

PREPOZNAVANJE UČINKOV MEDNARODNE MOBILNOSTI – MLADI IN DELODAJALCI GOVORIJO ISTI JEZIK

Avtor: Božidar Grigić, Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS)

V zadnjih desetletjih se število mladih po vsem svetu, ki so vsaj del svojega izobraževanja bili deležni mednarodnih izkušenj, iz leta v leto povečuje. Kljub priljubljenosti mednarodnih programov izmenjav pa je stalno prisotna razprava, kaj učečim se ta izkušnja sploh prinaša. Kot eno večjih dodanih vrednosti se omenja razvoj kompetenc, ki jih mladi v tujini pridobijo in ki so tiste, ki jih kot pomembne in potrebne prepoznavajo tudi delodajalci.

Da sta izobraževanje in usposabljanje bistvena za doseganje ciljev pametne, trajnostne in vključujoče rasti je v Evropskih dokumentih poudarjeno že od oblikovanja strategije Evropa 2020.¹ Kot spretnosti 21. stoletja, brez katerih si ni moč predstavljati razvoja družbe in kakovostnega življenja veljajo t.i. splošne (generične) kompetence, med katere sodijo sposobnost kritičnega mišljenja, samoiniciativnost, reševanje problemov, skupinsko delo, itd.²

Evropska komisija v ta namen v vsakem programskem obdobju za spodbujanje razvoja področja izobraževanja in usposabljanja vzpostavi osrednji program, ki je temu namenjen. V obdobju 2007 – 2013 je bil to program Vseživljenjsko učenje, ki je predhodnik današnjega programa Erasmus+ (2014 – 2020).

Na področju **poklicnega in strokovnega izobraževanja** na katerega se ta študija tudi nanaša, EU programi podpirajo pridobivanje in uporabo znanja, spretnosti in kvalifikacij za opravljanje poklica, povečevanje števila in kakovost mednarodnih usposabljanj ter povečevanje zaposljivost posameznikov in njihovo vključenost na evropski trg dela. Omogočajo pa tudi mobilnosti dijakov, na čemer je temeljila naša raziskava, ki jo predstavljamo v nadaljevanju.³

¹ SVET EVROPSKE UNIJE. 2011. *Evropa 2020*. Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast. Dostopno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SL:PDF>

² EVROPSKA KOMISIJA. 2012. Ponovni razmislek o izobraževanju: naložbe v spretnosti za boljše socialno-ekonomske rezultate. Dostopno na: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2012\)0669_/com_com\(2012\)0669_sl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2012)0669_/com_com(2012)0669_sl.pdf)

EVROPSKA KOMISIJA. 2016. *New skills agenda for Europe*. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Dostopno na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15621&langId=en>

³ CMEPIUS. 2012. Leonardo da Vinci poklicno izobraževanje in usposabljanje. Dostopno na: <http://www2.cmepius.si/vzu/leonardo.aspx>

Naraščanje pomena mobilnosti v evropskem in globalnem izobraževalnem prostoru je sprožilo vrsto raziskav o učinkih mobilnosti. Večinoma so raziskave osredotočene na vidik študentov in njihovo mnenje o učinkih mobilnosti.⁴ 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.⁵ Omejeno število raziskav se osredotoča tudi na vidik delodajalcev, kako podjetja vrednotijo mednarodno mobilnost študentov, kakšne izkušnje imajo z diplomanti, ki so študirali ali delali v tujini, in kako to upoštevajo pri zaposlovanju. Te raziskave kažejo, da delodajalci z mobilnostjo najbolj neposredno povezujejo znanje jezikov in poznavanje drugih kultur, ne pa tudi drugih kompetenc, ki jih mednarodna izkušnja krepi, kot so na primer odgovornost, delo v skupinah, prilagajanje spremembam, samostojnost, iznajdljivost.⁶

Raziskava Flander (2011) je bila izvedena med delodajalci (144) in sicer na temo mobilnosti in pomena te izkušnje pri zaposlovanju. Rezultati pričajo predvsem o tem, kako delodajalci prepoznavajo mednarodno izkušnjo kot dodano vrednost pri kandidatih za zaposlitev, v kolikor jo le-ti znajo na ustrezen način predstaviti. Izmed anketiranih kadrovikov jih večina (83,33 %) meni, da je pri zaposlovanju najpomembnejša kandidatova sposobnost, kot zelo pomembna dejavnika sledita diploma ustreznega področja ter delovne izkušnje z omenjenega področja (oboje 61,54 %). Kot pomembno ocenjujejo tudi praktično delo v tujini (69,13 %), študij v tujini (61,54 %) in delovne izkušnje nasploh (53,84 %).

⁴ MARCOTTE, C. DESROCHES, J. in POUPART I. 2006. Preparing internationally minded business graduates: The role of international mobility programs. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 655-668.

TEICHLER, U. in JANSON K. 2007. The Professional Value of Temporary Study in Another European Country: Employment and Work of Former ERASMUS Students. *Journal of Studies in International Education*, 11 (3/4), 486-495.

GAJDEROWICZ et al. 2013. Does Students' International Mobility Increase Their Employability? *Ekonomia*, 30, 59-74.

⁵ RIVZA, B. in TEICHLER, U. 2007. The Changing Role of Student Mobility. *Higher Education Policy*, 20, 457-475.

EVROPSKA KOMISIJA. 2008. *Progress towards the Lisbon objectives in education and training*. Dostopno na: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress08/report_en.pdf

⁶ GARAM, I. 2005. *Study on the relevance of International student mobility to work and employment*. Finnish employers' views on benefits of studying and work placements abroad. CIMO. Dostopno na: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15626_relevance_of_student_mobility_summary.pdf.

JONSSON, F. ALMERUD, M. in KRASSÉN P. 2010. *Employers' view on studies abroad*. Confederation of Swedish Enterprise. Dostopno na: http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00025/Employers_view_on_st_25182a.pdf.

FLANDER, A. 2011. Je mobilni študent tudi bolj zaposljiv? Raziskava o pogledu delodajalcev na študijsko mobilnost. CMEPIUS. Dostopno na: <http://www.highereducation.si/wp-content/uploads/2013/07/Je-mobilni-student-bolj-zaposljiv.pdf>.

Najpomembnejše kompetence, ki jih več kot 60 % delodajalcev išče pri zaposlovanju so odgovornost, zanesljivost, sposobnost prilagajanja znanja novim situacijam, kooperativnost, samoiniciativnost ter sposobnost reševanja problemov.

Te kompetence pa se ujemajo s tistimi, ki so jih identificirali v raziskavi finske nacionalne agencije CIMO. Le-ta je med letoma 2012 in 2013 izvedla raziskavo med delodajalci z namenom razumevanja njihovega pogleda in razumevanja mednarodne mobilnosti pri kandidatih za zaposlitev. Skozi analizo rezultatov so s strokovnjaki identificirali t.i. skrite kompetence⁷. Gre za kompetence, ki jih udeleženci mobilnosti še posebej intenzivno razvijajo in ki jih delodajalci običajno iščejo pri kandidatih, vendar pa jih ne povezujejo z mednarodno mobilnostjo. Avtorji finske raziskave so svojo ugotovitev nakazali tako, da so povezali lastnosti, ki jih običajno delodajalci iščejo pri kandidatih (produktivnost, radovednost in odpornost) s kompetencami, ki jih razvijajo posamezniki na mednarodni izkušnji. Produktivnost tako krepijo sodelovanje, prilagodljivost, zanesljivost, samozavest, samozavedanje, sposobnost reševanja izzivov ter vztrajnost. Razvijanje in krepitev radovednosti spodbujajo kulturno znanje, tolerantnost, sodelovanje, interes za nove izzive, prilagodljivost, sposobnost mreženja in empatija. Medtem ko so odpornost pozitivno povezali z interesom za nove izzive, prilagodljivostjo, zanesljivostjo, samozavestjo, samozavedanjem, vztrajnostjo in empatijo.⁸

V letu 2013 je tudi Evropska komisija izvedla raziskavo v zelo obsežnem številu anketirancev na temo učinkov mednarodne mobilnosti v okviru Erasmus programa. Raziskava je tako zajela čez 50 tisoč študentov z in brez mednarodne izkušnje, čez 18 tisoč alumnijev z in brez mednarodne izkušnje, 4986 akademskega osebja, 964 visokošolskih institucij ter 652 delodajalcev. Tudi rezultati te ankete sovpadajo z ugotovitvami prejšnjih dveh raziskav, saj delodajalci običajno iščejo naslednje kompetence: samozavest, radovednost, odločnost, umirjenost, vitalnost in tolerantnost. Za najpomembnejše kompetence za uspešno kariero so alumniji označili komunikacijske sposobnosti, prilagodljivost, sposobnosti reševanja izzivov/problemov, sposobnost za timsko delo ter sposobnosti načrtovanja in organiziranja.

⁷ »Skrite kompetence: so veščine in znanje, ki so rezultat mednarodnih izkušenj in so kompetence, ki jih trg dela potrebuje za uspešno soočanje z izzivi prihodnosti, a v postopkih iskanja kadra in selekcije niso prepoznane, so skrite.» (CIMO, 2014: 31)

⁸ CIMO. 2014. *Hidden Competences. Facts and Figures*. Dostopno na: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32427_Faktaa_1_2014_Hidden_Competences.pdf

Vse te kompetence pa so tudi študenti označili kot tiste, ki se dodatno razvijajo med mobilnostjo.

Raziskava CMEPIUS 2015

Glede na to da podatki kažejo, da mednarodna mobilnost ima vpliv na kompetence in zaposljivost študentov, je mogoče predvideti, da imajo primerljive oblike mednarodne mobilnosti vpliv tudi na nižjih ravneh izobraževanja – torej na dijake, ki odhajajo na prakso v tujino. Zato smo na CMEPIUS-u izvedli raziskavo med dijaki, v kateri smo ugotavljali učinke mednarodne mobilnosti na njihove kompetence in zaposljivost.

Raziskava je bila sestavljena iz dveh sklopov. Prvi del je bila raziskava med dijaki, ki je temeljila na primerljivi metodologiji uporabljeni v zgoraj navedenih raziskavah za študente (CIMO, CMEPIUS). Drug del raziskave pa je potekal v obliki fokusne skupine z delodajalci, kjer smo z namenom primerjave učinkov mobilnosti poleg delodajalcev vključili tako dijake kot študente.

Raziskava je bila izvedena v prvi polovici leta 2015 med dijaki, ki so bili med leti 2005 in 2012 udeleženci mobilnosti v okviru programa Vseživljenjsko učenje, podprograma Leonardo da Vinci – osebe vključene v poklicno izobraževanje in usposabljanje. Na vprašalnik je odgovorilo 466 anketirancev, kar predstavlja 23 % odzivnost.

Analiza

V prvem delu vprašalnika nas je zanimalo na kakšne načine skušajo udeleženci mobilnosti unovčiti svojo izkušnjo pri iskanju zaposlitve. Tako smo ugotovili, da je 66 % anketirancev svojo mednarodno izkušnjo opisalo v življenjepis. Tisti, ki pa tega niso storili so kot najpogostejše vzroke za to navedli: še nimajo življenjepisa, ker ne iščejo zaposlitve, te izkušnje niso relevantne za delovno mesto/področje, kjer iščejo zaposlitev, se jim izkušnja ne zdi dovolj pomembna, da bi jo omenili ter da v tujini niso pridobili izkušenj zaradi nekakovostne prakse.

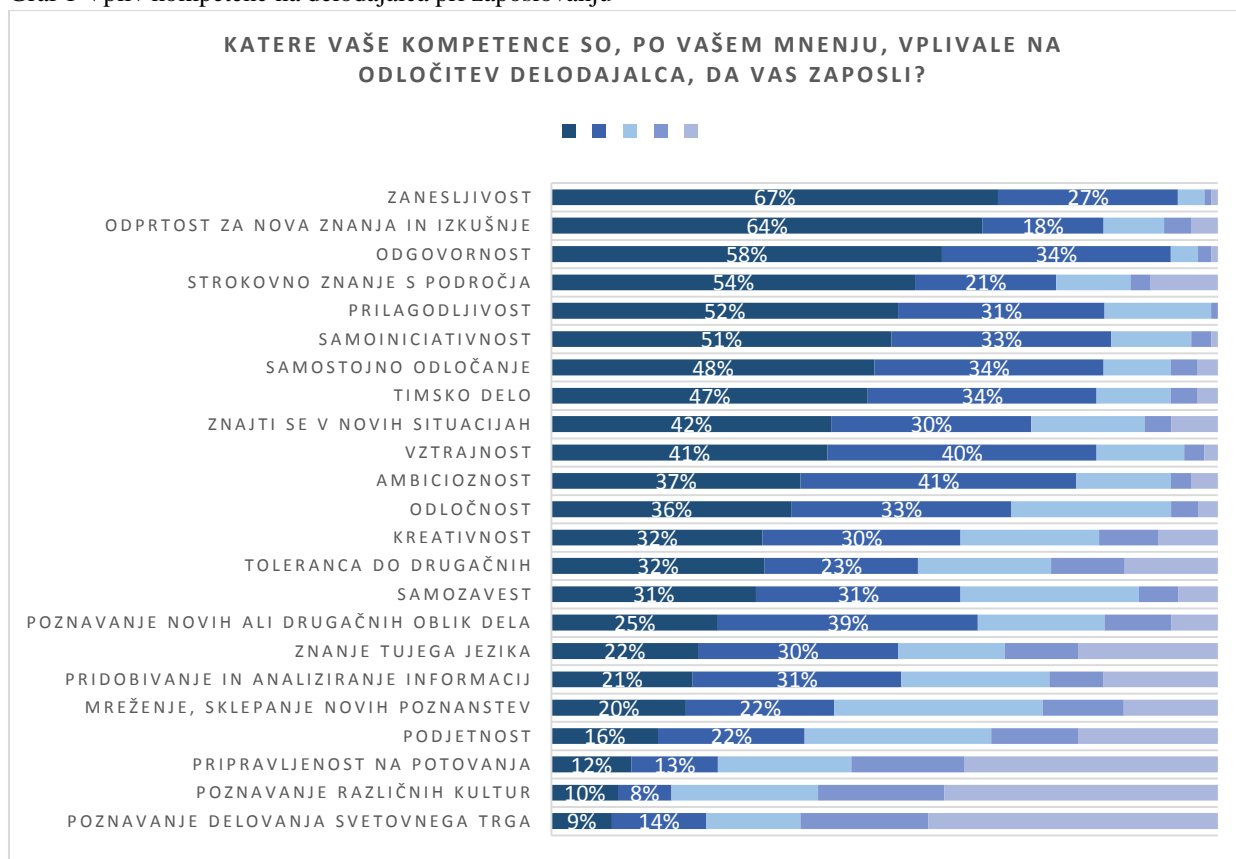
72 % vseh anketirancev je navedlo, da k prijavi na delovno mesto priložijo tudi dokazila o opravljanju praktičnega usposabljanja v tujini. Pri tistih, ki dokazil ne prilagajo, je to običajno, ker izkušnja ni relevantna glede na prsto delovno mesto, še niso iskali zaposlitve ali pa niso prejeli potrdila o opravljenem usposabljanju v tujini.

Večina anketiranih dijakov je povedala, da jih delodajalci na razgovoru za zaposlitev niso vprašali o njihovih mednarodnih izkušnjah. Vendar kljub temu da delodajalci običajno ne vprašajo o mednarodnih izkušnjah, le-te kandidati med razgovorom za zaposlitev običajno omenijo sami (63 %). Vendar pa jih še vedno več kot pol meni, da njihove izkušnje v tujini niso pripomogle pri pridobitvi zaposlitve oziroma te izkušnje delodajalca niso zanimale. Hkrati pa je moč opaziti dokaj visok odstotek tudi takšnih, ki verjamejo, da so prav njihove mednarodne izkušnje delno pripomogle pri pridobitvi zaposlitve (41 %).

Kar 61 % anketirancev je povedalo, da jim pri vključevanju mednarodnih izkušenj v njihov življenjepis oziroma ponudbo za zaposlitev, ni pomagal nihče. Od poklicnega svetovalca na šoli je pomoč prejelo le 18 % anketirancev, medtem ko so ostalim pri tem pomagali družinski člani, prijatelji in v zelo nizkem odstotku svetovalci na zavodu za zaposlovanje. Kar pa zelo jasno nakazuje področje, ki mu bo v prihodnje potrebno nameniti še posebno pozornost.

Za pridobitev podatkov o razvoju kompetenc smo v nadaljnjo analizo vključili anketirance, ki so ocenili, da so navedene kompetence imele velik vpliv na odločitev delodajalca, da jih zaposli, in primerjali s tem, kako velik vpliv na razvoj le-teh pripisujejo mednarodni mobilnosti.

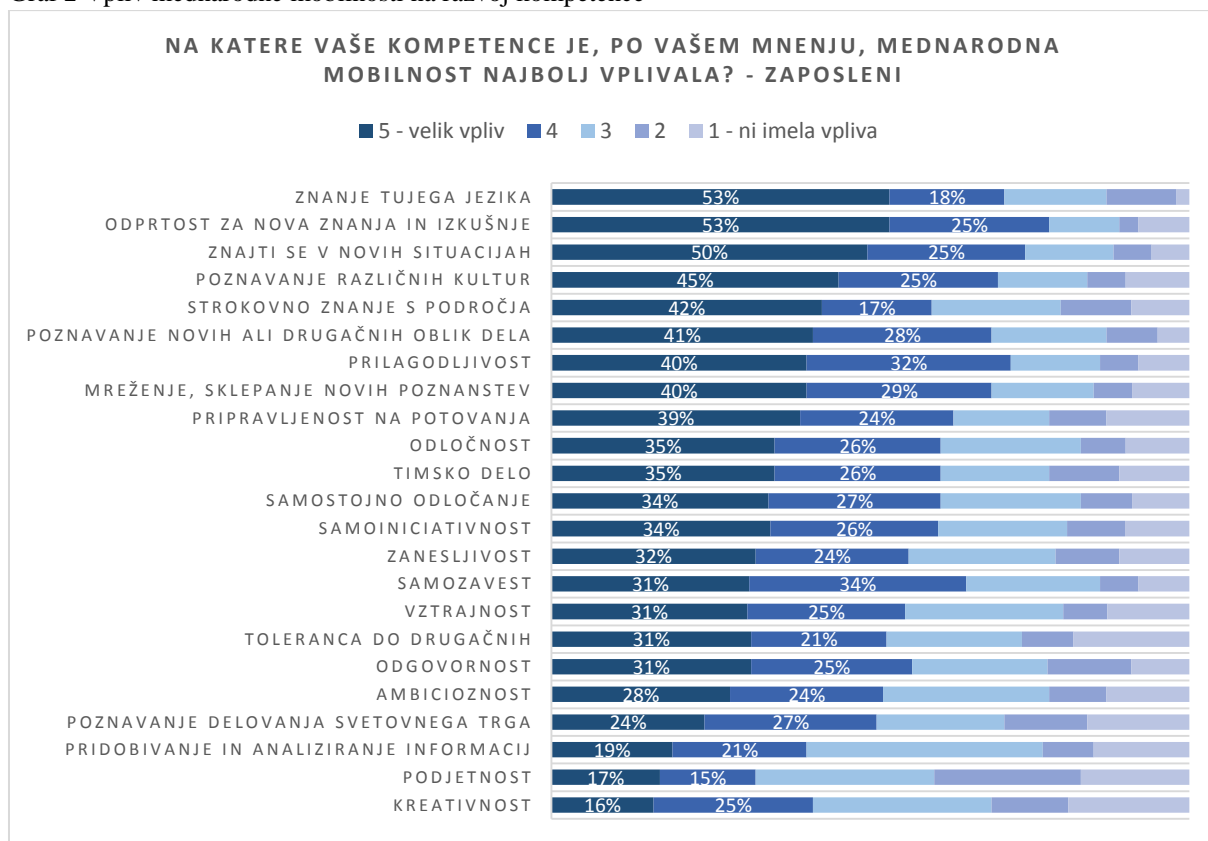
Graf 1 Vpliv kompetenc na delodajalca pri zaposlovanju



Na vprašanje *Katere vaše kompetence so, po vašem mnenju, vplivale na odločitev delodajalca, da vas zaposli?* so odgovarjali samo tisti, ki so že zaposleni. Rezultati so na voljo v grafu 1. Anketiranci so odgovarjali, da so na njihovo zaposlitev imele največji vpliv na naslednje kompetence: *zanesljivost, odgovornost, samoiniciativnost, prilagodljivost, odprtost za nova znanja in izkušnje, samostojno odločanje ter timsko delo*. V precejšnji meri pa so na zaposlovanje po mnenju dijakov vplivale tudi: *ambicioznost, strokovno znanje s področja ter znajti se v novih situacijah*.

Ko pa smo prosili anketirance, da ocenijo **vpliv mednarodne mobilnosti** na razvoj njihovih kompetenc, so za najbolj vplivane označili: *odprtost za nova znanja in izkušnje, znajti se v novih situacijah, prilagodljivost, znanje tujega jezika ter poznavanje različnih kultur*. V veliki meri pa so bile vplivane tudi naslednje kompetence: **mreženje in sklepanje novih poznanstev, poznavanje novih ali drugačnih oblik dela ter samozavest** (graf 2).

Graf 2 Vpliv mednarodne mobilnosti na razvoj kompetence



V naslednjem koraku smo analizirali odgovore anketirancev, ki so ocenili, **da so navedene kompetence imele velik vpliv na odločitev delodajalca, da jih zaposli**, in jih primerjali z njihovimi odgovori na to, kako velik **vpliv na razvoj teh kompetenc pripisujejo mednarodni mobilnosti**. Iz rezultatov prikazanih v tabeli 1 lahko razberemo, da je za kompetenco **odprtost za nova znanja in izkušnje** 67 % anketirancev označilo, da je imela velik vpliv na delodajalca pri zaposlovanju. 65 % teh pa meni, da je mednarodna mobilnost imela velik vpliv na njihovo odprtost za nova znanja in izkušnje. **Zanesljivost** je kompetenca za katero dve tretjini anketirancev meni, da ima velik vpliv na odločitev delodajalca za zaposlitev. 42 % teh pa meni, da je mednarodna mobilnost imela velik vpliv na razvoj njihove zanesljivosti. Medtem ko je za kompetenco **odgovornost** 58 % anketirancev označilo, da ima velik vpliv na odločitev delodajalca za zaposlitev, jih 42 % od le-teh meni, da je mednarodna mobilnost imela velik vpliv na krepitev njihove odgovornosti. Naj izpostavimo še nekaj kompetenc, ki so po mnenju anketirancev imele vpliv na odločitev delodajalca (okoli 50 %), prav tak odstotek pa jih meni, da so kompetenco pridobili na mednarodni mobilnosti: strokovno znanje s področja, prilagodljivost, znajti se v novih situacijah. **Iz ugotovljenega lahko zaključimo, da se po mnenju dijakov z mednarodno izkušnjo generične**

kompetence⁹, ki jih delodajalci običajno iščejo pri kandidatih, v precejšnji meri razvijajo tudi na mednarodni mobilnosti. Zato je pomembno, da dijaki znajo predstaviti svojo mednarodno izkušnjo na pravi način potencialnim delodajalcem.

Tabela: 1 Povezava med vplivom/kompetenc na delodajalca pri zaposlovanju in vplivom mednarodne izkušnje na razvoj te kompetence

Kompetence	Odstotek odgovorov: kompetenca ima velik vpliv na delodajalca pri zaposlovanju	Odstotek odgovorov: mednarodna izkušnja ima velik vpliv na razvoj kompetence
zanesljivost	67%	42%
odprtost za nova znanja in izkušnje	64%	65%
odgovornost	58%	42%
strokovno znanje s področja	54%	54%
prilagodljivost	52%	61%
samoinicativnost	51%	49%
samostojno odločanje	48%	45%
timsko delo	47%	41%
znajti se v novih situacijah	42%	68%
vztrajnost	41%	56%
ambicioznost	37%	53%
odločnost	36%	53%

Na podlagi te raziskave smo na CMEPIUS-u v oktobru 2015 organizirali še fokusno skupino z namenom deljenja izkušenj in priprave predlogov rešitev za boljše komuniciranje mednarodnih izkušenj med udeleženci mobilnosti in delodajalci. Udeleženci fokusne skupine so bili dijaki in študenti z mednarodno izkušnjo, koordinatorji mednarodne mobilnosti, karierni svetovalci ter kadroviki slovenskih podjetij, ki so skozi pogovor v skupinah delili izkušnje in poskušali pripraviti predloge rešitev za boljše komuniciranje mednarodnih izkušenj med udeleženci mobilnosti in delodajalci. Vsi prisotni so se strinjali, da čeprav raziskave potrjujejo pozitiven vpliv mednarodne mobilnosti na razvoj generičnih kompetenc, ki jih delodajalci običajno iščejo, zgolj mednarodna izkušnja ni zagotovilo, da je posameznik te kompetence res tudi razvil. **Ključnega pomena je obdobje po mobilnosti, saj je potrebno potrjevanje razvitih kompetenc, kot tudi usposobiti udeležence mobilnosti, da bodo znali na novo pridobljene veščine in kompetence prepoznati kot tudi predstaviti.** Že skozi

⁹ Še vedno ne obstaja konsenz o enotni definiciji pojma generične kompetence. Vendar pa je vsem različnim definicijam skupen ta del: Splošne kompetence so kompetence, ki so lahko uporabne v različnih delovnih in življenjskih kontekstih. Gre za kompetence, ki niso specifične za noben poklic ali delovno mesto, temveč so generične v tem, da so pomembne za uspeh v različnih poklicih. (YOUNG, J. in CHAPMAN, E. 2007. Generic Competenc Frameworks: A Brief Historical Overview. Education Research and Perspectives, 37 (1), 1-24.) Kot primer lahko pogledate kompetence, ki jih kot generične navaja projekt Tuning na povezavi: <http://www.unideusto.org/tuningeu/competences/generic.html>.

pogovore v skupinah je bilo zaznati, da so udeleženci mobilnosti sprva imeli težave pri opisovanju, opredeljevanju svojih izkušenj in osvojenih kompetenc. Ko pa smo jim v nadaljevanju ponudili seznam kompetenc, so znali precej bolje utemeljiti katere in na kakšen način so jih razvili. Tako so se prve ideje rešitev fokusne skupine nanašale bolj na **različna potrdila**, ki bi vsebovala seznam razvitih kompetenc, kot so: interni certifikati, kjer mentor oceni nivo razvoja kompetenc, vprašalniki s seznamom kompetenc in jezikov ter Europass življenjepis – predel s kompetencami. Nato pa so ideje razširili tudi na različne **dogodke z namenom osveščanja** obeh strani glede doprinosa mednarodne mobilnosti: simulacije razgovorov za delo z delodajalci, diseminacijski dogodki projektov mobilnosti za delodajalce, dogodki za mreženje študentov, dijakov z mednarodnimi izkušnjami ter na splošno čim več povezovanja med sfero izobraževanja in sfero dela, gospodarstvom. Udeleženci fokusne skupine pa so tudi poudarili pomen **samo-refleksije pred in po mobilnost**, vloge kariernih centrov in preobremenjenosti koordinatorjev mobilnosti z administrativnim delom.

Ugotovitve

Iz ugotovljenega lahko zaključimo, da se po mnenju dijakov z mednarodno izkušnjo, **generične kompetence, ki jih delodajalci običajno iščejo pri kandidatih, razvijajo na mednarodni mobilnosti**, nekatere bolj, druge manj. Ko pa primerjamo te rezultate z rezultati raziskav, ki smo jih predstavili v začetku poročila (Flander 2011, CIMO 2014, Evropska Komisija 2014) je hitro razvidno, da se naše ugotovitve skladajo s tistimi iz omenjenih raziskav. **Kompetence, ki jih delodajalci običajno iščejo pri potencialnih kandidatih so zanesljivost, prilagodljivost, kooperativnost, samoiniciativnost ozirom interes za nove izzive ter sposobnost reševanja izzivov, ki pa se v veliki meri razvijajo tudi med mobilnostjo.** Res pa je, da se slednjega tako delodajalci kot tudi udeleženci mobilnosti premalokrat zavedajo. Tako bo potrebno nameniti **več pozornosti usposabljanju udeležencev mobilnosti, da bodo znali svoje izkušnje na pravi način predstaviti delodajalcem** in jih tako tudi najbolje izkoristili. Pri teh aktivnostih pa bo ključno sodelovanje vseh deležnikov: izobraževalnih institucij in koordinatorjev mobilnosti, nacionalne agencije, kariernih centrov, delodajalcev ter samih udeležencev mobilnosti. S prepoznavanjem svojih sposobnosti in kompetenc bodo dijaki lahko uspešnejši pri iskanju zaposlitve in svoji nadaljnji karieri. Učinki mednarodne mobilnosti pa bodo zaživel v polni meri.