Mobilitás – Tanulás – Versenyképesség

Harangozó Zsolt
Miskolci Egyetem

A TANULMÁNY CÉLJA

Nemzetközi tapasztalatok alapján a mobilitások által indukált hatások feltárása, azok dimenzióinak lehatárolása: egy kvantitatív kutatás elméleti megalapozása, amellyel a magyarországi fiatalok nemzetközi mobilitásából fakadó hatások számszerűsíthetők.

ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

A leíró jellegű, szakirodalmi vizsgálatra épülő tanulmány a fiatalok mobilitási aktivitásának társadalmi, gazdasági hatásait tárja fel, és ezáltal a tanulási folyamatokban, valamint a versenyképesség fokozásában játszott szerepét kívánja meghatározni.

LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK

A nemzetközi tanulási tapasztalat egyértelműen fejleszti a mobilitási programokban résztvevők kompetenciáit és készségeit. Megállapítható, hogy a nemzetközi mobilitások elsődleges célja a szakmai kompetenciák gazdagítása a külföldön megszerzett tudással. Ezen túlmenően biztosan fejlődik az idegen nyelvi és interkulturális kompetencia, az alkalmazkodó, probléma-megoldó és kommunikációs készség, a többnyelvű környezetbe való beilleszkedés képessége. Nem utolsó sorban a mobilitás lehetőséget ad a résztvevőknek személyes és szakmai kapcsolatrendszerük bővítésére.

Ezért is rendkívül fontos, hogy a küldő országok megfelelő motivációs eszközökkel, intézkedésekkel inspirálják a mobilitásban részt vevő fiataljaikat, hogy hazatérve hasznosítsák tapasztalataikat. Így a külföldön megszerzett korszerű, piacképes tudás a küldő országban hasznosulva ott szolgálja a tudás gyarapítását, a fejlődést, az innovációt, a gazdasági és tudományos fejlődést, a versenyképességet. A hazatérés tehát kulcsfontosságú eleme a mobilitási folyamatoknak.

GYAKORLATI JAVASLATOK

A nemzetközi mobilitás hatásait alapvetően négy területen érdemes vizsgálni: társadalmi, gazdasági, intézményi szinten és az egyén szintjén. Ezeken túlmenően izgalmas kutatási eredményeket sejtet a mobilitások révén megszerzett többlet tudásból, kompetenciákból eredő munkaerő piaci előnyök társadalmi és gazdasági realizálása, de vizsgálandók az egyénre gyakorolt hatások is.

Külön figyelmet érdemelnek oktatói/kutatói mobilitások, amelyek egy magasabb szinten töltik be a tudás megosztásának és fejlesztésének szerepét, az új szemléletmód(ok) megjelenését az oktatásban és kutatásban.

Kulcsszavak: mobilitás, tanulás, tudás, versenyképesség, generációk

TANULÁS – TUDÁS – VERSENYKÉPESSÉG

A nemzetközi piacokat napjainkban a diverzifikált, a vevői igényekhez igazodó termékskálák, az ezekhez kötődő magas minőségi és határidő követelmények; rövidebb innovációs ciklusok, a felgyorsult technológiai változások; a világkereskedelem globalizálódása és liberalizálódása; valamint a nagyon aktív versenytársak jelenléte jellemzi. Az ipari társadalomtól a tudásalapú társadalomhoz vezető úton az élenjáró cégek jelenleg a termelést és a szolgáltatást egymástól elkülönülő szemlélettel és struktúrákban hozzák létre. Az áruk és a szolgáltatások integrált előállításával szinergiahatások válthatók ki, és új tudásalapú piaci potenciálok válnak kiaknázhatókká.

Az élet és a munka világának strukturális, gazdasági és kulturális kihívásai, komplex és sokrétű kölcsönhatásai kezeléséhez – nemcsak a vállalatoknak – megváltozott gondolkodásmódra, rugalmas struktúrákra és folyamatokra, valamint új vállalati és munkakultúrára van szükségük. E fejlődés velejárója a merev, hierarchikusan tagolt (vállalati) struktúráknak, illetve szervezeteknek nyitott, rugalmas és vevőorientált rendszerekkel való felváltása.

A tudás elsőrendű stratégiai sikertényezővé fejlődött. Simon (1991) és követői szerint a tudás csak az egyénekben rögzül és a szervezetek csupán tagjaikon keresztül birtokolják a tudást. A szervezet tudása új tagok befogadásán, vagy az egyéni tudás fejlesztésén keresztül bővíthető. Nonaka és Takeuchi (1995) szerint pedig szigorú értelemben véve a tudás csak az egyénekben jöhet létre. A szervezet önmagában, egyének nélkül nem tud tudást létrehozni. A szervezet csak a környezeti feltételeket tudja megteremteni a tudásalkotáshoz és a tudás tárolásához. Ez a gondolatmenet megfelel Polányi (1994) azon találó megjegyzésének, miszerint *„az emberek azáltal szereznek tudást, hogy aktívan alakítják és rendszerezik saját tapasztalataikat”*.

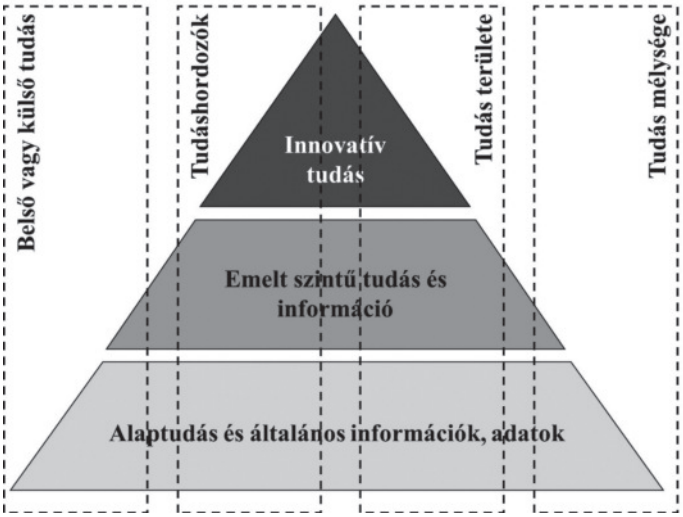
Pavitt (1990) nézetei szerint *„amikor egy vállalat innovációs tevékenységet végez, azzal a tanulás lehetőségét teremti meg a szervezet számára”*. Másként megfogalmazva a folyamat két haszonnal jár, az egyik az innováció eredménye (termék, eljárás stb.), a másik az a tudás, amely a folyamatban általában és a végeredményhez kötve konkrétan megszerezhető.

Az innováció és a tanulás (és tudás) fontos összefonódását hangsúlyozta Nonaka és Takeuchi (1995) is, amikor a fejlesztési folyamatokat úgy kezelte és működtette, mint a tudásteremtés formális eszközeit.

A versenyképességet meghatározó tényezők között az elmúlt években egyre hangsúlyosabban jelentek meg a tudásteremtés és tudáshasznosítás fogalomkörébe vonható ismérvek (Bokor 1999).

A tudás területi szintjén pedig megjelenik a tudástér, amely lehet horizontális vagy vertikális. A vertikális tudás a kevésbé elméleti tudástól a tudományos tudásig terjedő skálán helyezkedik el. A horizontális tudás pedig az üzemeltetési/működtetési szint és a vezetési szint között mozog. A tudás mélységi szintjén az egyik végletben találhatók az alapvető ismeretekkel való rendelkezések: a megfelelő alkalmazás képessége egy adott szituációban. A másik végletben pedig a cselekvések irányításán túlmutató, innovációra, fejlődésre és növekedésre irányuló magasabb szintű tudás jelenik meg (Rusanow 2001) (1. ábra).

1. ábra: A tudás szintjei



Forrás: Rusanow 2001

Ilyen az innovációt ösztönző, versenyképes tudás megszerzésére nyújtanak kitűnő lehetőséget a mobilitási programok, amelyek hatásainak vizsgálata rejt még magában lehetőségeket. Számos tanulmány foglalkozik a mobilitásból származó előnyökkel (Teichler & Maiworm 1997, Wadhwa et al. 2007, Berács et al. 2011). Néhány pedig a hátrányokra is felhívja a figyelmet (Knight 2009, Brandenburg & De Wit 2011). A nemzetközi mobilitás hatásait alapvetően négy területen érdemes vizsgálni: társadalmi, gazdasági, intézményi szinten és az egyén szintjén. Ezeken túlmenően izgalmas kutatási eredményeket sejtet a mobilitások révén megszerzett többlet tudásból, kompetenciákból eredő munkaerő-piaci előnyök társadalmi és gazdasági realizálása, de vizsgálandók az egyénre gyakorolt hatások is.

A MOBILITÁS TÁRSADALMI HATÁSAI

A mobilitás eltérő módon fejtheti ki hatásait a fogadó és a küldő országokban: ellenkező előjelű hatást eredményezhet abban az országban, ahonnan kiindulnak a fiatalok, ahhoz képest, ahová mennek. Tehát többek között ezért is külön kell értékelni a hatásokat a küldő és a fogadó országokban. Azonban a gazdasági élethez hasonlóan a mobilitási programok is segítik a globalizáció folyamatait, és az ezzel általános társadalmi hatásként együtt járó egyfajta homogenizálódást a kulturális szokások, szemléletmódok, megközelítések tekintetében. Az oktatási rendszerek és programok egységesülése a mobilitás vonzerejét hosszú távon csökkentheti, hiszen azt az értékét csorbítja, ami külföldi tanulmányok másságában, egyediségében rejlik.

Társadalmi hatások a fogadó országokban

A fogadó országok egyik legfőbb célja a tehetségek megnyerése, végső soron az agyelszívás, illetve annak különböző formái. Ebből eredően a legfontosabb társadalmi hatás a befogadó országokban a tudás gyarapítása és az innovációs potenciál növelése. A befogadó országok többségét az elöregedő társadalom, és számos szakmaterületen a munkaerőhiánnyal jellemzi. Számukra a külföldi fiatalok részben munkát vállalva, részben a végzés után az országban maradva vagy oda visszatérve enyhítik a szakképzett munkaerőhiányt. Ezen megállapításokat támasztja alá egy 2011-ben az Amerikai Egyesült Államokban végzett felmérés, amely szerint az USA-ban természet- vagy mérnöki tudományterületen Ph.D. fokozatot szerzett nemzetközi hallgatóknak kétharmada még legalább öt évig az országban maradt dolgozni, illetve a bevándorló vállalkozók több mint fele az USA-ban eredetileg a felsőoktatásba jött tanulni (Wadhwa et al. 2007). Megállapítható, hogy a tanulási célú mobilitás elősegíti a munkaerő-piaci mobilitást.

Ezen túlmenően a mobilitások a célországokban munkahelyeket is teremtenek, hiszen a külföldről érkező diákok, hallgatók számára idegen nyelven, nemzetközi színvonalon kell biztosítani nemcsak az oktatást, de a mindennapi életben szükséges szolgáltatásokat is, ehhez pedig megfelelő munkaerő foglalkoztatására van szükség. Evidencia, hogy a nemzetközi mobilitásban résztvevő diákok és oktatók elősegítik a más kultúrák iránti nyitottság attitűdjét. A mobilitás eredményeként gazdasági, politikai és szakmai kapcsolatok alapozódhatnak meg: ezáltal informális tudás- és technológia transzfer valósulhat meg. A külföldi diák, egyszerre lesz nagykövete annak az országnak, ahonnan érkezett és annak is, ahol tanult.

Társadalmi hatások a küldő országokban

Abban az esetben, ha a mobilitásban résztvevő fiatal megszerzett nemzetközi tapasztalatait a későbbiekben külföldön letelepedve kívánja kamatoztatni, úgy a befogadó ország részesül a mobilitás előnyeiből, míg szülőhazája számára ez igen jelentős veszteséget jelent.

Ezért is rendkívül fontos, hogy a küldő országok megfelelő motivációs eszközökkel, intézkedésekkel inspirálják a mobilitásban részt vevő fiataljaikat, oktatóikat, kutatóikat, hogy hazatérve hasznosítsák tapasztalataikat. Így a külföldön megszerzett korszerű, piacképes tudás a küldő országban hasznosul, ott szolgálja a tudás gyarapítását, a fejlődést, az innovációt, a gazdasági és tudományos fejlődést. Tehát a hazatérés kulcsfontosságú eleme a mobilitási folyamatoknak. Általában a küldő országok beépítik ezt a kitételt az ösztöndíj-szerződésekbe. Megszerzett ismeretek, kompetenciák a küldő országokban is elősegíti a társadalmi nyitottság megalapozását, új szemléletmódok meghonosítását.

A MOBILITÁS GAZDASÁGI HATÁSAI

A fogadó ország gazdasága számára

A nemzetközi mobilitások piaci viszonyok között jól mérhető bevételeket termelnek: a bevételek a tandíjakból, valamint a külföldi tartózkodás alatt igénybe vett szolgáltatások ellenértékéből származhatnak. Nem elsődleges cél és nehezen is mérhető, de mindenképpen meg kell említeni a fogadóintézménynél esetlegesen létrehozott szellemi eredményeket is. Mivel napjainkban a tudásalapú gazdaságok egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert, így a tudásnak jól meghatározható gazdasági értéke van. Ebből eredően a mobilitások révén megszerezett tudás fontos gazdasági tényezővé, értékké vált. A célországok szerint a mobilitásokkal érkező szellemi potenciál egyértelműen pozitívan hat az innovációs teljesítményre, nagy jelentősége van versenyképesség szempontjából. Knight (2009) és Macready & Tucker (2011) szerint már napjainkban is komoly verseny folyik a külföldi diákokért, sőt akár mobilitási világpiacról is beszélhetünk, amelyet az általánosan ismert piaci szabályok működtetnek. Az oktatási intézmények számára – így Magyarországon is – hosszú távon az igazi kihívás, hogyan lehetséges a bejövő mobilitások számát növelni, a fizetőképes keresletet milyen módon érhető el (Varghese 2009).

A küldő ország gazdasága számára

Rövidtávon a mobilitás a küldő ország számára mindenképpen veszteséget jelent. A külföldi út – legyen akár egyéni, akár állami finanszírozású – mindenképpen anyagi befektetést igényel. A kiutazóval ismeretei is távoznak az országból. Tehetsége, tudása átmenetileg a fogadó ország számára hasznosul. Hosszú távon mindenképpen megtérülhet ez a befektetés. A mobilitásból hazatérők – feltételezhetően – korszerű, modern, hasznosítható tudással és nemzetközi jó gyakorlatokkal tér vissza, amelyeknek gazdasági értéke van. Ennek megfelelő hasznosulása magában hordozza a lehetőséget a küldő ország gazdasági teljesítményének, versenyképességének javítására. A küldő országok számára létkérdés, hogy megfelelő motivációs eszközökkel (pl. anyagi és karrierlehetőség) ösztönözzék a mobilitások részeseit, hogy hazatérjenek.

HATÁSOK A (FELSŐ)OKTATÁSBAN

Az Egyetemek Nemzetközi Szövetsége (International Association of Universities) 2009-es, 115 országra kiterjedő felmérésében a válaszadó egyetemek a mobilitások legfontosabb hozadékának azt tartották, hogy a hallgatókat jobban felkészíti a globalizált világban való életre és pályafutásra. Az IAU következő, 2014-es közel 1400 egyetemre kiterjedő felmérésének eredménye pedig azt erősítette meg, hogy az intézmények többségében a nemzetközi tevékenységek között prioritásként a hallgatói mobilitás és a nemzetközi kutatási együttműködések szerepelnek. Hudson (2014) szerint pedig az egyetemek túlnyomó többsége a nemzetköziesítést tartja az intézményi stratégia legfontosabb elemének.

A mobilitás számos területen gyakorol hatást az oktatási intézmények működésére. Bhandari et al. (2011) szerint az egyetemek vezetői általában a mobilitások szellemi hozadékát tartják fontosnak: azokat a tudásmegosztásnak, a szellemi tőke gyarapításának és a versenyképesség fenntartásának eszközeként tekintik. Úgy vélik, hogy mind a küldő, mind a fogadó intézmények esetében érvényesül ez a hatás. A mobilitások nemcsak a közvetlenül résztvevő felsőoktatási intézmény(ek)re, hanem rajtuk keresztül az oktatási intézményrendszer valamennyi szereplőjére hatást gyakorolnak: a globális szemléletmód kialakításában; az oktatás minőségének javításában; új-, másfajta megközelítések megismerésében; a tudás fejlesztésében; határokon átnyúló együttműködések kialakításában.

A külföldi diákok fogadása az intézmények részéről nyitottságot kíván az újra, a másságra a gondolkodás- és szemléletmódban, tudásban, kultúrában, esetenként nyelvben. A nyitott egyetem mindezt beengedi a saját közegébe, ezzel olyan tanulási, oktatási környezetet teremt, melyben érvényesülni tud a globalitás. Ezt mind a nemzetközi, mind a hazai hallgatók megtapasztalják és profitálnak belőle. A nemzetközi mobilitás, mint a nemzetköziesítés legfőbb eszköze arra készteti az intézményeket, hogy működésükben rugalmasak legyenek, képesek legyenek alkalmazkodni a változó világ és az oktatási piac igényeihez.

A külföldi diákok oktatása ösztönzi a képzés minőségének a javítását is. Egyrészről a külföldről érkező fiatal tudása, szemléletmódja beépül a fogadó intézmény oktatási programjába, másrészről pedig – a hallgatókért folytatott versenyből fakadóan – az intézmények számára elengedhetetlen, hogy oktatási szolgáltatásaik

fejlesztése érdekében minőség biztosítási rendszert építsenek ki és üzemeltessenek.

A nemzetközi hallgatók hozzájárulnak a fogadó felsőoktatási intézmény teljesítményéhez, erről az Egyesült Királyságban adatot is nyilvánosságra hoztak, és a hozzájárulás mértékét Bhandari et al. (2011) mintegy 20%-osra becsülik.

Külön figyelmet érdemelnek oktatói/kutatói mobilitások, amelyek egy magasabb szintén töltik be a tudás megosztásának és fejlesztésének szerepét, az új szemléletmód(ok) megjelenését az oktatásban és kutatásban. A nemzetközi szinten „mozgó" oktatóknak és kutatóknak egy intézményben presztízs és versenyképesség növelő szerepük van. A tananyagfejlesztésben rendkívül fontos szerepet játszanak a tudásátadás, -szerzés ezen formái. Grant (2013) szerint ugyanis a globalizálódás nyomán végbemenő változások a gazdaságban, kultúrában és politikában mind éreztetik hatásukat, ezzel azonban nem tartottak lépést az oktatási tartalmak.

A befogadói oldalon – ugyan korábban az intézmények ezt másodlagosnak ítélték meg – egyre fontosabbak az anyagi szempontok.

A fogadó és küldő intézmények szempontjait együttesesen vizsgálta az Európai Bizottság 34 országra és közel 1000 felsőoktatási intézményre kiterjedő felmérésében. Ennek alapján megállapítható, hogy a válaszadók többségének véleménye szerint a mobilitási programok szerint közvetlenül az intézmények nemzetköziesítését fejlesztik: úgymint a nemzetközi együttműködések fejlődése, a közös diplomaprogramok indításának elősegítése, a helybeni nemzetköziesítés támogatása, a multilaterális projektek és hálózatok megalapozása (Rohonczi 2017).

Ugyanakkor a nemzetköziesítés megoldandó feladatot is jelent az egyetemek számára: egyensúlyt kell teremteni a nemzetközi és a helyi oktatási igények kielégítése között; figyelniük kell az idegen anyanyelvi kurzusok, illetve szolgáltatások arányára. Elengedhetetlen az intézmény stratégiájához, küldetéséhez legjobban igazodó nemzetköziesedési forma és nemzetközi együttműködő partnerek megválasztása.

A NEMZETKÖZI MOBILITÁS HATÁSA AZ EGYÉNRE

A nemzetközi mobilitás nemcsak egy új kultúra megismerésére ad lehetőséget, hanem ezen túl a tanulási vagy oktatási célú mobilitásokból speciális előnyök is származhatnak.

A terület több kutatója is (Grant 2013, European Commission 2014) kiemeli, hogy a jobb elhelyezkedési lehetőség biztosítását tekinthetjük a mobilitások legfontosabb hozadékának az egyénre nézve. A nemzetközi jártasság tágítja a munka világának földrajzi és funkcionális határait, és ezt egyre inkább figyelembe veszik a munkáltatók (Rédei 2009). A nemzetközi tanulási tapasztalat a hallgatók számára kompetencia- és készségfejlesztést tesz lehetővé. Elsődleges, hogy a külföldön megszerzett tudás növeli a hallgató szakmai kompetenciáját választott szakterületén, hiszen legtöbben ezzel a céllal vesznek részt a nemzetközi mobilitásban. Emellett biztosan fejlődik az idegen nyelvi és interkulturális kompetencia, az alkalmazkodó, probléma-megoldó és kommunikációs készség, a többnyelvű környezetbe való beilleszkedés képessége. Nem utolsó sorban a mobilitás lehetőséget ad a résztvevőknek személyes és szakmai kapcsolatrendszerük bővítésére.

A mobilitás vállalása, az idegen környezetben, kultúrában való boldogulás során olyan tapasztalatokra tesz szert a fiatal, ami hosszabb távon felkészíti őt a munkaerőpiac kihívásaira. A nemzetközivé váló gazdaságban a munkaadók egyre inkább olyan jól képzett munkaerőt keresnek, akinek van nemzetközi tapasztalata és idegen nyelv tudása – a mobilitás a legjobb módja ezen készségek megszerzésének. Egy 56 ezer fős mintán készült hatástanulmány azt igazolja, hogy a külföldi tanulási tapasztalattal bíró hallgatók végzés után gyorsabban el tudnak helyezkedni a szakterületükön, magasabb kezdő fizetéssel, és a végzést követően 5 évvel később kevésbé valószínű, hogy munkanélküliek (European Commission 2014). A felmérés eredménye megerősíti a nemzetközi tapasztalat fontosságát is, amit a munkaadók 61%-a az alkalmazottak kiválasztása során figyelembe vesz. A kutatásban megkérdezett mobilitási tapasztalattal rendelkezők 90 %-a úgy gondolja, hogy a mobilitás fontos hozadéka volt számára az interperszonális készségeinek, így a problémamegoldó készség, az önismeret, önbizalom, kíváncsiság, tolerancia, együttműködési, döntési és alkalmazkodó képesség fejlődése. Egy korábbi követéses vizsgálat eredménye azt is igazolta, hogy azok a fiatalok, akik tanulmányaik során mobilak voltak, a későbbiekben a munkaerőpiacon is rugalmasabban váltottak munka- vagy lakóhelyet (Rédei 2009). A felsőoktatási mobilitások hozadékaként a tudományos és kulturális értelemben vett tanulás összefonódását is ki lehet emelni, nem feltétlenül a tárgyi tudás. mint inkább a reflexív, kritikai gondolkodásmód fejlődése a fontos szempont (Teichler 2011).

A bejövő mobilitások hatással vannak a fogadóintézmény egészére, tehát az egyén szintjén a befogadói oldalon is számolhatunk pozitív hozadékkal: új kultúra, új tudás. másfajta szemléletmód közvetítődik a beérkező diákok által a helyben-maradtak felé. Közvetett módon hatást gyakorol azokra is, akik maguk nem vesznek részt a mobilitási projektekben.

Az oktatói/személyzeti mobilitásban résztvevők számára a személyes kompetenciák fejlődésén túl az együttműködési lehetőség nemzetközi partnerekkel, illetve a szakmai impulzus és a kapcsolati háló bővülése a legfontosabb hozadékok. A már idézett európai hatástanulmány szerint (European Commission, 2014) a közel 5000 megkérdezett 93%-a szerint a mobilitás során fejlődtek az interperszonális, interkulturális, szociális készségei. 81% esetében a mobilitás hatására javult saját oktatói tevékenységének minősége, gazdagodott saját kurzuskínálata, 79% esetében a mobilitás elősegítette egyéni együttműködési megállapodások kötését, 70% pedig jó gyakorlatot, új oktatási módszert ismert meg, fejlődtek szakmai kompetenciái, illetve új készségeket sajátított el a mobilitása során.

POTENCIÁLIS CÉLCSOPORTOK

Annak érdekében, hogy minél komplexebb képet kaphassunk tervezett kutatás célcsoportját jelentő fiatalokról, szükséges áttekinteni az egyes generációk főbb jellemzőit. A generációk korszakolása és jellemzői ugyan eltérőek a különböző szakirodalmak szerint, hiszen az egyéni, szubjektív megítélés is nagyban befolyásolhatja, hogy ki hogyan ítéli meg az egyes generációk tulajdonságait, viselkedésformáit. Egyesek szerint nehéz elkülöníteni, hogy amit egy generáció sajátos tulajdonságainak tulajdonítunk az valójában az-e, vagy esetleg egyszerűen csak az adott generáció életkori sajátosságaiból következik (Parry & Urwin 2011). Mások szerint a különböző generációk között nem fedezhetők fel markáns különbségek (Eskilson & Wiley 1999). Levy et al. (2005) rámutatnak arra is, hogy a különböző generációs elméletek nagy veszélye a sztereotipizálás, és szerintük egyetlen kutatás sem erősíti meg egyértelműen a generációs különbségek meglétét. A generációs korszakolások és tipizálások csupán viszonyítási alapként szolgálnak.

Az úgynevezett Baby Boomer generáció (1947-1964 között született) tagjai napainkra tudományosan elismert, „befutott" szakemberek. A második világháború utáni időkben, optimista világba születtek, ami későbbi viselkedésformáikat nagyban meghatározza (Oblinger & Oblinger 2005, Pál – Törőcsik 2013). Életük során hozzászoktak, hogy csak kitartó, kemény munka árán juthatnak előre, így alázattal tekintenek munkájukra, szabálykövető magatartás jellemzi ezt a generációt (Kovács és tsai. 2006). Lassabban és nehezebben alkalmazkodnak a változásokhoz, a megújult, felgyorsult élethez, mint a fiatalabb generációk. Lényeges szempont, hogy hazánkban ennek a generációnak az életét jelentősen meghatározta a szocializmus (Tari 2010).

Az X generáció tagjai (1965-1980 között) olyan világba születtek, amely mentes a gazdasági stabilitástól, illetve különböző társadalmi és politikai változások hatására alakult ki a rájuk jellemző viselkedésforma (Oblinger & Oblinger 2005, Pál – Törőcsik 2013). Ők átmeneti generációnak is tekinthetők, hiszen a Baby Boomer korosztály az információs technológia ugrásszerű fejlődése előtti időszakra datálható, de az Y és Z generáció már az internet és a technológia fejlett világába született bele. Az X generáció átmenetet képez: ekkor kezdett igazán elindulni a korszerű technikai vívmányok kialakulása, elterjedése. E generáció tagjai képesek az új innovációs eredményekhez alkalmazkodni, azonban a fiatalabb generációkhoz képest nehezebb számukra az elfogadás (Pál – Törőcsik 2013). Nagyfokú individualizmus jellemzi ezt a korosztályt (Oblinger & Oblinger 2005).

A PhD-hallgatókat és a mesterszakos hallgatókat jellemzően az Y generációba (1981-1995 között születtek) sorolhatjuk. Már szinte gyermekkorukban megismerkedtek a technológia nyújtotta előnyökkel, így magabiztosan használják ezeket az eszközöket. Könnyen alkalmazkodnak a változó környezethez, ezen túl maguk is aktív formálói annak (Pál – Törőcsik 2013). A jelenben élnek, nincsenek hosszú távú terveik, bátran váltanak, nem riadnak vissza az ismeretlentől, az újdonságoktól sem (McCrindle & Wolfinger 2010). Optimista életfelfogásuk mellett a multitasking is jellemző rájuk: egyszerre több dologgal is képesek foglalkozni (Oblinger & Oblinger 2005, Pál – Törőcsik 2013).

A Z generációba (1995-2010 között születtek) sorolhatjuk a jelenleg alapszakon tanuló egyetemistákat, illetve a középiskolai tanulmányaik utolsó éveiben járó fiatalokat. Számukra a változás teljesen természetes, hiszen ebbe a folyamatosan megújuló világba születtek bele (Wood 2013). Fontosnak tekintik a szabadságot, talán ennek köszönhetően a szabályok betartása nem minden esetben elsődleges szempont a számukra. Nem léteznek határok, hiszen a technológia fejlettsége által a világhálón bárki bárkivel tarthatja a kapcso-

latot. Kommunikációjuk áthelyeződött két frontra: virtuálisan és személyesen is ápolják a barátságokat, kapcsolataikat (McCrindle & Wolfinger 2010). A Z generáció tagjai inkább magukban bíznak, mintsem a körülöttük lévő világban, illetve másokban. Talán a bizalmatlanságból is adódik az, hogy nem szeretik a szabályokat, a személyes szabadságot sokkal többre értékelik (Pál – Törőcsik 2013) (1. táblázat).

1. táblázat: A generációs eltérések megnyilvánulásai

TÉNYEZŐK	BABY BOOM-generáció	X-generáció	Y-generáció
Idősebbek tisztelete	Természetes	Udvariasság	Miért kellene?
Pénz	Meg kell keresni!	Nem minden a pénz!	Jár nekem!
Lojalitás, karrier	Feljutni a csúcsra	Levágni az utat	Adj szabadságot, különben kilépek!
Változás	Ellenáll	Elfogadja	Akarja
Döntéshozatal	Megfontolt	Tényeken alapul	Barátok véleménye számít
Tanulás	Fontos, de időnyomástól mentesen	Keretek között	Szabadon és élményekkel telve, folyamatosan
Technológia	Kizárja	Kényelmes	Segít, hogy jól érezzem magam!
Munkakörnyezet	Funkcionális	Kényelmes	Inger gazdag
Vezető	Leader	Manager	Coach

Forrás: Kissné 2014

A kései Y, valamint a Z generáció esetén célszerű abból kiindulnunk, hogy e generációk tagjai természetes környezetként kezelik a dinamikusan változó digitális világot (Oblinger & Oblinger 2005, Connaway et al. 2008, McCrindle & Wolfinger 2010). Az újdonság, az innováció életük természetes velejárója. Szeretik maguk generálni a változást, nem csupán passzív szemlélői azoknak (Pál – Törőcsik 2013). Ennek köszönhetően feltételezhetjük, hogy fogékonyak az újdonságokra, sokkal befogadóbbak a korábbi generációkhoz képest.

A kései Y, valamint Z generáció tagjai sokkal nyitottabban állnak a változáshoz, mint a korábbi generációk képviselői. Mačkayová és Balážová (2011) kutatása szerint a megkérdezettek majdnem mindegyike (98,21%) a változást élete részének tekintette, továbbá nagymértékben nyitottak a kísérletezésre (94,39%).

A két legfiatalabb generáció tagjai számára fontos, hogy „multitasker" termékeket használjanak, amivel egyszerre több dolgot is csinálhatnak, így ezen a téren várják a folyamatos megújulást a leginkább (Oblinger & Oblinger 2005, Mačkayová & Balážová 2011, Pál – Törőcsik 2013). A fiatal generációk jellegzetessége a rugalmas, toleráns hozzáállás (Grail Research, 2011).

A tervezett kutatás célja tehát, hogy ezen generációk esetén az European Commission 2014-es kutatására alapozva megvizsgálja, és lehetőség szerint számszerűsítse a nemzetközi mobilitás ezen tanulmányban meghatározott hatásait a magyarországi fiatalok esetén.

HIVATKOZÁSOK

Berács J. – Malota, E. – Zsótér B. (2011), *A magyar felsőoktatás nemzetköziesedésének folyamata 2.* Budapest: Tempus Közalapítvány

Bhandari, R., Belyavina, R., and Gutierrez, R. (Eds.), *Student Mobility and the Internationalization of Higher Education: National Policies and Strategies from Six World Regions*. Institute of International Education, 2011

Bokor A. (1999), *Szervezeti kultúra és tudásintegráció: A termékfejlesztés problémája.* Kézirat, BKE Vezetési és Szervezési Tanszék

Brandenburg, U. and De Wit, H. (2011), *The End of Internationalization.* International Higher Education

Connaway, L. S., Radford, M. L., Dickey, T. J., Williams, J. D. A. and Confer, P. (2008), "Sense-making and synchronicity: information-seeking behaviors of Millennials and baby boomers", *Libri,* **58** 123-35

Eskilson, A. and Wiley, M. G. (1999), "Solving for the X: Aspirations and expectations of college students", *Journal of Youth and Adolescence,* **28** 1, 51-70

European Commission (2014), *The Erasmus Impact Study,* http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf (Letöltve: 2017. január 9.)

Grail Research (2011): *Consumers of Tomorrow: Insights and Observations About Generation Z.* http://www.integreon.com/pdf/Blog/Consumers_of_Tomorrow_Insights_and_Observations_About_Generation_Z_246.pdf (Letöltve: 2016. 07.23.)

Grant, C. (2013), *Losing our Chains? Contexts and Ethics of University Internationalisation.* Leadership Foundation for Higher Education

Hudson, R. (2014), *Why Universities Want to Internationalise; What Stops Them*. https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/why-universities-want-to-internationalise-what-stops-them (Letöltve: 2016.12.18.)

IAU 2nd Global Survey (2005), *Internationalization of Higher Education – New Directions, New Challenges.* International Association of Universities

Kissné András, K. (2014), „Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században", *HR Magazin Online,* 2014. január

Knight, J. (2009), "New Developments and Unintended Consequences: Whither Thou Goest, Internationalization?" In *Higher Education on the Move: New Developments in Global Mobility,* 113-25

Kovács I. – Kuczi T. – Jókuthy E. (2006), *Az osztályok, a társadalmi struktúra és rétegződés kutatásának állapotáról és megújításának szükségességéről: Társadalmi metszetek.* Budapest: Napvilág Kiadó

Levy, L., Carroll, B., Francoeur, J. and Logue, M. (2005), *The generational mirage? A pilot study into the perceptions of leadership of Generations X and Y.* Hudson Global Resources, Sydney

Mačkayová, V. K. and Balážová, V. (2011), "Characteristics of generation y and its future occupation – comparison of opinions", *Human Resources Management & Ergonomics,* **5** 1, 78-93

Macready, C. and Tucker, C. (2011), *Who Goes Where and Why: An Overview and Analysis of Global Educational Mobility.* New York: IIE and AIFS Foundation

McCrindle, M., Wolfinger, E. (2010), „Az XYZ ábécéje. A nemzedékek meghatározása", *Korunk*, **21** 11, 13-18. http://korunk.org/letoltlapok/Z_RKorunk2010november.pdf (Letöltve: 2017. január 12.)

Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge Creating Company.* Oxford: Oxford University Press

Oblinger, D., Oblinger, J. (Eds.), *Educating the Net Generation.* Washington: EDUCAUSE, 2005

Pál E. – Törőcsik M. (2013), „Irodalmi áttekintés a Z generációról", in: Törőcsik M. (szerk.): *Tanulmányok a TÁM0P-4.2.3-12/1/K0NV-2012-0016 „Tudománykommunikáció a Z generációnak" projekt keretében,* Pécs: Pécsi Tudományegyetem

Parry, E. and Urwin, P. (2011), "Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence", *International Journal of Management Reviews,* **13** 1, 79-96

Pavitt, K. (1990), "What we Know about Strategic Management of Technology", *California Management Review,* **32** 3, 41-50

Polányi, M. (1994), *Személyes tudás I-II.* Budapest: Atlantisz Könyvkiadó

Rédei M. (2009), *A tanulmányi célú mozgás.* RegInfo

Rohonczi E. (2017), *A mobilitások szerepe a felsőoktatás nemzetköziesítésében,* Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar Széchenyi István Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola Ph.D. értekezés

Rusanow, G. (2001), "Culturing lawyers in knowledge management", *Knowledge Management Asia-Pacific,* **1** 1, 1-11

Simon, D. (1991), *Transborder Movement of Technology: A Dialectic Perspective.* London: Macmillan

Tari A. (2010), *Y generáció: Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalom-lélektani összefüggések az információs korban.* Budapest: Jaffa Kiadó

Teichler, U. (2011), "International Student Mobility: Affected by the Bologna Process?" *Hungarian Educational Research Journal*, 2

Teichler, U. and Maiworm, F. (1997), *The ERASMUS Experience. Major Findings of the ERASMUS Evaluation Research.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Varghese, N. V. (2009), GATS and Transnational Mobility in Higher Education, In Bhandari, R., Laughlin, S.: *Higher Education on the Move: New Developments in Global Mobility.* Institute of International Education, New York, 17-27

Wadhwa, V., Saxenian, A., Rissing, B. A., Gereffi, G. (2007), *America's New Immigrant Entrepreneurs.* Berkeley, CA: University of California Berkeley

Wood, S. (2013), *Generation Z as Consumers: Trends and Innovation.* NC State University Institute for Emerging Issues, 1-3

Harangozó Zsolt tanársegéd
harangozo.zsolt@uni-miskolc.hu
Miskolci Egyetem
Gazdaságtudományi Kar
Vezetéstudományi Intézet

Mobility – Learning – Competitiveness

THE AIMS OF THE PAPER
Based on international experience, the exploration of the effects induced by mobility and the demarcation of its dimensions: theoretical foundation of a quantitative research that can be used to quantify the effects of Hungarian international mobility.

METHODOLOGY
A descriptive study based on literature studies explores the social and economic impacts of youth mobility, and hence the role of learning in learning processes and enhancing competitiveness.

MOST IMPORTANT RESULTS
International learning experience clearly develops the competences and skills of participants in mobility programs. It can be stated that the primary objective of international mobility is to enrich professional competences with the knowledge gained abroad. In addition, foreign language and intercultural competence, adaptable, problem-solving and communication skills, and the ability to integrate into a multilingual environment will surely develop. Last but not least, mobility gives participants the opportunity to expand their personal and professional relationships.
That is why it is extremely important that sending countries are motivated by motivational means and measures to mobilize their young people to return to their experiences. Thus, the state-of-the-art, marketable know-how gained abroad will serve to expand knowledge, development, innovation, economic and scientific development and competitiveness in the sending country. Returning is therefore a key element of mobility processes.

RECOMMENDATIONS
The impact of international mobility has to be fundamentally examined in four areas: social, economic, institutional and individual. In addition, exciting research results suggest the social and economic realization of the labor market benefits of additional knowledge and competences gained through mobility, but also the effects on individuals.
Particular attention should be paid to teacher / researcher mobility, which is a higher part of the role of knowledge sharing and development, and the emergence of a new approach(s) in education and research.

Keywords: mobility, learning, knowledge, competitiveness, generations