

ORSZÁGOS TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI DOLGOZAT

Budapest, 2015.

ERASMUS DIÁKOK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETE

ERASMUS STUDENTS ON THE LABOR MARKET

Kézirat lezárva: 2015. január 04.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	6
2. A program története	8
2.1. A kezdetek	8
2.2. Élethosszig Tartó Tanulás.....	9
2.3. Erasmus Mundus	10
2.4. Új időszámítás kezdete, Erasmus+ (2014-2020)	10
2. 5. Pénzügyi támogatás, kreditrendszer.....	12
3. Erasmus nehézségek	14
3.1. Kezdeti problémák	14
3.2 A program összeférhetetlensége	14
3.3 Kredit és osztályozási problémák	15
3.4. Bürokratikus kérdések.....	16
3.5 Tájékoztatás hiánya.....	17
3.6. Kulturális sokk	17
3.7. Vélemények/problémák az Erasmusszal kapcsolatban	18
3.8. Problémák kiküszöbölése	19
4. Az Erasmus program pozitívumai	21
4.1 A hallgatói mobilitás jelentősége.....	21
4.2. Kapcsolati tőke.....	23
4.3. Hallgatói mobilitás hatásai és kapcsolata a foglalkoztatással.....	24
5. A munkaerőpiac vizsgálata HR-esek szemszögéből.....	26
5.1. A munkaerőpiac átalakulása	26
5.2 Az ideális jelölt kompetenciái.....	27
5.3 Az élethosszig tartó tanulás HR szemmel	28
5.4 Kiválasztás folyamata.....	29
5.5 Szakmai gyakorlat vagy tanulmányi út?.....	30
6. Diákok kérdőíveinek kiértékelése	32
6.1. Származás	32
6.2. Nem, életkor, lakhely, diploma szerinti megoszlás.....	32
6.3. Erasmus megítélése munkakeresés és karrierút szempontjából.....	34
6.4. Részvételi indokok az Erasmusban	36

6.5. Tényezők a sikeres munkavállaláshoz	40
6.6. Lojalitást vizsgáló tényezők.....	44
6.7. Munkavállalással kapcsolatban.....	45
7. Cégek képviselőinek megítélése az Erasmus Programról.....	47
7.1. Erasmus megítélése	47
7.2. Lojalitást vizsgáló tényezők.....	48
7.3. Fizetést vizsgáló tényezők	49
7.4. Mi kell a sikeres álláskereséshez?	50
7.5. Erasmusosok előnyei	50
8. Összefoglalás	52
Felhasznált irodalom.....	53
Internetes források	53
Melléklet.....	54

Táblázat- és ábrajegyzék

1. ábra: A kiutazó magyar diákok részvétele az Erasmusban 1998-2013 között.....	11
2. ábra Országok besorolása és átlagos ösztöndíj nagyság tanulmányi út esetén.....	13
3. ábra: A hallgatói létszám emelkedése 1987-2013 között.....	21
4. ábra: A volt Erasmus hallgatók kompetenciáinak megítélése.....	25
5. ábra: Volt Erasmus hallgatók kompetenciáinak fontossága munkavégzés során.....	28
6. ábra: Toborozás, kiválasztás folyamata.....	39
7. ábra: Válaszadók nem szerinti megoszlása.....	32
8. ábra: Válaszadók életkori megoszlása.....	33
9. ábra: Válaszadók lakhelyének megoszlása.....	34
10. ábra: Munkaerő-piaci esélyek egy Erasmus félév után.....	35
11. ábra: Erasmus hatása a szakmai előmenetelre.....	36
12. ábra: Részvételi indokok az Erasmus Programban.....	38
13. ábra: Legfontosabb tényezők a sikeres munkavállaláshoz.....	41
14. ábra: A munkavállalással kapcsolatos eltérések magyar és nemzetközi Erasmus hallgatók esetében.....	43
15. ábra: Lojalitás vizsgálata egy adott vállalathoz.....	44
16. ábra: Állásinterjún való részvételi esély Erasmus hallgatóként.....	47
17. ábra. Erasmus diákok lojalitása egy vállalathoz.....	48
18. ábra: Erasmusosok fizetése.....	49
19. ábra: Álláskereséshez szükséges tényezők.....	50
20. ábra: Erasmus diákok előnyei HR-esek megítélése szerint.....	51
1. táblázat: Részvételi indokok a volt Erasmus hallgatók esetében.....	41
2. táblázat: Munkahelyi körülményekkel kapcsolatos elégedettség.....	47

Bevezetés

Az Erasmus diákok munkaerő-piaci helyzetének felmérése onnan ered, hogy tanulmányom során lehetőségem volt Németországban fél év tanulmányutat eltölteni. Már korábban hallottam mobilitási hallgatóktól, hogy sokat lehet kamatoztatni egy Erasmus Ösztöndíjból. Hazatérésem után ez a téma felkeltette az érdeklődésemet, így döntöttem az mellett, hogy mélyebben fel szeretném tární ennek a programnak a pozitívumait.

A dolgozatom célja, hogy teszteljem azt a hipotézist, hogy az Erasmus programban részt vett hallgatók kinti tanulmányuk vagy szakmai gyakorlatuk során kompetenciabeli előnyökre tesznek szert azokkal a hallgatókkal szemben, akik nem vettek részt az ösztöndíjprogramban. A hipotézisem szerint azok a diákok, akik részt vettek a programban könnyebben tudnak munkát találni, mint azok, akik nem voltak részesei az Erasmusnak. A második hipotézisem azt feltételezi, hogy az Erasmus hallgatók kevésbé hűségesek munkahelyükhöz, mint azok a diákok, akik nem tanultak külföldön.

A dolgozatom két nagy részre tagolható. Az első részben ismertetem az Erasmus ösztöndíj-program történelmi háttérét. Kitérek a program nehézségeire, pozitív hatásaira saját tapasztalataimat is beleírva. Ezt követően feltárom azokat a kompetenciákat, készségeket, amik elengedhetetlen tényezők ahhoz, hogy valaki munkát vállaljon.

A dolgozat második felében ismertetem kutatásomat, elvégzem az eredmények elemzését, majd levonom a vizsgálat következtetéseit. Kutatásom során olyan diákokkal készítettem mélyinterjút, akik részt vettek az ösztöndíj program keretében tanulmányúton vagy szakmai gyakorlaton. Az ő véleményeik alapján összeállítottam egy kérdőívet, ami diákoknak és fiatal felnőtteknek szól. A kérdőív alapján nem csak az Erasmus diákok véleményére voltam kíváncsi, hanem megvizsgáltam az ellenkező oldalt is, így azoknak a diákoknak is kikértem a véleményét, akik nem voltak Erasmus hallgatók. A kérdőívben az elhelyezkedési esélyekkel, kompetenciákkal és munkavállalással (elégedettség, lojalitás) kapcsolatban vizsgáltam a kitöltők véleményét.

A munkáltató szemszögéből is végeztem egy kutatást, amiben több cég HR képviselőjének álláspontját kikértem arról, hogy ők hogyan ítélik meg az Erasmus diákok helyzetét, lojalitását és álláspontjuk szerint milyen kompetenciabeli előnyökkel járhat az, ha valaki részt vett a programban.

A befejező részben összegzem mind a HR-esek, mind a diákok véleményét, és az ebből levont következtetéseimet az Erasmus diákok munkaerőpiaci-helyzetével kapcsolatban.

2. A program története

2.1. A kezdetek

Az Európai Unió megalapítása után, az 1950-es években kiemelt szerepet kapott az oktatási program továbbfejlesztése. Eleinte a szakképzésen volt a hangsúly, majd az 1970-es évektől kezdve a felsőoktatás is kiemelt szerephez jutott. Már a 70-es években több vezető politikusban felötlött a nemzetközi cserediák-program gondolata, végül 1976-ban megalapították a Közös Tanulmányi Programot (Joint-Study Programot), ami egy kísérleti program volt. Ez alapjaiban megegyezett a későbbi Erasmus Tanulmányi Programmal, hiszen az ösztöndíjban résztvevő diákok anyagi támogatást kaptak, illetve külföldön tanulhattak maximum egy évig az Európai Unión belül. A program fő célja a nemzetközi tapasztalatszerzés volt, és hogy a diákok kipróbálhassák magukat nemzetközi szinten is.

A JSP Program egy tudományos, adminisztratív környezetet teremtett meg idegen országok felsőoktatási intézményei és szervezetei között. Mivel ez kísérleti fázis volt, így a program kitalálói nem voltak tisztában egy külföldi program anyagi vonzatával, továbbá a diákok számára extra költségek merültek fel a kint tanulás során. A kísérleti program 1984-ig tartott, és az Európai Unió tagországai sikerként könyvelték el az összegyűjtött pozitív tapasztalatok alapján. [1]

A kísérleti program tapasztalatait felhasználva 1987-ben megalapították az ERASMUS Programot. Az ösztöndíj program Rotterdami Erasmus (1466-1536) holland humanistáról és teológusról kapta a nevét. A mozaikszavaknak további jelentése van (European Community Action Scheme for the Mobility of University Students), ami a felsőoktatási intézmények hallgatóinak mobilitását jelenti. Az ERASMUSnak nem csak az volt a célja, hogy növelje az európai felsőoktatási tevékenységet, hanem kiszélesítse az országok határait. A program finanszírozási formája ekkor még gyerekcipőben járt, mégis nagy siker övezte. Ezáltal nem volt kérdés, hogy az Erasmus a legnagyobb hallgatói mobilitási programmá nőtte ki magát rövid időn belül Európában.

Az új fejezet az ösztöndíj programban akkor kezdődött, amikor az Unió megalapította a Szókratész-programot 1995-ben. A program első szakasza 1999. december 31-ig tartott. Fő célja az unión belül a szoros együttműködés megteremtése, és az oktatás fejlesztése volt. Második szakasza Szókratész II néven jött létre, ami 2000. január 24-től

2006. december 31-ig tartott. Az Erasmus Program a Szókratész-program megalakulásával egy akcióprogrammá vált. A Szókratész II fő célja az élethosszig tartó tanulás megteremtése volt, ami minden oktatási szinten jelen volt, már az óvodától kezdve. A program kidolgozott változatát 2006. november 15-én fogadta el az Európai Tanács, ami az egész életen át tartó tanulás alapkövének tekinthető. [2]

2.2. Élethosszig Tartó Tanulás

A Szókratész program sikere után következett az Élethosszig Tartó Tanulás Program, ami 2007-13 közötti időszakot foglalta magát. A program folytatta az a célkitűzést, ami már a Szókratész programnál elkezdődött. A cél továbbra is a cserediákok küldése és fogadása különböző oktatási intézmények és európai országok között. Az Élethosszig Tartó Program hat akciót foglal magába: Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig, Comenius, Transverbal, Jean Monnet Ösztöndíjakat.

A program, amiben magam is részt vettem, 3 és 12 hónap közötti tanulmányi és szakmai gyakorlatot tett lehetővé. A program továbbá támogatta a különféle projekteket, intenzív programokat, oktatók külföldi oktatását és az EILC-t. (Az EILC egy ország alapszintű nyelvének elsajátítását támogatja még az Erasmus Programban való részvétel előtt.) Minden hallgatónak lehetősége volt egy tanulmányi és szakmai gyakorlaton részt vennie az Európai Unió bármely országában, továbbá Törökországban, Izlandon, Liechtensteinben, Svájcban és Norvégiában. Így összesen 30 országba lehetett csereprogramokban részt venni, diákokat küldeni-fogadni. Az Erasmus program sikerét az is alátámasztja, hogy 1987 és 2006 év között 1,5 millió diák vált részesévé a csereprogramnak. A csereprogramban fogyatékossgal élő hallgatók is részt vehettek, mint látás-, hallás, és mozgássérültek.

Az Európai Unió a hét éves programra igen magas alapot különített el, ami 6970 milliárd euro volt. Az összeg 40%-át az Európai Bizottság az Erasmus Programba fektette, a többi megoszlott a Leonardo da Vinci (25%), Comenius (13%), Grundtvig (4%) között. A fennmaradó összeget egyéb intézkedési és adminisztratív költségekre fordította a Bizottság. Az időszak egyik nagy sikere az volt, hogy 2012-ig összesen 3 millió hallgató vett részt az ERASMUS programban. A nem megfelelő költségszámítás miatt 2012-ben jelentős hiány lépett fel, ami 9 milliárd összegű euro volt. Az Európai Parlament és Tanács ennek hatására 6 milliárd eurót szavazott meg, hogy rendezhessék a pénzügyi helyzetet. [15]

2.3. Erasmus Mundus

A program terve már 2001. júliusban szóba került az Európai Tanács előtt, megvalósítására csak 2003-ban került sor. A program célja egy versenyképes európai felsőoktatási rendszer kivívása a világban, és kapcsolatok építése a harmadik országokkal. A program kiegészíti a már létező, harmadik országokkal korábban létrehozott programokat, mint a TEMPUS, ALFA, Asia-Linket.

A 2004-2008-as években több mint száz közös mesterképzést hoztak létre több ország együttműködésével. A programban kb. 6000 nem európai származású oktató és kutató vett részt, és több sikeres projekt is megvalósult a program keretén belül. A folytatás egyértelmű volt, amit az Európai Tanács és Parlament egyöntetűen megszavazott 2008. decemberében.

Az új szakaszban (2009-2013) a program egybeolvadt az Erasmus Mundus External Cooperation Windowval, és több új lehetőséggel kibővült. A Phd. hallgatók és oktatók számára kialakítottak egy hároméves ösztöndíjat, nagyobb hangsúlyt kapott a visszajelzések értéke, így kiemelt szerepet kapott a program minőségbiztosítása. Az Erasmus Mundus költségvetése 1 milliárd forintra rúgott ebben az időszakban. (4)

2.4. Új időszámítás kezdete, Erasmus+ (2014-2020)

Az Európai Parlament 2013. november 19-én elfogadta az idei évtől indult új oktatási, képzési, ifjúsági és sportprogramot. A sportprogram támogatása egy új elemnek számít a programban, hiszen azelőtt erre a területre nem terjedt ki az ösztöndíj. Az új programnak 14,7 milliárd euró összeget különítettek el, ami 40%-al magasabb, mint az előző ciklus. Ebben a 7 évben körülbelül 4 millió főnek lesz lehetősége külföldön eltölteni hosszabb-rövidebb időt.

A programnak három célja van. Az első, hogy a diákok külföldi csereprogramját tovább támogassa, ami a pénzügyi keret kétharmadát teszi ki. Az alap további egyharmad részét oktatási intézmények, ifjúsági szervezetek támogatására fordítja az Európai Unió, arra sarkalva a felsőoktatásban tanuló diákokat, hogy minél többen nemzetközi tapasztalatra tegyenek szert, és sikeresebben induljanak a munkaerő-piac világában.

A program megújulásához főleg a magas munkanélküliségi ráta járult hozzá, hiszen hatmillió húszas és harmincas éve körül járó fiatalnak egyáltalán nincsen munkája

Európában. Az arány főleg Spanyolországban és Görögországban kiemelkedő, hiszen a ráta ezekben az országokban meghaladja az 50%-ot. Az Európai Unió vezetősége úgy gondolja, hogy az Erasmus+-al több problémát is meg lehet oldani, hiszen a programban résztvevők ezáltal kiemelt nyelvtudásra, készségekre és tapasztalatokra tehetnek szert. (6)

A pályázás egyszerűbbé vált, illetve azok is pályázhatnak még egyszer a programra, akik korábban már részt vettek az Erasmusban. Az Erasmus + keretein belül nem csak az Európai Unió tagállamai vehetnek részt, hanem Izland, Liechtenstein, Macedónia, Norvégia és Törökország is. Svájc a 2014. február 9-i népszavazás után korlátozni kívánja a bevándorló EU-polgárok számát, ami az Erasmus programot is érinti. Ennek értelmében Svájc csak partnerországgént fog szerepelni, ami értelmében az ország nem lehet sem küldő, sem fogadó állam. A továbbiakban speciális szabályok vonatkoznak erre az országra. (7)

Az európai diákok körében a legnépszerűbb célországnak a 2012/13-as tanulmányi évben Spanyolország bizonyult, amit Németország, Franciaország, Olaszország és az Egyesült Királyság követ. Ugyanezekből az országokból vett részt a legtöbb hallgató az Erasmus Programban Európában. [3]

A magyar diákok körében a 2012/13-as tanévben Németország bizonyult a legvonzóbbnak (1012 fő), a listán a második helyet Franciaország foglalja el (338 fő), a dobogó harmadik fokán Spanyolország foglal helyet (332 fő). Ezeket az országokat kicsit lemaradva Hollandia (284 fő) és Olaszország követi (274 fő). A kiutazó diákok nagysága évről-évre nő. 1998/99-es tanévben 856 magyar diák volt részese a programnak, addig 2012/13-as tanévben ötszörösére nőtt ez a szám. Ezt az 1. ábra szemlélteti.



1. ábra: A kiutazó magyar diákok részvétele az Erasmusban 1998-2013 között

Forrás: <http://www.blokkmedia.com/wp-content/uploads/2014/09/erasmus.jpeg>

Országunkba a legtöbb Erasmus-diák Törökországból (616 fő) érkezett a 2012/13-as évben. A dobogó második fokát Németország foglalja el (557 fő), a bronzérmes Franciaország (519 fő). Őket követik a spanyol diákok (467 fő) és a románok (373 fő). (8)

2. 5. Pénzügyi támogatás, kreditrendszer

A pénzügyi támogatás a kezdetektől kiemelt szerepet kapott, aminek a célja, hogy a többletköltségeket fedezze a diákok külföldi tanulmányai, szakma gyakorlata alatt. Már a kísérleti programban az Európai Bizottság egy külön alapot különített el, amivel anyagilag támogatta a programban résztvevő hallgatókat. Az Erasmus Program megteremtésével mobilitási irodákat hoztak létre, majd rövidebb-intenzívebb tevékenységeket teremtettek. A legfontosabb kérdés a tananyag kidolgozása volt, és a tantárgyak elfogadtatása. Ezek hatására hozták létre 1989-90-ben az európai kreditrendszert (ECTS), ami lehetővé tette, hogy a diákok az anyaintézményükben beszámíthassák tantárgyaikat. [12]

Az Erasmust egy kiemelt oktatási programnak kezeli az Európai Unió, annak ellenére, hogy több kritika is érte az ösztöndíjat bürokratikus rendszere miatt, illetve célországtól függően az ösztöndíj nagyságától is. A hallgatók többsége viszont egy hatalmas lehetőségnek és segítségnek könyveli el. A kapott ösztöndíjak összege átlagosan 350 euróra tehető havi szinten, ami célország függvényében változik. A célországokat három kategóriába sorolták, mint alacsony megélhetési költségű országok (pl. Magyarország, Lengyelország, Szlovákia stb.), közepes megélhetési költségű országok (Spanyolország, Németország, Portugália stb.) és magas megélhetési költségű országok (pl. Franciaország, Nagy-Britannia, Olaszország stb.). A fogyatékossgal élő hallgatók további 100 euró havi kiegészítést kapnak. A hallgatónak továbbá vállalnia kell önrészt is, ami havi 145 eurót jelent a szerződésben leírtak szerint. Az országok beosztását megélhetési szempontból a 2. ábra mutatja.

Az Erasmus program során az is előfordulhat, hogy túljelentkezés miatt az oktatási intézmény nem tudja ösztöndíj formájában finanszírozni azt a hallgatót, aki részt szeretne venni a programban. A hallgatónak lehetősége van arra, hogy ennek ellenére megkapja az Erasmus hallgató státuszt, csak ösztöndíjat nem kapna. Ezek a diákok az úgynevezett 'Label-hallgatók', akiknek teljes mértékben maguknak kell finanszírozniuk kinti tanulmányukat vagy szakmai gyakorlatukat. A 'Label' hallgatók csak ritka esetben szoktak előfordulni.

A diákok nagy része érzelmi szempontok szerint választ célországot. Ez alatt azt kell érteni, hogy érzelmi kötődésük van az adott országhoz, vagy régóta vágnak, hogy eljussanak oda. Ehhez nagymértékben hozzájárulnak az általuk beszélt nyelvek, milyen nyelvtudásukat szeretnék felfejleszteni, illetve milyen cserekapcsolatai vannak a felsőoktatási intézménynek. Szinte minden európai felsőoktatási intézményben van lehetőség angolul felvenni kurzusokat, így a diákoknak nem feltétlenül kell beszélniük a célország nyelvét.

Fogadó ország	Tanulmányi célú mobilitás (kombinált mobilitás is)
<u>Magas megélhetési költségű országok:</u> Franciaország, Olaszország, Nagy-Britannia, Ausztria, Finnország, Svédország, Dánia, Írország, Norvégia, Lichtenstein, Svájc	500 euro/hó
<u>Közepes megélhetési költségű országok:</u> Spanyolország, Németország, Törökország, Hollandia, Belgium, Csehország, Görögország, Szlovénia, Horvátország, Luxemburg, Ciprus, Izland	400 euro/hó
<u>Alacsony megélhetési költségű országok:</u> Lengyelország, Románia, Magyarország, Litvánia, Szlovákia, Bulgária, Lettország, Észtország, Málta, Macedónia	300 euro/hó
<u>Rendkívüli támogatás:</u> hátrányos helyzetű hallgatóknak	100 ro

2. ábra Országok besorolása és átlagos ösztöndíj nagyság tanulmányi út esetén

Forrás: <http://erasmus.uni-obuda.hu/hu/hallgatoknak/informaciok>

3. Erasmus nehézségek

3.1. Kezdeti problémák

Az Erasmus programban való részvétel eleinte sok nehézséggel, és papírmunkával jár. A bürokratikus megoldások miatt a papírmunkák elintézése több napot, akár hetet is igénybe vehet. A diákok indulásuk előtt körülbelül 2 hónappal visszajelzést kapnak a pályázott felsőoktatási intézménytől, hogy felvételt nyertek-e az adott egyetemre. Ezután kezdődhet a szálláskeresés, hiszen sok oktatási intézmény nem tud kollégiumi szállást biztosítani. A szálláskeresés az egyik fontos faktor, mielőtt a hallgató kiutazna a célországba. A szállás szerződéskötése egy elengedhetetlen része a kiutazásnak, hiszen nem egy diák járt már pórul, hogy szerződéskötés nélkül utalta át a kauciót összegét, amikből később konfliktusok kerekedtek ki a kiadó és a bérlő között.

Az egyik mélyinterjúban részt vett alany a következőt nyilatkozta: „A hátrányok közül a szálláskeresés, ami problémát okozott, mert a kinti egyetemről nem kaptam túl sok segítséget ezzel kapcsolatban. Maga az Erasmus Program megpályázása sok papírmunkával járt, és hosszadalmas procedúra volt” (Győri Tamás, 22)

A kiutazás előtt szinte minden kiutazó Erasmus hallgatóban van egy kis félhetnék azzal kapcsolatban, hogy milyen lesz az új környezet. Miután a diákok legtöbb esetben idegen környezetben találják magukat, így a beilleszkedés egy fontos tényező a kezdetekben.

A legnagyobb problémát mégis az anyagi körülmények okozzák. Nem egy esetben az Erasmus ösztöndíj összege csúszással érkezik meg a hallgató bankszámlájára, hiszen annak átfutási ideje 10-12 nap. Több diák nem számol a csúszással, és nem egyszer megérkezésük után nem is marad pénzük egyáltalán, ami további nehézségeket okoz.

3.2 A program összeférhetetlensége

Az Élethosszig Tartó Program keretén belül minden Erasmus hallgatónak aktív hallgatói jogviszonnyal kell rendelkeznie ahhoz, hogy részt vehessen az Erasmus Programban. Ez azt jelenti, hogy a hallgatónak minimum egy tantárgyat fel kell vennie az anyaintézményében, amiből le is kell vizsgáznia a félév során.

Sokszor a tanárok rugalmatlansága miatt nem olyan egyszerű egy-egy tantárgy abszolválása, hiszen több tanár sokszor azt is megköveteli, hogy a hallgató évközben hazautazzon levizsgázni az adott tantárgyból, nem törődve azzal, hogy a kint tanuló diáknak a megszabott időpontban kurzusai vannak a partnerintézményben. Minden hallgatónak egy Tanulmányi Megállapodást (Learning Agreementet) is ki kell töltenie a kint felvett tantárgyakról, amit e-mail útján el kell juttatni az anyaintézménynek. A Prime Booklet felmérése [4] szerint ezek a problémák a bachelor képzésben tanulók körében fordulnak legtöbbször elő. A mester és posztgraduális képzésben részt vevő hallgatók ilyen jellegű problémákról csak kis arányban számoltak be. A legfőbb probléma mégis a kurzusválasztás, hiszen nem egy esetben fordul elő, hogy a partnerintézményében nincsen az adott tantárgy meghirdetve, vagy létszámbíány miatt nem indul egy-egy kurzus. Ez sajnos nagy problémát jelenthet a diákoknak, hiszen akár egy tantárgy miatt kénytelenek lehetnek tanulmányaik meghosszabbítására anyaországukban.

Saját példaként tudom felhozni a németországi tanulmányi rendszerben a nem megfelelő tájékoztatást. Egy tantárgyat felvettem, amiből le szerettem volna a partnerintézményben vizsgázni. A probléma abból eredt, hogy a tantárgynak a tavaszi félévben volt egy folytatása, és azzal együtt lehetett volna levizsgázni a tantárgyból. Ezt az információt vizsgajelentkezés során közölték velem, hogy a tantárgyból nem vizsgázhatok le, mert csak egy félévet maradok a partnerintézményben.

Több esetben az oktatási rendszer rugalmatlansága miatt kénytelenek egyes diákok anyaintézményükben újra levizsgázni abból a tantárgyból, amit külföldi tanulmányaik alatt sikeresen abszolváltak. Már a fent említett példák megkérdőjelezzik az Erasmus Program egyik alapelvét, ami szerint az anyaintézmények beszámítják a partnerintézményben megszerzett krediteket. [4]

3.3 Kredit és osztályozási problémák

Az egységes kreditrendszer lehetővé teszi az országok közötti tantárgyak elfogadását. Ennek ellenére nem egy esetben az országok különböző módon számolják, és súlyozzák az egyes tantárgyakat. ESN PRIME felmérése szerint több diáknál ez volt az egyik legnagyobb probléma.

Magyarországon a kreditek száma általában a heti óraszámok alapján kerül meghatározásra, míg Németországban a kreditszám az otthoni kutatásra szánt időt, házi feladat elkészítését jelképezi heti bontásban. Így elképzelhető, hogy Németországban

megszerzett 3 kredites tantárgy Magyarországon 6 kreditet ér, így a hazai oktatásba való beszámíttatása már nem is olyan egyszerű. Nem egy mediterrán országban fordul elő, hogy a kredit nagysága 6-9 közé tehető, míg ugyanezek a kurzusok Magyarországon csupán 2-3 kreditet érnek.

Az osztályozási rendszer is sok esetben különböző. Németországban 1-5 közötti skálán történik az osztályozás, mint Magyarországon, mégis teljesen mást jelentenek. Németországban az 1-es osztályzat felel meg a hazai jelesnek, míg a német 5-ös a hazai elégtelennel egyenértékű. A németek továbbá tizedes jegy pontossággal osztályoznak, ezzel kifejezve az osztályzat százalékos formáját.

A félreértések elkerülése végett az európai egyetemek úgynevezett transzfer táblázatokat dolgoztak ki, amik igyekeznek kiküszöbölni a fent említett problémákat. Ennek ellenére az osztályzatok átszámítása mégsem történik igazságos módon, hiszen több intézményben nem nyilvános az átszámítás procedúrája, így sok esetben szubjektív az értelmezése is. [4]

3.4. Bürokratikus kérdések

A sok papírmunka még mindig egy kényelmetlen procedúrája a programnak, hiszen a diákoknak több dokumentumot ki kell tölteniük mind a fogadó, mint a küldő intézménynek, ami időigényes folyamat. A PRIME 2010-es tanulmánya ezeket a problémákat is feltárta.

Több diák esetében előfordult, hogy dokumentumaik hetekkel később érkeztek meg az anyaintézménybe a partnerintézménytől, miután az Erasmus Programjuk időtartama lejárt. Ez egyes felsőoktatási intézmények hanyagságának tudható be, hiszen olykor egy-egy aláírás hiányában nem tudják megküldeni a tantárgyakról szóló dokumentumot (Transcript of Record-ot), ami azt a kellemetlen szituációt szülheti, hogy a diáknak újra le kell vizsgáznia az anyaintézményében, rosszabb esetben akár diploma megszerzése múlhat ezen a dokumentumon.

A PRIME felmérése után ezekről a problémákról több nemzetközi iroda, felsőoktatási intézmény és diák véleményét is megkérdezték. Mindhárom fél egyetértett abban, hogy az egyszerűsítés és a bürokrácia csökkentése egy fontos előrelépést jelentene. Az Erasmus+ már kevesebb papírmunkával jár, és az eljárás időtartama is lecsökkent, továbbá a határidők pontos betartása még kiemeltebb szerepet kapott. [4]

3.5 Tájékoztatás hiánya

A PRIME tanulmány felmérése szerint a legnagyobb hiba még mindig a nem megfelelő tájékoztatásból fakad. Sok esetben az anyaintézmény és a partnerintézmény sem tisztáz több fő pontot. Sok diák még kiutazásakor sincsen tisztában azzal, hogy pontosan mennyi kreditet szükséges minimum megcsinálnia a félév során, és a kiérkezése után milyen határidővel kellene egyes dokumentumokat a felsőoktatási intézményének megküldenie.

A legnagyobb probléma sok esetben az, hogy több intézmény nem tünteti fel az egyes tantárgyakhoz rendelt kreditek nagyságát, így a diákok még kiutazásukkor sincsenek tisztában, hogy pontosan mennyi kreditet vettek fel a kinti intézményben. Az sem ritka eset, hogy az egyes tantárgyról a diákok nem találnak elegendő információt a külföldi intézmény honlapján, és csak később válik világossá, hogy a mintatantervek egyáltalán nem egyeznek meg.

Az egyik legkellemetlenebb szituáció, amikor különböző oknál fogva nem indul a diák által választott kurzus, vagy óraütközés miatt nem tud a tanórán részt venni. Ez a szituáció további stresszes és kellemetlen helyzetet okoz, hiszen azon kívül, hogy újabb kurzusokat kell keresnie a hallgatónak, akár tanulmánya befejezése is múlhat azon, hogy egy adott tantárgy indul-e a partnerintézményben vagy nem.

A másik nagy probléma, hogy a diákok azzal sincsenek sokszor tisztában, hogy hazatérésük után miképpen tudják kint megszerzett tantárgyaikat beszámíttatni tanulmányaikba, és hogyan számítják át a külföldön megszerzett érdemjegyeiket hazaivá.

Nyilvánvaló, hogy minden intézménynek törekednie kellene a megfelelő, minőségi és pontos tájékoztatásra, hiszen ez magas szinten javítaná a félreértések kiküszöbölését. [4]

3.6. Kulturális sokk

A diákok legnagyobb nehézségei közé tartozik egy új országba való kiutazás esetén, hogy beilleszkedjenek az új közegbe. Az Erasmus hallgatók tudják, hogy egy új kultúrát fognak megismerni, de azzal nem számolnak, hogy kiutazásukat követően mennyire más közegbe csöppennek, ami váratlan sokként éri őket. A kulturális sokk akkor keletkezik, ha az egyén kapcsolatba kerül egy idegen kultúrával, amivel való megbarátkozáshoz nehézségek fűződnek.

A kulturális sokk kiváltásához több tényező hozzájárulhat. Bizonyos megközelítések szerint az egyik fő faktora ennek, hogy az egyének stresszhelyzetbe kerülnek, hiszen nem nevezhető könnyű feladatnak az, hogy egy új környezetbe kerülve elfogadjuk az ottani normákat, és megfeleljünk azoknak. A stresszhelyzet kialakulásához nagy valószínűséggel az információhiány járulhat hozzá, hiszen több kiutazónak fogalma sincsen, hogy mi vár rá külföldi tanulmánya vagy gyakorlata során. A kiutazó Erasmus hallgatót ért ingerek jelentős mértékben függenek az egyén attitűdjétől, elvárásaitól, így a kiutazó hallgatókat más-más mértékben viseli meg a kulturális sokk.

Példából kiindulva németországi Erasmus félévemben sok afrikai, indiai és pakisztáni hallgatókkal voltam körül véve a kollégiumban. Vallásukból és kultúrájukból adódóan egyáltalán nem fogyasztottak alkoholt, leginkább kultúrájukhoz megfelelő egyénnel barátkoztak, így velük a kapcsolatépítés csak kis mértékben jött létre.

Az egyik hallgató, aki Törökországban tanulmányútját, Máltán pedig szakmai gyakorlatát végezte Erasmus keretein belül, a következő nyilatkozta: „Főleg kultúrabeli különbségek akadtak Törökországban az iszlám miatt. Máltán a vallás szintén fontos szerepet játszik már túlzottan is. A szigetállamban kiemelt szerepük van a szenteknek, szerintem már túlzottan is” (Floruta Tímea, 24)

Ezek a negatív hatások bizonyos mértékig csökkenthetők, ha a diákok megfelelő tájékoztatásban részesülnek, és rendelkeznek bizonyos interkulturális készségekkel. Ez a sokk az első hetekben jelentkezik, de amint a diák megtalálja önmagát, és új barátokra tesz szert, gyakorlatilag eltűnik ez a jelenség.

Az újabb kulturális sokk akkor éri a hallgatókat, amikor pár hónap után visszatérnek saját országukba. Az ember ilyenkor zavarodottnak érzi magát, hiszen az általa megszokott régi közeg kicsit másnak tűnik. Mindenki az anyanyelvén beszél, és a körülmények is zavaró hatással lehetnek az egyénre. Ez a kulturális sokk sajnos hozzátartozik az Erasmus félévhez. [15]

3.7. Vélemények/problémák az Erasmusszal kapcsolatban

Az ESN felmérésben részt vett Erasmus hallgatók 21,62%-ának kellett valamilyen külföldön elvégzett kurzusból az anyaintézményében ismét levizsgáznia, annak ellenére, hogy az adott tantárgyat Erasmus tanulmányai alatt megcsinálta. A diákok közel 11%-ának kellett szintemelő vizsgát tennie felsőoktatási intézményében annak érdekében, hogy teljes mértékben elfogadják a külföldön sikeresen abszolvált tantárgyat. Több diák is

panaszkodott arra, hogy felsőoktatási intézményük kötelező jelleggel ragaszkodik ahhoz, hogy otthon is levizsgázzanak abból a tantárgyból, amit el szeretnének fogadtatni, annak ellenére, hogy sikeresen teljesítették az adott tantárgyat külföldi tanulmányuk során. [4]

A diákok 11%-a hazatérése után szembesül azzal a ténnyel, hogy külföldi tanulmánya minimum egy félév csúszással egyenlő tanulmányi pályafutását tekintve, például olyan okból kifolyólag, hogy felsőoktatási intézménye nem számítja be a kint teljesített tantárgyakat.

Az ESN Prime 2011-es felmérése szerint a magyar diákok 43,4%-a vélte úgy, hogy kiutazása előtt megkapott minden információt az egyetemi mobilitási irodájától. A hallgatók 29%-a kénytelen volt az eredetileg megjelölt kurzusain változtatni, ami két okkal magyarázható: a kurzus nem indult vagy nem fért be a diák a keretszámba. A válaszadóknak 25%-a csupán kiutazása után szembesült az ECTS rendszerrel. A hallgatók 34,5%-ának hazatérése után újra kellett vizsgázni abból a tantárgyból, amit Erasmus tanulmányai alatt megcsinált. Ez főleg a tanár ragaszkodása miatt történt. Azon Erasmus hallgatók, akik utolsó évesként pályázták meg az ösztöndíj programot, 18,7%-uk kénytelen volt az ösztöndíj program miatt minimum plusz egy félévvel meghosszabbítani tanulmányait. A hallgatók kb. 4%-ának kellett valamilyen mértékben visszafizetnie a kapott támogatást tárgyteljesítés hiányában. Ezekből a számadatokból is levonható az a következtetés, hogy a diákoknak a tárgyfogadási folyamattal volt a legnagyobb problémájuk, a bürokratikus rendszer csupán második probléma a listán. A felmérésben részt vett hallgatók 16,7%-a vélte úgy, hogy a bürokratikus problémák miatt nem pályázná meg ismét az ösztöndíj programot. (9)

3.8. Problémák kiküszöbölése

A problémák nagymértékben csökkenthetőek lennének, ha a diákok megfelelő tájékoztatást kapnának mind a fogadó, mind a küldő intézménytől. A diákoknak már hónapokkal előbb neki kellene látniuk megfelelő szállást keresniük, így megspórolhatnának maguknak sok felesleges stresszt. A fogadóintézménynek világosan fel kellene tüntetni a kurzusok mintatanterveit, kreditszámain. Több egyetem kér élménybeszámolót a diákok Erasmus félévével kapcsolatban, így tudják segíteni a jövőben kiutazó diákokat információkkal.

A diákok sok kellemetlenségtől meg tudnák magukat kímélni, ha kiutazásuk előtt pár héttel elintéznék egyéni tanrendjüket, és letisztáznák a kurzus oktatójával a

követelményszinteket az adott tantárgyból az anyaintézményben. Ehhez természetesen az is kell, hogy az oktató rugalmasságot mutasson a tantárgy sikeres abszolválásához. [4]

Aki már tanulmányai elején tisztában van vele, hogy ő egy Erasmus félévet szeretne csinálni, annak érdemes becsatlakozni az egyetem Erasmus mentor programjába, ami annyit foglal magában, hogy a külföldi Erasmus diákoknak segít boldogulni országukban. Már ezáltal sok hasznos kapcsolatra lehet szert tenni.

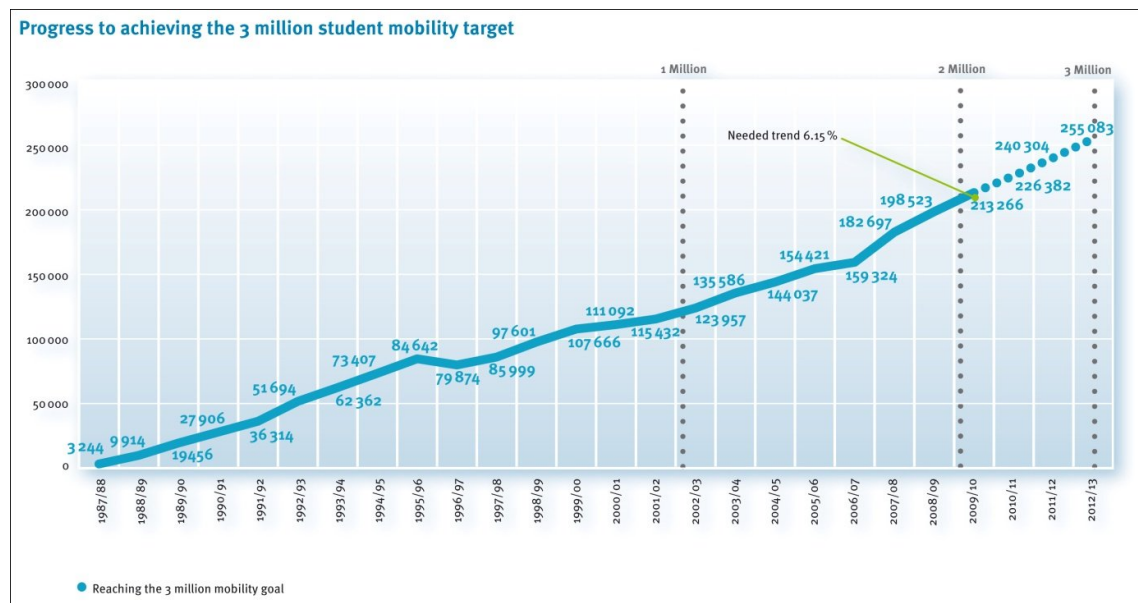
A másik akadály az, hogy több egyetem korlátozott mértékben kínál nyelvkurzusokat. A probléma ezzel az, hogy több diák alig beszél értékelhető szinten idegen nyelveket, így nem kell azon meglepődni, ha Erasmus tanulmányaik elején nyelvproblémáik vannak. Az interkulturális kurzusok bevezetése könnyen kiküszöbölhetné ezeket a problémákat, hiszen a diákok Erasmus diákokkal lennének összezárva, így megtudnák tapasztalni kiutazásuk előtt, hogy milyen más nemzetekkel együtt dolgozni. Az ilyen kurzusok által a diákok több interkulturális kompetenciára szert tennének még kiutazásuk előtt. [16]

Az egyik hallgató a következőt nyilatkozta: „A buddyzás (Erasmus-mentor) nagyon sokat segített az egyetemen, ami által sok nemzetközi diákot megismerhettem.” (Győri Tamás, 22)

4. Az Erasmus program pozitívumai

4.1 A hallgatói mobilitás jelentősége

Az Európai Unió egyik kiemelt célja, hogy a hallgatók és oktatók minél többen részt vehessenek egy nemzetközi cserekapcsolatban tanulmányaik során. 1987 és 2013 között több mint három millió diák vett részt az Erasmus programban. Ez a szám fokozatosan növekedik, hiszen az Európai Tanács egyik kiemelt célja, hogy minél többen vegyenek részt egy külföldi tanulmányútban vagy szakmai gyakorlaton. A diáklétszám folyamatos növekedését a 3. ábra mutatja.



3. ábra: A hallgatói létszám emelkedése 1987-2013 között

Forrás:

http://europa.eu/rapid/exploit/2012/01/MEMO/HU/m12_54.hui/Pictures/1000000000000A7600000586539520A2.jpg

Már Európa szerte több olyan tanulmány, statisztika készült, ami azzal a kérdéssel foglalkozik, hogy a diákok milyen kompetenciákra tettek szert külföldi tanulmányuk, szakmai gyakorlatuk során. Az elmúlt évek legjelentősebb felmérései azt a feltételezést támasztják alá, hogy a külföldön szerzett tapasztalat több tényezővel is gazdagította a diákok szakmai és tudományos életét. A tanulmányok kiértékelése után elmondható, hogy a

diákok több kompetenciára és készségre tettek szert (lásd 4.3). Ezekről a hallgatókról elmondható, hogy kint tanulásuk időtartama alatt növekedtek interkulturális készségei, sokkal jobban megismerték magukat és képességeiket, így nagyobb önbizalomra tettek szert. [5]

Már korábbi tanulmányok is beszámoltak arról, hogy a nemzetközi tapasztalat hatással van a pozitív személyiség változásra. A felmérésben olyan diákok vettek részt, akik minimum 3 hónapig külföldön tartózkodtak. A válaszadók szerint jelentős javulás figyelhető meg a nyitottság, rugalmasság és tolerancia tekintetében. A diákok Erasmus tanulmányuk során jobban megismertek egy, vagy akár több kultúrát, így sokkal jobban képesek alkalmazkodni különböző szituációkhoz, emberekhez és könnyebben tudják elfogadni a különböző egyéneket. A személyiségváltozás jelentős mértékben függ attól, hogy a diák mennyi időt tartózkodott szülőhazájától távol. A tolerancia is egy kiemelt faktor, hiszen fontos feladat, hogy embertársainkkal toleráns módon viselkedjünk. Több kutatás is alátámasztja azt, hogy az Erasmus félévben részt vett hallgatók tolerancia szintje jóval magasabb, hiszen nekik nap mint nap különböző kultúrákhoz kellett alkalmazkodniuk.

A kommunikációs készség fejlődése a diákok elmondásai szerint az interkulturális helyzeteknek köszönhetően hozzájárul ahhoz, hogy a tanulók jobban ki tudják magukat fejezni anyanyelvükön, vagy más idegen nyelven. [6] [7]

A mélyinterjúban részt vett hallgatók a kompetenciák fejlődését alátámasztották: „Törökországban új szokásokat ismertem meg, ami alkalmazkodóképességem fejlődését követelte meg. Véleményem szerint ez idő alatt toleránsabbá is váltam az emberek felé. Máltán szintén szükség volt az alkalmazkodóképességemre, hiszen teljesen más a máltaiak életritmusa, mint a törököké vagy a magyaroké.” (Floruta Tímea, 24)

„Nyelv szempontjából jelentős fejlődésen estem át, és prezentációs készségem a sok prezentáció által megerősödött. Úgy gondolom, hogy emberileg sikerült megnyílnom, könnyebben tudok kapcsolatokat építeni, önállóbb lettem és tolerancia képességem megnőtt. Meg tanultam csapatban dolgozni, elfogadni mások véleményét, vagy éppen meggyőzni őket az ellenkezőjéről.” (Győri Tamás, 22)

„A Budapesten eltöltött idő alatt angol nyelvtudásom folyékonyabbá vált. Erasmus előtt túlzottan tervezgetős típus voltam, most már kevésbé. Mondhatni spontánabb, és rugalmasabb lettem.” (Christian Mauer, 24)

Az Erasmus tanulmányok során megszerzett képességek és készségek fontos kihatással vannak a későbbi munkavállalásra is. Miután több hallgató multinacionális

cégnél kezdi pályafutását, ott még kiemeltebb szerepet kap az interkulturális kompetencia. Az egyik tanulmány szerint a megkérdezett cégek 75%-ának fontos a kulturális és társadalmi tudatosság. [9]

4.2. Kapcsolati tőke

Az Erasmus félév egyik legnagyobb előnye, hogy a kint tanuló diákok sok más kultúrából származó emberrel megismerkedhetnek, így új kapcsolatokra, barátságokra szert tehetnek.

A Portfolio a 2013-as évben végzett egy 80 ezer fős hatásvizsgálatot (5), amelyben az Erasmus ösztöndíjban részt vett hallgatókat vizsgálják. A tanulmányból kiderült, hogy a csereprogramban részt vett hallgatók körében 50%-kal alacsonyabb a munkanélküliek száma. A felmérés külön kiemeli a kapcsolati tőke hasznosságát, hiszen nem egy volt Erasmus hallgatónak kapcsolatai miatt sikerült munkát találnia. Érdekesség, hogy 1987 óta sok házasság lett a vége egy-egy Erasmus félévnek. A volt diákok 33%-ának külföldi partnere van. Becslések szerint körülbelül 1 millió Erasmus bébi született a program indulása óta, ami az ösztöndíj program miatt jöhetett végre. A felmérésből az is kiderül, hogy azok a hallgatók, akik Erasmus szakmai gyakorlaton vettek részt, háromból egy diáknak felajánlották, hogy maradhasson tovább az adott cégnél dolgozni. A volt Erasmus hallgatók nagyobb arányban indítanak saját vállalkozást, mint azok, akik nem voltak részesei a programnak. A HR-esek véleményei szerint a nemzetközi tapasztalattal rendelkező kollégák felelősségteljesebben látják el a rájuk bízott feladatokat, és szakmai előmenetelük is gyorsabbnak számít. (5), [15]

A kapcsolatépítés a mélyinterjú alanyok körében is sikerült, akik a következőket nyilatkozták: „Reutlingenben számos nemzetiség képviseltette magát (brazilok, amerikaiak, spanyolok stb.), akikkel könnyen megtaláltam a közös kapcsolatot. Több emberrel jó kapcsolatot ápolok a mai napig.” (Győri Tamás, 22)

„Törökországban német diákokkal alakítottam ki szorosabb kapcsolatot. A törökökkel nyelvi akadályok miatt kevésbé tudtam kapcsolatot kialakítani, mert többségük nem beszélt angolul” (Floruta Tímea, 24)

A programban részt vett hallgatók 93%-a külföldi kapcsolatainak köszönhetően elgondolkozott azon, hogy egy másik országban vállaljon munkát. A volt Erasmus hallgatók 40%-a legalább egyszer vállalt külföldön munkát az csereprogramot leszámítva. (5)

4.3. Hallgatói mobilitás hatásai és kapcsolata a foglalkoztatással

A legtöbb statisztika az Erasmus diákok szociális és társadalmi kérdéseivel foglalkozik, de egy-egy statisztika kimondottan a diákok készségeivel és munkaerő piaci helyzetével kapcsolatban készült. A 2006-os VALERA tanulmány szerint a diákok Erasmus tanulmánya kiemelt mértékben hozzájárul későbbi munkavállalásukhoz.

A tanulmány kimutatta, hogy az Erasmus programban részt vett hallgatók sokkal nagyobb interkulturális tudatosságra, alkalmazkodóképességre, rugalmasságra, versenyképességre tettek szert, mint azok a diákok, akik nem vettek részt a programban. A VALERA alátámasztja, hogy az ösztöndíjban részt vett hallgatók motivációja, kitartása, problémamegoldó- és kommunikációs készsége, nyelvtudása a kint tanulásuk ideje alatt megerősödött.

Azok a diákok, akik az első munkahelyüket megszerezték, elmondásuk szerint nagyban köszönheték az Erasmus Programnak. A kutatásból az is kiderül, hogy a volt Erasmus hallgatók 90%-a végzésük után 3 hónapon belül el tudott helyezkedni.

Az Erasmusban részt vett hallgatók a következőt mondták: „A német cégek nagyon pozitívan néznek azokra a munkavállalókra, akik nemzetközi tapasztalattal rendelkeznek, és részt vettek valamilyen csereprogramban. Mint az utólag kiderült, azért hívtak be egy-egy interjúra, mert részt vettem az Erasmus Programban.” (Christian Mauer, 24)

„Megítélésem szerint a cégek pozitívnak könyvelik el annak az embernek a nyelvi stabilitását, aki egy Erasmus félét tölt el külföldön” (Floruta Tímea, 24)

A 2011-es évben megjelent „Youth on the move” című kiadványban szintén nemzetközi diákokat vizsgáltak. A kiadvány hangsúlyozta, hogy a diákok kinti tanulmányaik alatt komoly idegen nyelvi készségekre tettek szert, tudatosan és fokozatosan képesek új helyzetekhez alkalmazkodni, és kiemelt társadalmi-kommunikációs készségekre tettek szert, mint például az interkulturális tudatosság, flexibilitás, csapatban való együttműködés. (3)

Egy tanulmány szerint a legnagyobb akadály az, hogy több diák nem tanul külföldön, anyagi problémákra vezethető vissza. A legtöbb tanuló hiába szeretne részt venni az Erasmus programban, ha nincsen megfelelő anyagi háttere, amiből képes lenne finanszírozni önrészt. Ugyanebből a tanulmányból az is kiderül, hogy azok a hallgatók, akik részt vettek az ösztöndíj-programban, magasabb kezdő fizetéssel indulnak a munkaerőpiacon. [11,12]

A volt Erasmus hallgatók kompetenciáinak megítélése

	Összesítés
más országok megismerése (gazdasági, társadalmi, kulturális)	95%
idegen nyelvi kommunikáció	95%
interkulturális készségek (pl. tolerancia, empátia)	91%
Jövőbeni munkavállalásra való felkészültség	65%
Tudományos ismeretek és készségek (pl. elméletek, módszerek)	53%

Megjegyzés: A felmérésben összesen 4555 volt Erasmus hallgató vett részt.

Kérdés: Hogyan értékeli a következő kompetenciáit azokhoz a diákokhoz képest, akik nem voltak Erasmus diákok?

Skálázási módszer 1-től 5-ig történt: 1 = sokkal jobb, 3 = egyenlő, 5 = sokkal rosszabb

4. ábra: A volt Erasmus hallgatók kompetenciáinak megítélése

Forrás: University of Kassel, VALERA Survey of Former Erasmus Students 2005., 69. oldal, table 29

5. A munkaerőpiac vizsgálata HR-esek szemszögéből

5.1. A munkaerőpiac átalakulása

Az Európai Unió tagállamainak egyik legfontosabb célkitűzése minél több munkahely teremtése, ezáltal a munkanélküliségi ráta csökkentése. Az elmúlt pár évtized alatt a munkavállalók jelentős változásokon estek át, ami azt követeli meg az emberektől, hogy új készségek birtokába kerüljenek.

A 21. században a munkaerőpiacra az állandó változás a jellemző. Mind a munkáltatók, mind a munkavállalók nap mint nap új kihívások elé kerülnek, ami által folytonos elvárásoknak kell mindkettő félnek megfelelnie. A mai globalizált világban egy alapvető elvárásnak számít a munkaadó felől, hogy a munkavállalók rugalmasak legyenek, és gyors alkalmazkodó-képességgel rendelkezzenek.

A munka jelentős mértékben befolyásolja minden dolgozó ember életét, hiszen kiemelt hatással van az egyén kiegyensúlyozottságára. Manapság a munka kevésbé van helyhez kötve, mint húsz évvel ezelőtt a technikai vívmányoknak köszönhetően. A cégeknél kevés olyan munkakör van, amely során a dolgozók csupán egyetlen feladatot végeznek. Az új szemléletek szerint a munkában mind az önálló, mint a csoportos munkavégzésnek kiemelt szerepe van. A munkavállalónak szüksége van saját maga menedzselésére, és a munkavégzés során felmerült problémák megoldása, elhárítása is az ő feladatköre.

A munkaerőpiacon kialakult verseny miatt a munkavállalók hatalmas változásokon képesek átmenni. Az ambiciózusokkal teli munkavállaló saját magával szemben is egyre magasabb elvárásokat tűz ki, hiszen a cégeknek is egyre magasabb elvárásaik vannak.

A munka már nem csak az anyagi javakat szolgálja, hanem az önmegvalósítás egyik kiemelt faktora. A munkánk által visszajelzést kapunk kollégáinktól, partnereinktől, ami önbizalmat ad teljesítményünkkel kapcsolatban. A régebbi vállalatok egyfajta biztos gondoskodást adtak a munkavállalóknak, viszont az új kor cégei egy felelősséggel teli magatartást várnak el a dolgozóktól, és a cég moráljaival és céljaival való azonosulása még kiemeltebb szerepet kapott. [17]

A fejlődő technika, gazdasági környezetnek köszönhetően egy újfajta munkaszemlélet jelent meg a 21. század elején, ami az atipikus foglalkoztatás elnevezést kapta. Az atipikus foglalkozás egy gyűjtőfogalom, amibe sok minden beletartozik. Az atipikus foglalkoztatás eltér a munkaviszony tartalmában (pl. megjelentek a részmunkaidős állások, ami a gyeseen lévő anyukák helyzetét megkönnyíti), munkaviszony tartalmában (manapság az emberek munkahelyükön nem csak egy feladatot látnak el), munkaviszony helyében (a technika fejlődése lehetővé teszi azt, hogy munkahelyüinktől távol elvégezhessük a feladatunkat), a foglalkoztatás idejében (4-6-8 órás munkaidők), illetve a munkaerő-kölcsönzés megjelenése (diákszövetkezetek létrejötte). (10)

5.2 Az ideális jelölt kompetenciái

Az atipikus munkavégzés megjelenésének, illetve a modern kor fejlődése miatt a munkavállalók kompetenciái, készségei még kiemeltebb szerepet kaptak a munkavállalás során. A munkavállalónak nem kell mindenhez értenie, amikor bekerül egy adott pozícióba, de az előkövetelménynek számít, hogy az úgynevezett meta-készségekkel rendelkezzen. Ez azt jelenti, hogy az ideális dolgozónak gyorsan kell tanulnia, kiemelt mértékben kell információkat szűrnie, jó helyzetfelismerő képességgel, logikus gondolkodással, gyors helyzetfelismerő- és alkalmazkodóképességgel kell rendelkeznie. Ezek az alapkészségek mind hozzátartoznak a sikeres munkavállaláshoz.

A szakmai és elméleti tudás nem elegendő a munka világában. A dolgozónak önállóan és csapatban is el kell végezniük a rájuk bízott feladatokat, ami kiemelt szociális és kommunikációs készségeket igényel. Miután a világban több multinacionális cég van jelen, így kiemelt fontosságú a nyelvtudás, ami hatalmas értéknek számít a munkaerőpiacon. A világon az angol az elvárt nyelv, de egy meglévő, második idegen nyelvvel hatalmas előnyökre lehet szert tenni.

A jelenkorban a gyakornokok, és a frissdiplomások egy mentornak megfelelő vezetőt kapnak, akinek a keze alá dolgoznak. Ez azt jelenti, hogy a mentor egy vezetői szerepkörben van, aki felelősségteljesen felügyeli és koordinálja a gyakornokainak a munkáját. Ezáltal mindenkinek rendelkeznie kell gyors alkalmazkodóképességgel és kellő rugalmassággal.

A jelenkorban minden cég olyan kollégákat keres, akik arra törekednek, hogy folyamatosan fejlődjenek és nyitottak legyenek az új dolgok felé. Ez elengedhetetlen tényező, hiszen a jelenkorban napi szinten változnak azok az eszközök, programok,

amikkel az emberek együtt dolgoznak. A dolgozóknak ezek által folyamatosan új ismeretek birtokába kell jutniuk, hogy lépést tudjanak tartani a jelenkor munkaerőpiacával. Az Erasmusosok kompetenciáinak fontosságát az 5. ábra mutatja. [17]

Volt Erasmus hallgatók kompetenciáinak fontossága munkavégzés során	
	Összesítés
ország ismeret (pl. gazdasági, szociológiai, törvényi ismeret)	45%
megérteni idegen kultúrákat (társadalmilag, viselkedésileg stb.)	57%
különböző kultúrabeli háttérrel rendelkező személyekkel együtt dolgozni	66%
Idegen nyelven kommunikálni	69%

Megjegyzés: A felmérésben összesen 3570 volt Erasmus hallgató vett részt.

Kérdés: Mennyire fontosak a következő kompetenciák munkavégzése során?

Skálázási módszer 1-től 5-ig történt: 1 = sokkaljobb, 3 = egyenlő, 5 = sokkalrosszabb

5. ábra: Volt Erasmus hallgatók kompetenciáinak fontossága munkavégzés során

Forrás: University of Kassel, VALERA Survey of Former ERASMUS Students 2005., 128. oldal table 35

5.3 Az élethosszig tartó tanulás HR szemmel

Minden cégnél kiemelt szerepe van a megfelelő munkaerő kiválasztásnak, ami a cég versenyképességének egyik alapfeltétele. Minden vállalatnak olyan munkaerőre van szüksége, aki mindig arra törekszik, hogy új készségre, szemléletmódra és tudásra tegyen szert, ezáltal különböző szituációkhoz tud könnyűszerrel alkalmazkodni. A folyamatos önképzés és a fejlődési vágy a siker egyik kulcs eleme.

A HR-esek manapság kompetenciák alapján választják ki a jövőbeli munkavállalót. A cégek úgynevezett küszöb- és superior kompetenciatérületek határozzák meg az adott munkakör betöltéséhez szükséges tudást. A küszöb kompetenciák azok a készségek, amik alapszinten szükségesek ahhoz, hogy valaki betöltse azt az adott munkakört, de nem nélkülözhetetlenek. A superior kompetenciák azok a készségek, amelyek a kiváló teljesítéshez kelljenek. A HR-esek feladata ennek a kritériumrendszernek a kidolgozása, hiszen nekik kell tisztában lenniük, hogy melyik munkakörhöz, milyen kompetenciákra van szükség. [17]

5.4 Kiválasztás folyamata

A cég HR osztálya megfelelő elvárásokat határoz meg a munkavállalóval szemben annak érdekében, hogy az adott munkakörbe megfelelő személy kerüljön, és ennek megfelelően folytatja le a toborzást és a kiválasztást. A toborzás előtt kiemelt tényező azoknak a készségeknek a meghatározása, amelyek létfontosságúak az adott munkakör betöltéséhez. A kiválasztás során fontos azokat a készségeket is figyelembe venni, amelyeket felvétel után sajátíthat el az egyén a szervezetnél. Az álláshirdetésben a munkáltató meghatározza az ideális jelölttel szemben támasztott elvárásokat, és kezdődhet a munkavállalóra való vadászat telefonos előszűrés segítségével.

A kiválasztás történhet többféle módon, mint viselkedés alapú interjúval, kompetencia tesztek kitöltésével és gyakorlat alapú kiválasztással. A viselkedés alapú interjúnál az egyénnek mesélnie kell magáról, előző munkaköréről, amiből következtetni lehet arra, hogy a múltban elvégzett munkaköre, feladatai alapján a jövőben, a leendő munkakörben, hogy fog viselkedni a feladattal kapcsolatos szituációkban. A kompetencia tesztek alapján leszűkíthető azoknak az egyéneknek a köre, akik tényleg releváns készségekkel rendelkeznek a munkakör betöltésére. A gyakorlati típusú kiválasztás során a felvételizőket szituációs gyakorlatok által tesztelik, hogy egy adott problémát miképpen oldjanak meg. Mind a három szűrés segítségével nagymértékben lehet a személy kompetenciáira következtetni. A kiválasztás és toborozás folyamatát a 6. ábra szemlélteti.

Ezek mind azt támasztják alá, hogy a mai potenciális munkaerő kiválasztás kompetencia alapú. Ezáltal mindig nyitottnak kell lenni az új dolgokra, és elég motivációval kell ahhoz rendelkezni, hogy az ember egész életén át képezze önmagát. [14]



6. ábra Toborozás, kiválasztás folyamata

Forrás: https://www.humancentrum.hu/uploads/images/hc_munkaero_kozvetites.png

5.5 Szakmai gyakorlat vagy tanulmányi út?

Az Erasmusra vállalkozó hallgatók nyelvtanulás, önállósodás, utazás, szórakozás céljából szeretnének külföldön minimum egy félévet eltölteni. Több diák úgy véli, hogy egy ilyen ösztöndíj által a munkaerőpiacon is jelentős előnnyel indulnak, tehát egy féléves program hatással van későbbi munkavállalásukra is. Az Erasmus hallgatók többsége tanulmányi úton vesz részt, ami által külföldre költözhethet.

A diákok nagymértékben személyes fejlődésük miatt választanak külföldi részképzést, hogy egy új gondolkodás- és szemléletmódot megismerjenek. A hallgatók nagy része úgy véli, hogy a külföldi oktatási rendszerben alacsonyabbak az elvárások, mint anyaintézményükben. A nehézségek többsége is általában nyelvtudásbeli hibákból ered.

A nyugat-európai oktatási rendszer több szempontból is eltérő. A magyarországi oktatás leginkább elméleti síkú, csupán kevés esetben kell különféle méréseket, kutatást végezniük vagy prezentációt tartaniuk a magyar diákoknak. A németországi oktatás sokkal gyakorlatorientáltabb, ahol főleg csapatban kellett dolgoznunk, és különböző esettanulmányok során fejleszthettük kreativitásunkat, és kommunikációs készségünket.

Szakmai gyakorlatra általában azok a hallgatók vállalkoznak, akik korábban Erasmus hallgatók voltak. Kutatásokból kiderül, hogy azok a diákok, akik szakmai gyakorlaton vesznek részt, már sokkal célorientáltabbak, mint a tanulmányi félévre készülő hallgatók. Az Erasmus szakmai gyakorlatos diákok ezzel karrierjüket tudatosan tervezik.

Ezeknél a fiatal felnőtteknél fent áll a lehetőség, hogy később külföldön vállaljanak munkát, vagy meghosszabbítják maradásukat a külföldi cégnél. (Minden harmadik Erasmus diák álláslehetőséget kap külföldi szakmai gyakorlata alatt attól a cégtől, ahol gyakornoki pozícióját betöltötte.)

A munkáltatók szerint egy külföldi tanulmányi út is jelentős mértékben hozzájárul a kompetenciák fejlődéséhez, de az mégis inkább a bulizásról szól. A HR-esek megítélése szerint az Erasmus szakmai gyakorlatban részt vevő hallgatók nagyobb előnyökkel indulnak, azokhoz képest, akik csak tanulmányi úton vettek részt. Ez azzal magyarázható, hogy a szakmai gyakorlatban részt vett hallgatóknak már komoly és felelősségteljes feladatokat kellett ellátniuk, amik a tanulmányi félév során kimaradtak. [17]

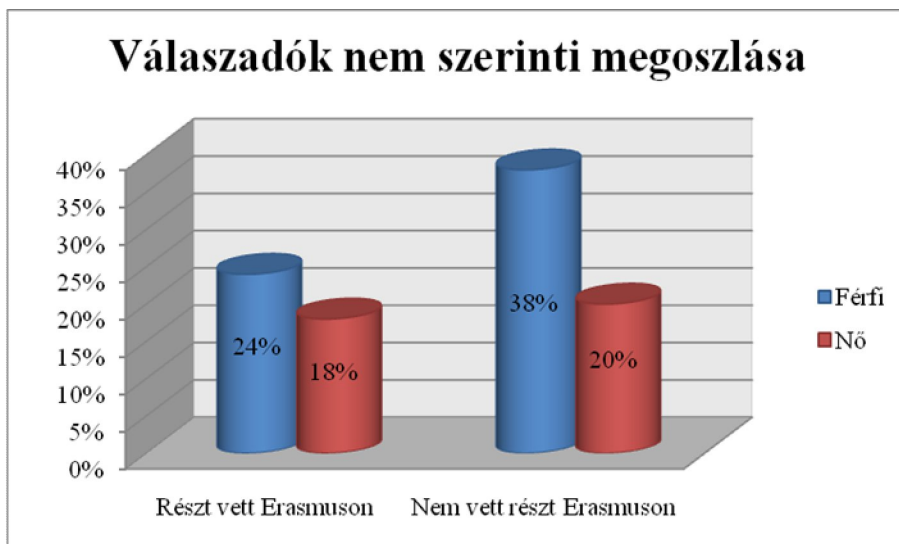
6. Diákok kérdőíveinek kiértékelése

6.1. Származás

A kérdőívet összesen 253 fő töltötte ki. 193 fiatal magyar felnőtt öltötte ki a kérdőívet, amiből 45 fő Erasmus hallgató volt. Az angol nyelvű kérdőívet 60 nemzetközi diák töltötte ki, akik korábban Erasmus hallgatók voltak. A nemzetközi diákok között 41 fő német, 7 fő spanyol, 5 fő török, 2 fő lengyel, és 1-1 fő román, izlandi és finn volt Erasmus diák vett részt a kutatásban. Összesítve 105 fő volt Erasmus diák töltötte ki a kérdőívet.

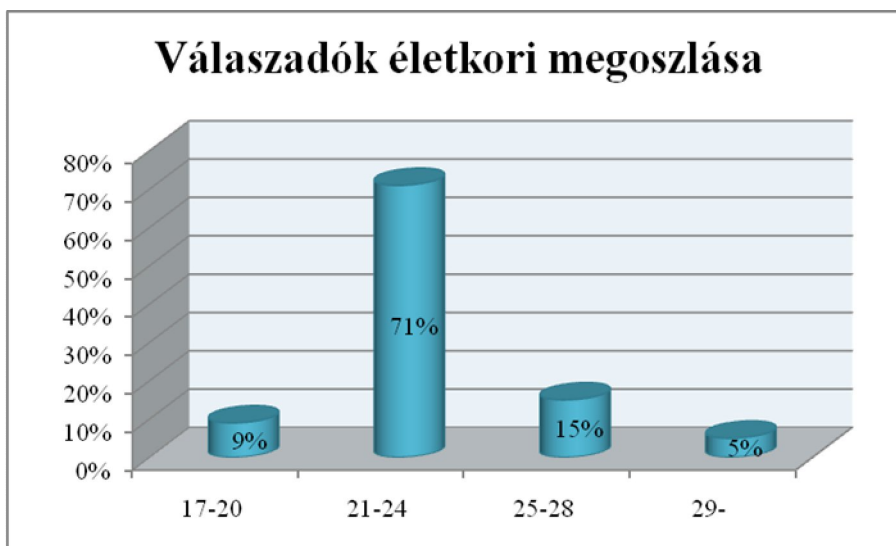
6.2. Nem, életkor, lakhely, diploma szerinti megoszlás

A válaszadók közül összesen 156 nő vett részt a kutatásban, közülük 60-an vettek részt az Erasmus Programban. A férfiak közül 97 fő töltötte a kérdőívet, akik közül 45-en az Erasmus Program részesei voltak. A válaszadók nem szerinti megoszlását a 7. ábra szemlélteti.



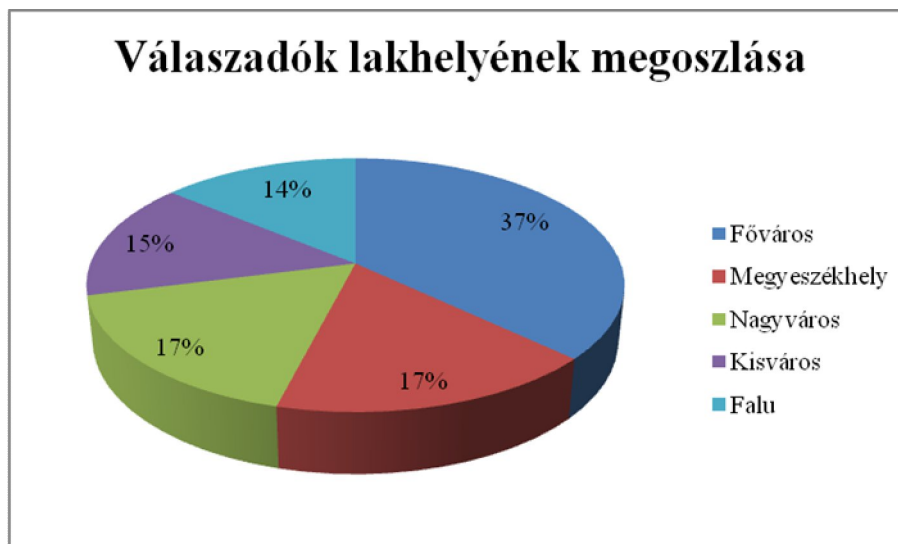
7. ábra: Válaszadók nem szerinti megoszlása

Életkori megoszlás tekintetében 180 fő 21-24 év közötti fiatal felnőtt kitöltő volt, ami a válaszadók 71%-át jelenti. Őket követi a 25-28 év közötti felnőttek, akik 15%-ot képeznek a kutatásnak. Elenyésző százalékot mutatnak a 17-20 év közötti fiatalok, akik 9%-ot képeznek, és a 29 év felettiek, akik a kutatás 5%-át adják. A százalékos megoszlások a 8. ábrán láthatók.



8. ábra: Válaszadók életkori megoszlása

A válaszadók lakhelyét vizsgálva a legtöbben a fővárosban élnek, ami a kitöltők 37%-át képezi. Őket ugyanolyan százalékos arányban követi a megyeszékhelyen és a nagyvárosokban élők, ami 17-17%. Kisvárosban a válaszadók 15%-a, míg faluból a maradék 14% lakik. Azok a volt Erasmus hallgatók, akik részt vettek a programban, főleg fővárosból (41%) és nagyvárosból (26%) származtak. Ezeket az adatokat a 9. ábra mutatja be.



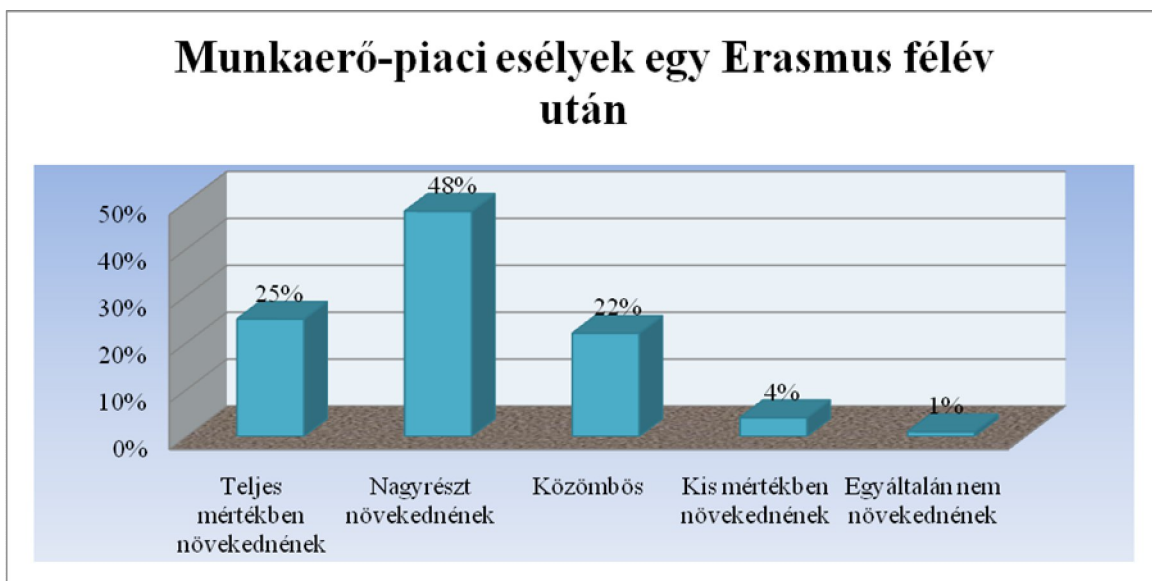
9. ábra: Válaszadók lakhelyének megoszlása

A kitöltők 30%-a (76 fő) szerzett már (Bsc/BA, Msc/MA, PhD) diplomát, míg a válaszadók 70%-a nem rendelkezik ezzel a kvalifikációval.

6.3. Erasmus megítélése munkakeresés és karrierút szempontjából

A válaszadók egy negyede szerint teljes mértékben, csaknem fele pedig úgy nyilatkozott, hogy nagyrészt növekednének munkakeresési esélyei egy Erasmus félév során. (lásd 10. ábra)

A volt Erasmusos diákok véleménye a külföldön töltött Erasmus félév és a munkavállalási esélyek még szorosabb kapcsolatról árulkodik, hiszen közülük mindenki azt az opciót jelölte be, hogy esélyei a munkaerőpiacon teljes mértékben vagy nagyrészt növekednének.



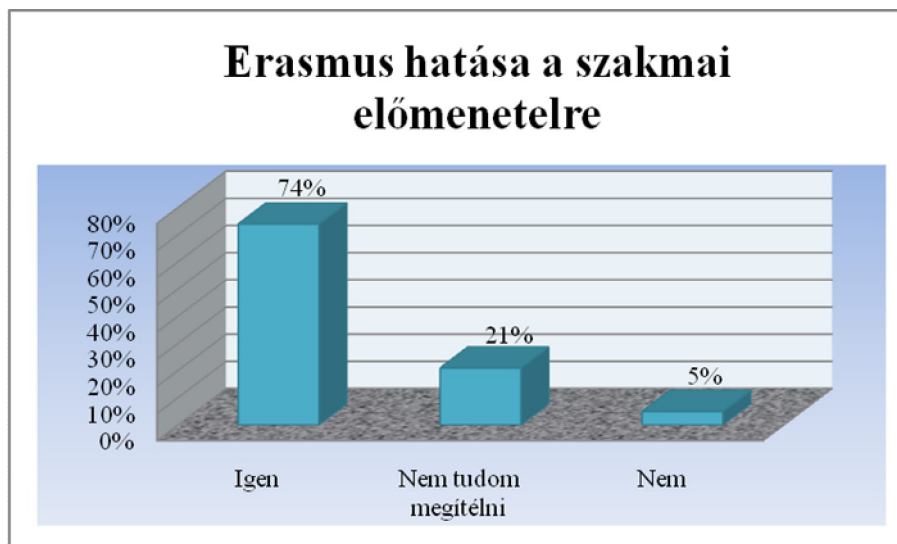
10. ábra: Munkaerő-piaci esélyek egy Erasmus félév után¹

A jövőbeli karriert vizsgálva a válaszadók mintegy három negyede véli úgy, hogy egy Erasmus tanulmányi út vagy szakmai gyakorlat pozitív hatással lenne karrierje előmenetelére (5. ábra), a kitöltők egyötöde (21%) nem tudta megítélni, hogy milyen hatással lenne egy Erasmus félév a jövőbeli karrierjével kapcsolatban, míg csupán elenyésző hányad (5%) vélte úgy, hogy nem lenne hatással egy Erasmus a szakmai előmenetelére. A volt Erasmus diákok az Erasmus út illetve szakmai gyakorlat karrierútra tett nagyobb pozitív hatását vélték felfedezni: 95%-uk úgy nyilatkozott, hogy szakmai karrierútjának előmozdításához egy Erasmus félév mindenképpen hozzájárult.

A nem tudom megítélni és nem opciók bejelölése az esetek többségében (26%-ból 20%) a válaszadó kisvárosból vagy faluból származott. A százalékos arányokat a 11. ábra mutatja. Ez az arány feltehetően annak tudható be, hogy egy kisebb településen felcseperedett fiatal felnőttnek más az értékrendje, és a környezetből adódóan kisebb mértékben vesznek részt az Erasmus Ösztöndíjprogramban, mint azok, akik nagyobb városban nevelkedtek.

¹ **Kérdés:** Munkakeresési esélyei növekednek/növekednének egy külföldi ösztöndíj (Erasmus) után?

Értékelés: Ötös skálán történt. 1: Egyáltalán nem növekednének, 3: közömbös, 5: teljes mértékben növekednének



11. ábra: Erasmus hatása a szakmai előmenetelre²

Ezekből az adatokból elkönnyvelhető az, hogy egy külföldi tanulmányi útnak vagy szakmai gyakorlatnak fontos szerepe van a jövőbeli munkavállalásra, és a későbbi szakmai előmenetelre. Ebből az is levonható, hogy egy Erasmus félévnek pozitív megítélése van a fiatal felnőttek körében.

6.4. Részvételi indokok az Erasmusban

A mélyinterjúkban és a kérdőívemben is vizsgáltam azt a kérdést, hogy mi a fő oka az Erasmus Programban való részvételnek. A fő válaszok között szerepelt, hogy nyelv szempontjából fejlődjenek a hallgatók, kapcsolatokat építsenek és egy új világot ismerjenek meg. A hallgatók a következőket nyilatkozták:

„Törökországban egy szélesebb rálátást szerettem volna kapni egy másik kultúrára. Kint tanulásom alatt természetesen új emberekkel is meg szerettem volna ismerkedni.”
(Floruta Tímea, 24)

„Fontos motivációs tényező volt, hogy a legtöbbet fejlődjek nyelvi, és tanulmányi szinten. Olyan tapasztalatok birtokába szerettem volna jutni, amit itthon a gyakorlatban is tudok alkalmazni” (Győri Tamás, 22)

² **Kérdés:** Előmozdította-e/előmozdítaná-e karrierútját egy külföldi (Erasmus) tanulmányút, szakmai gyakorlat?

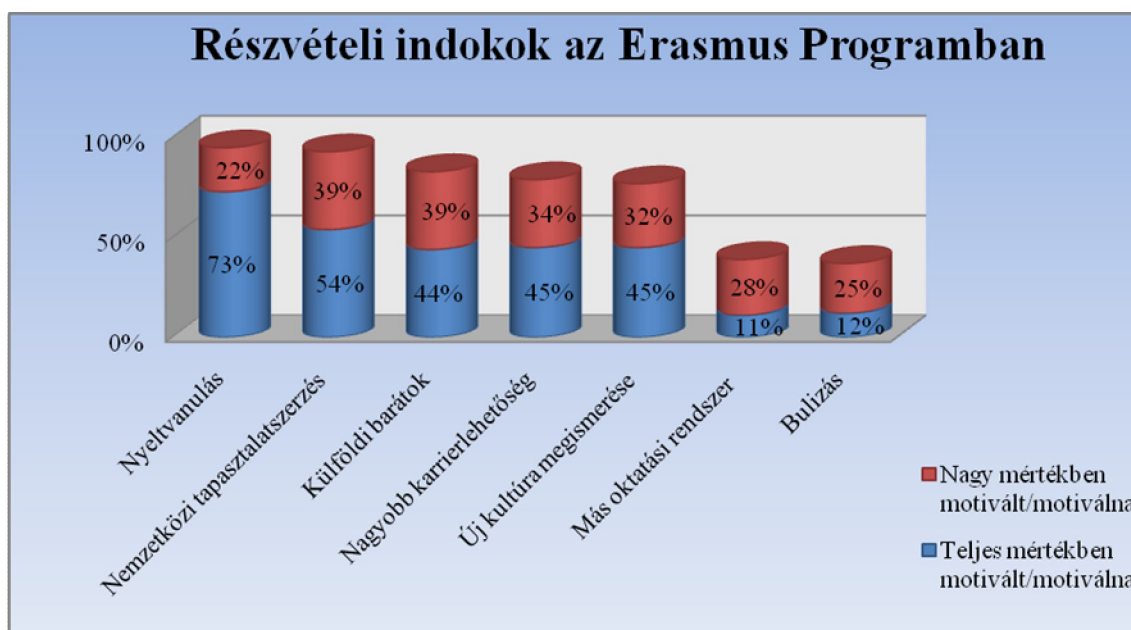
„Elsődlegesen az angol nyelvtudásomat szerettem volna fejleszteni. Másodlagos szempont az volt, hogy új embereket ismerjek meg.” (Christian Mauer, 24)

A kérdőív összegzett válaszáda szerint a legnagyobb ösztönző, hogy valaki részt vegyen egy ilyen ösztöndíj programban, az a nyelvtanulási célnak tudható be. A kérdőívet kitöltők három negyedét teljes mértékben, míg negyedét nagyrészt befolyásolja, hogy nyelvtanulás céljából részt vegyen a programban. Ez a magas arány feltehetően annak tudható be, hogy a legtöbb diák idegen nyelvi problémákkal küzd, amin mindenképpen javítani és csiszolni szeretne.

A második legfőbb ösztönzési tényező a nemzetközi tapasztalatszerzés. A válaszadók felét teljes mértékben, míg harmadát nagymértékben befolyásolná az, hogy nemzetközi környezetben is kipróbálhassa magát. Ezzel egybefügg a nagyobb karrierlehetőség, ami szintén magas eredményt kapott. Ezek a magas arányok azt támasztják alá, hogy a fiatal felnőttek fontos szerepet tulajdonítanak annak, hogy végzésük után nemzetközi tapasztalattal többet érjenek a munkaerő-piacon, ami által nagyobb karrierlehetőség elé nézhetnek.

Magas eredményt kapott a külföldi barátok és az új kultúra megismerése. A külföldi barátok és az új kultúra megismerése egy kiváló lehetőség arra, hogy a fiatalok látóköre kiszélesedjen, és új embereket, jelenségeket ismerjenek meg. Ez mindenképpen izgalmasnak és érdekesnek mondható, főleg azoknak a személyeknek, akik korábban nem éltek huzamosabb ideig külföldön. Az emberben mindig benne él egyfajta kíváncsiság, hogy milyen lehet idegen országban élni. Valószínűleg ennek a kíváncsiságnak tudható be az, hogy ez a két faktor magas eredményt kapott.

A fiatal felnőtteket legkevésbé motiválja más oktatási rendszer megismerése és a bulizás. Ez az alacsony arány feltehetően abból adódik, hogy a faktorokból tudnak legkevésbé kamatoztatni a jövőben a fiatal felnőttek. A kérdőívből származott eredmények a 12. ábrán láthatók.



12. ábra: Részvételi indokok az Erasmus Programban³

Külön megvizsgáltam a nemzetközi és a magyar ösztöndíjasok válaszait, amiből eltérő sorrend alakult ki, és más-más következtetéseket vontam le. A válaszadási arányok az 1. táblázatból leolvashatók.

A volt magyar mobilitási hallgatók első helyén a nyelvtanulási cél áll, míg ez a nemzetközi diákok esetében csak a harmadik helyet foglalja el. Az eltérés azzal magyarázható, hogy a magyarok nagy számban küzdenek idegen nyelvi problémákkal, míg a nemzetközi diákok magasabb arányban beszélnek valamilyen idegen nyelven. Ebből fakadhat az, hogy a nemzetközi diákok esetében a nyelvtanulás hátrébb foglal helyet.

A külföldi barátok a magyar mobilitási hallgatók esetében második helyre jutott, míg a más országból származók esetében ez az ötödik helyet foglalja el. A magyarokra az jellemző, hogy többségileg egyedül maximum ketten vágnak bele egy Erasmus Programba, és tanulnak ugyanabban az intézményben, míg a nyugat-európai országból származók csoportosan (3-4 fő) érkezik egy külföldi intézménybe. Miután a nemzetközi diákok

³ **Kérdés:** Az alábbi tényezők milyen mértékben motiválták/motiválják, hogy részt vett/részt vegyen az Erasmus programban?

Értékelés: Mindegyik tényezőt ötös skálán lehetett értékelni. 1: Egyáltalán nem motivált/motiválna, 3: közömbös, 5: teljes mértékben motivált/motiválna

Megjegyzés: A kérdésnél volt egyéb opció lehetőség, de erre nem jött egyetlen kiegészítő válasz sem.

gyakran barátként érkeznek egy idegen országba, kevésbé kiszolgáltatottabbak abban a tekintetben, hogy egyedül érezzék magukat. Az új kultúra megismerése szintén magasabb arányt kapott a magyarok esetében, ami ugyanezekkel az indokokkal magyarázható.

A magyarok listáján a harmadik helyet a nemzetközi tapasztalatszerzés foglalja el, ami a külföldi diákok esetében az aranyérmes helyre került. Mindkettő félnél magas százalékot kapott ez a tényező, ami azt mutatja, hogy nemzetiségtől függetlenül mindenki fontosnak tartja, hogy más országban is kipróbálja magát, és megfeleljen az ottani elvárásoknak.

A nagyobb karrierlehetőség magasabb százalékot kapott a nemzetközi diákok esetében, mint a magyaroknál. Ez annak tudható be, hogy a nemzetközi diákok több országban nem közvetlenül a közoktatás után, hanem kettő-három éves szakmai tapasztalatszerzés után kezdenek felsőoktatási intézménybe járni. A magyar diákok esetében ez pont az ellenkezője. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a külföldi mobilitási hallgatók tudatosabban állnak hozzá egy Erasmus Programnak, és fontosabbnak tartják szakmai előmenetelüket, mint a magyarok.

A bulizásban nagyban különböznek a nemzetközi diákok a magyaroktól. Az eltérés abból fakadhat, hogy a nemzetközi diákok általában alacsonyabb ár kategóriájú országot választanak, míg a magyarok többsége Nyugat-Európát. A nyugat-európaiak ebből adódóan többet költenek éjszakai életre, míg a magyarok esetében ezt sokszor korlátozni kell, hiszen az ösztöndíjban résztvevő hallgatók nem feltétlenül származnak gazdag családból.

Sem a magyar, sem a nemzetközi diákok esetében nem kapott magas százalékot egy új oktatási forma megismerése. A diákok többségét csupán a vizsgák, számonkérések foglalkoztatják, amik az Erasmus félév végén kapnak kiemelt szerepet. Addig a kapcsolatépítésnek, ismerkedésnek fontosabb szerepe van.

Helyezés	Magyar diákok	Nemzetközi diákok
1.	Nyelvtanulás (97%)	Nemzetközi tapasztalatszerzés (93%)
2.	Külföldi barátok (87%)	Nagyobb karrierlehetőség (82%)
3.	Nemzetközi tapasztalatszerzés (83%)	Nyelvtanulás (78%)
4.	Új kultúra megismerése (70%)	Bulizás (67%)
5.	Nagyobb karrierlehetőség (67%)	Külföldi barátok (60%)
6.	Bulizás (33%)	Új kultúra megismerése (50%)
7.	Más oktatási rendszer (25%)	Más oktatási rendszer (33%)

1. táblázat: Részvételi indokok a volt Erasmus hallgatók esetében⁴

6.5. Tényezők a sikeres munkavállaláshoz

A fiatal felnőttek megítélése szerint a sikeres munkavállalás egyik alapvető kulcseleme a nyelvtudás. A megkérdezettek 97%-a véli úgy, hogy teljes mértékben vagy nagyrészt kiemelt szerepe van ennek a kompetenciának. A nyelvtudással összefügg a kommunikációs készség, ami a listán a második helyet foglalja el. A válaszadók 89%-a gondolja úgy, hogy a kommunikációs készség teljes mértékben vagy részben meghatározó tényező, hogy valaki sikeres legyen a munkájában, míg a prezentációs készség 69%-ot kapott az összesítésben.

A munkavégzés szempontjából az önálló munkavégzés 89%-ot, míg a csapatban való munkavégzés 79%-ot kapott. Ez azt jelenti, hogy ezeknek a tényezőknek teljes mértékben vagy nagyrészt szerepük van abban, hogy valaki sikerrel vállalon munkát.

A személyes ajánlás, kapcsolatok az összesített listában a harmadik helyet foglalja el. A válaszadók 87%-a véli úgy, hogy egy adott munkához kapcsolati tőke alapján jutnak hozzá teljes mértékben vagy nagyrészt.

Kiemelt helyet foglal el a listán az önképzés, összefüggésekben való gondolkodás, rugalmasság és a felelősségtudat. Ezek a faktorok 70% feletti eredményt kaptak, amiből

⁴ **Kérdés:** Az alábbi tényezők milyen mértékben motiválták/motiválják, hogy részt vett/részt vegyen az Erasmus programban?

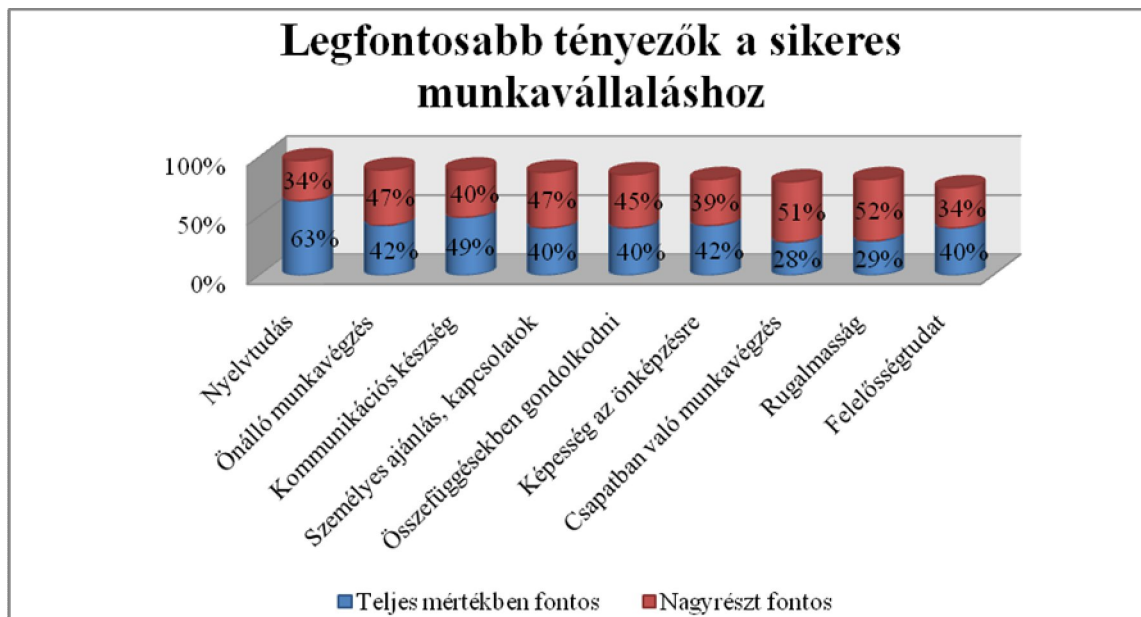
Értékelés: Mindegyik tényezőt ötös skálán lehetett értékelni. 1: Egyáltalán nem motivált/motiválna, 3: közömbös, 5: teljes mértékben motivált/motiválna

Megjegyzés: A kérdésnél volt egyéb opció lehetőség, de erre nem jött egyetlen kiegészítő válasz sem.

levonható, hogy ezeknek a tényezőknek is meghatározó szerepük van ahhoz, hogy valaki kiteljesedjen a munkavállalás során.

70%-hoz közeli értéket kapott a hazai szakmai gyakorlat és az Erasmus szakmai gyakorlat. A külföldi tanulmányi út (Erasmus) szintén 70% közeli értéket kapott. Ebből levonható az a következtetés, hogy a gyakorlatban szerzett tudás is fontos tényező, hogy valaki sikerrel vállaljon munkát, még sem létfontosságú. Ugyanez az állítás igaz a külföldi tanulmányi útra. A sikeres munkavállaláshoz szükséges legfontosabb tényezőket a 13. ábra szemlélteti.

A válaszadók megítélése szerint legkevésbé van befolyásoló tényezője a diploma piaci értékének (62%), az elemzés és rendszerezés képességének (58%), írásbeli kifejezőképességnek (54%), elméleti tudásnak (50%) és a megjelölt fizetésigénynek (42%).



13. ábra: Legfontosabb tényezők a sikeres munkavállaláshoz⁵

⁵ **Kérdés:** Ön szerint az alábbi tényezők milyen mértékben járulnak hozzá ahhoz, hogy valaki sikerrel vállalhasson (találjon) munkát?

Értékelés: Ötös skálán történt. 1: Egyáltalán nem fontos tényező, 3: Közömbös, 5: Teljes mértékben fontos tényező

Megjegyzés: Összesen 18 tényező volt felsorolva, amelyeknek szerepe lehet a sikeres munkavállaláshoz. Ezek közül a 9 legfontosabbat emeltem ki a diagramban.

Csak a volt Erasmusos diákok válaszait vizsgálva, az első helyet a nyelvtudás (96%), másodikat kommunikációs készség (91%), harmadikat csapatban való munkavégzés (88%) foglalja el. 80% feletti eredmény kapott továbbá a személyes ajánlás, rugalmasság, az önképzésre való képesség, illetve a külföldi tanulmányi út.

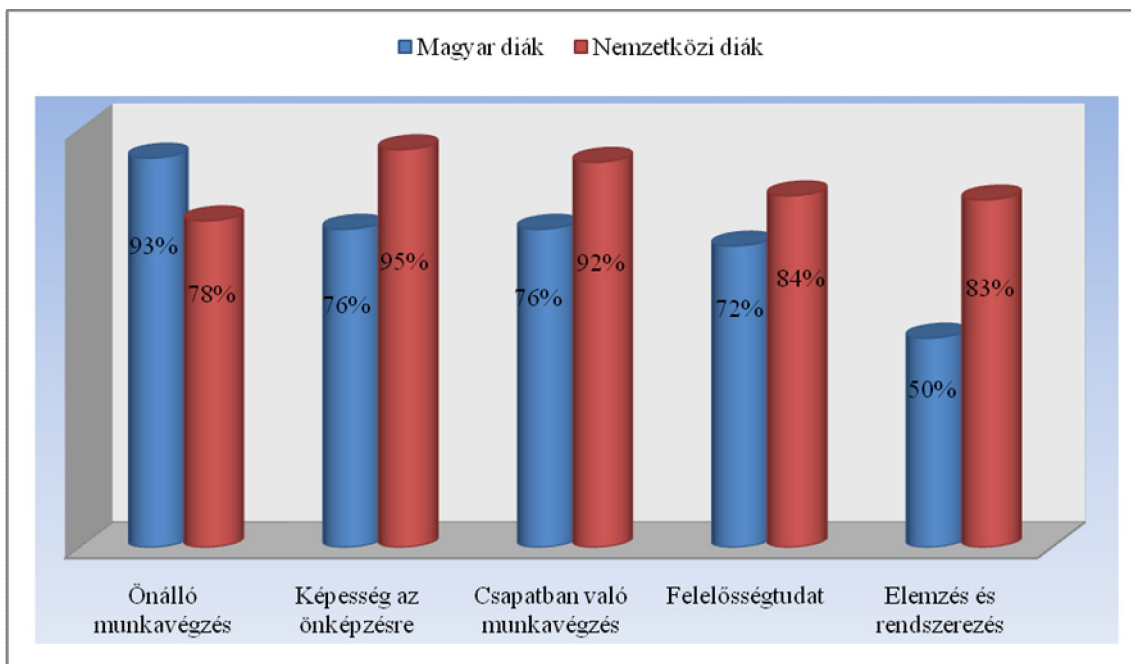
A nemzetközi diákok és a magyar Erasmus hallgatók válaszait összevetve öt pontnál különbséget véltem felfedezni. Ezek a különbségek a 14. ábrán láthatók.

Az önálló munkavégzés magasabb arányt kapott a magyarok esetében, mint a nemzetközi diákoknál (eltérés: 15%). A csapatban való munkavégzés viszont a külföldi diákok esetében győzedelmeskedett (eltérés: 16%). A jelenség azzal magyarázható, hogy a magyar oktatási rendszer főleg az önálló munkavégzést követeli meg, míg nyugat-európai országokban a csoportmunkán van a hangsúly.

Ezt a mélyinterjúban elhangzott válaszok is alátámasztják: „Németországban nagyon tetszett, hogy kiscsoportos volt a foglalkozás. A félév során különböző projektek és esettanulmányok voltak a feladatok. A csapatban való munkavégzés, brainstorming (ötletelés) nagy hangsúly kapott a közös munkák során. Megítélésem szerint a német oktatás sokkal gyakorlatiasabb volt, mint az itthoni” (Győri Tamás, 22)

Eltérés fedezhető fel az önképzésnél, elemzés és rendszerezés képességnél is. Mindkettő esetben a nemzetközi diákok preferenciaszintjén elsőbbséget élveznek ezek a tényezők. Az önképzés magasabb aránya a külföldi diákok esetében azért lehetséges, mert a külföldiek nyitottabbak az új technikák elsajátítására, míg a magyarok ettől inkább elzárkóznak. Az elemzés és a rendszerezés magasabb aránya az oktatásra vezethető vissza. A magyar oktatás főleg az elméleti oktatást helyezi előtérbe, és kevés hangsúly kerül a problémafeltárássra és megoldásra. A nemzetközi diákoknál viszont gyakorlatorientált szemlélet a jellemző, hiszen oktatásukból adódóan kiemelt szerepet kapnak a különböző esettanulmányok kidolgozása és megoldása.

A felelősségtudatban is alul maradnak a magyarok, ami a kultúránkból fakad. A magyarokra nagymértékben jellemző az, hogy kibújnak a felelősségvállalás alól, míg a külföldi diákok sokkal nyíltabban vállalják hibájukért a felelősséget.



14. ábra: A munkavállalással kapcsolatos eltérések magyar és nemzetközi Erasmus hallgatók esetében⁶

A lista nem teljesen egyezik meg a nem Erasmus diákok válaszaival. Az ő listájukban a diploma piaci értéke 82%-ot kapott, míg a volt Erasmusosoknál ez csupán 61%-ra tehető. A nem mobilitási hallgatók listájába hátrébb szerepel a rangsorban a rugalmasság (74%), az önképzés (71%) és a külföldi tanulmányi út (69%).

Ezekből az adatokból megállapítható, hogy a volt mobilitási diákok preferenciaszintje eltérő a nem mobilitásiakétól. Ez feltételezhetően annak tudható be, hogy a volt Erasmus hallgatók külföldi tanulmányi útjuk vagy szakmai gyakorlatuk során több kompetenciára szert tettek pl. rugalmasabbá váltak, és felértékelődött bennük az önképzés folyamata.

A korábbi fejezetekben vizsgált tanulmányokat és a kérdőíveket egybevetve kijelenthető, hogy a volt Erasmus hallgatók nyelvtudásának értéke, a kommunikációs készség, a csapatban való munkavégzés, rugalmasság és az önképzésre való képesség felértékelődött a válaszadóknak Erasmus félévük után.

⁶ **Kérdés:** Ön szerint az alábbi tényezők milyen mértékben járulnak hozzá ahhoz, hogy valaki sikerrel vállalhasson (találjon) munkát?

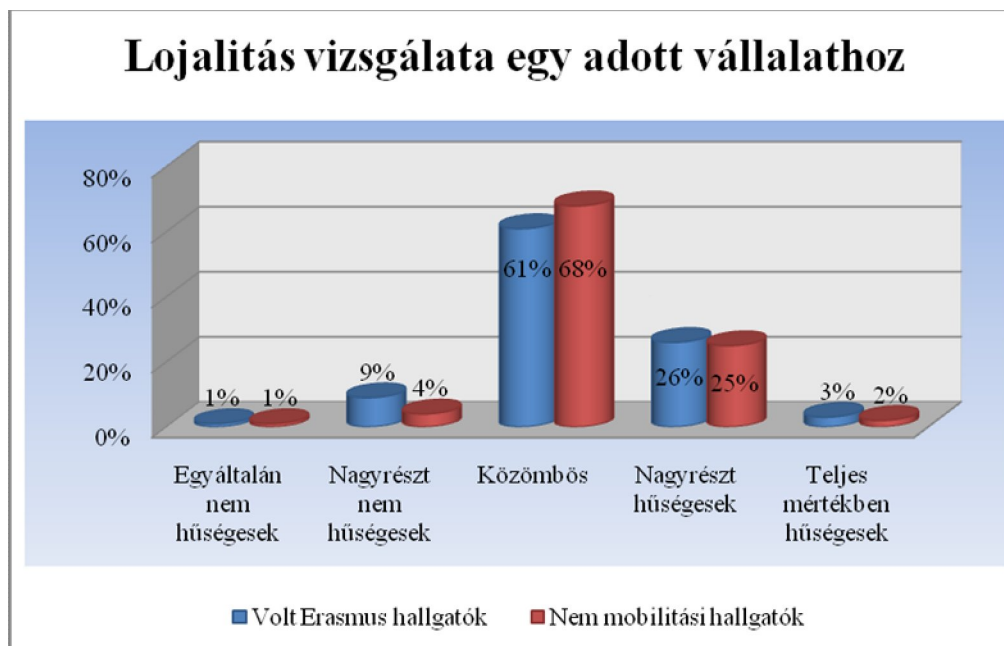
Értékelés: Ötös skálán történt. 1: Egyáltalán nem fontos tényező, 3: Közömbös, 5: Teljes mértékben fontos tényező

6.6. Lojalitást vizsgáló tényezők

A második hipotézisem szerint azok a diákok, akik részt vettek az Erasmus Programban, kevésbé hűségesek egy adott vállalathoz, mint azok a diákok, akik nem vettek részt a programban. A kitöltők válaszadását kiértékelve, ez a feltételezés nem igazolódott be, amit a 15. ábra is alátámaszt.

A válaszadók 61%-a közömbösen ítéli meg azt, hogy azok a diákok, akik részt vettek az Erasmus Programban hűségesek egy adott vállalathoz, míg 26%-a nagyrészt hűségesnek jellemezte a volt mobilitási hallgatókat.

Azoknak a fiatal felnőtteknek a lojalitását is megvizsgáltam a kérdőívben, akik nem vettek részt az Erasmus. Az összesített válaszadást tekintve 68%-a közömbösen, 25% nagyrészt hűségesnek ítéli meg azt, hogy adott személy hűséges-e egy vállalathoz.



15. ábra: Lojalitás vizsgálata egy adott vállalathoz⁷

⁷ **Kérdés:** Az Ön megítélése szerint milyen mértékben hűségesek azok a személyek egy adott vállalathoz, akik NEM vettek részt az Erasmus programban?

Értékelés: Ötös skálán történt. 1: Egyáltalán nem hűségesek, 3: közömbös, 5: nagyrészt hűségesek

Ezekből az adatokból következtetni lehet arra, hogy az emberek lojalitása nem attól függ egy vállalattal szemben, hogy részt vettek-e az Erasmus Programban, vagy nem. Feltételezhető, hogy inkább egyéb más tényezők, mint pl. munkahelyi körülmények, az anyagi javak illetve nem pénzügyi juttatások járulnak hozzá ahhoz, hogy valaki munkahelyet váltson.

6.7. Munkavállalással kapcsolatban

Azok a fiatal felnőttek, akik kitöltötték a munkavállaláshoz kapcsolódó kérdést, összesen 150-en voltak. Közülük 67-en részt vettek az Erasmus Ösztöndíj Programban.

A volt Erasmus diákok válaszaiból kiderül, hogy többségük (81%) már tanulmányai alatt, diplomázás előtt talált munkát. Ez az arány valamivel alacsonyabb azok között, akik nem voltak ösztöndíjasok (72%). Azok a volt mobilitási hallgatók, akik diplomázás után kerestek munkát, többségük el is helyezkedett a végzést követően.

A válaszadók többsége alkalmazottként (51%) vagy diákmunkásként (26%) tevékenykedik jelenleg. A válaszadók közül csak volt Erasmus hallgatók jelölték be, hogy jelenleg középvezetőként (11%) vagy egyéb vezetőként (3%) tevékenykednek. Egyéni vállalkozást csupán a válaszadók 9%-a indított, viszont mindegyik nyilatkozó korábbi Erasmusos diák volt. Ebből levonható az a következtetés, hogy aki Erasmusos diák volt, sokkal biztosabban vág bele egy önálló vállalkozás alapításába, azaz nagyobb vállalkozó szellemmel mint azok, akik nem voltak részesei az Erasmus Programnak. Másrészt a vezetési hajlandóság is magasabb volt Erasmus diákok körében, de az is lehet, hogy a korábbi Erasmus tanulmányút vagy gyakorlat tapasztalata is előmozdította ezen egyének karrierjét, hogy 14%-uk közép- illetve egyéb vezetőként dolgozik jelenleg.

Az Erasmus diákok válaszáiból kiderült, hogy elégedettebbek a jövedelmeikkel és a juttatásaikkal kapcsolatban. Közülük szinte mindenki azt jelölte be, hogy teljes mértékben vagy nagyrészt elégedett a jövedelmével. Ugyanez az állítás igaz a szakmai előmenetelre és a munka szakmai presztízsével kapcsolatban. A béradatokat kielemezve kiderül, hogy az Erasmus diákok 14%-al magasabb bért kapnak, mint azok, akik nem vettek részt a programban. Ebből is következik az, amit a 2. táblázat mutat, hogy a jövedelemmel és juttatásokkal a volt Erasmus diákok jelentősen nagyobb mértékben elégedettek (összesítve 19%-al), mint a nem Erasmus diákok. A munka tárgyi körülményeivel és a munka személyi presztízsével már kevésbé elégedettek a volt Erasmus hallgatók. Az adatok a 2. táblázatban láthatók.

Munkahelyi körülményekkel kapcsolatos elégedettség						
<u>Munkahellyel kapcsolatos szempontok</u>	Nem Erasmus diákok			Erasmus diákok		
	Nagyrészt elégedett	Teljes mértékben elégedett	Összesítve	Nagyrészt elégedett	Teljes mértékben elégedett	Összesítve
<i>Jövedelem, juttatások</i>	49%	4%	53%	48%	24%	72%
<i>Munka tárgyi körülményével</i>	44%	20%	64%	35%	26%	56%
<i>Munka személyi körülményeivel</i>	47%	22%	69%	25%	40%	65%
<i>Munka szakmai presztízs</i>	40%	16%	56%	32%	42%	74%
<i>Szakmai előmenetel, karrierépítés</i>	40%	15%	55%	30%	33%	63%

2. táblázat: Munkahelyi körülményekkel kapcsolatos elégedettség⁸

A munkavállalással kapcsolatos válaszadásokból egyértelműen levonható az a következtetés, hogy azok, akik részt vettek az Erasmus Programban elégedettebbek a munkahelyükkel, magasabb fizetést kapnak, és többségük magasabb beosztásban dolgozik, mint azok, akik nem voltak részesei a programnak.

⁸ **Kérdés:** Milyen mértékben elégedett a következő faktorokkal?

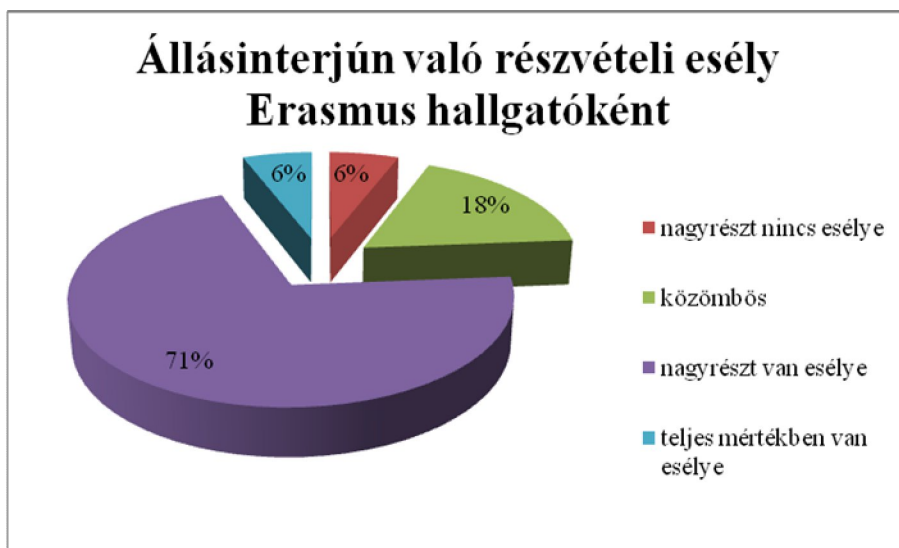
Értékelés: Ötös skálán történt. 1: Egyáltalán nem vagyok elégedett, 3: Közömbös, 5: Teljes mértékben elégedett

7. Cégek képviselőinek megítélése az Erasmus Programról

A felmérésben összesen 17 cég HR képviselője töltötte ki a cégeknek szánt kérdőívet. Megoszlásuk tekintetében 8 nagyvállalat, 9 közép- és kisvállalat fejezte ki a véleményét az Erasmus diákok megítélésével kapcsolatban. A cégek, intézmények nevét a mellékletben ismertetem.

7.1. Erasmus megítélése

A cégek képviselőinek 71%-a úgy ítéli meg, hogy nagyrészt van esélye annak a személynek egy állásinterjún részt venni, aki Erasmus hallgató volt, ami a 16. ábrán látható.



16. ábra Állásinterjún való részvételi esély Erasmus hallgatóként⁹

⁹ **Kérdés:** Az Ön megítélése szerint milyen mértékben hívnak be előbb egy Erasmus programban részt vett hallgatót/munkavállalót állásinterjúra, illetve milyen mértékben van nagyobb esélye a pozíció betöltésére?

Értékelés: Ötös skálán történt: 1: egyáltalán nincs esélye, 3: közömbös 5: teljes mértékben van esélye

Megjegyzés: Egyetlen értékelés sem jött az egyáltalán nincs esélye opcióra.

A válaszadók arányából egyértelműen kijelenthető, hogy azok a diákok, akik részt vettek az Erasmus Programban nagy eséllyel várhatják azt, hogy behívják őket egy állásinterjúra, és a későbbiekben betölthessen egy pozíciót az adott cégnél. Ebből a kérdésből arra is lehet következtetni, hogy a cégeknek pozitív megítélése van az Erasmus Ösztöndíj Programról.

7.2. Lojalitást vizsgáló tényezők

Az Erasmus diákok lojalitását egy adott vállalathoz a HR-esek úgy ítélik meg, hogy közömbösek vagy nagyrészt hűségesek attól függetlenül, hogy részt vettek-e előzőleg az Erasmus Programban. A közömbös tényezőt a cégek 41%-a jelölte be, a nagyrészt hűségesek lehetőség 53%-ot kapott (lásd 17. ábra).

Ezáltal a második feltételezésem nem igazolódott be, hiszen a cégek képviselői sem úgy ítélik meg, hogy a volt Erasmus hallgatók kevésbé lennének hűségesek egy adott vállalathoz.



17. ábra Erasmus diákok lojalitása egy vállalathoz¹⁰

¹⁰ **Kérdés:** Ön szerint milyen mértékben hűségesek az Erasmus programban részt vett hallgatók egy adott vállalathoz?

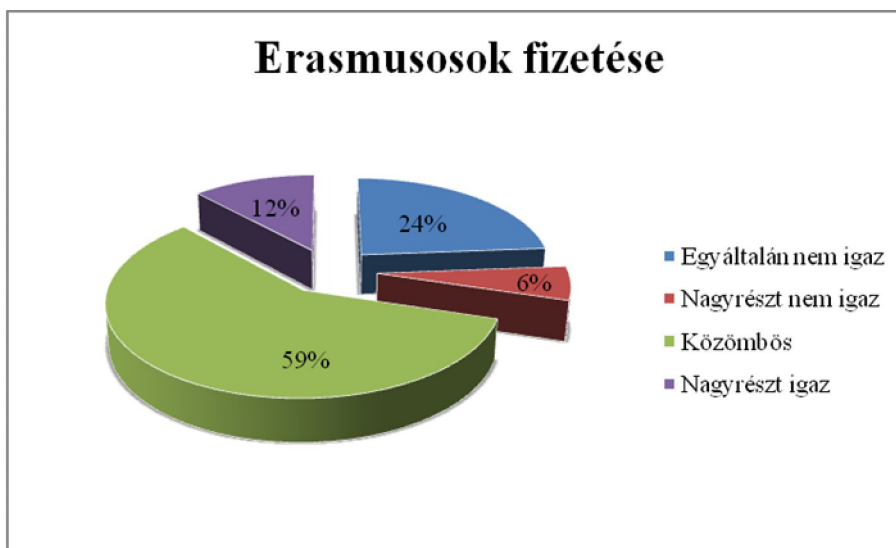
Értékelés: Ötös skálán történt: 1: egyáltalán nem hűségesek, 3: közömbös 5: teljes mértékben hűségesek

Megjegyzés: Egyetlen értékelés sem érkezett az egyáltalán nem hűségesek és a teljes mértékben hűségesek opcióra.

7.3. Fizetést vizsgáló tényezők

A cégek álláspontjai szerint, azok a diákok, akik részt vettek egy külföldi tanulmányi úton, nem feltétlenül kapnak magasabb fizetést. A cégek 59%-a véli úgy, hogy ez egy közömbös tényező, ami nem attól függ, hogy valaki volt-e nemzetközi diák vagy sem. Azok a HR képviselők, akik nem a közömbös tényezőt választották, általában a nem igaz (30%) opció felé hajlottak (lásd 18. ábra).

Ebből megállapítható az, hogy a nemzetközi tapasztalat nem feltétlenül jár magasabb fizetéssel a HR-esek véleményei szerint. A diákok kérdőívében a munkabérei adatokat kielemezve ellentmondásba kerülünk a HR-esek véleményével. Elképzelhető, hogy a cégek képviselői azért nem jelentették ki egyértelműen, hogy egy volt Erasmus hallgató a nemzetközi tapasztalata miatt magasabb bérre számíthat, mert azt hátrányos helyzetben tüntetné fel azokat, akik nem voltak mobilitási hallgatók. A munkáltatók feltehetően nem az Erasmust fizetik meg, hanem a külföldi tanulmányút vagy szakmai gyakorlat során megszerzett kompetenciákat (pl. nyelvtudást).



18. ábra Erasmusosok fizetése¹¹

¹¹ **Kérdés:** Ön szerint, azok, akik Erasmus tapasztalattal rendelkeznek, nagyobb fizetést kapnak?

Értékelés: Ötös skálán történt: 1: egyáltalán nem igaz, 3: közömbös 5: teljes mértékben igaz

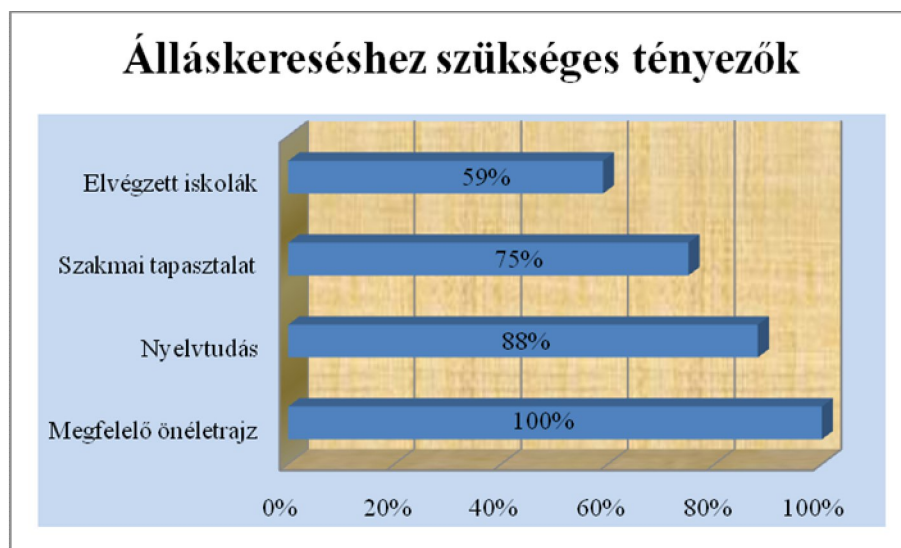
Megjegyzés: Egyetlen értékelés sem érkezett a teljes mértékben opcióra.

7.4. Mi kell a sikeres álláskereséshez?

A sikeres munkavállalás tényezőit korábbi fejezetekben már tárgyaltam. Ez a kérdésem arra irányult, hogy pontosan mi szükséges ahhoz, hogy valakit behívjanak egy állásinterjúra. A cégek képviselői közül mindenki beírta a jól strukturált és felépített önéletrajzt, ami egy belépő ahhoz, hogy a cég felvegye az adott személlyel a kapcsolatot.

A nyelvtudást is szinte minden HR képviselő kitöltötte. A HR-esek 88%-ától született ez a válasz, hogy az illető releváns nyelvtudással rendelkezzen. Ennél kisebb arányban írták be a megfelelő szakmai tapasztalatot (75%), és az elvégzett iskolát (59%).

Ebből levonható az a következtetést, hogy a mai HR képviselőknél az a meghatározó tényező, hogy milyen az önéletrajz felépítése, és milyen nyelvtudással rendelkezik a jelentkező. Az álláskereséshez szükséges tényezők a 19. ábrán láthatók.



19. ábra Álláskereséshez szükséges tényezők¹²

7.5. Erasmusosok előnyei

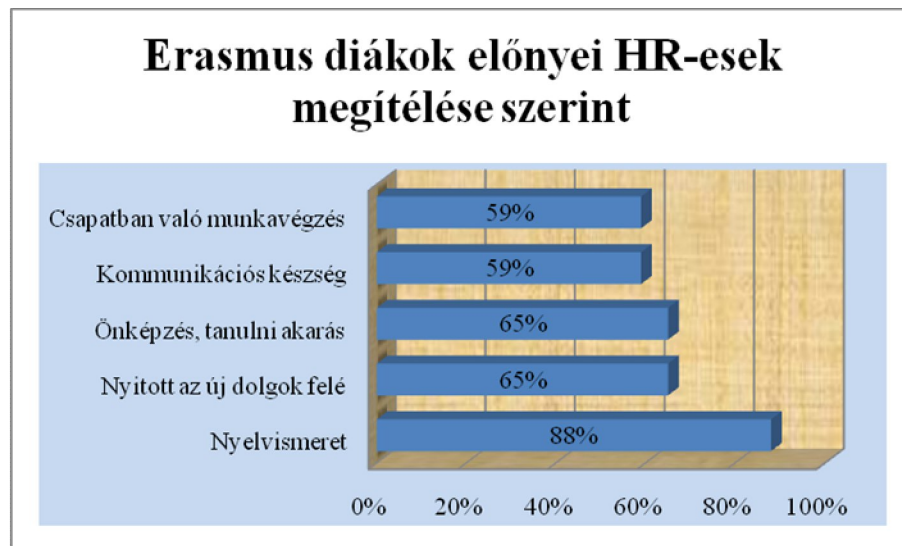
A kérdőívemben azt is vizsgáltam, hogy a HR-esek véleményei szerint az Erasmus hallgatók milyen előnyökre tesznek szert azokhoz képest, akik nem voltak nemzetközi

¹² **Kérdés:** Az Ön megítélése szerint mik a legfontosabb szempontok egy állásinterjúra való behíváshoz?

Megjegyzés: A HR képviselők szabadon írhatták be a számukra fontos tényezőket.

diákok. A cégek megítélései szerint a mobilitási hallgatók nyelvismerete sokkal erősebb, hiszen a képviselők 88%-a bejelölte ezt az opciót. A nyitottság az új dolgok felé és a folyamatos önképzés holtversenyben a második helyet foglalja el 65%-al, amit a kommunikációs készség és a csapatban való munkavégzés követ 59%-al. Ezeket az adatokat a 20. ábra tartalmazza.

E szerint az Erasmus diákok a HR-esek véleményei szerint egy Erasmus tanulmányi vagy szakmai gyakorlatos félév után ezt az öt kompetenciát sajátítják el, ami egyértelmű előnynek mondható azokhoz képest, akik nem voltak a program részesei.



20. ábra Erasmus diákok előnyei HR-esek megítélése szerint¹³

¹³ **Kérdés:** Az alábbi szempontok közül melyek azok a tényezők, amikkel egyértelműen plusz előnnyel indulnak az Erasmus programban részt vett hallgatók a munkakeresés során?

Megjegyzés: A cégek képviselői 21 kompetencia közül választhattak, amiben úgy vélik, az Erasmus diákok előnnyel rendelkeznek.

8. Összefoglalás

A diákok és a HR-esek véleményét egybevetve megállapítható, hogy az Erasmus Ösztöndíjnak pozitív megítélése van, hiszen mindkettő félnél magas százalékos arányt kapott a program.

Az első hipotézisem értelmében a volt Erasmus hallgatók kiemelt kompetenciákra tesznek szert egy Erasmus félév során, azokhoz a diákokhoz képest, akik nem voltak nemzetközi környezetben. Ez a feltételezésem be is igazolódott a mélyinterjúk és a kérdőívek kielemezése alapján. Már a mélyinterjúkban az összes interjúalany kijelentette, hogy külföldi fél éve alatt nyelvtudása fejlődött, rugalmasabbá, toleránsabbá és nyitottabbá váltak az új kultúrák és emberek felé. Ezeknek a készségeknek a fejlődését a volt Erasmus hallgató válaszai is alátámasztják.

A cégek képviselői szerint egy állásinterjúra való behívásra megfelelő önéletrajz, és releváns nyelvtudás szükséges. A diákok megítélése szerint is a legkiemeltebb tényezője a nyelvtudásnak van, hiszen manapság e nélkül nehezen lehet megfelelő munkát találni. Ezek mellett a tényezők mellett a diákok és a HR-esek megítélései szerint a kommunikációs készség, az önképzés és a csapatban való munkavégzés elengedhetetlen faktorok ahhoz, hogy valaki sikerrel vállaljon munkát. Ezek a tényezők nagy előnynek könyvelhetők el a volt Erasmus hallgatók körében, amiket nagy valószínűséggel külföldi tanulmányi útjuk vagy szakmai gyakorlatuk során fejlesztették fel.

A munkahelyi körülményeket vizsgálva megállapítható az, hogy a mobilitási hallgatók elégedettebbek munkahelyükkel (fizetéssel, presztízzsel), és magasabb beosztásban tevékenykednek. A fizetésük is magasabb a volt Erasmus hallgatóknak a fiatal felnőtteknek szóló kérdőív alapján, bár ez a HR képviselők válaszaiból nem jelenthető ki egyértelműen.

A második hipotézisem szerint a volt Erasmus hallgatók kevésbé lojálisak egy adott vállalathoz, mint a nem mobilitási hallgatók. Ez a feltételezésem teljes mértékben megdőlt, hiszen sem az Erasmus hallgatók, sem a cégek válaszaiból nem lehet erre következtetni. Mindkettő kérdőívben a közömbös válaszadás kapta a legnagyobb szavazatot. Tehát egy adott vállalathoz tartozó hűség nem hozható összefüggésbe azzal, hogy valaki korábban Erasmus hallgató volt vagy sem.

Felhasznált irodalom

- [1] Carlo Finocchietti, Giovanni Finocchietti, Luca Lantero, Maria Sticchi Damiani, Valentina Testuzza (2006): Joint Degrees - A Hallmark of the European Higher Education Area?
- [2] Oliver Bracht, Constanze Engel, Kerstin Janson, Albert Over, Harald Schomburg and Ulrich Teichler (2006) : The Professional Value of ERASMUS Mobility
- [3] European Commission (2014): Erasmus Facts, Figures & Trends: The European Union support for student and staff exchanges and university cooperation in 2012-2013
- [4] Eren Dicle, Julia Fellingner, Luyedan Huang, Igor Kalinic, Justyna Pisera, Julia Trawińska
Edona Vinca (2010): Problems of Recognition in making Erasmus 2010
- [5] Kelo, Teichler and Wächter (2006): EURODATA Student Mobility in European Higher Education
- [6] European Union (2014): The Erasmus Impact studies: Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions
- [7] Gallup Organization (2011): The Flash Eurobarometers
- [8] Teichler, Ferencz and Wächter (2011): The EU-funded study Mapping Mobility in European Higher Education
- [9] Hinchliffe, G and Jolly A (2011): Graduate Identity and Employability
- [10] Szászvári Karina (2009): Emberi erőforrás fejlesztés és munkakör-elemzés
- [11] Hans Vossensteyn, Maarja Beerkens, Leon Cremonini, Barbara Besançon, Noor Focken, Bart Leurs, Andrew McCoshan, Neringa Mozuraityte, Jeroen Huisman, Manuel Souto Otero (2010): Improving the Participation in the Erasmus Programme
- [12] Messer and Wolter (2007): Are Student Exchange Programs Worth It?
- [13] Taylor and Francis (2006): Creating the productive workplace. Second Edition.
- [14] European Comission (2010): New Skills for New Jobs
- [15] Feyen, Benjamin / Krzaklewska, Ewa (2013): The ERASMUS Phenomenon – Symbol of a New European Generation?
- [16] Dr. Malota Erzsébet, Bereczki Nóra, Bander Katalin, Borgström Márk, Dr. Berács József, Dr. Berács József, Futó Judit (2014): A felsőoktatási mobilitást akadályozó és ösztönző tényezők Magyarországon, 2. kötet
- [17] Csernovitz Adél, Szegedi Eszter (2012): Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás

Internetes források

- (1) Az Európai Unió közös programjai, Forrás:
<http://eutanfolyam.hu/index.php?sid=&mod=altalanos&l=17>
- (2) The EU Averts Funding Crisis For Erasmus, Forrás:
http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/vassiliou/headlines/press-releases/2012/12/20121212-the-eu-averts-funding-crisis-for-erasmus_en.htm
- (3) Youth on the Move, Forrás: <http://ec.europa.eu/youthonthemove/>
- (4) About Erasmus Mundus 2009-2013, Forrás:
http://eacea.ec.europa.eu/erasmus_mundus/programme/about_erasmus_mundus_en.php
- (5) Egymillió bébit köszöhetünk a cserediákoknak, Forrás:
http://www.portfolio.hu/unios_forrasok/gazdasagfejlesztes/egymillio_bebit_koszonhetunk_a_cserediakoknak_203978.html
- (6) Erasmus +, Forrás: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index_hu.htm
- (7) Svájc kitiltása ez Erasmusból, Forrás:
http://www.tpf.hu/pages/news/index.php?page_id=2769
- (8) Ezek a magyar Erasmusosok kedvenc egyetemei, Forrás:
http://eduline.hu/felsooktatas/2014/10/18/Erasmus_egyetemi_lista_RUXQXX
- (9) Erasmus problémák, Forrás:
http://www.mohaonline.hu/osztondij/erasmus_student_network_esn_prime_felmeres_2011_kreditelismertetes
- (10) Atipikus munkavégzés, Forrás: <http://www.balansz.info/atipikus-munkavegzes>

Mellékletek

1. számú melléklet: Mélyinterjú kérdések

- Milyen szempont alapján választottad ki a célországot?
- Mik voltak a fő motivációid kint tanulásod/szakmai gyakorlatod alatt?
- Milyen kompetenciabeli készségekre tettél szert?
- Miben különbözött a tanítás az itthonitól?
- Sikerült új kapcsolatokat építened?
- A munkaerő-piacon, karriered előmenetelével kapcsolatban előnyös volt az Erasmus?
- Mik az Erasmus előnyei és hátrányai?
- Volt rá példa, hogy az Erasmus kapcsolataid által profitáltál?
- Milyen különbségekkel találkoztál az adott országokban?

2. számú melléklet: Diákoknak szóló kérdőív

Neme*

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

Életkor*

- ☐ 17-20
- ☐ 21-24
- ☐ 25-28
- ☐ 29-

Lakhely típusa*

- ☐ Főváros
- ☐ Megyeszékhely
- ☐ Nagyváros
- ☐ Kisváros
- ☐ Falu

Részt vett az Erasmus ösztöndíj-programban?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Diplomát szerzett már? *

- ☐ igen
- ☐ nem

Munkakeresési esélyei növekednek/növekednének egy külföldi ösztöndíj (Erasmus) után? *

- ☐ Teljes mértékben növekednének
- ☐ Nagyrészt növekednének
- ☐ Közömbös
- ☐ Nagyrészt nem növekednének
- ☐ Egyáltalán nem növekednének

Előmozdította-e/előmozdítaná-e karrierútját egy külföldi (Erasmus) tanulmányút, szakmai gyakorlat?*

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Nem tudom megítélni

Az alábbi tényezők milyen mértékben motiválták/motiválják, hogy részt vett/részt vegyen az Erasmus programban?*

	Egyáltalán nem motiválna	Nagyrészt nem motiválna	Közömbösen motiválna	Nagyrészt motiválna	Teljes mértékben motiválna
Nemzetközi tapasztalatszerzés	☐	☐	☐	☐	☐
Nagyobb karrierlehetőség	☐	☐	☐	☐	☐
Új kultúra megismerése	☐	☐	☐	☐	☐
Bulifélév	☐	☐	☐	☐	☐
Más oktatási rendszer megismerése	☐	☐	☐	☐	☐
Külföldi Barátok	☐	☐	☐	☐	☐
Nyelvtanulás	☐	☐	☐	☐	☐
Egyéb	☐	☐	☐	☐	☐

Ön szerint az alábbi tényezők milyen mértékben járulnak hozzá ahhoz, hogy valaki sikerrel vállalhasson (találjon) munkát?*

	Egyáltalán nem fontos tényező	Nagyrészt nem fontos tényező	Közömbös tényező	Nagyrészt fontos tényező	Teljes mértékben fontos tényező
Nyelvtudás	☐	☐	☐	☐	☐
Önálló munkavégzés	☐	☐	☐	☐	☐
Kommunikációs készség	☐	☐	☐	☐	☐
Szakmai gyakorlat	☐	☐	☐	☐	☐
Személyes ajánlás, kapcsolat	☐	☐	☐	☐	☐
Csapatban való munkavégzés	☐	☐	☐	☐	☐
Prezentációs készség	☐	☐	☐	☐	☐
Megjelölt fizetésigény	☐	☐	☐	☐	☐
Elméleti tudás	☐	☐	☐	☐	☐
Külföldi munkatapasztalat	☐	☐	☐	☐	☐
Külföldi tanulmány	☐	☐	☐	☐	☐
Diploma piaci értéke	☐	☐	☐	☐	☐
Elemzés és rendszerezés képessége	☐	☐	☐	☐	☐
Írásbeli kifejezőképesség	☐	☐	☐	☐	☐
Legyen rugalmas	☐	☐	☐	☐	☐

Képesség az önképzésre	☐	☐	☐	☐	☐
Tudjon összefüggésekben, rendszerben gondolkodni	☐	☐	☐	☐	☐
Erezzen felelősséget értékek, embertársai és a környezet iránt	☐	☐	☐	☐	☐

Az Ön megítélése szerint milyen mértékben hűségesek azok a személyek egy adott vállalathoz, akik részt vettek az Erasmus programban?*

- ☐ Egyáltalán nem hűségesek
- ☐ Nagyrészt nem hűségesek
- ☐ Közömbös
- ☐ Nagyrészt hűségesek
- ☐ Teljes mértékben hűségesek

Az Ön megítélése szerint milyen mértékben hűségesek azok a személyek egy adott vállalathoz, akik NEM vettek részt az Erasmus programban?*

- ☐ Egyáltalán nem hűségesek
- ☐ Nagyrészt nem hűségesek
- ☐ Közömbös
- ☐ Nagyrészt hűségesek
- ☐ Teljes mértékben hűségesek

A következő részt csak akkor töltse ki, ha dolgozik!

Mikor vállalt munkát?

- ☐ Már tanulmányai alatt is dolgozott
- ☐ Diploma után keresett munkát, és elhelyezkedett
- ☐ Diploma után nem keresett munkát, de elhelyezkedett
- ☐ Diploma után nem keresett munkát, azóta sem dolgozik

Jelenleg milyen pozícióban dolgozik?

- ☐ Felsővezető
- ☐ Középvezető
- ☐ Egyéb vezető
- ☐ Alkalmazott
- ☐ Egyéni vállalkozó
- ☐ Diákmunka

Milyen mértékben elégedett a következő faktorokkal?

	Egyáltalán nem vagyok elégedett	Nagyrészt nem vagyok elégedett	Közömbös	Nagyrészt elégedett vagyok	Teljes mértékben elégedett vagyok
Jövedelemmel, juttatásokkal	☐	☐	☐	☐	☐
Munka tárgyi körülményeivel	☐	☐	☐	☐	☐
Munka szakmai presztízsével	☐	☐	☐	☐	☐
Munka személyi körülményeivel	☐	☐	☐	☐	☐
Szakmai előmenetellel, karrierépítéssel	☐	☐	☐	☐	☐

Mennyi az aktuális bruttó jövedelme?

3. számú melléklet: Külföldi diákoknak szóló kérdőív (Erasmus students on the labor market)

Gender*

- ☐ Female
- ☐ Male

Age*

- ☐ 17-20
- ☐ 21-24
- ☐ 25-28
- ☐ 29-

Which country are you from?*

Type of your residence*

- ☐ capital city
- ☐ big city
- ☐ small city
- ☐ village

Did you take part in the Erasmus Programme?*

- ☐ Yes
- ☐ No

Do you have a degree? (Bsc/BA or Msc/MA or Phd)*

- ☐ Yes
- ☐ No

Do/would you have better chances to find a job after taking part in the Erasmus?*

- ☐ Definitely yes
- ☐ Mostly yes
- ☐ Neutral
- ☐ Mostly no
- ☐ Definitely no

Was it/would it be a useful factor in your career that you took/take part in the Erasmus? *

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ I do not know

Which factors did you motivate/would you motivate to take part in the Erasmus Programme? *

	Definitely no	Mostly no	Neutral	Mostly yes	Definitely yes
International experience	☐	☐	☐	☐	☐
Better career opportunity	☐	☐	☐	☐	☐
Know a new culture	☐	☐	☐	☐	☐
Know other educational systems	☐	☐	☐	☐	☐
Friends in abroad	☐	☐	☐	☐	☐
Language	☐	☐	☐	☐	☐
Parties	☐	☐	☐	☐	☐
Other	☐	☐	☐	☐	☐

How important the following factors if somebody would like to find a job and work succesfully?*

	Definitely not important	Mostly not important	Neutral	Mostly important	Definitely important
Language knowledge	☐	☐	☐	☐	☐
Self-employment	☐	☐	☐	☐	☐
Communication skills	☐	☐	☐	☐	☐
Personal recomenadation, connections	☐	☐	☐	☐	☐
Working in a team	☐	☐	☐	☐	☐
Presentation skills	☐	☐	☐	☐	☐
Payment requirement as indicated	☐	☐	☐	☐	☐
Theoretical knowledge	☐	☐	☐	☐	☐
Work experience abroad (Erasmus)	☐	☐	☐	☐	☐
Study abroad (Erasmus)	☐	☐	☐	☐	☐
Market value of degree	☐	☐	☐	☐	☐
Ability to analyze and organize	☐	☐	☐	☐	☐
Writing skills	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibility	☐	☐	☐	☐	☐
Ability to learn new things	☐	☐	☐	☐	☐
Thinking in contexts	☐	☐	☐	☐	☐
Responsibility	☐	☐	☐	☐	☐

Those students, who take part in the Erasmus Programme are loyal to their workplace?*

- ☐ They are definitely not loyal
- ☐ They are mostly not loyal
- ☐ Neutral
- ☐ They are mostly loyal
- ☐ They are definitely loyal

Those students, who DO NOT take part in the Erasmus Programme are loyal to their workplace?*

- ☐ They are definitely not loyal
- ☐ They are mostly not loyal
- ☐ Neutral
- ☐ They are mostly loyal
- ☐ They are definitely loyal

Please fill in the next questions if you work

When did you start to work?

- ☐ I started to work when I studied
- ☐ I looked for a job after my degree, I found one
- ☐ I did not look for any job after my degree, but I got one
- ☐ I did not look for any job after my degree, I still do not work

What kind of position do you work?

- ☐ Senior executive
- ☐ Middle manager
- ☐ Other leader
- ☐ Employee
- ☐ Self-employed
- ☐ Student job

How satisfied are you with the next factors?

	Definitely not satisfied	Mostly not satisfied	Neutral	Mostly satisfied	Definitely satisfied
Income, benefits	☐	☐	☐	☐	☐
Material conditions of work	☐	☐	☐	☐	☐
Prestige of my job	☐	☐	☐	☐	☐
Personal working experience	☐	☐	☐	☐	☐
Career building, promotion	☐	☐	☐	☐	☐

What is your gross income per month? (euro)

4. számú melléklet: Cégeknek szóló kérdőív

Mely céget/vállalatot képviseli?*

A cégnév a hitelesség miatt fontos. A cégek válaszait csak összegezve fogom nyilvánosságra hozni!

Az Ön megítélése szerint milyen mértékben hívnak be előbb egy Erasmus programban részt vett hallgatót/munkavállalót állásinterjúra, illetve milyen mértékben van nagyobb esélye a pozíció betöltésére?

- ☐ Egyáltalán nincs esélye
- ☐ Nagyrészt nincs esélye
- ☐ Közömbös
- ☐ Nagyrészt van esélye
- ☐ Teljes mértékben van esélye

Ön szerint milyen mértékben hűségesek az Erasmus programban részt vett hallgatók egy adott vállalathoz?

- ☐ Egyáltalán nem hűségesek
- ☐ Nagyrészt nem hűségesek
- ☐ Közömbös
- ☐ Nagyrészt hűségesek
- ☐ Teljes mértékben hűségesek

Ön szerint, azok akik Erasmus tapasztalattal rendelkeznek, nagyobb fizetést kapnak?

- ☐ Egyáltalán nem igaz
- ☐ Nagyrészt nem igaz
- ☐ Közömbös
- ☐ Nagyrészt igaz
- ☐ Teljes mértékben igaz

Az Ön megítélése szerint mik a legfontosabb szempontok egy állásinterjúra való behíváshoz?

Az alábbi szempontok közül melyek azok a tényezők, amikkel egyértelműen plusz előnnyel indulnak az Erasmus programban részt vett hallgatók a munkakeresés során?

Több válasz is megjelölhető!

- ☐ Nyitott az új dolgok felé
- ☐ Önálló munkavégzés
- ☐ Önképzés, tanulni akarás
- ☐ Kommunikációs készség
- ☐ Nyelvismeret
- ☐ Kreativitás
- ☐ Elméleti ismeret és gyakorlat az adott szakmában
- ☐ (Gyors) alkalmazkodás
- ☐ Jó helyzetfelismerő képesség
- ☐ Jó kérdésfeltevés
- ☐ Információk szelektálása
- ☐ Csatában való munkavégzés
- ☐ Megbízhatóság

- ☐ Becsületesség
- ☐ Pontosság
- ☐ Logikus gondolkodás
- ☐ Terhelhetőség
- ☐ Felelősségvállalás
- ☐ Precizitás
- ☐ Külföldi tanulmány
- ☐ Külföldi szakmai gyakorlat

5. számú melléklet: Felmérésben részt vett cégek listája

- Brainfinders Kft.
- Danubius Zrt.
- DENSO Gyártó Magyarország Kft.
- Dutrade Zrt.
- Holland Colours Hungária Kft.
- Magyar Nemzeti Bank
- Magyar Posta Zrt.
- Pannonwork Zrt.
- Polfoam Kft.
- PwC Magyarország Kft.
- Ruppert és lánya Kft.
- Select 86 Kft.
- Sunpart Kft.
- SZKTT Egyesített Szociális Intézmény, Szolnok
- Tetra Pak Gyártó Zrt.
- Teva Gyógyszertár Kft.
- VT-Rendszertechnika Kft.

