

Važnost odlaska na studentsku razmjenu za osobni i profesionalni razvoj studenata

Mrvelj, Marija

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Economics and Business / Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:148:890412>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported/Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

[REPEFZG - Digital Repository - Faculty of Economics & Business Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu

Ekonomski fakultet

Integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

Poslovna ekonomija – smjer Menadžment

**VAŽNOST ODLASKA NA STUDENTSKU RAZMJENU ZA OSOBNI I
PROFESIONALNI RAZVOJ STUDENATA**

Diplomski rad

Marija Mrvelj

Zagreb, rujan 2023.

Sveučilište u Zagrebu

Ekonomski fakultet

Integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

Poslovna ekonomija – smjer Menadžment

**VAŽNOST ODLASKA NA STUDENTSKU RAZMJENU ZA OSOBNI I
PROFESIONALNI RAZVOJ STUDENATA**

**THE IMPORTANCE OF GOING ON A STUDENT EXCHANGE FOR
PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STUDENTS**

Diplomski rad

Student: Marija Mrvelj

JB MAG: 0067538484

Mentor: Izv. prof. dr. Ivana Načinović Braje

Zagreb, rujan 2023.

SAŽETAK

Studentska razmjena već godinama obogaćuje živote studenata pružajući im jedinstveno iskustvo studiranja u drugoj zemlji, ali ne samo to. Kada se uzme u obzir da pojedinac odluči otići na određeni period van svoje zemlje, to znači da se prilagođava drugoj kulturi, uči o vrijednostima zemlje u kojoj se nalazi te usavršava znanje stranog jezika. Više od samog polaganja predmeta na stranom jeziku, studentska razmjena je cijeli proces sazrijevanja pojedinca kao osobe, prihvaćanja i učenja o drugim nacionalnostima, stvaranja prijateljstava za cijeli život, ali i pripremanja na kasniji izlazak na tržište rada.

Upravo zbog svih dobrobiti koje pruža studentska razmjena, bit će opširno predstavljena u ovome diplomskom radu. No, glavni naglasak je stavljen na motive zbog kojih se studenti odlučuju na odlazak na studentsku razmjenu. Shodno tome, potkrijepljena je motivacija i motivi kojima su se vodili studenti u prošlosti. Cilj istraživanja je bio otkriti jesu li motivi studenata vezani više uz osobni ili uz profesionalni razvoj tako da će se teorijski obraditi važnost osobnog i profesionalnog razvoja pojedinca te karijere koja nastupa nakon završetka fakultetskog obrazovanja.

Empirijsko istraživanje u drugom dijelu rada provedeno je putem anketnog upitnika kako bi se utvrdili motivi. Rezultati su pokazali kako su studenti vođeni više motivima vezanima uz osobni razvoj. S obzirom da je studentska razmjena potpora obrazovanju i da bi studenti trebali biti vođeni profesionalnim motivima, očito je kako treba ulagati u napredak razmjene ili napraviti neke izmjene kako bi se podjednak značaj dao i profesionalnim motivima.

Ključne riječi: studentska razmjena, motivi, osobni razvoj, profesionalni razvoj

SUMMARY

Student exchange has been enriching the lives of students by giving them a unique experience of studying in another country, but not only that. If you consider that an individual decides to leave his home country for a certain period, it means he is adjusting to another culture, is learning about the values of the host country, and is improving the knowledge of a foreign language. More than just passing exams in another language, student exchange is a whole process of maturing as a person, accepting and learning about other nationalities, creating friendships for life, but also preparing for an upcoming entering the labour market.

For all the benefits that a student exchange brings to a person, it will be represented in detail. However, the focus is on the motives that drive students to go on a student exchange. Accordingly, motivation and motives which made students to go on a student exchange will be corroborated. The goal of the research was to find out if the motives were related more to the personal or the professional development of an individual. Therefore, the importance of personal and professional development will be depicted, as well as the significance of a career which comes after the graduation.

Empirical research in the second part of the thesis has been carried out via questionnaire to determine the motives. The results have shown that students are led more by motives related to personal development. Since a student exchange is a support to education system, students should be led by professional motives. It is obvious there should be some improvements or changes made so the professional motives would get the same attention.

Key words: student exchange, motives, personal development, professional development

Ime i prezime studenta/ice

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je _____

(vrsta rada)

isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da nijedan dio rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz necitiranog rada, te da nijedan dio rada ne krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za bilo koji drugi rad u bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili obrazovnoj ustanovi.

Student/ica:

U Zagrebu, _____

(potpis)

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
1.1. Predmet i cilj rada.....	1
1.2. Izvori i metode prikupljanja podataka.....	1
1.3. Sadržaj i struktura rada.....	1
2. MOGUĆNOSTI I UČINCI STUDENTSKE RAZMJENE.....	3
2.1. Pojmovno određenje studentske razmjene	3
2.2. Programi studentske razmjene u Republici Hrvatskoj	5
2.2.1. Erasmus+ program razmjene	6
2.2.2. CEEPUS program razmjene	10
2.2.3. Bilateralni program akademske razmjene	13
2.2.4. Erasmus+ stručna praksa.....	15
2.2.5. Razlike između Erasmus+ i CEEPUS programa studentske razmjene	15
2.3. Prednosti i nedostaci studentske razmjene	17
3. MOTIVACIJA STUDENATA ZA ODLAZAK NA STUDENTSKU RAZMJENU.....	22
3.1. Pojmovno određenje motivacije	22
3.2. Motivi studenata za prijavu i odlazak na studentsku razmjenu.....	24
3.3. Uloga fakulteta u motiviranju studenata za odlazak na studentsku razmjenu.....	27
4. VAŽNOST OSOBNOG I PROFESIONALNOG RAZVOJA STUDENATA I RAZVOJ KARIJERE 30	
4.1. Definiranje i važnost osobnog razvoja pojedinca.....	31
4.2. Definiranje i važnost profesionalnog razvoja pojedinca	33
4.3. Važnost osobnog i profesionalnog razvoja pojedinca za razvoj karijere pojedinca..	35
4.3.1. Definicija karijere	35
4.3.2. Razvoj karijere	37
5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE MOTIVACIJE STUDENATA ZA ODLAZAK NA STUDENTSKU RAZMJENU	40

5.1. Metodologija istraživanja	40
5.2. Rezultati istraživanja.....	44
5.3. Ograničenja istraživanja	51
6. ZAKLJUČAK.....	53
LITERATURA.....	55
POPIS TABLICA.....	65
POPIS SLIKA	66
PRILOZI.....	67

1. UVOD

1.1. Predmet i cilj rada

Cilj ovog rada jest ispitati motivaciju studenata za odlazak na studentsku razmjenu, odnosno saznati koji su najčešći motivi zbog kojih se odlučuju na taj korak. Osim toga, pokušat će se utvrditi jesu li njihovi motivi vezani pretežito uz osobni ili profesionalni razvoj.

U radu će se pojasniti pojam studentske razmjene te na koji način ista funkcionira u Republici Hrvatskoj, prikazat će se neki od motiva koji su u prošlosti poticali studente na razmjenu te objasniti kako su osobni i profesionalni razvoj ključni u karijernom razvoju pojedinca.

1.2. Izvori i metode prikupljanja podataka

Za pisanje teorijskog dijela rada korištena je domaća i strana literatura koja se sastoji od znanstvenih časopisa, članaka, knjiga te internetskih izvora. U istraživačkom dijelu rada korišten je anketni upitnik koji je sastavljen od tri dijela. Upitnikom su se ispitala sociodemografska obilježja ispitanika, motivi odlaska na studentsku razmjenu te njihov krajnji stav o učincima studentske razmjene.

1.3. Sadržaj i struktura rada

Diplomski rad je strukturiran u šest poglavlja od kojih će svako poglavlje definirati i pojasniti pojmove koji će se provlačiti kroz cjelokupan rad, osim poglavlja u kojem se provodi istraživanje koje će potvrditi ili odbaciti tvrdnju koja se postavlja kroz rad.

U prvom, uvodnom, poglavlju definirani su predmet i cilj ovoga rada, navedeni su izvori i metode prikupljanja podataka te struktura samoga rada.

Drugo poglavlje započinje definicijom studentske razmjene koja je ključan pojam kroz čitav diplomski rad. Osim toga, opisani su programi studentske razmjene u Republici Hrvatskoj, kao i prednosti i nedostaci iste.

Trećim poglavljem će se pojmovno odrediti motivacija, ali će se opisati i najčešći motivi kojima su studenti vođeni prilikom odlaska na razmjenu. Također, prikazat će se uloga fakulteta u motiviranju studenata za odlazak na razmjenu.

Četvrto se poglavlje bavi važnosti osobnog i profesionalnog razvoja pojedinca gdje će se svaki od tih pojmova definirati i naposljetku, povezati u kolikoj je mjeri svaki od njih važan tijekom razvoja karijere pojedinca.

Istraživanje će biti provedeno u petom poglavlju, a pokušat će se utvrditi motivi koji potiču studente na odlazak na studentsku razmjenu te jesu li vezani više uz osobni ili profesionalni razvoj pojedinca. Isto tako, ispitat će se i krajnji stav studenata o učinku studentske razmjene.

Zadnje, odnosno, šesto poglavlje donosi zaključak ovoga rada temeljenog na teorijskom dijelu i dobivenim rezultatima istraživanja.

2. MOGUĆNOSTI I UČINCI STUDENTSKE RAZMJENE

2.1. Pojmovno određenje studentske razmjene

Živimo u doba globalizacije koju karakteriziraju ekonomske, kulturne i društvene promjene. Stoga, postoji stalna potreba za nadograđivanjem i razvojem naših kompetencija u svjetlu tih promjena. Takve se kompetencije razvijaju kroz bilateralnu i multilateralnu suradnju istraživačkih i studijskih institucija, akademske mobilnosti studenata i nastavnika, međunarodne razvojne projekte, uključivanjem međunarodne dimenzije u sadržajima nastave i učenja, oblike, metode, načine ostvarivanja visokog obrazovanja i opće istraživanje (Norviliene, 2012.).

Prema definiciji Sveučilišta u Zagrebu pojam studentske razmjene podrazumijeva ostvarivanje dijela studijskog programa (semestra, akademske godine) na stranom sveučilištu odnosno odrađivanja stručne prakse na inozemnoj ustanovi/instituciji/poduzeću. Osim što pridonosi akademskom i osobnom razvoju pojedinog studenta, studentska razmjena smatra se jednim od čimbenika koji pridonosi kvaliteti obrazovnog sustava i izgradnji Europe temeljene na znanju.

Pojam razmjene ideja i interkulturalnog učenja uvijek je bio dio misije visokog obrazovanja. Ali izvan ovih širokih okvira, motivacija studenata za mobilnost i vodeća načela te institucionalni modeli za mobilnost su varirali tijekom godina. Razlozi na kojima se temelji međunarodna mobilnost studenata i znanstvenika su, povijesno, smješteni unutar šireg razumijevanja globalne dinamike relevantne za određene i promjenjive povijesne okolnosti. Fenomen mobilnosti ne izražava samo šire povijesne promjene, nego ih i pokreće. Mobilnost daje oblik institucionalnim modelima i ima potencijal transformacije društvenih identiteta (Rizvi, 2011.).

U svjetlu globalizacije u dvadeset prvom stoljeću, poduzeća traže zaposlenike s vještinama koje bi ih učinile konkurentnijima na međunarodnom terenu. Stoga, diplomanti sveučilišta trebaju imati sposobnost interakcije s ljudima drugih kultura i različitih pozadina kako bi bili uspješni na međunarodnom tržištu rada. Od njih se traži da rade u multikulturalnim timovima i govore druge jezike. To stvara izazove za institucije visokog obrazovanja. Sveučilišta moraju pripremiti svoje studente za takvo globalizirano okruženje, omogućujući svojim diplomantima da se lakše zaposle. Sve je veći pritisak na nastavno osoblje i administraciju sveučilišta da

internacionaliziraju svoje kampuse, nastavne planove i programe te učionice. Oni moraju pripremiti svoje studente na globalni rad i globalno građanstvo. Njihove institucije, programi i tečajevi trebaju biti postavljeni tako da pomognu globalizaciji okruženja visokog obrazovanja i da pripreme studente za globalna tržišta. Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj (engl. *OECD*) definira međunarodni plan i program kao 'međunarodnu orijentaciju u kontekstu, usmjerenu na pripremu studenata za nastup u međunarodnom i multikulturalnom kontekstu, koji je dizajniran kako za domaće, tako i za strane studente.' Jedna od najučinkovitijih metoda za stjecanje međunarodnog iskustva je da se studenti uključe u program razmjene studenata ili da studiraju u inozemstvu jedan ili dva semestra (Atalar, 2020.).

Međunarodna mobilnost studenata konstanto raste. Činjenica da odabirete da dio studija provedete u stranoj zemlji postaje toliko privlačna te pokazuje kako se uklapa u životne projekte studenata, ali ispunjava njihova očekivanja i potrebe. Isto tako, studiranje u inozemstvu postaje obavezan dio studija, posebice na jezičnom odsjeku (Krzaklewska, 2008.).

U svojoj knjizi Šćukanec (2008.) navodi kako je akademska mobilnost također pokretač društvenih promjena, pruža poticaj razvoju i oblikuje kulturu međusobnog razumijevanja i tolerantnosti te potiče dijalog i suradnju između različitih društvenih skupina.

Mobilnost studenata postojala je već u srednjem vijeku, utoliko što su se studenti selili u druge zemlje radi stjecanja sveučilišnog znanja, ali prilike za dostupnu studentsku razmjenu su se počele širiti 1960-ih i 1970-ih godina uvođenjem nekoliko organiziranih programa studiranja u inozemstvu (Carvalho, 1990.).

Rivza i Teichler (2007.) upućuju na to da kada se radi o usporedbi brojki mobilnosti studenata u različitim zemljama, pojavljuju se dva problema. Prvo, programi tercijarnog obrazovanja se razlikuju između zemalja, ali i unutar njih. Kako bi se olakšala usporedba podataka među zemljama, *UNESCO* (hrv. Organizacija Ujedinjenih naroda za obrazovanje, znanost i kulturu) pruža globalni okvir za klasifikaciju obrazovnih programa na temelju Međunarodne standardne klasifikacije obrazovanja (engl. *ISCED*). Prema tom okviru, koji klasificira obrazovanje u 6 razina, tercijarno obrazovanje uključuje *ISCED* razine 5 i 6. Dok se razina 5 odnosi na prvi stupanj tercijarnog obrazovanja, uključujući prvostupnika i magisterij, razina 6 je druga faza tercijarnog obrazovanja te se sastoji od napredne istraživačke kvalifikacije kao

što su doktorski programi. S obzirom da se studentska razmjena odnosi na studente upisane u program visokog obrazovanja, ona uključuje razine 5 i 6 *ISCED* okvira.

Druga poteškoća proizlazi iz različitih definicija koje se koriste za pojam mobilnosti studenata. Mobilnost studenata se može definirati prema tri značajke: (i) stalni boravak, (ii) prethodno obrazovanje, i (iii) državljanstvo. Prema kriteriju stalnog prebivališta, studenti se smatraju mobilnima ako nisu stalni stanovnici zemlje u kojoj studiraju.

Prema kriteriju prethodnog obrazovanja, mobilni studenti su oni koji su '[...] ostvarili upis za njihovu trenutnu razinu studija u drugoj zemlji. Prethodno se obrazovanje uglavnom odnosi na više srednjoškolsko obrazovanje za studente upisane u programe visokog obrazovanja.' Kada govorimo o kriteriju državljanstva, mobilni studenti su oni koji '[...] nisu državljani zemlje u kojoj nastavljaju svoje studiranje.'

2.2. Programi studentske razmjene u Republici Hrvatskoj

Studentska razmjena na Sveučilištu u Zagrebu odvija se kroz niz programa: Erasmus, Bilateralna razmjena temeljem međusveučilišnih sporazuma, CEEPUS, Bilateralna razmjena temeljem međufakultetskih sporazuma, Stipendije temeljem bilateralne suradnje Republike Hrvatske u području visokoškolskog obrazovanja.

Osim navedenih programa iz prethodnog odlomka, studentske razmjene razlikujemo po njihovom trajanju. Stoga, Sveučilište u Zagrebu svrstava razmjene na sljedeći način:

1. Razmjena studenata u svrhu studijskog boravka – SMS (3-12 mjeseci) – uključuje i izradu završnog rada (ne uključuje samostalno istraživanje koje nije sastavni dio studija).
2. Stručna praksa za studente – SMP (3-12 mjeseci) – ako je dio nastavnog programa. Ako nije dio nastavnog programa matični fakultet mora posebno odobriti praksu.
3. Kombinacija studijskog boravka i stručne prakse (3-12 mjeseci po aktivnosti) – uz uvjet da se stručna praksa obavlja pod nadzorom iste visokoškolske ustanove na kojoj će

student ostvariti studijski boravak, te da se dvije aktivnosti ostvare jedna za drugom bez prekida.

4. Međunarodne ljetne škole – studentima se također nudi opcija kratkotrajne međunarodne razmjene kroz ljetne škole u organizaciji inozemnih institucija.

S obzirom da većina studenata odlazi na studentsku razmjenu u sklopu programa Erasmus+, isti će biti teorijski potkrijepljen u sljedećem potpoglavlju. Slijedi CEEPUS program razmjene, koji nije ništa manje važan, a također će se ukratko definirati bilateralna razmjena i Erasmus+ stručna praksa.

2.2.1. Erasmus+ program razmjene

Erasmus+ najveći je program Europske unije za obrazovanje i osposobljavanje, mlade i sport koji već 35 godina obogaćuje živote i širi vidike milijunima građana svih generacija kako je opisano na službenoj stranici Agencije za mobilnost i programe Europske Unije.

Na stranicama Europske komisije stoji objašnjenje kako je Erasmus+ program Europske unije za potporu obrazovanju, osposobljavanju, mladih i sportu u Europi, a ponudio je jedinstveno iskustvo za više od 10 milijuna sudionika tijekom posljednjih 30 godina te će nastaviti nuditi prilike za širok raspon pojedinaca i organizacija u sljedećem sedmogodišnjem razdoblju (2021.-2027.).

Program Erasmus utemeljen je 1987. godine (kao skraćenica za European Community Action Scheme for the Mobility of University Students, tj. Plan aktivnosti Europske zajednice za mobilnost sveučilišnih studenata) i opisuje se kao program čiji je cilj povećati 'mobilnost studenata i osoblja te europsku suradnju koja uključuje institucije visokog obrazovanja i druge ključne dionike gospodarstva utemeljenog na znanju' (Šćukanec, 2008.).

Nepotrebno je reći kako je Erasmus program, koji je započeo 1987. godine, jedna od prvih inicijativa za implementaciju temelja Europskog prostora za visoko obrazovanje i nalazi je u središtu Bolonjskog procesa. Zapravo, međunarodna studentska mobilnost unutar Europe

dobila je ogroman poticaj s pet uzastopnih Erasmus programa koje financira Europska unija (Gonzalez et al., 2011.).

Bolonjski proces, spomenut u prethodnom odlomku, koji uključuje 47 zemalja zajedno s Turskom, reformski je proces s ciljem stvaranja europskog prostora visokog obrazovanja u okviru internacionalizacije. Jedan od glavnih ciljeva ovog reformskog procesa je 'osigurati i popularizirati mobilnost studenata i predavača' (Kucukcencic i Akbasli, 2021.).

Osim same definicije programa, Agencija za mobilnost i programe Europske Unije pruža uvid u dugoročne ciljeve i planove Erasmusa. Cilj programa Erasmus je cjeloživotnim učenjem podupirati obrazovni, profesionalni i osobni razvoj ljudi u području obrazovanja, osposobljavanja, mladih i sporta u Europi i šire, što pridonosi održivom rastu, kvaliteti radnih mjesta, socijalnoj koheziji, poticanju inovacija te jačanju europskog identiteta i aktivnoga građanstva. U pandemiji bolesti COVID-19 pokazalo se da je pristup obrazovanju važniji nego ikad za brz oporavak, a ujedno i za promicanje jednakih mogućnosti za sve. U tom procesu oporavka program Erasmus+ podiže svoju uključivu dimenziju na novu razinu te podupire mogućnosti za osobni, društveno-obrazovni i profesionalni razvoj ljudi u Europi i šire. Visokokvalitetno, uključivo obrazovanje i osposobljavanje te formalno i neformalno učenje mladima, ali i sudionicima svih dobi, pružaju kvalifikacije i vještine potrebne za konstruktivno sudjelovanje u demokratskom društvu, međukulturno razumijevanje i uspješan prelazak na tržište rada.

Erasmus+ program 2021. – 2027. je nešto drugačiji od prethodnoga programa (2014. – 2020.) jer u prvi plan stavlja socijalnu uključivost, zelenu i digitalnu tranziciju te promicanje sudjelovanja mladih u demokratskom životu. O tome da se u svaki novi program Erasmusa sve više ulaže govori podatak Europske komisije da je budžet za ovo razdoblje 28,4 milijarde eura, što je gotovo dvostruko više u odnosu na prethodni program, a sve promjene i nadogradnje budžeta mogu se pronaći u objavama Europske komisije na službenoj stranici.

U vodiču za Erasmus+, koji je izdala Europska komisija te objavila na svojim službenim stranicama, možemo detaljnije saznati koji su ciljevi Erasmusa za novo razdoblje. Ključne su sljedeće stavke:

- Programom obuhvatiti ljude različite dobi iz raznolikih kulturnih, društvenih i gospodarskih sredina te ga približiti onima koji imaju manje mogućnosti, kao što su osobe s invaliditetom, migranti te građani Europske Unije koji žive na udaljenim područjima ili se suočavaju sa socioekonomskim poteškoćama,
- Fokusirati se na razvoj digitalnih vještina te kompetencija i vještina u područjima usmjerenima na budućnost, kao što su borba protiv klimatskih promjena, čista energija, umjetna inteligencija, robotika i analiza velike količine podataka,
- Programom utjecati na negativne trendove ograničenog sudjelovanja u demokratskom životu i slabe upoznatosti s europskim pitanjima i njihovim utjecajem na živote svih europskih građana, odnosno ojačati europski identitet i sudjelovanje mladih u demokratskim procesima,
- Brinuti da projekti budu prihvatljivi za okoliš te uključivati zelenu praksu u svim aspektima kako bi gospodarstvo Europske Unije postalo održivo.

S gore navedenim ciljevima, možemo prepoznati kako Erasmus+ zaista ide ukorak s vremenom. Pokušava zaštititi ranjive skupine te ih uključiti u sve aspekte života, ali i usmjeriti mlade ljude na zanimanja budućnosti i to uz maksimalnu održivost s obzirom da je u današnje vrijeme itekako bitna briga za okoliš.

U Republici Hrvatskoj, Agencija za mobilnost i programe Europske Unije svake godine raspisuje javni natječaj (Poziv za podnošenje prijedloga u okviru programa Erasmus+) unutar kojeg se navode načini i uvjeti sudjelovanja u programu, a natječaj se obično raspisuje krajem tekuće godine za sljedeću godinu. Ukoliko se student želi prijaviti na natječaj, to će napraviti na matičnom sveučilištu, a osim toga Ured za međunarodnu suradnju i/ili Ured za Erasmus+ će ga usmjeriti ECTS koordinatore koji će studenta informirati o mogućnostima studiranja ili obavljanja stručne prakse u inozemstvu te uvjetima za prijavu. Što se tiče financijske potpore tijekom studentske razmjene, ona je namijenjena pokrivanju troškova putovanja i boravka na razmjeni. Isto tako, studenti koji odlaze na Erasmus mobilnost izuzeti su od plaćanja naknade za školarinu, registraciju, ispite i pristup laboratorijima i knjižnicama na ustanovi primatelju.

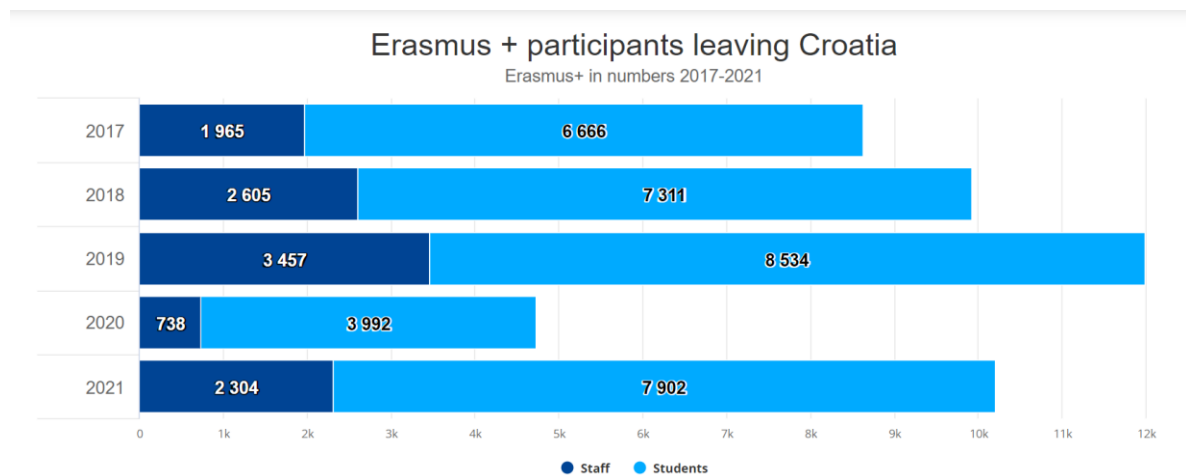
Natječaj je moguće pronaći i na stranicama Sveučilišta u Zagrebu, a u samom natječaju su, između ostalog, opisani kriteriji koje student treba zadovoljiti prilikom prijave, sva potrebna

dokumentacija, iznos stipendije (zemlje su podijeljene u tri kategorije), pravo na dodatnu financijsku potporu (npr. studenti nižeg socioekonomskog statusa ili druge ranjive skupine studenata), postupak prijave i kriteriji za odabir studenta koji ostvaruje pravo na mobilnost. Ukoliko student ostvari mobilnost, ali ne i pravo na stipendiju, može otići samostalno kao zero-grant student.

Studenti Ekonomskog fakulteta u Zagrebu mogu pronaći sve pravovaljane informacije o natječaju za Erasmus+ studijskom boravku te čitavoj proceduri na mrežnim stranicama Ureda za međunarodnu suradnju (UMS). Prema njihovim podacima, razmjena se ostvaruje na temelju međuinstitucijskih sporazuma koji se sklapaju između fakulteta i inozemnih institucija, a popis institucija s kojima fakultet ima sporazum je svakako dostupan na stranici. Studijski boravak je moguć u zemljama članicama Europske Unije, Islandu, Norveškoj, Lihtenštajnu, Turskoj, Sjevernoj Makedoniji, ali i Srbiji od 2019. godine. Tijekom postupka prijave, student je u kontaktu s UMS-om i ECTS koordinatorom te svu dokumentaciju predaje na matični fakultet, no u slučaju stečenog prava na mobilnost, daljnja komunikacija prelazi na Sveučilište u Zagreb, tj. njihov Ured za međunarodnu suradnju.

Erasmus Student Network (ESN), neprofitna međunarodna organizacija koja je pod pokroviteljstvom Erasmus+ programa i Europske Unije, objavila je XIV. Izdanje istraživanja koje je provela nad studentima koji su ostvarili mobilnost 2018./2019., 2019./2020. te prvi semestar akademske godine 2020./2021. Vodič je dostupan na službenoj stranici ESN-a. Istraživanjem su se obuhvatile karakteristike ispitanika, iskustvo mobilnosti, potpora koju su studenti dobili tijekom mobilnosti, učinak mobilnosti, ali se poseban značaj dao utjecaju pandemije COVID-19 na iskustvo razmjene. S obzirom da su studenti iz Hrvatske također odlazili na period mobilnosti u druge države, istraživanje je pokazalo kako je 1,32% naših studenata sudjelovalo na razmjenama unutar tih godina. Uzimajući u obzir da je bilo ukupno 10,691 ispitanika i da je Hrvatska mala zemlja, brojka se i ne čini tako malena. Primjera radi, Bugarska i Mađarska su zemlje s više stanovnika, a imale su stopu od 1,21% i 1,66% studenata koji su ostvarili mobilnost.

Slika 1: Odlazna mobilnost hrvatskih studenata i nastavnika na Erasmus+ od 2017. - 2021.



Izvor: Europska komisija (2021.)

Na slici vidimo podatke Europske komisije za Hrvatsku, odnosno broj studenata i nastavnika koji su sudjelovali u programu Erasmus+ te time otišli na određeni period u inozemstvo. Između 2017. i 2019. godine bilježi se porast odlaska na Erasmus+ mobilnost, s time da je 2019. godine zabilježen najveći broj odlaska nastavnika, njih 3457 te 8534 studenta. 2020. godina donijela je značajan pad broja sudionika na Erasmus+ što je posljedica širenja pandemije COVID-19. Iako je bilo za očekivati da će odaziv na mobilnost u 2021. godini biti slab zbog pandemije koja je i dalje trajala, dogodilo se upravo suprotno. Zabilježen je značajan porast odlaska kako nastavnika, tako i studenata na mobilnost.

2.2.2. CEEPUS program razmjene

CEEPUS je akronim za Central European Exchange for University Studies. To je program akademske razmjene studenata i profesora srednje i istočne Europe koji se ostvaruje na temelju višestranog Ugovora o uspostavljenju suradnje u području obrazovanja i usavršavanja u okviru Srednjoeuropskog programa razmjene za sveučilišne studije sklopljenog u Budimpešti 8. prosinca 1993. godine. Hrvatska je CEEPUS-u pristupila 1995. godine na Prvoj ministarskoj konferenciji zemalja članica održanoj u Beču 22. siječnja 1995. g. i otada CEEPUS program za Republiku Hrvatsku administrira hrvatski nacionalni CEEPUS ured pri Ministarstvu znanosti i tehnologije RH (sada Ministarstvo znanosti i obrazovanja) (Bukovčan i Potkonjak, 2006.).

CEEPUS je regionalni program nastao sa svrhom da se uspostavi i potakne mobilnost studenata i profesora među državama koje su u tome sudjelovale, a također da se iskoriste prijateljske veze i mogućnosti za oblikovanje zajedničkih studijskih programa. CEEPUS djeluje na bazi mreže koju čine pojedina sveučilišta, fakulteti ili njihovi odjeli za određena područja (Geršak, 2017.). Na stranicama Agencije za mobilnost i programe Europske Unije navedeno je kako program CEEPUS prvenstveno ima za cilj promicanje mobilnosti unutar CEEPUS mreža. CEEPUS mrežu čine najmanje tri člana iz najmanje dvije države članice CEEPUS-a, pri čemu jedan ima ulogu koordinatora mreže. U praksi je broj članova unutar mreže mnogo veći. Koordinator i partneri mogu biti visoka učilišta i njihove sastavnice.

Prema službenoj CEEPUS stranici, trenutno postoji više od 15 država članica koje su uključene u CEEPUS III sporazum, a svaka od država ima svoj nacionalni ured za CEEPUS. Dana 1. svibnja 2011. godine na snagu je stupio ugovor CEEPUS III na razdoblje od 14 godina. Ugovor CEEPUS III naglasak stavlja na razvoj združenih studija i na suradnju u okviru 9. prioritnog područja 'Ljudi i vještine' Strategije EU-a za Podunavlje (EUSDR). Uz Hrvatsku, u programu tradicionalno sudjeluju sljedeće države: Albanija, Austrija, Bugarska, Bosna i Hercegovina, Crna Gora, Češka, Mađarska, Sjeverna Makedonija, Poljska, Rumunjska, Slovačka, Slovenija i Srbija. U akademskoj godini 2009./2010. programu je pristupilo i Sveučilište u Prištini na Kosovu, a u akademskoj godini 2011./2012. Moldavija.

Prema stranicama Agencije za mobilnost i programe Europske Unije u CEEPUS-u se omogućuju tri osnovne vrste mobilnosti, a to su: mrežna mobilnost koja uključuje mobilnost unutar odobrenih CEEPUS mreža (network mobility), te mobilnost unutar CEEPUS umbrella mreža (mreže koje su zadovoljile kvalitetom, ali nisu među odobrenim mrežama za pojedinu akademsku godinu), zatim druga vrsta je mobilnost izvan CEEPUS mreža, tzv. slobodnjaci (freemoveri) te kratke grupe mobilnosti.

Osim triju osnovnih vrsta mobilnosti, u CEEPUS-u sve mobilnosti pripadaju u jednu od četiriju kategorija, s obzirom na kategoriju stipendista i svrhu mobilnosti. Te kategorije su student, short-term student, teacher i short-term excursion. U kategoriju student se prijavljuju svi oni studenti koji žele ostvariti semestralnu mobilnost te je trajanje ove mobilnosti najmanje tri mjeseca. Za short-term student mobilnost se prijavljuju studenti koji žele ostvariti mobilnost u svrhu istraživanja za završni rad/disertaciju, a minimalno trajanje ove vrste mobilnosti je

jedan mjesec. Kod kategorije teacher prijavljuje se nastavno osoblje u svrhu održavanja nastave/mentorskog rada u ustanovi domaćinu te razvijanja međusveučilišne suradnje. Minimalno trajanje ove vrste mobilnosti je pet dana, odnosno tri dana u slučaju kratke grupne mobilnosti. Za posljednju, short-term excursion mobilnost se prijavljuju sudionici kratke grupne mobilnosti (primjerice, ljetne škole).

Govoreći o stipendijama, one su razlikuju od zemlje do zemlje i usklađene su s troškovima života u zemlji primateljici. Zemlje potpisnice svake godine određuju kvotu raspoloživih stipendija za dolazne mobilnosti u valuti 'jedan mjesec stipendije'. Osim toga, određuju iznose stipendija za različite kategorije stipendista, kao i ostala prava CEEPUS-ovih stipendista kao što su, na primjer, besplatan smještaj, subvencionirana prehrana ili zdravstveno osiguranje, a svi točni iznosi mogu se provjeriti na službenoj stranici CEEPUS-a.

Postupak prijave na CEEPUS započinje kreiranjem računa na CEEPUS službenoj stranici te ispunjavanja obrasca na engleskom jeziku, ali nakon što Ured za međunarodnu suradnju fakulteta raspiše natječaj. Nakon toga, student treba biti u kontaktu s Uredom za međunarodnu suradnju na matičnom fakultetu, ali i s Nacionalnim uredom za CEEPUS koji će mu objasniti daljnje korake u prijavi. Ured za međunarodnu suradnju za studente Ekonomskog fakulteta Zagreba (UMS) na svojim stranicama ima opisan hodogram prijave na razmjenu.

Iako nije rasprostranjen po cijeloj Europi kao Erasmus, CEEPUS je itekako hvalevrijedan program. Schuch (2019.) navodi da osim broja mobilnosti, program također stavlja naglasak na kvalitetu i dugoročna postignuća. Nagrada Ministara za CEEPUS ustanovljena je 2001. godine kako bi se prepoznale mreže s najboljim rezultatima. Dodjeljuje se godišnje od 2002. godine na temelju njihove izvrsnosti, operativnosti najmanje tri godine, stope iskorištenosti i dobro raspoređenih resursa.

Kako prenosi Agencija za mobilnost i programe EU, upravo je hrvatska mreža VetNest, čijim radom koordinira Veterinarski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, osvojila tu prestižnu nagradu Ministara za CEEPUS za 2022. godinu.

Holicza (2020.) je proveo zanimljivo istraživanje o CEEPUS programu te je SWOT analizom predstavio njegove snage i slabosti. Neke od prednosti programa su sljedeće:

- Članice CEEPUS mreže koje imaju zajedničku ili sličnu povijesnu i kulturnu pozadinu, stoga se mogu lakše razumjeti,
- Regionalni karakter i geografska blizina, koja ojačava srednjoeuropske jezične odnose,
- Opcija *freemovera* i
- Jednostavnost prijave i administracije: jasni rokovi, jednostavna suradnja s uredom i mrežom.

S druge strane, određene slabosti su:

- Isplate često kasne,
- Rokovi za prijave i administrativne obveze nisu dobro usklađene s tipičnim rasporedom sustava visokog obrazovanja (npr. ispitni rokovi ili ljetne pauze),
- Uspoređujući CEEPUS s ostalim programima: poznatiji su (primjerice Erasmus+) zbog boljeg promicanja, većih stipendija, i u nekim slučajevima, jednostavnijih administrativnih procedura i
- Nedostatak nekih minimalnih zahtjeva kvalitete: u slučaju odbijanja zahtjeva za mobilnost, u nekim državama ne postoji objašnjenje. Osim toga, ista mreža i akcijski plan mogu biti odbijeni u jednoj godini, iako su dobivali podršku prijašnjih godina.

Iako SWOT analiza, osim snaga i slabosti, podrazumijeva prilike i prijetnje, iste neće biti prikazane. No, bitno je prihvatiti da postoje mane te da uvijek ima mjesta za napredak. Sve navedene prednosti pokazuju zašto je CEEPUS kvalitetan program i kako zaslužuje svu pažnju, ali slabosti su prilika koja se može ispraviti ili unaprijediti u budućnosti kako bi program dosegao još veće razine.

2.2.3. Bilateralni program akademske razmjene

Za studente koji žele iskusiti studentsku razmjenu van granica Europe, bilateralna razmjena je način kako da je ostvare. Naime, na stranicama Agencije za mobilnost i programe Europske Unije (AMPEU) student se može informirati o vrstama stipendije, načinu prijave te zemljama u kojima može ostvariti mobilnost.

Stipendije se dodjeljuju domaćim i stranim studentima, doktorandima, postdoktorandima i istraživačima, a nude različite mogućnosti za odlazak na mobilnost u svrhu studija, istraživanja te stručnog i jezičnog usavršavanja. Bilateralnim programom akademske mobilnosti stipendira se hrvatske i strane državljanke temeljem međunarodnih bilateralnih ugovora i programa suradnje koje je Hrvatska sklopila s drugim zemljama.

Bilateralni program akademske mobilnosti obuhvaća dva oblika stipendije, a to su:

- Odlazne stipendije, odnosno stipendije koje partnerske zemlje dodjeljuju hrvatskim državljanima za razdoblje mobilnosti u inozemstvu i
- Dolazne stipendije koje Republika Hrvatska dodjeljuje stranim državljanima za razdoblje mobilnosti u Republici Hrvatskoj.

Bitan je podatak da se vrsta i broj stipendija koji se nude hrvatskim državljanima razlikuju od zemlje do zemlje. S obzirom da izbor nije ograničen samo na europske zemlje, student može otići u Sjevernu Ameriku ili Aziju.

Ovi su se podaci odnosili na stipendije koje pokriva AMPEU u suradnji s Ministarstvom znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske.

U tekstu su ranije spomenute bilateralna razmjena temeljem međusveučilišnih sporazuma te bilateralna razmjena temeljem međufakultetskih sporazuma.

Kao što je opisano na stranici Sveučilišta u Zagrebu, bilateralna razmjena temeljem međusveučilišnih sporazuma temelji se na bilateralnim ugovorima koje Sveučilište sklapa sa stranim sveučilištima radi provedbe svojih međunarodnih aktivnosti, a razmjena studenata je samo jedna od takvih aktivnosti koje sporazumi predviđaju. Takva vrsta sporazuma se sklapa za čitavo Sveučilište. Trajanje ove vrste razmjene određuje se prema pozivnom pismu prihvatnog sveučilišta, a minimalno može trajati 3 mjeseca ili maksimalno 12 mjeseci.

Bilateralna razmjena temeljem međufakultetskih sporazuma se temelji na sporazumima koje matični fakultet studenta sklapa s inozemnim visokim učilištima u drugim državama. Stoga, ako student želi otići na ovu vrstu bilateralne razmjene, posjetit će stranice fakulteta koji pohađa. U slučaju studenta Ekonomskog fakulteta Zagreb, to će biti stranice UMS-a na kojem su detaljne upute.

2.2.4. Erasmus+ stručna praksa

Ukoliko student poželi otići u inozemstvo, ali kako bi iskusio rad u drugoj zemlji, ima mogućnost odlaska na Erasmus+ stručnu praksu. Procedura je takva da student treba pratiti natječaj koji raspisuje Sveučilište u Zagrebu, a to je dva puta godišnje, u proljeće i jesen. Konkretno, ovi su podaci preuzeti sa stranica UMS-a Ekonomskog fakulteta Zagreb gdje su opisani svi koraci i potrebne informacije. Preporuka fakulteta je da studenti iskuse stručnu praksu jer međunarodno iskustvo pridonosi većoj samostalnosti studenata, sposobnosti rada i snalaženja u multikulturalnim sredinama. Savjetuje se da odu na višim godinama fakulteta s obzirom da su dužni raditi puno radno vrijeme na praksi ili odlazak u ljetnim mjesecima budući da je minimalno trajanje stručne prakse 2 mjeseca. Iako je minimalno trajanje 2 mjeseca, a maksimalno 12 mjeseci, trajanje stručne prakse definira privatna institucija u dogovoru sa studentu. Mogućnost rada studenti mogu realizirati u privatnim ili javnim poduzećima, ustanovama, organizacijama i ostalim subjektima koji imaju status pravne osobe te su aktivni na tržištu rada ili na području obrazovanja i mladih, te na visokim učilištima koja imaju dodijeljenu Erasmus povelju za visoko obrazovanje (*Erasmus Charter for Higher Education*). Prije samog natječaja, student je dužan pronaći takvu ustanovu ili instituciju te dobiti ovjerenu izjavu o suglasnosti od strane ECTS koordinatora i Ureda za međunarodnu suradnju. Prihvatna institucija se mora nalaziti u jednoj od programskih zemalja, a to su države Europske Unije, Island, Norveška i Lihtenštajn.

2.2.5. Razlike između Erasmus+ i CEEPUS programa studentske razmjene

S obzirom da su ove dvije vrste razmjene najrasprostranjenije među studentima i na temelju literature koja je predstavljena u prethodnim odlomcima, prikazana je tablica s nekim od ključnih razlika između Erasmus+ i CEEPUS razmjene.

Tablica 1: Razlike Erasmus+ i CEEPUS programa razmjene

	ERASMUS+	CEEPUS
NAČIN PRIJAVE	Prijava na natječaj koji raspisuje Sveučilište u Zagrebu	UMS fakulteta raspisuje natječaj
VRSTA RAZMJENE	Studijski boravak Stručna praksa	Studijski boravak
VRIJEME TRAJANJA	Minimalno 3 mjeseca, maksimalno 12 mjeseci	Minimalno 1 mjesec, maksimalno 1 semestar
DESTINACIJE	Sve zemlje Europske Unije	Zemlje srednje i istočne Europe
IZNOS STIPENDIJE	Zemlje su podijeljene u tri kategorije po razvijenosti i troškovima života	Svaka zemlja ima različit iznos stipendije

Izvor: Izrada autorice prema korištenoj literaturi

Iako u tablici nisu prikazane apsolutno sve razlike, navedene su one koje studentu koji bira razmjenu mogu biti presudne, a to su primjerice izbor destinacije razmjene te iznos stipendije koju bi mogao dobiti.

Za početak, sam način prijave se razlikuje kod ova dva programa razmjene. Ako student želi otići na Erasmus+, prijaviti će se na natječaj koji raspisuje Sveučilište u Zagrebu te prikupljati potrebnu dokumentaciju koju Sveučilište pregledava. S druge strane, kod CEEPUS programa, natječaj raspisuje Ured za međunarodnu suradnju fakulteta koji student pohađa, a student mora kreirati korisnički račun na službenoj CEEPUS internetskoj stranici te ispuniti obrazac koji je posve na engleskom jeziku, također prikupiti odgovarajuću dokumentaciju, ali je sva odgovornost na matičnom fakultetu.

Nadalje, Erasmus+ nudi mogućnost studijskog boravka studenta u drugoj zemlji, ali isto tako nudi i stručnu praksu, dok CEEPUS program nema opciju odlaska na stručnu praksu.

S obzirom na vrste mobilnosti kakve CEEPUS nudi, najkraća mobilnost može trajati do mjesec dana, a maksimalna duljina mobilnosti je 1 semestar. Razlika u Erasmus+ programu je što mobilnost može trajati minimalno 3 mjeseca, a maksimalno 12 mjeseci.

Kada je riječ o zemljama u koje student može otići, Erasmus+ nudi veći izbor od CEEPUS-a jer u to ulaze sve zemlje Europske Unije, ali i neke zemlje van EU s kojima je sklopljen sporazum. S CEEPUS razmjenom, student može birati između zemalja srednje i istočne Europe.

Naposlijetku, iznos stipendije se kod CEEPUS programa razlikuje od zemlje do zemlje, a osim toga, postoji opcija freemovera, a to su studenti koji mogu otići na razmjenu o vlastitom trošku bez primanja stipendije. Zemlje su kod Erasmus+ programa podijeljene u tri kategorije, ovisno o razvijenosti zemlje i troškovima života te su na temelju toga izračunati iznosi. Isto kao i kod CEEPUS-a, ako je student stekao pravo na Erasmus+ odlazak na razmjenu, ali nije dobio stipendiju, može otići kao zero-grant student, također o vlastitom trošku.

2.3. Prednosti i nedostaci studentske razmjene

Kao što u svemu možemo pronaći prednosti i nedostatke, tako i kod studentske razmjene one postoje. Za početak, prikazat će se prednosti studentske razmjene.

Prema Atalaru (2020.), većina studenata koji su sudjelovali u studentskoj razmjeni smatra da im spoznaje stečene tijekom programa omogućuju da osjete dublji interes za zemlju razmjene, što ih je učinilo tolerantnijima i prilagodljivijima kulturnim razlikama. S akademske strane, studenti mogu birati između raznih kolegija na stranom sveučilištu, povećavajući svoju pripremu za tržište rada ili postdiplomski studij.

Od različitih načina za nastavne planove i programe internacionalizacije, studentska razmjena se smatra najvažnijom i plodonosnom, s tri moguća pristupa koja sveučilišta mogu pokazati: 'tolerancija', koja se ogleda u prihvaćanju stranih studenata na predmet, 'odgovornost', tj.

početna otvorenost za ideju studentske razmjene i 'posvećenost', koja je odražena u planiranoj i organiziranoj međunarodnoj studentskoj razmjeni (Johnson, 2004.).

Mobilnost je važna za osobni razvoj i zapošljivost, potiče poštovanje prema raznolikosti i sposobnosti suočavanja s drugim kulturama (Breznik i Skrbinjek, 2020.).

Istraživanje koje je proveo Ilter (2016.) pokazuje da su sudionici istraživanja, koji su iskusili studentsku razmjenu, razvili osjećajnost te da su imali dobro razumijevanje različitih kultura i vrijednosti. Spomenuli su da su postali otvoreniji prema idejama drugih ljudi te da su razvili kritičko razmišljanje koje im je pomoglo u rješavanju problema. Osim toga, počeli su tolerirati drugačije.

Rezultati otkrivaju da međunarodni programi omogućuju sudionicima značajno iskustvo učenja povezano s kulturnom kompetencijom, kulturnim relativizmom, kulturološkim razlikama te osobnim i profesionalnim vrijednostima (Barlow, 2007.).

Papatsiba (2009.) navodi da mobilnost studenata promiče jedinstveno europsko tržište rada i pomaže razvoju zajedničke europske svijesti – stvaranju europskih građana. Mobilnost studenata se stoga može promatrati kao instrument za profesionalni i osobni razvoj u kojem se stječu međunarodne kompetencije i meke vještine (učenje novog jezika, interkulturalno iskustvo, samostalnost, samopouzdanje, kritičko mišljenje itd.) korisne za gospodarstvo i društvo.

Za ustanove visokog obrazovanja mobilnost studenata se može smatrati instrumentom s kojim se mogu natjecati za priznanje, ugled i poboljšanje kvalitete. Erasmus program je pomogao institucijama visokog obrazovanja da postanu više međunarodno orijentirane (Beerens i Vossensteyn, 2011.).

Bochner, McLeod i Lin (1977.) su opazili da međunarodni boravak prvenstveno promiče međunarodnu raznolikost odnosa podrške. Primjerice, student na boravku će se obratiti ostalim međunarodnim studentima ili studentima zemlje domaćina za druženje ili pomoć oko akademskih pitanja. U svojem istraživanju Zimmerman i Neyer (2013.) ističu da će dostupni odnosi podrške djelomično biti zamijenjeni s novim i vrlo vjerojatno međunarodnim odnosima. Stoga, predlažu da dobiti iz međunarodnih odnosa tvore važnog posrednika u objašnjenju mogućih učinaka boravka na razvoj osobnosti.

Studenti ne provode svo vrijeme u predavaonicama, već dio rezerviraju za rekreaciju i putovanje unutar zemlje domaćina. Njihove društvene aktivnosti bi trebale pomoći studentima da nauče više o zemlji domaćinu. Ukratko, iskustvo Erasmusa trebalo bi unaprijediti znanje studenata o zemlji domaćinu i njihovo poznavanje jezika zemlje domaćina (Sigalas, 2009.).

Osim osobnog napretka i dobrobiti koje pojedinac dobiva razmjenom i upoznavanjem kulture u kojoj se nalazi, taj transfer na međunarodnoj razini svakako pozitivno utječe na matičnu zemlju pojedinca jer svoje novostečeno iskustvo pojedinac može dalje prenijeti i ugraditi u kulturnu osnovu matične zajednice (Pokasić et al., 2019.).

Iako se na prvi pogled čini kako studentske razmjene donose isključivo benefite, istraživanja pokazuju kako to nije slučaj. Ako se pogleda malo dublje, postoje određeni problemi vezani uz program studentske razmjene koji im svakako ne idu u prilog.

Financijski aspekt je jedan od razloga koje studente odvlači od prijave na studentsku razmjenu. Bez obzira na stipendiju koja im je garantirana tijekom boravka, studenti su svjesni da im to nije dovoljno da pokrije sve troškove života u drugoj zemlji. Upravo to i navode Bakalis i Joiner (2004.) da su financijske okolnosti, administracija i kulturološke poteškoće najveća prepreka programa razmjene. Studija Otera i McCoshana (2006.) pokazala je kako 53% studenata poznaje nekoga tko nije mogao otići na Erasmus program zbog financijskih ograničenja. Njihova istaknuta komparativna studija pokazala je da obitelji koje ne mogu biti financijska potpora, nedovoljna financijska pomoć i problemi s priznavanjem predmeta značajno odvlače studente od sudjelovanja u Erasmus studentskoj razmjeni, a njima je cilj ublažiti i minimizirati rizik.

Administrativne poteškoće kao što su zahtjevi za vizu, birokracija sveučilišta ili poteškoće s usklađenosti predmeta mogu odvratiti studente od prijave na program razmjene. Zemlje koje imaju poteškoće s privlačenjem stranih studenata bi trebale uložiti značajan napor kako bi smanjile takve probleme. Uočene poteškoće sveučilišne birokracije mogle bi se smanjiti kao rezultati ovog napora, pomažući tako i domaćim studentima. Zemlje koje imaju poteškoće s privlačenjem studenata također bi trebale razmotriti ublažavanje zahtjeva za vize i dozvole boravka za studente na razmjeni (Atalar, 2020.).

Prema Zhou et al. (2008.) preseljenje u novu zemlju i ulazak u novu kulturu mogu biti zaista izazovni. Većina studenata može biti zbunjena ili stavljena u neugodan položaj zbog razlika na koje nailaze, posebice tijekom prvog mjeseca svoga boravka. Atalar (2020.) tvrdi kako na kraju mnogi studenti dožive određeni stupanj 'kulturološkog šoka'. Taj se šok može odraziti u osjećaju frustracije, tjeskobe, ljutnje, manjka motivacije ili stalnog osjećaja da ste bolesni.

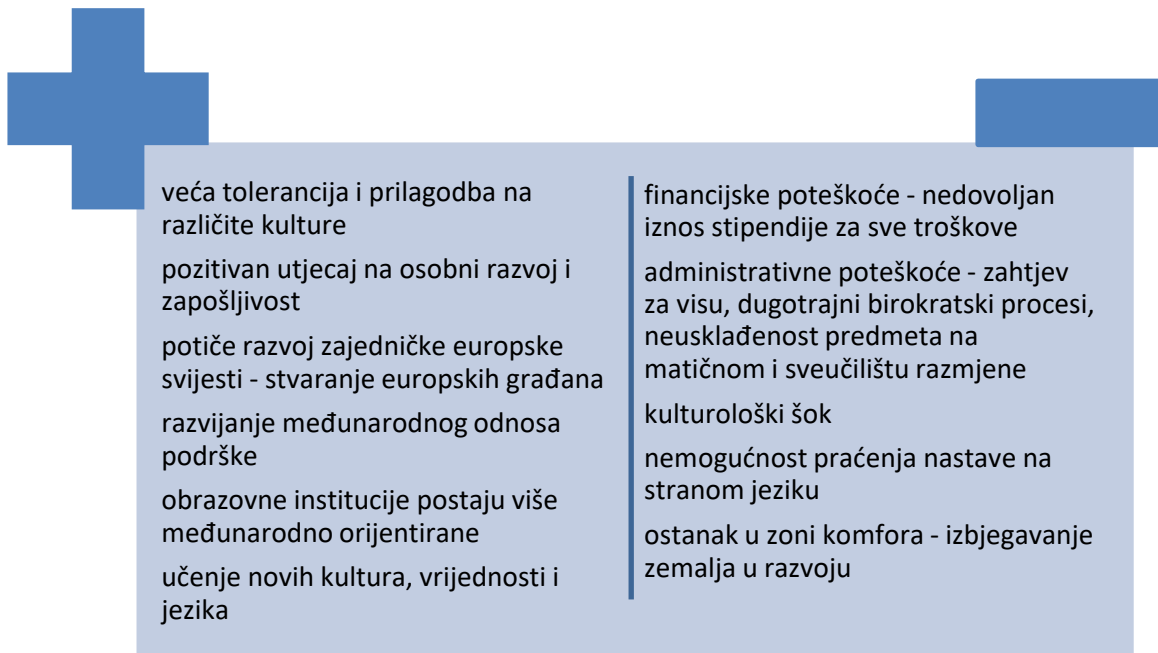
Istraživanje Messera i Woltera (2007.) pokazalo je kako se brojni programi studentskih razmjena odvijaju u zemljama razvijenog svijeta jer studenti radije ostaju u svojoj zoni komfora, klone se sveučilišta u zemljama u razvoju, izbjegavajući tako izazovnija i možda korisnija iskustva.

Student koji odlazi na studentsku razmjenu mora poznavati određeni stupanj stranog jezika. Uglavnom se radi o engleskom jeziku, no problem se pojavljuje kada student ne može pratiti nastavu ili se ne može sporazumjeti s profesorima ili kolegama jer izgleda da ta razina znanja nije dovoljna. U svojem istraživanju Marciniak i Winnicki (2019.) naglašavaju kako se provjera jezične kompetencije treba provesti pažljivo. Često se događa da studenti, koji su uspješno položili postupak provjere jezika s obzirom na jezik na kojem će studirati, naiđu na jezičnu prepreku tijekom akademske nastave. Iako se čini da je ovo isključivo problem studenta koji odlazi na razmjenu, zapravo bi institucije trebale izmijeniti ili pooštriti proces provjere znanja jezika kako bi se student kvalitetno pripremio i kako ne bi naišao na neugodnosti tijekom boravka na razmjeni.

Popis prednosti je očigledno duži te zasigurno postoji još razloga koji idu u prilog odlaska na studentsku razmjenu. Bez obzira na to, ne treba zanemariti nedostatke koji itekako postoje i koji mogu biti presudan faktor u odluci studenta da ne ode na razmjenu. Velik broj istraživanja je pokazao koje su mane studentskoj razmjeni, a sada je na Europskoj Uniji da pokuša ukloniti ili barem ublažiti neke od poteškoća kako bi razmjena postala dostupna još većem broju sudionika. Naravno, i sveučilišta bi trebala biti potpora studentima te biti uz njih za sva tekuća pitanja ili poteškoće kroz koje prolaze prije, tijekom i nakon mobilnosti.

Slika 2 predstavlja prikaz prednosti i nedostataka koji su navedeni u ovom odlomku. Lijevo su sve koristi koje studentska razmjena donosi pojedincu, dok s desne strane možemo vidjeti sve negativne strane studentske razmjene zbog kojih u konačnici neki studenti odustanu od odlaska na mobilnost.

Slika 2: Prednosti i nedostaci studentske razmjene



Izvor: Izrada autorice prema korištenoj literaturi

3. MOTIVACIJA STUDENATA ZA ODLAZAK NA STUDENTSKU RAZMJENU

3.1. Pojmovno određenje motivacije

Od vremena kada se motivacija počela spominjati pa do danas, postojao je značajan broj teoretičara koji su motivaciju definirali na različite načine. Stoga danas možemo pronaći velik broj definicija u literaturi.

Ryan i Deci (2000.) za motivaciju kažu da je kombinacija želje osobe i energije usmjerene na postizanje cilja. Može biti unutarnja što uključuje osjećaj zadovoljstva i osjećaje postignuća ili vanjska koja uključuje nagrade ili kazne. Nelson i Quick (2003.) motivaciju definiraju kao proces usmjeren ka postizanju određenog ponašanja. Prema Jakšiću (2003.) motivacija je snažna i veoma složena sila koja nas potiče na djelovanje, izgrađuje volju i utječe na djelovanje.

Motivacija je povijesno jezično obilježena latinskim glagolom 'movere' što znači krenuti, micati, maknuti koga (Jakšić, 2003.).

Osnovna motivacijska premisa jest da su ljudi skloniji onim ponašanjima koja proizvode za njih korisne učinke, odnosno, izbjegavaju ona ponašanja koja rezultiraju neugodom ili nepovoljnim učincima (Beck, 2003.).

Motivacija je sastavni dio ljudskog iskustva. Djeca spontano istražuju nove predmete, a odrasli se samostalno uključuju u nove hobije, čak i u nedostatku jasnih ekstrinzičnih pojačanja. Stoga, nisu sve radnje potaknute opipljivim vanjskim poticajima ili ishodima, poznate kao 'vanjska' motivacija, nego ih pokreću unutarnji pokretači, poznati kao 'intrinzična' motivacija, gdje se aktivnost doživljava kao vlastiti ishod (Morris et al., 2022.).

Helmlinger je rekao da su za objašnjenje motivacije postavljene brojne multidisciplinarne teorije. Na primjer, neke teorije tvrde da su ljudi ili studenti motivirani materijalnim nagradama, željom da povećaju svoju moć i ugled u svijetu, zanimljiv posao, obogaćena okruženja, priznanje ili poštovanje kao pojedinca. Svaka od ovih teorija ima nešto istine, ali izgleda da niti jedna teorija ne objašnjava adekvatno cijelu ljudsku motivaciju. Činjenica je da su ljudska bića općenito, a posebice studenti, složena ljudska bića sa složenim potrebama i

željama. Studenti nisu isključivo fizička, ekonomska, politička ili psihološka bića (Williams i Williams, 2011.).

Reeve (2010.) u svojoj knjizi sugerira da je motivacija važna sama po sebi, ali i zato što može pomoći u predviđanju onih životnih ishoda koji su nam izrazito važni, uključujući kvalitetu onoga što radimo i našu osobnu dobrobit. (...) Vrlo je korisno znati odakle motivacija dolazi, zašto se nekada mijenja, a nekada ne, pod kojim uvjetima raste ili slabi, koji se aspekti motivacije mogu, a koji ne mogu mijenjati, te koje od različitih vrsta motivacije utječu na angažiranost i opće zadovoljstvo, a koje ne. Znajući takve stvari, možemo primijeniti naše znanje na situacije u kojima pokušavamo motivirati zaposlenike, trenirati sportaše, savjetovati klijente, odgajati djecu, podučavati studente, ili mijenjati način na koji razmišljamo, osjećamo i ponašamo se. Dok god nam proučavanje motivacije pomaže saznati kako poboljšati naše živote i živote drugih ljudi, putovanje koje predstavlja učenje o motivaciji dobro je utrošeno vrijeme.

Motivacija je važan faktor predviđanja koristi pojedinaca od bilo koje vrste učenja, stoga je uvijek orijentirana na cilj (Juvan i Lesjak, 2013.).

Govoreći o motivaciji, neizbježno je spomenuti riječ 'motiv', a samim time i definirati taj pojam.

Motiv je unutarnji proces koji energizira i usmjerava ponašanje. To je općeniti pojam koji služi za određivanje onog što se može smatrati 'zajedničkim nazivnikom' za sve tri podvrste unutarnjih motiva, tj. za potrebe, za kognicije i za emocije. Razlika između motiva, s jedne, i potreba, kognicija ili emocija, s druge strane, samo je u razini analize. Naime potrebe, kognicije i emocije predstavljaju samo specifične vrste motiva (Reeve, 2010.).

Slika 3: Hijerarhija četiri izvora motivacije



Izvor: Reeve (2010.)

Reeve (2010.) navodi kako nam je potrebna teorija motivacije kako bismo objasnili zašto ljudi rade ono što rade, a svrha motivacijske teorije je objasniti što ponašanju daje energiju i smjer. Kao što je vidljivo na slici, motivaciju dijeli na unutarnje motive te vanjske događaje, a isti ti motivi se dalje dijele na potrebe, kognicije i emocije. Motivi su unutarnji doživljaji, odnosno potrebe, kognicije i emocije koji energiziraju tendenciju približavanja ili izbjegavanja neke osobe. Vanjski događaji su okolinski poticaji koji privlače ili odbijaju osobu od uključivanja u neki određeni tijek događaja.

3.2. Motivi studenata za prijavu i odlazak na studentsku razmjenu

Nakon definiranja pojmova kao što su 'motivacija' i 'motiv', vrijeme je da se prouče najčešći motivi zbog kojih se studenti odlučuju na iskustvo studentske razmjene. Pretpostavka je da je svaki student vođen nekim određenim motivom i teško ih je sve posebno odvojiti ili grupirati, no postoje mnoga istraživanja na tu temu koja su pokazala koji se motivi pojavljuju u većini slučajeva.

Krzaklewska (2008.) vjeruje kako se motivacije za odlazak u inozemstvo mogu opisati kao razlozi, odrednice, sile i očekivanja. Također navodi da neki istraživači (npr. Godlewska) koriste tradicionalne teorije migracije kako bi opisali situaciju međunarodnih studenata. Osim toga, prema nekim teorijama migracije, studenti na razmjeni se mogu klasificirati kao 'proaktivni imigranti'.

U skladu sa svojim motivima i očekivanjima, studenti međunarodne razmjene često navode prednosti koje se odnose na profesionalni i osobni razvoj (Duffy et al., 2003.).

Teichler i Jahr (2001.) u svojem istraživanju navode da je 'traženje prilika za bolje znanje i iskustva' dugo vremena bio glavni motiv za odlazak na međunarodnu studentsku razmjenu. Istraživanje koje su proveli Wachter i Maiworm otkrilo je da studenti preferiraju odlazak u inozemstvo na diplomatske studije u nadi da će otkriti nove načine razmišljanja, unaprijediti mogućnosti za karijeru te usavršiti jezične vještine (Lanzendorf i Kehm, 2010.).

Juvan i Lesjak (2013.) se pitaju sudjeluju li studenti u studentskoj razmjeni zbog profesionalnih ili društvenih motiva. Konkretno, njihovo se istraživanje provodilo među studentima koji većinski studiraju turizam. Naveli su da odabir popularne turističke destinacije za međunarodnu studentsku razmjenu, kod studenata turizma, vjerojatno donosi više prednosti kada su u pitanju slobodne aktivnosti, nego formalno obrazovanje na stranom sveučilištu.

Lesjak et al. (2015.) su osvrćući se na prijašnja saznanja proveli istraživanje kako bi provjerili kojim su motivima studenti vođeni za odlazak na studentsku razmjenu. U svojem upitniku upotrijebili su motive kojima su studenti bili vođeni u prošlosti, a motivi su sljedeći:

- Naučiti strani jezik,
- Iskusiti i cijeniti druge kulture,
- Povećati samopouzdanje,
- Steći novi obzor,
- Rasti kao osoba,
- Naučiti akademske ili profesionalne vještine,
- Doživjeti avanturu,
- Zabaviti se i
- Putovati.

Njihovo istraživanje prikazuje kako studenti odlaze na mobilnost, ne samo radi osobnog i profesionalnog razvoja, nego zbog putovanja u slobodno vrijeme te su osim gore navedenih motiva ispitivali i koliko su studentima bitne karakteristike zemlje destinacije pri odabiru zemlje u kojoj žele ostvariti mobilnost.

Stone i Petrick (2013.) tvrde da su studenti motivirani za studiranje u inozemstvu razvojem osobnih i profesionalnih vještina, karijernim prilikama, odmorom, opuštanjem i ostalim pogodnostima. U tom kontekstu, osobni razvoj obuhvaća sve elemente koji povećavaju samopouzdanje, samouvjerenost i proširenje vidika kroz upoznavanje novih ljudi te okruženje unutar različitih kultura (Ingraham i Peterson, 2004.). S druge strane, profesionalni rast studentske mobilnosti usmjeren je na aktivnosti koje omogućuju znanje i stjecanje kompetencija za pomoć u karijeri i akademskom razvoju studenta (Bracht et al., 2006.).

Ranije je spomenuto istraživanje ESN-a u kojem su se, između ostalog, ispitali i motivi studenata za odlazak na razmjenu. Prema njihovim rezultatima, od ukupno 10,315 ispitanika, 89,12% ih je sudjelovalo u Erasmus+ studijskom boravku, dok je 10,81% sudjelovalo u Erasmus+ stručnoj praksi. Motivi ispitanika poredani su po postotku od većeg prema manjem te su sljedeći:

- Iskustvo drugačije okoline za učenje,
- Upoznavanje novih ljudi,
- Iskustvo života u inozemstvu,
- Naučiti ili unaprijediti znanje stranog jezika,
- Steći znanje o drugoj zemlji,
- Steći znanje o drugoj kulturi,
- Poboljšati buduće izgleda za posao u inozemstvu,
- Poboljšati buduće izgleda za posao u svojoj zemlji,
- Razviti meke vještine,
- Izgraditi osobnu i profesionalnu mrežu te
- Obavezan sastavni dio studijskog programa.

Sudionici Erasmus+ stručne prakse su bili više orijentirani na profesionalni život, dok su mobilnosti u svrhu studiranja bile više obilježene obrazovnim, društvenim i kulturnim izborima. Iako su motivi drugačiji nego oni koje su Lesjak et al. (2015.) ispitali u svojem istraživanju, neki su se ipak ponovili kao npr. učenje stranog jezika ili iskustvo nove kulture.

Osim unutarnjih motiva kojima su studenti vođeni, važnu ulogu igraju i vanjske prilike. Tako barem pretpostavlja McMahon kada kaže da prijava na studentsku razmjenu ovisi o gospodarskom razvitku zemlje iz koje student dolazi, uključenost iste zemlje u globalno

gospodarstvo, prioritizaciji obrazovanja od strane Vlade te dostupnosti odgovarajućeg obrazovanja u domovini (Mazzarol i Soutar, 2002.).

Također, studenti iz različitih mjesta drugačije prioritiziraju motive, ovisno o gospodarskoj situaciji, kulturi, obrazovnim prilikama te duljini ponuđenog programa razmjene (Otero i McCoshan, 2006.).

3.3. Uloga fakulteta u motiviranju studenata za odlazak na studentsku razmjenu

Fakulteti su ključni 'motivatori', odnosno poticatelji studentske razmjene među studentima s obzirom da od njih mogu dobiti pravovaljane informacije o tome što je razmjena, kako se prijaviti i koji su daljnji koraci u cijelom procesu.

Atalar (2020.) smatra da bi sveučilišta trebala uspostaviti 'međunarodni ured' koji bi se brinuo o redovnim međunarodnim studentima i studentima na razmjeni. Ured bi trebao imati odgovornost da privuče takve studente. Također bi trebao pružiti pomoć te informacije studentima koji dolaze na razmjenu dok dobivaju vize ili boravišne dozvole. Ukoliko dođe do toga, potrebno je kontaktirati veleposlanstvo zemlje domaćina u domovini studenta kako bi se olakšali birokratski procesi. Ukratko, sve što se odnosi na međunarodne studente i studente na razmjeni trebalo bi se raditi pod okriljem ovog ureda.

Turističke zajednice bi trebale blisko surađivati s obrazovnim institucijama kako bi privukle studente na međunarodnu razmjenu te kako bi ispunile njihova očekivanja. Erasmus koordinatori bi trebali biti svjesni potreba i očekivanja studenata kao i potencijalnih koristi od međunarodne razmjene te ih pravilno usmjeriti kada ih savjetuju o izboru zemlje domaćina (Lesjak et al., 2015.).

Isto tako, svaki fakultet koji nudi mogućnost studentske razmjene treba imenovati koordinatora za mobilnost. Atalar (2020.) je temeljito opisao dužnosti koordinatora, a one su, prema njegovom mišljenju, sljedeće:

- Obavijestiti studente o studentskoj razmjeni,

- Održavati redoviti kontakt s koordinatorima za mobilnost na partnerskim sveučilištima,
- Provjeriti propise, akademska pravila i predmete odgovarajućih odsjeka na partnerskim sveučilištima u svrhu informiranja potencijalnih studenata na razmjeni,
- Savjetovati studente o predmetima koje bi mogli slušati na partnerskom sveučilištu. Prije odlaska studenata u drugu državu, važno je da studenti znaju kako će zadovoljiti kriterije sveučilišta na koje odlaze s predmetima koje će odabrati. Neželjena je situacija u kojoj se studentima ne priznaju položeni predmeti na matičnom sveučilištu kada se vrate s razmjene,
- Biti kontaktna točka za odlazne studente i biti dostupni kada trebaju akademski savjet te
- Izvijestiti odjel za ocjene o odslušanim predmetima u inozemstvu od strane studenata koji su se vratili s razmjene, poželjno odmah nakon što pretvore ocjene s pomoću tablice ekvivalencije.

Atalar je u svome radu također iznio dobre prijedloge s obzirom da je ključno da postoji osoba koja će usmjeravati studente ukoliko žele ostvariti mobilnost, ali i osnivanje 'međunarodnog ureda' kako bi pružio maksimalnu podršku stranim studentima koji dolaze na sveučilište kao i vlastitim studentima u pronalasku željenog sveučilišta u stranoj državi.

Na primjeru Ekonomskog fakulteta u Zagrebu (EFZG), Ured za međunarodnu suradnju (UMS) je organizacijska jedinica EFZG-a koja provodi aktivnosti vezane uz ostvarivanje međunarodne suradnje sa sličnim institucijama u Europi i svijetu te poticanje razmjene studenata, ali i nastavnog i nenastavnog osoblja fakulteta, a sve se obavijesti mogu pronaći na mrežnoj stranici UMS-a. Već nekoliko godina UMS organizira 'Međunarodni sajam mobilnosti – *Razmijeni se!*' kojem je cilj informirati studente o mogućnostima studentske razmjene te ih potaknuti da se i sami odvaže na taj korak. Osmišljeno je na način da na nekoliko štandova mogu pronaći brošure raznih partnerskih sveučilišta s kojima fakultet surađuje te pogledati što sve nudi strano sveučilište, a osim toga, nerijetko su tamo i studenti koji su već iskusili razmjenu pa tako mogu odgovoriti na sva pitanja. Također su organizirani paneli na kojima studenti koji su bili na razmjeni pričaju o svojem iskustvu, daju savjete i odgovaraju na pitanja zainteresiranih studenata.

Ovo je primjer kako fakulteti zaista mogu uvelike utjecati na odluku studenata koji bi se htjeli prijaviti na studentsku razmjenu. Iako su informacije u današnjem svijetu lako dostupne, u ovome slučaju je ipak korisnije ako student može saznati informacije od svojih kolega te iz prve ruke dobiti odgovore o svemu što ga zanima.

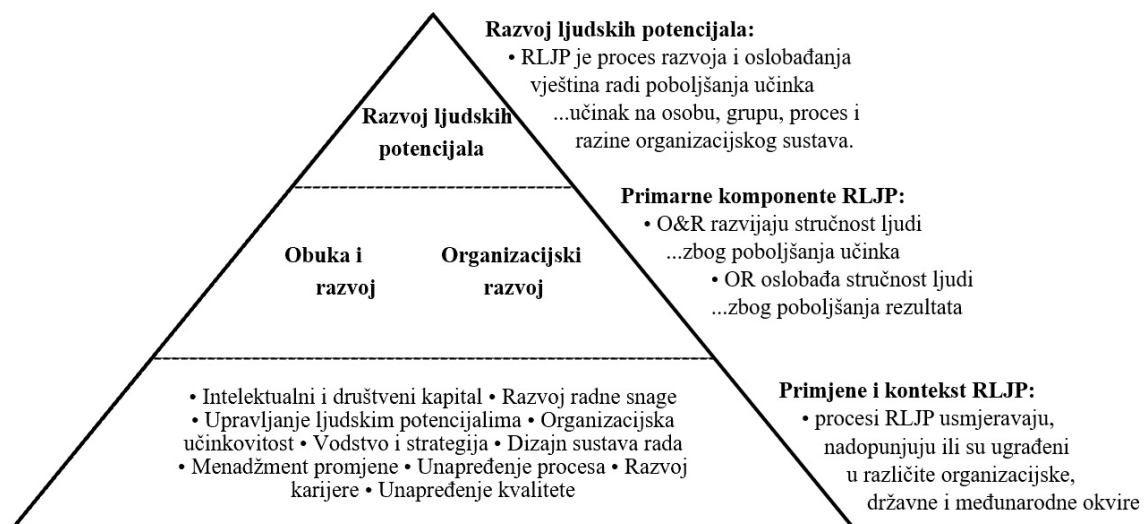
Ako fakultet ne nudi mogućnost studentske razmjene, studenti nemaju gotovo nikakve šanse za odlazak u inozemstvo na kraći period te su u potpunosti i službeno uključeni u obrazovanje u domaćoj instituciji. To se može smatrati glavnim ograničenjem u procesu motiviranja studenata da se uključe u program razmjene (Atalar, 2020.).

4. VAŽNOST OSOBNOG I PROFESIONALNOG RAZVOJA STUDENATA I RAZVOJ KARIJERE

Govoreći o osobnom i profesionalnom razvoju, neizbježno je spomenuti kako su to zapravo sastavnice razvoja ljudskih resursa (engl. *Human Resource Development*). Razvoj ljudskih resursa je proces razvoja i/ili oslobađanja ljudske stručnosti kroz organizacijski razvoj u svrhu poboljšanja učinka (Swanson, 1995.).

Prema Žugaju (1991.), razvoj ljudskih resursa kao disciplina postaje sve značajniji s obzirom na suvremene tehnološke i društvene promjene. Sastoji se od tri komponente, a to su individualni razvoj, profesionalno napredovanje te razvoj pojedinca i razvoj organizacije. U najširem smislu te riječi, razvoj ljudskih resursa odnosi se na usvajanje i povećanje znanja, umijeća, sposobnosti i stavova, te poboljšanja ponašanja ljudi. U užem smislu riječi razvoj ljudskih resursa veže se uz posao i organizaciju u kojoj ljudi rade. To je organizirana aktivnost učenja pokrenuta u organizaciji radi poboljšanja uspjeha i osobnog razvoja, s ciljem unapređivanja rada, kako pojedinca (na sadašnjim i budućim poslovima), tako i cijele organizacije.

Slika 4: Razvoj ljudskih potencijala



Izvor: Swanson (1995.)

Iako je već predstavljena definicija razvoja ljudskih potencijala, Swanson (1995.) i na prikazanoj slici pojašnjava kako se poboljšanje učinka odnosi na osobu, grupu, proces i razine organizacijskog sustava. Kao što je vidljivo na 'piramidi', primarne sastavnice razvoja ljudskih potencijala su obuka i razvoj te organizacijski razvoj. Obuka i razvoj (engl. *Training and development*) se bavi razvojem stručnosti ljudi, dok je zadaća organizacijskog razvoja (eng. *Organizational development*) osloboditi stručnost ljudi, a sve u svrhu poboljšanja izvedbe. Za kraj, u donjem dijelu slike su prikazane primjene i kontekst razvoja ljudskih potencijala te autor objašnjava kako procesi razvoja ljudskih potencijala usmjeravaju, nadopunjuju ili su ugrađeni u različite organizacijske, državne i međunarodne okvire. Neki od tih okvira su intelektualni i društveni kapital, upravljanje ljudskim resursima, vodstvo i strategija, razvoj karijere ili unapređenje kvalitete.

Za Swansona i Holtona (2001.), zajedničke osnove među različitim paradigmatima područja razvoja ljudskih potencijala uključuju čvrsto vjerovanje u učenje i razvoj kao put individualnog rasta, vjerovanje da se organizacije mogu unaprijediti kroz učenje i razvojne aktivnosti, posvećenost ljudima i ljudskom potencijalu, duboku želju da se vidi kako ljudi rastu kao osobe i strast prema učenju.

4.1. Definiranje i važnost osobnog razvoja pojedinca

Osobni razvoj odnosi se na usvajanje novih znanja, umijeća, sposobnosti i stavova, poboljšanja ponašanja pojedinca povezano s poslom koji obavlja ili će obavljati (Žugaj, 1991.).

Prema Heeryju i Noonu (2017.), osobni razvoj je razvoj vještina, sposobnosti, osobina i osobnosti pojedinca kroz obrazovanje, obuku i druge aktivnosti. Može također poboljšati učinak pojedinca na poslu ili mu omogućiti napredovanje u karijeri, ali osobni razvoj nije ograničen na takve ciljeve, već obuhvaća razvoj životnih vještina, uključujući one koje se koriste van radnog mjesta poput kuhanja, održavanja automobila i kreativnog pisanja. Osobni razvoj se stoga može usporediti s osposobljavanjem i razvojem koje vodi poslodavac ili vlada, a koji je usmjeren na vještine relevantne za formalnu ekonomsku aktivnost. Međutim, u obrazovnim organizacijama poslodavci i dalje mogu promicati osobni razvoj i pomagati u

financiranju aktivnosti osobnog razvoja zbog uvjerenja da se razvija generička sposobnost učenja i prilagođavanja promjenjivim okolnostima.

Različite osobine, kao što su poželjan stil identiteta i sklonost iniciranju osobnog razvoja igraju važnu ulogu u oblikovanju stabilnog identiteta i psihološke dobrobiti pojedinca (Tomić i Macuka, 2022.).

Obrazovne institucije kao što su škole i fakulteti imaju veliku ulogu u kreiranju atmosfere za poticanje osobnog rasta. Jedno od takvih istraživanja proveo je Kilag (2023.) koji tvrdi da su ravnatelji koji pokazuju idealizirani utjecaj te inspirativnu motivaciju sposobni motivirati svoje osoblje i studente, što dovodi do većeg osobnog razvoja. Nadalje, kvalitativni nalazi ukazuju na to da su stvaranje poticajnog okruženja, promicanje suradnje i timskog rada, poticanje načina razmišljanja o rastu i pružanje prilika za učenje važni čimbenici u promicanju osobnog razvoja. Upravo ovo istraživanje pokazuje kako 'lideri' institucija, odnosno ravnatelji u školama ili dekani na fakultetima mogu biti od velike važnosti u pružanju motivacije i primjera za rad na osobnom razvoju.

Osobni razvoj je ključan u obrazovnom sektoru jer utječe na akademske, ali i neakademske rezultate. Na primjer, istraživanje je pokazalo kako je osobni razvoj povezan s povećanim akademskim postignućima, poboljšanim mentalnim zdravljem i većim zadovoljstvom životom (Diener i Ryan, 2009.).

Khumar i Shukla (2020.) tvrde kako osobni razvoj obuhvaća različita područja uključujući kognitivni, socijalni, emocionalni i fizički razvoj te je bitan aspekt ljudskog rasta. Kao što i druga istraživanja navode, slažu se da je osobni razvoj povezan s krajnjim akademskim uspjehom studenata te izgledima za buduću karijeru.

Džubur (2003.) u svojem radu ističe kako ljudi koji ulažu u osobni razvoj žive u nekoj vrsti stalno učećeg koda jer oni nikada ne 'stižu do cilja'. Smatra da znanje nije nešto što imamo ili posjedujemo, nego je to proces koji traje cijeli život. Ljudi koji ulažu u osobni razvoj su predaniji poslu i preuzimaju više inicijative. Upravo se zbog toga velik broj organizacija zalaže za podupiranje osobnog razvoja među svojim zaposlenicima jer vjeruju da će to ojačati organizaciju.

Kako bi potaknuli zaposlenike na poduzimanje aktivnosti učenja i razvoja, mnoge organizacije provode planove osobnog razvoja (engl. *Personal development plans*), a to je strateški razvojni alat koji koriste odjeli ljudskih potencijala za poticanje službenog (npr. obuka) i neslužbenog (npr. čitanje knjiga) učenja, za koje se pretpostavlja da će unaprijediti profesionalnu stručnost – rast i rezultat (Eisele et al., 2013.).

Koliko je osobni razvoj ključan u razvoju identiteta, pokazuju istraživanja u kojem se spominje Inicijativa za osobni rast (engl. *Personal growth initiative*). Robitschek (1998.) je definirala inicijativu osobnog rasta kao aktivan i namjeren angažman u procesu osobnog razvoja. Naime, pojedinci s visokom inicijativom osobnog razvoja ulažu u ovaj proces rasta kako bi poboljšali svoj osjećaj identiteta (Robitschek i Cook, 1999.). Brojna su istraživanja pokazala kako pojedinci s visokom razinom inicijative osobnog rasta uglavnom imaju dobro emocionalno, društveno i psihičko zdravlje te da imaju manje emocionalnih i psihosocijalnih problema (Tomić i Macuka, 2022.).

Osim toga, Robitschek i Cook (1999.) su otkrile da postoji pozitivna korelacija inicijative osobnog razvoja s pronalaskom karijere i radnog identiteta. Posljedično, pojedinci s visokom sklonošću pokretanja osobnog razvoja su svjesno motivirani i usmjereni na ostvarivanje svojih ciljeva na dnevnoj bazi te pokazuju određenu mudrost u odabiru pravaca i optimalne uloge u budućnosti, razvijajući sveobuhvatne, izvedive i razumne akcijske planove za postizanje ovih specifičnih ciljeva.

4.2. Definiranje i važnost profesionalnog razvoja pojedinca

Prstec (2023.) je definirala profesionalni razvoj kao kontinuiranu aktivnost koja uključuje različite procese kao što su edukacija, praksa, primanja i davanja povratnih informacija pri čemu se preuzima odgovornost za vlastito učenje i cjeloživotni razvoj kompetencija. Navodi kako je cjeloživotno učenje potrebno u svrhu što boljeg, kvalitetnijeg i profesionalnijeg obavljanja svih zanimanja. Ulaganjem u profesionalni razvoj, pojedinci uče i primjenjuju nova znanja i vještine koje će poboljšati njihovu uspješnost na poslu, a poboljšanje uspjeha rezultira većom motivacijom i zadovoljstvom odrađenog posla.

S obzirom na spomenuto cjeloživotno učenje, Vizek Vidović i Vlahović Štetić (2007.) opisuju da iako se odrasle osobe uključuju u obrazovni proces očekujući da će imati od toga i praktične koristi poput veće plaće ili napredovanja, njihova uspješnost u učenju je visoko povezana s motivom za osobnim razvojem i usavršavanjem, odnosno žele reći kako je motivacija ključan faktor u procesu učenja pojedinca.

Profesionalni razvoj odnosi se na mnoge vrste obrazovnih iskustava povezanih s radom pojedinca. Liječnici, odvjetnici, učitelji, računovođe, inženjeri i ljudi u raznim profesijama i poslovima sudjeluju u profesionalnom razvoju kako bi naučili i primijenili nova znanja i vještine koje će poboljšati njihov učinak na poslu. U obrazovanju su istraživanja pokazala da su kvaliteta podučavanja i vodstvo škole najvažniji čimbenici u podizanju postignuća učenika (Mizell, 2010.).

Fink (2001.) naglašava kako je profesionalni razvoj važan u organizacijama te navodi kako industrijske organizacije moraju shvatiti nužnost pristupa znanju temeljenog na istraživanjima. U obzir se moraju uzeti metode za primjenjivanje naučenog znanja i vještina u poduzeću kako bi integracija novo naučenih profesionalnih vještina poslužila kao važan kriterij za uspjeh razvojnog procesa. Kako se potrebe i vrijednosti organizacije mijenjaju kroz vrijeme, važno je da svaka organizacija izričito opiše specifične kriterije koji će biti korišteni u njihovom procesu profesionalnog razvoja.

U suvremenom društvu, proces profesionalnog razvoja osobe smatra se uvjetom za uspješno postizanje profesionalnih ciljeva i viših funkcija (Korzh i Supikov, 2023.).

Ako želimo da profesionalni napredak bude učinkovit, Guskey i Yoon (2009.) nalažu kako to zahtijeva dosta vremena i da to vrijeme mora biti dobro organizirano, pažljivo strukturirano, usmjereno i usredotočeno na sadržaj i izobrazbu, ili oboje. Također, smatraju da oni koji su odgovorni za planiranje i provedbu profesionalnog razvoja, moraju naučiti kako kritički procijeniti i ocijeniti učinkovitost onoga što rade.

Iz ovih definicija, vidljivo je kako je profesionalni razvoj dio osobnog razvoja koji omogućuje pojedincu veće zadovoljstvo poslom te izgradnju željene karijere.

4.3. Važnost osobnog i profesionalnog razvoja pojedinca za razvoj karijere pojedinca

U ovom poglavlju će se definirati pojam karijere te koliko je ona ključna u razvoju pojedinca, a osim toga predstaviti će se na koji način pojedinac može razviti svoju karijeru.

4.3.1. Definicija karijere

U svojem radu Prstec (2023.) je opsežno definirala karijeru kao put cjeloživotnog učenja i rada koji je različit za svakog pojedinca. Karijera je slijed zanimanja i radnih profila, odnosno poslovi koje osoba obavlja, preuzete odgovornosti, kretanje i prijelaz između radnih mjesta i osjećaj zadovoljstva koji proizlazi iz rada s organizacijom.

S obzirom na prethodno spomenuti razvoj ljudskih potencijala i njihovu važnost, karijera se u okviru područja upravljanja ljudskim potencijalima odnosi na cjeloživotni proces koji uključuje pripremu i odabir zanimanja (Cron i Slocum, 1986.).

Pod pojmom karijera definiraju se sve uloge koje osoba preuzima tijekom cijelog života poput obrazovanja, osposobljavanja, radnih mjesta i radnih iskustava. Karijera je kontinuirani proces osobnog i profesionalnog razvoja te uključuje znanja i vještine stečene tijekom obrazovanja, osposobljavanja i stručna usavršavanja. Također uključuje osobu sa svim svojim vrijednostima, uvjerenjima, idejama i radnim iskustvima (Bahtijarević Šiber, 1999.).

Doslovan prijevod i značenje riječi 'karijera', prema Klaiću (2007.), jest neprestana utrka sa samim sobom, s vlastitim blokadama, lijenošću i neznanjem u nastojanju da postignemo svoj maksimum u poslu kojim se bavimo i životu uopće.

Za Crona i Slocuma (1986.) karijera nije samo objektivni slijed profesionalnih, organizacijskih i poslovnih poteza koje osoba napravi, već u to pripadaju jednako važni subjektivni aspekti života poput razvoja profesionalnog identiteta, kontinuiranog osobnog rasta, susreta s osobnim potrebama, postavljanja i ispunjavanja profesionalnih ciljeva te bavljenja s poslovno

oprečnim zahtjevima iz druge domene života, odnosno domene obitelji, prijatelja, zdravlja i slično.

U svojoj knjizi Greenhouse et al. (2009.) opisuju kako postoje dva pristupa karijeri. Jedan od pristupa karijeru gleda kao strukturno svojstvo zanimanja ili organizacije, dok drugi pristup ima drugačiji pogled i vidi karijeru kao svojstvo pojedinca, a ne zanimanje. Bez obzira na to, predlažu definiciju karijere kao obrazac iskustava povezanih s poslom koji se protežu tijekom života osobe.

U literaturi postoje mnoge definicije te načini promatranja karijere, a jedno od takvih je opisao Burke (1989.):

- Karijera kao rastuća mobilnost gdje pojedinci razvijaju karijeru tako da se pomiču hijerarhijski do pozicija koje zahtijevaju veću odgovornost,
- Karijera kao poziv jer se pojedinci nerijetko mogu nazvati vojnicima karijere s obzirom da se na taj način preslikava stabilnost i kontinuitet nečije karijere,
- Karijera definirana zastarjelošću vještina, osobito u tehničkim i znanstvenim područjima, a pretpostavka je da karijera u budućnosti ima sve manju vrijednost i važnost što je dulje izvan obrazovnog sustava,
- Karijera kao niz faza gdje Dalton, Thompson i Price predlažu četiri stadija karijere u kojima se može naći pojedinac, a to su: naučnik, kolega, mentor i sponzor te posljednje
- Karijera kao putovanje u kojoj se poziva na Hallovu (1976.) definiciju karijere kao individualno shvaćen slijed stavova i ponašanja koja su povezana s radnim iskustvima i aktivnostima tijekom života neke osobe.

Može se reći kako je Burke ovom podjelom utjelovio sve definicije karijere i želi ukazati kako je karijera konstantno unapređivanje znanja i prolazi kroz razne nadogradnje, odnosno faze kako bi pojedinac došao do viših razina kojima teži.

4.3.2. Razvoj karijere

Iz prethodnog odlomka vidljivo je kako je zapravo karijera nadogradnja osobnog i profesionalnog razvoja u životu pojedinca. Stoga, logično je za pretpostaviti kako su i osobni i profesionalni razvoj važni u pogledu karijere jer nadogradnjom i razvojem možemo izgraditi prosperitetnu karijeru.

Upravljanje karijerom odnosi se na napore pojedinca da ostvari svoje osobne ciljeve u karijeri. Pojedinici postavljaju ciljeve u karijeri i uključuju se u aktivnosti kako bi povećali šanse za osobni i profesionalni uspjeh (King, 2004.). Prema Forsythu (2002.), upravljanje karijerom uključuje analizu, planiranje i djelovanje koje pojedinac može poduzeti u bilo kojoj fazi svoje karijere te bi bilo idealno da tijekom te karijere aktivno povećava šanse da to napravi dobro.

Upravljanje karijerom smatra se trajnim procesom rješavanja problema u kojem se prikupljaju informacije, povećava svijest o sebi i okolini, razvijaju ciljevi i strategije karijere te dobivaju povratne informacije. Ovaj proces može pomoći pojedincima da se nose sa zadacima i problemima s kojima se suočavaju u različitim fazama svoje karijere. Ključno je da zaposlenici i organizacije razviju razumijevanje upravljanja karijerom u današnjem turbulentnom svijetu s obzirom da su suvremeni zaposlenici skloni biti asertivni i glasni o svojim potrebama te žele kontrolu nad svojim profesionalnim i privatnim životom. Organizacije kojima je stalo da iskoriste ljudske resurse na produktivan način također mogu imati koristi od brojnih nezahtjevnih dilema i izazova s kojima se suočavaju zaposlenici dok im pokušavaju pomoći u planiranju i upravljanju karijere (Greenhouse et al., 2009.).

Aktivnosti koje studenti izvršavaju tijekom svog obrazovanja su početak oblikovanja kako bi se kasnije postigao bolji život. Jedan od takvih procesa u životnom putu je odabir karijere i priprema za istu (Zeng et al., 2022.).

Rudolph (2021.) smatra da bi se trebalo razmotriti o pružanju karijernih usluga studentima za izgradnju i razvoj karijere. Pojedinici koji imaju uspješnu karijeru će uglavnom uživati u poslu i životu. Kako bi postigao uspješnu karijeru, pojedinac će se, u pravilu, pripremiti učenjem i marljivim usavršavanjem vještina prema željenom poslu.

No, postoje istraživanja koja pokazuju kako većina studenata osjeća tjeskobu kada trebaju izabrati karijeru. Neki studenti i dalje ne razumiju kojim vještinama moraju ovladati kako bi se zaposlili te nemaju uvid u izgleda za posao. Problemi u karijeri studenata su uzrokovani nedostatkom znanja o poslu te nedostatkom razumijevanja, interesa i potencijala (Klotz et al., 2014.). Stoga, Giatman et al. (2023.) zaključuju kako se karijere mogu ostvariti ukoliko postoji suradnja između menadžmenta, vodstva i učitelja koji su u obrazovnoj komponenti jer će obrazovanje olakšati studentima odabir karijere u budućnosti.

Nekada nije lako donositi odluke u karijeri, posebice ako na to utječu vanjski faktori. Tijekom prvih godina 21. stoljeća, novo normalno u donošenju odluka je uzelo maha, odnosno donošenje odluka koje odražavaju visoke stupnjeve neizvjesnosti, a uzrokovano je nizom okolišnih čimbenika koji mijenjaju prirodu načina na koji se donose odluke o karijeri i mahnite brzine kojom se donose novi izbori. Istina je da su turbulencije na tržištu dovele do pojave kraćih i češćih ciklusa karijere koji zahtijevaju od pojedinaca donošenje većeg broja značajnih odluka u životu (Greenhouse i Callanan, 2012.).

Prema Greenhouseu (1987.), istraživanja o vrstama strategija koje zaposlenici koriste ili misle da bi trebali koristiti za poboljšanje šansi za uspjeh u karijeri pokazuju da se oslanjaju na sedam širokih kategorija:

- Kompetencije na trenutnom poslu,
- Dodatni radni angažman,
- Razvoj vještina,
- Razvoj prilika,
- Razvoj mentorskih odnosa,
- Izgradnja imidža i
- Organizacijska politika.

Teško je izdvojiti koja bi strategija bila najbolja za siguran uspjeh u karijeri, međutim kombinacija svih ili barem nekoliko od ovih strategija svakako može pomoći pojedincu kako bi ostvario zadane ciljeve i značajne uspjehe u budućnosti.

Tinsley (1984.) je još u 80-im godinama prošlog stoljeća napravila istraživanje o mapiranju karijere u kojem su žene koje su sudjelovale morale odrediti neke svoje osobne interese i

vrijednosti, isto tako i profesionalne ciljeve te pomoću procesa mapiranja karijere otkriti u kojem bi pravcu njihova karijera mogla ići. Njezinim riječima, u mapiranju karijere zadatak je pojasniti osobne vrijednosti i karijerne ciljeve u organizacijskom kontekstu te iz organizacijske perspektive, razumjeti ne samo vlastiti posao ili odjel, nego organizaciju kao cjelinu sa svojom vizijom, misijom, vrijednostima i kontekstom u visokom obrazovanju na nacionalnoj i lokalnoj razini, svojim neformalnim programom, resursima, ali i svojim problemima. Poanta zadatka je omogućiti pojedincu učinkovitiji rad unutar organizacije, napredovati unutar nje, promijeniti je ili je napustiti. Neki od ishoda koje su očekivali od mapiranja karijere i svjesne pažnje procesu profesionalnog razvoja su: promjena posla (napredovanje) unutar svojeg područja, veća odgovornost na postojećem poslu, poboljšana sposobnost rada van odjela, sudjelovanje u daljnjem obrazovanju, završetak studija, sudjelovanje u praksi ili rotaciji posla, objavljivanje i promjena karijere (u drugo područje).

Ovo istraživanje je dokaz kako je profesionalni razvoj usko vezan i bitan za razvoj karijere, ali isto tako kod sudionica istraživanja je primijećeno povećanje osjećaja osobne vrijednosti što pripada kategoriji osobnog razvoja, a naposljetku je svima povećalo šanse za pronalazak željene karijere.

Na kraju, vidljivo je kako pojedinac treba ulagati u svoj osobni i profesionalni razvoj koji mu pomaže kako bi naposljetku izgradio željenu karijeru. Naravno, izgradnja karijere nije jednostavna jer prije svega, pojedinac treba znati što želi i u kojem smjeru ići, zatim usavršavati svoja znanja i vještine kako bi procijenio koji je karijerni put za njega pravi. Kao što je spomenuto u istraživanju u ovom odlomku, bilo bi dobro da studenti koji trebaju izaći na tržište rada i započeti proces izgradnje karijere dobivaju određene savjete od fakulteta kako bi ih lakše usmjerili u ono što ih zanima.

5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE MOTIVACIJE STUDENATA ZA ODLAZAK NA STUDENTSKU RAZMJENU

5.1. Metodologija istraživanja

Predmet provedenog empirijskog istraživanja bili su motivi kojima su studenti vođeni prilikom prijave na studentsku razmjenu. Cilj je bio ispitati motive kako bi se zaključilo jesu li motivi vezani više uz osobni ili profesionalni razvoj pojedinca, a ciljana skupina bili su studenti i diplomanti koji su sudjelovali u programu studentske razmjene.

Instrument istraživanja bio je anketni upitnik koji je podijeljen u tri dijela. Prvi dio upitnika se odnosio na sociodemografska obilježja ispitanika. Za drugi dio, u kojem su se ispitivali motivi studenata za odlazak na studentsku razmjenu, koristilo se istraživanje Lesjak et al. (2015.) te XIV. izdanje istraživanja koje je proveo Erasmus Student Network (2022.). U trećem dijelu upitnika ispitivao se učinak razmjene, a također su korištena ista istraživanja kao i u drugom dijelu upitnika. Anketni upitnik, proveden putem Google forms platforme, ispunilo je 220 ispitanika. Pitanja u anketi su bila pretežito zatvorenog tipa gdje je ispitanicima ponuđen odgovor nekom tvrdnjom ili skalom slaganja s nekom tvrdnjom. Prikupljeni odgovori su prezentirani u vidu grafikona i tablica kako bi se dobio uvid u motive ispitanika. Potom su odgovori ispitanika kodirani te su korištenjem SPSS-a (*Statistical Package for Social Science*) analizirani. To je osiguralo definiranje odnosa analiziranih varijabli, donošenje zaključaka te određivanje ograničenja istraživanja.

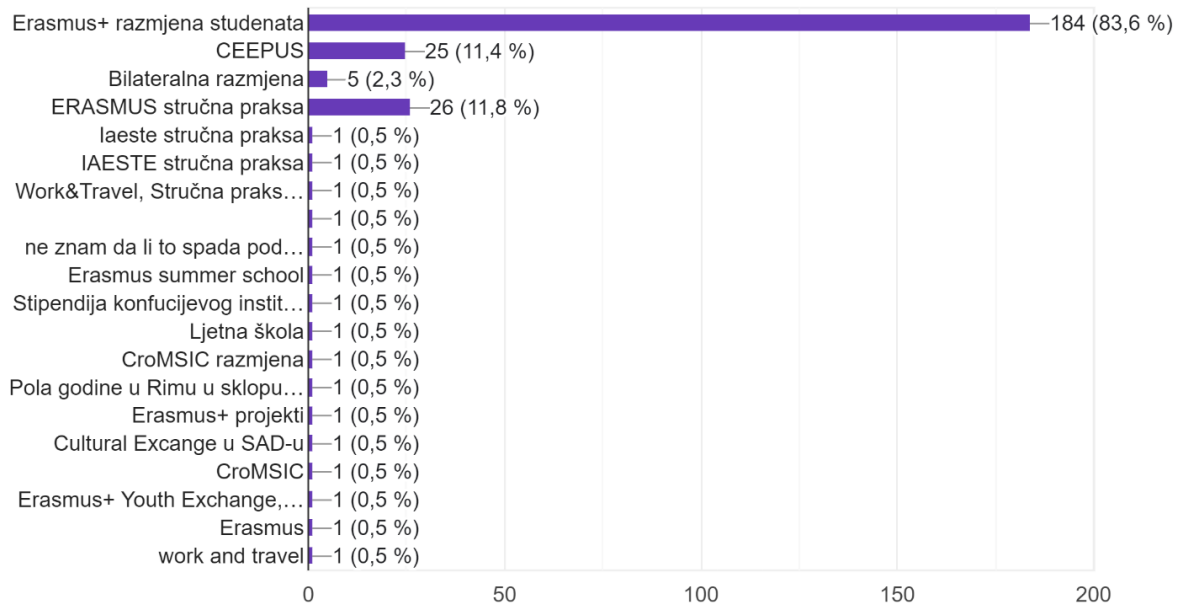
Tablica 2: Broj i udjel ispitanika prema dobi i spolu

Nezavisna obilježja		Ispitanici	
		Broj	Postotak
Spol	Ženski	151	68,2
	Muški	69	31,4
Dob	18-20	1	0,45
	21-23	46	20,91
	24-26	127	57,73
	27-29	39	17,73
	30+	7	3,18

U tablici 2 je vidljivo kako je čak 68,2% bilo ženskih ispitanica, dok se 31,4% odnosi na muške ispitanike. Najviše je ispitanika u dobnoj grupi od 24 do 26 godina, odnosno njih 127, a slijedi ih dobna grupa od 21 do 23 godine s 46 ispitanika. Bilo je za očekivati da nema puno ispitanika u dobnoj grupi od 18 do 20, a u ovom slučaju bio je jedan ispitanik s obzirom da studenti uglavnom odlaze na studentske razmjene na višim godinama studija.

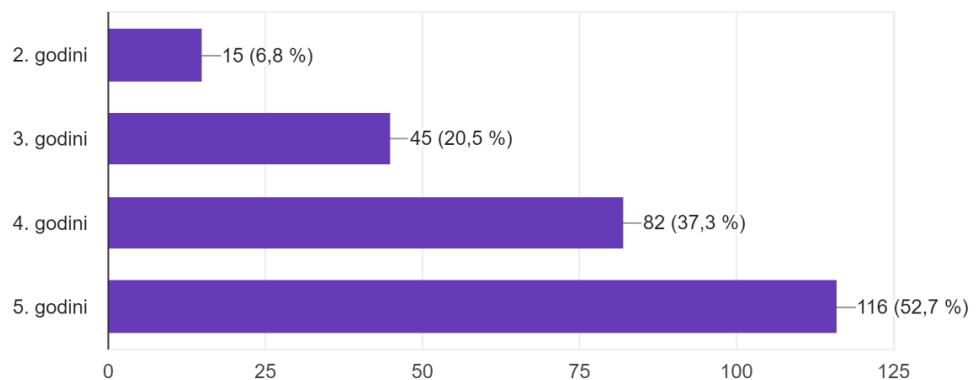
Nadalje, ispitanici pohađaju ili su završili razne fakultete, a najviše je onih koji dolaze s ekonomskog, prirodoslovno-matematičkog te filozofskog fakulteta. Od ostalih fakulteta, ističu se pravni, edukacijsko-rehabilitacijski te fakultet političkih znanosti.

Slika 5: Vrsta studentske razmjene na kojoj su ispitanici sudjelovali



S obzirom da je glavni uvjet za ispunjavanje ankete bilo sudjelovanje u nekom od programa studentske razmjene, upravo to prikazuje slika 5. Vidljivo je kako Erasmus+ razmjena studenata ima apsolutnu prednost s 83,6% ispitanika, a zatim Erasmus stručna praksa na kojoj je sudjelovalo 11,8% ispitanika. Slijedi ih CEEPUS s 11,4% te bilateralna razmjena s 2,3%. Ostatak rezultata odnosi se na druge stručne prakse, ljetne škole ili kulturne razmjene.

Slika 6: Godina fakulteta na kojoj su ispitanici otišli na studentsku razmjenu

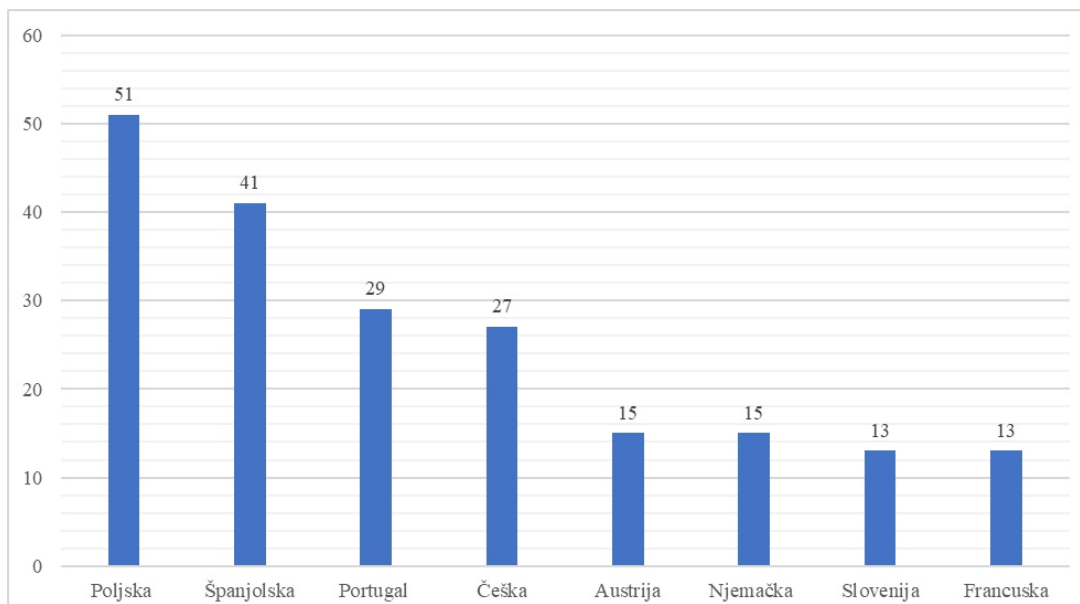


Sljedeće pitanje se odnosilo na godinu studija kada su ostvarili studentsku mobilnost. Slika 6 pokazuje da je najmanje onih koji su bili na prvoj godini, 6,8%. Očekivano, većina studenata je otišla na razmjenu na petoj godini fakulteta, čak 52,7%. Ovakav rezultat se može pripisati činjenici da su studenti na prvim godinama manje uhodani te se navikavaju na fakultetske obveze, dok su na zadnjim godinama opušteniji, imaju manje kolegija i koriste studentsku razmjenu za stjecanje novih iskustava prije završetka fakulteta i ulaska na tržište rada.

Na pitanje koliko su puta sudjelovali u studentskoj razmjeni, najviše je onih koji su bili 1 put, odnosno 78,64%. Dva puta je sudjelovalo 13,63% ispitanika, a onih koji su bili tri ili više puta je 7,73%.

Slijedilo je pitanje kada su ostvarili svoju studentsku mobilnost, ponuđeni odgovori bili su: ove akademske godine, prošle akademske godine, pred dvije akademske godine ili pred tri ili više akademskih godina. 34,09% studenata je bilo na razmjeni ove akademske godine, a 23,64% ih je bilo prošle akademske godine. Prije dvije godine bilo je 22,73% ispitanika, a pred tri ili više akademskih godina je bilo 32,27% ispitanika.

Slika 7: Zemlje destinacije studentske razmjene



Pitanje o destinaciji studentske razmjene donijelo je mnoge države u kojima su ispitanici proveli svoju mobilnost, a upravo to pokazuje slika 7. Zanimljivo je istaknuti kako je najčešća zemlja razmjene Poljska, a slijede ju Španjolska, Portugal i Češka te ostale navedene na slici. Države koje nisu prikazane na slici te su u manjem broju su sljedeće: Bugarska, Čile, Francuska, Grčka, Italija, Južna Koreja, Nizozemska, SAD, Slovačka i Švedska.

5.2. Rezultati istraživanja

Prvi set varijabli činili su motivi odlaska na razmjenu. U tablicama 3 i 4 vidljiv je sažeti prikaz srednjih vrijednosti za analizirane motive. Iz broja validnih odgovora uočava se da su svi ispitanici odgovorili na svako od pitanja. Motivi su svrstani u kategorije osobnog i profesionalnog razvoja te su tako u tablicama sa srednjim vrijednostima prikazani.

Tablica 3: Srednje vrijednosti motiva vezanih uz profesionalni razvoj

	Unaprijediti svoje akademsko znanje	Stvoriti nove kontakte u području studija	Akademski podrška za završni/diplomski rad	Iskusiti drugačiji obrazovni sustav	Povećati mogućnosti zapošljavanja
N Broj odgovora	220	220	220	220	220
Aritmetička sredina	3,72	3,79	2,45	4,31	4,02
Mod	4	4 ^a	2	5	5
Standardna devijacija	1,151	1,144	1,232	1,049	1,188

a. Postoji više najčešćih vrijednosti. Prikazana je najmanja vrijednost.

U tablici 3 se nalazi se pet motiva vezanih uz profesionalni razvoj. Ti se motivi očituju u kontaktima, podršci, znanju te prilikama za zaposlenje. Najmanje prosječne vrijednosti, tj. razine slaganja imaju upravo motivi vezani uz profesionalni razvoj te najveća odstupanja (standardnu devijaciju). Ovo je pokazatelj da su motivi vezani uz profesionalni razvoj manje

vezani za odlazak na razmjenu, odnosno da imaju manji utjecaj na odluke studenata o sudjelovanju u razmjeni. Najmanju prosječnu ocjenu te najčešću vrijednost od svega 2 ima varijabla akademske podrške za završni ili diplomski rad. To ukazuje da studenti ne očekuju od razmjene previše u tom smislu, što zbog razlika u pristupu izrade ili smanjenog interesa za ovaj vid benefita od razmjene. Najviše ih motivira povećanje prilika za zapošljavanje (4,02) što je očekivano s obzirom na smisao obrazovanja i studiranja te prilika u domaćem gospodarstvu.

Tablica 4: Srednje vrijednosti motiva vezanih uz osobni razvoj

	N	Aritmetička sredina	Mod	Standardna devijacija
	Broj odgovora			
Poboljšati ili naučiti strani jezik	220	4,26	5	1,107
Upoznati nove ljude i stvoriti prijateljstva	220	4,66	5	,864
Upoznati se s novim kulturama i običajima	220	4,61	5	,902
Osobno rasti	220	4,66	5	,924
Iskusiti nešto novo	220	4,75	5	,821
Iskusiti život u inozemstvu	220	4,70	5	,897
Doživjeti europski identitet	220	3,91	5	1,275

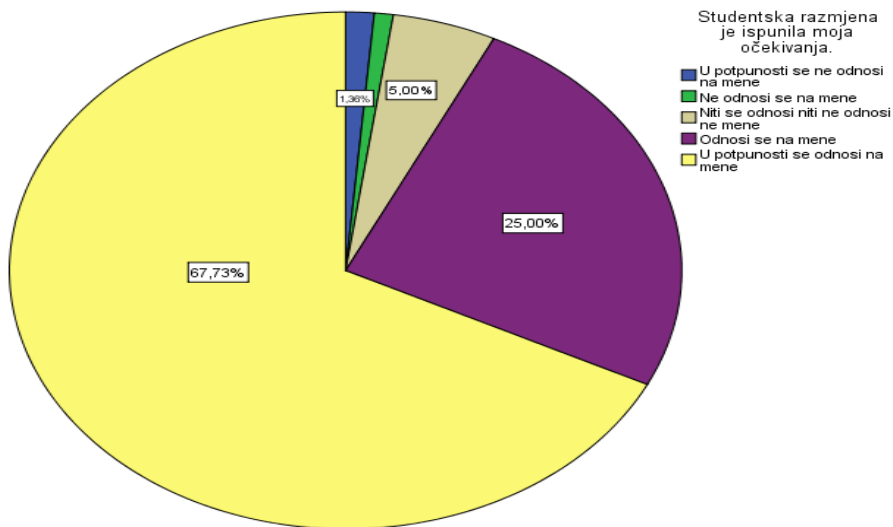
U tablici 4 su prikazane srednje vrijednosti za motive vezane uz osobni razvoj. Uočava se da se da je za svaki od motiva najčešća razina motivacije za razmjenu 5. Najveću prosječnu razinu slaganja ima iskustvo nečeg novog. Razlog tomu može biti da velik broj studenata na razmjenu gleda kao na neku vrstu turističkog putovanja s obzirom da se realizira tijekom studija, a najčešće pred kraj kao kruna studiranja. Najmanju prosječnu ocjenu ima motiv iskustva

europskog identiteta (3,91), a razlog tomu može biti da nerijetko studenti preferiraju zemlje razmjene van Europske Unije, ali i činjenice da je upravo jedna od uloga razmjene upravo upoznavanje obrazovanja i načina studiranja studenata diljem svijeta, stoga se razmjenu percipira manje kao odrednicu europskog identiteta, a prije kao priliku za širenje vidika i upoznavanje ljudi iz različitih dijelova svijeta.

S obzirom da motivi osobnog razvoja imaju najveće prosječne razine slaganja kao dominirajući motivi te najveće najčešće razine slaganja (5), ali ujedno i najmanji pokazatelj odstupanja (za većinu motiva ispod jedan), zaključuje se da su u odluci o sudjelovanju u razmjeni snažniji, tj. da dominiraju motivi vezani uz osobni razvoj. Takvi stavovi ne iznenađuju jer studenti, a posebno u slučaju razmjene sredinom ili na početku studija ne doživljavaju razmjenu dovoljno ozbiljno. Jednako tako same razmjene bi mogle biti usmjerenijeg fokusa za jačanje specijalnih vještina i znanja te poslovno povezivanje kao i razvoj projekata koji će osigurati barem dijelu uključenih studenata rad u inozemstvu. Iako studenti imaju mogućnost odlaska na stručnu praksu, to nije dovoljno s obzirom na značaj studija i motiviranje studenata na razmjene kako bi se širilo znanje, iskustvo, unapređivao obrazovni sustav i ostvarile suradnje kako u obrazovanju tako i u znanosti te poslovanju poduzeća.

Uzimajući u obzir motive i uzroke značaja motiva kod odluke o razmjeni potrebno je istražiti i učinke razmjene na studente. Prvim pitanjem u trećem dijelu ankete pokušalo se saznati u kolikoj mjeri je studentska razmjena ispunila očekivanja studenata. Ponuđeno je linearno mjerilo od 1 do 5 gdje je 1 značilo u potpunosti se ne odnosi na osobu, dok je 5 značilo da se u potpunosti odnosi na osobu.

Slika 8: Strukturni prikaz učinka razmjene na ispitanike



Iz ovog strukturnog prikaza na slici 8 vidljivo je kako je za 67,73% ispitanika studentska razmjena ispunila očekivanja, dok za 1,36% razmjena očito nije bila onakva kakvom su je zamišljali. Ipak, iz ovih rezultata možemo zaključiti kako je za ispitanike studentska razmjena bila novo i zanimljivo iskustvo iz kojeg su se vratili puni novih doživljaja, znanja i prilika.

U nastavku su prikazane srednje vrijednosti za stavove o učincima razmjene. Iz tablice 5 i 6 se uočava da studenti smatraju da je razmjena više doprinijela razvoju osobne mreže (4,34) te unapređenju kritičkog razmišljanja (4,13), nego razvoju poslovne mreže (3,49) i većim interesom za međunarodnu politiku (3,33). Niža prosječna i najčešća razina slaganja ukazuje na to da se programi razmjene mogu unaprijediti jačanjem poslovnih prilika i kontakata za studente te da se iste mogu koristiti za oblikovanje i razvoj mladih u području međunarodnih odnosa i politike. To bi bile prilike za suradnju, upravljanje vanjskim odnosima te doprinos mladih u rješavanju određenih problema u toj domeni.

Tablica 5: Srednje vrijednosti učinka razmjene na razmišljanje, interese i kontakte

	Razvijena osobna mreža	Razvijena poslovna mreža	Poboljšano kritičko razmišljanje	Veće zanimanje za međunarodnu politiku
N Broj odgovora	220	220	220	220
Aritmetička sredina	4,34	3,49	4,13	3,33
Mod	5	4	5	4
Standardna devijacija	,991	1,233	1,014	1,328

Niži učinak razmjene se očituje u poslovnim prilikama u zemlji jer domaća poduzeća ne uzimaju kao značajan faktor razmjenu kod zapošljavanja. Veće su koristi studenti osjetili u vidu prilika za posao u inozemstvu što potvrđuje tablica 6. Osim toga, za studente je veći benefit i učinak bilo upoznavanje novih ljudi pa čak i stjecanje znanja o zemlji razmjene. Takvi rezultati dodatno idu u prilog uočenim stavovima studenata o nedovoljnom utjecaju na poslovne aspekte razmjene.

Tablica 6: Srednje vrijednosti učinka razmjene na poslovne prilike i znanje

	Bolje poslovne prilike u Hrvatskoj	Bolje poslovne prilike u inozemstvu	Upoznavanje novih ljudi	Stečeno znanje o drugoj zemlji
N Broj odgovora	220	220	220	220
Aritmetička sredina	3,39	3,64	4,65	4,51
Mod	3	4	5	5
Standardna devijacija	1,268	1,247	,832	,899

Kao vrlo efektne koristi i učinke razmjene ističe se usavršavanje stranog jezika (4,2), razvoja mekih vještina (4,36) te poboljšanje interkulturalnih vještina (4,48). Svaki od učinaka ima maksimalnu najčešću ocjenu od 5. Nakon pregleda srednjih vrijednosti učinaka može se zaključiti da razmjena ima snažnije učinke koji se očituju u domeni osobnih benefita, a manje

u domeni profesionalnih, stoga na razmjenu više motiviraju osobni, a manje profesionalni motivi. Opisano je prikazano u tablici 7.

Tablica 7: Srednje vrijednosti učinka razmjene na iskustva i vještine

	Bolji stupanj stranog jezika	Iskustvo drugačije okoline za učenje	Razvijene meke vještine	Poboljšanje interkulturalne vještine
N	220	220	220	220
Broj odgovora				
Aritmetička sredina	4,20	4,38	4,36	4,48
Mod	5	5	5	5
Standardna devijacija	1,081	,946	,948	,909

Zadnje pitanje, iako nije ključno za motivaciju studenata, postavljeno je kako bi se možda u narednim godinama neke stavke vezane uz studentsku razmjenu unaprijedile. Da bi došlo do neke promjene, ključno je ispitati te uključiti stavove studenata. Uvid u pitanje što bi trebalo promijeniti ili unaprijediti u cijelom procesu razmjene ukazao je na to da se 128 studenata izjasnilo kako bi trebalo promijeniti, tj. povećati iznos stipendije, a 87 njih da bi trebalo izmijeniti postupak prijave na razmjenu studenata. Čak 57 studenata smatra da bi trebalo promijeniti način komunikacije s matičnim fakultetom, a isto tako veći broj studenata (53) se izjasnio da bi trebalo izmijeniti postupak komunikacije s fakultetom u zemlji razmjene. Ono što je vjerojatno većini studenata problem nakon povratka s razmjene je priznavanje predmeta koje je student položio tijekom mobilnosti. Upravo je 91 ispitanik koji misli da bi trebalo izmijeniti i jasno definirati način priznavanja predmeta nakon razmjene na matičnom fakultetu. Od ostalih razloga se ističe potreba postupka provjere stranog jezika ili potreba za više dostupnih informacija o stranim sveučilištima. Također, jedan ispitanik je ponudio zanimljiv prijedlog kako bi studentska razmjena trebala postati obavezna u visokom obrazovanju.

Nakon dobivenih rezultata istraživanja može se zaključiti da studentske razmjene treba koristiti kao svojevrsan alat unutar obrazovnog sustava na način da se iste koriste za ostvarenje pojedinih ciljeva poput:

- Razmjene znanja i iskustva praksi,
- Usvajanje novih znanja u zemljama razmjene u struci,
- Mogućnost specijalizacije unutar pojedinog područja vezanog za studij,
- Mogućnost zaposlenja i rada u inozemstvu,
- Suradnje na projektima od posebnog gospodarskog interesa,
- Upravljanje pojedinim aspektima međunarodnih odnosa i
- Razvoj prilika za poticanje pojedinih studija.

Ulaganjem napora u unapređenja osigurala bi se privlačnost studiranja i u Hrvatskoj jer bi se usvojile prakse od vanjskih fakulteta, ali i zato što bi se unaprijedilo sustav obrazovanja općenito. Razmjena studenata daje priliku studentima za otkrivanje mogućnosti i otvaranje vidika te kod donošenja odluka dominiraju motivi osobnog razvoja, što je dokazano istraživanjem. Unapređenjem sustava razmjene ojačao bi se utjecaj motiva profesionalnog razvoja što bi bio odraz povećanja kvalitete i učinka razmjene kao alata upravljanja obrazovanjem, ali i pružanjem novih koristi studentima, a to bi promijenilo njihovu percepciju te motive kod donošenja odluka. Mogućnost izbora i razvoj različitih modela razmjene dodatno će osnažiti ovaj alat po pitanju privlačnosti domaćeg obrazovnog sustava, ali i povećanju konkurentnosti domaćeg tržišta rada te prilika za usvajanje praksi stranih poduzeća kako bi se zadržalo domaće mlade kadrove koji svoje znanje izbruse na etabliranim svjetskim sveučilištima. Razmjene imaju niz prednosti, ne samo za studente, već i za tržište rada te obrazovni sustav. Iz tog razloga, razvoj strategija i integracija istih u politike razvoja od presudne je važnosti za buduće trendove i smanjenje potencijalnih rizika od razmjene (odljev mladog i obrazovnog kadra).

5.3. Ograničenja istraživanja

Istraživanje koje je provedeno potvrdilo je očekivanu dominaciju motiva osobnog razvoja kod donošenja odluka studenata o sudjelovanju u studentskoj razmjeni. Istraživanje je zbog odaziva bilo ograničeno na pojedine fakultete te stoga i geografsko područje u Hrvatskoj. Zanimljivo bi bilo da je istraživanje provedeno i na studentima koji dolaze na razmjenu na hrvatske fakultete kako bi se podaci usporedili i detektirale prilike za razvoj koncepta razmjene u Republici Hrvatskoj.

Kao drugo ograničenje istraživanja se ističe veličina uzorka koja je zadovoljavajuća, ali bi svakako mogla biti veća te na taj način dodatno doprinijeti uvid u raznolikost stavova i iskustava studenata s razmjenom. Također, većina ispitanika su ženskog spola, a kada bi se više osoba muškog spola odazvalo na anketu, možda bi motivi bili drugačiji, odnosno više vezani uz profesionalni razvoj, iako, to je samo pretpostavka. Nadalje, zbog jednostavnosti i praktičnosti anketiranja te smanjenja subjektivnih odgovora, ponuđeni odgovori su ograničili mogućnost detaljnijeg odgovora te su pitanja bila fokusirana isključivo na motive i učinak. Ipak, u istraživanje je bilo moguće uključiti i dodatne varijable poput pronalaska posla temeljem razmjene, primjene stečenog znanja u praksi, ocjeni kvalitete stečenog znanja na razmjeni te značaja tih koristi za budućnost i ciljeve studenata.

U anketi dominiraju pitanja zatvorenog tipa mjerena skalom Likertovog tipa u rasponu od 1 do 5. S obzirom da se radi o redosljednim varijablama, istraživanje se moglo dodatno obogatiti uvođenjem varijabli poput usvajanja i primjene poslovnih praksi nakon razmjene te preferencijama za sudjelovanjem u razmjenama kroz doprinos konceptu i to kao suradnik za strane studente koji dolaze na razmjenu u Hrvatsku. Tako bi nekadašnji korisnici mogli dati doprinos u organizaciji i unapređenju razmjene za povećanje kvalitete iste.

Zaključuje se da provedeno ima prostora za unapređenje što bi doprinijelo zanimljivosti istraživanja, mogućnosti analize i utjecaja na dodatne aspekte života i rada studenata, povezivanje i suradnju na razini fakulteta unutar regije i na globalnoj razini te prilika za razvoj

razmjene kao strateškog alata unapređenja studiranja, ali i za ostvarenje ciljeva obrazovnog sustava pa čak i tržišta rada.

6. ZAKLJUČAK

Obrazovanje je ključan aspekt svakog društva jer utječe na niz kvaliteta koje odlikuju društvo, stoga treba imati posebno mjesto u oblikovanju strateških politika. Obrazovni sustav, a posebice visoko obrazovanje, ima podosta potencijala za unapređenje konkurentnosti tržišta rada neke zemlje. Jedan od alata su upravo razmjene studenata koje omogućuju studentima nova iskustva i prilike za rad. Koliko je trenutno zaista tako, teško je reći i ocijeniti učinak samih razmjena jer ne postoji standardizirana mjera ili proces praćenja efekata. Ipak, provedeno istraživanje je ukazalo da je za većinu studenata presudan motiv upravo unutar faktora osobnog razvoja, a manje profesionalnog, tako da se može ukazati na nedostatak koristi i učinaka razmjena na studente po pitanju stručnosti, razvoja i pronalaska posla te ostalih faktora profesionalnog razvoja. Usprkos tome, zbog iskustva i percepcije studenata koje su u skladu s motivima, većina studenata se izjasnila da je razmjena ispunila u potpunosti njihova očekivanja. To je pokazatelj potrebnog unapređenja razmjena u domeni profesionalnih i stručnih aspekata kako bi kod studenata do izražaja došli upravo ti motivi. Motivi vezani uz profesionalni razvoj trebali bi biti itekako važan faktor kod odluka o sudjelovanja u razmjeni.

Za unapređenje i praćenje učinka sustava razmjene potrebno je definirati standarde te izraditi model procjene uspjeha, no isto tako osigurati kontinuitet praćenja, kako u smislu odlaska studenata na razmjenu van zemlje, tako i dolaska stranih studenata u našu državu. Suradnja i sučeljavanje obiju strana iznjedrit će jasnim i održivim modelom unutar visokog obrazovanja koji će biti kruna studija jer će dodatno obogatiti vještine i znanja studenata prije ulaska na tržište rada. Uređenje sustava moglo bi osigurati potencijal stipendiranja (npr. privući nove izvore sredstava) i razine za moguće stupnjevanje kroz program razmjene kojeg definiraju različiti ciljevi (npr. poticanje određenih specijalizacija u deficitarnim područjima, usmjeravanje mladih na iskustva na pojedinim tržištima, razvoj novih suradnji i projekata nakon razmjene i sl.).

Prostor za razvoj i unapređenje koncepta razmjene zaista postoji, a razvojem jasne strategije bi bilo moguće iskoristiti pozitivne strane takvog pristupa obrazovanju. Nužno je povezivanje i uključivanje svih sudionika i razina obrazovnog sustava i s njim usko povezanih podsustava

društva te strateških sektora i institucija koje na isti utječu. Sustav razmjene ima svoje mjesto u oblikovanju društva znanja te ga kao takvog treba promatrati i usmjeravati kako bi se osigurala snažnija podloga za suočavanje sa svim nadolazećim promjenama u gospodarstvima, tržištima rada i prilagodbi prilikama i potrebama društva.

LITERATURA

1. Agencija za mobilnost i programe EU – Erasmus+ 2021.-2027, preuzeto 23. srpnja 2023. s <https://www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/erasmus/erasmus-2021-2027/>
2. Agencija za mobilnost i programe Europske Unije – Bilateralni program akademske mobilnosti, preuzeto 17. rujna 2023 s <https://www.ampeu.hr/bilateralala>
3. Agencija za mobilnost i programe Europske Unije – CEEPUS, preuzeto 23. srpnja 2023. s <https://www.mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/ceepus/>
4. Atalar, A. (2020.), Student Exchange: The first step toward international collaboration, u: Al-Youbi, A., Zahed, A. H. M. i Tierney, W. G. (ur.), *Successful Global Collaborations in Higher Education Institutions* (str. 63-71.), Springer: Cham
5. Bahtijarević Šiber, F. (1999.), *Management ljudskih potencijala*, Zagreb: Sveučilište u Zagrebu
6. Bakalis, S. i Joiner, T. A. (2004.), Participation in tertiary study abroad programs: The role of personality, *International Journal of Education Management*, 18(5), 286–291. <https://doi.org/10.1108/09513540410543420>
7. Barlow, C. A. (2007.), In the third space: A case study of Canadian students in a social work practicum in India, *International Social Work*, 50(2), 243-254. <https://doi.org/10.1177/0020872807073990>
8. Beck, R. C., Čorkalo, D., Tadinac-Babić, M. i Vizek-Vidović, V. (2003.), *Motivacija: teorija i načela*, Jastrebarsko: Naklada slap
9. Beerkens, M. i Vossensteyn, H. (2011.), The effect of the ERASMUS programme on European Higher Education: The visible hand of Europe, u: Enders, J., Boer, H.F. i

Westerheijden, D.F. (ur.), *Reform of Higher Education in Europe* (str. 45-62.), Rotterdam: SensePublishers

10. Bochner, S., McLeod, B. M. i Lin, A. (1977.), Friendship patterns of overseas students: A functional model, *International Journal of Psychology*, 12, 277–294.
<https://doi.org/10.1080/00207597708247396>
11. Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., i Teichler, U. (2006.), *The professional value of ERASMUS mobility*, Kassel: International Centre for Higher Education Research, University of Kassel
12. Breznik, K. i Skrbinjek, V. (2020.), Erasmus student mobility flows, *European Journal of Education*, 55(1), 105-117. <https://doi.org/10.1111/ejed.12379>
13. Bukovčan, T. i Potkonjak, S. (2006.), Vodič kroz CEEPUS za studente ili kako je Iva otišla u Prag, *Studia ethnologica*, 18(1), 43-47.
14. CEEPUS – CEEPUS at a glance, preuzeto 14. rujna 2023. s
<https://www.ceepus.info/content/about>
15. Cron, W. L. i Slocum, J. W. (1986.), The Influence of Career Stages on Salespeople's Job Attitudes, Work Perceptions, and Performance, *Journal of Marketing Research*, 23(2), 119- 129. <https://doi.org/10.2307/3151659>
16. de Carvalho, P. (1990.), *Students from Overseas in Poland*, Warsaw: University of Warsaw
17. Diener, E. i Ryan, K. (2009.), Subjective well-being: A general overview, *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
18. Duffy, M. E., Farmer, S., Ravert, P. i Huittinen, L. (2003.), Institutional issues in the implementation of an international student exchange program, *Journal of Nursing*

- Education*, 42(9), 399–405. <https://doi.org/10.3928/0148-4834-20030901-06>
19. Džubur, S. (2003.), Uloga ljudskih resursa u suvremenom poslovanju, *Naše more*, 50(1-2), 44-49.
20. Eisele, L., Grohnert, T., Beusaert, S. i Segers, M. (2013.), Employee motivation for personal development plan effectiveness, *European Journal of Training and Development*, 37(6), 527–543. <https://doi.org/10.1108/ejtd-02-2013-0015>
21. Ekonomski fakultet u Zagrebu – Međunarodna suradnja – Ured za međunarodnu suradnju, preuzeto 10.9.2023. s <https://www.efzg.unizg.hr/medjunarodna-suradnja-29723/ured-za-medjunarodnu-suradnju/14929>
22. ESN (Erasmus Student Network), preuzeto 16. rujna s <https://www.esn.org/>
23. Europska komisija – Erasmus+, preuzeto 23. srpnja 2023. s <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/erasmus2027>
24. Fakultet agrobiotehničkih znanosti Osijek – CEEPUS program, preuzeto 23. srpnja 2023. s <https://www.fazos.unios.hr/ceepus-mobilnost>
25. Fink, F. K. (2001.), Modelling continuing professional development in an innovative context, *Journal of Computing and Information Technology*, 9(3), 167-175. <https://doi.org/10.2498/cit.2001.03.01>
26. Forsyth, P. (2002.), *Career Management*, Oxford: Capstone Publishing
27. Giatman, M., Syah, N. i Hidayat, N. (2023.), The Role of Vocational Education in the Student Career Development Process, *Indonesian Journal Of Educational Research and*

Review, 6(2) <https://doi.org/10.23887/ijerr.v6i2.59294>

28. Greenhaus, J. (1987.), *Career management*, New York: Dryden Press
29. Greenhaus, J. H. i Callanan, G. A. (2012.), Career dynamics, u: Wiener I., Schmitt, N. W. i Highhouse, S. (ur.), *Comprehensive handbook of psychology: Vol. 12. Industrial and organizational psychology* (str. 593–614). Hoboken, NJ: Wiley
30. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., i Godshalk, V. M. (2009.), *Career management*, Los Angeles: Sage
31. Guskey, T. R. i Yoon, K. S. (2009.), What Works in Professional Development?, *Phi Delta Kappan*, 90(7), 495–500. <https://doi.org/10.1177/003172170909000709>
32. Hall, D. T. (2002.), *Careers in and out of organizations*, Michigan: Sage
33. Heery, E. i Noon, M. (2017.), *A Dictionary of Human Resources*, preuzeto s <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/acref/9780191827822.001.0001/acref-9780191827822>
34. Holicza, P. (2020.), Regional Mobility in Europe: The Importance of CEEPUS Based on Hungarian Evidence, u: Curaj, A., Deca, L. i Pricopie, R. (ur.) *European Higher Education Area: Challenges for a New Decade* (str. 81-90.), Cham: Springer International Publishing
35. Ingraham, E. C., i Peterson, D. L. (2004.), Assessing the impact of study abroad on student learning at Michigan State University, *Frontiers: The interdisciplinary journal of study abroad*, 10(1), 83-100. <https://doi.org/10.36366/frontiers.v10i1.134>
36. Jakšić, J. (2003.), Motivacija, *Psihopedagoški pristup, časopis za vjeronauk u školi, katehezu i pastoral mladih*, 25(1), 5-16.

37. Johnson, A. K. (2004.), Increasing Internationalization in Social Work Programs: Healy's Continuum as a Strategic Planning Guide, *International Social Work*, 47(1), 7–23. <https://doi.org/10.1177/0020872804036445>
38. Juvan, E. i Lesjak, M. (2011.), Erasmus Exchange Program: Opportunity for professional growth or sponsored vacations?, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 23(2), 23-29. <https://doi.org/10.1080/10963758.2011.10697003>
39. Kilag, O. K. T. (2023.), The role of principal leadership in enhancing personal development: an analysis of bottlenecks, lags, issues and concerns (BLICS), *Science and Education*, 4(8), 145-159.
40. King, Z. (2004.), Career self-management: Its nature, causes and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112–133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
41. Klaić, B. (2007.), *Rječnik stranih riječi*, Zagreb : Školska knjiga
42. Klotz, V. K., Billett, S. i Winther, E. (2014.), Promoting Workforce Excellence: Formation and Relevance of Vocational Identity for Vocational Educational Training, *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 6, 1-20. <https://doi.org/10.1186/s40461-014-0006-0>
43. Korzh, N. V. i Supikov, V. N. (2023.), Online education: prospects for specialist's professional development, *University proceedings Volga region social sciences*, 2(66), 156-169.
44. Krzaklewska, E. (2008.), Why study abroad? An analysis of Erasmus students' motivations u: Bryam, M. i Dervin, F. (ur.), *Students, staff and academic mobility in higher education* (str. 82-98.), Newcastle: Cambridge Scholars Publishing

45. Kucukcene, M. i Akbasli, S. (2021.), The opinions regarding the Program of the Students Going Abroad in the Scope of the Erasmus+ Exchange Program, *Egitimde Nitel Arastirmalar Dergisi*, 26, 155-170.
46. Lanzendorf, U. i Kehm, B. M. (2010.), Student and Faculty Transnational Mobility in Higher Education, *International Encyclopedia of Education*, 559-565.
47. Lesjak, M., Juvan, E., Ineson, E. M., Yap, M. H. i Axelsson, E. P. (2015.), Erasmus student motivation: Why and where to go?, *Higher education*, 70, 845-865.
<https://doi.org/10.1007/s10734-015-9871-0>
48. Marciniak, D. i Winnicki, M. (2019.), International student exchange—motives, benefits and barriers of participation, *Zeszyty Naukowe, Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*
49. Mazzarol, T. i Soutar, G. (2002.), “Push–pull” factors influencing international student destination choice, *International Journal of Educational Management*, 16(2), 82-90.
<https://doi.org/10.1108/09513540210418403>
50. Messer, D. i Wolter, S. C. (2007.), Are student exchange programs worth it?, *Higher Education*, 54(5), 647-663. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9016-6>
51. Mizell, H. (2010.), *Why Professional Development Matters*, Oxford: Learning Forward
52. Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M. i Westwater, M. L. (2022.), On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation, *Psychological medicine*, 1-16. <https://doi.org/10.1017/S0033291722001611>
53. Mrežne stranice Ureda za Međunarodnu suradnju za studente EFZG-a – Razmijeni se!, preuzeto 16. rujna 2023. s <https://razmijenise.net.efzg.hr/kako-na-mobilnost/erasmus->

[studijski-boravak](#)

54. Norvilienė, A. (2012.), Self-development of intercultural competence in academic exchange programmes: Students' attitude, *Socialiniai mokslai*, (1), 58-65. <https://doi.org/10.5755/j01.ss.75.1.1592>
55. Otero, M. S. i McCoshan, A. (2006.), *Survey of the socio-economic background of Erasmus students*, DG EAC 01/05, Final Report to the European Commission, Birmingham.
56. Papatsiba, V. (2009.), European higher education policy and the formation of entrepreneurial students as future European citizens, *European Educational Research Journal*, 8(2), 189-203. <https://doi.org/10.2304/eerj.2009.8.2.189>
57. Pokasić, K., Zergollern-Miletić, L. i Nemet, B. (2019.), Erasmus+ kao instrument poticanja međunarodne suradnje i razvitka kulturne svjesnosti studenata, *Croatian Journal of Education: Hrvatski časopis za odgoj i obrazovanje*, 21(2), 539-566. <https://doi.org/10.15516/cje.v21i2.3230>
58. Prstec, J. (2023.), Profesionalni razvoj u ulozi cjeloživotnog učenja, *Varaždinski učitelj: digitalni stručni časopis za odgoj i obrazovanje*, 6(11), 549-557.
59. Quick, N. B. i Nelson, D. L. (2011.), *Organizational Behaviour: Science The Real World and You*, Mason: South-Western Cengage Learning
60. Reczkowski, I. (2022.), *International student mobility, student exchange programs, and migration: evidence from gravity estimations*, doktorska disertacija, University of Hohenheim, Hohenheim
61. Reeve, J. (2010.), *Razumijevanje motivacije i emocija*, Jastrebarsko: Naklada Slap
62. Rivza, B. i Teichler, U. (2007.), The changing role of student mobility, *Higher Education Policy*, 20, 457-475.

63. Rizvi, F. (2011.), Theorizing student mobility in an era of globalization, *Teachers and Teaching*, 17(6), 693-701. <https://doi.org/10.1080/13540602.2011.625145>
64. Robitschek, C. (1998.), Personal growth initiative: The construct and its measure, *Measurement and evaluation in counseling and development*, 30(4), 183-198. <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
65. Robitschek, C. i Cook, S. W. (1999.), The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity, *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127-141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>
66. Rodriguez, C., Bustillo, R. i Mariel, P. (2011.), The Determinants of International Student Mobility Flows: An Empirical Study on the Erasmus Programme, *Higher Education*, 62(4), 413-430. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9396-5>
67. Rudolph, C. W. (2021.), Improving Careers Science: Ten Recommendations to Enhance the Credibility of Vocational Behavior Research, *Journal of Vocational Behavior*, 126, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103560>
68. Ryan, R. M., i Deci, E. L. (2000.), When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation, u: Sansone, C. i Harackiewicz, J. M. (ur.) *Intrinsic and extrinsic motivation*, (str.13-54.), Rocherster: Academic Press
69. Schuch, K. (2019.), The Uptake of European Programmes in the CEEPUS Cooperation Area, *Center for Social Innovation*, 1-24.
70. Sigalas, E. (2009.), Does ERASMUS Student Mobility promote a European Identity? (No. P0036), University of Hamburg, Faculty for Economics and Social Sciences, Department of Social Sciences, Institute of Political Science.
71. Stone, M. J. i Petrick, J. F. (2013.), The educational benefits of travel experiences: A literature review, *Journal of Travel Research*, 52(6), 731–744.

<https://doi.org/10.1177/0047287513500588>

72. Sveučilište u Zagrebu – Međunarodna razmjena studenata, preuzeto 21. srpnja 2023. s <http://www.unizg.hr/suradnja/medunarodna-razmjena/razmjena-studenata/>
73. Swanson, R. A. (1995.), Human resource development: Performance is the key, *Human resource development quarterly*, 6(2), 207-213.
74. Swanson, R. A. i Holton, E. F. (2001.), *Foundations of human resource development*, San Francisco: Berrett-Koehler
75. Šćukanec, N. (2008.), *Povećanje mobilnosti hrvatske akademske zajednice: ulazak Hrvatske u program Erasmus*, Zagreb: Institut za razvoj obrazovanja
76. Teichler, U. i Jahr, V. (2001.), Mobility during the course of study and after graduation, *European Journal of Education*, 36(4), 443-458.
77. Tinsley, A. (1984.), Career Mapping and the Professional Development Process, *New Directions for Higher Education*, 45, 17-24.
78. Tomić, M. i Macuka, I. (2022.), Validation of the identity style inventory and the personal growth initiative scale, *Zdravstveni glasnik*, 8(2), 11-24.
<https://doi.org/10.47960/2303-8616.2022.16.11>
79. Vizek-Vidović, V. i Vlahović Štetić, V. (2007.), Modeli učenja odraslih i profesionalni razvoj, *Ljetopis socijalnog rada*, 14(2), 283-310.
80. Williams, K. i Williams, C. (2011.), Five key ingredients for improving motivation, *Research in Higher Education Journal*, 12, 1.

81. Zeng, Q., He, Y., Li, J., Liang, Z., Zhang, M., Yi, D., i Quan, J. (2022.), Hope, Future Work Self and Life Satisfaction Among Vocational High School Students in China: The Roles of Career Adaptability and Academic Self-Efficacy, *Personality and Individual Differences*, 199 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111822>
82. Zhou, Y., Jindal-Snape, D., Topping, K. i Todman, J. (2008.), Theoretical models of culture shock and adaptation in international students in higher education, *Studies in Higher Education*, 33(1), 63–75. <https://doi.org/10.1080.03075070701794833>
83. Zimmermann, J. i Neyer, F. J. (2013.), Do we become a different person when hitting the road? Personality development of sojourners, *Journal of personality and social psychology*, 105(3), 515 <https://doi.org/10.1037/a0033019>
84. Žugaj, M. (1991), O razvoju ljudskih resursa, *Journal of information and organizational sciences*, (15), 247-261.

POPIS TABLICA

Tablica 1: Razlike Erasmus+ i CEEPUS programa razmjene.....	16
Tablica 2: Broj i udjel ispitanika prema dobi i spolu.....	41
Tablica 3: Srednje vrijednosti motiva vezanih uz profesionalni razvoj	44
Tablica 4: Srednje vrijednosti motiva vezanih uz osobni razvoj.....	45
Tablica 5: Srednje vrijednosti učinka razmjene na razmišljanje, interese i kontakte	48
Tablica 6: Srednje vrijednosti učinka razmjene na poslovne prilike i znanje.....	48
Tablica 7: Srednje vrijednosti učinka razmjene na iskustva i vještine	49

POPIS SLIKA

Slika 1: Odlazna mobilnost hrvatskih studenata i nastavnika na Erasmus+ od 2017. - 2021..	10
Slika 2: Prednosti i nedostaci studentske razmjene.....	21
Slika 3: Hijerarhija četiri izvora motivacije	24
Slika 4: Razvoj ljudskih potencijala	30
Slika 5: Vrsta studentske razmjene na kojoj su ispitanici sudjelovali	42
Slika 6: Godina fakulteta na kojoj su ispitanici otišli na studentsku razmjenu	42
Slika 7: Zemlje destinacije studentske razmjene	43
Slika 8: Strukturni prikaz učinka razmjene na ispitanike.....	47

PRILOZI

ANKETNI UPITNIK

Dragi svi,

radim diplomski rad na temu 'Važnost odlaska na studentsku razmjenu u osobnom i profesionalnom razvoju studenata' te s ovom anketom želim ispitati motive zbog kojih se studenti odlučuju na odlazak na razmjenu i utvrditi jesu li motivi vezani više uz osobni ili profesionalni razvoj. Ciljana skupina su studenti ili diplomanti koji su sudjelovali u programu studentske razmjene.

Anketa je podijeljena u tri dijela u kojem će se ispitivati sociodemografska obilježja studenata, motivi odlaska na studentsku razmjenu te krajnji stav o učincima studentske razmjene. Također, anketa je u potpunosti anonimna te će se podatci koristiti isključivo za izradu diplomskog rada.

Hvala vam na izdvojenom vremenu za ispunjavanje ankete.

Ukoliko vas zanimaju rezultati ovog istraživanja, možete se javiti na mail: mmrvelj@net.efzg.hr.

SOCIODEMOGRAFSKA OBILJEŽJA STUDENATA

1. Spol

Muški

Ženski

2. Dob

18-20

21-23

24-24

25-27

Ostalo

3. Koji fakultet pohađate ili ste završili?

4. Na kojoj vrsti razmjene ste sudjelovali?

Erasmus+ razmjena studenata

CEEPUS

Bilateralna razmjena

Erasmus stručna praksa

Ostalo

5. Na kojoj ste godini fakulteta otišli na razmjenu?

2. godini

3. godini

4. godini

5. godini

6. Koliko ste puta bili na studentskoj razmjeni?

1 put

2 puta

3 ili više puta

7. Kada ste bili na studentskoj razmjeni?

Ove akademske godine

Prošle akademske godine

Pred dvije akademske godine

Pred tri ili više akademskih godina

8. Koja zemlja je bila destinacija vaše studentske razmjene?

MOTIVACIJA ZA ODLAZAK NA STUDENTSKU RAZMJENU

9. Sada slijedi popis motiva zbog kojih su se studenti u prošlosti odlučili na odlazak na studentsku razmjenu.

U kolikoj se mjeri odnosi pojedini faktor na vas?

(Ponuđeni odgovori mjerili su se skalom Likertovog tipa: U potpunosti se ne odnosi na mene, Ne odnosi se na mene, Niti se odnosi niti ne odnosi ne mene, Odnosi se na mene, U potpunosti se odnosi na mene.)

Unaprijediti svoje akademsko znanje

Stvoriti nove kontakte u području studija

Akademski podrška za završni/diplomski rad

Iskusiti drugačiji obrazovni sustav

Poboljšati ili naučiti strani jezik

Upoznati nove ljude i stvoriti prijateljstva

Upoznati se s novim kulturama i običajima

Osobno rasti

Iskusiti nešto novo

Povećati mogućnosti zapošljavanja

Iskusiti život u inozemstvu

Doživjeti europski identitet

UČINAK RAZMJENE

10. Molim da označite u kolikoj se mjeri sljedeća tvrdnja odnosi na vas. Broj 1 znači da se u potpunosti ne odnosi na vas, dok broj 5 znači da se u potpunosti odnosi na vas.

Studentska razmjena je ispunila moja očekivanja.

11. Smatrate li da je studentska razmjena imala sljedeće učinke?

(Ponuđeni odgovori mjerili su se skalom Likertovog tipa: U potpunosti se ne odnosi na

mene, Ne odnosi se na mene, Niti se odnosi niti ne odnosi ne mene, Odnosi se na mene, U potpunosti se odnosi na mene.)

Bolji stupanj stranog jezika
Iskustvo drugačije okoline za učenje
Razvijene meke vještine
Poboljšane interkulturalne vještine
Bolje poslovne prilike u Hrvatskoj
Bolje poslovne prilike u inozemstvu
Upoznavanje novih ljudi
Stečeno znanje o drugoj zemlji
Razvijena osobna mreža
Razvijena poslovna mreža
Poboljšano kritičko razmišljanje
Veće zanimanje za međunarodnu politiku

12. Postoji li nešto što biste promijenili ili unaprijedili u cijelom procesu studentske razmjene?

Postupak prijave na studentsku razmjenu
Postupak provjere znanja stranog jezika
Način komunikacije s matičnim fakultetom
Način komunikacije s fakultetom u zemlji vaše razmjene
Iznos stipendije
Postupak priznavanja predmeta na matičnom fakultetu nakon studentske razmjene
Ostalo

ŽIVOTOPIS STUDENTA

Životopis | Marija Mrvelj

Datum rođenja: 11.10.1996.

Mob.: +385989718253

Mail: mary.mrvelj@gmail.com

Obrazovanje

(10/2015. – trenutno) **Ekonomski fakultet**, Integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij Poslovne ekonomije, smjer Menadžment

- 2./2020. – 7.2020. – Catolica Porto Business School (Erasmus)
- 2/2021. – 7.2020. – Cracow University of Economics (CEEPUS)

(9/2011. – 6/2015.) **IV. Gimnazija Zagreb**, jezična gimnazija

(9/2003. – 6/2011.) **Osnovna škola Eugena Kvaternika Velika Gorica**

Radno iskustvo

(4/2023. – trenutno) | **Abbott Laboratories d.o.o. | Mlađi računovođa**

- Obrada i računovodstvo faktura
- Kontrola i korekcija izvještaja o troškovima zaposlenika
- Priprema podataka za obračune poreza i doprinosa

(11/2022. – 4/2023.) | **Abbott Laboratories d.o.o. | Student u odjelu Provjere kvalitete**

- Slanje obavijesti o proizvodima klijentima i distributerima
- Unos i ažuriranje ključnih kontakata u bazu
- Komunikacija s ostalim odjelima

Ostala znanja i vještine

Jezici: Hrvatski, Engleski, Španjolski

Rad na računalu: Microsoft Office paket (Word, Excel, Power Point), SAP Concur

Ostalo: Komunikacijske vještine, prezentacijske vještine, timski igrač, aktivan slušač

Interesi

Volontiranje u Hrvatskoj mreži za beskućnike, putovanja, čitanje knjiga, pub kvizovi