

Je mobilni študent tudi bolj zaposljiv? Raziskava o pogledu delodajalcev na študijsko mobilnost

dr. Alenka Flander, CMEPIUS

Povzetek

V zadnjih desetletjih je v luči internacionalizacije postala mednarodna mobilnost študentov visokega šolstva pomembna strateška usmeritev tako držav kot visokošolskih ustanov. Njeni učinki se pogosto neposredno povezujejo z zaposljivostjo in konkurenčnostjo mladih na trgu dela. Raziskave učinkov mobilnosti v času študija na zaposljivost diplomantov so v Evropi in svetu razmeroma redke. Na CMEPIUS-u (Centru RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja) smo na to temo izvedli raziskavo med podjetji. Ugotavljali smo, kako podjetja v Sloveniji vrednotijo mednarodno mobilnost študentov, kakšne izkušnje imajo z diplomanti, ki so študirali ali delali v tujini, in kako to upoštevajo pri zaposlovanju. V pričujočem prispevku je osvetljena problematika mobilnosti v povezavi s trgom dela, hkrati pa so predstavljeni rezultati CMEPIUS-ove raziskave.

Ključne besede: CMEPIUS, mednarodna mobilnost, internacionalizacija, zaposljivost, delodajalci, trg dela, kompetence

Uvod

V današnji globalni in konkurenčno naravnani družbi mednarodna mobilnost postaja vroča tema. Z vidika povečevanja konkurenčnosti in zaposljivosti mladih so najbolj oglaševani in spodbujani mednarodno sodelovanje, učna mobilnost ter internacionalizacija v celotni strukturi izobraževanja, še zlasti na nivoju terciarnega izobraževanja.

Mobilnost je eden ključnih mehanizmov za doseganje petih Evropskih ciljev do leta 2020, saj naj bi EU t. i. »pametno rast« dosegla prav z mobilnostjo mladih, s pomočjo katere bodo bolje pripravljene na trg dela, Evropa pa bo s tem zagotovila večjo uspešnost in privlačnost evropskih univerz v mednarodnem okolju ter posledično izboljšala vse ravni izobraževanja in usposabljanja (akademska odličnost, enake možnosti). Mednarodna mobilnost študentov spada tudi med prioritete bolonjskega procesa in je poudarjena v Nacionalnem programu visokega šolstva do leta 2020. Evropska unija s pomočjo programa Erasmus in drugih programov (npr. Leonardo da Vinci) mednarodno mobilnost močno podpira tudi s finančnimi sredstvi, saj so težnje, da bi bili mladi kot bodoča delovna sila lahko čim bolj mobilni, eden ključnih evropskih ciljev.

Kljub zajetnim finančnim spodbudam in pomenu ter trudu, ki ga vlagamo v doseg tega cilja, pa so le redke evropske študije namenjene proučevanju dejanskih učinkov, ki bi podkrepili prednosti, za katere navajamo, da jih mednarodna mobilnost prinaša mladim. V Sloveniji tovrstnih študij praktično ni.

Večina razpoložljivih raziskav preučuje mednarodno mobilnost (študij ali praksa) le z vidika študentov, le redke pa proučujejo odnos trga dela do mednarodne učne mobilnosti. Študije, ki so se

posvečale tej tematiki, so pokazale, da je težko govoriti o neposrednih koristih, ki jih mednarodna mobilnost v času študija prinaša mlademu človeku pri iskanju zaposlitve.

Večina študentov (tudi slovenskih) kljub temu meni, da tako pridobljene izkušnje vendarle prinašajo pozitivne učinke, predvsem v obliki izboljšanja znanja jezikov, poznavanja novih kultur ter na področju osebne rasti in razvoja. Prav tako so mnenja, da so ključne kompetence (samostojnost, neodvisnost in socialne kompetence), ki jih prinaša mednarodna mobilnost, tiste, za katere delodajalci menijo, da so najpomembnejše.

Ker se v mednarodno mobilnost študentov vlaga veliko sredstev (več kot 2,5 mio EUR na leto), nas je zanimalo, kakšno je dejansko mnenje slovenskih delodajalcev o učinkih mobilnosti in ali s pomočjo mednarodne mobilnosti dejansko dosegamo zastavljene cilje – predvsem tiste, ki se nanašajo na večjo zaposljivost mladih pri iskanju prve zaposlitve. Kako torej slovenska podjetja prepoznavajo praktično delo ali študij v tujini pri iskanju novega kadra za razpoložljiva delovna mesta? So te izkušnje zanje pomembne ali ne igrajo nobene vloge pri odločanju med kandidati? Naš namen je torej proučiti mednarodno mobilnost z vidika delodajalcev – ali le-ti menijo, da so študenti z mednarodnimi izkušnjami dejansko boljši kandidati za zaposlitev?

Vendar je, kot navaja Čelebič (2008), poleg obsega mednarodne mobilnosti študentov in pedagoškega osebja pomembna tudi njena kakovost. Za doseganje večjih pozitivnih učinkov mobilnosti je priporočljivo, da visokošolski zavod natančno opredeli njene cilje, vse dejavnosti skrbno načrtuje in jih vključi v svojo strategijo. Pomembno je tudi, da se pomena kakovosti mobilnosti zavedajo oboji, zaposleni in študenti, da visokošolski zavod pristopi k mednarodni mobilnosti študentov sistematično glede na meduniverzitetne dogovore, da oceni vse njene izvajane oblike ter razvija in spremlja ustrezne kazalnike kakovosti.

Vande Berg (Lederman, 2007), podpredsednik za akademske zadeve pri Ameriškem svetu za mednarodno izobraževanje, je v svojem govoru, ki ga je naslovil *Ni vse v številkah: maksimiziranje učinkov mednarodne mobilnosti študentov*, poudaril, da morajo biti visokošolski diplomanti »mednarodno kompetentni«, pri tem pa jim ustrezno izpeljana mednarodna mobilnost lahko izdatno pomaga. Opozoril pa je, da je dandanes žal veliko študentov, ki so v svoji mednarodni izkušnji zaradi doseganja kvantitativnih ciljev prepuščeni sami sebi, medtem ko številne raziskave opozarjajo na dejstvo, da se lahko študenti iz mednarodne izkušnje učinkovito učijo le, če se tisti, ki jih izobražujejo in usposabljaajo, v mobilnost vključujejo pred, med in po njenem izvajanju. Zato je po njegovem mnenju treba vlagati predvsem v tiste programe mobilnosti, ki dosegajo ustrezne kriterije kakovosti – torej tudi v podporo študentov pred samim odhodom v tujino, spremljanje študentov med bivanjem v tujini ter vrednotenje in spremljanje učinkov po njihovi vrnitvi.

Uporabnost mednarodnih izkušenj študentov na trgu dela

Do nedavnega se je kakovost v izobraževanju večinoma merila na podlagi značilnosti primarnih dejavnikov, kot so usposobljeni učitelji, ustrezni šolski viri in kurikulum. Na podlagi hitre ekspanzije novih tehnologij in s tem tudi globalizacije pa se je proti koncu prejšnjega stoletja začela razprava tudi o tem, ali obstoječe izobraževalne strukture mlade dejansko ustrezno pripravijo na nove zahteve njihovega bodočega življenja in dela, vedno več šol in univerz je svojo pozornost začelo usmerjati na kakovost rezultatov in učinkov svojega dela – torej znanje in usposobljenost svojih študentov. Tako v Evropi kot v ZDA so te razprave temeljile predvsem na potrebah trga dela, ki je

klical po reformah v šolskem sistemu ter bolj merljivih izobraževalnih rezultatih. Kljub velikemu političnemu poudarku na merjenju izobraževalnih dosežkov pa je merjenje izobraževanja ostalo nepovezano s širšo diskusijo o tem, kaj mladi diplomanti dejansko potrebujejo za uspešno življenje in delo. Trg dela, politični odločevalci in tudi izobraževalci bi potrebovali širše merjenje izobraževalnih dosežkov ter širši konceptualni okvir, ki bi medsebojno povezal različne rezultate v skupno celoto (Salganik, 2001).

Na področju merjenja učinkov mednarodne učne mobilnosti se je pozornost iz doseganja številčnih ciljev šele pred kratkim začela preusmerjati tudi na proučevanje kakovosti in s tem povezanih rezultatov. V Sloveniji, pa tudi v velikem delu Evrope promovira učna mobilnost s strani visokošolskih ustanov in političnih odločevalcev večinoma še vedno temelji na splošnem prepričanju, da je mednarodna mobilnost za študente, državljane in družbo v vedno bolj mednarodno naravnani družbi dobra že sama po sebi.

Učinke mednarodne mobilnosti na študente se večinoma proučuje predvsem s pomočjo samoevalvacije študentov. Proučevanja so večinoma usmerjena le na eno izmed dimenzij mednarodne učne mobilnosti, kot na primer izboljšanje jezikovnega znanja (Maiworm & Teichler, 2002), poznavanje mednarodnega okolja (Carlson in drugi, 1990), dvig samozavesti in samozavedanja (Williams, 2006), osebni in kognitivni razvoj (Thomas, 2005; Graban, 2007) ter medkulturne in globalne kompetence (Patterson, 2006; Fernandez, 2006; Emert, 2008). Primanjkujejo pa študije, ki bi analizirale celostne učinke na kompetence študentov ter učinke v povezavi s trgom dela.

Zaposljivost študentov z mednarodnimi izkušnjami

Skladno z naraščajočim poudarkom na zagotavljanju splošne kakovosti v izobraževanju v zadnjem desetletju (Knight, 2001; Teichler, 2001) bi bilo treba proučiti, ali s krajšimi, mednarodnimi obdobji študija ali prakse dejansko dosegamo želeno dodano vrednost v smislu kariere.

Čelebič (2008) v svojem delu navaja dve razsežnosti mednarodne mobilnosti študentov – obseg in kakovost. Poudarja, da so učinki mobilnosti na ravni visokošolskega zavoda večji, če so cilji natančno opredeljeni in se tako zaposleni kot študenti zavedajo možnih pozitivnih učinkov. Prav tako je treba s tem povezane dejavnosti skrbno načrtovati in jih vključiti v strategijo visokošolskega zavoda ter skrbeti za evalvacijo učinkov mobilnosti, da skrb za kakovost mobilnosti postane del organizacijske kulture (Čelebič, 2008).

Cilji internacionalizacije so pogosto še vedno usmerjeni predvsem v povečevanje števila študentov, udeleženih v mednarodni mobilnosti – tudi v skladu s smernicami EU, da se v mednarodno mobilnost vključi dvajset odstotkov celotne populacije študentov. Merjenje napredka v takšni kvantificirani obliki je eno najpogostejših meril za internacionalizacijo institucij, vendar pa se rast števila vključenih študentov v zadnjih letih počasi stabilizira, predvsem v starejših članicah EU, zadnja leta pa tudi v Sloveniji. Ker večina študentov (tudi zaradi omejenih finančnih virov) tako nima dostopa do mednarodne mobilnosti, se je začelo razpravljati o t. i. internacionalizaciji doma (Crowther in drugi, 2000). Prvi poskus, kako internacionalizacijo študentov bolje opredeliti v študijskih programih in na institucijah samih, je prišel iz Kanade, kjer so v Centru za internacionalno izobraževanje v Britanski Kolumbiji učinke mednarodne mobilnosti definirali v petih kompetenčnih kategorijah: jezikovna znanja in spretnosti, mednarodna poslovna etiketa, globalna perspektiva in

domače okolje, medkulturne kompetence ter spretnosti obvladovanja sprememb (Stanley in Mason, 1998; Stronkhorst, 2002). Določitev teh kompetenc je bila oblikovana glede na kompetence, ki so jih kot pomembne pri zaposlovanju navedla podjetja.

Tako evropske kot ameriške študije kažejo, da je dodana vrednost mednarodne študentske mobilnosti sicer pogosta tema analiziranja, vendar pa se večinoma (95,6 odstotka) osredotočajo le na nivo dožemanja posameznika (študenta) glede njenih učinkov, predvsem v smislu zadovoljstva (Van de Berg, 2003). Sledijo raziskave, osredotočene na razvoj jezikovnih spretnosti (40 odstotkov), učinke na področju akademskega znanja (35,6 odstotka), osebnostnega razvoja (26,7 odstotka), medkulturne dimenzije (15,6 odstotka), le 11,1 odstotka pa se jih osredotoča na karierne učinke mednarodne mobilnosti (prav tam).

Učinek mednarodne mobilnosti na osebne kompetence posameznika je večinoma ocenjen zelo pozitivno (Stronkhorst, 2005), vendar pa se ta dodana vrednost razlikuje od dodane vrednosti, ki bi jo s pomočjo mednarodne mobilnosti želele doseči visokošolske organizacije. Vedno večji poudarek tako na političnem kot programskem nivoju se namenja študijam, ki gredo dlje od analize študentskega zadovoljstva in se osredotočajo tudi na bolj strukturno usmerjene cilje (van der Wende, 1996). Da bi dosegli želene cilje, morajo visokošolske institucije v svojih ciljih in programih jasno določiti, kaj so načrtovani učinki mednarodne mobilnosti in kako naj bi bili le-ti doseženi oziroma ocenjeni/spremljani (Teichler, 2002; van der Wende, 2003).

V povezavi s kariernimi oziroma profesionalnimi učinki študije ugotavljajo, da študij in praksa v tujini povečujeta možnosti in izbiro zaposlitve (Teichler in Maiworm, 1997; Pavlin, 2009), vendar pa dejanskih podatkov, ki bi temeljili na sistematičnem dolgoročnejšem spremljanju zaposlovanja nekdanjih udeležencev v mednarodni mobilnosti in bi navedene trditve podkrepili, pravzaprav ni. Delodajalci načeloma sicer podpirajo mednarodno sodelovanje in mobilnost, pri samem zaposlovanju pa to skorajda nima nobene vloge (Bremer, 1998; Hannigan, 1997; Pavlin, 2009).

Evropski in nacionalni programi ter strategije v podporo učni mobilnosti

Evropski svet je v svojem Sklepu Sveta o vlogi izobraževanja in usposabljanja pri izvajanju strategije *Evropa 2020*¹, ob upoštevanju letnega pregleda rasti za leto 2011, ki ga je predstavila Komisija, vključno s poročilom o napredku pri izvajanju strategije *Evropa 2020*, makroekonomskim poročilom in osnutkom skupnega poročila o zaposlovanju, ter integriranih smernic te strategije poudaril, da sta izobraževanje in usposabljanje bistvena za doseganje ciljev pametne, trajnostne in vključujoče rasti iz strategije *Evropa 2020*. Spodbujata namreč socialno kohezijo in vključevanje, državljani pa pridobijo znanje in spretnosti ter kompetence, ki so potrebne, da bosta lahko evropsko gospodarstvo in evropska družba še naprej konkurenčna in inovativna (Svet Evropske unije, 2011, 1).

Po navedbi Sveta sta za izobraževanje in usposabljanje še zlasti pomembni dve od predlaganih vodilnih pobud iz strategije *Evropa 2020*: 'Mladi in mobilnost' ter 'Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta'. Namen prve (Mladi in mobilnost) je pomagati mladim, da v izobraževanju in usposabljanju izpolnijo ves svoj potencial ter tako izboljšajo svoje možnosti za

¹ 2011/C 70/01

zaposlitev. Hkrati pa ta pobuda spodbuja tudi visokošolske zavode, da bi izboljšali kakovost in ustreznost svojih programov ... ter jih vabi, da v celotnem izobraževalnem sistemu in tudi v neformalnih okvirih, kot sta delo in udeležba mladih, spodbujajo učno mobilnost. Poleg tega pobuda poudarja, da se je pomembno zavzemati, da se med učenjem pridobi več izkušenj na delovnem mestu in več podjetniških izkušenj ter ustvari več priložnosti za prostovoljne dejavnosti, samozaposlovanje ter delo in izobraževanje v tujini (Svet Evropske unije, 2011, 1, tč. 3(i)).

Druga pobuda (Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta) pa je osredotočena na potrebo po nadgradnji znanja in spretnosti ter izboljšanju zaposljivosti. Poudarja, da morata izobraževanje in usposabljanje bolj ustrezati trgu dela ter da je treba zagotoviti večje priznavanje znanj, spretnosti in kompetenc, pridobljenih v okviru neformalnega ali priložnostnega učenja (Svet Evropske unije, 2011, 1, tč. 3(ii)).

Evropski izobraževalni sistemi in sistemi usposabljanja morajo nuditi pravo kombinacijo znanja in spretnosti ter kompetenc, zagotavljati zadostno število diplomantov iz znanosti, matematike in inženirstva, zagotoviti osnovna znanja in spretnosti ter motivacijo ter ljudi naučiti, kako naj se učijo, spodbujati razvoj prečnih kompetenc, vključno s tistimi, ki omogočajo uporabo sodobnih digitalnih tehnologij, spodbujati trajnostni razvoj in aktivno državljanstvo ter ustvarjalnost, inovativnost in podjetništvo (Svet Evropske unije, 2011, 1, tč. 4).

Tudi na nacionalni ravni se vse bolj zavedamo, kaj nam prinaša globalizacija. V ta namen je Ministrstvo RS za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo oblikovalo Nacionalni program visokega šolstva do leta 2020, ki mu je nadelo ime Drzna Slovenija. Tudi ta poudarja, da se »na začetku 21. stoletja srečujemo z izzivi, ki napovedujejo temeljito prestrukturiranje sveta, kot ga poznamo danes. Tako v slovenskem kot v mednarodnem visokošolskem prostoru je število študentov hitro naraščalo, povečala se je mobilnost študentov ... nastopile so nove okoliščine, kot so globalizacija, izreden tehnološki napredek, nadnacionalno odločanje, zahteve po boljši kakovosti visokega šolstva, rastoči stroški za izobraževanje in še vrsta drugih političnih, socialnih, ekoloških in ne nazadnje tudi gospodarskih sprememb. Proces, ki smo jim priča, še bolj poudarjajo potrebo po znanju, ki je dobrina, ki izpolnjuje posameznika in mu daje ustrezno mesto v sodobni družbi, omogoča družbeno vključenost, trajnosten način življenja in trajnostno gospodarstvo, kar vse skupaj vodi do visoke kakovosti življenja in pravičnejše družbe« (Drzna Slovenija – Družba znanja, 2011).

V strategiji je poudarjeno tudi, da je internacionalizacija slovenskega visokega šolstva ključna za njegov razvoj, saj je element njegove kakovosti. Prinaša večanje znanja, izboljšanje oziroma pridobivanje osebnostnih, komunikacijskih in kulturnih kompetenc, novo študijsko ponudbo za bodoči trg dela ipd. (Drzna Slovenija – Družba znanja, 2011a).

Glavni instrument, ki je uporabljen za internacionalizacijo bodoče visoko izobražene delovne sile, je nudenje možnosti za mednarodno mobilnost (študij ali praksa) v času študija. Evropska unija s pomočjo programa Erasmus in tudi drugih programov (Leonardo da Vinci) mednarodno mobilnost izdatno podpira tudi s finančnimi sredstvi. Eden ključnih evropskih ciljev je namreč težnja, da bi bili mladi kot bodoča delovna sila lahko čim bolj mobilni. Medtem ko je leta 2000 na tujih univerzah študiralo 1,8 milijona mladih, se predvideva, da bo do leta 2025 v mednarodno mobilnost vključenih prek 7 milijonov študentov (Böhm in drugi, 2002).

Analiza in spremljanje učinkov mednarodne mobilnosti na zaposlitveni položaj mladih

Študij, ki bi podkrepile prepričanje, da mednarodna mobilnost dejansko izboljšuje zaposlitveni položaj mladih diplomantov, je le peščica. Prednosti mednarodne mobilnosti so večinoma obravnavane zgolj kot absolutno dejstvo, v katerega se ne dvomi. Navdušena pripovedovanja študentov po njihovi vrnitvi dajejo vtis, da je mednarodna mobilnost bila in je še vedno zelo koristna. Kot prednosti mednarodne mobilnosti se omenja pozitiven vpliv na karierni razvoj posameznika, osebnostne kompetence, poglobljeno poznavanje mednarodnega poslovanja, izboljšanje znanja tujih jezikov ter znanja o tujih državah in kulturah (Henthorne, Miller & Hudson, 2001; Sideli in drugi, 2003; Otero in drugi, 2006). Izkušnja v tujini naj bi izboljšala njihovo konkurenčnost na trgu delovne sile po končanem študiju, naučili naj bi se prilagajati, sodelovati, postali naj bi bolj samostojni in samozavestni, bivanje v tujini pa pozitivno vpliva tudi na posameznikov osebnostni razvoj (Baiba in Teichler, 2007; Evropska komisija, 2008).

Študije literature kažejo tudi, da mednarodna učna mobilnost študentom omogoča izboljšanje svoje profesionalne oziroma izobraževalne perspektive. Vse oblike mednarodne učne mobilnosti so namreč namenjene širjenju in krepitvi kariere, osebnih in strokovnih znanj, kulturne in medkulturne identitete (Myers, 2005; Spiering in Erickson, 2006).

Graban (2007) se je v svoji raziskavi osredotočil na samovrednotenje svoje izkušnje v tujini s strani študentov. Izkazalo se je, da so se študenti za mobilnost odločali predvsem z namenom oblikovanja svoje poklicne kariere. Že sama narava mednarodne učne mobilnosti namreč nudi mlademu človeku enkratno izkušnjo in možnost, da izboljša svoja znanja in spretnosti ter osebne in medosebne kompetence, ki so potrebne na vseživljenjsko poklicno identiteto (Rangel Chavez, 2010).

Rangel Chavez (2010) se je v svoji študiji naslonila na priznani model interesne strukture, t. i. Hollandov RIASEC model (Holland, 1985). Holland zagovarja teorijo, da je »izbira poklica izraz osebnosti« in da se šest tipoloških elementov (realen, raziskovalen, umetniški, družben, podjeten, konvencionalen), ki jih je natančneje definirala, lahko uporabi tako za osebni opis kot opis delovnega mesta. V skladu s Hollandovim teoretičnim modelom Rangel Chavezova (2010) navaja, da posamezniki iščejo takšna okolja in poklice, ki jim omogočajo, da zadostijo in izrazijo svoje osebnostne lastnosti glede na izbrano karierno pot. V povezavi s tem so študenti kljub različnim motivom za študij v tujini osebno zavezani k aktivnostim, ki so povezane s kariero. Četudi jih morda še sami niso povsem prepoznali, do njih vseeno pride zaradi zasledovanja lastnih kariernih ciljev. V skladu s to teorijo (Holland, 1985 in 1991) Rangel Chavezova trdi, da so primarni dejavniki znotraj izbire profesionalnega razvoja osebnostni interesi in lastnosti posameznika. Osebnost se razvija v interakciji med podedovanimi karakteristikami, aktivnostmi, ki jim je študent izpostavljen, ter zanimanji in kompetencami, ki iz teh aktivnosti izhajajo. To pomeni, da pomemben del oblikovanja osebnosti in identitete študentov poteka v okviru njihovega izkušanja in interakcij s tujim okoljem v času mednarodne mobilnosti.

Vendar pa je na voljo le malo študij, ki bi te trditve lahko podprle ali prispevale več informacij o dejanskih učinkih mednarodne mobilnosti na kariero udeležencev. Glede na podatke manj kot deset odstotkov institucij navaja spremljanje in ocenjevanje kariernih učinkov mednarodne mobilnosti (Sideli, n.d.).

Raziskave o odnosu delodajalcev do mednarodne učne mobilnosti

Naraščanje pomena mobilnosti v evropskem in globalnem visokem šolstvu je sprožilo vrsto raziskav o učinkih mobilnosti. Študije na to temo se osredotočajo na različne vidike mobilnosti. Predvsem v Evropi se vse pogosteje vrstijo analize učinkov mobilnosti na diplomantovo uspešnost na delovnem mestu. Tudi študija, ki so jo naročile velike nacionalne organizacije – agencije za mednarodno mobilnost (IIE, DAAD, Britanski svet in Avstralska izobraževalna služba²) –, je proučevala tržno vrednost mobilnosti ter mnenje delodajalcev in nekdanjih udeležencev mobilnosti o tej izkušnji in njenih učinkih (Tillman, 2005). Izkazalo se je, da delodajalci kot največjo dodano vrednost mednarodne mobilnosti cenijo medosebne kompetence, za katere menijo, da se krepijo z mednarodnimi izkušnjami (Thompson, 2004). Hkrati pa je le tri odstotke vprašanih študentov izjavilo, da so se za študij v tujini odločili z namenom izboljšati svojo zaposljivost. Ta podatek zastavlja vprašanje, ali naj se študente spodbuja k mednarodni mobilnosti iz altruističnih vzgibov – da torej širijo svoj svetovni nazor in izkušnje z drugimi kulturami, cilj, ki ga je kot glavnega navedlo več kot tretjina vprašanih študentov v študiji (Flander, 2011), ali pa naj bo njihovo sodelovanje bolj usmerjeno v oblikovanje kariere in pridobivanje strokovnih izkušenj? (Tillman, 2005). Preden se osredotočimo na študijo slovenskega primera, si na kratko oglejmo ugotovitve treh primerov podobnih študij.

ZDA

Ameriški CIEE (Council on International Education Exchange) je izvedel raziskavo o odnosu delodajalcev do mednarodne učne mobilnosti (Trooboff in drugi, 2008). S pomočjo direktorjev kariernih centrov štirih ameriških univerz (Pennsylvania State University, University of Kentucky, University of Notre Dame in Pacific Lutheran University) so prišli v stik z delodajalci, ki so letno obiskovali karierne sejme oziroma imeli intervjuje z njihovimi študenti ob koncu študija. Tako so s pomočjo spletnega vprašalnika anketirali 352 predstavnikov podjetij, organizacij in agencij iz različnih sektorjev v ZDA. K odgovorom so povabili kadrovske delavce ter direktorje podjetij. Odziv na anketo je bil 29-odstoten, od tega 11 odstotkov direktorjev. Izmed ostalih odgovorov jih je 65 odstotkov predstavljalo kadrovske delavce, ostali pa druge zaposlene v podjetjih.

Pomen, ki ga podjetja pripisujejo študiju ali praksi v tujini, je predvsem vezan na znanje tujih jezikov ter odvisen od velikost podjetja, saj večja podjetja bolj cenijo tovrstne izkušnje. Prav tako so rezultati pokazali, da kadrovske delavce v nasprotju s pričakovanji dajejo mednarodni mobilnosti večji poudarek v primerjavi z direktorji podjetij in tudi bolj verjamejo v pozitivne učinke mednarodne mobilnosti na zelene kompetence in spretnosti. Raziskovalci (Trooboff in drugi, 2008) predvidevajo, da je razlog za to tudi v dejstvu, da jih je več kot 15 odstotkov izmed njih samih študiralo v tujini in tako na pozitivne učinke mednarodne mobilnosti sklepajo tudi na podlagi lastnih izkušenj.

Študija je pokazala tudi, da delodajalci cenijo nekatere specifične osebne odlike ter spretnosti, predvsem tiste, ki temeljijo na medkulturnih oziroma globalnih kompetencah. Te so še zlasti sposobnost dobrega poslušanja in opazovanja, prilagajanja spremembam, dela v stresnih razmerah, sposobnost analiziranja, vrednotenja in interpretacije ter učinkovitega dela tudi v manj prijaznem okolju. Pomen, ki ga pripisujejo mednarodni mobilnosti, je prav tako močno odvisen od njenega časa trajanja (daljše mobilnosti imajo večji učinek). Veliko preferenco pa so delodajalci pokazali tudi

² Australian Education Office

do mednarodnih programov, ki omogočajo praktično usposabljanje, predvsem na podlagi tega, da znajo študenti s temi izkušnjami delodajalcem precej bolje opisati svoje izkušnje v tujini v smislu njihove priprave na zaposlitev in trg dela.

Raziskava, ki jo je izvedla Univerza države Michigan (2008), je pokazala, da okoli 57 odstotkov od 320 analiziranih velikih multinacionalnih podjetij mednarodnim izkušnjam študentov praktično ne posveča nobene pozornosti. Le trije odstotki vprašanih so menili, da je ta element v življenjepisu študentov zelo pomemben. Mednarodno mobilnost jih veliko razume kot neke vrste »akademski turizem«, saj študenti v razgovorih pogosto bolj poudarjajo, kako so se dobro imeli, kot da bi poudarjali akademske in strokovne učinke ter izkušnje. Pogosto namreč niti študenti sami ne vedo, česa so se z mednarodno mobilnostjo dejansko naučili, kaj šele, da bi pridobljeno znanje in pozitivne učinke mobilnosti znali opisati v žargonu in z elementi, ki jih razumejo oziroma jih iščejo delodajalci.

Finska in Švedska

V evropskem kontekstu sta bili prav na vidik delodajalcev glede mednarodne mobilnosti pri zaposlovanju mladih diplomantov doslej osredotočeni predvsem dve raziskavi, obe iz Skandinavije. Na Finskem (CIMO, 2005) je raziskava pokazala, da delodajalci dvomijo o dejanskih učinkih na znanje, spretnosti in kompetence, ki jih iščejo in potrebujejo. Študija je zajela skupno 2000 finskih podjetij zasebnega in javnega sektorja, s 36-odstotnim odzivom (N = 716). Delodajalci sicer menijo, da so tovrstne izkušnje pozitivne v smislu osebnostnega razvoja in internacionalizacije – torej glede splošnih kompetenc, vendar pa jih več kot polovica meni, da ne predstavljajo pomembnega elementa pri izbiri kandidatov za zaposlitev. Pokazalo se je tudi, da so mednarodne izkušnje lahko prednost za kandidata, ko se poteguje za delovno mesto v podjetju z mednarodnimi povezavami, da pa lahko predstavljajo slabost, če gre za delovno mesto v finskem podjetju, osredotočenem na domači trg.

Druga večja študija na to temo prihaja s Švedske (Internationella programkontoret, 2010). V študijo je bilo zajetih 4.764 podjetij, od katerih jih je odgovorilo 21 odstotkov (N = 973). Švedska podjetja imajo v primerjavi s finskimi boljše mnenje o mednarodni mobilnosti študentov v času študija in ji ob zaposlovanju dajejo večji pomen. Delodajalci pri iskanju novih zaposlenih za svoja delovna mesta iščejo motivirane, odgovorne kandidate z dobrimi komunikacijskimi spretnostmi, za katere menijo, da se razvijajo tudi s pomočjo mednarodne mobilnosti. V primeru, da bi se morali odločiti med kandidatom z mednarodnimi izkušnjami in tistim brez, bi se na Švedskem večinoma odločili za prvega. Prav tako se je pokazalo, da na Švedskem obstaja precejšnja korelacija med kompetencami in spretnostmi, ki jih podjetja iščejo, in tistimi, za katere švedski študenti menijo, da se razvijajo z bivanjem in delom v tujini.

Rezultati študije kažejo, da so delodajalcem še zlasti pomembne delovne izkušnje, čeprav tudi na Švedskem le majhen delež Erasmus študentov odide v tujino na prakso (le 10 odstotkov).

Nezanemarljiv izsledek študije je tudi, da so švedska podjetja slabo seznanjena glede tujih diplom in stopenj izobraževanja, skorajda nihče s področja trga dela še ni slišal ali vedel za Dodatek k diplomam, kar vsekakor zmanjšuje vrednost tega »certifikata«, saj je namenjen prav seznanitvi delodajalcev z dodatnimi znanji in veščinami, neodvisno oz. dodatno k tistim, ki jih prinaša sama diploma.

Slovenski delodajalci o mobilnih študentih

Ker tudi v Sloveniji primanjkuje analiz o tem, kaj o mednarodni učni mobilnosti menijo podjetja, smo na CMEPIUS-u pripravili raziskavo, ki je temeljila na finskem modelu. Dr. Irma Garam, ki je vodila raziskavo na Finskem, nam je posredovala njihov vprašalnik, ki smo ga nekoliko prilagodili slovenskim razmeram, hkrati pa ohranili glavne značilnosti, ki omogočajo primerljivost rezultatov s finskimi. Naš namen je bil proučiti, ali mednarodne izkušnje (študij ali praksa) med samim študijem dejansko vplivajo na odločitve slovenskih delodajalcev pri zaposlovanju.

Tako kot na Finskem, smo pri anketiranju tudi pri nas želeli stopiti v stik s tistimi, ki so dejansko vključeni v proces odločanja, zato smo sodelovali z Zvezo društev kadrovskih delavcev, Obrtno-podjetniško zbornico ter Centrom za poslovno usposabljanje pri Gospodarski zbornici, ki so povezavo na spletni vprašalnik posredovali po svojih mrežah. Spletni vprašalnik je bil razposlan na 520 naslovnikov, prejeli pa smo 144 odgovorov (27,7 odstotka).

Struktura sodelujočih

Izmed prejetih odgovorov jih 38,6 odstotka predstavlja javni in 61,4 odstotka zasebni sektor. Med tistimi, ki so na vprašalnik odgovorili, jih 83,1 odstotka mednarodno sodeluje oziroma njihovo delo zajema tudi sodelovanje s tujino.

Izmed tistih podjetij, ki sodelujejo s tujino, jih večina sodeluje s tujimi partnerji (31,7 odstotka), v mednarodnih projektih (29,5 odstotka) oziroma v tujini prodaja svoje izdelke (12,9 odstotka). Pri ostalih sodelovanje s tujino predstavlja uvoz (10,8 odstotka), lastno izpostavo podjetja v tujini (10,1 odstotka) oziroma druge oblike mednarodnega sodelovanja.

Za 50,6 odstotka sodelujočih v raziskavi mednarodno sodelovanje predstavlja pomemben del poslovanja, pri 39,5 odstotka anketiranih podjetij pa je mednarodno sodelovanje le občasno vključeno v njihovo redno delo.

Vprašalnik smo naslovili predvsem na kadrovske delavce oziroma tiste, ki sprejemajo odločitve pri zaposlovanju. Izmed prejetih odgovorov je glede na opise njihovih delovnih mest v anketi sodelovalo 21 kadrovskih delavcev, 28 direktorjev oziroma lastnikov podjetij in 9 vodstvenih delavcev, ki tudi sodelujejo pri odločanju o zaposlovanju. Ostali sodelujoči v anketi po svoji funkciji niso neposredno vključeni v odločitveni proces pri zaposlovanju.

Od vseh sodelujočih jih je le 29,6 odstotka tudi samih študiralo ali delalo v tujini.

Med prejetimi odgovori je največ anketirancev prihajalo s področij:

- izobraževanja (28 odstotkov),
- trgovine in storitev (25 %),
- drugih javnih, skupnih in osebnih storitev (11,4 odstotka),
- gradbeništva (8 odstotkov),
- predelovalne dejavnosti (6,8 odstotka),
- javne uprave (6,8 odstotka),
- finančnega posredništva (3,4 odstotka).

Sodelujoči so večinoma prihajali iz podjetij (skupno 39,5 odstotka), od tega 29,5 odstotka iz malih in srednjih podjetij z manj kot 250 zaposlenimi ter 10,7 odstotka iz velikih podjetij. Ostali odgovori so

predstavljali zaposlene v izobraževalnih organizacijah (16,4 odstotka) in javnih zavodih (5,7 odstotka).

Analiza odgovorov celotnega vzorca

Pri ocenjevanju znanj in izkušenj, ki jih upoštevajo pri zaposlovanju, so anketiranci kot najpomembnejše izpostavili naslednje:

- sposobnost prosilca (80,33 odstotka),
- delovne izkušnje ali praksa s strokovnega področja (64,06 odstotka),
- prosilec je bil na praktičnem delu v podjetju v tujini (53,13 odstotka),
- delovne izkušnje nasploh (50 odstotkov),
- diploma primerne nivoja (univerzitetna, visoka strokovna) (47,62 odstotka),
- prosilec je študiral v tujini (41,27 odstotka),
- diploma ustreznega področja (39,68 odstotka).

Skoraj enako pomembno kot diploma ustreznega področja pa je tudi, da o prosilcu že nekaj vedo (37,10 odstotka) oziroma da sami poznajo nekoga, ki je prosilca priporočil (43,55 odstotka).

Pri vrednotenju pomena kompetenc študentov, ki so pravkar diplomirali, je za anketirance pri zaposlovanju najpomembnejše, da je kandidat:

- odgovoren oziroma zna sprejeti odgovornost (75,81 odstotka),
- zanesljiv (75 odstotkov),
- zna poiskati informacije in jih uporabiti (73,44 odstotka),
- zna svoje znanje uporabiti tudi v drugačnih oziroma novih situacijah (70,97 odstotka),
- zna sodelovati (69,35 odstotka) ter
- je samoiniciativen (67,19 odstotka).

Zanimive so tudi ugotovitve glede tega, ali delodajalci mednarodne izkušnje študentov pri zaposlovanju upoštevajo ali ne. Izmed vprašanih jih 35,5 odstotka pri zaposlovanju mednarodne izkušnje sicer upošteva, vendar pri zaposlitvi kandidata to ni odločilno; 29 odstotkov jih meni, da mednarodne izkušnje omogočajo prednost prosilcu, niso pa predpostavka za sprejem na delovno mesto. Skoraj četrtina (22 odstotkov) pa jih meni, da so mednarodne izkušnje v času študija sicer koristne, vendar niso pomembne pri zaposlovanju.

Sledil je sklop, v katerem smo anketirance vprašali, kateri od prosilcev v posameznem primeru bi pri zaposlitvi v njihovi organizaciji imel prednost. V primeru, da bi se na njihovo razpisano delovno mesto javila študenta, od katerih je bil eden v tujini na daljšem praktičnem delu, drugi pa na študiju, bi 60,7 odstotka vprašanih dalo prednost študentu, ki je v tujini opravljal prakso. Prav tako bi vprašani dali prednost kandidatu, ki ima delovne izkušnje v Sloveniji (44,1 odstotka), 33,9 odstotka pa jih meni, da sta oba enako dobra prosilca.

Med kandidatoma, od katerih je eden delal kot študent v podjetju v tujini, drugi pa ima delovne izkušnje doma, jih 47,5 odstotka meni, da sta oba enako dobra prosilca, 29,5 odstotka pa bi jih dalo prednost kandidatu, ki je bil na praksi v tujini.

Med primerjavo dveh kandidatov, od katerih je eden študiral v tujini, drugi pa je diplomiral z odliko, jih 46,7 odstotka ne vidi razlike. Pri odločanju med študentom, ki je študiral v tujini, in študentom, ki

je predčasno zaključil študij, bi jih 41,7 odstotka dalo enako težo obema, 31,7 odstotka pa bi jih raje izbralo študenta z mednarodnimi izkušnjami.

Med kandidati s praktičnimi izkušnjami doma ali v tujini jih 39,3 odstotka meni, da imata oba enake možnosti, skoraj enako pa so porazdeljeni tudi odgovori med tistimi, ki bi dali prednost tujim izkušnjam (31,1 odstotka) oziroma delovnim izkušnjam doma (29,5 odstotka).

Med diplomo doma ali v tujini delodajalci ne vidijo razlike (70,5 odstotka), 18 odstotkov pa bi jih raje zaposlilo kandidata, ki je diplomiral v tujini.

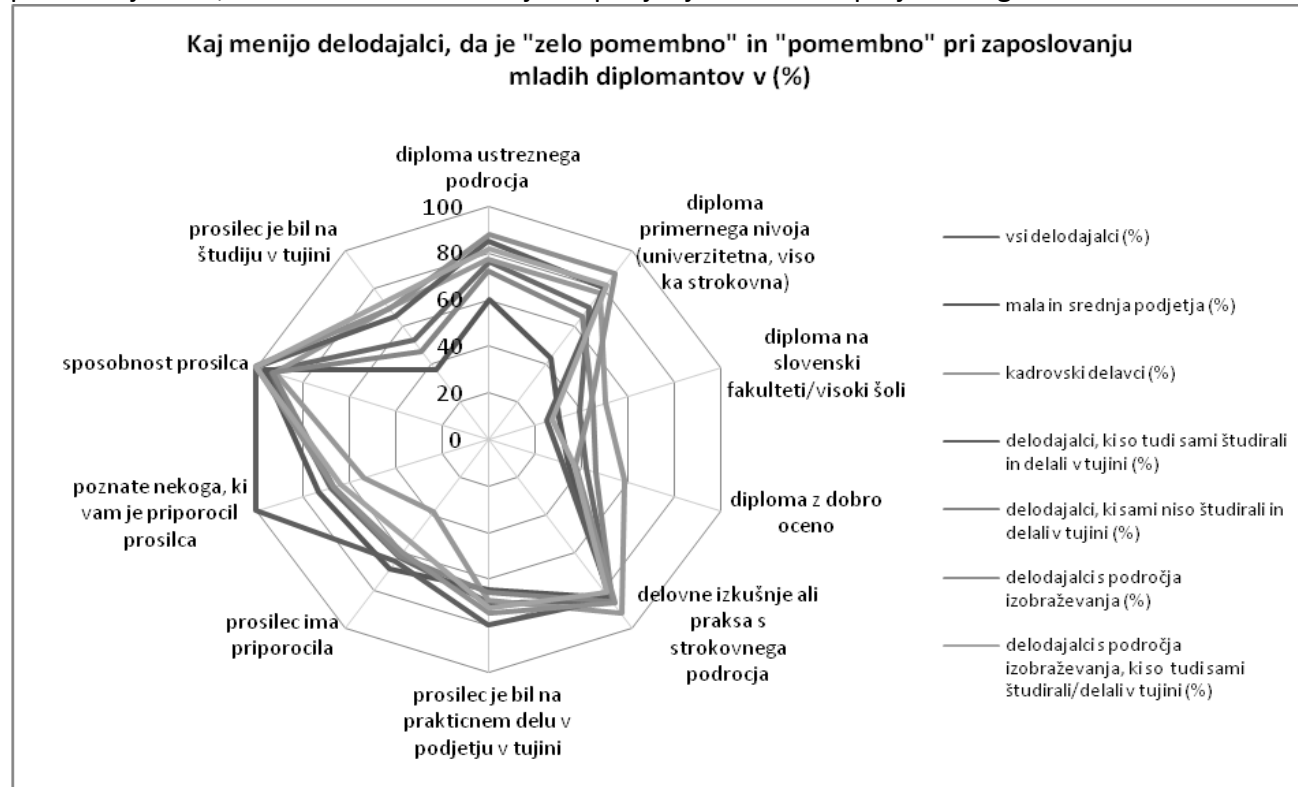
Delodajalci med najpomembnejša znanja oziroma izkušnje, ki jih pridobijo študenti z mednarodno mobilnostjo, uvrščajo znanje tujih jezikov (23,5 odstotka), spoznavanje novih oblik dela (19,7 odstotka) in drugih kultur (11,5 odstotka) ter vzpostavitev stikov s tujimi študenti (10,4 odstotka). Po njihovem mnenju pa ima mednarodna mobilnost manj učinka na prilagodljivost, dvig samozavesti ter strokovna znanja s področja študija.

S tem, da je praksa zelo pomemben oziroma pomemben del študija, se strinja 72,88 odstotka sodelujočih, 64,41 odstotka pa jih meni, da je pomemben tudi sam študij v tujini.

Analiza odgovorov za posamezen tip sodelujočih

Mala in srednje velika podjetja – pomembne so delovne izkušnje in praksa

Kot mala in srednje velika podjetja smo definirali podjetja z manj kot 250 zaposlenimi, kar je predstavljalo 29,9 odstotka vseh sodelujočih podjetij oziroma 43 prejetih odgovorov.

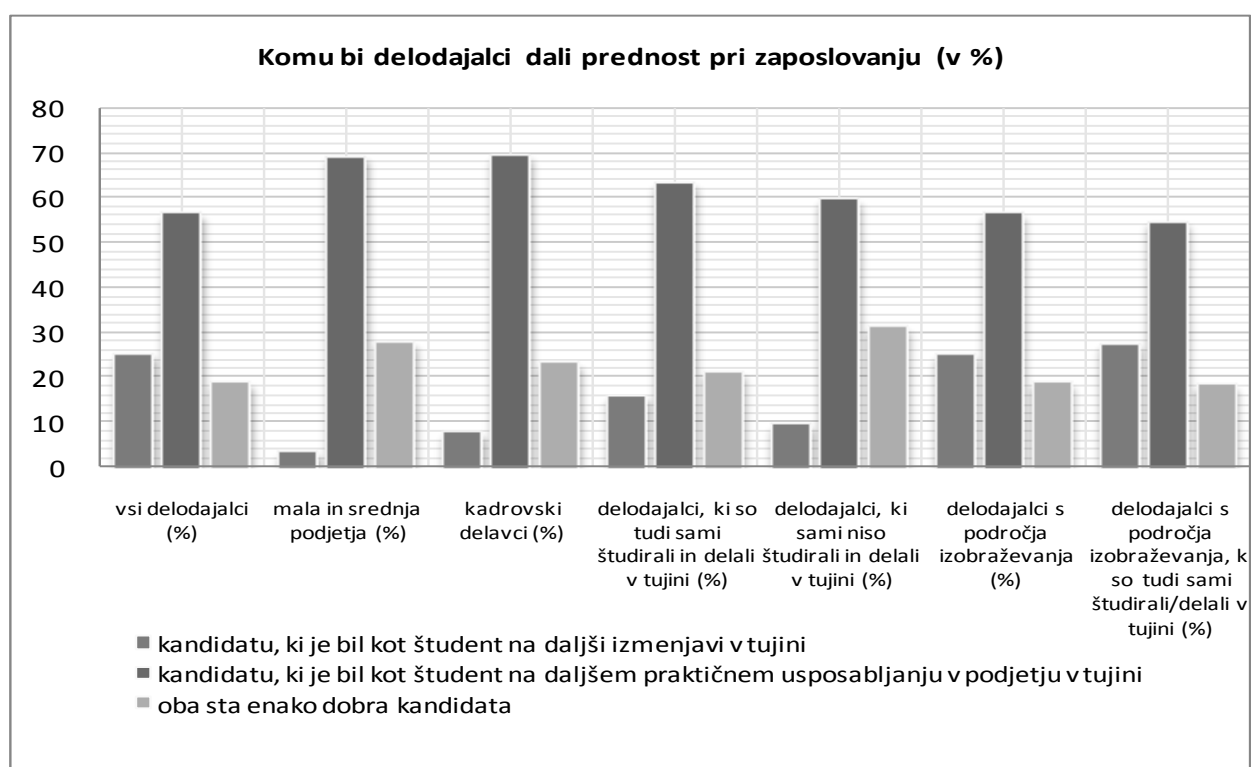


Mala in srednje velika podjetja so seveda v veliki večini v zasebni lasti (94,4 odstotka), med delodajalci, ki prihajajo iz teh podjetij (od teh jih je 50 odstotkov iz trgovskega in storitvenega sektorja), jih je le 22,2 odstotka tudi samih študiral ali delalo v tujini. Večina izmed njih jih meni, da študij v tujini ne predstavlja pomembne izkušnje (40 odstotkov); da je ta izkušnja pomembna, jih meni le 3,33 odstotka. Prakso v tujini kot pomembno ocenjuje 45,16 odstotka, kot zelo pomembno pa le 19,35 odstotka. Kot najpomembnejše štejejo sposobnosti kandidata (78,86 odstotka) ter delovne izkušnje nasploh (63,33 odstotka) oziroma izkušnje s strokovnega področja (61,29 odstotka).

Od lastnosti kandidatov so za mala in srednje velika podjetja zelo pomembne predvsem zanesljivost (74,19 odstotka), odgovornost (72,41 odstotka) ter sposobnost sodelovanja (68,97 odstotka).

Pri zaposlovanju kandidatov bi dali prednost študentu z mednarodno prakso (69 odstotka), bi jih pa kar 60,7 odstotka dalo prednost kandidatu z domačimi delovnimi izkušnjami pred študentom, ki je študiral v tujini. Prednost bi dali delovnim izkušnjam doma pred tistimi v tujini (44,8 odstotka) oziroma med obema ne vidijo razlike (31 odstotkov).

Kot najpomembnejša znanja in izkušnje, ki jih študenti s tem pridobijo, ocenjujejo izboljšanje znanja tujih jezikov (25 odstotkov) in spoznavanje novih oblik dela (20,5 odstotka).



Kadrovski delavci – mednarodna mobilnost ne predstavlja dodane vrednosti pri zaposlovanju

Izmed kadrovskih delavcev, ki so sodelovali v anketi, jih večina (73,7 odstotka) prihaja iz zasebnega sektorja, njihovo delo pa v veliki meri zajema tudi sodelovanje s tujino (89,5 odstotka). Izmed njih jih večina (89,5 odstotka) ni študirala ali delala v tujini.

83,33 odstotka jih meni, da je najpomembnejša pri kandidatu sposobnost, kot zelo pomembni dejavniki pa sledijo diploma ustreznega področja ter delovne izkušnje z dotičnega področja (oboje 61,54 odstotka). Kot pomembno ocenjujejo tudi praktično delo v tujini (69,13 odstotka), študij v tujini (61,54 odstotka) in delovne izkušnje nasploh (53,84 odstotka).

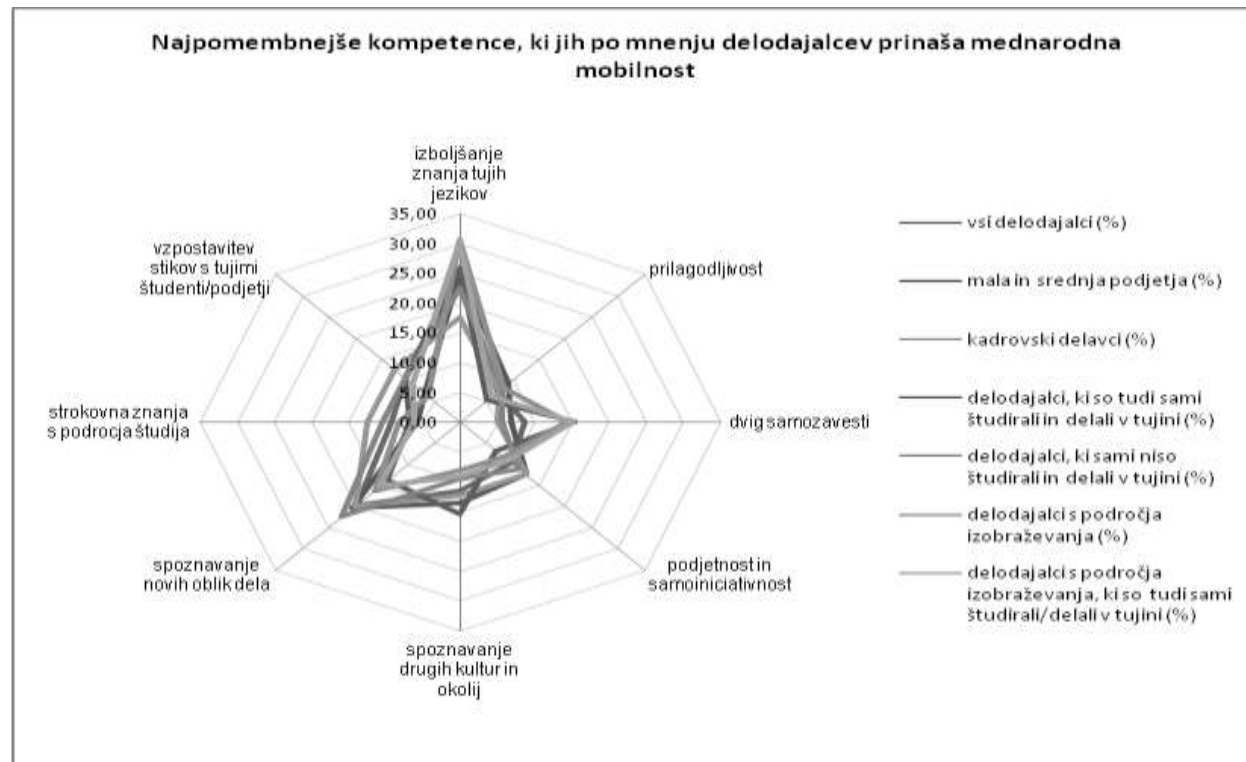
Med kompetencami študentov najbolj cenijo odgovornost (84,62 odstotka), samoiniciativnost (76,92 odstotka) ter sposobnost reševanja težav in sodelovanja, prilagajanja spremembam in različnim situacijam, zanesljivost ter sposobnost poiskati informacije in jih znati uporabiti (vsi 69,3 odstotka).

Med prosilci bi pri zaposlovanju dali prednost mednarodnim praktičnim izkušnjam (69,2 odstotka), enakovredno ocenjujejo študijske izkušnje v tujini z diplomo z odliko (53,8 odstotka) oziroma s predčasnim zaključkom šolanja (50 odstotkov). Pri primerjavi praktičnega dela v tujini in doma nasploh bi jih 38,5 odstotka dalo prednost tujim izkušnjam, 61,5 odstotka pa med temi izkušnjami ne vidi razlike. Pri primerjavi dela na strokovnem področju pa bi jih 38,5 odstotka dalo prednost domačim delovnim izkušnjam, 30,8 odstotka pa jih meni, da so pridobljene izkušnje enakovredne.

Kot najpomembnejša znanja in izkušnje, ki jih študenti pridobijo z mobilnostjo, ocenjujejo spoznavanje novih oblik dela (20 odstotkov) in izboljšanje znanja tujih jezikov (17,5 odstotka).

Delodajalci, ki so sami sodelovali v mednarodni učni mobilnosti – delovne izkušnje doma so boljše od študija v tujini

Izmed tistih delodajalcev, ki so tudi sami delali ali študirali v tujini, jih prihaja nekaj več iz javnega sektorja (54,2 odstotka). Tudi zanje je pri zaposlovanju najpomembnejša sposobnost prosilca (88,89 odstotka), sledijo pa praksa s strokovnega področja (55 odstotkov), delovne izkušnje nasploh (50 odstotkov) ter diploma ustreznega področja (45 odstotkov). Študij in praksa v tujini sta oba ocenjena kot pomembna, vendar ne zelo pomembna (oba 50 odstotkov) in za večje število sodelujočih manj pomembna kot diploma primernega nivoja (55 odstotkov).



Anketiranci vidijo kot zelo pomembne lastnosti sposobnost reševanja težav (78,95 odstotka), odgovornost (73,68 odstotka), samoiniciativnost (70 odstotkov) in sposobnost iskanja in uporabe informacij (70 odstotkov).

Med kandidati bi jih 63,2 odstotka dalo prednost študentu, ki je bil v tujini na praksi, pred študentom, ki je bil na študiju. Prav tako bi jih 41,2 odstotka dalo prednost delovnim izkušnjam doma pred tistimi, ki jih študent pridobi s študijem v tujini (29,4 odstotka). Hkrati bi se pri odločanju za zaposlitev raje odločili za kandidata, ki je na domači univerzi diplomiral z odliko (36,8 odstotka), kot za kandidata, ki je bil na študijski izmenjavi v tujini (31,6 odstotka), 31,6 odstotka pa jih meni, da med njima ni razlike.

V skladu s pričakovanji bi dali prednost praktičnim izkušnjam v tujini s specifičnega strokovnega področja pred domačimi (42,1 odstotka), glede diplome doma ali v tujini pa ne vidijo razlike (73,7 odstotka).

Po mnenju tistih, ki so tudi sami sodelovali v mednarodni mobilnosti, jih 25,9 odstotka meni, da ima le-ta največji učinek na izboljšanje znanja tujih jezikov, dvig samozavesti in spoznavanje tujih kultur (15,5 odstotka) ter novih oblik dela (13,8 odstotka).

Delodajalci brez izkušenj z mednarodno mobilnostjo – pomembne so praktične izkušnje

Večina tistih, ki sami nimajo izkušenj z mobilnostjo v tujini, jih prihaja iz zasebnega sektorja (75,4 odstotka). Izmed njih bi jih 59,5 odstotka dalo prednost praksi v tujini pred študijem in delovnim izkušnjam doma pred tujimi (45,2 odstotka). Med delovnimi izkušnjami doma ali v tujini ne vidijo razlike (57,1 odstotka), prav tako ne med študijem v tujini in diplomom z odliko doma (53,7 odstotka) oziroma predčasnim zaključkom študija (51,2 odstotka). Kot enakovredna smatrajo tudi kandidata z domačo ali tujo diplomom (69 odstotkov) ter kandidata s praktičnimi izkušnjami v njihovi stroki doma ali v tujini (45,2 odstotka).

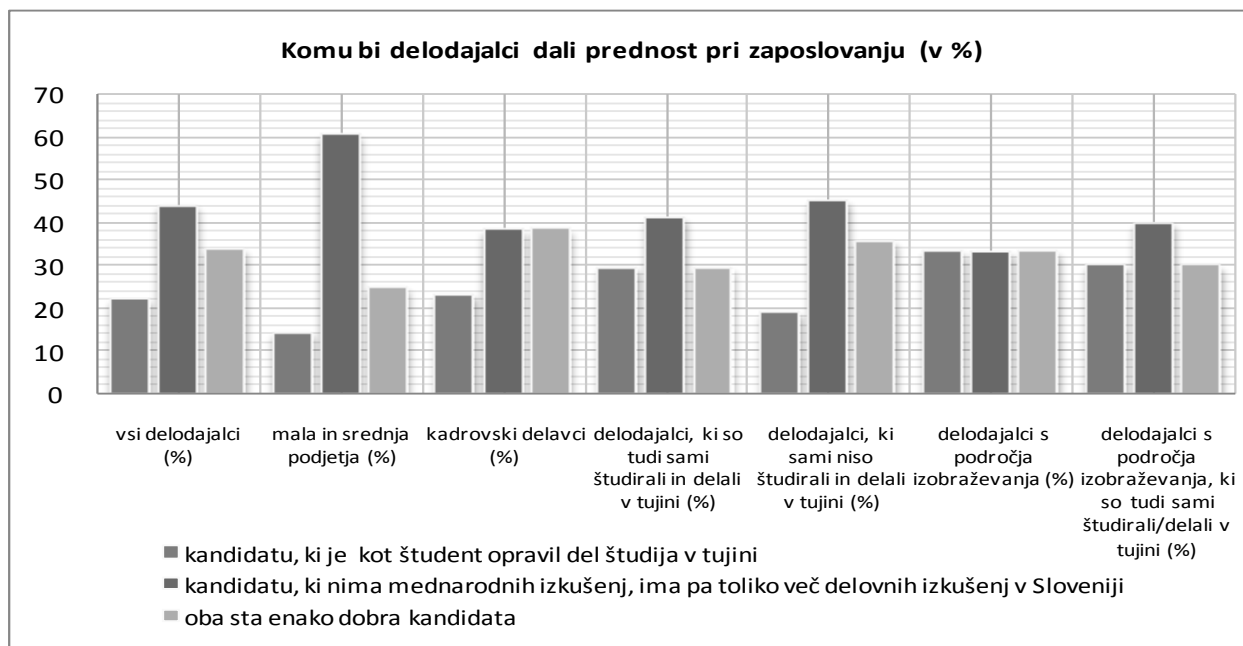
Najpomembnejši učinek bivanja v tujini je po njihovem mnenju enakovredno razdeljen med spoznavanje novih oblik dela in izboljšanje znanja tujih jezikov (oba 22,4 odstotka) ter podjetnost in samoiniciativnost (11,2 odstotka).

Delodajalci s področja izobraževanja – mednarodne izkušnje obeh oblik so dodana vrednost, še zlasti praktične

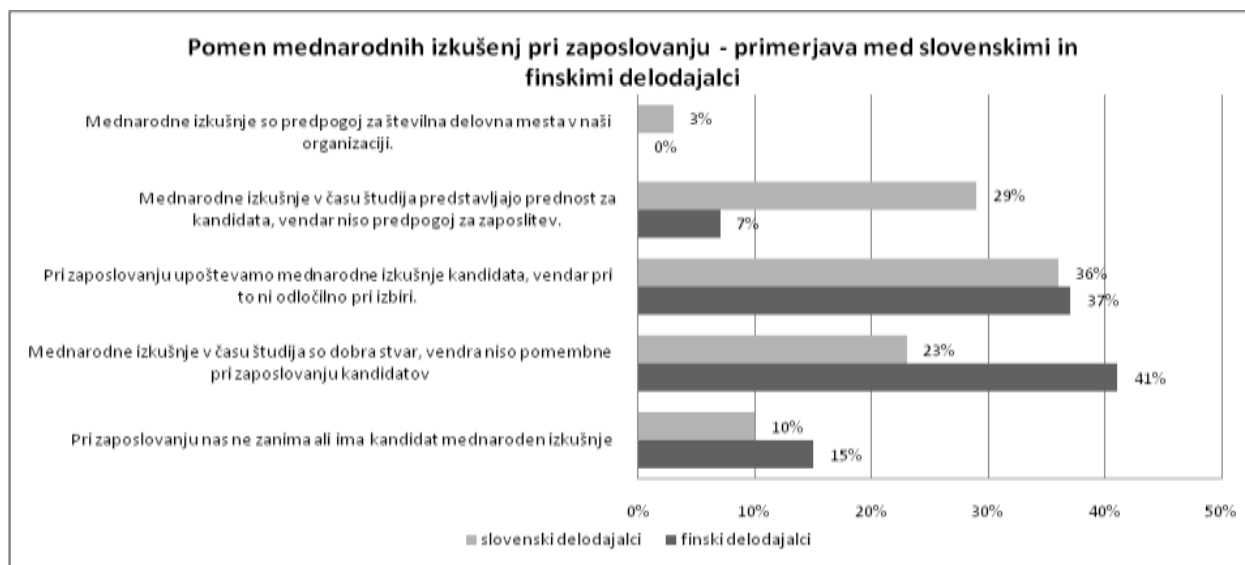
Izmed delodajalcev s področja izobraževanja jih je večina (80 odstotkov) iz javnega sektorja, glede na vrsto sektorja pa iz visokošolskega sektorja (56 odstotkov). Skoraj vsi med njimi tudi sami mednarodno sodelujejo v različnih oblikah, 60,9 odstotka pa jih je tudi samih študiralo ali delalo v tujini. Izmed naštetih znanj in izkušenj se jim zdijo najpomembnejše sposobnost prosilca (87,5 odstotka), delovne izkušnje ali praksa s strokovnega področja (68,75 odstotka). Praksa v tujini se jim zdi »le« pomembna (56,25 odstotka), prav tako sam študij v tujini (50 odstotkov). Glede kompetenc študentov pa menijo, da je najpomembnejša sposobnost uporabe znanja v novih situacijah (81,25 odstotka) ter sposobnost reševanja težav, zanesljivost in zmožnost iskanja in uporabe informacij (vse 75 odstotkov).

Pri primerjavi med dvema kandidatoma je zanimivo, da bi jih večina (56,3 odstotka) dala prednost študentu s praktičnimi izkušnjami v tujini, izkušnje s študijem v tujini pa so po njihovem mnenju enakovredne z delovnimi izkušnjami v domačem okolju (oboje 33,3 odstotka). Prednost pri

zaposlitvi pa bi dali študentu s študijskimi izkušnjami v tujini pred diplomo z odliko (43,8 odstotka) ter predčasnim zaključkom študija (56,3 odstotka).

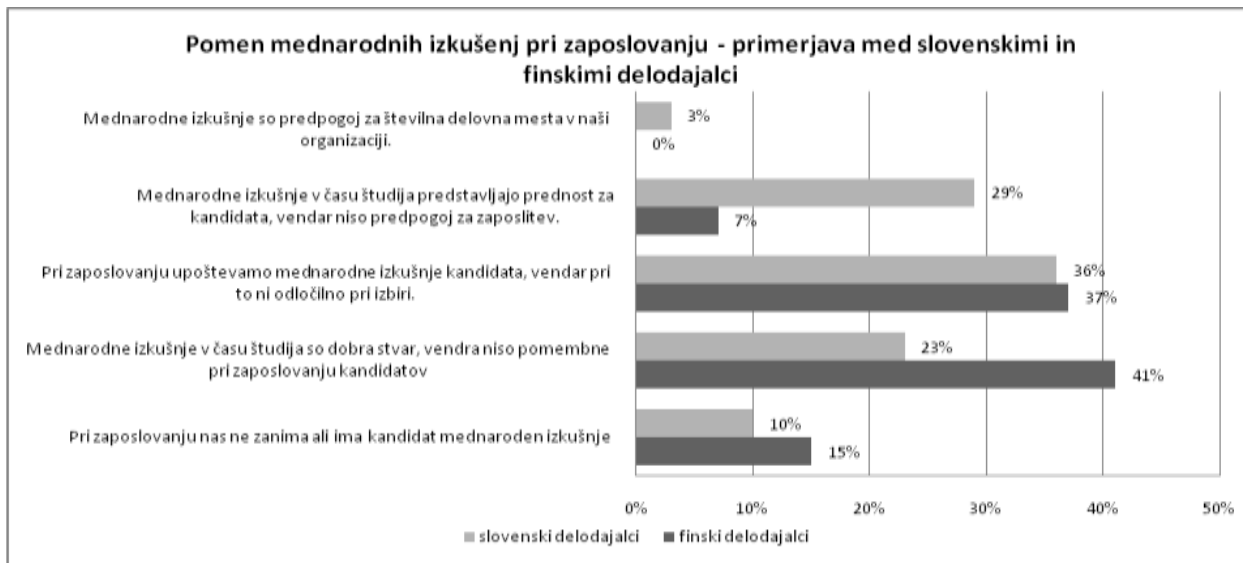


Najpomembnejši učinki mednarodnih izkušenj so po njihovem mnenju izboljšanje znanja tujih jezikov (30,6 odstotka), spoznavanje novih oblik dela (16,3 odstotka) ter dvig samozavesti (14,3 odstotka). Zanimivo pa je, da kljub temu, da bi dali pri zaposlovanju prednost praktičnim izkušnjam pred študijskimi izkušnjami v tujini, večji delež vprašanih meni, da je študij v tujini zelo pomemben ali pomemben del študija (81,2 odstotka). Le 75 odstotkov pa jih meni, da to velja tudi za prakso.

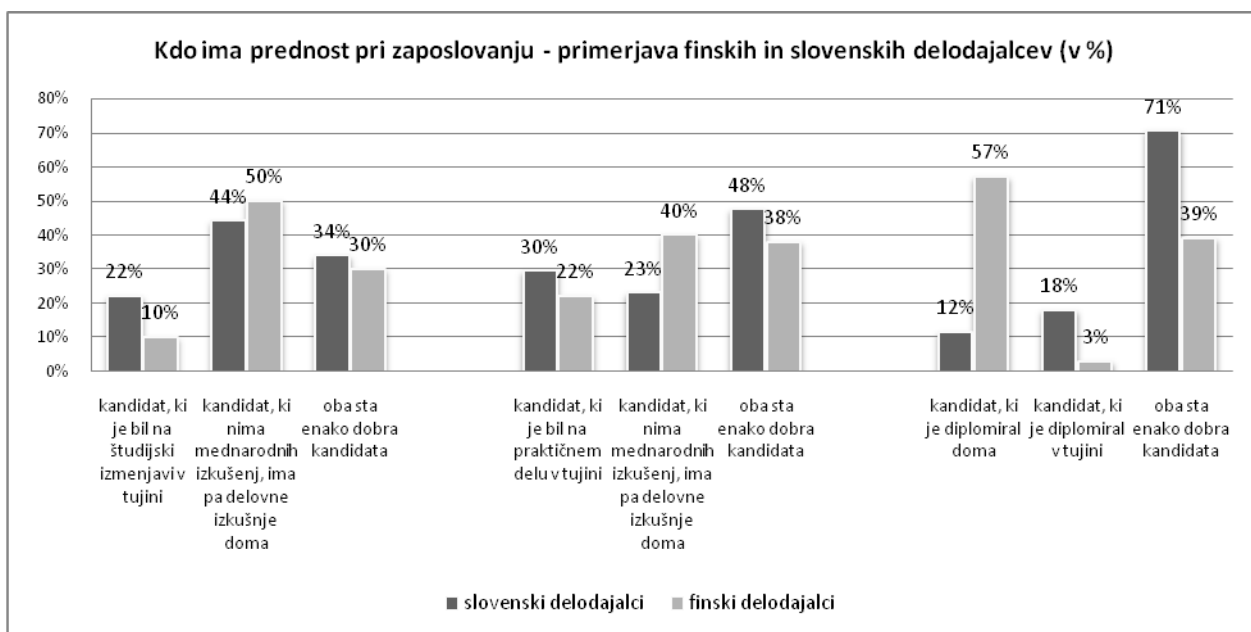


Primerjava vidika slovenskih in finskih delodajalcev

Primerjava pogleda slovenskih in finskih delodajalcev na mednarodno mobilnost kaže, da obstaja kar nekaj razlik.



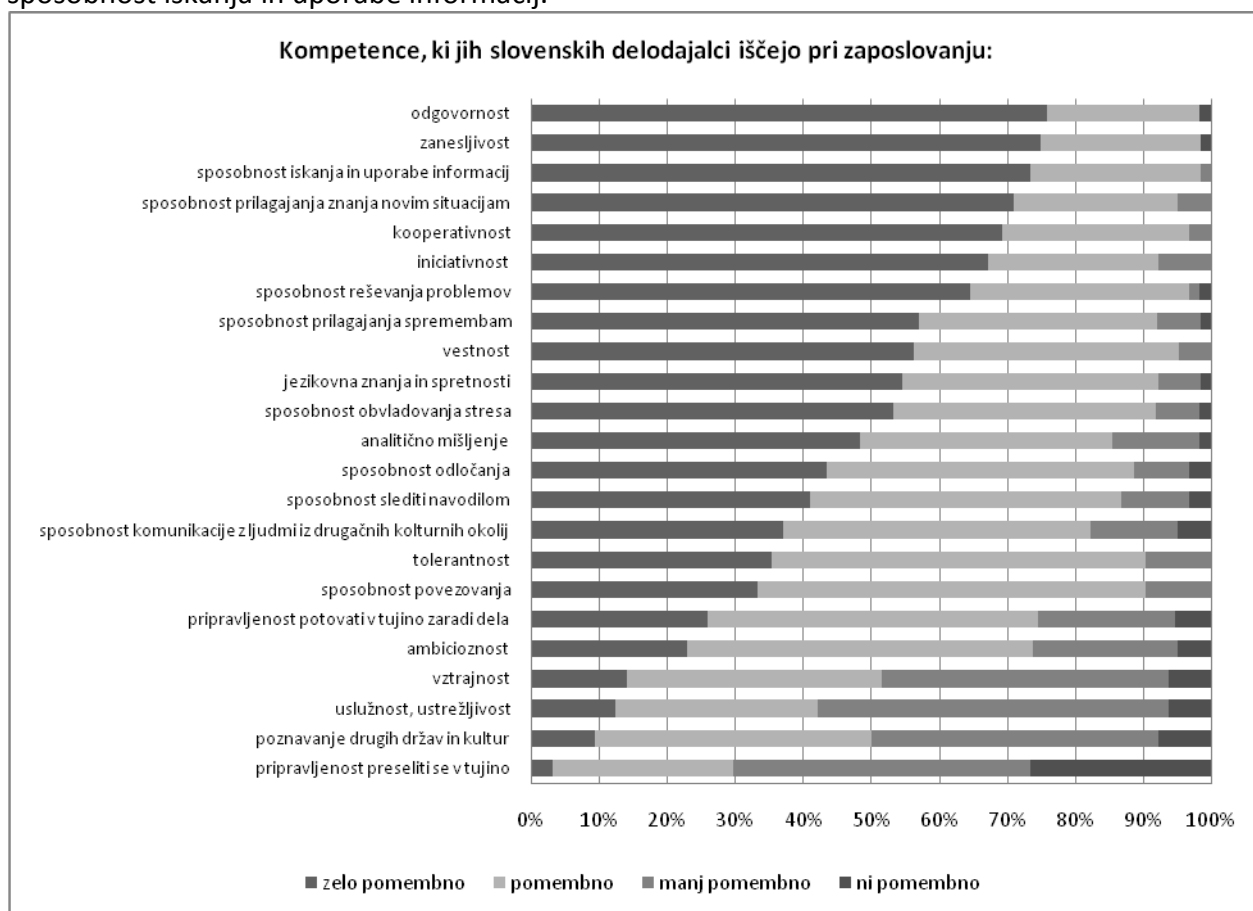
Približno enak odstotek delodajalcev v obeh državah upošteva mednarodne izkušnje v času študija pri zaposlovanju, vendar le-te niso odločujoč kriterij v samem postopku izbora. Vendar pa na drugi strani skoraj enak odstotek delodajalcev te izkušnje pri zaposlovanju sploh ne zanimajo. Mednarodne izkušnje so očitno bolj zaželeni pri slovenskih delodajalcih, kjer jih 29% vidi kot prednost, v primerjavi s finskimi, kjer jih enako meni le 7%. To hkrati velja tudi za delovna mesta, kjer mednarodne izkušnje niso predpogoj, kjer več finskih delodajalcev meni, da so mednarodne izkušnje v času študija sicer dobra stvar, vendar jih pri zaposlovanju ne upoštevajo.



Razlike med pomenom, ki ga slovenski oziroma finski delodajalci pripisujejo mednarodni mobilnosti pri zaposlovanju se v veliki meri razlikujejo tudi glede na to, kako delodajalci prepoznavajo kakovost svojih nacionalnih izobraževalnih sistemov. Finski delodajalci pripisujejo diplomi doma absolutno prednost v primerjavi z diplomami od drugod (57%) in s tem kažejo na veliko mero zaupanja v lastni visokošolski sistem. Slovenski delodajalci na drugi strani menijo, da je diploma v tujini enakovredna (71%) oziroma, da ima celo prednost pred diplomom doma (18%). Podobne razlike najdemo tudi

glede prednosti, ki jih študij ali praktično delo v tujini prinašajo iskalcem zaposlitve. Medtem ko 48% slovenskih delodajalcev vidi mednarodne izkušnje obeh tipov kot enakovredne oziroma bi dali prednost kandidatu s praktičnimi izkušnjami v tujini (30%), vidijo finski delodajalci prednost v delovnih izkušnjah doma (40%) oziroma menijo, da so enakovredne mednarodnim (38%).

Precej podobno mnenje pa imajo slovenski in finski delodajalci o tem, kakšna znanja in spretnosti oziroma kompetence iščejo pri zaposlovanju. Najpomembnejša karakteristika, ki jo več kot 60% delodajalcev išče pri zaposlovanju so odgovornost, zanesljivost, sposobnost prilagajanja znanja novim situacijam, kooperativnost, samoiniciativnost ter sposobnost reševanja problemov. Delodajalci na finskem visoko cenijo še sposobnost obvladovanja stresa, slovenski delodajalci pa sposobnost iskanja in uporabe informacij.



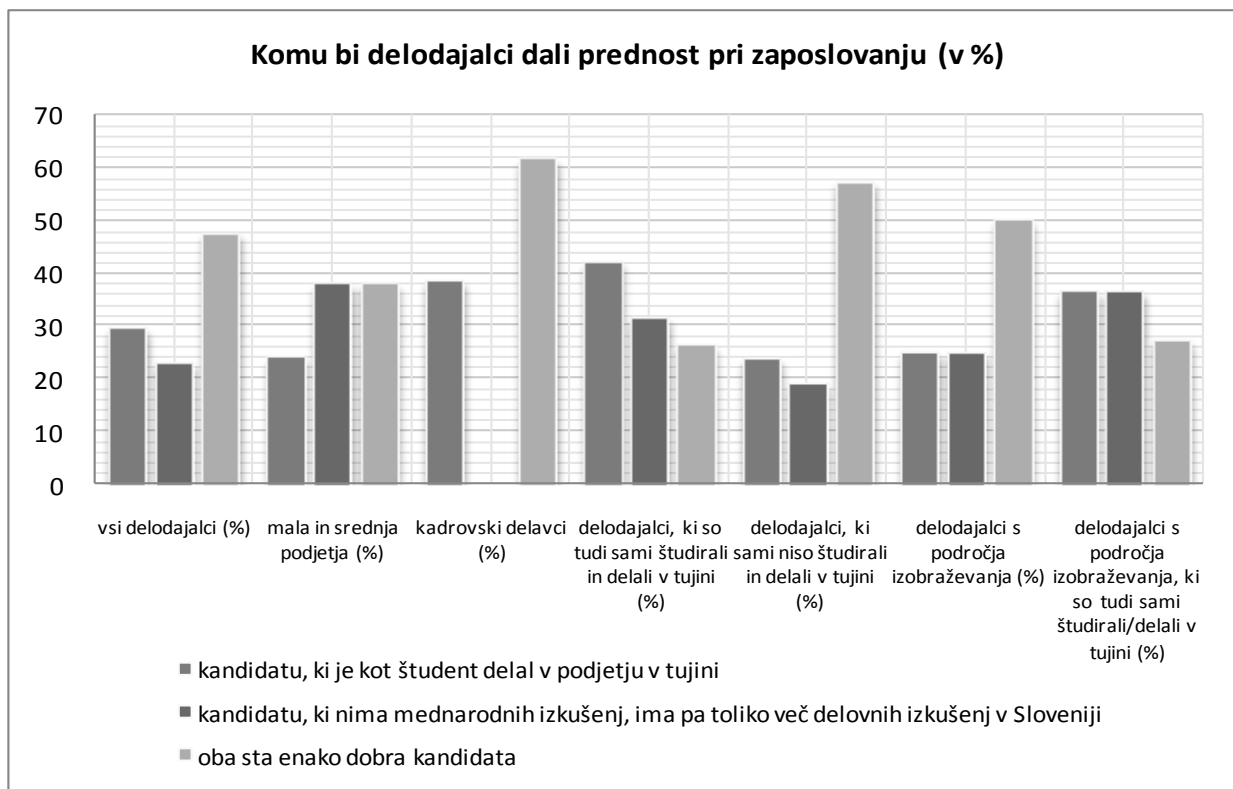
Glavne ugotovitve raziskave

Kot je razbrati, delodajalci sicer verjamejo, da mednarodne izkušnje prispevajo k razvoju znanj in spretnosti, ki jih pri svojih zaposlenih potrebujejo, vendar pa mednarodne mobilnosti ne cenijo same po sebi pri zaposlovanju oziroma te izkušnje pri izbiri niso odločilne.

Zanimivo je, da je trend pomena »zelo pomembno« in »pomembno«, ki ga delodajalci pripisujejo določenim karakteristikam mladih diplomantov, praktično enak za vse tipe delodajalcev, ne glede na posamezno skupino delodajalcev, ki je bila obravnavana. Tako občutno prevladujejo pomembnost sposobnosti prosilca, diploma ustreznega področja in nivoja ter delovne izkušnje

nasploh. Mednarodnim izkušnjam delodajalci pri zaposlovanju ne pripisujejo velikega pomena, vsekakor pa dajejo večji pomen praksi kot študiju v tujini.

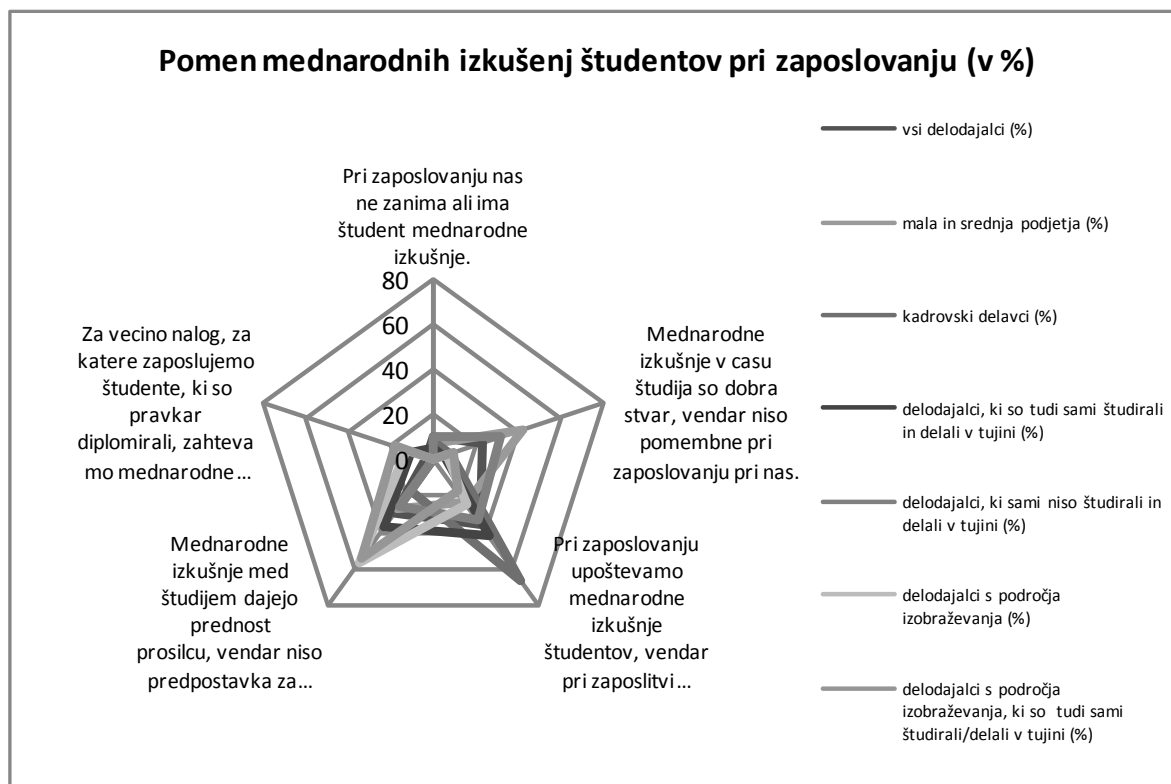
Učinki, ki jih pripisujejo mednarodni mobilnosti, so precej razpršeni, zato je pomembno, da so študenti seznanjeni s tem, kako naj učinke svoje mednarodne mobilnosti, ustrezne spretnosti in kompetence pri iskanju zaposlitve poudarijo in se tudi z njihovo pomočjo izkažejo kot najboljši kandidat za razpisano mesto.



Zanimivo je, da prav vsi vprašani, neodvisno od sektorja in področja dela ter neodvisno od tega, ali imajo sami tovrstne mednarodne izkušnje ali ne, menijo, da so praktične izkušnje pomembnejše od študijskih. V vseh primerih bi se večina med dvema enakovrednima kandidatoma odločila za tistega s praktičnimi izkušnjami v tujini. Tako menijo tudi vprašani iz visokošolskega sektorja, čeprav so študentske prakse precej zastopljena oblika mednarodne mobilnosti. Izmed nekaj več kot 1600 študentov, ki na leto odidejo v tujino v okviru programa Erasmus, jih namreč manj kot 20 odstotkov odide na prakso. Nekaj praktičnih izkušenj lahko diplomanti pridobijo sicer še v okviru akcije Leonardo, Osebe na trgu delovne sile (PLM), vendar se tudi tu število giblje okoli 150, hkrati pa so v tem primeru mladi najprej prisiljeni najti neko pravno osebo, ki bi v njihovem imenu projekt prijavila, in šele nato lahko tudi sami sodelujejo. Skupno odide tako na prakso v tujino letno okoli 450 mladih, kar je v primerjavi z okoli 1300 študenti, ki odidejo na študij, precej majhen delež, sploh glede na pomen praktičnih izkušenj, ki jih delodajalci prepoznavajo kot pomembnejše.

Raziskava CMEPIUS-a je zajela le 144 slovenskih delodajalcev, tako da težko sodimo o mnenju celotne populacije, pa vendar je vzorec precej reprezentativen. Odgovori vseh sodelujočih odražajo neko sicer splošno pozitivno oceno, ki jo delodajalci pripisujejo mednarodni učni mobilnosti, saj jih večina meni, da so tako pridobljene izkušnje koristne in dajejo prednost kandidatom pri

zaposlovanju, da pa niso pogoj oziroma odločilne pri zaposlovanju. Hkrati pa le 10,5 odstotka tistih, ki so tudi sami sodelovali v mednarodni mobilnosti, ter 12,5 odstotka delodajalcev s področja izobraževanja pri zaposlovanju mednarodne izkušnje tudi zahteva.



Pri odločanju med kandidatom, ki je opravil del študija v tujini, in kandidatom, ki ni bil v tujini, ima pa delovne izkušnje doma, bi prav vsi anketiranci dali prednost domačim delovnim izkušnjam oziroma menijo, da so le-te mednarodnemu študiju enakovredne. Prav tako enačijo mednarodne delovne izkušnje z domačimi. Izjema so le tisti delodajalci, ki so tudi sami sodelovali v mednarodni mobilnosti – praksi v tujini pripisujejo velik pomen, 42,1 odstotka izmed njih bi jih dalo prednost mednarodnim delovnim izkušnjam, le 26,3 odstotka pa jih meni, da so enakovredne domačim.

Pomembna je tudi ugotovitev, da bi prav vsi, ki so sodelovali v anketi, raje zaposlili kandidata, ki je bil v tujini na praksi (60,7 odstotka), kot tistega, ki je bil v tujini na študiju (11,5 odstotka). Te ugotovitve so precej v neskladju z vloženi sredstvi v mednarodno mobilnost na visokošolskem nivoju, kjer se večina sredstev namenja za študij in le majhen delež za mednarodno prakso. Letno ta odstotek v Erasmus programu predstavlja okoli 18 odstotkov (za leto 2009/2010). V obdobju od leta 2000 dalje, ko smo začeli sodelovati v EU programih (Erasmus in Leonardo da Vinci), je na študij in prakso v tujino odšlo skupno okoli 11.000 študentov in diplomantov. Od tega jih je okoli 1.300 pridobivalo praktične izkušnje v podjetjih v tujini, ostali (torej okoli 8.000) pa so v tujini opravili del svojega študija. Torej je od leta 2000 dalje na prakso v tujino odšel le okoli en odstotek vseh slovenskih študentov in diplomantov.

Zaključek

Delodajalci so nedvomno eden najbolj zainteresiranih partnerjev v visokošolskem procesu. Zato je pomembno ugotoviti in spremljati, ali z obstoječim sistemom dosegamo zelene rezultate, s katerimi lahko zadovoljimo »končne« uporabnike – torej delodajalce. Učna mobilnost kot investicija v bodočo delovno silo je zato smiselna le, če z njo dosegamo zelene učinke – torej večjo zaposljivost oziroma bolj globalno usmerjeno delovno silo.

Študente je torej treba usposobiti, kako naj znanje in izkušnje, ki so jih pridobili v tujini, vključijo in predstavijo v svojih življenjepisih in prošnjah za delo ter jih ustrezno opišejo oziroma predstavijo v razgovorih za zaposlitev. Kompetence, ki jih pridobijo z mednarodno učno mobilnostjo (kot so znanje jezikov, poznavanje drugih oblik dela, poznavanje drugih kultur in okolij, prilagodljivost, podjetnost itd.), so prenosljive in globalne in jih večina delodajalcev dejansko prepozna kot pomemben element svoje delovne sile. Zato je pomembno, kako te učinke ustrezno interpretirati. Sposobnost interpretacije pa je za mladega iskalca zaposlitve lažja, če je že njegova odločitev za odhod v tujino povezana z njegovimi kariernimi cilji. Zato mora poznati načine in orodja, s katerimi bo lahko delodajalcem svoje mednarodne izkušnje uspešneje prodajal kot dodano vrednost svojega življenjepisa. To pa je izziv za mednarodne koordinatorje in karijerne svetovalce na univerzah, da dejansko delujejo v smeri podpore in strokovnega svetovanja študentom, da bi le-ti svoj čas v tujini čim bolj učinkovito izkoristili.

Od študenta samega je sicer odvisno, kako bo svoje mednarodne izkušnje predstavil delodajalcu v obliki, da jo bo ta cenil kot pomemben doprinos pri odločanju o zaposlovanju. Je pa ta odgovornost študenta vsekakor lažja, če mednarodni koordinatorji in karierni svetovalci skupaj oblikujejo odločitveni proces študenta, kjer povežejo izbor možnosti mednarodnega sodelovanja s kratkoročnimi kariernimi cilji študenta. Seveda pa to pomeni usklajeno sodelovanje in povezovanje fakultete, kariernih svetovalcev in mednarodnih koordinatorjev že pred samim odhodom študenta v tujino.

Da bi prepričale trg dela, morajo visokošolske ustanove cilje, ki jih želijo doseči z vlaganjem v mednarodno mobilnost svojih študentov, uvrstiti med svoje strateške cilje na področju internacionalizacije in jasno določiti, kaj so kriteriji njene kakovosti. Tako bodo tudi delodajalce lahko ustrezno seznanile z učinki ter jo promovirale kot orodje, s katerim lahko njihovi bodoči delavci postanejo boljša, uspešnejša in bolj inovativna delovna sila.

Kot kaže nas čaka še veliko dela, da bomo uspeli prepričati delodajalce o pomenu mednarodne mobilnosti v času študija, zato se je pomembno vprašati kako lahko obstoječe finančne mehanizme usmerjene v študentsko mobilnost spremenimo v »dobičkonosno« investicijo. Dimenzije, ki nam manjkajo oziroma se jim doslej na žalost še nismo dovolj posvetili, so predvsem zagotavljanje kakovosti učne mobilnosti kot pomembnega elementa internacionalizacije, njeno vključevanje v strategijo visokošolskih zavodov ter oblikovanje načina, kako mlade ljudi s temi izkušnjami naučiti, da znajo te svoje izkušnje ovrednotiti in jih ob iskanju zaposlitve tudi ustrezno izpostaviti. Edino na ta način bomo z vlaganjem v mobilnost študentov dejansko dosegali, kar želimo tako mi kot tudi trg dela – kompetentne diplomante z znanjem in veščinami, s katerimi bodo lahko prispevali k hitrejšemu in kakovostnejšemu razvoju Slovenije v družbo znanja.

Reference

1. Baiba, R., Teichler U. *The Changing Role of Student Mobility*, Higher Education Policy, Palgrave Macmillan. p457-475, Dec 2007.
2. Bremer, L. & Wit, H. de. (1999). *Internationalisation quality review: self -assessment report of the University of the University of Amsterdam*. Universiteit van Amsterdam.
3. Carlson, J., Burn, B., Useem, J. & D. Yachimowicz (1990), *Study abroad. The Experience of American Undergraduates*. New York: Greenwood press.
4. Centre for International Mobility (CIMO), 2005, *Study on the relevance of international student mobility to work and employment*, 2005/1.
5. Crowther, P., Joris, M., Nilsson, B., Teekens, H., & Wächter. (2000). *Internationalisation at Home. A position paper of the IaH Special Interest group of the EAIE*.
6. Čelebič, T. (2008). *Mednarodna mobilnost študentov in pedagoškega osebja v terciarnem izobraževanju*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
7. Drzna Slovenija – Družba znanja, 2011, dostopno na http://www.mvzt.gov.si/si/teme_in_projekti/drzna_slovenija_druzba_znanja/.
8. Drzna Slovenija – Družba znanja, 2011a, dostopno na <http://www.drznaslovenija.mvzt.gov.si/>.
9. Emert, H. A. (2008). *Developing intercultural competence through teaching abroad with Fulbright: Personal experience and professional impact*. (Doctoral dissertation, University of Minnesota, 2008).
10. Evropska komisija, *Progress towards the Lisbon objectives in education and training*. (2008). European Commission. dostopno na http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress08/report_en.pdf.
11. Fernandez, E. (2006). *Developing a global perspective during a study-term abroad*. (Doctoral dissertation, University of Michigan, 2006).
12. Flander, A. (2011), *Razvoj kompetenc s pomočjo mednarodne študentske mobilnosti: primerjava Slovenija - Združene države Amerike*. (gradivo za doktorsko disertacijo, Univerza v Ljubljani, 2011), neobjavljeno
13. *Global student mobility 2025. Forecasts of the Global Demand for International Higher Education* (media briefing). Sydney: IDP Education Australia.
14. Graban, J. L. (2007). *The effects of study abroad experience on student cognitive and affective outcomes of college*. (Doctoral dissertation, Indiana State University, 2007) Doctoral Dissertation.
15. Graban, J. L. (2007). *The effects of study abroad experience on student cognitive and affective outcomes of college*. (Doctoral dissertation, Indiana State University, 2007) Doctoral Dissertation.
16. Hannigan, T.P. (1997). *The effect of work experiences on career development for U.S. undergraduates*. *The interdisciplinary Journal of Study Abroad*.
17. Henthorne, T.L., Miller, M.M. & Hudson, T.W. (2001). *Building and positioning successful study abroad programs: A "hands on" approach*. *Journal of Teaching in International Business*, 12(4), 49-63.
18. Holland, J. L. (1985). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
19. Holland, J. L. (1991). *La elección vocacional, teoría de las carreras*. México: Trillas.
20. Hult and E.C. Lashbrooke (Eds.), *Study Abroad Perspectives and Experiences from Business Schools*, Boston: JAI.
21. *Internationella programkontoret in Svenskt Näringsliv*, 2010, *Employers' view on studies abroad* dostopno na: http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00025/Employers_view_on_st_25182a.pdf.
22. Knight, Jane. 2004. "Internationalization Remodeled: Definitions, Approaches, and Rationales." *Journal of Studies in International Education* 8(1):5-31.
23. Lederman, Doug. (2007, February 21.) "Quality vs. Quantity in Study Abroad". *Inside Higher Ed*.

24. Maiworm, F. & U. Teichler (2002), *The Students' Experience*. In Teichler, U. (ed) *ERASMUS in the SOCRATES programme*. Bonn: Lemmens.
25. Matherly, Cheryl. 2005. "Effective Marketing of International Experiences to Employers," in *Impact of Education Abroad on Career Development*, American Institute For Foreign Study Foundation, Martin Tillman (ed.), in press 2005.
26. Myers, D. N., Hill, M., & Harwood, S. A. (2005). Cross-cultural learning and study abroad: transforming pedagogical outcomes. *Landscape Journal* 24(2), 172-184.
27. Otero, M. S., in Mc Coshan, A. (2006). *Erasmus. Survey of the socio-economic background of Erasmus students DG EAC 01/05*. Ecotec research and consulting limited. Dostopno na <http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/erasmus/survey06.pdf>.
28. Patterson, P. K. (2006). *Effect of study abroad on intercultural sensitivity*. (Doctoral dissertation, University of Missouri – Colombia, 2006).
29. Pavlin, S. (ed.), 2009, *Report on the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries: Development of Competencies in the World of Work and Education*; HEGESCO project, dostopno na http://www.decowe.org/static/uploaded/htmlarea/finalreportshegesco/Qualitative_Analysis_of_HEIs_and_Employers_in_Five_Countries.pdf.
30. Rangel Chavez, L., 2010; *The effects of study abroad experience on students' vocational identity*, Georg-August-University Göttingen, Doctoral Dissertation; Dostopno na http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2010/rangel_chavez/rangel_chavez.pdf.
31. Salganik, Laura H. 2001. "Competencies for Life: A Conceptual and Empirical Challenge." In Rychen and Salganik, 2001, 17–32.
32. Sideli, K. (n.d.) *It's 2000: Do you know where your students are? SECUSSA Assesses Data Collection*. Dostopno na <http://www.secussa.nafsa.org/datacollection.html>.
33. Sideli, K., Dollinger, M. & Doyle, S. (2003) *Indiana University's Kelley School of Business: A case study in the successful recruitment of business students for study abroad through program development and curricular integration*. In G.T.M.
34. Spiering, K., & Erickson, S. (2006). Study abroad as innovation: Applying the diffusion model to international education. *International Education Journal*, 7(3), 314-322.
35. Stronkhorst, R.J. (2002). *Learning outcomes of student mobility: Dutch case studies in progress*. EAIE ACA paper.
36. Stronkhorst, R.J. 2005. Learning outcomes of international mobility at two Dutch institutions of higher education. *Journal of Studies in International Education* 9 (4): 292–315.
37. Teichler, U. (Ed) (2002), *ERASMUS in the SOCRATES Programme: Findings of an Evaluation Study* (Bonn, Lemmens).
38. Teichler, U. and Maiworm, F. (1997). *The Erasmus experience: major findings of the Erasmus evaluation research project*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
39. Thomas, A. (2005). Long-term effects of international students exchange programs. In W. Friedlmeier, P. Chakkarath, & B. Schwarz (Eds.), *Culture and human development: The importance of cross-cultural research for the social science*. Part V: Acculturation, chapter 14, (pp. 303-320). Hove and New York: Psychology, Press.
40. Thompson, J. W. 2004. "An Exploration of the Demand for Study Overseas from American Students and Employers." A report prepared for the Institute of International Education, the German Academic Exchange Service (DAAD), the British Council, and the Australian Education Office. Dostopno na: www.iienetwork.org/file_depot/0-1000000/0-10000/1710/folder/10528/JWT+Study.doc.
41. Trooboff, Stevan, Vande Berg, Michael & Rayman, Jack. Employer attitudes toward study abroad, 2008. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, Volume XV (Fall 2007/Winter 2008).
42. Vande Berg, M. (2001, Spring). The assessment of learning outcomes in study abroad. *International Educator*, X, 31.
43. Wende, M.C. van der (1996), *Internationalizing the curriculum in higher education: an international comparative perspective*, dissertation.

44. Wende, M.C. van der (2003). Globalisation and access to higher education, in *Journal of Studies in International Education*, 7 (2), pp. 193-206.
45. Williams, B. Mc. (2006). Expanding perceptions of self and other through study abroad. (Doctoral dissertation, Ohio State University, 2006) Dissertation Abstract.
46. Williams, B. Mc. (2006). Expanding perceptions of self and other through study abroad. (Doctoral dissertation, Ohio State University, 2006) Dissertation Abstract.