

Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada

Atelj, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management / Sveučilište u Rijeci, Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:191:735598>

Rights / Prava: [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-27**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of Tourism and Hospitality Management - Repository of students works of the Faculty of Tourism and Hospitality Management](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI
Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija
Preddiplomski sveučilišni studij

IVANA ATELJ

**Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija
za tržište rada**

**The importance of student mobility in acquiring key competencies
for the labour market**

Završni rad

Opatija, 2023.

SVEUČILIŠTE U RIJECI

Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija

Preddiplomski sveučilišni studij

Poslovna ekonomija u turizmu i ugostiteljstvu

Studijski smjer: Menadžment u turizmu

**Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija
za tržište rada**

**The importance of student mobility in acquiring key competencies
for the labour market**

Završni rad

Kolegij:

**Menadžment ljudskog
kapitala**

Student:

Ivana ATELJ

Mentor:

prof. dr. sc. **Kristina
ČRNJAR**

Matični broj:

24313/18

Opatija, srpanj 2023.



SVEUČILIŠTE U RIJECI UNIVERSITY OF RIJEKA
FAKULTET ZA MENADŽMENT U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU
FACULTY OF TOURISM AND HOSPITALITY MANAGEMENT
OPATIJA, HRVATSKA CROATIA

IZJAVA O AUTORSTVU RADA I O JAVNOJ OBJAVI RADA

Ime i prezime studenta: Ivana Atelj

Matični broj: 24313/18

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom

Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada

izradila/o samostalno te sam suglasna/suglasan o javnoj objavi rada u elektroničkom obliku.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima, bilo da su u pitanju knjige, znanstveni ili stručni članci, Internet stranice, zakoni i sl. u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature.

U Opatiji, 8.7.2023

Ivana Atelj

Potpis studenta

Sažetak

Studenti odlaze na mobilnost zbog želje za promjenom i drugačijim iskustvom, želje za upoznavanjem novih ljudi i učenjem novih vještina. Istraživanja pokazuju da na mobilnosti razvijaju određene kompetencije, a kasnije stečeno iskustvo ima utjecaj na zaposlenje i sam tijek karijere. Predmet ovog rada odnosi se na istraživanje kompetencija koje studenti stječu za vrijeme boravka na mobilnosti. Kako bi se provjerila postavljena hipoteza provedeno je istraživanje među sadašnjim i bivšim studentima koji su bili sudionici nekog programa na mobilnosti. Istraživanje je provedeno online na uzorku od 117 ispitanika. Hipoteza rada koja glasi “Studenti koji sudjeluju u programima mobilnosti stječu ključne kompetencije za brže uključivanje u buduće tržište rada“ je potvrđena. Prosječna ocjena za sve kompetencije iznosi 3.89. Kompetencije koje imaju najviše pozitivnih odgovora (slažem se + izrazito se slažem) su sposobnost prilagođavanja i djelovanja u novim situacijama, sposobnost kritičnog i samokritičnog razmišljanja, sposobnost komunikacije na drugom jeziku i sposobnost rada u međunarodnom okruženju. Najviše negativnih odgovora (ne slažem se + izrazito se ne slažem) ima kompetencija sposobnost pismenog i usmenog komuniciranja na materinjem jeziku.

Ključne riječi: mobilnost; kompetencije; tržište rada; zapošljivost

Sadržaj

Uvod	1
1. Pojmovno određenje i značajke kompetencija	3
1.1. Definiranje kompetencija	3
1.2. Vrste kompetencije.....	4
1.3. Ključne kompetencije studenata za četvrtu industrijsku revoluciju.....	8
2. Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada.....	12
2.1. Važnost međunarodne mobilnosti studenata	12
2.2. Mobilnost mladih u svrhu učenja i povećanja njihove zapošljivosti	15
3. Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada.....	21
3.1. Instrumenti i metodologija istraživanja	21
3.2. Rezultati istraživanja	22
Zaključak.....	42
Bibliografija	44
Popis Ilustracija	48
Prilozi.....	50

Uvod

U posljednja tri desetljeća studiranje u inozemstvu postala je bitna komponenta obrazovanja. Termin studentska mobilnost odnosi se na odlazak studenta u inozemstvo u svrhu studija ili obavljanja stručne prakse. Studenti u Europi najčešće odlaze na mobilnost u okviru Erasmus plus programa i CEEPUS-a. Studenti odlaze na mobilnost radi upoznavanja nove i drugačije kulture, učenja stranog jezika i stjecanja međunarodnih poznanstava. Štoviše, u zemlji domaćina imaju prilike razviti različite vještine i kompetencije koje nemaju priliku razviti istom brzinom u matičnoj zemlji. Razvijanje kompetencija tijekom učenja cilj je ovakvih obrazovnih programa, no zašto se baš određene kompetencije stječu tijekom mobilnosti, a važne su za tržište rada?

Iako studenti tijekom razdoblja mobilnosti stječu kompetencije potrebne za suočavanje sa dinamičnim i promjenjivim tržištem rada, istraživanja pokazuju da tijekom zaposlenja ponekad poslodavci nisu sposobni prepoznati važnost kompetencija i uvidjeti vezu mobilnosti kao prednost prilikom zaposlenja. Mnogi će studenti istaknuti kako prilikom zaposlenja poslodavci nisu pridavali posebnu pozornost i znatiželju za međunarodno iskustvo.

Predmet je završnog rada istaknuti ulogu studentske mobilnosti kao važnog alata za postizanje ključnih kompetencija za tržište rada. Mladi su danas suočeni sa sve većim brojem izazova tijekom zapošljavanja i traži se znatan broj unaprijed stečenih vještina. U ovom će se radu istraživati uočene razlike u kompetencijama između mobilnih i ne-mobilnih mladih. Postoje mnogi socio-demografski faktori koji utječu hoće li student otići na mobilnost, a tijekom mobilnosti sve kompetencije koje stekne utjecat će na njegov budući rad. Poslodavci prilikom zapošljavanja posebno pridaju pažnju ovim 5 vještinama: međunarodno iskustvo, vještina rješavanja problema, prilagodljivost, jezična vještina, umrežavanje i komunikacijske vještine.

Svrha je ovog završnog rada provesti istraživanje među sadašnjim i bivšim studentima koji su bili na nekom obliku mobilnosti kao što je Erasmus+, Erasmus BIP, CEEPUS, Work & Travel. Istraživanje će se realizirati putem anketnog upitnika koji će se podijeliti preko društvenih mreža i tako će se procijeniti stečene kompetencije mobilnih studenata. Istraživanjem se želi utvrditi kako studentima međunarodno iskustvo može pomoći na tržištu rada.

Rad je nastao korištenjem više različitih metoda istraživanja. Na početku pisanja teorijskog dijela rada korištene su metode indukcije i dedukcije. U empirijskom dijelu rada korištena je metoda analize i statistička metoda prilikom interpretacije rezultata ankete.

Za potrebe empirijskog istraživanja, u ovom radu postavljena je glavna hipoteza:

H.1: Studenti koji sudjeluju u programima mobilnosti stječu ključne kompetencije za brže uključivanje u buduće tržište rada.

Cilj je ove hipoteze analizirati kompetencije koje student postigne za vrijeme mobilnosti, a koje su kasnije ključne za tržište rada. Ispitivanjem studenata o ključnim kompetencijama želi se provjeriti istinitost hipoteze. Rezultati istraživanja trebaju pokazati stavove studenata vezano uz zaposlenje i otkriti novo stečene kompetencije.

Završni rad pod naslovom „Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada“ sastoji se od ukupno 5 dijelova uključujući uvod, 3 poglavlja i zaključak. U uvodu se ukratko prikazuje glavna tematika ovog rada, objašnjava se predmet i svrha završnog rada i iznosi se opći pogled na temu. U prvom poglavlju definiraju se kompetencije, vrste kompetencija i analizira se utjecaj 4. industrijske revolucije na iste. U drugom poglavlju ističe se važnost mobilnosti koja igra glavnu ulogu u procesu stjecanja novih znanja i vještina, o potrebama današnjeg tržišta koje se neprestano mijenja i prednostima mobilnih studenata od ne-mobilnih u poslovnom svijetu. U trećem dijelu provedeno je istraživanje i interpretiraju se dobiveni rezultati. Ispitivanjem sadašnjih i bivših studenata koji su bili mobilni primjećuju se stečene kompetencije, te kako iste utječu na njihov položaj na tržištu rada. U zaključku, na jednostavan način prikazuju se rezultati istraživanja i dovode se u vezu s postavljenom hipotezom.

1. Pojmovno određenje i značajke kompetencija

Današnje vrijeme pod utjecajem globalizacije dovodi sve veće izazove. Provlači se pitanje o tome dobivaju li mladi sve potrebne kompetencije kroz redovito školovanje i kako mogu odgovoriti na sve brže ekonomske promjene i izazove današnjice. Sve je veća razlika među pojedincima i potrebno je osvijestiti činjenicu da je stalna nadogradnja znanja neizbježna za tržište rada. U nastavku će biti šire objašnjen pojam kompetencija, kako ga definiraju različiti autori i vrste kompetencija.

1.1. Definiranje kompetencija

Često se pojam kompetencija izjednačava sa sposobnošću, talentima ili znanjima u određenom području. Prema latinsko-hrvatskom rječniku, pojam kompetencija dolazi od latinske riječi *competo* što znači težiti, biti prikladan za što (Milan Žepić, 2000:55). Također, to je područje u kojem neka osoba posjeduje znanja i iskustva. Cilj je ovog odlomka predstaviti kompetencije i kako ih različiti autori definiraju.

Prvi put pojam kompetencija koristi američki psiholog u članku *Motivation reconsidered: The concept of competence*. Već 1959. autor Robert Winthrop White opisuje kompetenciju kao „sposobnost organizma da učinkovito komunicira sa svojom okolinom“ (White, 1959:297). David McClelland (1973:2-9) u članku iz 1973. godine *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"*, propituje korištenje testova sposobnosti i inteligencije od strane poslodavaca, fakulteta i škole u SAD-u. Kako bi se ispravno procijenilo izvršavanje zadataka potrebno je odbaciti beskrajne igre riječi, papira i olovke. Umjesto toga predlaže ispitivanje sposobnosti obavljanja određenog zadatka u zadanom području tj. zalaže se za mjerenje kompetencija. Ovaj harvardski psiholog ujedno se smatra i ocem pokreta „kompetencija“. (Orientamento, n.d.).

Među znanstvenicima postoji više različitih definicija kompetencije. Weinert u svom radu ukazuje na problem upotrebe pojma kompetencija. Posljednjih desetljeća ovaj izraz postaje pomodan, s nejasnom upotrebom među laicima, ali također i među znanstvenicima. Ako se ograniči fokus i promatra ovaj pojam isključivo sa psihološke i obrazovne strane, i dalje ostaje široka paleta definicija (Weinert 2001:2433-2434). Kao i u radu Weinerta, Westera isto naglašava problem upotrebe koncepta kompetencije. Pojam se često povezuje s pojmom vještina (Westera 2001:75).

Ali, nažalost, pojam kompetencije koristi se na mnogo različitih načina i čini se da se njegovo trenutno značenje temelji na zdravom razumu i uobičajenoj upotrebi jezika, a ne na dogovorenoj definiciji — a to vrlo lako stvara zbrku u mišljenju (Westera 2001:75).

Kako se kompetencije diferenciraju od vještina? Ovi pojmovi često se izjednačavaju, pa se za sinonim kompetencija koriste riječi sposobnost ili vještina. Kompetencije su puno širi pojam od samih vještina i uključuju 3 komponente: stavove, znanje i sposobnosti, koje zajedno vode do uspješnog obavljanja posla. Vještine se uče kroz kraće vrijeme, a to su naučene sposobnosti potrebne za izvršenje određenog zadatka. Stoga kompetencije opisuju kako se posao uspješno i efikasno obavlja, a vještine objašnjavaju koja je vrsta talenta ili sposobnosti potrebna za izvršenje zadatka (PEDIAA 2021).

Na tržištu rada sve su više potrebni pojedinci koji znaju funkcionirati u kompleksnom okruženju. Poslodavci traže zaposlenike koji se snalaze u neizvjesnim situacijama, rješavaju loše definirane probleme i surađuju sa neformalnim grupama. U sveopćoj konfuziji adekvatno odgovaraju na izazove dinamičnog poslovanja (Westera 2001:75). Osim toga, problem koji je sada očigledan i provlači se kroz obrazovanje učenje je temeljeno na činjenicama, a ne ispunjava zahtjeve današnjeg tržišta. Zato je pojam kompetencija izuzetno bitan, pa trenutno čak ni osoba koja je obučena, tj. prošla je trening vještina za određenu poziciju, ne može dobiti garanciju za isti (Kirschner et al. 1997 prema Westera 2001:75).

S obzirom na sve navedeno, važno je pravilno koristiti pojam kompetencija i uočiti razliku između kompetencija i vještina, jer se često ovi pojmovi izjednačavaju. Ukratko, vještine su dio kompetencija, a kompetencije uključuju sposobnost pravilne primjene vještina na radnom mjestu. Zbog sve neizvjesnijeg radnog okruženja, važno je da obrazovne institucije uvide važnost razvijanja kompetencija umjesto pretjeranog fokusiranja na memorijsko učenje.

1.2. Vrste kompetencije

U navedenom poglavlju opisat će se kako različite organizacije i dokumenti definiraju kompetencije.

Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj ili skraćeno OECD krajem 1997. godine je, surađujući sa raznim znanstvenicima, stručnjacima i institucijama, imala za cilj definirati ključne kompetencije. No, zašto je uopće bilo važno odrediti ključne kompetencije? Svaki pojedinac danas

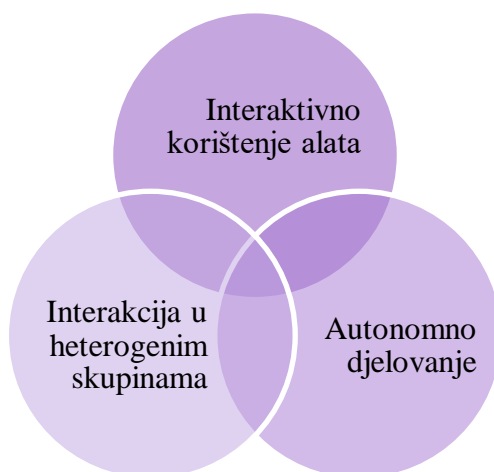
suočava se s novom tehnologijom i znatnom količinom podataka. Kao dio društva teži postići harmoniju ekonomskog rasta, ekološke održivosti i socijalne pravednosti. Zato danas, više nego ikada prije, kompetencije su sve zahtjevnije i iziskuju mnogo više od samih vještina. Definiranje određenog broja ključnih kompetencija umjesto opširnog popisivanja trebalo bi pomoći mladima i odraslima u lakšem odgovoru na životne prepreke kao i uočavanje temeljnih prioriteta obrazovanja i cjeloživotnog učenja.

Projekt DeSeCo (*Definition and Selection of Competencies*) započeo je 1997. godine, a završno izvješće objavljeno je 2003. godine. Pitanje koje se provlačilo glasi: „Je li moguće stvoriti konceptualni okvir za sve zemlje unatoč razlici i kulturi svake zemlje (OECD 2005:17)?“. Projekt DeSeCo bio je realiziran pod vodstvom Švicarske i drugih zemalja pripadnica OECD-u. U društvu različitih analitičara i stručnjaka svaka je zemlja dala mišljenje i sudjelovala u razvitku političkog konceptualnog okvira. Na taj način pokušali su odgovoriti na globalne izazove u gospodarstvu uvažujući razlike i pluralnost svake kulture.

Svaka ključna kompetencija mora:

- pridonositi postizanju ishoda važnih za društva i pojedince
- pomagati pojedincima u odgovaranju na važne zahtjeve u mnoštvu različitih konteksta
- biti važna za sve pojedince, a ne samo za stručnjake (OECD 2005:5).

U *Shemi 1.* biti će prikazane tri opće kategorije ključnih kompetencija.



Shema 1. Struktura ispitanika prema „razvijenim“ kompetencijama

Izvor: Organisation for Economic Co-operation and Development. (2005). The definition and selection of key competencies: Executive summary.

U *Shemi 1.* vidljivo je kako se u projektu DeSeCo kompetencije dijele na tri vrste. Okvirno rečeno, pojedinci trebaju biti sposobni upotrebljavati različite alate kako bi se lakše sporazumjeli sa svojom okolinom npr. jezik, tehnologija. Pod ovom kompetencijom ubrajamo njene podvrste: sposobnost interaktivnog korištenja jezika, simbola i tekstova, sposobnost interaktivnog korištenja znanja i informacija i sposobnost interaktivnog korištenja tehnologije. Zatim, pojedinci trebaju biti sposobni voditi interakciju u heterogenim skupinama, tj. znati komunicirati sa drugačijima od sebe što je sve više prisutno u globaliziranom svijetu. Ova se kompetencija dijeli na: sposobnost izgradnje dobrih odnosa sa drugim ljudima, sposobnost suradnje, sposobnost upravljanja sukobima i njihovo rješavanje. Na trećem je mjestu autonomno djelovanje koje se odnosi na preuzimanje odgovornosti za upravljanje svojim životom. U ovu kompetenciju svrstavamo sposobnost djelovanja u globalnom kontekstu, sposobnost stvaranja, provođenja životnih planova, osobnih projekata i sposobnost zagovaranja prava, interesa, ograničenja i potreba (OECD 2005:10-15).

Drugi projekt koji će se detaljnije obraditi je Tunning. Započet je krajem 2000.godine, a financiran je od Europske Komisije. Nastao je kao inicijativa za stvaranjem kolektivnih temeljnih ishoda učenja i kompetencija za studijske programe diljem Europe. Kao podrška Bolonjskoj deklaraciji i pratećem razvoju događaja, cilj je bio dodatno standardizirati sektor visokog obrazovanja (Cumming i Ross 2004:4). Kompetencije se koriste za karakterizaciju ishoda učenja odnosno onog što učenik razumije ili može pokazati kada je proces učenja završen. To se referira i na kompetencije specifične za predmet i generičke kompetencije. Nedvojbeno, kao takve su definirane kao glavne točke za izradu i evaluaciju kurikuluma (EHEA, 2002). Pri tom se nije težilo stvaranju jedinstvenog kurikuluma ili narušavanju raznolikosti europskog visokog obrazovanja. Cilj je bio međusobno razumijevanje sveučilišta, odnosno razvijanje profesionalnih vještina i željenih kompetencija kako bi služile kao zajednički jezik za usporedbu diplomanata na nacionalnoj ili međunarodnoj razini (González i Wagenaar 2003:22-23-62).

Projekt se usredotočio na 2 različita tipa kompetencija. Prve su predmetno usmjerene kompetencije, usko vezane za specifično znanje ili temu proučavanja, a nazivaju se područno specifične/profesionalne (svojstvene određenoj disciplini i struci). Drugo su generičke ili opće kompetencije koje su nastale kao odgovor na učestale promjene u društvu. Nisu usko vezane uz diplomu i značajne su za svaku društvenu skupinu. Identificirano je čak 85 vještina i kompetencija

koje se kategoriziraju u instrumentalne, interpersonalne i sistemske kompetencije (González i Wagenaar 2003:69-71).

Tuning je doprinio realizaciji ostalih bolonjskih smjernica djelovanja kao što su usvajanje sustava koji se temelji na 2 ciklusa, uvođenje ECTS-bodova, jasne i usporedive diplome (González i Wagenaar 2003:22).

Kako bi adekvatno odgovorila na izazove globalizacije, Europska Unija usvaja okvir ključnih kompetencija 2002. godine koje bi svaki građanin europske unije trebao razviti tijekom cjeloživotnog učenja. Četiri godine kasnije, ovaj konceptualni okvir stupa na snagu. Referentnom okviru utvrđuje se osam ključnih kompetencija:

- kompetencija pismenosti
- kompetencija višejezičnosti
- matematička kompetencija te kompetencija u prirodoslovlju, tehnologiji i inženjerstvu
- digitalna kompetencija
- osobna i socijalna kompetencija te kompetencija učenja kako učiti
- kompetencija građanstva
- poduzetnička kompetencija
- kompetencija kulturne svijesti i izražavanja (Schola Europaea 2018:5).

Nešto kasnije, zbog sve veće osviještenosti i važnosti da poduzetničke vještine, znanje i stavovi mogu biti naučeni i dovesti do povećanja poduzetničke kulture unutar EU, javlja se potreba za promicanjem poduzetničkog obrazovanja. Još 2006. godine EU ističe poduzetništvo kao jednu od 8 ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje (Bacigalupo et al.,2016:5)

Osjećaj za inicijativu i poduzetništvo transverzalna je ključna kompetencija koju svaki građanin treba za osobno ispunjenje i razvoj, aktivno građanstvo, socijalnu uključenost i zapošljavanje u društvu znanja. (Bacigalupo et al.,2016:7)

Konačno, izgradnjom okvira za kompetencije 2015. godine, cilj je bio premostiti jaz između obrazovnog svijeta i svijeta rada i promovirati i unaprjeđivati svijest o europskim poduzetničkim kompetencijama (Bacigalupo et al.,2016:5). Zbog sve većih izazova i promjena u društvu ključno je surađivati s drugima i voditi dinamičnu karijeru, djelovati prema idejama i prilikama i tako graditi bolju budućnost. Kako bi se isto postiglo potrebni su pojedinci, timovi i organizacije koji

životu pristupaju s poduzetničkim načinom života (Europska Komisija). *EntreComp* se može koristiti kao referenca u sektoru formalnog obrazovanja i izradi nastavnih planova. Od službenog predstavljanja 2016 .godine, u zajedničkom referentnom okviru *EntreComp* razlikuju se dvije komponente: 3 područja kompetencija i svako područje koje sadrži po 5 kompetencija (osiguravaju temelj za poduzetništvo kao kompetenciju za sve građane) (Bacigalupo et al. 2016:6-10). Tri područja konceptualnog modela su:

1. Ideje i mogućnosti (uočavanje prilika, kreativnost, vizija, vrednovanje ideja, etički i održiv način razmišljanja)
2. Resursi (samosvjesnost i samoučinkovitost, motivacija i ustrajnost, mobiliziranje resursa, financijska i ekonomska pismenost, mobiliziranje drugih)
3. Djelovanja (preuzimanje inicijative, planiranje i upravljanje, suočavanje s dvosmislenošću, nesigurnošću i rizikom, rad s drugima, učenje kroz iskustvo) (Bacigalupo bac 2016:10).

Ovo potpoglavlje prikazuje kako razne organizacije definiraju kompetencije i kako postoji sveopća potreba za istim. Najpoznatiji je referentni okvir 8 ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje predložen od strane EU. Projekti DeSeCo, Tunning i EntreComp svaki su na svoj način doprinijeli osnaživanju obrazovanja. Osim definiranja vrsta kompetencija, pružen je podsjetnik kako se učenje nastavlja kada studenti zakorače u radni svijet i osviještena je potreba za stalnim usavršavanjem.

1.3. Ključne kompetencije studenata za četvrtu industrijsku revoluciju

Pojam Industrije 4.0, danas poznatiji kao četvrta industrijska revolucija, nastao je u Njemačkoj 2011. godine. Tada je Savezna vlada Njemačke objavila Industriju 4.0 kao jedan od 10 budućih projekata *High-Tech Strategije 2020* na sajmu u Hannoveru (Prifti et.al., 2017:50). Cilj projekta bio je potaknuti „informatizaciju proizvodnje“, odnosno integrirati najnoviju tehnologiju u proizvode (K. Factory, n.d.).

Većem broju ljudi ovaj izraz približio je izvršni predsjednik Svjetskog ekonomskog foruma Klaus Martin Schwab (Poszytek 2021:2). Ovaj svjetski priznati ekonomist u svojoj je knjizi opisao kako se svijet se nalazi na početku 4. industrijske revolucije. Ona je kompleksnija, brža od svih do sad i u potpunosti mijenja životni stil svakog čovjeka. Upravo ona omogućuje povezanost milijardama ljudi diljem svijeta putem mobilnih uređaja, tehnoloških otkrića koja će uvelike imati

utjecaj na tržište rada na područjima kao što su robotika, umjetna inteligencija, Internet, trodimenzionalni tisak (Klauss Schwab 7-12)...

Postavlja se pitanje: „Zašto se knjige o ekonomskim promjenama izazvanim tehnologijom uglavnom fokusiraju na sve druge informacijske industrije osim visokog obrazovanja?“ (Inside Higher Ed,2017). Prema Nancy W.Gleason (2018:1), nitko nema odgovor na ovo pitanje jer se način na koji ljudi danas žive i rade mijenja prebrzo. Današnje visoko obrazovanje razvijeno je kako bi zadovoljilo potrebe prijašnje industrijske revolucije. Upravo zato, visoko obrazovanje ima presudnu ulogu u kreiranju društvenih promjena potrebnih za prilagodbu zahtjevima 4. industrijske revolucije. Očekivanja prema budućim diplomantima sada se razlikuju od prijašnjih. Karijera i posao neće biti uvjetovani diplomom, a svatko će se služiti umjetnom inteligencijom (W.Gleason,2018:1-5). Četvrtom Industrijskom Revolucijom, zbog sve razvijenije umjetne inteligencije, neće se samo zamijeniti niskokvalificirani poslovi i automatizirati radni zadatci koji su prije obavljali ljudi, već prijetnja leži u tome da visokoobrazovni pojedinci budu zamijenjeni kao i potencijalne promjene u poslovanju. Upravo zato Bernard Marr (2022:327) ističe bitne vještine koje je neophodno jačati i u kojima je Umjetna Inteligencija manje kompetitivna sa ljudima.

Vještine kao što su empatija, društvena komunikacija, kritičko i strateško razmišljanje, kreativnost, visoka spretnost, mašta, vizionarstvo su sva područja u kojima ljudi imaju prednost nad UI (Bernad Marr,2022:327).

Važno je naglasiti da ljudski kapital nije „zastario“. No, zbog digitalizacije u poslovanju, zaposlenicima je potrebna kvalitetnija obuka (Xing,Marwala i Marwala 2018:175). Dobrowolska i Knop u svom radu predlažu najopširniji model kompetencija za Industriju 4.0. Sažetak toga su:

“

- Digitalne i tehničke, tzv. tvrde kompetencije. Pod digitalnim kompetencijama ne ubraja se samo programiranje i analiza podataka već širok raspon vještina kao što je obrada velikih skupova podataka, korištenje računalnih oblaka, kibernetička sigurnost, evaluacija tehnologije i proizvoda itd.
- Menadžerske kompetencije kao što su: psihologija rada, menadžment ljudskih potencijala, menadžment rizika, upravljanje sobom i timom, odnosi s javnošću, etika, mijenjanje tehnika upravljanja u kontekstu društvenih i tehnoloških promjena itd.

- Kognitivne ili misaone kompetencije uključuju: kreativnost, logičko zaključivanje i rješavanje složenih problema.
- Socijalne i psihosocijalne kompetencije: učinkovita suradnja unutar grupe, vodstvo, poduzetništvo i emocionalna inteligencija, uključujući meke kompetencije kao što su osobna fleksibilnost i interdisciplinarnost.“ (Dobrowolska i Knop 2020 navedeno u Poszytek 2021:3)

Potreba za usavršavanjem istaknuta je tijekom godišnjeg sastanka 2020. godine na svjetskom ekonomskom forumu. Prezentiran je koncept za uspostavljanje boljeg obrazovanja, vještina i poslova do 2030. godine. Upravo su ovi ciljevi i temelj programa pod nazivom *Revolucija prekvalifikacije*. (Lepaya, 2021). Pretpostavlja se da će do 2025. godine polovica svih zaposlenika na svijetu morati savladati nove temeljne vještine. Dakle, ukoliko se nastave sadašnji obrasci nastave, bezbroj učenika će i dalje nedostajati vještine potrebne za uspjeh na budućem tržištu rada (Svjetski ekonomski forum, n.d.). Ovo izvješće prati međufunkcionalne vještine koje postaju sve traženije, još od izdanja *Preparing for the future Workforce* iz 2016. U Tablica 1. prikazano je petnaest ključnih vještina do 2025.godine.

Tablica 1.Top 15 vještina do 2025.godine

1.Analitičko mišljenje i inovativnost
2.Aktivno učenje i strategije učenja
3.Rješavanje kompleksnih problema
4. Kritičko mišljenje i analiza
5.Kreativnost, originalnost i inicijativa
6.Vođenje i društveni utjecaj
7.Korištenje, monitoring i kontrola tehnologije
8.Tehnološki dizajn i programiranje
9.Otpornost, tolerancija na stres i fleksibilnost
10.Rezoniranje, rješavanje problema i ideacija
11.Emocionalna inteligencija
12. Sposobnost rješavanja problema i usluge za potrošače
13. Sposobnost uslužne orijentacije
14. Sposobnost analize i evaluacije sustava

15.Sposobnost uvjeravanja i pregovaranja

Izvor: World Economic Forum, V. (2020). The future of jobs report 2020. *Retrieved from Geneva.*, str.36

Iz Tablice 1. može se primijetiti kako organizacije sve više pridaju važnosti mekim vještinama. Ovih 15 vještina mogu se svrstati u 3 kategorije: kritičko mišljenje, odnosi i tehnologija. Već među prvih 6 vještina, 4 su iz kategorije „kritičko mišljenje“ (analitičko mišljenje i inovativnost, rješavanje kompleksnih problema, kritičko mišljenje i analiza, kreativnost, originalnost i inicijativa), a 2 iz kategorije odnosi (aktivno učenje i strategija učenja i vođenje i društveni utjecaj) (Linkedin,2021.)

Literatura je ovog potpoglavlja ograničena jer je tema nova i nije provedeno mnogo istraživanja na istu (Prifiti et.al., 2017:51). Isto tako, svijet se nalazi u 4.industrijskoj revoluciji nešto više od jednog desetljeća. Upravo zato, teško je govoriti o radikalnim, a toliko potrebitim promjenama visokoškolskog obrazovanja. Očigledno je kako će sve veći broj diplomanata trebati prekvalifikaciju ili dodatno usavršavanje kako bi opstali na tržištu rada. Smatra se kako je danas najvažnije razvijati kompetencije u kognitivnom, digitalnom i socijalnom području.

2. Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada

Studentska mobilnost nije prepoznata samo radi njezine sve veće popularnosti, već njezinu važnost i potrebitost prepoznaju studenti, visokoškolske ustanove i poslodavci. Svrha je učenja dovođenje pojedinca u nepoznatu i neugodnu situaciju, a upravo se takvi „idealni“ uvjeti nude na mobilnosti. Studenti koji su „preživjeli“ semestar u inozemstvu, dokaz su poslodavcima da su sposobni živjeti i studirati izvan granica svoje zemlje, društva i sveučilišta. Kada izađu na tržište rada atraktivniji su poslodavcima jer se razlikuju od svojih ne-mobilnih kolega. Isto tako, studentska mobilnost ne ostaje nezapažena na razini subjektivnog iskustva studenta, već se njezin učinak može istražiti. Kompetencije koje studenti steknu jasno pokazuju da se u razdoblju mobilnosti, osim napredovanja u formalnom učenju kao što je napredovanje u stranom jeziku, razvijaju i sve traženije meke vještine. Slijedi detaljnije obrazloženje važnosti studentske mobilnosti i programi pomoću kojih se ostvaruje te kako ista izravno utječe na zapošljivost.

2.1. Važnost međunarodne mobilnosti studenata

Nakon pola tisućljeća samo se sveučilište ističe kao jedina institucija na svijetu koja je oduvijek bila globalna (Altbach 1998:17). Prema povjesničarima, studentska mobilnost nije novi fenomen jer su još i srednjevjekovna sveučilišta pohađali studenti iz drugih zemalja (Rivza i Teichler 2007:459). Smatra se da je upravo vrijeme srednjeg vijeka i renesanse, doba kada su se, uz vjerske hodočasnike, mogli susresti na europskim cestama sveučilišni profesori i studenti (De Ridder-Symoens 1992:280 prema De Wit et al., 2015:41).

U novijoj povijesti, ideja kratkoročne mobilnosti u Europi javlja se poslije Drugog svjetskog rata. Manje inicijative koje su pokrenute u Njemačkoj i Švedskoj 1970-ih i europski pilot program iz ranih 1980-ih bili su temelj za nastanak europskog programa za razmjenu studenata, danas poznatijeg pod nazivom Erasmus+. U 1990-ima je broj sudionika eksponencijalno rastao upravo zbog pozitivnih reakcija institucija na program i na taj način postavljeni su temelji za europski pristup internacionalizaciji (De Wit et al., 2015:43). Dakle, posljednjih 30 godina mobilnost je važna komponenta u procesu internacionalizacije visokog obrazovanja koja se javlja kao odgovor na sve veće globalizacijske i društvene procese (Europska Unija, 2015:27-31). Prema Jane Knight (2008:120), internacionalizacija je „proces integracije međunarodne, interkulturalne i globalne

dimenzije u svrhu visokog obrazovanja“. Neupitna je velika uloga Erasmus programa u Europi u procesu internacionalizacije visokog obrazovanja, a kasnije je bio dodatno osnažen procesom Bolonje i stvaranjem ECTS-a, tj. Europskog sustava prijenosa i prikupljanja bodova (Europska Unija, 2015:27-31).

Međunarodna studentska mobilnost odnosi se na studente visokog obrazovanja koji odlaze izvan svoje matične zemlje u svrhu studija ili obavljanje stručne prakse u inozemstvo (Studentski.hr, 2022). Mobilnost može biti fizička i kombinirana (fizička mobilnost + virtualna komponenta), a obaviti se može u svim ciklusima i u svim studijskim područjima (Europska Komisija,n.d.). U svezi s time razlikuju se 3 tipa mobilnosti:

- Horizontalna mobilnost (studenti provode dio studija u drugoj zemlji)
- Vertikalna mobilnost (student ostaje na mobilnosti čitav period do stjecanja diplome)
- Brain mobility (proces kojim određena zemlja gubi svoje najtalentiranije i najobrazovanije ljude zbog odlaska u druge zemlje jer u njihovoj nedostaje mogućnosti) (Promoting Mobility 2007., navedeno u Kumpikaite i Duoba 2011:42).

Od sve 3 navedene mobilnosti, za većinu studenata u Europi je najzastupljenija horizontalna mobilnost (Kumpikaite i Duoba 2011:48).

Erasmus je kao program Europske Unije za obrazovanje i osposobljavanje utemeljen 1987. godine. Program je na samom početku uključivao 11 zemalja, a tijekom prve godine sudjelovalo je 3244 studenta, u usporedbi sa 2019. godinom, kada je samo u Španjolskoj, koja je među najpoznatijim Erasmus destinacijama, bilo 106 083 studenata na razmjeni (Medium.com, 2019., Europska komisija n.d.). Od siječnja 2014. godine nosi naziv Erasmus+ kao novi program za obrazovanje, obuku, mlade i sport jer je prije prvenstveno bio usmjeren na studentsku mobilnost, dok je novi program širi i inovativniji i donosi nove mogućnosti za studente, osoblje, pripravnike, učitelje, volontere itd. (Europska Unija, n.d.). U razdoblju od 2021. do 2027. godine na snazi je Erasmus + za osposobljavanje, mlade i sport. Sa proračunom od 26,2 milijarde eura, što je gotovo dva puta više nego u prethodnom programu, ovaj će put biti naglasak na uključivost i raznolikost, digitalno obrazovanje i ekološki prihvatljiviji tzv. „Zeleni Erasmus“ u skladu s europskim zelenim planom (Europska unija , 2021).

Isto tako, novi program EU je Erasmus BIP (*Blended Intensive Program*) odnosno kratki intenzivni programi za studente i osoblja koji upotrebljavaju inovativne metode učenja, a u sklopu programa obuhvaćena je i virtualna komponentu (Uniri, 2021). Programi se sastoji od obavezne

fizičke mobilnosti, koja traje najmanje 5 dana i najviše 30, te spomenute obavezne virtualne komponente koja uključuje interaktivnu online nastavu i timski rad. Sudionici zajedno surađuju na projektu ili prate tečaj koji kasnije može biti priznat kao dio studijskog programa. (Europska Unija, n. d.)

Među poznatijim programima za studentsku mobilnost je i CEEPUS. CEEPUS je srednjoeuropski program razmjene za sveučilišne studije. Ukupno uključuje 15 zemalja Srednje Europe koje sudjeluju u programu akademske razmjene, a fokusira se na obrazovanje i istraživanje (Central European University). Počevši od 1995., program se trenutno nalazi u trećoj fazi, sa naglaskom na združenim studijima i europskoj strategiji za Podunavlje u okviru 9. prioritnog područja „Ljudi i vještine“ (AMPEU).

Sve rašireniji je među mladima i odlazak na program Work & Travel. Program podržava američka vlada, te je poželjno naglasiti da se prijaviti mogu samo osobe u statusu studenata. Oni odlaze u SAD raditi u ljetnom periodu u trajanju do 4 mjeseca, a kasnije mogu 1 mjesec putovati. (Work & Travel Group, n. d.)

Istraživanje pod nazivom „Učinci mobilnosti na vještine i zapošljivost studenata i internacionalizaciju visokoškolskih ustanova“ provedeno je 2014. godine. Ukupno je analizirano 78 891 odgovora, od čega je 72% studenata (uključuje mobilne studente sa i bez Erasmus iskustva i ne-mobilne studente). EIS je upotrijebio 6 memo© faktora (praćenje ishoda mobilnosti) koje je stvorio Che Consult, a usko su povezani sa zapošljivošću, kako bi se izmjerile promjene u razvoju vještina studenata i osoblja nakon mobilnosti. Osobine ličnosti predstavljene su sa ovih 6 memo© faktora:

- Tolerancija neodređenosti (prihvatanje tuđih kultura, stavova i prilagodljivost),
- Znatiželja (otvorenost prema novim iskustvima),
- Samopouzdanje (povjerenje u vlastitu kompetentnost),
- Spokoj (svijest o vlastitim snagama i slabostima),
- Odlučnost (sposobnost donošenja odluka) i
- Snaga (sposobnost rješavanja problema).

Zanimljiv podatak uočen je na samom početku pa je vrijednost 6 osobina ličnosti bila viša kod mobilnih i Erasmus studenata prije same mobilnosti u usporedbi sa ne-mobilnim studentima. Prema tome, razlika u memo© vrijednostima koju su mobilni studenti stekli nakon mobilnosti u usporedbi sa ne-mobilnim studentima iznosi 118%, a za Erasmus studente 42% (Europska

Unija,2014:15-83). U prilog tome govori i vrijeme potrebno za stjecanje ovih kompetencija. Mobilni mladi imaju priliku steći ove kompetencije tijekom 6-mjesečnog boravka u inozemstvu, dok bi ne-mobilnim mladima trebale 4 godine za isto (ESN, n.d.). Da su ove transverzalne kompetencije neophodne kako bi jednog dana studenti kada izađu na tržište rada bili konkurenti , potvrđuje u prosjeku 92% od 652 anketirana poslodavca. Najveći broj (96%) njih vjeruje da je znatiželja važna ili vrlo važna, a slijede ju sa 94% spokoj, samopouzdanje i tolerancija neodređenosti (Europska Unija, 2014:21-137).

Iz navedenog se može ustvrditi kako je Erasmus program bio pokretač u internacionalizaciji visokog obrazovanja i „popularizirao“ kratkoročnu mobilnost studenata. U Europi su najrašireniji programi: Erasmus + nastava, Erasmus + praksa, BIP programi, CEEPUS i Work & Travel. Bez obzira na vrstu programa, studentska mobilnost pomaže studentima u napredovanju osobina ličnosti, povećava vjeru u sebe u vidu samopouzdanja, novih vještina i donosi im ono potrebno, učenje kroz vlastito iskustvo. Izgradnja novih perspektiva pomaže im u napredovanju u sve pluralnijem i kompleksnijem društvu te na taj način stvaraju za sebe bolje karijerne prilike.

2.2. Mobilnost mladih u svrhu učenja i povećanja njihove zapošljivosti

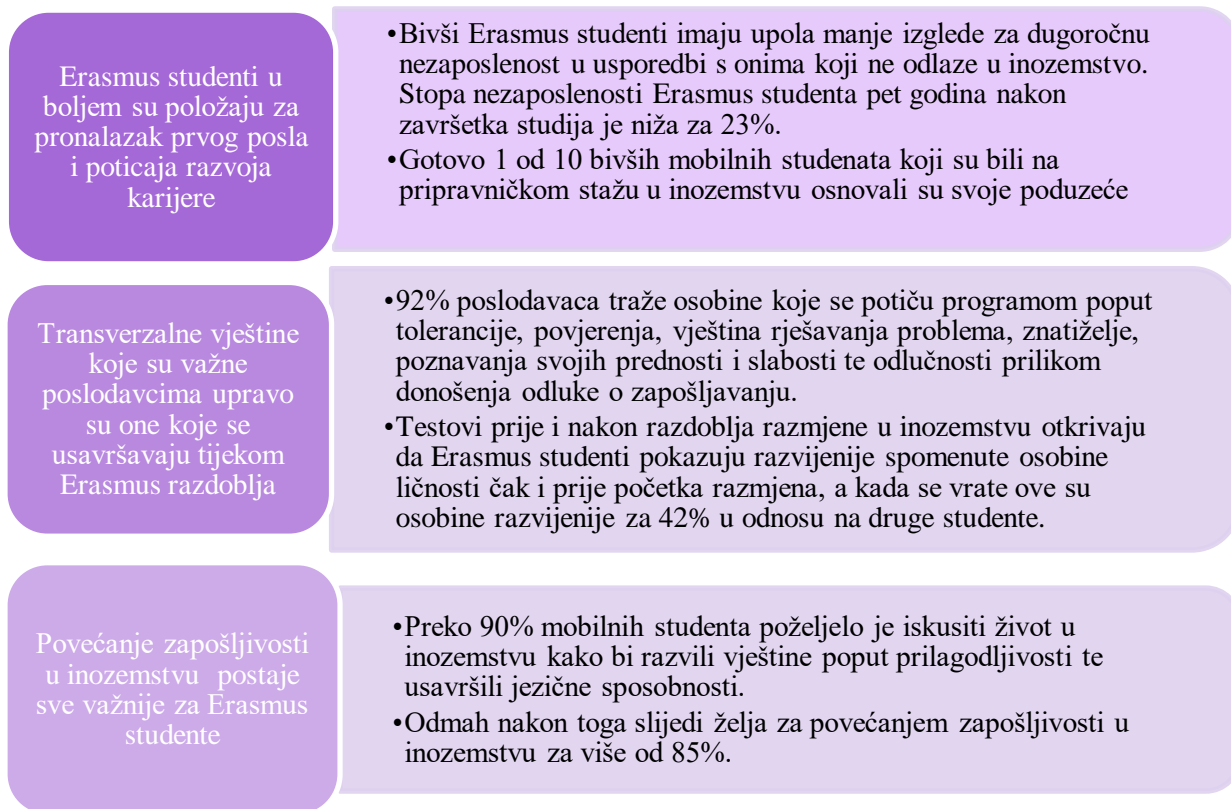
Broj studenata koji odlazi na mobilnost posljednjih desetljeća sve je veći. Unatoč tome, postavlja se pitanje koje su koristi i što studenti postižu za vrijeme studiranja u inozemstvu? Ključna je prednost opremanje studenata znanjem i iskustvom u inozemstvu koje će pospješiti buduće zaposlenje. Jednako tako, mobilnost će povećati prilike i bit će polazna osnova studentima koji žele graditi međunarodnu karijeru (Giorgio di Pietro 2019:1).

Kako Pietro u svom radu navodi, istraživanjima treba postupiti s oprezom jer je većina kvalitativna i temelji se na malim uzorcima (Giorgio di Pietro 2019:1). Primjerice, Erasmus ankete uglavnom su opisne i ne uzimaju u obzir pozadinske čimbenike (Wiers-Jenssen i Støren 2021:1120). Mnoge studije koje ispituju hoće li mobilni studenti imati bolje mogućnosti zaposlenja nude ograničene dokaze u korist istog (Wiers-Jenssen i Støren 2020:1120). Zbog toga postoji vjerojatnost da inicijativa za studiranjem u inozemstvu ocrta nemjerljive i slabo opažene karakteristike pojedinca, tj. određene osobine ličnosti koje pozitivno utječu na tržište rada nakon diplomiranja (Giorgio di Pietro 2019:8). Rodrigues (2013:3) smatra slično kao i Giorgio kako mobilni studenti i prije odlaska tvore selektivnu grupu, tj. razlikuju se po osobinama ličnosti i motivaciji, otvoreniji su i imaju više inicijative (Wiers-Jenssen 2008 navedeno u Rodrigues

2013:3). „To znači da studenti mogu razviti vještine za vrijeme studiranja u inozemstvu koje su uočene kao obogaćujuće, ali ne moraju nužno biti nagrađene na tržištu rada.“ (Wiers-Jenssen, Anne Støren 2020:1137). Naposljetku, studentska mobilnost ima pozitivniji učinak na buduću karijeru u horizontalnim aspektima (međunarodni rad i zadaci) nego u vertikalnim (zaposlenost/nezaposlenost i plaća) (Rodrigues 2012 navedeno u Rodrigues 2013:3). Jednostavnije rečeno, mobilnost će imati veći utjecaj na prirodu karijere nego na sam uspjeh pa će mobilni student prije raditi u inozemstvu ili graditi međunarodnu karijeru od ne-mobilnog studenta (Rodrigues 2013:3).

U nastavku su prikazani rezultati istraživanja, oni koji prikazuju pozitivnu korelaciju između mobilnosti i zapošljivosti diplomanata kao i ona istraživanja koja ne pokazuju razlike mobilnih i ne-mobilnih studenata i neke negativne tendencije koje se odražavaju na tržište rada.

U velikom istraživanju provedenom 2014. godine, koje su sastavili neovisni stručnjaci, sudjelovalo je 80 000 ispitanika, uključujući studente i poduzeća. Cilj je bio ispitati kako Erasmus, odnosno program Europske Unije za razmjenu studenata u svrhu studija i stručne prakse, utječe na zapošljivost diplomanata, a rezultati govore u prilog studentima koji su sudjelovali na programu jer upravo oni s međunarodnim iskustvom prolaze mnogo bolje na tržištu rada (Europska Komisija, 2014). U *Shemi 2.* biti će prikazani najvažniji rezultati istraživanja.



Shema 2. Najvažniji rezultati Erasmus istraživanja

Literatura: Europska komisija 2014.

Prema prikazanoj shemi vidljiva je razlika mladih koji su sudjelovali u mobilnosti i ne-mobilnih mladih. Primjerice, manja je vjerojatnost da će bivši „Erasmusovac“ biti dugoročno nezaposlen, tijekom mobilnosti poboljšat će transverzalne vještine, a oni studenti koji su bili na pripravničkom stažu imat će više poduzetničkog duha.

Još jedna studija provedena 2013. godine u 16 europskih zemalja ispituje u kojoj mjeri vrijeme koje studenti provedu na mobilnosti za vrijeme visokog obrazovanja utječe na njihovu buduću mobilnost, na prijelaz iz sustava obrazovanja u svijet rada i na zaradu po satu 5 godina nakon završetka studija.

Postoji visoka povezanost studentske mobilnosti i buduće mobilnosti, odnosno vjerojatnost da će student kada diplomira biti mobilan, a ovaj učinak je veći što je duže vrijeme boravka u inozemstvu. Postoji i primjetna razlika kod mobilnih mladih koji su proveli između 6 i 12 mjeseci na mobilnosti i shodno tome imaju nešto dulji prijelaz iz sustava obrazovanja na tržište rada (1.3 mjeseci). Između ostalog, istraživanje pokazuje razliku u zaradi između mobilnih mladih i ne-

mobilnih mladih. Mobilni mladi 5 godina nakon završetka studija imali su višu plaću po satu za 3%. Unatoč tome, ovaj se efekt ne može u potpunosti pripisati produktivnosti diplomanata već se može objasniti različitim mehanizmima kao što je zemlja zaposlenja, poznavanje jezika i područje aktivnosti. Oko 3% diplomanata živjelo je u inozemstvu kada su započeli svoj prvi posao, a isti udio diplomanata živio je u inozemstvu u vrijeme anketiranja. Radi radnih obaveza, u nekom trenutku bilo je mobilno 16% diplomanata, a radi studija i posla čak 21%. Uvažavajući varijable, može se zaključiti da će isti diplomanti biti mobilni i u budućnosti (Margarida Rodrigues 2013:1-30).

Nešto drugačiji rezultati pronađeni su kod nedavnih diplomanata u Nizozemskoj. U jesen 2015. godine analizirano je 5366 anketa nedavnih diplomanata nizozemskih sveučilišta. Rezultati pokazuju kako je mobilnost u preddiplomskom razdoblju u usporedbi sa diplomskim studijem imala veće prednosti na tržištu rada: mobilnost u inozemstvu tijekom prvostupničke faze bila je povezana sa malo većim plaćama, dok je obavljanje stručne prakse u inozemstvu u istoj fazi studija bilo povezano sa kraćom tranzicijom iz sustava obrazovanja na tržište rada. No, primjenom selekcije (PSM učinak) pokazuje kako razlike mobilnih i ne-mobilnih studenata u ranijem razdoblju karijere na nizozemskom tržištu za obje faze nestaju, odnosno ranije uočene razlike ne mogu se u potpunosti pripisati mobilnosti. Postoji mogućnost da su postajale razlike među mobilnim i ne-mobilnim studentima i prije samog odlaska u inozemstvo (Van Mol, Caarls, Souto-Otero 2021:1151-1159).

Radi lakšeg prikaza utjecaja mobilnosti na tržište rada kao i pozitivnih i negativnih efekata u nastavku je priložena tablica.

Tablica 2. Odnos između međunarodne mobilnosti studenata i ishoda na tržištu rada

Indikator	Pogodnosti za međunarodne mobilne studente
Uključivanje na tržište rada	<ul style="list-style-type: none"> + manja vjerojatnost da će se suočiti s dugotrajnom nezaposlenošću (Europska Komisija, 2014,2016) + niže stope nezaposlenosti 3 do 10 godina nakon diplome (Euopska Komisija 2014, 2016; Di Pietro 2019; Schnepf i Hombres 2018) + mobilnost korisna u svrhu osiguravanja (prvog) posla (Bracht et al. 2006; King et al. 2010; Teichler i Janson 2007)

	<p>+ Iskustvo mobilnosti pridonosi većem broju razgovora za posao uspješno (King et al. 2010.)</p> <p>(=) Nema razlike u stopama nezaposlenosti mobilnih pojedinaca u usporedbi s ne-mobilnim pojedincima neposredno nakon diplome (Wiers-Jenssen 2011.)</p> <p>(=) Nema razlike u vjerojatnosti zaposlenja 1 mjesec nakon diplomiranja (Koda i Yuki 2013.)</p>
Zarada	<p>(+) Veće plaće (Rodrigues 2013; Varghese 2008)</p> <p>(=) Nema razlike u (početnim) plaćama u usporedbi s ne-mobilnim pojedincima (Koda i Yuki 2013; Messer i Wolter 2007; Wiers-Jenssen 2011)</p>
Kategorija zanimanja	<p>(+) Vjerojatnije će imati poslove s visokom profesionalnom odgovornošću (Bracht et al. 2006.)</p> <p>(+) Vjerojatnije će imati rukovodeću poziciju 5 do 10 godina nakon diplome (Europska komisija 2016.)</p>
Međunarodna karijera	<p>(+) Vjerojatnije je da će nakon diplome raditi u inozemstvu (Parey i Waldinger 2011.; Di Pietro 2012.; Rodrigues 2013; Teichler i Janson 2007; Varghese 2008)</p> <p>(=) Nema razlike u mogućnosti dobivanja međunarodnog posla u usporedbi s osobama koje se ne kreću (Wiers-Jenssen 2011.)</p>

Izvor: Izrada autora prema Crăciun, Orosz, Proteasa 2020:109

Stoga se može zaključiti da se rezultati vezani za tržište rada razlikuju ovisno o državi i području studiranja (Rodriguez, 2013:30). Međunarodnim iskustvom studenti stječu niz vještina, posebno korisne za one koji imaju tendenciju graditi globalnu karijeru. I studenti i poslodavci svjesni su kako mobilnost „pomaže“ zaposlenju. Iz svega navedenog može se zaključiti da je, unatoč

rezultatima korelacijskih i anegdotalnih istraživanja u korist studentske mobilnosti i zapošljivosti, potrebno više uzročnih istraživanja koji govore u prilog istog (Giorgio di Pietro 2019:8-11).

3. Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada

Kako bi se provjerila istinitost hipoteze „Studenti koji sudjeluju u programima mobilnosti stječu ključne kompetencije za brže uključivanje u buduće tržište rada“ provedeno je online istraživanje. Anketi su mogli pristupiti sadašnji i bivši studenti, a prethodno su morali biti sudionici na nekom od programa mobilnosti. Istraživanjem se htjelo ispitati koje kompetencije student razvija na mobilnosti, i ima li vrijeme uloženo na mobilnosti povoljan utjecaj na buduće zaposlenje.

U Republici Hrvatskoj pronađeno je malo znanstvene literature na temu mobilnosti. Najveći broj čine europska istraživanja, pri čemu se teži argumentaciji pitanja: „Koje se vještine i kompetencije razvijaju tijekom mobilnosti i kako mobilnost može biti prednost za zaposlenje u globaliziranom društvu?“ Istraživanja sa najvećim brojem ispitanika vezana su uz najpoznatiji program mobilnosti-Erasmus +, a tu se ubraja: *Erasmus Impact Study* iz 2014. godine i *Does Student Mobility During Higher Education Pay (Evidence From 16 European Countries)*.

3.1. Instrumenti i metodologija istraživanja

Za potrebe istraživanja važnosti studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada provedeno je online istraživanje na hrvatskom i engleskom jeziku. Anketno ispitivanje provedeno je u razdoblju od 11. svibnja do 24. svibnja 2023.godine na uzorku od 117 ispitanika. Ciljana skupina bili su sadašnji i bivši studenti koji su sudjelovali na nekom programu mobilnosti za vrijeme studiranja na visokoškolskoj ustanovi. Ispitanici su bili iz RH, Europe, Azije i Južne Amerike. U prosjeku je trajalo 5-10 minuta po ispitaniku, a web adresa anketnog upitnika distribuirana je putem elektroničke pošte i društvenih mreža (Facebooka, Instagrama, WhatsAppa i Vibera).

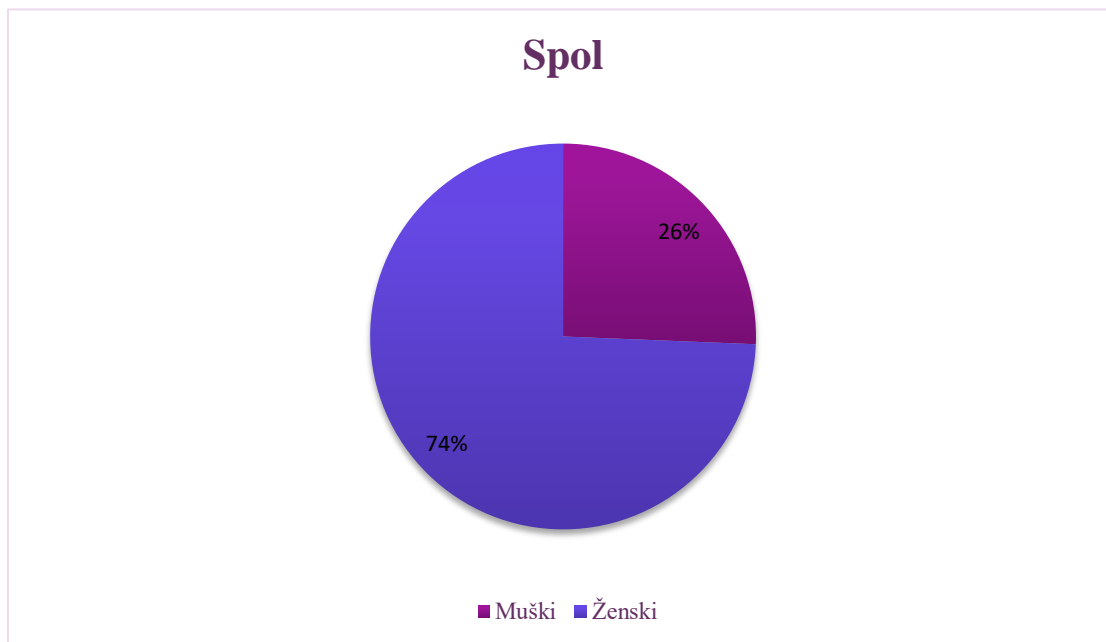
Anketni upitnik sastojao se od 16 pitanja podijeljenih u 5 sekcija. Prva sekcija pitanja odnosi se na opće podatke o mobilnosti kao što je podatak o vrsti programa, zemlji u kojoj je obavljena mobilnost, vremenu trajanja itd. Druga sekcija ispituje kriterije koji su bili ključni za odabir zemlje. Treća sekcija ispituje kompetencije koje su studenti stekli za vrijeme mobilnosti, a sastoji se od pitanja u području općih i specifičnih kompetencija, i kompetencija trenutno aktualnih za 4. industrijsku revoluciju. Predzadnja sekcija ocjenjuje razinu slaganja sa tvrdnjama vezanim uz

zaposlenje i mobilnost, a posljednja sekcija se referira na demografske podatke (spol, dob, sveučilište/Fakultet)...

Anketni je upitnik proveden online na 117 ispitanika. Istraživanjem se htjelo utvrditi koje kompetencije studenti steknu na mobilnosti te kako mobilnost utječe na buduće zaposlenje. Anketni upitnik sastojao se od 16 pitanja, a za ispunjavanje je bilo potrebno 5-10 minuta.

3.2. Rezultati istraživanja

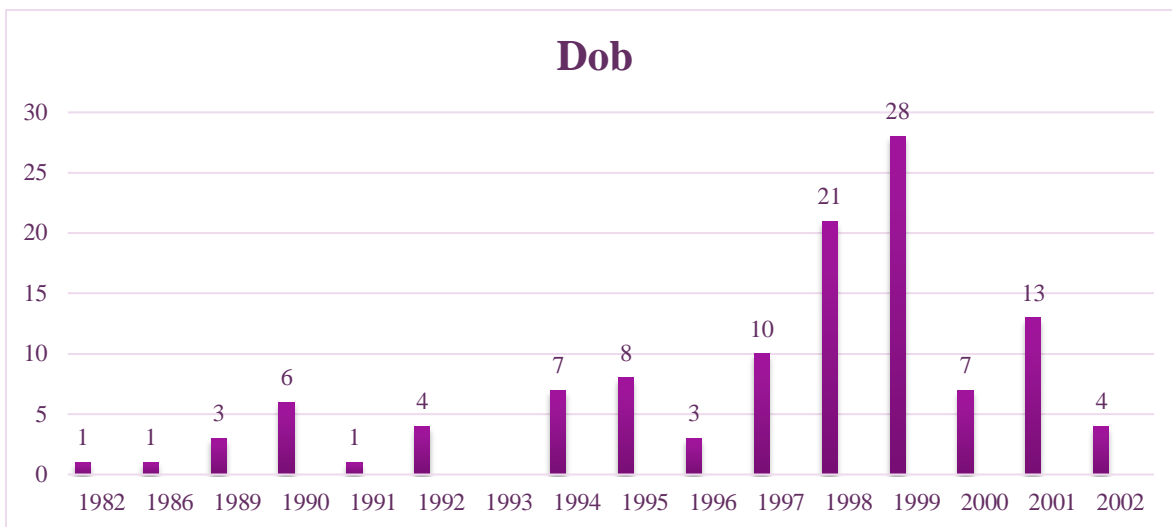
Anketnom istraživanju pristupilo je 117 ispitanika. Sva su pitanja bila obavezna, a sa analizom ankete započelo se od zadnje sekcije, odnosno demografskih podataka. Sumirani su podaci hrvatske i engleske verzije ankete.



Grafikon 1. Struktura ispitanika prema spolu
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

U istraživanju je sudjelovao veći broj ženskih ispitanika, odnosno 87 ženskih ispitanika (74%) i 30 muških ispitanika(26%).

Slijedeće pitanje odnosilo se na dob ispitanika, a budući da nije bilo dobnog ograničenja, najstariji ispitanik bio je 1982. godište, a najmlađi 2002. godište.



Grafikon 2. Struktura ispitanika prema dobi

Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

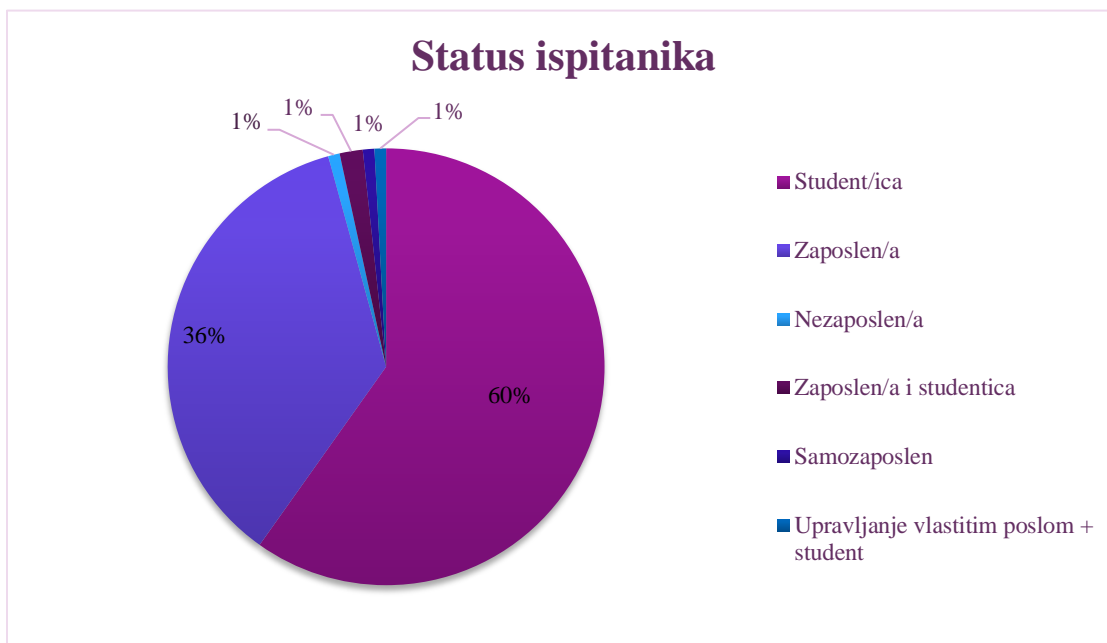
Iz prikazanog grafikona zamjećuje se kako je najveći broj ispitanika (23.93%) 1999. godište i 1998. godište (17.95%).



Grafikon 3. Struktura ispitanika prema zemlji porijekla

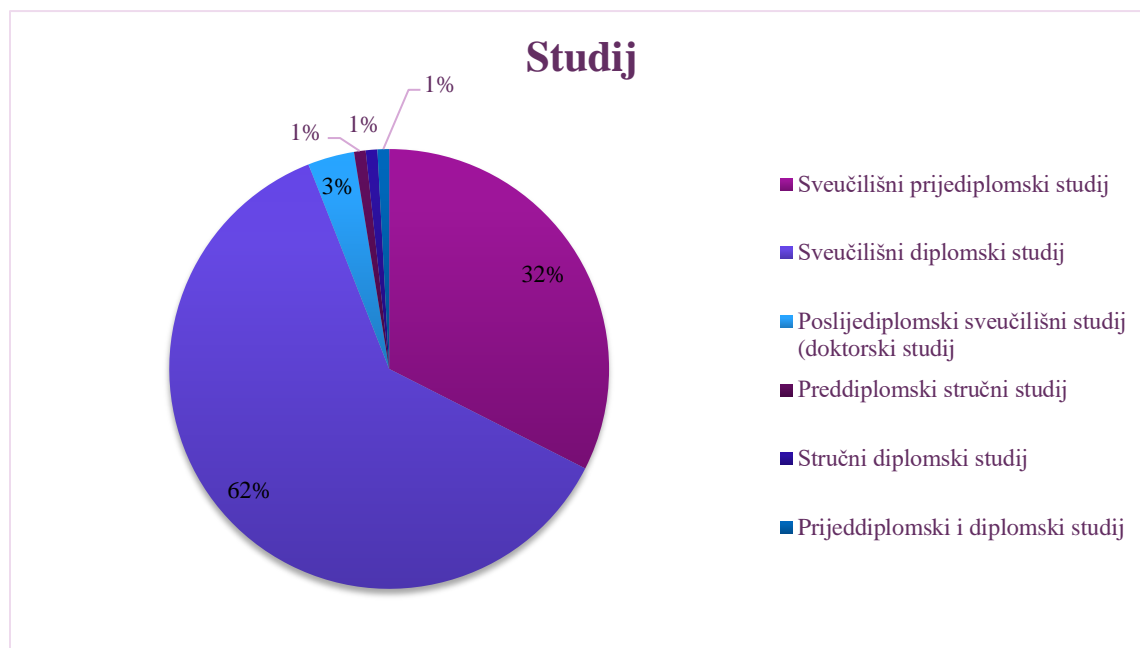
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Evidentno je da je najveći broj ispitanika iz područja RH (77), a zatim slijede Austrija (6), Italija (5), Češka (4), Njemačka (3) i Litva (3).



Grafikon 4. Struktura ispitanika prema statusu ispitanika
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

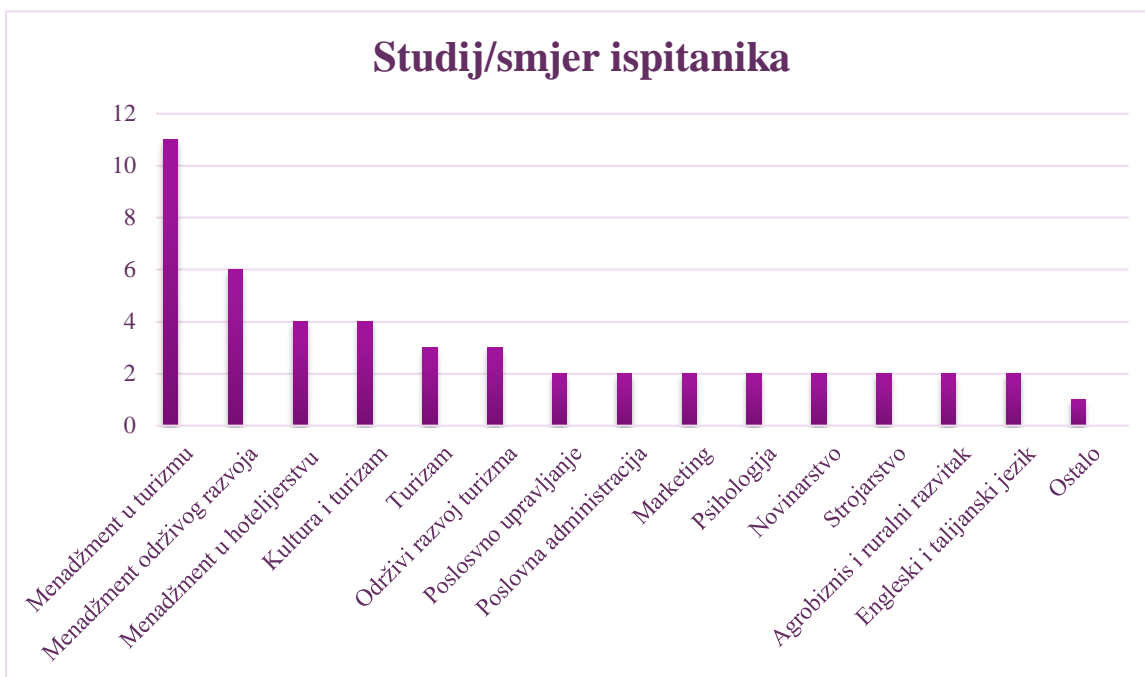
Tortnim grafikonom predstavljeni su rezultati statusa ispitanika. Najveći broj ispitanika (60%) za vrijeme istraživanja i dalje je u statusu studenta, 36% je u radnom statusu, 1% (2) ih studira i radi. Ostale kategorije: nezaposlen/a, samozaposlen/a i upravljanje vlastitim poslom + student, čine svaka po 1% ispitanika.



Grafikon 5. Struktura ispitanika prema razini studija

Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Temeljem grafikona 5. može se iščitati kako je najveći broj ispitanika (72) pohađao/pohađa diplomski studij što čini 62% od ukupnog broja, njih 32% prijediplomski i 3% doktorske studije. Ostale kategorije: preddiplomski stručni studij, stručni diplomski studij i istovremeni studij na prijediplomskom i diplomskom čine svaka po 1% ispitanika.



Grafikon 6. Struktura ispitanika prema studiju/smjeru
 Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

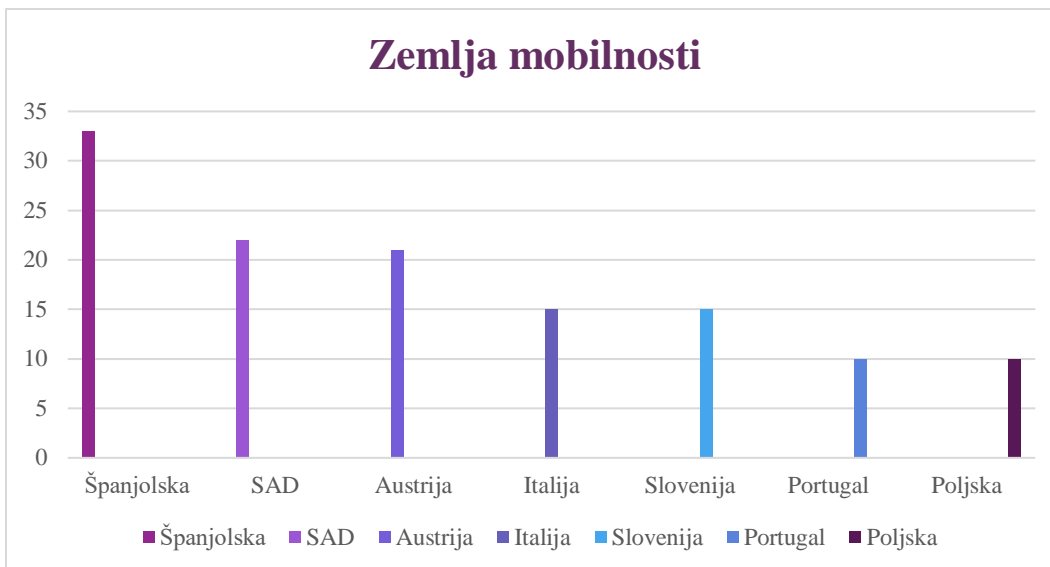
Najveći je broj ispitanika na studiju Menadžmenta u turizmu (11), zatim slijedi Menadžment održivog razvoja (6), Menadžment u hotelijerstvu (4), Kultura i turizam (4), Turizam (3), Održivi razvoj turizma (3). Potom ostaju kategorije po 2 ispitanika: Poslovno upravljanje, Poslovna administracija, Marketing, Psihologija, Novinarstvo, Strojarstvo, Agrobiznis i ruralni razvitak i Engleski i talijanski jezik. U skupinu ostalo ubraja se ostalih 70 studija/smjerova koji su imali po 1 ispitanika.

Druga sekcija sadrži 6. pitanja i odnosi se na podatke o mobilnosti.



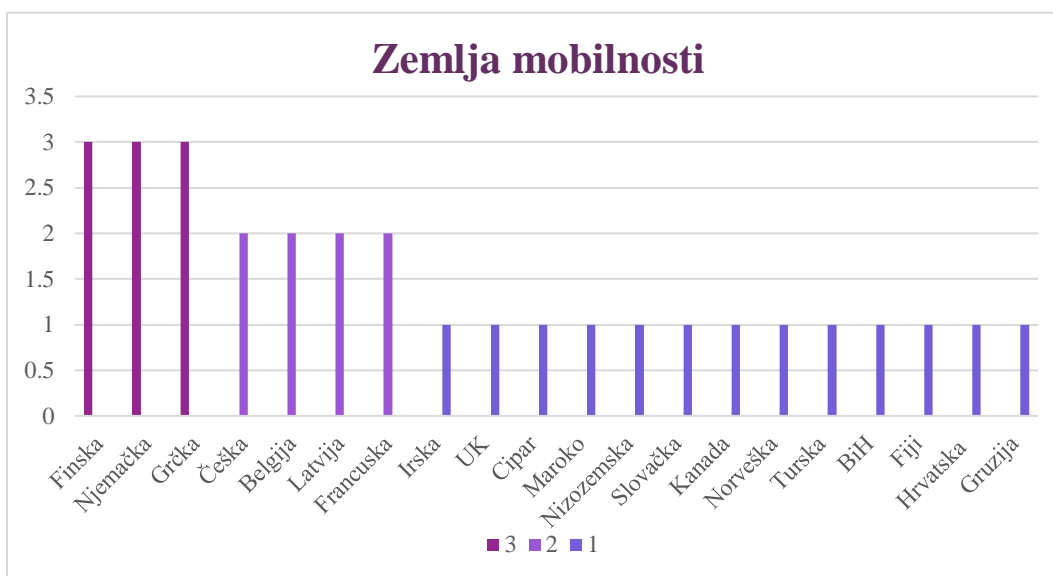
Grafikon 7. Struktura ispitanika prema vrsti programa
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Sekcija započinje sa pitanjem o vrsti mobilnosti na kojoj je ispitanik bio. Ispitanici su imali mogućnost višestrukog zaokruživanja, a mogli su birati oblik mobilnosti : Erasmus + nastavu, Erasmus + praksu, Erasmus BIP, CEEPUS, Work & Travel i ukoliko su prisustvovali na nekom drugom obliku mobilnosti mogli su samostalno napisati odgovor. Proučavanjem grafa 7. iščitava se kako je 76 ispitanika pristupilo najpoznatijem obliku mobilnosti Erasmus + nastavi. Drugi je po redu američki program mobilnosti pod nazivom Work & Travel sa 23 ispitanika. Iza njega slijedi novi program EU poznatiji pod nazivom BIP (Erasmus + kombinirani intenzivni program) sa 20 ispitanika. Erasmus stručna praksa na 4. je mjestu sa 13 ispitanika i CEEPUS na 5. mjestu sa 11 ispitanika. U skupini ostalo nalaze se: 2 ljetne škole iz drugačijih tipova programa, putovanja preko studentske udruge i 2 odgovora (samostalno organizirano i *freemover*) koja su eliminirana jer se ne saznaje o kojem programu mobilnosti je riječ.



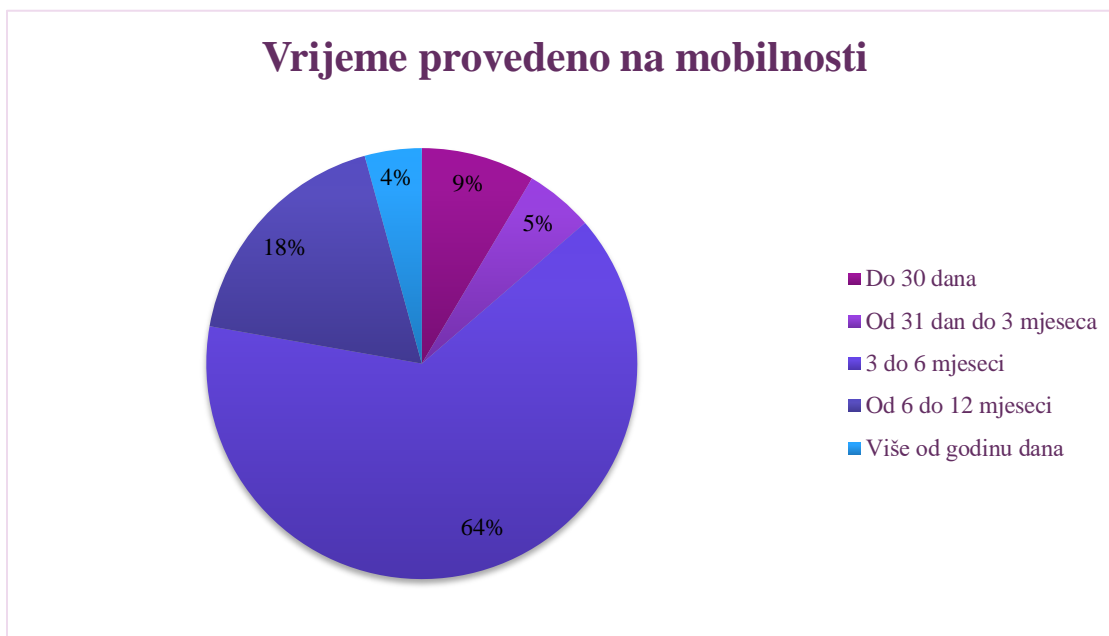
Grafikon 8. Struktura ispitanika prema zemlji u kojoj se odvija mobilnosti
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

„Najpoželjnija“ je zemlja mobilnosti Španjolska sa 33 odabira ispitanika. Slični rezultati mogu se naći od strane Europske komisije, gdje je Španjolska 2021. bila na samom vrhu kao destinacija sa 77 406 dolaznih studenata u programu Erasmus + (Europska Komisija, n.d.). SAD se nalazi na 2. mjestu, Austrija na 3. mjestu, Italija i Slovenija dijele 4. mjesto, Portugal i Poljska 5. mjesto. Na slijedećem grafu biti će prikazane ostale zemlje mobilnosti sa manjim brojem odabira.



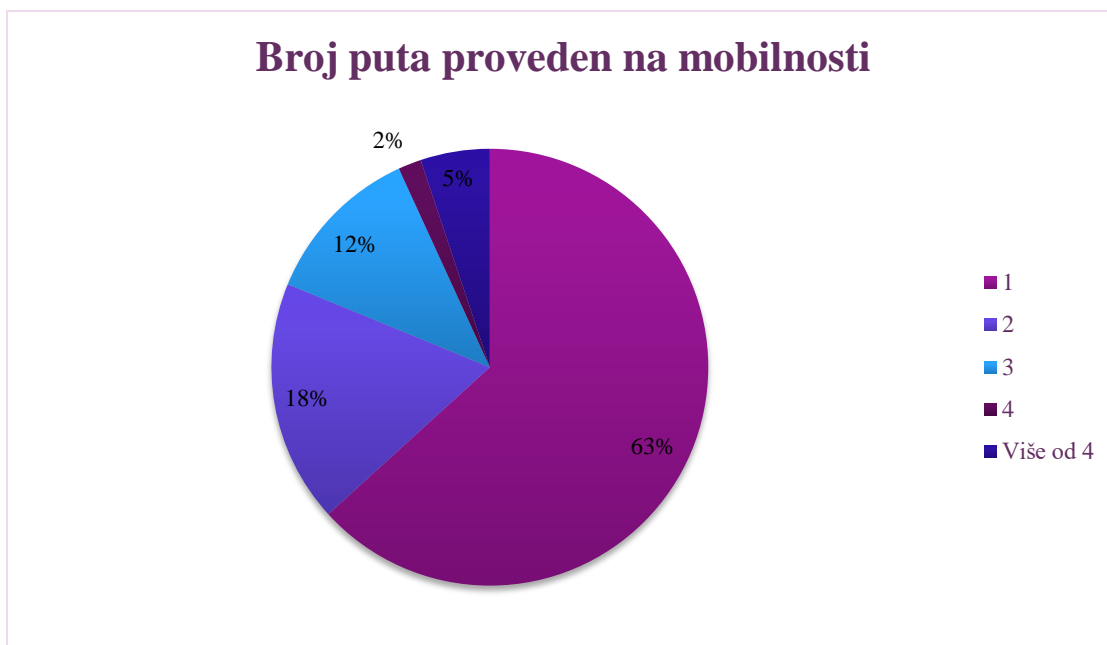
Grafikon 9. Struktura ispitanika prema zemlji u kojoj se odvija mobilnost
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Radi bolje preglednosti druge zemlje su prikazane grafikonom 9. U Finskoj, Njemačkoj i Grčkoj bila su po 3 ispitanika. Zemlje u kojoj su bili 2 ispitanika su Češka, Belgija, Latvija i Francuska. Ostale zemlje prikazane plavom bojom su one u kojima je bio jedan ispitanik.



Grafikon 10. Struktura ispitanika s obzirom na vremenski period proveden na mobilnosti
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

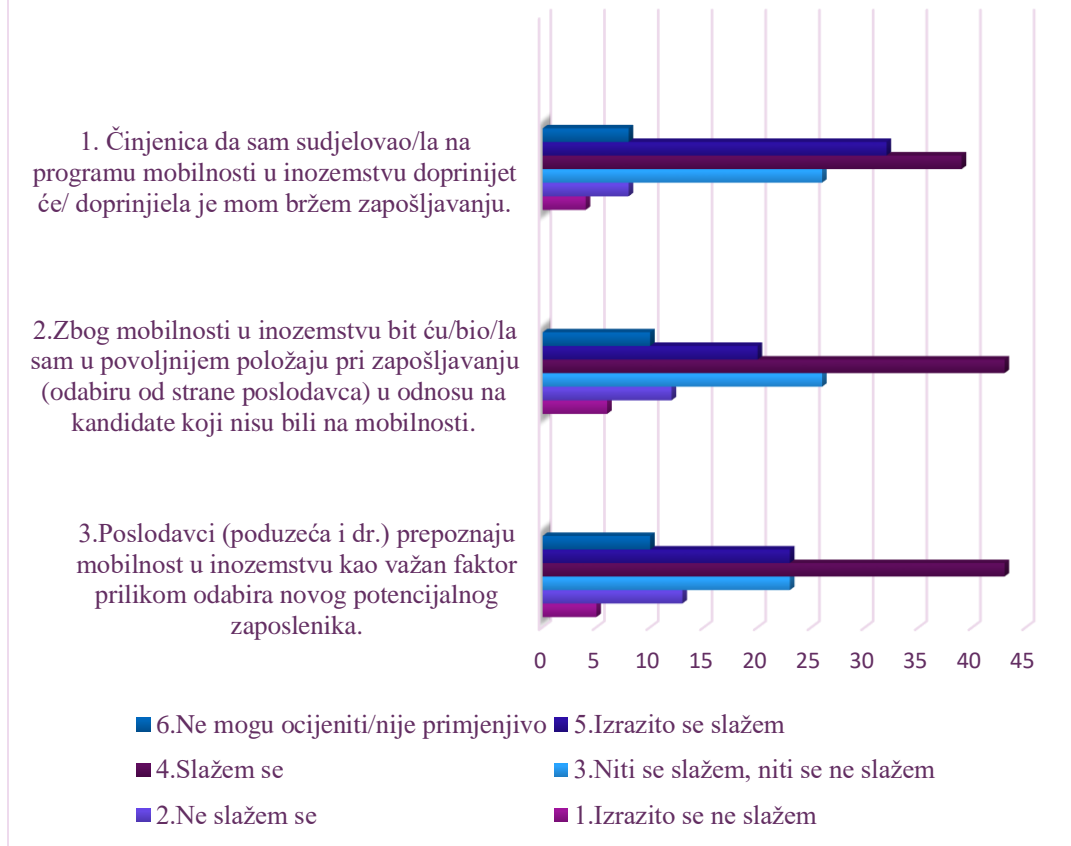
Slijedeće pitanje odnosilo se na vremenski period koji su ispitanici proveli na mobilnosti. Najmanji broj (4%) ispitanika provelo je više od godinu dana na mobilnosti, kao i 5% ispitanika koji su proveli na mobilnosti od 31 dan do 3 mjeseca, što je i razumljivo uzevši u obzir da većina programa traje više od 3 mjeseca. Deset ispitanika (9%) je provelo na mobilnosti do 30 dana pod pretpostavkom da se radi o BIP programima, ljetnim školama i putovanjima preko studentske udruge. 18% ispitanika proveli su na mobilnosti od 6 do 12 mjeseci, a najzastupljenija skupina ispitanika je njih 75 tj. 64% koji su na mobilnosti proveli od 3 do 6 mjeseci.



Grafikon 11. Struktura ispitanika prema broju puta provedenom na mobilnosti
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Iz prethodnih rezultata proizlazi da je najveći broj ispitanika proveo na mobilnosti od 3 do 6 mjeseci, iz čega se da naslutiti da je najveći broj ispitanika 67% njih, bio jedanput na mobilnosti i to na programu Erasmus + nastavi (vidljivo u grafikonu 7.). Dvadeset i jedan ispitanik (18%) bio je na mobilnosti 2 puta, a 14 ispitanika (12%) bilo je 3 puta. Zanimljivo je da je veći broj ispitanika (5%) bio više od 4 puta na mobilnosti u usporedbi sa 2% ispitanika koji su bili na mobilnosti 4 puta.

Razina slaganja sa tvrdnjama

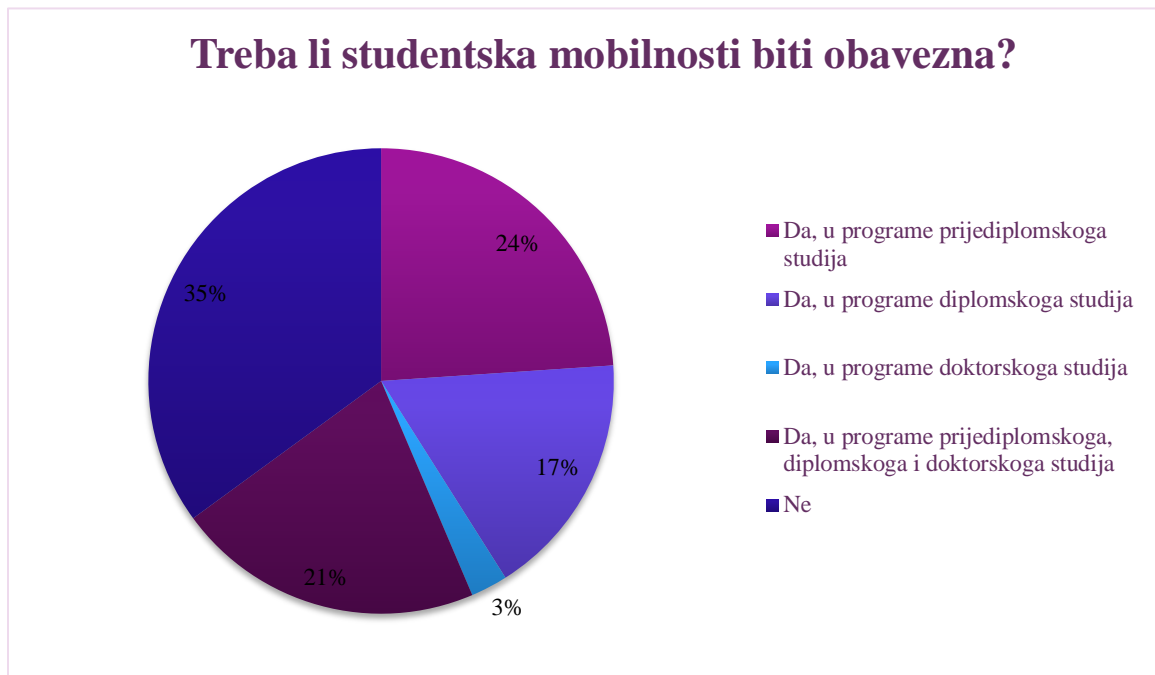


Grafikon 12. Struktura ispitanika prema razini slaganja sa navedenim tvrdnjama

Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

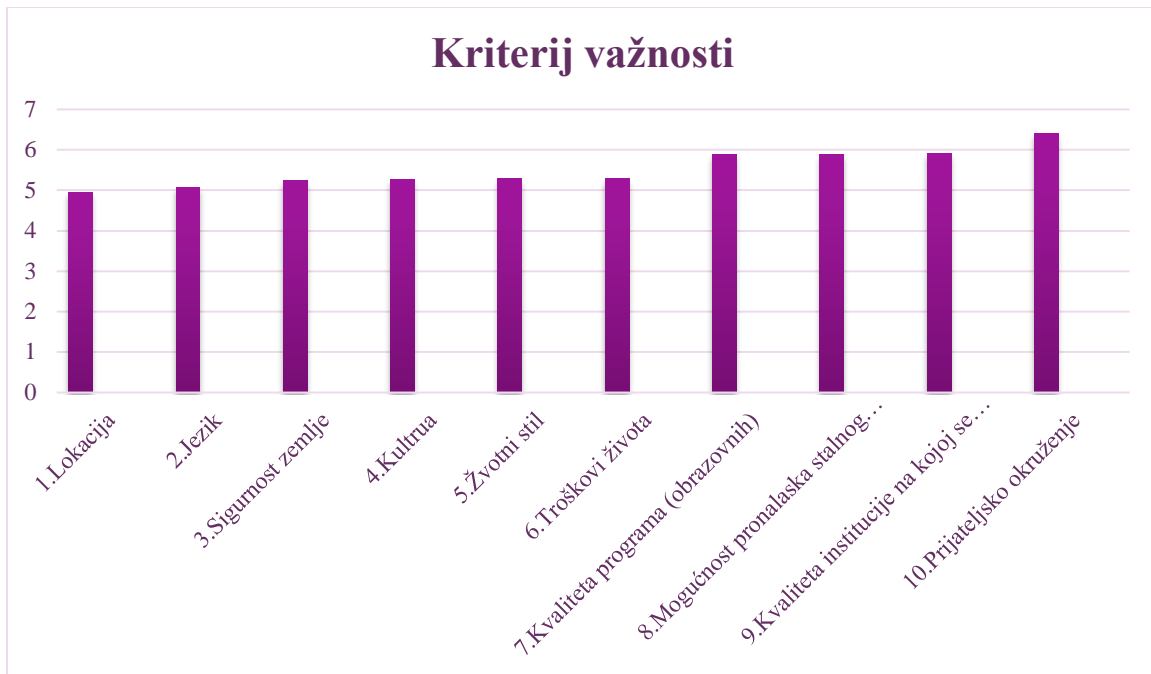
Ispitanici su trebali ocijeniti razinu slaganja sa 3 tvrdnje vezane za mobilnost i zaposlenje. Odgovor su trebali ocijeniti jednom ocjenom od 1 do 5, pri čemu je: 1 – izrazito se ne slažem; 2 – ne slažem se; 3 – niti se slažem, niti se ne slažem; 4 – slažem se; 5 – izrazito se slažem. Sve tri tvrdnje ispitanici su ocijenili pozitivno sa više od 50%. Sa prvom tvrdnjom „Činjenica da sam sudjelovao/la na programu mobilnosti u inozemstvu doprinijet će/ doprinijela je mom bržem zapošljavanju“ 39 ispitanika odgovorilo je „Slažem se“ a 32 „Izrazito se slažem“ što ukupno čini više od polovice (61%) pozitivnih odgovora. Nadalje druga tvrdnja „Zbog mobilnosti u inozemstvu bit ću/bio/la sam u povoljnijem položaju pri zapošljavanju (odabiru od strane poslodavca) u odnosu na kandidate koji nisu bili na mobilnosti“ ocijenilo je pozitivno 54% ispitanika, 23% ostalo je suzdržano, 10% je dalo ocjenu 6- ne mogu ocijeniti/nije primjenjivo a 18% se nije složilo sa tvrdnjom. Treću tvrdnju „Poslodavci (poduzeća i dr.) prepoznaju mobilnost

u inozemstvu kao važan faktor prilikom odabira novog potencijalnog zaposlenika.“ ocijenilo je pozitivno 56% ispitanika, 15% se nije složilo sa izjavom, a njih 20% ostalo je neutralno, te 8% nije ocijenilo tvrdnju.



Grafikon 13. Struktura ispitanika prema studentskoj mobilnosti kao „obveznoj“
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Na pitanje: „Trebali li u planove i programe fakulteta uvesti obvezu studentske mobilnosti u najmanjem trajanju od jednoga semestra?“, većina ispitanika (65%) složila se da bi mobilnost trebala biti obavezna na određenoj razini studija. Iako 35% ispitanika smatra kako ne treba biti obavezna, ovo pitanje bi se zbog iznimne važnosti mobilnosti na studentske kompetencije trebalo detaljnije analizirati.



Grafikon 14. Struktura ispitanika prema odabiru kriterija važnosti
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Ispitanici su trebali poredati po važnosti od 1-10 kriterije koji su bili ključni za odabir države u kojoj će provesti mobilnost. Kako bi se kriteriji pravilno analizirali korištena je metoda prosječne ocjene, pri čemu je broj sa najmanjom prosječnom ocjenom na skali od 1-10, na prvom mjestu. Broj sa najvećom prosječnom ocjenom je na zadnjem mjestu. Kao najvažniji faktor ispitanici su odabrali lokaciju, drugo mjesto dijele dva kriterija: jezik i sigurnost zemlje. Na četvrtom mjestu nalazi se kultura, na petom životni stil, na šestom troškovi života, na sedmom kvaliteta programa (obrazovnih), na osmom mogućnost pronalaska stalnog posla u budućnosti. Ispitanicima je prije odlaska na mobilnost najmanje bila važna 2 kriterija: kvaliteta institucije na kojoj se mobilnost realizira (sveučilišta, fakulteta, poduzeća i dr.) nalazi se na predzadnjem mjestu i prijateljsko okruženje odabrano je kao broj 10 – najmanje važan.

Glavni dio ankete sastoji se od pitanja o tome jeli sudjelovanje na mobilnosti pridonijelo razvoju 44 spomenute kompetencije. Ispitanici su odgovor trebali ocijeniti jednom ocjenom od 1 do 6, pri čemu je: 1 – izrazito se ne slažem; 2 – ne slažem se; 3 – niti se slažem, niti se ne slažem; 4 – slažem se; 5 –izrazito se slažem; 6 – ne mogu ocijeniti/nije primjenjivo. Pitanja o kompetencijama se dijele na 3 dijela, prvih 24.pitanja odnosi se na generičke kompetencije, druga skupina od 25. do 30. pitanja su ona vezana za specifične kompetencije, a od 31.do 44.pitanja su kompetencije potrebne za 4.industrijsku revoluciju .

Tablica 3.Struktura ispitanika prema „razvijenim“ kompetencijama

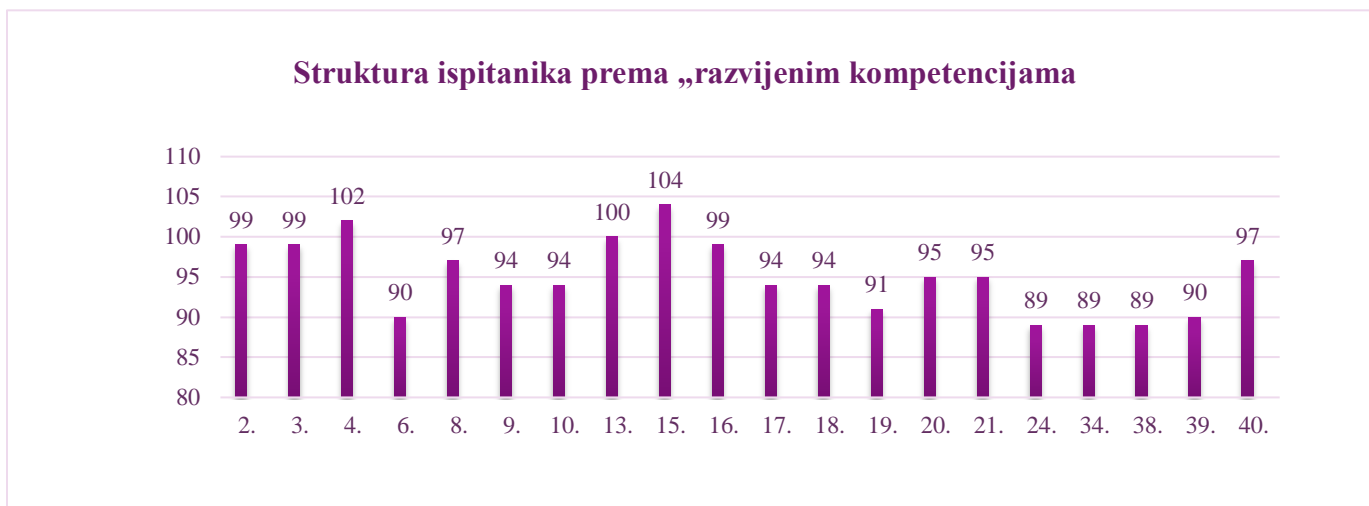
Kompetencije	1.Izrazito se ne slažem	2.Ne slažem se	3.Niti se slažem, niti se ne slažem	4.Slažem se	5.Izrazito se slažem	6.Ne mogu ocijeniti/nije primjenjivo	Prosječna ocjena
1.Sposobnost apstraktnog razmišljanja, analize i rasuđivanja	2	3	19	53	37	3	4.01
2.Primjena znanja u konkretnim situacijama	3	3	10	48	51	2	4.19
3.Sposobnost generiranja novih ideja (kreativnost)	1	2	12	41	58	3	4.29
4.Sposobnost kritičnog i samokritičnog razmišljanja	2	2	8	39	63	3	4.35
5.Sposobnost pretraživanja, obrade i analize informacija iz različitih izvora	3	4	17	43	45	5	4.03
6. Sposobnost donošenja racionalnih odluka	3	4	15	42	48	5	4.07
7. Znanje i razumijevanje predmetnog područja i razumijevanje profesije	2	9	25	38	38	5	3.84
8.Sposobnost identificiranja, postavljanja i rješavanja problema	2	2	9	52	45	7	4.13
9. Sposobnost planiranja i upravljanja vremenom	1	2	12	37	57	8	4.22
10. Sposobnost učenja i kontinuiranog usavršavanja	2	5	12	47	47	4	4.11

11. Primjena informacijskih i komunikacijskih tehnologija	6	10	27	32	30	12	3.55
12. Sposobnost pismenog i usmenog komuniciranja na materinjem jeziku	17	30	23	16	26	5	3.01
13. Sposobnost komunikacije na drugom jeziku	1	2	0	15	85	14	4.49
14. Sposobnost komunikacije s nestručnim osobama u određenom području	3	6	22	35	40	11	3.83
15. Sposobnost prilagođavanja i djelovanja u novim situacijama	0	2	1	24	80	10	4.51
16. Sposobnost rada u međunarodnom okruženju	1	1	1	18	81	15	4.45
17. Uvažavanje i poštivanje različitosti i multikulturalnosti	1	1	4	16	78	17	4.37
18. Odlučnost i ustrajnost u izvršavanju zadataka i preuzetih obveza	1	2	11	39	55	9	4.2
19. Sposobnost društvenog i građanski odgovornog djelovanja	2	2	14	38	53	8	4.15
20. Sposobnost rada u timu	0	5	6	31	64	11	4.27
21. Sposobnost osmišljavanja i upravljanja projektima	4	5	19	33	45	11	3.89
22. Samostalnost u radu	1	3	8	40	55	10	4.2
23. Sposobnost preuzimanja inicijative (poduzetnički duh)	3	5	17	36	48	8	4
24. Sposobnost motiviranja i usmjeravanja ljudi prema ostvarenju zajedničkih ciljeva	2	3	14	37	52	9	4.11
25. Sposobnost primjene znanja iz područja opće ekonomije	7	14	24	34	27	11	3.47
26. Sposobnost primjene znanja iz područja financija	8	16	23	34	25	11	3.4

27. Sposobnost primjene znanja iz područja menadžmenta i organizacije	7	8	18	38	35	11	3.69
28. Sposobnost primjene znanja iz područja analize i poslovnog planiranja	9	18	22	34	25	9	3.37
29. Sposobnost primjene znanja iz područja upravljanja ljudskim resursima	9	13	32	32	25	6	3.41
30. Sposobnost primjene znanja iz područja marketinga	13	14	22	30	27	11	3.33
31. Sposobnost analitičkog promišljanja i inovativnost	5	8	13	52	35	4	3.87
32. Sposobnost aktivnog učenja i strategije učenja	3	12	18	43	36	5	3.81
33. Sposobnost rješavanja kompleksnih problema	4	7	18	41	41	6	3.9
34. Sposobnost kritičkog promišljanja i analize	3	3	18	49	40	4	4
35. Sposobnost vođenja i društvenog utjecaja	3	4	20	42	41	7	3.94
36. Sposobnost korištenja, monitoringa i kontrole tehnologije	11	12	35	31	17	11	3.22
37. Sposobnost tehnološkog dizajna i programiranja	15	23	30	20	15	14	2.91
38. Sposobnost otpornosti, tolerancije na stres i fleksibilnost	3	4	9	35	54	12	4.09
39. Sposobnost rezoniranja, rješavanja problema i ideacije	3	7	13	38	52	4	4.09
40. Emocionalna inteligencija	1	3	8	43	54	8	4.21
41. Sposobnost rješavanja problema i usluge za potrošače	8	11	28	28	29	13	3.45
42. Sposobnost uslužne orijentacije	7	11	22	33	32	12	3.56
43. Sposobnost analize i evaluacije sustava	9	15	22	32	29	10	3.44
44. Sposobnost uvjeravanja i pregovaranja	7	8	21	35	38	8	3.73
Ukupno:				117			3.89

Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

S obzirom na veliki broj kompetencija, fokus u analizi bit će na onim kompetencijama koje ispitanici smatraju da su najviše i najmanje razvili. Iako većina kompetencija ima više pozitivnih odgovora (slažem se + izrazito se slažem) u grafikonu pod kriterijem „najviše“ smatraju se odgovori koji prelaze 76% tj. oni kojima ukupan broj ispitanika odgovara broju 89. To su oni odgovori koji su ispitanici označili sa „slažem se“ i „izrazito se slažem“.

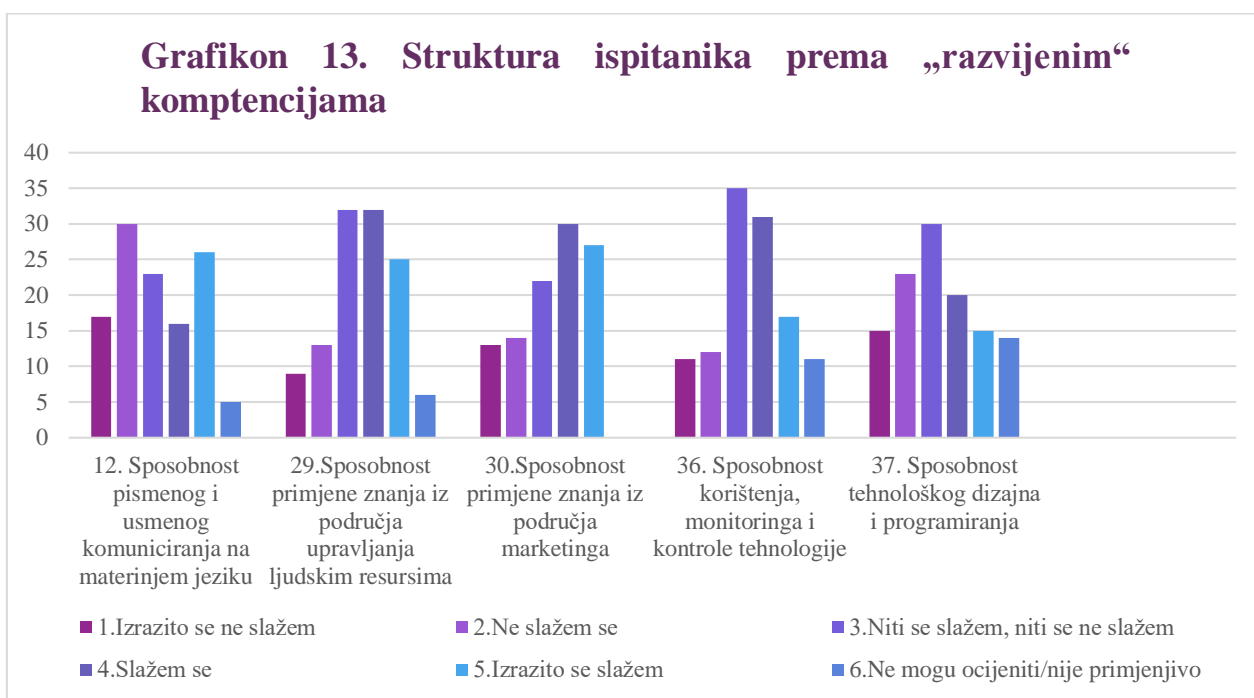


Grafikon 15. Struktura ispitanika prema „razvijenim“ kompetencijama
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Prema prikazanom grafikonu iščitava se kako je 15. kompetenciju „spособnost prilagođavanja i djelovanja u novim situacijama“ najveći broj ispitanika označio pozitivnim. Nijedan ispitanik nije odgovorio – izrazito se ne slažem, 2 je odgovorilo – ne slažem se, 1 ispitanik – nit se slažem, nit se ne slažem, 24 ispitanika – slažem se, 80 – izrazito se slažem, a 10 ih je izjavilo kako ne mogu ocijeniti/ nije primjenjivo za njih. Ovu kompetenciju smatra da je razvilo ukupno 89% ispitanika, te je ujedno na prvom mjestu u ovom istraživanju. Prosječna ocjena za ovo pitanje iznosila je 4.51. Druga najrazvijenija kompetencija je 4. kompetencija pod nazivom „spособnost kritičnog i samokritičnog razmišljanja“. Ovu kompetenciju razvilo je 88% ispitanika. Prosječna ocjena za ovo pitanje je 4.35. Treća po redu je „spособnost komunikacije na drugom jeziku“ sa 86% ispitanika što je opravdano jer se na programima mobilnosti najčešće služi engleskim jezikom ili jezikom zemlje u kojoj se boravi na mobilnosti. Prosječna ocjena doseže do 4.49. Na četvrtom mjestu nalaze se 3 kompetencije sa 85% ispitanika: primjena znanja u konkretnim situacijama, spособnost

generiranja novih ideja (kreativnost) i sposobnost rada u međunarodnom okruženju. Između ostalog, treba istaknuti i kompetencije bitne za 4.industrijsku revoluciju. Tu se ističe 40. kompetencija tj. emocionalna inteligencija sa 83% pozitivnih odgovora. Prosječna ocjena za ovo pitanje iznosi 4.21. Sposobnost rezoniranja, rješavanja problema i ideacije označilo je 77% ispitanika pozitivno. Sposobnost kritičkog promišljanja i analize kao i sposobnost otpornosti, tolerancije na stres i fleksibilnost označilo je 76% ispitanika pozitivnim. Sve ostale spomenute kompetencije u grafikonu imaju pozitivnih odgovora više od 76%. Sve ostale spomenute kompetencije u tablici imaju pozitivan odgovor više od 50%. Samo 5 je kompetencija koje su imale manje od 50% pozitivnih odgovora.

Radi lakšeg prikaza odgovora ispitanika slijedi grafikon kompetencija koje su imale manje od 50% pozitivnih odgovora i koje ispitanici smatraju da nisu u potpunosti razvili tijekom mobilnosti.

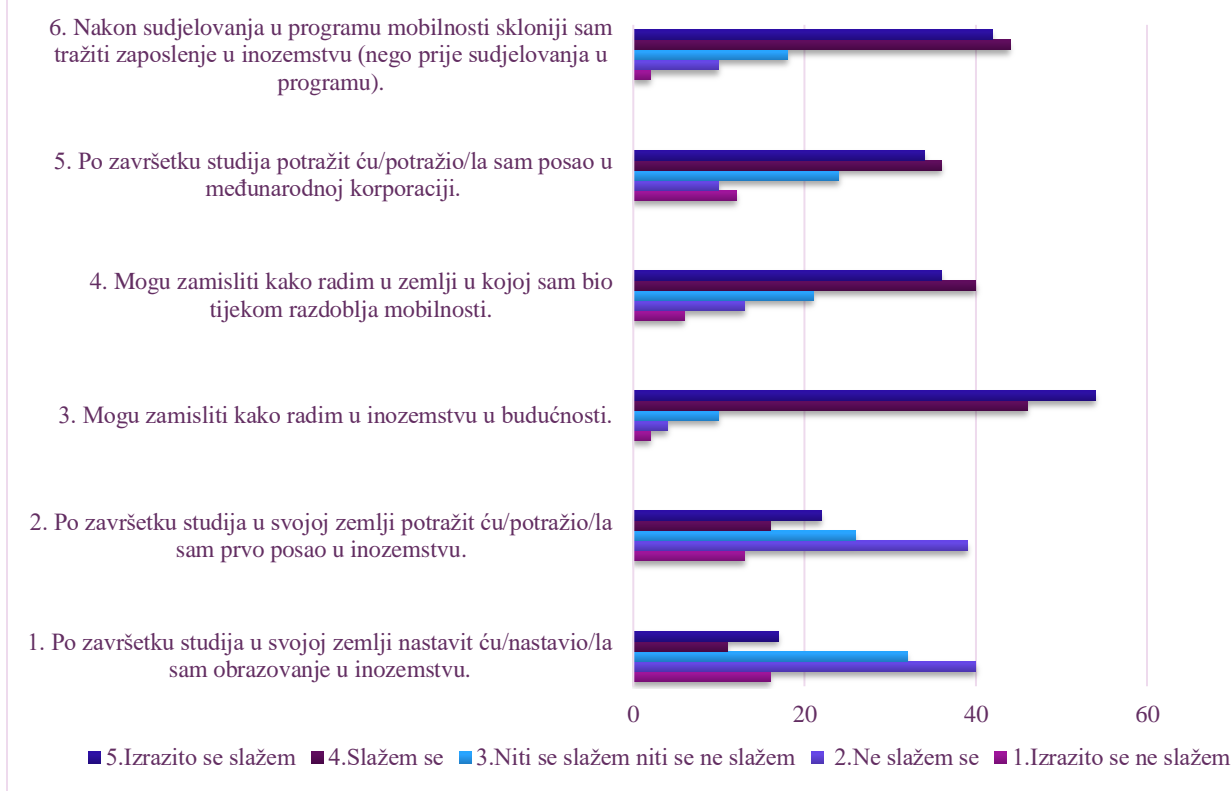


Grafikon 16. Struktura ispitanika prema „razvijenim“ kompetencijama
Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Iz prikazanih podataka može se vidjeti kako je 14% ispitanika za 12. kompetenciju „sposobnost usmenog i pismenog komuniciranja na materinjem jeziku“ dalo ocjenu 1-izrazito se ne slažem, 26% je ocijenilo brojem 2- ne slažem se, a 20% ispitanika su dali ocjenu 3-niti se slažem, niti se ne slažem, 14% je dalo ocjenu 4-slažem se, 22% izrazito se slažem, 4% ocjenu 6. odnosno ne mogu

ocijeniti/ nije primjenjivo. Prosječna ocjena za ovo pitanje iznosi 3.01. Posve je razumljivo što je više negativnih odgovora u odnosu na pozitivne, kao i onih ispitanika koji se nisu izjasnili jer studenti u međukulturalnom okruženju imaju manje prilika za razvijanje usmene i pismene komunikacije na vlastitom jeziku. Slijedeće kompetencije su iz skupine specifičnih kompetencija „sposobnost primjene znanja iz područja upravljanja ljudskim resursima“ i „sposobnost primjene znanja iz područja marketinga“ ,imale su 49% pozitivnih odgovora. Jednako tako velik broj ispitanika 35 (30%) dalo je ocjenu 3 za kompetenciju „sposobnost korištenja, monitoringa i kontrole tehnologije“, 19% je dalo negativan odgovor (izrazito se ne slažem + ne slažem se), 42% pozitivan odgovor, a 9% se nije izjasnilo. Prosječna ocjena za ovo pitanje iznosi 3.22. Posljednju kompetenciju koja će se analizirati „sposobnost tehnološkog dizajna i programiranja“ označilo je negativno 23% ispitanika, 25% je ocijenilo- niti se slažem, niti se ne slažem, pozitivno je ocijenilo 30% ispitanika, a 12% se nije izjasnilo. Prosječna ocjena za ovo pitanje iznosi 2.91. Pretpostavlja se da su ove kompetencije „slabije ocjenjene“ jer se odnose na informatičke vještine, a ukoliko ispitanici nemaju doticaj u svom studijskom smjeru u tom području, nisu uspjeli razviti kompetencije iz istog.

Razina slaganja sa navedenim tvrdnjama



Grafikon 17. Struktura ispitanika prema razini slaganja sa navedenim tvrdnjama

Izvor: samostalna izrada autora prema podacima provedenog istraživanja

Posljednji grafikon u analizi ovog istraživanja odnosi se na razinu slaganja sa 6 tvrdnja vezane za mobilnost i zaposlenje. Ispitanici su odgovor trebali ocijeniti jednom ocjenom od 1 do 5, pri čemu je: 1 – izrazito se ne slažem; 2 – ne slažem se; 3 – niti se slažem, niti se ne slažem; 4 – slažem se; 5-izrazito se slažem. Ukupno je bilo 116 ispitanika, jer iako su sva pitanja bila obavezna, zbog tehničkih poteškoća odgovor 1 ispitanika je ostao nezabilježen. Sa prvom tvrdnjom: „Po završetku studija u svojoj zemlji nastaviti ću/nastavio/la sam obrazovanje u inozemstvu“, veći broj ispitanika se nije složio, 14% je odgovorilo – izrazito se ne slažem, 40% ne slažem se, a 32% je odgovorilo – nit se slažem, niti se ne slažem. Sa drugom tvrdnjom: „Po završetku studija u svojoj zemlji potražiti ću/potrazio/la sam prvo posao u inozemstvu“, nije se složilo 52 ispitanika, tj. njih 45% (11% - izrazito se ne slažem + 34% - ne slažem se), a 22% ispitanika je ostalo neutralno. Treća tvrdnja dala je nešto drugačije rezultate, pa se 86% ispitanika može zamisliti kako radi u

inozemstvu u budućnosti, 9% ostalo je suzdržano i 6% ispitanika se ne može zamisliti (2% - izrazito se ne slažem + 4% - ne slažem se). Više od polovice ispitanika tj. njih 66% može se zamisliti kako radi u zemlji u kojoj je bio tijekom mobilnosti, 18% ispitanika je ostalo neutralno, a 16% je dalo negativan odgovor. Slične rezultati mogu se pronaći kod predzadnje tvrdnje, gdje ispitanici ocjenjuju izjavu „Po završetku studija potražiti ću/potražio/la sam posao u međunarodnoj korporaciji“. Sedamdeset ispitanika (60%) će potražiti ili su potražili već posao u međunarodnoj korporaciji, 21% njih ostaje suzdržano. Posljednja tvrdnja glasi: „Nakon sudjelovanja u programu mobilnosti skloniji sam tražiti zaposlenje u inozemstvu (nego prije sudjelovanja u programu).“ Može se zaključiti kako je mobilnost imala veliku ulogu kod ispitanika za potragom posla u inozemstvu jer se njih 74% složilo sa tvrdnjom.

Rezultati istraživanja pokazali su kako su u anketi sudjelovali ispitanici svih dobnih skupina, a prevladava ženski spol sa 74%. Najveći broj ispitanika bio je iz Hrvatske, a više od polovice je trenutno u statusu studenta. Preko 50% ispitanika je na diplomskom studiju, a značajan broj pohađa/pohađao je studij vezan uz turizam. Na mobilnost se najviše odlazi u Španjolsku, od programa je najpoznatiji Erasmus + nastava, a ispitanici najčešće vremenski ostanu na mobilnosti od 3 do 6 mjeseci. Na sve 3 tvrdnje vezano za utjecaj mobilnosti na zapošljivost ispitanici su dali pozitivan odgovor. Većina njih, uzima u obzir korisnost mobilnosti u globaliziranom svijetu, pa se slažu sa uvođenjem mobilnosti kao obavezne na nekoj razini studija. Top 3 faktora koji sudionici u anketi smatraju ključnim za odabir destinacije za mobilnost su: mogućnost pronalaska stalnog posla u budućnosti, troškovi života i kultura. Ukupna prosječna ocjena za kompetencije u Tablici 3. iznosi 3.89, što se ocjenjuje kao dobar rezultat. Na mobilnosti ispitanici su razvili veliki broj kompetencija. Od ukupnog broja koji iznosi 44 kompetencije, ispitanici su ocijenili 39 sa više od 50% pozitivnih odgovora (slažem se + izrazito se slažem). Među njima se ističe: sposobnost prilagođavanja i djelovanja u novim situacijama, sposobnost kritičnog i samokritičnog razmišljanja i sposobnost komunikacije na drugom jeziku. Kompetencija koja je dobila najveći broj negativnih odgovora (46%) je sposobnost usmenog i pismenog komuniciranja na materinjem jeziku. Najmanju prosječnu ocjenu u iznosu 2.91 ima kompetencija „sposobnost tehnološkog dizajna i programiranja“. Više od tri četvrtine ispitanika može zamisliti kako radi u inozemstvu, a s druge strane skoro polovica njih neće nastaviti obrazovanje u inozemstvu.

Zaključak

Kompetencije se prvi put spominju još u 20. stoljeću, a već tada se počinje shvaćati kako je obrazovni sustav prekomjerno fokusiran na memorijsko učenje, a mladima je prijeko potrebno praktično znanje. Početkom 2000-ih Europska Unija prepoznaje sve brže gospodarske i društvene promjene u svijetu i uvodi koncept 8 ključnih kompetencija za sve građane. U isto vrijeme u Europi jača internacionalizacija visokog obrazovanja i sve više mladih se prijavljuje na program Erasmus koji danas nosi naziv Erasmus+.

Čitanjem znanstvene literature na temu mobilnosti i zaposlenosti može se zaključiti kako studenti koji su bili na studentskoj mobilnosti (u trajanju od jednog semestra) i prije prijave na program čine selektivnu grupu, pa su motiviraniji, otvoreniji i imaju više inicijative od svojih nemobilnih kolega. Slično su pokazali i rezultati ankete, pa se studenti nakon sudjelovanja na programu (uključuje sve programe mobilnosti), lakše mogu zamisliti kako rade u inozemstvu u budućnosti, skloniji su tražiti zaposlenje u inozemstvu, kao i popriličan broj onih koji će potražiti/potražili su posao u međunarodnoj korporaciji.

Istraživanju su pristupili sadašnji i bivši studenti iz Hrvatske, Europe, Azije i 1 ispitanik iz Salvadora. Interpretacijom ankete dokazana je istinitost postavljene hipoteze „Studenti koji sudjeluju u programima mobilnosti stječu ključne kompetencije za brže uključivanje u buduće tržište rada.“ U drugoj državi, koristeći se stranim jezikom i u međukulturalnom okruženju studenti razvijaju veliki broj generičkih kompetencija kao i one iz skupine za 4. industrijsku revoluciju. One su potrebne za razdoblje u kojem se svijet trenutno nalazi, kako bi studenti i prije ulaska u poslovni svijet imali praktično znanje. Neke kompetencije koje imaju preko 70% pozitivnih odgovora su: emocionalna inteligencija, sposobnost kritičkog promišljanja i analize, sposobnost otpornosti, tolerancije na stres i fleksibilnost itd.

Rezultati ovog istraživanja mogu imati svrhe u obrazovnom sektoru ponajprije fakultetima i u tvrtkama za zapošljavanje,. Istraživanje može biti poticajno za visokoškolske institucije, tako da se potakne veća informiranost i podigne svijesti o prednostima studentske mobilnosti među studentima, profesorima i zaposlenicima. Podizanjem svijesti i boljom edukacijom o programima studentske mobilnosti potaknuo bi se i veći broj studenata na istu.

Ograničenja ovog istraživanja leže u neravnomjernom odnosu muškaraca (26%) i žena (74%) i malom uzorku ispitanika. S obzirom da u RH ima malo istraživanja na ovu temu, predlaže se dublje proučavanje ove teme kao i povećanje broja ispitanika. U ovoj anketi sudjelovalo je 77 hrvatskih i 40 stranih ispitanika.

Bibliografija

Knjige:

- 1) Altbach, P. G. (1998). *Comparative higher education: Knowledge, the university, and development*. Greenwood Publishing Group.
- 2) Gleason, N. W. (2018). *Higher education in the era of the fourth industrial revolution* (p. 229). Springer Nature.
- 3) Knight, J. (2008). *Higher education in turmoil: The changing world of internationalization*. Brill.
- 4) Marr, B.(2022). *Umjetna inteligencija u praksi: kako je 50 uspješnih tvrtki iskoristilo umjetnu inteligenciju za rješavanje problema*. Mate d.o.o., Zagreb
- 5) Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Portfolio Penguin.
- 6) Xing, B., Marwala, L., & Marwala, T. (2018). *Adopt fast, adapt quick: Adaptive approaches in the South African context* (pp. 171-206). Springer Singapore.
- 7) Žepić M. (2000). *Latinsko-hrvatski rječnik*. Školska knjiga, Zagreb

Članci:

- 1) Crăciun, D., Orosz, K., & Proteasa, V. (2020). Does Erasmus mobility increase employability? Using register data to investigate the labour market outcomes of university graduates. In *European higher education area: Challenges for a new decade* (pp. 105-119).
- 2) Di Pietro, G. (2019). University study abroad and graduates' employability. *IZA World of Labor*. 1-12
- 3) Europaea, S. (2018). Key competences for lifelong learning in the European schools. *Office of the Secretary-General of the European Schools, Pedagogical Development Unit: Brussels, Belgium, 72*. 3-50

- 4) European Commission (EC). (2014). Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 5-183
- 5) Kumpikaite, V., & Duoba, K. (2011). Development of intercultural competencies by student mobility. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(1), 41-50.
- 6) Mathieu, M. (2005). The definition and selection of key competencies-Executive Summary. 3-19
- 7) McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for" intelligence." *American psychologist*, 28(1), 1
- 8) Poszytek, P. (2021). The landscape of scientific discussions on the competencies 4.0 concept in the context of the 4th industrial revolution—a bibliometric review. *Sustainability*, 13(12), 6709.
- 9) Prifti, L., Knigge, M., Kienegger, H., & Krcmar, H. (2017). A competency model for" Industrie 4.0" employees. 46-60
- 10) Rivza, B., & Teichler, U. (2007). The changing role of student mobility. *Higher Education Policy*, 20, 457-475.
- 11) Rodrigues, M. (2013). Does student mobility during higher education pay? Evidence from 16 European countries. *JRC scientific and policy reports*, 21. 1-53
- 12) Van Mol, C., Caarls, K., & Souto-Otero, M. (2021). International student mobility and labour market outcomes: an investigation of the role of level of study, type of mobility, and international prestige hierarchies. *Higher Education*, 82, 1145-1171.
- 13) Weinert, F. E. (2001). Competencies and key competencies: Educational perspective. 371-374.
- 14) Westera, W. (2001). Competences in education: a confusion of tongues. *Journal of Curriculum studies*, 33(1), 75-88.
- 15) White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66(5), 297.
- 16) Wiers-Jenssen, J., & Støren, L. A. (2021). International student mobility and the transition from higher education to work in Norway. *Higher education*, 82, 1119-1143.

Internet i ostali izvori:

- 1) AMPEU, <https://www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/ceepus/>, pristupljeno: 9. 3. 2023.
- 2) Degreed, <https://blog.degreed.com/skills-and-competencies/>, pristupljeno 03. 2. 2023.
- 3) EHEA, <http://www.ehea.info/cid101886/tuning-educational-structures-europe.html>, pristupljeno 04. 2. 2023.
- 4) ESN, <https://esn.hr/news/pove%C4%87anjekonkurentnostinatr%C5%BEi%C5%A1tura-kroz-programe-mobilnosti>, pristupljeno 18. 3. 2023.
- 5) European Commission, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/hr/programme-guide/part-b/key-action-1/mobility-projects-for-higher-education-students-and-staff>, pristupljeno 27. 2. 2023.
- 6) European Commission, [Erasmus+ in Spain in 2021 | Erasmus+ \(europa.eu\)](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/erasmus-in-spain-in-2021), pristupljeno: 1. 3. 2023.
- 7) European Commission, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_14_476, pristupljeno: 1. 3. 2023.
- 8) European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>, pristupljeno: 06. 2. 2023.
- 9) Europska Komisija <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/resources-and-tools/factsheets-statistics-evaluations/programme-and-country-factsheets/country-factsheets-2021/erasmus-in-spain-in-2021>, pristupljeno: 26. 5. 2023.
- 10) Europska Komisija, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/programme-guide/part-b/key-action-1/mobility-projects-for-higher-education-students-and-staff#:~:text=Blended%20intensive%20programmes%20for%20students,online%20learning%20exchange%20and%20teamwork>, pristupljeno: 1. 3. 2023.
- 11) Europska Komisija, https://www.mobilnost.hr/cms_files/2021/05/1620047458_erasmus-factsheet-hr.pdf, pristupljeno: 1. 3. 2023.
- 12) http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/MEDINE_Compences.pdf, pristupljeno 16. 2. 2023.

- 13) https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_EN.pdf , pristupljeno 7. 3. 2023.
- 14) [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540370/IPOL_STU\(2015\)540370_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540370/IPOL_STU(2015)540370_EN.pdf) , pristupljeno 18. 4. 2023.
- 15) INSIDE HIGHER ED, <https://www.insidehighered.com/blogs/technology-and-learning/fourth-industrial-revolution-and-future-higher-ed>, pristupljeno: 15. 2. 2023.
- 16) K.Factor, [Short history of manufacturing: from Industry 1.0 to Industry 4.0 - KFactory](#), pristupljeno: 15. 2. 2023.
- 17) Lepaya, <https://lepaya.com/en/top-10-skills-of-the-future/>, pristupljeno: 17. 2. 2023.
- 18) LinkedIn <https://www.linkedin.com/pulse/top-15-soft-skills-2025-how-acquire-hone-those-denise>, pristupljeno: 18. 2. 2023.
- 19) Medium, [Nine things you didn't know about Erasmus! | by European Commission | Medium](#), pristupljeno: 27. 3. 2023.
- 20) Orientamento, <https://www.orientamento.it/interview-with-mcclelland/>, pristupljeno: 02. 2. 2023.
- 21) PEDIAA, <https://pediaa.com/what-is-the-difference-between-competencies-and-skills/>, pristupljeno: 02. 2. 2023.
- 22) Studentski.hr, <https://studentski.hr/studenti/vijesti/sto-je-studentska-mobilnost-i-koje-su-njene-prednosti>, pristupljeno: 26. 2. 2023.
- 23) Uniri, <https://uniri.hr/vijesti/erasmus-natjecaj-za-blended-intensive-programs-bip-u-2021-2023/>, pristupljeno: 20. 5. 2023.
- 24) Važnost međunarodne mobilnosti studenata (Anonymous, 2018), https://iro.hr/wp-content/uploads/2018/02/11.-Vaznost_medjunarodne_mobilnost.pdf , pristupljeno: 27. 2. 2023.
- 25) Work&Travel Group <https://www.workandtravelgroup.com/us/program/work-and-travel-usa/>, pristupljeno: 26. 5. 2023.
- 26) WORLD ECONOMIC FORUM, <https://initiatives.weforum.org/reskilling-revolution/home> , pristupljeno: 18. 2. 2023.
- 27) WORLD ECONOMIC FORUM, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf , pristupljeno 27.3.2023.

Popis Ilustracija

Tablice

Tablica 1.Top 15 vještina do 2025.godine	10
Tablica 2.Odnos između međunarodne mobilnosti studenata i ishoda na tržištu rada.....	18
Tablica 3.Struktura ispitanika prema „razvijenim“ kompetencijama.....	34

Grafikoni

Grafikon 1. Struktura ispitanika prema spolu	22
Grafikon 2. Struktura ispitanika prema dobi.....	23
Grafikon 3.Struktura ispitanika prema zemlji porijekla	23
Grafikon 4.Struktura ispitanika prema statusu ispitanika	24
Grafikon 5.Struktura ispitanika prema razini studija	25
Grafikon 6.Struktura ispitanika prema studiju/smjeru	26
Grafikon 7.Struktura ispitanika prema vrsti programa.....	27
Grafikon 8.Struktura ispitanika prema zemlji u kojoj se odvija mobilnosti	28
Grafikon 9. Struktura ispitanika prema zemlji u kojoj se odvija mobilnost	28
Grafikon 10. Struktura ispitanika s obzirom na vremenski period proveden na mobilnosti	29
Grafikon 11.Struktura ispitanika prema broju puta provedenom na mobilnosti.....	30
Grafikon 12.Struktura ispitanika prema razini slaganja sa navedenim tvrdnjama.....	31
Grafikon 13.Struktura ispitanika prema studentskoj mobilnosti kao „obveznoj“	32
Grafikon 14.Struktura ispitanika prema odabiru kriterija važnosti.....	33
Grafikon 15.Struktura ispitanika prema „razvijenim“ kompetencijama	37
Grafikon 16.Struktura ispitanika prema „razvijenim“ kompetencijama	38
Grafikon 17.Struktura ispitanika prema prema razini slaganja sa navedenim tvrdnjama	40

Shema

Shema 1.Struktura ispitanika prema „razvijenim“ kompetencijama.....	5
---	---

Shema 2. Najvažniji rezultati Erasmus istraživanja17

Prilozi

Važnost studentske mobilnosti u stvaranju ključnih kompetencija za tržište rada

Poštovani,

anketni upitnik dio je istraživanja koji se provodi u okviru završnog rada na Sveučilištu u Rijeci, Fakultetu za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu pod nazivom **Važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za tržište rada**.

Anketnim upitnikom se želi ispitati važnost studentske mobilnosti u stjecanju ključnih kompetencija za brzo uključivanje na tržište rada. Namijenjen je sadašnjim i bivšim studentima koji su sudjelovali na nekom od programa mobilnosti u inozemstvu za vrijeme studiranja na visokoškolskoj ustanovi. Anketni upitnik u potpunosti je anoniman i rezultati će se zbirno koristiti u svrhu istraživanja i izrade rada.

Molim Vas da anketni upitnik ispunjavate iskreno kako bi rezultati istraživanja bili što vjerodostojniji. Za ispunjavanje upitnika potrebno je 5-10 minuta.

Zahvaljujem na Vašem sudjelovanju i uloženoj trudu!

Ivana Atelj, ps24313@fthm.hr

1. U sklopu kojega programa mobilnosti ste ostvarili Vašu studentsku mobilnost u inozemstvu?
(*mogućnost višestrukog zaokruživanja*)

- a) Erasmus + nastava (slušanje i polaganja kolegija na stranoj instituciji)
- b) Erasmus + stručna praksa (uključuje Erasmus praksu po završetku diplomskoga studija)
- c) ERASMUS + kratkoročna mobilnost (BIP programi)
- d) CEEPUS
- e) Work & Travel
- f) Ostalo: _____.

2. Koliko ste mjeseci (ukupno) proveli na mobilnosti na stranoj instituciji tijekom studiranja?
(*zaokružite jedan odgovor*)

- a) Do 30 dana
- b) Od 31 dan od 3 mjeseca
- c) 3 do 6 mjeseci
- d) Od 6 do 12 mjeseci
- e) Više od godinu dana

3. U kojoj ste stranoj državi/državama proveli Vašu mobilnost? (*napišite*)

_____.

4. Koliko ste puta tijekom studija (uključujući i stručnu praksu po završetku diplomskoga studija) bili u mobilnosti - sudjelovali u programu mobilnosti? (*zaokružite jedan odgovor*)

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) više od 4

5. Ocijenite razinu Vašega slaganja s navedenim tvrdnjama. Svaku tvrdnju ocijenite s JEDNOM ocjenom od 1 do 6 na sljedećoj ljestvici.

	1. Izrazito se ne slažem	Ne slažem se	3. Niti se slažem, niti se ne slažem	4. Slažem se	5. Izrazito se slažem	6. Ne mogu ocijeniti/nije primjenjivo
1. Činjenica da sam sudjelovao/la na programu mobilnosti u inozemstvu doprinijet će/ doprinijela je mom bržem zapošljavanju.						
2. Zbog mobilnosti u inozemstvu bit ću/bio/la sam u povoljnijem položaju pri zapošljavanju (odabiru od strane poslodavca) u odnosu na kandidate koji nisu bili na mobilnosti.						
3. Poslodavci (poduzeća i dr.) prepoznaju mobilnost u inozemstvu kao važan faktor prilikom odabira novog potencijalnog zaposlenika.						

6. Prema Vašemu mišljenju, treba li u planove i programe fakulteta uvesti obvezu studentske mobilnosti u najmanjem trajanju od jednoga semestra? (zaokružite jedan odgovor)

- a) Da, u programe prijediplomskoga studija
- b) Da, u programe diplomskoga studija
- c) Da, u programe doktorskoga studija
- d) Da, u programe prijediplomskoga, diplomskoga i doktorskoga studija
- e) Ne

7. Poredajte po važnosti od 1 do 10 kriterije koji su bili ključni za odabir države u kojoj ste proveli svoju mobilnost. **Svaki broj od 1 do 10 smijete iskoristiti samo jednom.** (1 je najviše a 10 najmanje važan) (npr. ako lokaciji dodijelite broj 1, nijednom drugom kriteriju ne smijete više dodijeliti broj 1 itd.)

1. Kultura
2. Troškovi života
3. Jezik
4. Sigurnost zemlje
5. Životni stil
6. Lokacija
7. Mogućnost pronalaska stalnog posla u budućnosti
8. Kvaliteta institucije na kojoj se mobilnost realizira (sveučilišta, fakulteta, poduzeća i dr.)
9. Kvaliteta programa (obrazovnih)
10. Prijateljsko okruženje

8. Naveden je niz kompetencija. Je li sudjelovanje u programu mobilnosti utjecalo na razvoj spomenutih kompetencija? Svaku od niže navedenih kompetencija ocijenite jednom od ocjena na ljestvici od 1 do 6.

Kompetencije	1. Izra zito se ne slaž em	2. Ne slaž em se	3. Niti se slaž em, niti se ne slaž em	4. Sla že m se	5. Izra zito se slaž em	6. Ne mogu ocijeni ti/nije primje njivo
1.Sposobnost apstraktnog razmišljanja, analize i rasuđivanja						
2.Primjena znanja u konkretnim situacijama						
3.Sposobnost generiranja novih ideja (kreativnost)						
4.Sposobnost kritičnog i samokritičnog razmišljanja						
5.Sposobnost pretraživanja, obrade i analize informacija iz različitih izvora						
6. Sposobnost donošenja racionalnih odluka						
7. Znanje i razumijevanje predmetnog područja i razumijevanje profesije						
8.Sposobnost identificiranja, postavljanja i rješavanja problema						
9. Sposobnost planiranja i upravljanja vremenom						
10. Sposobnost učenja i kontinuiranog usavršavanja						
11. Primjena informacijskih i komunikacijskih tehnologija						
12. Sposobnost pismenog i usmenog komuniciranja na materinjem jeziku						
13. Sposobnost komunikacije na drugom jeziku						

-
14. Sposobnost komunikacije s nestručnim osobama u određenom području
 15. Sposobnost prilagođavanja i djelovanja u novim situacijama
 16. Sposobnost rada u međunarodnom okruženju
 17. Uvažavanje i poštivanje različitosti i multikulturalnosti
 18. Odlučnost i ustrajnost u izvršavanju zadataka i preuzetih obveza
 19. Sposobnost društvenog i građanski odgovornog djelovanja
 20. Sposobnost rada u timu
 21. Sposobnost osmišljavanja i upravljanja projektima
 22. Samostalnost u radu
 23. Sposobnost preuzimanja inicijative (poduzetnički duh)
 24. Sposobnost motiviranja i usmjeravanja ljudi prema ostvarenju zajedničkih ciljeva
 25. Sposobnost primjene znanja iz područja opće ekonomije
 26. Sposobnost primjene znanja iz područja financija
 27. Sposobnost primjene znanja iz područja menadžmenta i organizacije
 28. Sposobnost primjene znanja iz područja analize i poslovnog planiranja
-

29. Sposobnost primjene znanja iz područja upravljanja ljudskim resursima

30. Sposobnost primjene znanja iz područja marketinga

31. Sposobnost analitičkog promišljanja i inovativnost

32. Sposobnost aktivnog učenja i strategije učenja

33. Sposobnost rješavanja kompleksnih problema

34. Sposobnost kritičkog promišljanja i analize

35. Sposobnost vođenja i društvenog utjecaja

36. Sposobnost korištenja, monitoringa i kontrole tehnologije

37. Sposobnost tehnološkog dizajna i programiranja

38. Sposobnost otpornosti, tolerancije na stres i fleksibilnost

39. Sposobnost rezoniranja, rješavanja problema i ideacije

40. Emocionalna inteligencija

41. Sposobnost rješavanja problema i usluge za potrošače

42. Sposobnost uslužne orijentacije

43. Sposobnost analize i evaluacije sustava

44. Sposobnost uvjeravanja i pregovaranja

9. Ocijenite razinu Vašega slaganja s navedenim tvrdnjama. Svaku tvrdnju ocijenite s JEDNOM ocjenom od 1 do 5 na sljedećoj ljestvici.

	1.Izrazito se ne slažem	2.Ne slažem se	3.Niti se slažem, niti se ne slažem	4. Slažem se	5.Izrazito se slažem
1. Po završetku studija u svojoj zemlji nastaviti ću/nastavio/la sam obrazovanje u inozemstvu.					
2.Po završetku studija u svojoj zemlji potražiti ću/potrazio/la sam prvo posao u inozemstvu.					
3. Mogu zamisliti kako radim u inozemstvu u budućnosti..					
4.Mogu zamisliti kako radim u zemlji u kojoj sam bio tijekom razdoblja mobilnosti.					
5. Po završetku studija potražiti ću/potrazio/la sam posao u međunarodnoj korporaciji.					
6. Nakon sudjelovanja u programu mobilnosti skloniji sam tražiti zaposlenje u inozemstvu (nego prije sudjelovanja u programu).					

Demografska pitanja

1. Spol:

- a) Muški
- b) Ženski

2. Godina rođenja (*upišite*):

_____.

3. Koja je Vaša matična zemlja? (*upišite*):

_____.

4. Navedite instituciju na kojoj studirate/ste studirali (Sveučilište/Fakultet, dr.):

_____.

5. Molim zaokružite svoj trenutni status:

a) Student/ica

b) Zaposlen/a

c) Nezaposlen/a

d) Ostalo: _____.

6. Studij koji pohađate/ste pohađali (zaokružite jedan odgovor)

a) Sveučilišni prijediplomski studij

b) Sveučilišni diplomski studij

c) Poslijediplomski sveučilišni studij (doktorski studij)

d) Ostalo: _____.

7. Koji studij/smjer studirate/ste studirali ? (upiшите):

Ostalo: _____.