus labiau matomais.

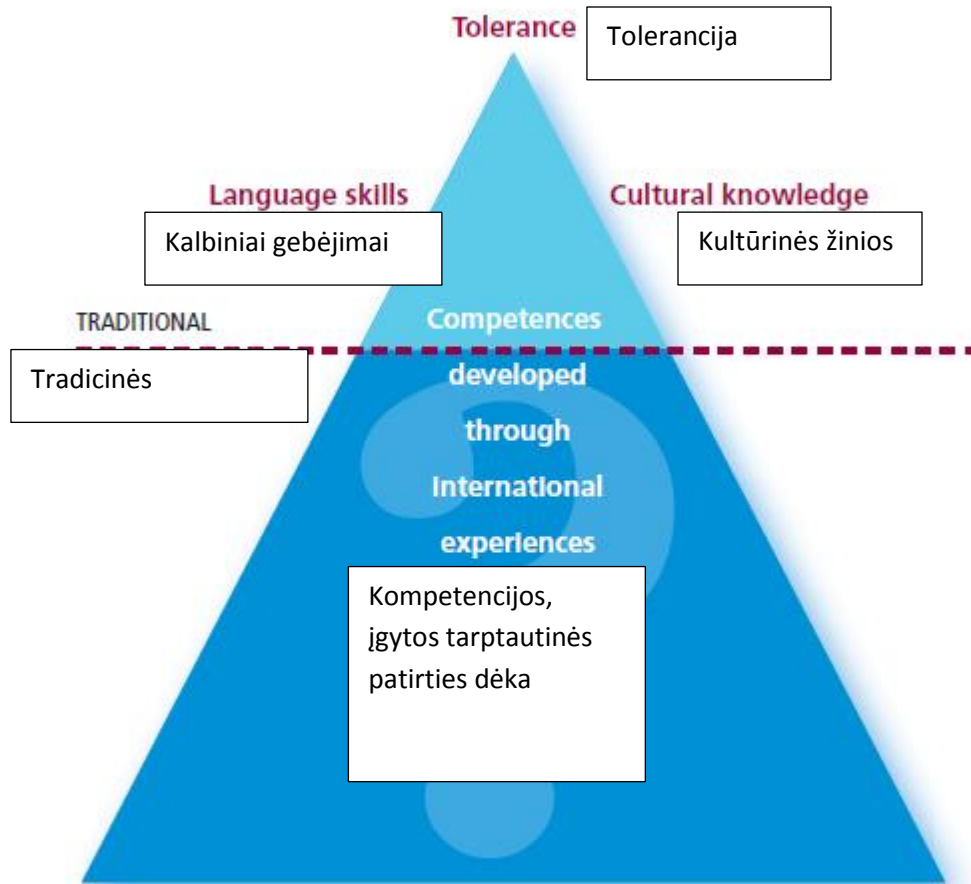
MOKYMOŠI MOBILUMŲ GRAŽA

Investicijų į tarptautinius mobilumus per pastaruosius 20 metų nebūtų, jei mobilumai nebūtų laikomi naudingais. Daugelis tyrimų patvirtina, kad mokymosi mobilumai stiprina studentų kalbinius įgūdžius bei tarptautines kompetencijas. Plačiai pripažįstama, kad mobilumai taip pat padaro studentus tolerantiškesniais ir praplečia jų mąstymą.

Tyrimo išvados kelia naujus klausimus apie mobilumų naudą. Kaip mes galime padėti darbdaviams aiškiau suprasti tarptautinių mobilumų rezultatus? Kaip galime padėti studentams geriau suvokti, kokius įgūdžius jie įgyja tarptautinių mobilumų metu? Tai iššūkis visiems, kurie tiki, kad tarptautinė patirtis yra vertinga ir naudinga.

Turėtume geriau apibrėžti tarptautinių mobilumų mokymosi rezultatus, kad mobilumai būtų labiau pastebimi. Paprastai su mobilumu siejami įgūdžiai (kalbiniai gebėjimai, tolerancija, platesnis akiratis) nepakankamai apibrėžia mobilumų rezultatus. Greta šių tradiciškai įvardinamų rezultatų, reikia pridėti tris naujas įgūdžių sritis, kad būtų išryškinti paslėptieji tarptautinių kompetencijų aspektai: produktyvumas, atsparumas stresui ir smalsumas.

Smalsumas sulaukė daug dėmesio ir buvo plačiai diskutuotas Suomijos žiniasklaidoje po to, kai buvo publikuoti tyrimo rezultatai. Panašu, kad ši kompetencija apima esminius dalykus, kurių reikės ateities darbo rinkoje.



2 REIKALINGOS NAUJOS KOMPETENCIJOS IR ĮGŪDŽIAI

Suomijos telekomunikacijų gigantas Nokia parodė puikų atvejo pavyzdį, kaip globalūs pokyčiai daro įtaką įmonėms ir kaip megatendencijos įtakoja verslą. Nokia pradėjo savo veiklą kaip išskirtinai nacionalinė įmonė, gaminanti įvairiausių produktus nuo medinių daiktų iki gumos dirbinių. Per 1990-uosius Nokia iškilo kaip svarbus elektronikos, arba tiksliau kalbant, mobiliųjų telefonų gamintojas. Technologinės plėtros analizės dėka ji sukūrė naujus produktus savo klientams. Rinkų globalizacija tūkstantmečių sandūroje sudarė sąlygas Nokia tapti globalios rinkos lydere.

NOKIA SĖKMĖ

Tarp gausybės Nokia sėkmės paslapčių XX a. pabaigoje – XXI a. pradžioje, turėtų būti išskirtos dvi. Pirma, reikšmingas valstybės investicijas į švietimą 1960-aisiais ir vėliau, kurios sukūrė visuomenės, pilnos talentingų darbuotojų, sąlygas. Antra, Nokia laiku suprato esmines megatendencijas: kaip dirba globali visuomenė ir kaip sukurti logistikos sistemą, kad būtų patenkintas augantis mobiliųjų telefonų poreikis.

Nokia dominavimo mobiliųjų telefonų rinkoje istorija baigėsi prieš keletą metų gamyklos pardavimu Microsoft kompanijai. Globalizacijos įtaka Nokia iliustruoja globalizacijos potencialą tiek augimui, tiek ir smukimui ar netgi žlugimui. Nepaisant to, kad yra daug priežasčių Nokia smukimui po 2008-ųjų, negebėjimas spėti kartu su sparčiai kintančiomis verslo tendencijomis yra pati svarbiausia. Vartotojai ėmė reikalauti ne tik technologinio išmanumo, bet ir naudojimosi patogumo bei į vartotoją orientuoto dizaino.

PASAULIS YRA PRIKLAUSOMAS

Nokia istorija yra tipinis pavyzdys, kaip įmonės akivaizdžiai susiduria su besikeičiančia visuomene ir megatendencijomis. Šios megatendencijos įtakoja ne tik mūsų gyvenimus, bet ir aplinką, kurioje įmonės ir darbuotojai tikisi sėkmės.

Visi ateities darbai priklausys nuo globalių megatendencijų įtakos. Vakarų visuomenių investicijos į švietimą padėjo sukurti gerovę ankstyvajame XXI amžiuje. Tačiau mūsų tyrimas parodė, kad daugybė įgūdžių ir kompetencijų lieka nepripažintomis darbo pasaulyje. Tai pagrindinė tiek atskirų įmonių, tiek visos ekonomikos problema.

Naujas įgūdžių ir kompetencijų rinkinys yra būtinas, jei norime būti sėkmingi megatendencijų eroje. Pavyzdžiai apima tiek įmones, kuriose logistikos kaštai yra esminis jų verslo elementas, tiek tas,

Visi ateities darbai priklausys nuo globalių megatendencijų įtakos.

Darbdaviai privalo turėti geresnį įgūdžių ir kompetencijų, svarbių darbo vietose, suvokimą.

kurioms neišvengiamai svarbu suvokti demografinius pokyčius tam, kad pasiektų savo potencialius klientus.

Darbdaviai privalo turėti geresnį įgūdžių ir kompetencijų, svarbių darbo vietose, suvokimą. Jie taip pat turi suvokti esminę tarptautinių patirčių svarbą ir įtaką tiems įgūdžiams ir kompetencijoms. Megatendencijų laikmečiu kiekvienas darbas yra tarptautinis.

Ketrios megatendencijos, keičiančios mūsų gyvenimo būdą ir pasaulį

1. **DEMOGRAFINIAI POKYČIAI** reiškia, kad žmonės gyvenantys mūsų planetoje, nuolat sensta, daugėja miesto gyventojų ir daugėja labiau išsilavinusių gyventojų. XX amžiuje vidutinė gyvenimo trukmė pailgėjo maždaug 30 metų, labiausiai dėl pagerėjusios sveikatos priežiūros sistemos. XXI a. ši megatendencija vis dar stipriai daro įtaką visoms pasaulio šalims. Manoma, jog 2050 metais penktadalis žmonijos bus vyresni nei 60 metų, o 70 proc. žmonių gyvens mieste. Ateityje žmonės taps vis labiau išsilavinę, bent jau išsivysčiusiose šalyse ir turės daugiau laisvo laiko. Tai reiškia, kad tiek darbo rinka, tiek įvairios verslo sritys turės geriau suvokti jų klientų įvairovę ir skirtingus poreikius. Įmonės ir viešasis sektorius turės pademonstruoti kūrybingumą, ir rasti naujus produktų bei paslaugų sprendimus.
2. **IŠTEKLIŲ RIBOTUMAS** yra tai, su kuo turėsime išmokti gyventi ateinančiais dešimtmečiais. Didžioji dalis naftos, aliuminio, fosfatų ir kitų būtinų išteklių siekiant palaikyti esamą pragyvenimo lygį, yra beveik išnaudoti, o ateityje jų gavybos kaštai bus ypatingai dideli. Kadangi šių išteklių poreikis nuolat auga, įžengiame į kitą laikotarpį, kai būtini nauji požiūriai į gamybą ir transportą. Tai reiškia, kad energijos ir natūralių išteklių sąnaudų skaičiavimai taps neatsiejama kasdieninio darbinio gyvenimo dalimi visose verslo ir pramonės srityse visiems darbuotojams, ne tik srities ekspertams.
3. **TECHNOLOGINĮ PLANETARIZMĄ** geriausiai iliustruoja faktas, kad 2012 metais visi Facebook socialinio tinklo naudotojai galėjo suformuoti trečią didžiausią tautą pasaulyje, turinčią virš 800 mln gyventojų. Informacinių technologijų naujovės sujungia visą pasaulį kaip niekada intensyviai; visi dalinamės panašiais sprendimais. Statybinės medžiagos, farmacija, bankiniai sprendimai ir mobilumas atrodo labai panašiai tiek Niujorke, tiek Tunise. Globaliai žiūrint, darbuotojai turi būti pasirengę priimti bendruosius standartus ir bendradarbiavimo būdus, kurių dažniausiai išmokstama per asmeninį bendravimą, o ne dirbant įmonių hierarchinėse struktūrose.
4. **ILGĄ LAIKĄ** globalizacijos terminas buvo priemonė mažinti gamybos kaštus perkeltant gamyklas į besivystančias šalis. Dabar po truputį pradėdame suvokti, kad globali ekonomika veikia abejomis kryptimis. Finansinė 2008-ųjų krizė, vėliau sekusios euro krizės kartu su JAV reindustrializacija yra ženklai kur kas sudėtingesnės ir kompleksiškesnės ekonominės sistemos, kurioje sėkmė lydi tuos, kurie geba suprasti besiformuojančias naujas rinkas vietoje to, kad liktų konkuruoti senosiose. Įvairiapusiai įgūdžiai, gebėjimas adaptuotis, smalsumas padeda darbuotojams geriau suvokti, kaip veikia globali rinka.

TARPTAUTINĖ PATIRTIS TURĖTŲ BŪTI ĮVERTINTA NAUJAI

Tradiciškai su tarptautine patirtimi pirmiausia buvo siejamos kalbinių įgūdžių ir kultūrinio suvokimo kompetencijos. Tai specializuoti dalykai, kurie vienoje darbo vietoje reikalingesni, nei kitose.

Šiandien kalbiniai gebėjimai ir taprkultūrinės kompetencijos daugelio darbdavių yra laikomos kasdienine darbinio gyvenimo dalimi. Kadangi kompetencijos, tradiciškai įgyjamos tarptautinės patirties metu tapo savaime suprantamu dalyku, svarbą įgijo nauji įgūdžių ir kompetencijų rinkiniai, padedantys pamatyti tarptautinę patirtį kitomis akimis.

Įmonėms ir viešojo sektoriaus darbdaviams šie nauji praplėstų įgūdžių ir kompetencijų rinkiniai gali atnešti kur kas daugiau naudos, nei tradiciškai suvokiami tarptautiniai gebėjimai. Tačiau šias kompetencijas kur kas sudėtingiau įvardinti ar identifikuoti, nei tradicinius gebėjimus.

TARPTAUTINĖ PATIRTIS TAPO VISUOTINAI ĮPRASTA

1909-aisiais tarptautines patirtis buvo labai lengva įvardinti remiantis struktūra (švietimo, darbinė, verslo santykių ar santykių tarp šalių), tačiau 2014-aisiais situacija yra visiškai kitokia. Šiandien tarptautinė dimensija yra kasdieninio gyvenimo dalis. Ji apima aktyvų buvimą Internete, futbolo ar slidinėjimo varžybų žiūrėjimą, dalinimąsi paveikslukais ir video istorijomis ar tiesiog kalbėjimą online įvairiomis temomis. Globali žiniasklaida suteikia galimybę skaityti, gyventi ir patirti įvykius visame pasaulyje neišeinant iš namų. Patirtys, o ne vieta, formuoja mūsų identitetą. Didesnę dienos dalį mes vienu ar kitu būdu esame tarptautiniai – tiesiog nepastebime, kad taip yra, kadangi vis dar esame įpratę vertinti tarptautinę patirtį vadovaujantis senuoju struktūros modeliu.

2014-aisiais pasaulis labiau nei bet kada priklausomas nuo bendruomenių ir tinklų. Pavyzdžiui, Kickstarter teikiamos paslaugos suteikia galimybę finansuoti verslo pradžios projektus per sutelktinį bendruomenės narių finansavimą.

Didesnę dienos dalį mes vienu ar kitu būdu esame tarptautiniai.

Kitas pavyzdys yra Etsy tinklalapis, kuris koncentruojasi į rankdarbius, - šiam tinklalapiui pavyko pritraukti virš 30 milijonų registruotų vartotojų. Kai kurios kompanijos bando identifikuoti šias bendrų interesų turinčių žmonių grupes, kadangi jie yra priemonė naujų rinkų radimui ir naujų produktų vystymui. Didžioji pasaulio populiacijos dalis vis yra šio vystymosi pakraštyje, tačiau jis artėja ypač greitai. Pigus mobilusis interneto ryšys sudarė galimybes didelėms grupėms eiti į šią naują globalią sritį.

Jei norėtume gyventi funkcionuojančioje, klestinčioje visuomenėje ir pasaulyje, turime puoselėti visais tarptautinės patirties būdais įgyjamus gebėjimus. Pirmasis žingsnis jauniems žmonėms, studentams, darbuotojams ir darbdaviams yra suprasti, kad šių vertingų gebėjimų identifikavimas ir naudojimas stipriai siejasi su nauju tarptautinio

Tarptautinė patirtis yra svarbi visoms darbo vietoms ir visoms pramonės sritims.

bendradarbiavimo pobūdžiu. Antras žingsnis yra suprasti, kad tarptautinė patirtis svarbi visiems darbams ir visoms verslo sritims, o vertingos veiklos, plėtojančios asmens tarptautines kompetencijas vyksta ir už tradicinių socialinių struktūrų, pvz., mokyklos, ribų.

Globaliausias darbas pasaulyje

Žemės ūkis XXI-ajame amžiuje yra globalesnis nei kada nors anksčiau. Aptarkime kviečių augintojo Kari Kokkonen iš Nurmijarvi atvejį.

„Tu nerasi tarptautiškesnės profesijos, nei žemės ūkis“, - sako Kokkonen. Maisto kainos šiais metais aukštos visame pasaulyje, tad Suomijos žemdirbiai nėra vieniši šiame procese. „Pokyčiai stulbinantys. Daug dalykų nutiko per pastaruosius 20 metų“, - sako 61-erių žemdirbys. Prieš narystės Europos sąjungoje laikotarpį, grūdų kainos buvo nustatomos vyriausybės, o žemdirbiai už šią kainą galėjo parduoti grūdus bet kada.

Tuomet prasidėjo narystė ES, kuri panaikino kainų reguliavimą atskirose šalyse. Tikrasis pokytis pasimatė 2005-aisiais, kai stambieji investuotojai pajuto prekių rinkos investicijų patrauklumą. Ši rinka pasirodė stabilesnė, nei investicijų portfeliai, kur prekyba akcijomis nuolat svyruoja. Dėl šių spekuliacijų prekyboje tarptautiniu mastu įvyko dideli pokyčiai ir maisto kainose.

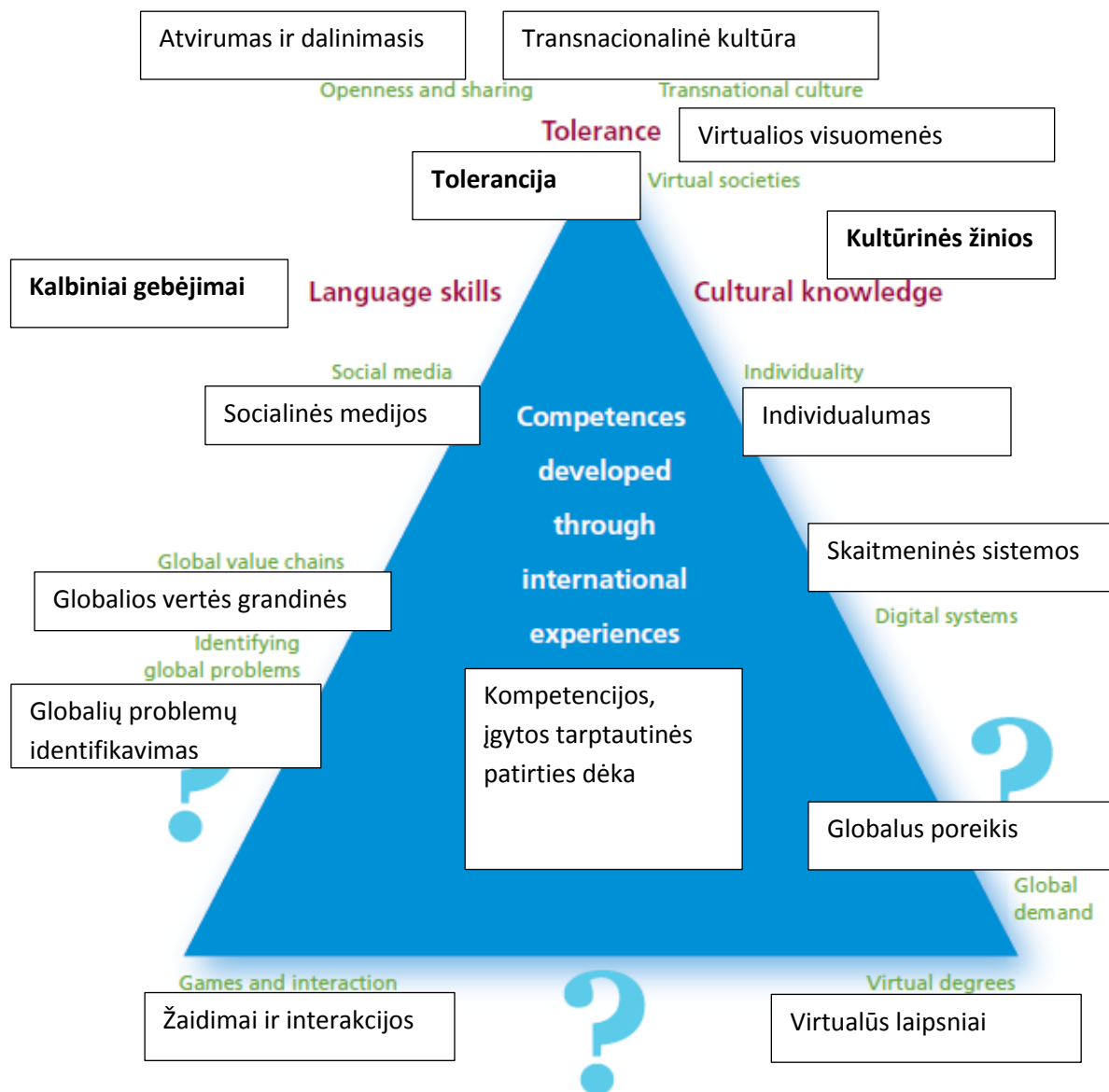
„Kainos svyruoja. 2008-aisiais grūdų kaina buvo 80 eur už toną, dabar ji yra virš 200 eurų. Gali būti atveju, kai ji nukris iki 140 Eurų. Tai ženklus kainų svyravimas. Pokyčiai vyksta ne tik dėl investuotojų veiklos, bet taip pat susiję su geru ar prastesniu derliumi įvairiose pasaulio dalyse. Tad vis daugiau ir daugiau žemdirbių pasiryžta ateities sandoriams, kai auginami grūdai yra parduodami ir įsigijami už iš anksto nustatytą kainą. Priklausomai nuo laiko, žemdirbys arba pirkėjas gali gauti pelno arba patirtį nuostolį.

„Tuo būdu net nedidelį ūkį turintis žemdirbys gali užsitikrinti grąžą iš kelių hektarų.“

Toks pat scenarijus taikytinas ir trąšoms: ekonomika įtakoja fosforo kainą.

„Trąšų kainos tiesiogiai susiję su pasaulinėmis naftos kainomis. Taip nebuvo prieš daug metų, kai naftos barelio kaina buvo 60eurų, dabar ji viršiją 100. Įsigijimas tinkamu laiku turi labai didelę įtaką, ypač dideliems ūkiams.“

Kokkonen naudoja internetą, kad galėtų sekti naftos ir kviečių kainas bei naujienas. Pavyzdžiui, jis gali perskaityti apie Australijoje planuojamą derlių. Jo kompiuteris įjungtas kasdien. Net ir kompiuterį, kurį jis nusipirko, įsigijo internetu, už mažiausią kainą iš Švedijos.



3 GILESNIŲ TARPTAUTINIŲ KOMPETENCIJŲ SUPRATIMO LINK

2014-aisiais globalizacija ir tarptautinės veiklos yra labiau paplitusios nei bet kada. Jei įmonės negali pripažinti šių kompetencijų vertės įdarbinimo proceso metu, puoselėti kasdieninėje darbo kultūroje ar susieti su įmonės plėtros strategijomis, jos gali praleisti gyvybiškai svarbias galimybes.

Kas yra tokio tarptautinėse patirtyse, kad jos būtų įdomios darbdaviams ir kokia to reikšmė? Per kokių veiklų tipus darbdaviai gali identifikuoti šiuos darbuotojus šiandien? Tokie klausimai buvo pateikti mūsų ekspertų seminaruose. Tapo aišku, kad tradicinis įgūdžių, kurie plėtojami tarptautinių veiklų metu, supratimas turi būti papildomas visiškai naujų kompetencijų rinkiniu.

KAIP VERTINAMA TARPTAUTINĖ PATIRTIS?

Ankstesniame 2005m. CIMO tyrime tarptautinė patirtis nebuvo laikoma itin svarbia darbinantis. Ir šiandien ji vis dar nėra laikoma svarbia. Tyrimo rezultatai parodė, kad tik 36.5 proc. darbdavių teikė svarbos tarptautinės patirties metu įgytiems įgūdžiams ir kompetencijoms. Ekonominiai sektoriai taip pat neturėjo įtakos šiems rezultatams. Tai stebinančias atradimas, ypač turint galvoje pirmajame skyriuje aprašytus globalizacijos poveikio Suomijos darbo rinkai rezultatus.

Tačiau tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad su tarptautine patirtimi susiję įgūdžiai ir kompetencijos darbdavių yra laikomi gana svarbiais, kadangi tik 22.3 proc. darbdavių neparodė jokie intereso šiais įgūdžiais ir kompetencijomis.

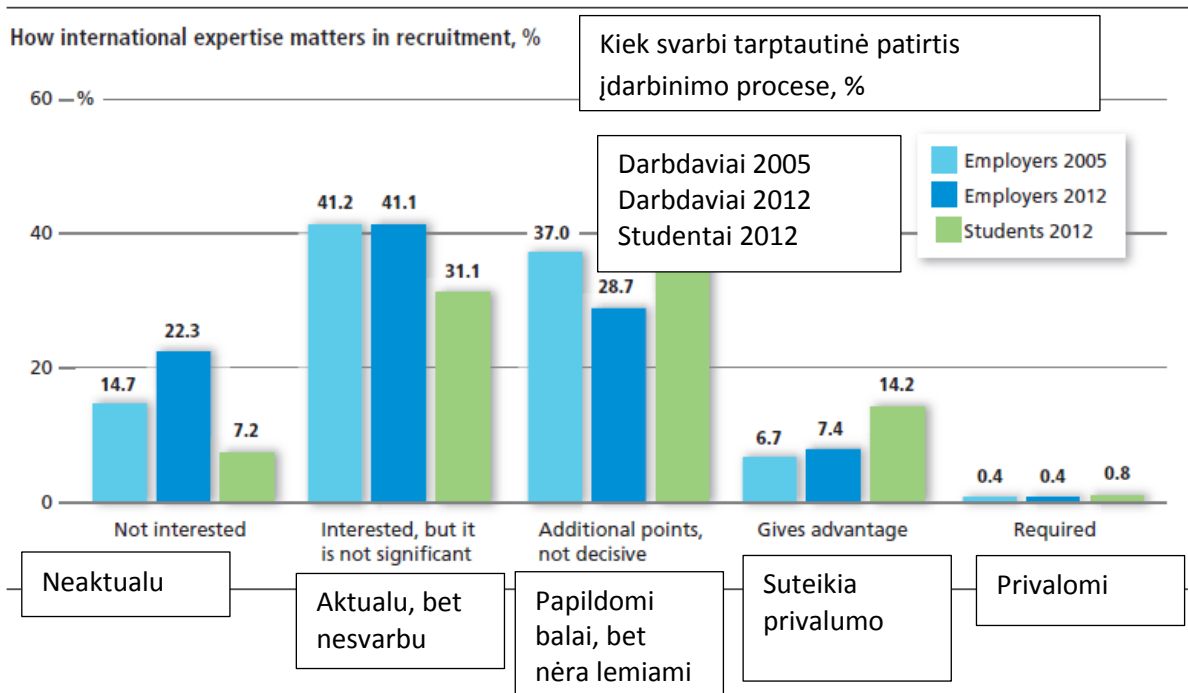
Svarbu pažymėti, jog daugiau nei pusė studentų 61.2 proc. mato tarptautinius įgūdžius ir kompetencijas kaip asmeninį indėlį, svarbų darbinėje veikloje. Studentai pervertina darbdavių teigiamą požiūrį į tarptautines žinias. Kitaip tariant, dalis studentų greičiausiai laikosi klaidingo įsitikinimo, kas iš tiesų svarbu darbo rinkoje. Akivaizdus darbdavių ir studentų požiūrių į tarptautinės patirties vertę neatitikimas įdarbinimo procese.

Studentų respondentų išsilavinimas turėjo neigiamą įtaką tam, ką jie galvojo apie jų tarptautinės patirties naudą būsimuose darbo paieškos procesuose. Kuo labiau išsilavinęs respondentas, tuo daugiau naudos teikė tarptautinių veiklų metu įgytiems įgūdžiams ir kompetencijoms.

Nestebina tai, jog tie darbdaviai, kurie yra įsitraukę į tarptautines veiklas, laiko tarptautinę patirtį kur kas reikšmingesniu įdarbinimo kriterijumi, nei tiek, kurių veikla apsiriboja vien tik Suomijos ar netgi vieno

Akivaizdus darbdavių ir studentų požiūrių į tarptautinės patirties vertę neatitikimas įdarbinimo procese.

miesto ar miestelio rinka. Tarptautiškai aktyvių darbdavių grupėje pusė nurodė, kad tarptautinė patirtis labai svarbi. Tai tie darbdaviai, kurie turi tarptautinių projektų ar bendradarbiauja su užsienio įmonėmis.



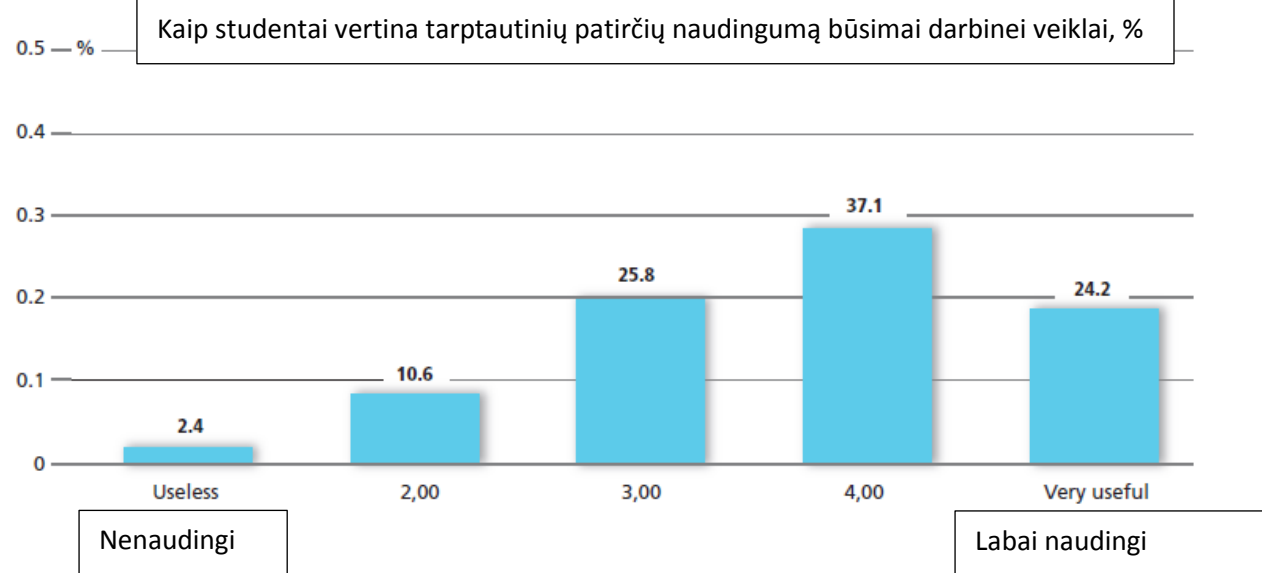
Tarptautiškai aktyvių darbdavių grupėje pusė nurodė, kad tarptautinė patirtis labai svarbi.

KOKIE ĮDARBINIMO KRITERIJAI SVARBŪS DARBDAVIAMS?

Kriterijai, kuriuos darbdaviai laiko itin svarbiais yra patikimumas, gebėjimas rasti ir apdoroti informaciją ir problemų sprendimo gebėjimai. Taip pat komunikacijos ir bendradarbiavimo gebėjimai yra labai svarbūs darbdaviams įdarbinimo metu.

Kaip ir tikėjomės, darbdaviai, kurie vertina tarptautinę patirtį taip pat didelę reikšmę teikia ir kalbiniams įgūdžiams, pasiruošimui keliauti darbo reikalais ir studijų ar darbo užsienyje patirčiai. Šie rezultatai atitinka seminarų ir atviros apklausos rezultatus.

How students estimate the usefulness of international expertise in future working life, %



Darbdaviai, kurie vertina tarptautinę patirtį, taip pat vertina tinklaveikos gebėjimus, kūrybingumą ir atvirumą naujoms patirtims.

Dar įdomiau tai, jog darbdaviai stipriai vertina tinklaveikos gebėjimus, kūrybingumą ir atvirumą naujoms patirtims. Net 80 proc. darbdavių mano, kad tarptautinė patirtis įdarbinimo procese toks pat svarbus kriterijus kaip ir kūrybingumas. Palyginimui, tik 45 proc. darbdavių, kurie nelaiko tarptautinės patirties svarbiu atrankų proceso kriterijumi, mano, kad kūrybingumas yra svarbus.

KOKIE GEBĖJIMAI VYSTOMI TARPTAUTINIŲ PATIRČIŲ METU?

Analizuojant tarptautinių patirčių metu stiprinamas kompetencijas, darbdavių ir studentų buvo prašoma įvardinti, kokias savybes sieja su šiomis kompetencijomis. Prašyta jų įvertinti bendrąsias savybes, nežiūrint į konkretaus darbo specifiką. Rezultatai parodė, kad tradicinis požiūris į tarptautinius gebėjimus yra vis dar paplitęs, įskaitant kalbinius gebėjimus ir pasirengimą keliauti darbo reikalais.

Įdomus pastebėjimas tas, kad žmonės taip pat sieja ir kitus ypatumus su tarptautinėmis stažuotėmis. Ištyrėme, kad atrankų procese tarptautinę patirtį vertinantys darbdaviai taip pat vertina ir tokias savybes kaip kūrybingumą, tinklaveikos gebėjimus ir bendrą domėjimąsi naujovėmis.

How international activities correlate with significance of international expertise in recruitment. %

Kaip tarptautinės stažuotės siejasi su tarptautinės patirties svarba darbo atrankos procese? %



Tarptautinė patirtis neturi esminės įtakos atrankai
Tarptautinė patirtis turi didelę įtaką atrankai

Darbo vieta nesusijusi su tarptautinėmis veiklomis

Darbo vieta turi tarptautinių veiklų

Traditional understanding of international experience



- Language skills
- Wide networks within one's field
- Understanding of international business
- Ability to work with multiple people
- Having lived or studied abroad

Tradicinis tarptautinės patirties suvokimas:

- Kalbiniai gebėjimai
- Platus ryšių tinklas veiklos srityje
- Tarptautinio verslo supratimas
- Gebėjimas dirbti su įvairiais žmonėmis
- Gyvenimo ar studijų užsienyje patirtis

Extended understanding of international experience



- Ability to think outside one's sphere of experience
- Broad networks also in different fields
- New abilities and skills during free time
- Works with diverse groups of people regardless of language or location
- Follows global media

Praplėstas tarptautinės patirties suvokimas:

- Gebėjimas mąstyti plačiau, neipatirties sfera
- Platus ryšių tinklas įvairiose srityje
- Nauji gebėjimai ir ryšiai vystomi laisvalaikiu
- Darbas su skirtingomis žmonių grupėmis nepaisant kalbos ar vietos
- Globalių žiniasklaidos priemonių sekimas

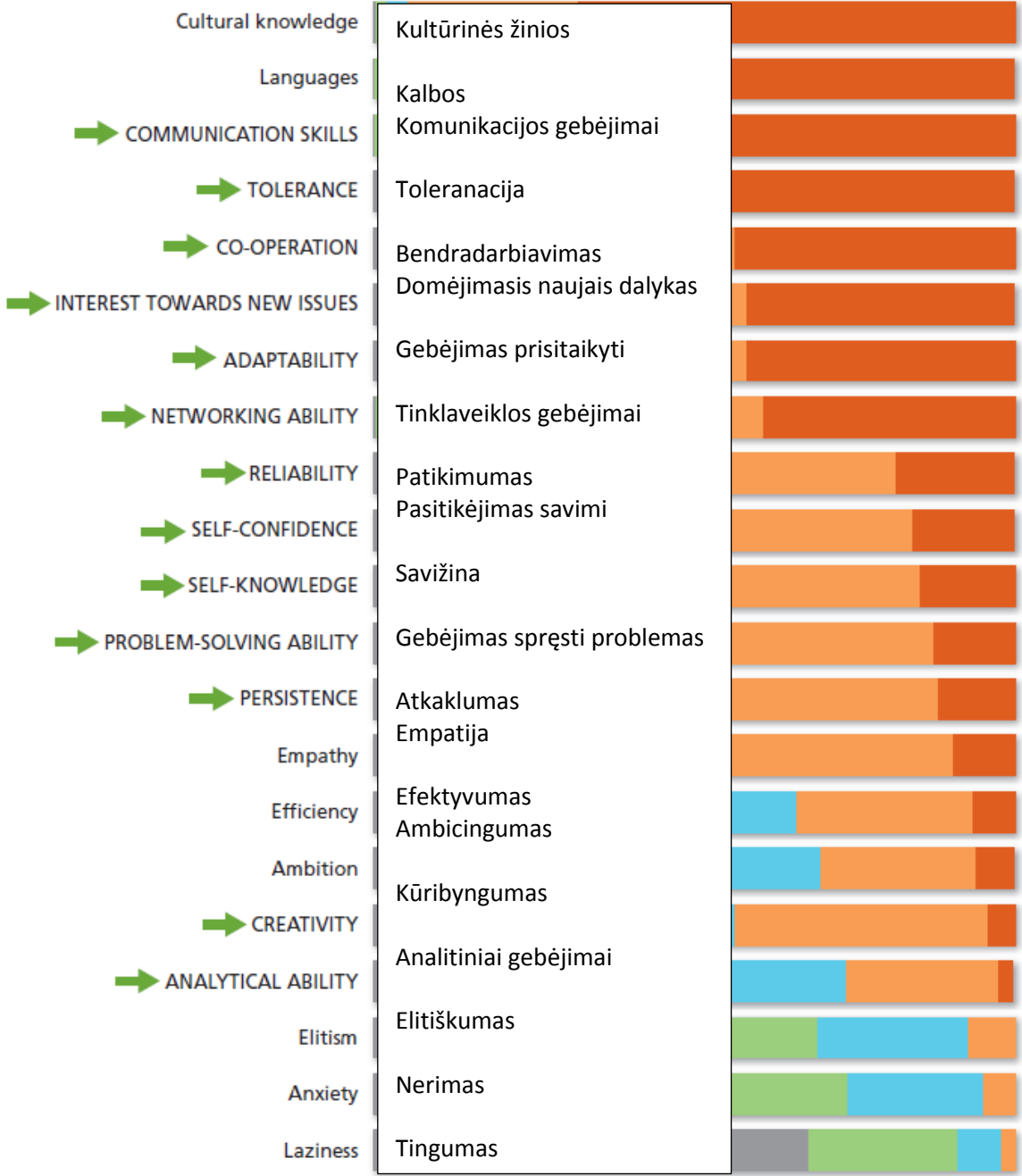
Darbdaviai ir tarptautinės kompetencijos: kurios savybės susiję?

Employers and international competences: which attributes are linked?

=šie yra vertinami atrankos metu

1= jokio ryšio, 5= labai stiprus ryšys

→ = Of these the following are valued in recruitment



4 TARPTAUTINIŲ PATIRČIŲ IR DARBDAVIŲ LŪKESČIŲ SĄSAJOS – KAIP SUTEIKTI PRADŽIĄ NAUJAM SUVOKIMUI

Remiantis tyrimo rezultatais, studentai sieja tarptautinių veiklų metu vystomas savybes su labai panašiomis, kurios svarbios darbdaviams. Tai aiškiausiai atsiskleidė per atvirus šius tyrimo klausimus. Pavyzdžiui, grupė studentų suvokė tai kaip „gebėjimą mąstyti plačiau, peržengiant savo gyvenamosios aplinkos ar šalies ribas“. Šiai studentų grupei tarptautinė patirtis gali reikšti tinklaveikos gebėjimus ir kūrybiškumą, o taip pat gebėjimą prisitaikyti ir dirbti su įvairių kultūrų žmonėmis. Tokiame kontekste tai labai plati sąvoka, kuri stipriai susijusi su kognityviniais požiūriais ir gyvenimiškais įsitikinimais.

Pusė tyrimo dalyvavusių Suomijos darbdavių stipriai ar labai stipriai siejo tarptautinę patirtį su šiomis savybėmis: domėjimasis naujais dalykais, empatija, atkaklumas, savižina, pasitikėjimas savimi, patikimumas.

Dar įdomiau, jog Suomijos darbdaviai taip pat įvertino šias savybes kaip ypač svarbias atrankos procese. Ką tai reiškia? Tarptautinė patirtis gali būti potencialiu indikatoriumi padedančiu identifikuoti šias darbdavių vertinamas savybes.

Kitaip tariant, net jei darbdaviai nevertina tarptautinės patirties kaip tokios, ji vis tiek ryškiai susijusi su kitais įgūdžiais ir savybėmis, kuriuos vertina darbdaviai.


Šis esminis ryšys vis dar nėra tinkamai suvokiamas Suomijos darbo rinkoje. Jei tarptautinė patirtis būtų vertinama plačiau, nei yra vertinama dabar, kur kas daugiau darbdavių galėtų atsižvelgti į ją kaip į svarbų atrankos kriterijų.

Tarptautinė patirtis gali tapti svarbiu indikatoriumi identifikuojant tas savybes, kurias vertina darbdaviai.

Darbdaviai ir tarptautinės kompetencijos: išsamus grafikas

Employers and international competences: extended edition

=labai stiprus

 = very strong

	Produktyvumas	Smalsumas	Atsparumas stresui
Efficiency	0.77	0.03	0.08
Analytical ability		0.08	0.20
Problem-solving ability		0.31	0.22
Reliability		0.13	0.32
Creativity		0.31	0.28
Tolerance		0.66	0.09
Interest towards new issues		0.60	0.45
Cultural knowledge		0.53	0.06
Co-operation		0.52	0.22
Adaptability		0.51	0.38
Networking ability		0.47	0.17
Communication skills		0.45	0.24
Languages		0.40	0.02
Self-awareness		0.20	0.84
Persistence		0.20	0.54
Self-confidence		0.24	0.43
Empathy		0.31	0.34
Anxiety		-0.11	0.05
Elitism		-0.02	-0.11
Ambition		0.11	0.12
Laziness		-0.17	0.03

Efektyvumas

Analitiniai gebėjimai

Problemų sprendimo gebėjimai

Patikimumas

Kūrybingumas

Tolerancija

Domėjimasis naujais dalykais

Kultūrinės žinios

Bendradarbiavimas

Gebėjimas prisitaikyti

Tinklaveiklos gebėjimai

Ko,munikacijos įgūdžiai

Kalbos

Savižina

Atkaklumas

Pasitikėjimas savimi

Empatija

Nerimas

Elitiškumas

Ambicingumas

Tingumas

PRAPLĖSTAS SUVOKIMAS PER PRODUKTYVUMĄ, ATSPARUMĄ STRESUI IR SMALSUMĄ

Naujas tarptautinių kompetencijų suvokimas tyrime buvo analizuojamas naudojant faktorinę analizę. Tikslas buvo atrasti nepriklausomus ir lengvai identifikuojamus būdus suvokti tarptautinėms kompetencijoms. To buvo pasiekta formuojant koreliuojančių savybių grupes, pagrįstas tuo, kaip darbdaviai sieja jas su tarptautinėmis kompetencijomis. Buvo identifikuoti trys faktoriai: produktyvumas, atsparumas stresui ir smalsumas. Šie trys faktoriai suformavo praplėstą tarptautinių kompetencijų suvokimą.

Produktyvumas yra nuolat naudojamas žodis ekonomikoje ir darbo rinkoje. Tuomet, kai suformuluotas tarptautinių gebėjimų ir kompetencijų apibrėžimas – suprantamas, kaip efektyvumas, analitiniai gebėjimai, problemų sprendimas ir patikimumas – apjungiant šias savybes su prieš tai gautais rezultatais seminarų ir interviu metu, šis faktorių identifikuotas kaip produktyvumas. Akivaizdi vertė susijusi su šia savybe darbo rinkoje, o sąsajos su tarptautine patirtimi taip pat neginčijamos. Kai kalbame apie skirtingas kultūras ir įvairias situacijas, studentai ir darbuotojai turi vystyti savo gebėjimą efektyviai rasti sprendimą.

Antrasis faktorius, atsparumas stresui, buvo Davoso ekonomikos forumo 2013 metais tema. Atsparūs stresui darbuotojai geba prisitaikyti, žino savo galimybių ribas, jėgas, pasitiki savimi ir yra atkaklūs. Savybės, kurias priskirtos šiam faktoriui taip pat yra tos, kurios tradiciškai siejamos su geru darbuotoju. Ateityje šių savybių svarba tik augs, kadangi vyks dar spartesni aplinkos pokyčiai, o stabilios karjeros bus retenybė. Atsparumas stresui garantuoja, kad darbuotojai gebės atsitiesti ir eiti toliau nepaisant sunkumų. Tarptautinė patirtis dažnai reikalauja refleksijos, atkaklumo, prisitaikymo gebėjimų. Šios savybės padeda daugiau sužinoti apie save ir tapti atsparesniais.

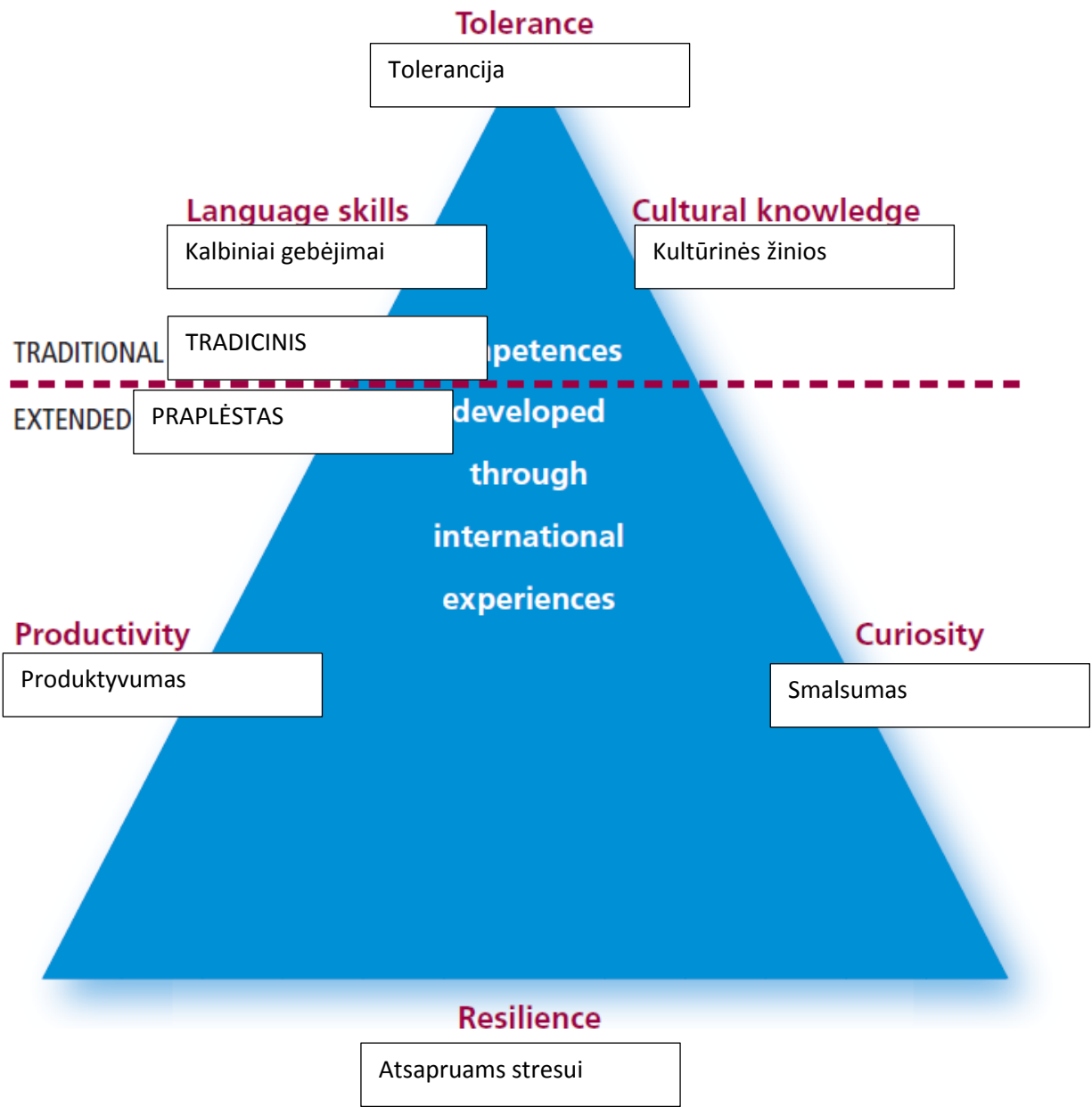
Smalsumas yra trečiasis faktorius. Ilgus amžius smalsumas buvo suprantamas kaip savybė, kurią būtina ugdyti. Faktorinės analizės dėka identifikuotos savybės - tolerancija, domėjimasis naujais dalykais, tarpkultūrinės žinios, bendradarbiavimas, tinklaveikos gebėjimai - kaip smalsumo elementai. Smalsumas taip pat yra pagrindas daugeliui su tarptautine patirtimi siejamų savybių: siekiu mokytis, ieškojimu, patirtimi. Tačiau šiandienos pasaulyje smalsumas gimsta ne tik tarptautinių studijų laikotarpio metu, tačiau taip pat būnant aktyviu diskusijų grupių, entuziastų forumų, pomėgių ar virtualių žaidimų bendruomenių nariu. Pasaulyje, kuris pilnas informacijos ir mainų galimybių, smalsumas yra esminis, sudarantis galimybes puoselėti žinias.

Praplėstasis požiūris į tarptautines kompetencijas ir įgūdžius vis dar apima kalbinius gebėjimus, tarpkultūrinės žinias ir toleranciją, bet produktyvumas, atsparumas ir smalsumas papildo tradicinį požiūrį ir suvokimą, kaip tarptautinės kompetencijos siejasi su šiandienos darbo rinka.

Kartu šie trys faktoriai padeda suvokti, ką šiandienos darbdaviai suvokia kaip tarptautinių patirčių vertę. Jie taip pat formuoja konkretų ir nuoseklų pagrindimą, kodėl tarptautiniai įgūdžiai ir kompetencijos būtini šiandienos darbiniam gyvenime. Jie atnaujina mūsų požiūrį į tarptautines patirtis bei į įgūdžius ir kompetencijas, įgytus jų metu.

Employers and international competences: a new understanding

Darbdaviai ir tarptautinės kompetencijos: naujasis požiūris



5 SMALSUMAS YRA LEMIAMA VERTYBĖ ATEITIES DARBO RINKOJE

Mūsų tyrimo rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad darbdaviai mato tarptautinę patirtį per trijų papildomų įgūdžių prizmę: smalsumas, produktyvumas ir atsparumas stresui. Mūsų manymu, įdomiausia šių savybių yra smalsumas – motyvacijos variklis nepriklausomai nuo veiklos srities. Jei produktyvumas ir atsparumas labiau susijęs su darbinės veiklos kontekstu, smalsumas visiškai nesusijęs. Darbuotojo smalsumas yra naudingas bet kokiai organizacijai.

Darbuotojai su išskirtiniu smalsumu nėra vertinami kaip nors išskirtinai kitaip, nei turintys tarptautinės patirties. Smalsumo svarba visuomenėje nuolat auga artimiausią dešimtmetį ir turės didelę įtaką darbo pasirinkimui. Pasauliui reikia žmonių, kurie ateities verslą padarytų sėkmingu, o smalsumas leidžia identifikuoti ateities esminius veiksnius. Be to, yra įrodymų, kad smalsumas glaudžiai siejasi su tarptautine patirtimi.

Smalsumas apima toleranciją,
domėjimąsi naujais dalykais,
tarpkultūrinės žinias,
bendradarbiavimą ir
tinklaveiklos gebėjimus.

Trys priežastys, kodėl smalsumas yra neabejotina ateinančio dešimtmečio vertybė:

1. **SMALSUMAS PADEDA GAUTI NAUDOS IŠ NAUJŲ ĮTAKŲ IR GALIMYBIŲ.** Suomijoje yra gausybė istorijų apie žymius XIX a. žmones, kurie vyko į Europos šalis, kad susipažintų Europos kultūromis, o galbūt atrastų naujų minčių ar įgytų vertingų įgūdžių.
2. **SMALSUMAS YRA DINAMIŠKAS IR ATSINAUJINANTIS VISUOMENĖS ATRIBUTAS.** Kadangi jis nėra susijęs su konkrečia studijų sritimi, smalsumas suteikia atsakymus į klausimą, kokios srities ekspertiškumo reikia, kad įvyktų struktūriniai pokyčiai. Tam nereikia daugiau jokių įgūdžių – tam reikia smalsumo.
3. **SMALSUMAS MOTYVUOJA.** Smalsus asmuo domisi naujais dalykais ir geba nukreipti dėmesį į naujus dalykus. Santykis tarp gebėjimo nukreipti dėmesį ir smalsumo buvo analizuotas naujame motyvuojančiame tyrime. Kaip smalsumo vertė matuojama versle. Ne visos įmonės susiduria su megatendencijomis, tačiau megatendencijos daro įtaką visoms veikloms, dėl to jos ir kelia tiek daug iššūkių. Nei viena įmonė negali veikti ignoruodama jas.

Dar daugiau, tradicinės įmonės turėtų suvokti įtakos laipsnį, kurį gali turėti išteklių ribotumas ir populiacijos judėjimas jų verslui. Pavyzdžiui, transporto kaštų didėjimas gali padėti pardavėjams pasirinkti mažiau kaštų reikalaujančius produktus. Kaip ir žinios apie kviečių poreikį Europos malūnuose gali paskatinti Suomijos žemdirbius ieškoti naujų rinkų ir naujų pardavimo kanalų. Kari Kokkonen yra puikus pavyzdys. Mažą ūkį valdantis žemdirbys geba dirbti efektyviau, kai stebi globalią situaciją ir atitinkamai elgiasi. Globalių pokyčių suvokimas gali tiesiogiai virsti didesniu valandiniu įkainiu.

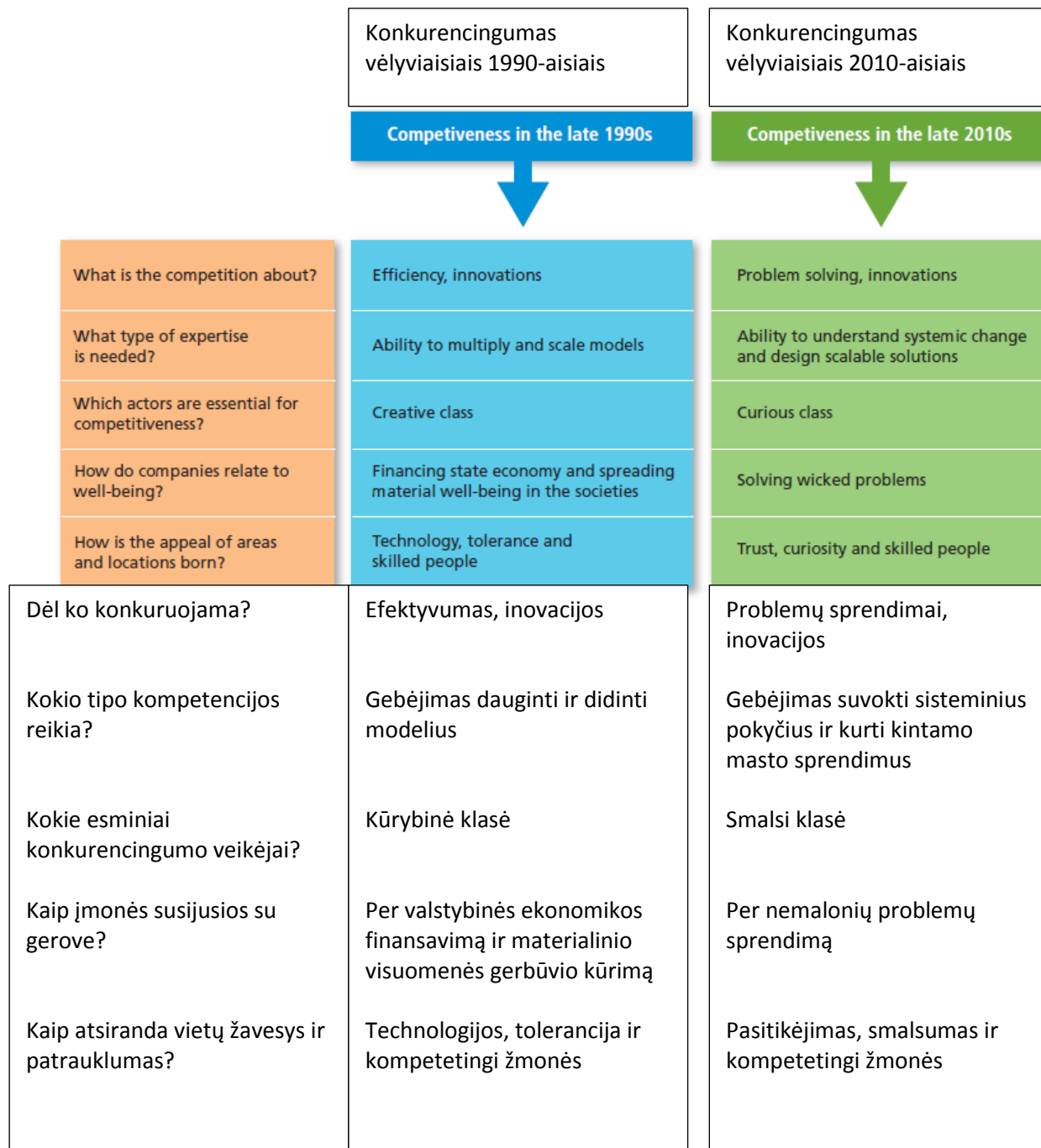
Smalsūs individai turi daugiau galimybių identifikuoti megatendencijas ir jų įtaka darbu ar organizacijai. Jie nebūtinai žinos visas megatendencijas, bet jie domėsis tuo, kas vyksta globaliai ir kaip šie globalūs įvykiai gali įtakoti kitas sritis. Šis domėjimasis ir smalsumas yra esminė naujo konkurencingumo dalis. Siekiant geriau suprasti globalius pokyčius ir būtinus priimti globalius sprendimus, reikia besidominčių ir smalsių individų.

Smalsūs individai domisi, kas vyksta globaliai ir kaip šie globalūs įvykiai gali daryti įtaką kitoms sritims.

Nuo kūrybinių klasių prie smalsumo eros

Richard Florida gerai žinoma knyga „Kūrybingos klasės atsiradimas“ aprašė ekspertų, susifokusavusių į specifines miestų sritis, grupes, kurios sąlyginai kalbant, kuria daugiau naujovių, kūrybiškumo ir gerovės, nei kitos profesinės miesto sritys. Remiantis Florida teorija, kai kartu dirba įvairūs talentai, turintys daug technologinių žinių ir tolerantiški, visa tai duoda neabejotiną konkurencinį kūrybinį pranašumą.

Pradžioje ši kūrybinių klasių teorija buvo labai sėkminga, tačiau vėliau jos populiarumas ėmė mažėti. Nesėkmė buvo susijusi su elitiniu ir pernelyg utilitariniu požiūriu. Kūrybinės klasės teorija akcentavo koncepciją, kad yra išskirtinė elitinė klasė generuojanti konkurencinį pranašumą. Tai kategorija, apimanti tik išrinktuosius. Prisijungti prie kūrybinės klasės yra sudėtinga. Tačiau dabar daugiau asmenų vis daugiau domisi, kaip jie gali panaudoti savo kūrybingumą ir kurias problemas gali spręsti kūrybiškai.



Duokit kelią smalsumui

Dešimt metų po kūrybinės klasės iškilimo mes klausiamo: kas toliau? Kūrybinės klasės analizė buvo reikšmingo ekonomikos augimo, vykusio vakarų pasaulyje XX-jame amžiuje ir XXI am pradžioje pripažinimas. Toks augimas nebeįmanomas 2014-aisiais. Tam reikia grupės, kuri galėtų „nešti“ įmones ir darbuotojus per drastiškus globalius pokyčius. Tam reikia smalsumo domintis pagrindinėmis pasaulinėmis temomis ir entuziastingų asmenų, siekiančių įgyvendinti svarbias užduotis jų asmeninių tikslų siekime.

Šiuo metu esame liudininkai, kaip kūrybinė klasė keičia smalsumo era. Smalsūs žmonės nori dirbti savo darbus, nori būti susiję su platesne visuomenės dalimi ir progresu. Smalsumas apima žinių darbuotojų troškimą būti arti kūrybiškos ir įkvepiančios problemų sprendimo aplinkos ir valių atlikti darbą, turintį prasmingą įtaką galutiniams rezultatui. Smalsiems įdomios istorijos apie pasaulinę išteklių ekonomiką yra Kinijos ekonominis ir politinis pakilimas, Arabų pavasaris ir finansų rinkų žlugimas. Smalsūs žmonės nori dirbti susidurdami su globaliais iššūkiais, o ne tik išgyventi kaip tauta ar asmenys globalioje konkurencinėje kovoje. Kitaip tariant, smalsūs darbuotojai prioritetu laiko sėkmę globalioje problemų sprendimo konkurencinėje kovoje.

Žmonės visuomet buvo smalsūs, tačiau niekada anksčiau smalsumas nebuvo laikomas reikšminga visuomenine vertybe. Kontrolės eroje smalsumas buvo pavojingas, tačiau šiandien jis būtinas. Smalsumas dėl megatendencijų gali būti panaudojamas praktiškai visose šiuolaikinėse profesijose, nuo žemės ūkio iki kompiuterių programavimo. Jis suteikia įrankius ir galimybes sujungti globalias tendencijas į vieną profesiją. Tai esminis dalykas siekiant sėkmės XXI-jame amžiuje.

Didžiulis potencialas laukia smalsumo. Įgūdžiai ir kompetencijos gali būti geriau vystomi ir panaudojami, jei įdarbinamas smalsumas. Niekas anksčiau neidentifikuodavo smalsių darbuotojų. Ką mes tikrai žinome, jog tarptautinė patirtis koreliuoja su domėjimusi pasauliu. Niekas nesakė smalsiesiems, kad jie svarbūs konkurencingumui ir rytojaus gerbūviui, tačiau jie yra profesionalai, kurie turi gebėjimą suprasti sisteminius pokyčius, turėsiąčius įtakos visoms verslo sritims. Ši darbuotojų grupė yra svarbi kuriant megatendencijų įtakotas sėkmės istorijas. Tarptautinė patirtis yra vienas iš būdų identifikuoti šiuos darbuotojus.

Mes visuomet buvome smalsūs, tačiau niekada anksčiau smalsumas nebuvo laikomas reikšminga visuomenine vertybe.

6 KELIAS PIRMYN

Apibendrinant „Paslėptųjų kompetencijų“, CIMO ir DEMOS Helsinkio tyrimų projekto rezultatus, galime pasakyti: įgūdžiai ir žinios iš tarptautinės patirties yra kompetencijų tipas, kurio reikės darbo rinkoje norint sėkmingai įveikti ateities iššūkius. Tačiau dažnai atrankos procese susiduriama su negebėjimu atpažinti šias kompetencijas; jos yra paslėptos. Dėl šios priežasties atrankos metu net ir „tarptautiniai“ darbuotojai nebūtinai gali įvertinti kompetencijas, įgytas tarptautinės patirties metu. O tie darbuotojai, kurie nedirba tarptautiniu mastu, yra įsitikinę, kad jiems šios kompetencijos nenaudingos.

Turime paversti tarptautinės patirties metu įgytas kompetencijas labiau matomomis. Privalome pripažinti tarptautinių mobilumų mokymosi rezultatus ir juos aiškiau aprašyti. Turime kalbėti apie platesnius mokymosi pasiekimus, kuriuos paslepia kalbiniai gebėjimai, tarpkultūrinė kompetencija ar tolerancija. Ši platesnė koncepcija taip pat apima produktyvumą, atsparumą stresui ir smalsumą.

Kas toliau?

Visus, dirbančius su mokymosi mobilumais raginame padėti šias tarptautines kompetencijas padaryti labiau matomomis. CIMO tyrime identifiкуotos šios plėtros sritys:

1. ŠVIETIMO INSTITUCIJOS IR VALDŽIOS ATSTOVAI turi būti įtraukti per išsamius dialogus, kad geriau suprastų ir pamatytų paslėptąsias kompetencijas.
2. ŠVIETIMO INSTITUCIJOS IR MOKYMOŠI MOBILUMĄ SKATINANČIOS AGENTŪROS turi diskutuoti apie mokymosi rezultatus, jų apibrėžimą, kad galima būtų parodyti kompetencijas, įgytas tarptautinės patirties metu tokiu būdu, kuris svarbus darbdaviui ir kad būtų galima sustiprinti jų svarbą darbo rinkoje.
3. STUDENTAMS IR JAUNIMUI reikia įrankių ir konsultacijų, kurie padėtų jiems pripažinti paslėptąsias kompetencijas ir padarytų jas labiau matomomis.

Tyrimo rezultatai rodo, kad būtų labai naudinga ieškoti šių iššūkių sprendimo Europos bendradarbiavimo metu.

Daugiau informacijos ir tyrimo rezultatai: www.cimo.fi/hiddencompetencies

Tarptautinių mobilumų centras (The Centre for International Mobility, CIMO) teikia specializuotas paslaugas skatinant tarptautinį jaunimo bendradarbiavimą švietimo, darbo ir kultūros srityje. Veikdamas prie Suomijos švietimo ir kultūros ministerijos, CIMO administruoja ir diegia įvairias mainų, praktinio mokymo ir stipendijų programas. CIMO yra nacionalinė ES Erasmus+ programos agentūra ir Kūrybinės Europos bei Europos gyventojams kontaktinis taškas.

Viena iš pagrindinių CIMO funkcijų yra rinkti, apdoroti ir skleisti informaciją, svarbią įvairiems agentūros klientams. CIMO tyrimų, analizės ir vertinimo komanda analizuoja duomenis ir informaciją padedančią planuoti ir skatinti tarptautinį bendradarbiavimą. CIMO taip pat renka statistiką apie tarptautinius studentų mobilumus, atlieka tyrimus švietimo, jaunimo, kultūros ir darbo rinkos tarptautiškumo didinimo klausimais bei analizuoja esamus tarptautinio bendradarbiavimo klausimus.

FAKTAA (Facts and Figure) – Faktai ir skaičiai yra publikacijų serija, kurioje pateikiami esminiai CIMO tyrimų ir atliktų studijų rezultatai. Publikacijos yra tiek spausdintame formate, tiek ir pdf dokumentų pavidalu www.cimo.fi svetainėje.

Demos Helsinki yra lyderiaujanti idėjų kalvė (think tank) Suomijoje. Demos Helsinki atlieka aukštos klasės tyrimų projektus ir ateities studijas, kuria strategijas ir vykdo į ateitį orientuotą eksperimentinę plėtrą dirbdami su įmonėmis, miestais, vyriausybėmis ir bendruomenėmis. Demos Helsinki buvo įkurta grupės piliečių, besidominčių mūsų visuomenės ateitimi. Su Demos Helsinki darbais galite susipažinti www.demoshelsinki.fi/in-english.

Globaliai mėstančios Suomijos
link.

ISSN 1798-3649 (printed)
ISSN 1798-3657 (pdf)
ISBN 978-951-805-596-2 (printed)
ISBN 978-951-805-597-9 (pdf)

