

Internationally Active – Professionally valuable

Dlaczego warto być aktywnym na arenie międzynarodowej: korzyści dla danej osoby, jej współpracowników i uczelni.



InterAct

Podziękowania

Niniejsza publikacja jest efektem prac podjętych przez międzynarodowe konsorcjum, w skład którego wchodzi następujące instytucje:



Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji, Polska



Frederick University, Cypr



International School for Social and Business Studies, Słowenia



Instituto Politécnico De Setúbal, Portugalia



Technische Hochschule Deggendorf, Niemcy

Wsparcie Komisji Europejskiej przy opracowaniu niniejszej publikacji nie oznacza poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Spis treści

PODZIĘKOWANIA	I
SPIS TREŚCI	II
WPROWADZENIE	1
DLACZEGO WARTO BYĆ AKTYWNYM NA ARENIE MIĘDZYNARODOWEJ	2
W KOLEJNYCH CZĘŚCIACH OMÓWIONA ZOSTANIE KAŻDA WARTOŚĆ DODANA PŁYNAJĄCĄ Z WYMIENIONYCH TRZECH POZIOMÓW, DLA KTÓRYCH WARTO BYĆ AKTYWNYM NA ARENIE MIĘDZYNARODOWEJ.	2
POZIOM OSOBISTY	2
POZIOM ZAWODOWY	3
POZIOM INSTYTUCJONALNY	4
BIBLIOGRAFIA	6

Wprowadzenie

Poniższe materiały podzielone są na trzy części opisujące dlaczego warto być aktywnym na arenie międzynarodowej na "Poziomie osobistym", "Poziomie zawodowym" i "Poziomie instytucjonalnym". Poszczególne slajdy stanowią podsumowanie wniosków sformułowanych w literaturze przedmiotu. Bibliografia uzupełnia informacje zawarte w slajdach.

Prezentację należy rozpocząć od obejrzenia filmów motywacyjnych i przeczytania literatury zgłębiającej tematykę motywacji. Następnie, należy najpierw zapoznać się z treścią slajdów, po czym użyć ich jako wskazówek przy późniejszej analizie odniesień.

Co osoby korzystające z materiałów będą potrafiły po analizie poniższych treści:

- opisać, dlaczego warto być aktywnym na arenie międzynarodowej na poziomie osobistym.
- wskazać, jakie są personalne powody, dla których warto być aktywnym na forum międzynarodowym z ich perspektywy osobistej.
- opisać, dlaczego warto być aktywnym na arenie międzynarodowej na poziomie zawodowym.
- podać przykłady, dla których warto być osobą aktywną na płaszczyźnie międzynarodowej na rzecz swoich celów zawodowych.
- opisać, dlaczego warto być aktywnym na arenie międzynarodowej na poziomie instytucjonalnym.
- podać korzyści, płynące dla nich z aktywnej działalności międzynarodowej na poziomie instytucjonalnym.

Należy uwzględnić następujące formy aktywności szkoleniowej (w sumie 25 godzin):

- Oglądanie filmów motywacyjnych i czytanie literatury motywacyjnej.
- Zapoznanie się z treścią slajdów.
- Zapoznanie się z przypisami.

Dlaczego warto być aktywnym na arenie międzynarodowej

Pobyt w obcym kraju i bezpośrednie doświadczenie pracy w innej kulturze i w innym języku zmusza pracowników do wyjścia poza ich strefę komfortu. To stwarza pracownikom możliwość nabywania i rozwijania nowych umiejętności i otwierania się na nowe perspektywy, podejmowania ryzyka i rozwoju nie tylko na poziomie zawodowym, ale także osobistym. Oprócz pracowników naukowych korzyści z mobilności czerpią również instytucje. Zdobyta wiedza może zostać przekazana w celu udoskonalenia praktyk, co stanowi wartość dodaną na poziomie instytucjonalnym i przynosi korzyści współpracownikom, na których zdobyta wiedza również będzie miała pozytywny wpływ i którzy, miejmy nadzieję, będą chcieli stać się bardziej aktywni na arenie międzynarodowej, wzmacniając kulturę międzynarodową instytucji. W ten sposób wartość dodaną wynikającą z aktywności międzynarodowej pracowników można podzielić według następujących trzech poziomów: poziom osobisty, poziom zawodowy i poziom instytucjonalny. Bycie aktywnym na arenie międzynarodowej wpływa na sposób myślenia i sposób, w jaki idziemy przez życie, dostarczając nam narzędzi, które pomagają radzić sobie z przeciwnościami losu i stać się bardziej kreatywnymi i innowacyjnymi. To właśnie innowacyjność i przedsiębiorczość są kluczowymi aspektami dzisiejszej kadry pracowniczej i cennymi aktywami dla instytucji.

W kolejnych częściach omówiona zostanie każda wartość dodana płynąca z wymienionych trzech poziomów, dla których warto być aktywnym na arenie międzynarodowej.

Poziom osobisty

Na poziomie osobistym można dodać następujące wartości:

- **Umiejętności językowe:** poprzez pracę za granicą pracownicy mają szansę na szlifowanie umiejętności językowych. Rozwój umiejętności językowych ma korzystny wpływ na rozwój kariery, ponieważ obecnie organizacje mają zasięg globalny a biegła znajomość drugiego języka często jest pomocna (jeśli nie wymagana).
- **Świadomość międzykulturowa i doświadczenie społeczne:** pracownicy poznają nowe punkty widzenia i poszerzą swój światopogląd. Sposoby myślenia i działania ludzi są często uwarunkowane ich osobistymi doświadczeniami, wartościami, zapleczem kulturowym i subiektywnymi przekonaniem. Poprzez spotkania z ludźmi z różnych środowisk kulturowych i społecznych pracownicy zyskują nowe perspektywy, które pozwolą im poszerzyć horyzonty. Konieczność obcowania z ludźmi z różnych kultur skłania również

pracowników do bycia bardziej społecznymi i świadomymi różnic społecznych i kulturowych. Jest to bowiem równoznaczne z koniecznością utrzymania szczególnej uwagi i wrażliwości (to, co jest akceptowane w jednej kulturze, może nie być przyjęte w innej) oraz uświadomienia sobie różnych perspektyw i punktów widzenia.

- **Umiejętności komunikacyjne:** należy rozwijać i podnosić kompetencje komunikacyjne, gdy obcujemy z ludźmi z różnych kultur i środowisk. Lepsze umiejętności komunikacyjne wzmacniają poczucie pewności siebie podczas wystąpień publicznych, co z kolei jest pomocne w wielu aspektach naszego życia codziennego i zawodowego. Ponadto, doskonałe umiejętności komunikacyjne stanowią skuteczniejsze instrumenty negocjacji, co jest cenione przez instytucje.
- **Pewność siebie:** pewność siebie jest ściśle związana z tym, jak postrzegamy samych siebie. Na poziomie zawodowym jest ona związana głównie z tym, jak postrzegamy swoje możliwości i umiejętności. Poprzez większe zaufanie do samych siebie, wyzwalamy w sobie potencjał do podejmowania pewniejszych decyzji oraz do stania się lepszymi mówcami. Innym aspektem pewności siebie jest to, jak postrzegamy porażki. Jeśli nie boimy się porażek, jesteśmy gotowi podjąć większe ryzyko oraz stajemy się bardziej innowacyjni i kreatywni.
- **Przywództwo "leadership":** dobry lider zna trudności i inspiruje innych do ich pokonania. przywództwo charakteryzuje się między innymi wizją, honorem, empatią, pasją, zaangażowaniem, szacunkiem i dobrą komunikacją. Te umiejętności nie zawsze są łatwe do opanowania, a mobilność międzynarodowa pomaga zrozumieć, że nie wszystko, co wydaje się łatwe dla nas, jest łatwe dla innych i że trzeba być solidarnym i umieć wzmacniać innych, aby osiągnąć sukces jako grupa.

Poziom zawodowy

Na poziomie zawodowym można wnieść następujące wartości dodane:

- **Wymiana wiedzy:** wymiana wiedzy jest istotna, ponieważ dostarcza narzędzi do szybszych i pewniejszych decyzji. Ponadto dzięki transferowi wiedzy ogranicza się zapotrzebowanie na szkolenia a za to wzmacnia się innowacyjność.
- **Nauka z wykorzystaniem najlepszych praktyk:** Czerpanie wiedzy z najlepszych praktyk pozwala na pojawienie się innowacyjnych i kreatywnych pomysłów. Zwiększa się przy

tym efektywność i konkurencyjność. Ponadto nauka z najlepszych praktyk wspomaga tworzenie kultury kształcenia.

- **Szersza sieć kontaktów:** praca za granicą pomaga budować relacje z ludźmi z całego świata. Znajomości te stanowią bezcenne źródło wieloletnich przyjaźni, które mogą nawet towarzyszyć przez całe życie. Niektóre ze znajomości zawartych podczas międzynarodowych wyjazdów mogą zaowocować możliwościami kariery, w tym stażami, badaniami i partnerstwem w projektach. Im szersza jest Państwa sieć kontaktów, tym większe prawdopodobieństwo realizacji pomyślnej i satysfakcjonującej kariery oraz kontaktów towarzyskich.
- **Międzynarodowe doświadczenie czyli bycie konkurencyjnym:** Niezależnie czy mobilność jest krótka czy długa doświadczenie w zakresie mobilności w CV zapewni Państwu cenną przewagę konkurencyjną. Posiadanie międzynarodowego doświadczenia, które jest wysoko cenione przez instytucje, otworzy przed Państwem wspaniałe możliwości i zagwarantuje szerokie perspektywy w przyszłości.

Poziom instytucjonalny

Na poziomie instytucjonalnym można wyróżnić następujące wartości dodane:

- **Jakość nauczania, szkoleń i badań:** każdy kraj ma swój własny, specyficzny styl nauczania i zarządzania. Praca za granicą pozwoli pracownikom naukowym na poszerzenie horyzontów i rozwinięcie zdolności adaptacji do różnych środowisk edukacyjnych. Ten sposób dostosowania się do różnorodnych stylów nauczania i zarządzania jest cennym atutem. Zdobytą wiedzę można wykorzystać do poprawy praktyk nauczania i zarządzania, poprzez zastosowanie zdobytej wiedzy do rzeczywistości danej instytucji.
- **Renoma:** Prestiż i reputacja instytucji są często ważniejsze niż jej rzeczywista jakość, ponieważ odzwierciedlają one postrzeganie instytucji jako najlepszej, co wpływa na decyzje kandydatów o zapisaniu się na studia w tej placówce. W tym kontekście budowanie budzącego powszechne uznanie wizerunku daje instytucji przewagę nad konkurencją.
(Więcej na ten temat: <https://www.qs.com/what-makes-reputation-important-in-higher-education/>).

- **Sieci instytucjonalne:** do głównych zalet sieci instytucjonalnych należy możliwość łatwiejszego dzielenia się wiedzą oraz tworzenia partnerstw i porozumień. Dobra sieć instytucjonalna pozwala na większą mobilność i dzielenie się najlepszymi praktykami, co pozytywnie wpływa na międzynarodowy rozwój instytucji.

Podsumowując, aktywność międzynarodowa przynosi wiele korzyści pracownikom zarówno na poziomie osobistym, jak i zawodowym, ponieważ umożliwia im rozwój na obu poziomach, dzięki czemu stają się lepiej wykwalifikowani i bardziej zadowoleni. Aktywność międzynarodowa kadry przynosi również korzyści samym instytucjom, ponieważ nie bez znaczenia jest jej pozytywny wpływ na mniej aktywnych pracowników, co w efekcie prowadzi do lepszych praktyk i przepływu pracy, a także sprawia, że środowisko pracy staje się przyjemniejsze.

Bibliografia

Filmy motywacyjne i źródła (dostępne online we wrześniu 2022):

- **How international experience can benefit your career**, 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=yD6lET-gxmY>

Wszystkie niżej wymienione źródła dostępne online we wrześniu 2022 roku:

- 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>