

NEMZETKÖZI MOBILITÁS A FELSŐOKTATÁSBAN

**Az oktatói/kutatói mobilitás elősegítő
és akadályozó tényezői, motivációi és
hatásai**

Kutatási gyorsjelentés

Tempus Közalapítvány, 2022

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTÉTÉS A JÖVŐBE

IMPRESSZUM

FELELŐS KIADÓ: dr. Varga-Bajusz Veronika főigazgató, Tempus Közalapítvány

A KUTATÁS KUTATÁSVEZETŐJE: Dr. Malota Erzsébet egyetemi docens (BCE)

A kutatási gyorsjelentést készítette: Dr. Malota Erzsébet egyetemi docens (BCE),
Gyulavári Tamás habilitált egyetemi docens (BCE)

GRAFIKAI TERVEZÉS, TÖRDELÉS: Keresztesi Rita

KIADJA a Tempus Közalapítvány, 2022

ISBN 978-615-5319-95-2

Minden jog fenntartva.

További fotók, illusztrációk: ©Shutterstock

TEMPUS KÖZALAPÍTVÁNY

1077 Budapest, Kéthly Anna tér 1.

Postacím: 1438, Budapest 70., Pf. 508.

Infó: (06 1) 237 1320

Telefon: (06 1) 237 1300

Fax: (06 1) 239 1329

E-mail: info@tpf.hu

Internet: www.tka.hu, www.campusmundi.hu

A Tempus Közalapítvány minden pályázataival kapcsolatos információt, pályázati űrlapot, egyéb dokumentumot térítésmentesen bocsát az érdeklődők rendelkezésére, azok kereskedelmi forgalomba nem hozhatók.

A „Campus Mundi – felsőoktatási mobilitási és nemzetköziesítési program” című EFOP-3.4.2-VEKOP-15-2015-00001 azonosító számú projekt a Széchenyi 2020 program keretében, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg, a Tempus Közalapítvány kezelésében.



TARTALOMJEGYZÉK

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	5
1. BEVEZETÉS	7
2. A KVALITATÍV KUTATÁSI SZAKASZ EREDMÉNYEI	9
2.1. A kvalitatív kutatás módszertana	9
2.2. Oktatói, kutatói mélyinterjúk tartalmi elemzése	10
2.2.1. A felsőoktatás nemzetköziesedésével és a mobilitással kapcsolatos általános attitűdök	10
2.2.2. A döntési folyamat: információkeresés, a döntést befolyásoló tényezők, motivációk	11
2.2.3. A mobilitás jellemzői és szerzett tapasztalatok: a mobilitás alatti tevékenységek, a küldő és a fogadó egyetem hozzáállása, a program hatásainak, hasznosságának megítélése	12
2.2.4. A mobilitás akadályozó tényezői	15
2.3. Szakértői mélyinterjúk	16
2.3.1. Nemzetköziesedési folyamatok a felsőoktatásban	16
2.3.2. A hatások mérése	18
3. A KVANTITATÍV KUTATÁSI SZAKASZ EREDMÉNYEI	20
3.1. A kvantitatív kutatás módszertana, a minta jellemzői	20
3.2. A mobilitással kapcsolatos attitűdök	21
3.2.1. Attitűdök a részterületekre vonatkozóan	21
3.2.2. A jövőben várható részvétel	22
3.3. A mobilitási programokkal kapcsolatos információkeresés	23
3.4. A mobilitással kapcsolatos döntési folyamat (döntési tényezők, motivációs tényezők)	23
3.4.1. A kiválasztott desztináció szerepe a döntésben	23
3.4.2. A döntést befolyásoló motivációs tényezők (szakmai, interkulturális, egyéni és intézményi célok)	24
3.5. A mobilitás jellemzői és szerzett tapasztalatok	27
3.5.1. Az oktatói/kutatói mobilitás jellemzői	27
3.5.2. A mobilitás alatti tevékenységek	29
3.5.3. Elégedettség a fogadó intézmények hozzáállásával	29
3.5.4. A programok hasznosságának megítélése (szakmai, interkulturális, egyéni és intézményi célok mentén)	30
3.6. A mobilitás akadályozó tényezői	32
4. FEJLESZTÉSI JAVASLATOK	33
4.1. Fejlesztési javaslatok oktatói szemszögből	33
4.2. Fejlesztési javaslatok vezetői szemszögből	38
Táblázatok és ábrák jegyzéke	40

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A Tempus Közalapítvány megbízásából, az EFOP-3.4.2-VEKOP-15-2015-00001 projekt keretében kutatás készült az oktatói mobilitás egyéni és intézményi hatásainak feltárásának céljából.

A kutatás módszertana két részből állt. Feltáró (kvalitatív) mélyinterjúk készültek a mobilitásban részt vevő, illetve nem részt vevő oktató/kutató kollégákkal a motivációk, az attitűdök, a percepciók és a magatartásminták feltárására. Emellett a kutatók intézményi szakértői interjúkat készítettek, amelyek az intézmény környezetét és a mobilitás feltételrendszerének megértését szolgálták.

A kutatás második szakaszában a mobilitásban részt vevő oktatók és kutatók körében online kérdőíves felmérés valósult meg, standard kérdőív segítségével. A minta végleges elemszáma 310 fő. A kvantitatív kutatás fő célja a döntési folyamat, a motivációk, az egyéni és szervezeti akadályozó/ösztönző tényezők, valamint a mobilitási tapasztalatok vizsgálata.

A kutatás eredményei azt mutatják, hogy az oktatók elégedettek a mobilitási programokkal, közel háromnegyedük (72%) mindenképpen szeretne a jövőben is mobilitási programban részt venni, és célzott erőfeszítést is hajlandó tenni ennek érdekében. Csúpan 5%-uk nyilatkozott úgy, hogy jelenleg nincs szándékában részt venni ilyen programban, vagy biztosan nem fog pályázni egy ideig.

A válaszadók leggyakrabban (83%) az egyetemi kommunikáció révén értesülnek a programokról (83% jelölte ezt az információforrást többször vagy rendszeresen használtként), emellett a mobilitási koordinátorokon keresztül is rendszeresen/többször informálódnak.

A mobilitási pályázat beadásakor a választásban elsősorban a célország és az egyetem (70%, illetve 73% jelölte fontos vagy döntő mértékűnek), legkevésbé pedig az adott város (46%) játszik fontos vagy döntő szerepet. A kutatóközpont/tanszék és a konkrét kutató/oktató közepes mértékben jelent befolyást; ezeket a tényezőket 64, illetve 65% jelölte fontos vagy döntő tényezőnek.

A szakmai motivációk közül legfontosabként jelöltek: a kapcsolatok építése, a nemzetközi beágyazottság erősítése (4,31), más egyetemi infrastruktúra/technológia megismerése (3,67), és a saját kutatási téma nemzetköziesítése és disszeminációja (3,64 és 3,50).

Az interkulturális motivációs tényezők közül leginkább a más kultúrából származó emberi kapcsolatok létesítése játszott szerepet, 3,84-es mintaátlaggal. Az egyéni motivációk közül a legerősebb az utazás és világlátás (3,72-es értékkel), az egyetemi célokhöz kapcsolódó motivációkra pedig alacsony értékeket kaptunk (a mintaátlagok 2,70 és 3,52 közé esnek).

Az eredmények alapján elmondható, hogy azokon a területeken bizonyulnak hasznosnak a mobilitási programok, amelyek eleve motiválták a kollégákat. Az átlagértékek – a motivációkhoz hasonlóan – szóródnak; nem voltak olyan tényezők, amelyek szerint a programok mindenki számára egyértelműen hasznosnak bizonyultak volna. A programok sikerét, hatását nagymértékben befolyásolja a motivációk alapos ismerete, a tudatos tervezés, a célkitűzések hangsúlyozása és előzetes lefektetése.

A válaszadók általánosságban nagyon elégedettek a fogadó intézmények hozzáállásával, melyek leginkább szakmai és személyközi területen nyújtottak támogatást, de az adminisztratív területen kapott segítséget

és a reagálás gyorsaságát is megfelelőnek ítélik a válaszadók. A kiutazó kollégák leginkább formális (69%) és informális (89%) találkozókra vettek részt a külföldi intézményben, valamint oktatási tevékenységet folytattak (82%). (A résztvevők 72%-oktatási mobilitási program keretében utazott külföldre a legutóbbi alkalommal).

Az oktatók mind a kvalitatív, mind a kvantitatív fázisban megfogalmaztak intézményi szintű és programszintű javaslatokat, melyek jó része visszautalt az akadályozó tényezők kiküszöbölésére. Fontos az adminisztratív terhek minimalizálása és a mobilitási programok átfutási idejének csökkentése, a külföldi óraterhelés optimalizálása, az ösztöndíjak összegének emelése és az országbesorolások felülvizsgálata. A bizonytalanabb kollégák számára nyelvi, illetve kulturális felkészítés segíthetné elő a mobilitásban való részvételt.

Intézményi szinten érdemes az elismerési és ösztönzési rendszert és a kapcsolati hálót elősegítő szisztémát fejleszteni. Célszerű lenne a teljes egyetemi minőségi hatások növelése érdekében centralizáltabb, átfogóbb, integráltabb folyamatok kidolgozása, amelyek mellett érdemes az alulról szerveződő kezdeményezéseket is fenntartani és támogatni.

BEVEZETÉS

A felsőoktatás nemzetköziesítésével kapcsolatban Knight (1994)¹ fogalmazta meg a legszélesebb körben elfogadottnak tekinthető megállapításokat: meghatározása szerint a nemzetköziesítés az a folyamat, amely során a felsőoktatási folyamatokba és célkitűzésekbe jelentős mértékben beépülnek a nemzetközi, kulturaközi vagy globális szempontok. Knight (1994) munkája alapján a nemzetköziesítés pillérjeit négy megközelítés alapján határozhatjuk meg. Ezek a következők:

- **tevékenységek:** különböző kategóriájú tevékenységek tartoznak ide, mint például a tantervek, a cse-reprogramok, technikai kooperációk;
- **kompetenciák:** új készségek, attitűdök és tudás fejlesztése, a fókusz a humán tényezőkön van, nem az akadémiai folyamatokon vagy a szervezeten;
- **folyamatok:** a nemzetközi szemlélet megjelenése és beépítése a felsőoktatási intézmény fő folyamataiba, számos tevékenység, irányelv és eljárás tartozik e kategóriába;
- **szervezet:** olyan szervezeti elvek és támogatási formák kialakítása, amelyek értéklik, támogatják az interkulturális és nemzetközi kezdeményezéseket, összességében egy olyan támogató szervezeti kultúra kialakulását, amelyben elismerik a mobilitást.

A tevékenységek, a kompetenciák, valamint a folyamatok és a szervezet szorosan kapcsolódnak egymáshoz, és a definíció kiegészítendő azzal, hogy a nemzetköziesedés dinamikus jellegű, tehát környezetenként változhat, valamint idő- és kontextusfüggő.

Az alábbi kutatás a fenti szemléletből lefedi mind a négy megközelítést, kvantitatív és kvalitatív adatgyűjtési eszközöket alkalmazva. A kutatás módszertana két részre bontható. Egyrészt feltáró (kvalitatív) interjúk készültek a mobilitásban részt vevő, illetve nem részt vevő oktató/kutató kollégákkal (8 fő) a magatartásminták jobb megértése végett, amelyek a kérdőívszerkesztésben és az eredmények megértésében segítettek. A kutatás során, még szintén a feltáró szakaszban, készült 4 fő intézményi szakértői interjú, amely azt a környezetet és feltételrendszert hivatott mélyebben megérteni, amelyben a mobilitási program résztvevői a döntéseiket meghozták.

A kvalitatív kutatás fő céljai:

- Az oktatói mobilitás egyéni motivációjának (vagy hiányának) mélyebb megértése;
- Az egyéni motivációt csökkentő/gátló, illetve erősítő egyéni és szervezeti tényezők azonosítása, jellemzése;
- A felsőoktatási intézmény oktatói mobilitásban való érdekeltiségének (vagy annak hiányának) mélyebb megértése;
- A felsőoktatási intézmény motivációit gátló, illetve erősítő tényezők azonosítása, jellemzése;
- A felsőoktatási intézmény által az oktatói mobilitástól elvárt hatások azonosítása, és ezeknek megjelenése az intézmény célrendszerében, illetve gyakorlati folyamataiban;
- Az oktatói mobilitástól elvárt hatások megvalósítását gátló, illetve erősítő tényezők azonosítása és jellemzése;
- Az oktatói mobilitáshoz kapcsolódó egyéni szintű célok megvalósulása, és az azt gátló, illetve erősítő tényezők azonosítása és jellemzése;
- Jó gyakorlatok, példák feltárása és javaslatok megfogalmazása.

1. Knight, J. (1994): Internationalization: Elements and Checkpoints. CBIE Research No. 7. Ottawa, Canadian Bureau for International Education.

A kutatás második szakasza a mobilitás résztvevői körében végzett írásbeli kérdőíves felmérés volt, standard kérdőív segítségével. A kvantitatív kutatás fő céljai:

- Az oktatói mobilitással kapcsolatos keresési magatartás jellemzői (pl. használt információs csatornák), oktatási intézmény- és ország választás indokai;
- Az oktatói mobilitás egyéni akadályozó/ösztönző tényezői, ezek aránya;
- Az oktatói mobilitás szervezeti akadályozó/ösztönző tényezői, ezek aránya;
- A szervezetek által nyújtott motiváló tényezők megjelenése, a szervezeti célok/elvárt hatások ismertsége az oktatói mobilitás résztvevői körében;
- A mobilitással kapcsolatos intézményi szolgáltatások, elérhető információk megítélése;
- Oktatói mobilitási tapasztalatok;
- A mobilitástól elvárt oktatói kompetenciák, ezek fejlődésének megítélése (nyelvi készségek, oktatói módszertani készségek, kulturális ismeretek stb.);
- Az oktatók által a mobilitási program alatt és után követett gyakorlatok (kapcsolati tőke, közös oktatási, illetve kutatási projektek, partnerkapcsolatok, publikációk, curriculum fejlesztés stb.);
- A programok hatásmérésében való részvétel/tudatosság;
- Jó gyakorlatok, példák feltárása és javaslatok megfogalmazása.

2. A KVALITATÍV KUTATÁSI SZAKASZ EREDMÉNYEI

2.1. A kvalitatív kutatás módszertana

A mélyinterjúk egyik része az egyéni attitűdöket, motivációkat és viselkedésmintákat vizsgálta, öt fő mobilitásban részt vett és három fő mobilitásban még részt nem vett oktató/kutató körében elvégezve. Az interjúk másik része az intézményi szempontokat tárta fel, négy fő intézményi nemzetköziesítésért felelős vezető megkérdezése által.

A kvantitatív kutatás megalapozására és az eredmények pontosabb értelmezéséhez feltáró kutatást végeztünk, kvalitatív (mélyinterjú) technikát alkalmazva. A mélyinterjúk egyik része az egyéni attitűdöket, motivációkat és viselkedésmintákat vizsgálta, öt fő mobilitásban részt vett és három fő mobilitásban még részt nem vett oktató/kutató körében elvégezve. Az interjúk másik része az intézményi szempontokat tárta fel, négy fő intézményi, nemzetköziesítésért felelős vezető megkérdezése által.

Fontos hangsúlyozni, hogy bár a kvalitatív kutatás során kapott eredmények önállóan is értelmezhetők, a cél elsősorban a kvantitatív kutatás támogatása volt. Ezek alapján kerültek pontosításra a kérdőív kérdései, illetve az kérdőíves felmérés eredményeinek értelmezése során segítették az interpretációt. A 8 fő oktató/kutató véleményei, meglátásai és javaslatai – ahogy általában a feltáró kutatásoknál szokásos – nem általánosítható. A módszertani szakirodalom a szakértőkkel, ez esetben az intézményi koordinátorokkal készített interjúk esetében már megengedőbb, hiszen ők számos felmérés, több éves tapasztalat alapján formálnak véleményt. Ennek ellenére javasolható, hogy az általuk elmondottak elemzését az olvasó óvatosan kezelje, és inkább tekintse egyedi véleményeknek, megközelítéseknek.

Az interjúk 1-1,5 óra hosszan tartottak, jellemzően online készültek, de néhány interjút személyes megkérdezés keretében bonyolítottak le a kutatók. A mélyinterjúk 2021. április – szeptember időszakban készültek.

Az anonimitás megőrzése végett oktató/kutató interjúalanyainkat az elemzés során nem kötjük össze hazai felsőoktatási intézményünkkel és tudományterületünkkel, emellett álnevet használva idézzük az interjúalanyokat.

Az oktatók/kutatók felsőoktatási intézményei:

A mobilitásban részt vett oktatók esetén:

- Budapesti Corvinus Egyetem,
- Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem,
- Eötvös Loránd Tudományegyetem,
- Miskolci Egyetem,
- Pécsi Tudományegyetem.

Az oktatói mobilitási utak célországai:

Olaszország, Németország, Ausztria, Finnország, Észtország, Spanyolország, Hollandia, Horvátország, Franciaország.

A mobilitásban nem részt vett oktatók az alábbi felsőoktatási intézmények alkalmazottai:

- Budapesti Corvinus Egyetem,
- Eötvös Loránd Tudományegyetem,
- Pécsi Tudományegyetem.

A nemzetköziesedésért felelős vezetők intézményeit is anonim módon kezeljük, és csak összesítve elemezzük az azonosítás elkerülése érdekében.

2.2. Oktatói, kutatói mélyinterjúk tartalmi elemzése

2.2.1. A felsőoktatás nemzetköziesedésével és a mobilitással kapcsolatos általános attitűdök

Az interjúalanyok kifejtették, hogy nehezen látják át az egyetemi stratégiai szintet, de a legtöbben érzékelik a mobilitás intézményi támogatását.

Általában elmondható, hogy a nemzetköziesedést mindenképpen jó tendenciának és fontosnak tartják, egyetemi és személyes szempontból is pozitív hozadékúnak érzékelik. Emellett kiemelték azt, hogy nagyon hasznos, hogy nemcsak oktatási, hanem kutatási lehetőségek is vannak.

Az egyik mobilitásban még részt nem vett interjúalany azt érzi, hogy a nemzetköziesedésnek elsősorban anyagi előnyei vannak, *„az elmélet nagyon szép, oktatóként meg kifejezetten...ami ebből lecsapódik, hogy néhány képzés esetében ez egy jó befektetés, pl. az angol nyelvű képzésekben külföldi hallgatók fogadása”* (Péter).

A nemzetköziesedéssel kapcsolatban a pénzügyi szempont egy másik vetületben is felmerült. Kifejtésre került, hogy a nemzetköziesedés pénz kérdése, és emiatt Magyarország nem tud olyan mértékben és szinten nemzetköziesedni, ahogy fejlettebb gazdasági háttérrel rendelkező országok képesek erre.

Személyes szinten is azt érzékelik, hogy plusz forrásokkal kell ahhoz rendelkezni, hogy valaki akadályok nélkül képes legyen a folyamatokat működtetni, és pl. meghívni külföldi kollégákat a hazai intézménybe. *„Ha befutott valaki, vagy akinek van forrása, bárkit meghívsz vagy kimész, ha nem, akkor nem tudod megugrani. Ha meg akarok hívni valakit, nem mondhatom, hogy majd, ha így vagy úgy, akkor tud jönni, ez nem segíti elő a nemzetköziesedést”* (Zoltán).

A nemzetköziesedés negatívumaként említették, hogy a nálunk tanuló külföldi hallgatók nyelvtudása (pl. távol-keleti hallgatók esetében) nagyon komoly akadályozó tényező, *„cizellált-komplex gondolatvilág átadása esetén főként”* (Péter). A felsőoktatási intézmények részéről az interjúalanyok nem éreztek kifejezetten nyomást az oktatói mobilitásban való részvételre, úgy érzékelik, hogy elsősorban a hallgatói mobilitás van a középpontban *„nem kell, nincs push-olva, de ajánlott, támogatott”* (István), *„elsősorban a hallgatók részvételére fektetik a hangsúlyt”* (Borbála). Egyéni esetekben azonban megjelenik ennek szükségessége, mint például a docensi kinevezéshez fontos a külföldi társszerzővel való publikáció. Más szempontból viszont azok is éreznek késztetést, akik még nem vettek részt mobilitásban: *„nyomást az egyetem nem helyez az emberre, a habilitáció viszont igen, ott ez indikátor...a személyes motiváció megjelenne”* (Péter).

A mobilitással kapcsolatos attitűdökről elmondható, hogy pozitívak, elsősorban a programok előnyeire tértek ki az interjúk során, a rendszer rugalmas és megengedő voltára, és a kutatási oktatási lehetőségek sokszínűségére. Ugyanakkor némi félelem több interjúalanynál is megjelent a válaszokban: *„mindig van egy*

veszély, hogy nem az lesz, amit az ember elvár" (Zoltán). Főképp az első alkalomkor stresszesnek érezték a kollégák a külföldön történő oktatást, hozzáállásuk akkor még óvatos volt: „féltem az oktatástól, hogy fogok én angolul tanítani, nem érzem kompetensnek magam, sok stresszel járt" (Márton). Néhányan megkérdőjelezték magukat ilyen szempontból: „Elég jó tanár vagyok-e egy fejlettebb, nyugati egyetemre?" (Viktória). Végül arról számoltak be, hogy utólag úgy érezték, jól sikerültek ezek a szakmai utak, nem igazolódtak be a kezdeti aggodalmaik.

2.2.2. A döntési folyamat: információkeresés, a döntést befolyásoló tényezők, motivációk

A mobilitással kapcsolatos információkeresés a válaszok alapján nem tűnik komplex folyamatnak. Többen már hallgatóként is jártak külföldön mobilitási program keretében, jól ismerik a rendszert. Az egyetemen megfelelő kommunikációs csatornákon keresztül (körlevelek, weboldal stb.) érkeznek az információk a lehetőségekről, nincs szükség különösebb keresési magatartásra.

Elsősorban a fogadókészséggel kapcsolatban merült fel több probléma. Számos esetben jellemző volt, hogy hazai kollégától kértek külföldi kontakttal kapcsolatban segítséget, mert nem volt számukra elérhető kolléga a mobilitási célintézményben. Több esetben előfordult, hogy úgy sikerült megvalósítani a mobilitást, hogy korábban adott intézményben már oktató kolléga segített az első kapcsolatfelvételben. „*Nem tudsz-e lehetőséget, hogy kimenjek, összehozott valakivel, azóta is nyolc éve megvan a kapcsolat" (Zoltán). „Sehogy sem tudtam elérni a külföldi egyetemet, mígnem már valaki, aki ott járt, segített" (Viktória). Volt olyan interjúalany, aki úgy ment ki oktatóként az adott intézményhez, hogy ő fogja megkötni a cserepartneri kapcsolatot, mivel ez nem volt meg a két intézmény között.*

A mobilitási tapasztalattal nem rendelkezők információi nem tűnnek részletesnek, elegendőnek, néhányan az alapvető jellemzőkkel sem voltak tisztában: „*Hogy Erasmusnak vagy Tempusnak van-e oktatói mobilitása, nem tudom, őszintén.*" „*Nagyon kevesen vágnak ebbe bele, tudunk róla, de látod annyira, hogy nem tudom megnevezni" (Péter).*

Előfordult olyan eset, hogy már meglévő szakmai lehetőséghez kerestek a munkatársak információt, illetve anyagi finanszírozást, vagy a kedvenc országhoz utazási céllal kutattak fel Erasmus+ lehetőséget és információkat.

Arra a kérdésre, hogy a döntési folyamat során milyen szempontok voltak elsődlegesek az adott kutató- vagy oktatóhely választásában, felmerült több szakmai szempont is. Sok esetben nem az adott kutató, inkább az adott intézmény miatt utaztak a választott célországba.

Emellett megjelentek más, kevésbé szakmai jellegű indokok is, pl. a célország közelsége, egy adott régió preferálása, utazási vágyak, nyelvismeret vagy adott nyelv kedvelése, ismerősök, barátok külföldi tartózkodása, és ezáltal szálláslehetőségek.

- „*Családi kontextus miatt közeli legyen az ország, hogy gyorsan haza lehessen jönni" (Zoltán).*
- „*Szeretem az északi országokat" (Márton).*
- „*Én mindig azt nézem, hova szeretnék eljutni, ahhoz választok utána szakmai szempontot" (Viktória).*
- „*Beleszerettem a nyelvbe és visszajártam utána gyakorolni sokat" (Ágnes).*
- „*Odamentem, ahol volt szállásom egy barátnál" (Ágnes).*

Elsősorban a kutató vagy a kutatóközpont lenne fontos választási szempont azok számára, akik nem vettek még részt mobilitási programban: „*Felvennem a kapcsolatot kutatókkal, laborral, ha ez megvan, akkor keresnék rá pályázati forrást, biztos vagyok benne, hogy ez a része működne" (Péter).*

Hasonlóan a már megvalósult utazásokhoz, ez esetben is megjelentek egyéb, pl. turisztikai jellegű szempontok is: „*Nem figyelmen kívül hagyható az ország sem, hogy hova utaznék szívesen*” (Anett).

Motivációként a már részt vevő kollégák között többen említettek általánosabb jellegű motivációkat, mint pl. a kíváncsiságot, a kihívást, a fejlődési lehetőségeket. Emellett olyan szakmai érvek is elhangzottak, mint például a kapcsolatépítés, más szakirodalomhoz, oktatási anyaghoz való hozzáférés, új módszertan megismerése, angol tanításban való járatosságszerzés: „*Szerettem volna új esettanulmányokat, tananyagokat szerezni*” (Viktória).

Megjelentek a válaszokban az egyéni utazási motivációk is, pl. új országok felfedezése, vagy akár az is, hogy anyagi források hiányában nem volt az interjúalanyoknak lehetősége más módon utazni: „*Új dolgokat lássak, nem feltétlenül csak szakmai szempontból*” (István). „*Akkor még kevés pénzből éltem, így volt lehetőségem utazni*” (Ágnes).

A korábban mobilitásban nem részt vevő oktatók részéről elhangzott, hogy a legfontosabb motiváció az lenne, hogy a vonzó óradíjjal kecsegtető idegen nyelvű képzésben tudjanak oktatni, amihez a nyelvtudást lehetne fejleszteni egy mobilitási programban való részvétellel: „*nagyon frankó bérkiegészítést tud jelenteni*” (Péter) és „*ehhez jó gyakorlás lehetne az Erasmusos oktatás külföldön*” (Anett). Másrészt lényeges lehet a szemléletbővítés azért, hogy más módszertanokat és kultúrákat is megismerhetnek azok, akik részt vesznek ebben.

2.2.3. A mobilitás jellemzői és szerzett tapasztalatok: a mobilitás alatti tevékenységek, a küldő és a fogadó egyetem hozzáállása, a program hatásainak, hasznosságának megítélése

A mobilitásban részt vevő oktatókra jellemző, hogy több (6-8) alkalommal vettek részt ilyen programban és előfordult, hogy többször is ugyanazt az intézményt látogatták meg.

A pozitív élmények között számos interkulturális élményt felsoroltak, néhányszor akár összehasonlítva a kulturális kontextust a hazaival is: „*Az olaszoknál nem működött a kártya, mégis elhitték és elfogadták a könyvtárban és menzán is, ez itthon nem így működik.*” „*A németek önállóságra nevelnek kutatóként, itthon azt mondják, fiatal vagy, ezt nem tudhatod*” (Zoltán). Előfordultak negatív esetek is, ahol egy-egy interjúalany azt érezte, hogy magyar származásúként vagy adott szakterület oktatójaként előítéletekkel is szembeesült: „*Lenézőek voltak velem, főleg az orvosi egyetemen, mint menedzsmet oktatóval, átírták velem a ppt-et, viszont a magyar oktatók néhol tudnak pozitív meglepetést is okozni*” (Ágnes).

A szakmai tapasztalatok mellett e témában is előkerültek a magáncélú utazások és tapasztalatszerzések, egyszerre akár több ország felfedezése is: „*Sok helyre elmentem csillagtúra-szerűen, vonzottak az északi országok*” (Márton). „*Felfedeztem több országot, várost is az Erasmus mobilitás keretében*” (Viktória).

A küldő egyetem programokról szóló kommunikációját azok is megfelelőnek tartják, akik még nem jártak külföldön oktatni/kutatni. A munkatársak szakmai útjáról nem igazán láttak beszámolókat, ezek tapasztalataik szerint inkább más csatornákon, közösségi médiában jelennek meg: „*Több esetben inkább a Facebookon láttam a többiek tapasztalatait*” (Péter).

A küldő egyetem hozzáállását illetően általában kellemes tapasztalatokról számoltak be interjúalanyaink, több esetben a támogató légkört és a jól működő rendszert jelölték meg: „*Erőteljesen támogató*” (István). „*Egy szavam nem lehet, megvan a kapcsolat, szólnak, tudjuk, mit kell csinálni, ez most teljesen pozitív, szuper, jól működik, két napon belül mindenre válaszolnak, relevánsan*” (Zoltán).

Vannak viszont olyan esetek, ahol a jól működő rendszerekben a személyi változások miatt kedvezőten irányba fordultak a folyamatok: „*Megváltozott az Erasmus koordinátor, most nehezebbek a folyamatok*” (Márton).

A küldő egyetemek észlelt támogatása is sokszor személyi tényezőktől függ, a vezetők vagy akár a kollégák hozzáállása befolyásolta az ezzel kapcsolatos percepciót: „*Az akkori közvetlen vezetőm nem támogatta, hogy kimenjek külföldre, szerinte más, fontosabb dolgom volt itthon*” (Márton). „*Sokszor éreztem a kollégák irigységét, hogy én külföldre járok*” (Ágnes).

A legtöbb intézményben informálisan elismerik a külföldön szerzett oktatási tapasztalatot, formálisan ez nem igazán jellemző, az interjú alanyok közül senki nem számolt be erről. Inkább eseti jelleggel, pl. értekezleten vagy folyosói beszélgetésekben jelennek meg a tapasztalatokról történő beszélgetések. „*A beszámoló írása rutinszerűen, kb. a fióknak ment*” (Márton). „*A CV-be be lehet írni, tudjuk, mit hozunk haza belőle, de nincs egyetemi elismerés, 99%, hogy nem volt*” (Zoltán). „*Tanszékvezetőm megkért, hogy meséljek az értekezleten erről az útról*” (Márton). „*Biztos, hogy büszkélkedek vele a folyosón*” (Ágnes). „*Havonta értekezleten szokott pár percben mesélni az adott ember informálisan*” (István). Egy interjúalanyunk említette, hogy kari és egyetemi szinten is szoktak olyan rendezvényeket szervezni, ahol a munkatársak mesélnek külföldi tapasztalatszerzéseikről. Egyes vélemények szerint azt ismerik el inkább az egyetemen, ha valaki hosszabb távon oktat vagy kutat külföldön, viszont a rövidebb, például egy hetes utakat viszont kevésbé.

Akik még nem jártak külföldön oktatni, szintén hasonlóan értékeli az elismerés kérdését, egyirányúnak és inkább informális jellegűnek érzékelik: „*Informális elismerés van, akik erre vállalkoztak, egyébként is a legjobbjaik.*” „*Egyirányú információ inkább, nem ülünk le erről beszélgetni*” (Péter).

A fogadó intézményeket a válaszadók szerint gördülékeny adminisztráció, nyitottság és befogadó attitűd jellemzi, akkor is, ha „*nekik nem mi vagyunk a perspektíva, hanem Bécs*” (Márton).

Több interjúalany említette, hogy más a külföldi intézmény problémakezelése, mint az itthoni intézményben, megoldásfókuszú és anyagilag jobban támogatott rendszerekről meséltek az interjújuk során. „*Ott is a pénzek a problémák, de van megoldás, meg tudják mondani, hogy mikor lesz prioritásban, és akkor tudnak rá pénzt elkölteni.*” „*Voltam olyan helyen, ahol a pénz nem volt probléma, ha kellett, két napon belül megvolt*” (Zoltán). „*Nem problémát generálnak, megoldást keresnek*” (Márton).

A külföldi tapasztalatok kultúrafüggők, például az északi országokban kevésbé voltak oktatáson kívüli lehetőségek, tevékenységek, persze itt egyedi esetekről beszélünk, melyek nem feltétlenül általánosíthatóak: „*Mondtam, hogy mutatnék a kutatásomból, de nem igazán érdekelte őket, magánéletben sem jópofiztak*” (Márton).

Általában azonban az volt jellemző, hogy az oktatóknak kellemes fogadtatásban volt része, de mindemellett csak néhány alkalommal szerveződtek az oktatáson kívül más tevékenységek, például workshop, más kolléga előadására történő meghívás. Néhány kolléga esetében a hallgatókkal is kialakult a későbbiekben szakmai együttműködés, pl. hallgatói versenyek, szakdolgozat írás vagy ajánlólevelek kérése kapcsán: „*Ajánlólevelet írtam kinti hallgatónak, szakdolgozatban segítettem*” (Zoltán). „*Volt egy hallgatói verseny, és ennek keretében voltam ott, mint zsűritag*” (István).

A mobilitás eredményeként a hosszú távú szakmai kapcsolatok többféleképpen alakultak, sokszor akár személyiségi különbségekből is eredeztethetően mindkét véglet felmerült: „*Nem vagyok jó networkingben, nem tudok ebből profitálni*” (Márton). „*A legtöbb helyről maradtak meg szakmai kapcsolatok, és néha barátság is, pl. 10 éve együtt szilveszterezünk*” (Zoltán).

Arra, hogy miért nem alakulnak ki hosszabb távú kutatási együttműködések az oktatás után, több indokot hoztak fel a kollégák. Számos esetben nem ez volt a cél, vagy a megvalósítási fázis maradt el a közös tervezések ellenére is. *„Lehet, hogy azért, mert nem célzottan kutatási együttműködés miatt mentem” (István). „Egyszerűen elsikkadt ez a része, terveztük, aztán hazajöttem és elmaradt, nem foglalkoztunk vele” (Viktória).* Említették, hogy elsősorban akkor alakulnak ki szakmai kapcsolatok, ha a külföldi kolléga is szeretne Magyarországra jönni, egyéb esetekben többször érezték a kollégák a negligálást: *„Egyszer sem jöttek be az órámra” (Ágnes).*

A fejlődés, mint elsődleges eredmény azonban nem kétséges, a mobilitási programok egyik eredménye a szakmai és a személyes fejlődés is: *„Akkor tudsz fejlődni, ha gyökeresen mást is láatsz” (Zoltán).*

A mobilitási programok hatására fejlődő személyes és szakmai készségek, kompetenciák közül említésre kerültek a következők: önérvényesítés, rugalmasság, nyitottság, szociális készségek, interkulturális elfogadás, kulturális-, nyelvi-, pedagógiai készségek, tényleges szakmai tudás, oktatás-módszertani fejlődés, kutatási kompetencia, más infrastruktúra megismerése. *„Lett is egy közös Q1-es cikk” (Zoltán). „A blended learning módszert megtanultam, de sokkal inkább fejlődtek a soft skillek szerintem” (István).* Elhangzott egy más típusú megjegyzés is, mely a visszatérés után realizálódó értékelésről szól: *„Negatívan változott viszont a magyarországi helyzet elviselése” (Zoltán).*

Az oktatói mobilitás hallgatókra gyakorolt hatása kitérni a válaszokból, minden kolléga mesélt a hallgatóinak külföldi élményeiről, volt, aki kisebb ajándékokat is hozott. *„Meséltem is sztorikat és hoztam nekik csokoládét, el tudom képzelni, hogy egy-két emberre hatással lehetett” (Márton). „A hallgató ott ült az órán, és mondta a hallgatótársának, hogy ő az, aki engem anno kiküldött” (Zoltán). „Eladni az Erasmust nem kell a fiataloknak, inkább a PhD-seknek” (Ágnes).*

Többen külföldi útjuk során tanultak meg az oktatói-hallgatói kapcsolatot illetően bizonyos készségeket, például a hallgatók motiválásában fejlődtek: *„Hogyan motiváljam a hallgatót, cikket írni, konferenciára menni stb., ezt kintről hoztam magammal” (Zoltán).*

Van, aki már többször járt külföldön oktatói mobilitás keretében, és a későbbiekben inkább a „staff mobility” programtípusra jelentkezett, mivel ezt könnyebbnek találta: *„Ellustultam, ha van más mód, akkor nem készülök plusz négy előadással, és úgy csinálom inkább, hogy az egyetememnek is jó legyen” (Ágnes).*

A COVID járvány előtt egyik interjúalannal sem fordult elő, hogy amikor szeretett volna kiutazni külföldi intézménybe, ez valamiért meghiúsult volna. Rákérdeztünk az aktuális események kapcsán a járványügyi helyzet következményeire is, több esetben meghiúsult a pandémia miatt a mobilitási út. Volt, ahol oktatásra végül más, helyi kollégát kerestek olyan egyetemen, ahová a válaszadónk rendszeresen járt oktatni, és volt, aki halasztotta az utat. Emellett elhangzott, hogy *„Az Erasmus nem támogatja a virtuális oktatást, innentől fogva fújhatom” (Zoltán).*

A Stipendium Hungaricum hallgatókkal csak kevés interjúalannak van oktatási tapasztalata, ezek is inkább érintőlegesegek, így nem érzik a mobilitásuk kihatását erre a programra. *„Bulvár dolgokat tudnék csak mondani... Kulturális nézeteltérések néha voltak... Volt itt egy kolléga, csak egy-két ember beszélgetett vele” (Péter). „Azt hallottam, hogy nehéz velük dolgozni és az angoljuk sem egységes” (Ágnes).*

Aki arról számolt be, hogy érez valamennyi hatást, az a nemzetközi tapasztalatai alapján alkalmasabbnak érzi magát a program kulturális kihívásainak kezelésére: *„Abban mindenképp, hogy nyitottabb vagyok, mivel sok nemzetiséggel eltöltöttem időt” (István).*

2.2.4. A mobilitás akadályozó tényezői

A felsorolt akadályozó tényezőket vizsgálva három fő kategóriát különíthetünk el. A programban részt vevő és még nem részt vevő kollégák említettek egyéni, programszintű és intézményi szintű tényezőket.

Akik nem vettek részt ilyen programban több gátló tényezőt is felsoroltak és többen is említették szinte mindegyik tényezőt (*Péter, Borbála, Anett*). A partnerkapcsolati listák szerintük nem aktualizálódnak, hosszabb kiutazásokat hasznosabbnak találnának, a pénzügyi forrásokat nem találják megfelelőnek, a nyelvtudásukat nem érzik elégségesnek, családi háttérük miatt nem tudnak utazni, illetve leterheltnak érzik magukat az itthoni teendőkben és emiatt nem tudják prioritásként kezelni a külföldi utakat.

„Sok esetben ezek a partnerkapcsolatok nem élők a listákon, régen valakinek volt ott egy haverja, személyes kapcsolata, de már nem aktív együttműködés.”

„Mindig volt valami, ami fontosabbnak tűnt.”

„Család miatt nem tudtam eddig menni.”

„Úgy tűnik nekem, hogy félévnék van értelme, nem egy-egy hétnek.”

„Készségeim vannak, hogy a finanszírozás elegendő-e.”

„Nyelvtudás, megfelelő nyelvi kompetencia, nehéz átadni a tudást idegen nyelven.”

„Hiába van felsőfokúm, nem akarnék beégni.”

„Azt gondolják, hogy ez most elhúzott egy fél évre és itt hagyta a kollégákat a sok munkával.”

„Bár tudunk róla, de nincs benne a szervezeti kultúrában.”

Azokat is megkérdeztük az akadályozó tényezőkről, akik már részt vettek ebben a programban, volt-e őket akadályozó esemény, illetve mit gondolnak, kollégáik miért nem vesznek aktívabban részt a mobilitásban. Az előzőekhez hasonló témák is felmerültek a válaszokban, pl. a leterheltség, a források szűkössége és a családi háttér, de megjelentek új nézőpontok is. Néhányan kifejtették, hogy nincs akadályozó tényező, inkább hozzáállás, személyiség kérdése a mobilitás, mások azt említették, hogy az intézményi kommunikáció vagy időzítési nehézségek akadályozhatják a kiutazásokat.

„Nincs akadályozó tényező.”
(Márton)

„Tudja, hogy anyagilag pénzt kell még beletenni ahhoz, hogy kint tudjon lenni, ez nem motiváló.”
(Zoltán)

„Leterhelt mindenki, eszébe sem jut, hogy nekiinduljon a világnak.”
(Ágnes)

„Figyelnem kell, hogy ne itthoni oktatási időszakban menjek, ezt nem szeretnék.” (Ágnes)

„Egy év alatt háromszor lecserélődtek az Erasmus koordinátorok itthon.” (Ágnes)

„Nehéz ismeretlenül felvenni a kapcsolatot, hogy szeretnék menni oktatni, kevesen válaszolnak az emailés megkeresésekre.”
(Viktória)

„Sokan nem használják ki, csak akkor gondolnak rá, mikor már macerásabb a család miatt.”
(Márton)

„Szerintem ez személyiségi kérdés, valaki merev személyiség, nem bírja az alkalmazkodást, zárkózott, nem bírja a bizonytalanságot, nem megy.” (Márton)

„Hozzáállás, kényelmesek, nem szeretnek kilépni a komfortzónából.” (István)

„Nem intenzív a kommunikáció, azt hiszik, hogy bonyolult ez a pályázat, pedig nem.” (Márton)

2.3. Szakértői mélyinterjúk

2.3.1. Nemzetköziesedési folyamatok a felsőoktatásban

Alapvetően mindegyik szakértői interjúalanyunk egyetértett abban, hogy jelenleg a hazai felsőoktatásban a nemzetközi orientáció terén egyre erősödő tendenciák figyelhetők meg. Az intézményi felsővezetés elvben elkötelezett a nemzetközi aktivitások mentén, ugyanakkor még nem mindig figyelhető meg, hogy ezek konkrét, integrált stratégiai formát is öltöttek volna. Ezek a folyamatok jelenleg zajlanak, így a közeljövőben e terület erősödése várható. Jelenleg inkább szigetszerű projektek figyelhetők meg. A nemzetközi kapcsolatok építése részben felülről, részben alulról építkező folyamatok eredménye. Ezt a jellegét – a válaszadók véleménye szerint – továbbra is meg fogja tartani, de a felülről jövő elvek, stratégiai célok várhatóan nagyobb arányban dominálnak majd az erőforrások elosztásánál.

A folyamatot rövidebb távon jelenleg két tényező akadályozza leginkább. Egyrészt a pandémiás helyzet miatt erősen visszaszorultak egyes kapcsolattartási formák, és eltartott egy ideig, míg ezek átterelődtek alternatív csatornára. A digitális kommunikációs fórumok most helyettesítőként léptek fel, de a jövőben inkább kiegészítő, komplementer platformokként működhetnek a személyes kapcsolatok mellett. Ilyen mivoltukban még tovább is erősíthetik a nemzetközi kapcsolatokat, a hatékonyabb utókövetések, programok kiterjesztése révén. Másrészt a felsőoktatásban végbemenő strukturális átalakítások helyenként megváltoztatták/megváltoztatják az egyes egységek helyét, szerepét a szervezetben. Ehhez hasonlóan bizonyos folyamatok és hozzájuk kapcsolódó hatáskörök újragondolásra kerülnek/kerülhetnek, amelyek átmenetileg visszavetik a korábbi gyakorlatok folytatását. Amíg ezek a változtatások zajlanak, addig az oktatói mobilitások koordinációja is kevesebb fókuszot kaphat, hogy aztán újult erővel, egy magasabb szinten folytatódjon.

A válaszadók pozitívan viszonyulnak a változásokhoz, amely elősegíti a jelenlegi munkakörünkben végzett tevékenységeik sikerét is. Úgy látják, ha az egyetemi stratégiában nagyobb szerepet kap a nemzetköziesedés, akkor megjelennek olyan teljesítménymutatók a rendszerben, amelyek ösztönzik a kollégákat a nemzetközi kapcsolatok építésére, a lehetőségek, ösztöndíjak kiaknázására. Ugyanakkor volt olyan interjúalany, aki felhívta a figyelmet arra is, hogy az alulról építkező, személyes motivációkon alapuló kezdeményezéseket sem szabad figyelmen kívül hagyni, hiszen ezekből is kialakulnak sikeres együttműködések.

Meg kell még jegyezni, hogy az, hogy mennyire tudják a vezetők az egyetemi stratégiai célokhoz illeszteni a mobilitási programokat, nagyban függ attól is, hogy azokra mennyien jelentkeznek az intézményen belül és az mennyire illeszkedik a finanszírozó által biztosított keretekhez. Arányában nagyobb jelentkezési szándék esetén van lehetőség szelekcióra, a preferenciák érvényesítésére.

Az interjúalanyok úgy látják, hogy van egy kör, akiknek pozitív tapasztalataik vannak a mobilitással kapcsolatosan, és ők általában szeretnek is élni ezekkel a lehetőségekkel. Azonban újakat nehéz rávenni arra, hogy pályázzanak. Ehhez már mindenképpen az kellene, hogy az egyetemi motivációs és követelményrendszerben is megjelenjenek ezek a tevékenységek.

Az alacsony mobilitásnak számos oka van, amelyek egyéni, strukturális vagy külső okokra vezethetők vissza.

Általános egyéni okok a szakértői interjúalanyok szerint:

- az oktatók/kutatók karrierútja, munkaköri elfoglaltsága (sokszor, és olyan kurzusokon oktat, amelyek nem teszik lehetővé a pótlást; egy oktató/kutató az oktatás, kutatás mellett egyéb pozíciókat is

- vállal, felelőse valamilyen területnek, amelyet karriertervezési okokból szintén nem szeretne feladni);
- oktatók/kutatók magánélete (pl. kisgyermek a családban);
- önbizalomhiány (sokan pesszimisták, hogy megfelelnek-e a nemzetközi elvárásoknak; különösen a nyelveket jól beszélők az aktívabbak, bátrabbak).

Általános strukturális és/vagy külső okok:

- bürokratikus adminisztráció: sokszor az egyetemi folyamatok, vagy EU-s finanszírozás esetén az elvárások sok bürokratikus feladatot állítanak az oktató/kutató elé;
- nem elegendő tájékoztatás, nehezen elérhető információk: a strukturáltabb, formalizáltabb mobilitási programok esetében inkább megfelelő, de az egyéb, töredezett lehetőségek kevésbé jelennek meg egy platformon;
- a szervezeti kultúrából hiányzó vagy gyenge ösztönző mechanizmusok: mivel ez a tevékenység kevésbé integráltan jelenik meg az egyetemek HR-rendszereiben és stratégiai anyagaiban, ezért az oktató/kutató munkatársak nem látják a közvetlen előnyeit a mobilitásnak; a pályázatokon azok a munkatársak vesznek részt, akiket belső motiváció hajt;
- felsővezetés, rektor szemlélete: alapvetően meghatározó, hogy a felsővezetés hogyan áll a mobilitási programokhoz, és emiatt a személyi változások nagyobb mértékben befolyásolhatják, hogy lendületet kapnak-e ezek a törekvések vagy stagnálnak;
- a területre specializálódott munkavállalók megbecsülése: mivel a terület koordinálása sok tapasztalatot, helyi ismeretet igényel, fontos, hogy itt a fluktuáció alacsony maradjon, ami egyfajta megbecsültséget feltételez;
- járványhelyzetnek egyértelmű direkt hatása van a mobilitási programokra;
- a támogatás mértéke: azon esetekben, amelyekben „külső” finanszírozás történik, eléggé kötött támogatási keretek állnak rendelkezésre, így a hatásuk függ attól, hogy mire elegendőek, illetve régebben megállapított összegek mennyire követik az inflációt;
- államközi megállapodások: az egyetemeken kívül eső, állami szinten megkötött megállapodások nagymértékben befolyásolják az oktatói mobilitást is.

A strukturális okok meglétét egyrészt magyarázza a felsőoktatási intézmények örökölt struktúrája, rutinjai, illetve a belső folyamatok és a teljesítménymérés komplexitása. Másrészt megfigyelhető, hogy a finanszírozás formája is hat arra, hogy mennyire szervesen integrálódik egy mobilitási program az egyetemi stratégiai rendszerekbe. Azoknál a programoknál, ahol az egyetemeknek kell kigazdálkodniuk a mobilitáshoz szükséges erőforrásokat, ott nagyobb mértékben jelennek meg a stratégiai szintű célok (tipikusan EU-n kívüli együttműködések). Azoknál a programoknál, amelyek „eltartják magukat” (netán még biztosítanak is elkölthető erőforrást), kevésbé jelenik meg kényszer az integrálásra, és kvázi önálló programként jelennek meg a szervezetben. Ezekben az esetekben az alulról szerveződés is jóval erősebb.

A külső tényezőként említett államközi megállapodások szintén erős hatást fejtenek ki. Itt meg kell jegyezni, hogy ezek – mivel kívül esnek az egyetemek hatásköréből – olyan tényezők, amihez az egyetemeknek igazodniuk kell (lásd Stipendium Hungaricum rendszere). Ez a stratégiai gondolkodás terén ilyen esetekben rugalmas hozzáállást feltételez, mivel nagyobb kihívást jelent a stratégiai célok és a megállapodások célrendszerének összeegyeztetése. Másrészt, ha ez sikerül, rendkívüli mértékben előmozdítja a mobilitást.

2.3.2. A hatások mérése

Az interjúalanyok nem tudtak olyan direkt, formális méréseket említeni, amelyek egyértelműen mérnék a programok hatását. Ennek oka elsősorban az, ami már a korábbi részben is említésre került, hogy a mobilitási programok szerepének, helyének átgondolása és stratégiai célrendszerbe emelése jelenleg zajlik. Ezzel párhuzamosan a nemzetköziesedés egyre markánsabban jelenik meg az egyetemek vízióiban, mint a versenyképességük erősítésének egyik eszköze. Az egyetemek ugyanakkor még mindig nem határozták meg pontosan, mit is akarnak az oktatói mobilitással kezdeni.

Az interjúalanyok elmondása szerint saját egyetemükön azt „mindenki érzi”, hogy sok területen fejt/fejthet ki pozitív hatást egy-egy nemzetközi együttműködés. Ugyanakkor még nem került elég egzakt módon megfogalmazásra, hogy az egyetem pontosan hol, mennyit és milyen hozzájárulást szeretne látni ezekből a programokból. Jelenleg inkább dominál egyfajta „laissez-faire” megközelítés, azaz rábízzák az érintetteknek, hogy maguk határozzák meg céljaikat, amiket a program keretében szeretnének megvalósítani. Ahol még leginkább működik a vezetői irányítás és ellenőrzés, ott általában egy bizottság formájában történik, amelynek tagjai között megjelennek a vezetők a kari/egyetemi felsővezetésből. Ebben az esetben az általában alulról szerveződő pályázatokat a bizottság elbírálja, aszerint, hogy mennyi hozzájárulást lát benne. A megkérdezettek körében azonban elhangzott az is, hogy ez még mindig elég szubjektív döntési mechanizmust jelent a gyakorlatban. Másrészt, egyes formálisabb mobilitási programok esetében a partnermegállapodások megkötése során érvényesülhetnek a tudatos, stratégia célok, ahol az egyetemek érdekei megjelenhetnek.

Az interjúalanyok az alábbi területeket azonosították, amelyeken szerintük egyértelműen mutatkozik a mobilitás előnye:

- a cserehallgatók rekrutálásához az oktató kinti jelenléte segíti a külföldi cserehallgatók befelé irányuló mobilitását: ha a cserekapcsolat révén jönnek a hallgatók, akkor bővül a tárgykínálat, illetve a nemzetközi hallgatókat vonzó kurzusokra szívesebben jelentkeznek a magyar hallgatók is;
- a nemzetközi tapasztalat bővíti az oktatók látókörét, amely révén minden tevékenységében, legyen az oktatás, kutatás, vezetés, a legjobb gyakorlatokat tudja alkalmazni;
- az oktató/kutató nemzetközi beágyazottságának növekedése révén hozzájuthat olyan erőforrásokhoz (pályázatok, tudásáramlás stb.), amely növeli a saját, és intézete versenyképességét;
- az oktató/kutató nyelvi készségeit fenntartja, gazdagítja, amely tovább segíti mind a nemzetközi oktatási programokban való részvételben, mind további nemzetközi együttműködések kialakításában.

Másrészt látni kell, hogy egy ilyen mérési rendszer kidolgozása szervezeti egységeken átnyúló folyamatok integrálását is feltételezi, amely komplex feladat, és megvalósítása sok időt vehet igénybe. Érzékeltetés-ként, egyik interjúalanyunk felhívta a figyelmet, hogy egy oktatói mobilitás például számos forrásból kerülhet finanszírozásra. Ezek között lehetnek olyan külső források, amiket az oktató közvetlenül pályázik meg, és meg sem jelenik az egyetemi folyamatokban. Mivel az oktató rugalmas munkaidőben dolgozik, ezért lehetséges, hogy egy rövidebb, például egyhetes mobilitás a munkáltatónál nem jelenik meg kiküldetesként, mivel annak adminisztrálása is meglehetősen bürokratikus.

Ami általánosságban megjelenik az egyetemeken, mint mérési pont, az elsősorban a mennyiségi aktivitás. Programszinten (pl. Erasmus+) kimutatható, hogy melyik szervezetről hányan vettek részt a programokban. Egy-egy példát lehet látni, hogyan kezd felépülni ennek egy szélesebb körű rendszere is. Van olyan intézmény, ahol például a HR-rendszerben a munkaköri leírásokban is megjelenik előírásként, hogy 3 éves életpálya-ciklusban legalább egy külföldi mobilitásban kell részt vennie minden kollégának. Ez lehet egy

előadás külföldi konferencián, de ide tartozik a mobilitási programban való részvétel is. Mivel az ilyen előírások egyre elterjedtebbek lesznek, és a megkérdezettek ezek erősödését prognosztizálják a teljes felsőoktatásban, így annak mérése a szervezeteken belül is egyre inkább teljes körű lesz (a munkavállalónak érdeke lesz az aktivitásáról jelentést tenni).

Ami kihívást jelent, az a minőségi hatás mérése. Mivel egy-egy program hatása olyan területekre terjed ki, amelyeket más tényezők is befolyásolnak, nehéz azonosítani a programok inkrementális hozzájárulását. Az oktatási színvonal javulása lehet a mobilitási program keretein belül szerzett tapasztalatok következménye, de lehet az oktató/hallgató arány javulása is, ami nincs kapcsolatban a mobilitással. Részterületeken célzott, komplex projektjellegű mérések kivitelezhetőbbek, de ebben az esetben a több, egymást kiegészítő mérés egyfajta tanuló szervezet által követett fejlesztési folyamathoz tud hozzájárulni, mintsem egzaktszerűen kimutatni a mobilitás hozzájárulását a stratégiai célok megvalósulásához.

Ami még a jelen gyakorlatban fellelhető, és valamelyest minőségi hatás értékelését teszi lehetővé, az az előmenetelnél beadott pályázatok esetében az oktató/kutató munkatársak teljesítményének önértékelése, amelynek keretében bemutatják a mobilitási tapasztalataikat és a maguk kontextusában azok hatását. A korábban bemutatott bizottsági értékelések tekintetében is kiemelték az interjúalanyok a szubjektivitást, amely – véleményük szerint – itt is érvényesül. Ez arra megfelelő, hogy az oktató/kutató átgondolja a saját maga által kifejtett hatást, ami aztán hatással lehet későbbi orientációjára is.

3.A KVANTITATÍV KUTATÁSI SZAKASZ EREDMÉNYEI

3.1. A kvantitatív kutatás módszertana, a minta jellemzői

A kutatás második fázisa a mobilitásban részt vevő oktatók és kutatók körében végzett online kérdőíves felmérés volt, standard kérdőív segítségével. A válaszadás önkéntes és anonim volt. A kérdőív egy elektronikus felületen (Qualtrics) készült, amelynek linkjét online, elektronikus úton kapták meg a potenciális válaszadók. A kitöltés hossza döntően 25–35 perc közé tehető, de voltak egyéni eltérések. A kérdőív előtesztelési tapasztalatai alapján a túlságosan gyorsan kitöltött kérdőívek kizárásra kerültek.

Az adatfelvétel két hónapot vett igénybe, 2021 júniusától kezdődően. A válaszadási lehetőséget augusztus 17-én zártuk le, amikor a folyamatosan monitorozott, érvényesnek tekinthető válaszok száma meghaladta a célként kitűzött 300 főt.

Az alapsokaságot a hazai felsőoktatásban dolgozó oktatók, kutatók, adminisztratív munkatársak tették ki, akik már részt vettek oktatói/kutatói/adminisztratív mobilitási programokban. A mintavételi keretet az intézményi koordinátorok által elérhető címlisták jelentették, illetve előfordult olyan eset is, amikor az adott intézmény a teljes oktatói/kutatói körnek kiküldte a kérdőív linkjét. A mintavételi technika így közelítette a teljes körű felmérést, azaz nem beszélhetünk igazából valódi mintavételről. Kétségtelen, hogy egyes esetekben az elérhető címlista (mintavételi keret) inkább az utóbbi időszakban (években) a programokban részt vevő kollégákra korlátozódott, így a korábban részt vevő, de jelenleg kevésbé aktív kollégák alulreprezentáltak lehetnek a mintában. A mintanagyság tervezetten minimum 300 fő volt, végül 310 kérdőívet sikerült kitölteni, amely a minőségellenőrzésnek is megfelelt.

Mivel az adott felsőoktatási intézmények munkatársai az intézményi koordinátorokon keresztül kerültek elérésre, az elemzés során a sokasághoz tartozó személyek adatai nem voltak elérhetők az elemzők számára. Az adatfelvétel során a kitöltők egy elektronikus linkre kattinttak, ahol anonim módon adhatták meg válaszaikat. Az adatfelvétel megfelel a GDPR-szabályoknak; a kitöltők a folyamat során nem beazonosíthatók.

A 310 fős minta válaszadóinak döntő része akadémiai pozícióval rendelkezik a felsőoktatási intézményben, mindössze három válasz érkezett adminisztratív munkakörben dolgozóktól. A docensek a teljes minta 52%-át tették ki, míg az adjunktusok 20%-kal a második legnagyobb válaszadói kör.

A legfiatalabb válaszadó 27, míg a legidősebb 81 éves a mintában, míg legnagyobb mértékben (37%) a 41-50 közöttiek képviseltetik magukat. A válaszadók 40%-a 11–20 éve oktat a felsőoktatásban, 29%-a 21-30 éve. A minta további része megoszlik a 10 év alatti (16%), és 30 év feletti (15%) felsőoktatási tapasztalattal rendelkezők között.

A válaszadók nemek szerinti megoszlása nagyjából kiegyenlített; a minta 55%-a férfi, míg 45%-a nő volt.

A válaszadók 46%-a felsőfokú angol nyelvtudással rendelkezik, de 92%-uk beszéli legalább középfokon az angol nyelvet. A német nyelvismeret tekintetében 41% a nyelvet legalább középfokú, azon belül 17% a felsőfokú szinten beszélők aránya. Egyéb európai idegen nyelvet 37% ismer legalább középfokon, ebből 22% felsőfokon, míg Európán kívül beszélt idegen nyelvet csupán a minta 12%-a beszél legalább középfokú szinten.

A válaszadók nemzetközi tudományos tevékenységéről a világ egyik legnagyobb publikációs adatbázisában indexelt (Scopus), adott szakterületi rangsorban legmagasabb minőségű tudományos folyóiratokban (Q1–Q2-es, élről számított első és második negyed, quartilis) megjelent szakcikkék számával igyekeztünk közelítő képet kapni. A válaszadók 40%-a – saját bevallása szerint – nem írt még ilyen szakcikket, 43% 1–10 közötti publikációval rendelkezik, és 17% publikált ilyen típusú szakcikkből tíznél többet.

Valamivel több mint a válaszadók harmada (38%) budapesti felsőoktatási intézményben dolgozik, a válaszok 62%-a érkezett vidéki főiskolákról/egyetemekről.

A legnagyobb válaszadói kör a Pécsi Tudományegyetemről (43 fő), a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemről (42 fő), a Szegedi Tudományegyetemről (33 fő), a Miskolci Egyetemről (32 fő) és az Eötvös Loránd Tudományegyetemről (31 fő) érkezett. Összesen 27 felsőoktatási intézményből kaptunk válaszokat.

3.2. A mobilitással kapcsolatos attitűdök

3.2.1. Attitűdök a részterületekre vonatkozóan

A mobilitással kapcsolatos attitűdök felmérésére a hallgatók, a kollégák ösztönzését illetően, az intézményi támogatással kapcsolatban, valamint a programok hatására vonatkozóan különböző állításokat fogalmaztunk meg. Az ezekre kapott átlagokat szemlélteti az alábbi táblázat.

1. táblázat. A mobilitással kapcsolatos attitűdök

Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal? 1: egyáltalán nem ért egyet; 5: teljes mértékben egyetért	mintaátlag N=310
Hallgatók ösztönzése, elismerése	
Hazai hallgatóimat ösztönzőm, hogy külföldön tanuljanak	4,53
Itthoni tanításom során beszélek hallgatóimnak a külföldi egyetemi élményeiről	4,38
Elismerem a hallgatók külföldi tanulmányait és külön kiemelem azt hallgatótársaik előtt	4,25
Tanításon kívül is beszélek hallgatóimnak a külföldi egyetemi élményeiről	4,11
Az oktatói/kutatói mobilitási program nagymértékben hozzájárul ahhoz, hogy az oktatók hatására a hallgatók külföldön tanuljanak egy fél évet	4,09
Kollégák ösztönzése	
Én is ösztönzőm kollégáimat, hogy mobilitási programban külföldön tanítsanak	4,26
Intézményi támogatás	
Az intézményem segít az oktatói mobilitás megvalósításában	4,19
A mobilitási koordinátortól segítséget kapok a célország és a fogadó intézmény kiválasztásában	3,71
A programok hatása	
Az oktatói/kutatói mobilitási program nagymértékben hozzájárul a hazai felsőoktatás minőségének fejlesztéséhez	4,44
Kutatási területemen keresem a külföldi kollégákkal a kapcsolatot a későbbi együttműködés reményében	4,38
Az oktatói/kutatói mobilitási program nagymértékben hozzájárul a hazai tudományos élet nemzetközi elismertségének növekedéséhez (publikációk, hivatkozások stb.)	4,32

Az oktatók jelentős mértékben ösztönzik hallgatóikat külföldi ösztöndíjak igénybevitelére: 70%-uk teljesen, 20%-uk nagyrészt egyetért ezzel az állítással. Mindössze 3%-uk adott egyes vagy kettős értéket az ötös skálán erre a kérdésre.

Az oktatók 82%-a elismeri (4-es vagy 5-ös értéket jelölve ötös skálán) a hallgatók külföldi tanulmányait, és külön ki is emeli azt hallgatótársaik előtt.

Elsősorban a tanítás során, de a tanításon kívül is mesélnek külföldi mobilitási tapasztalataikról hallgatóiknak: 83%, illetve 76% teljes mértékben vagy nagyrészt egyetértett ezekkel az állításokkal.

Az oktatói/kutatói mobilitási programok nagymértékben hozzájárulnak ahhoz, hogy (a fenti állításokban is megjelenő módokon) az oktatók hatására a hallgatók külföldön tanuljanak egy szemesztert: a válaszadók 40%-a ötös, 38%-a négyes értékkel osztályozta ezt az állítást az ötös skálán.

A mobilitási programban részt vett oktatók hallgatóik mellett (kicsit alacsonyabb mértékben) kollégáikat is ösztönzik, hogy vegyenek részt külföldi mobilitási programban (4,53-as vs. 4,26-os átlag).

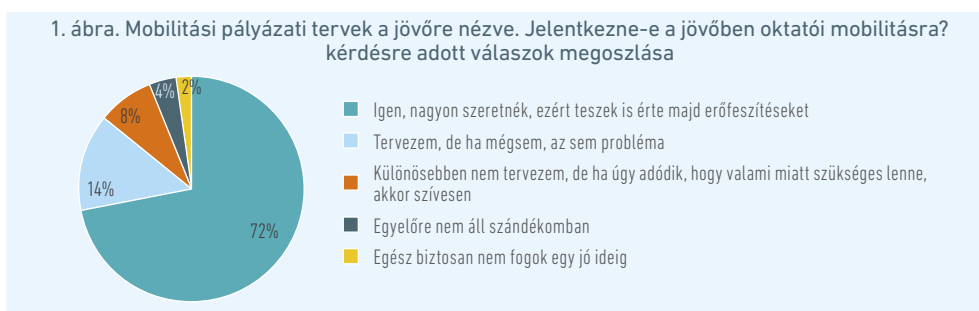
Az általánosabb jellegű intézményi támogatásra, általában az oktatói mobilitás megvalósítására vonatkozó állításra 4,19-es átlagot kaptunk, a mobilitási koordinátorok célország, illetve fogadó intézmény választásában nyújtott segítségét illető állításra 3,71-es értéket mértünk. Ez utóbbi állítással a válaszadók 20%-a egyáltalán nem, vagy csak kismértékben értett egyet.

A program résztvevői a program hatására vonatkozó állításokkal egyetértettek (4,44 és 4,38), szerintük a mobilitási programok nagymértékben hozzájárulnak a hazai felsőoktatás minőségének fejlesztéséhez és a nemzetközi elismertséghez. A program másik fontos aspektusa, hogy az oktatók/kutatók kutatási területükön keresik a kapcsolatot külföldi kollégáikkal az együttműködések reményében (4,38).

A válaszadók pozitív attitűdjét jól mutatja, hogy 72% nagyon szeretne a jövőben is mobilitási program keretében külföldön oktatni/kutatni, és ezért erőfeszítéseket is hajlandó tenni, további 14% pedig tervezi, de nem tartja problémának, ha esetleg nem sikerül. Mindössze 6% válaszolt úgy, hogy egyelőre nem áll szándékában (4%), vagy egészen biztosan nem fog pályázni egy jó ideig (2%). A megoszlásokat a következő ábra ismerteti.

3.2.2. A jövőben várható részvétel

A kutatás résztvevői meglehetősen elkötelezettek a mobilitási programokban való részvétel iránt.



Döntő többségük (72%) mindenképpen szeretne mobilitási programban részt venni, és célzott erőfeszítést is tenni ennek érdekében. A válaszadók további 15%-a tervezi még a részvételt a jövőben, de nem látja nagy problémának, ha végül ez nem valósul meg. 8% jelezte, hogy egyelőre nincs tervben, hogy pályázzon, majd spontán alakul, és ha kell mennie, akkor viszont szívesen részt vesz majd rajta. Csupán 5%, aki úgy válaszolt, hogy jelenleg nincs szándékában részt venni mobilitási programban, vagy biztosan nem fog ilyenre pályázni egy ideig.

3.3. A mobilitási programokkal kapcsolatos információkeresés

Az információkeresés folyamatához kapcsolódóan fontos kérdés, hogy a felsőoktatásban oktatók/kutatók honnan értesülnek a mobilitási lehetőségekről. Az információforrások tekintetében az alábbi táblázatban mutatjuk be a kapott eredményeket, kitérve arra, hogy mennyire intenzíven tájékozódnak a válaszadók az egyes forrásokból.

2. táblázat. A mobilitási lehetőségekkel kapcsolatos információk forrása és használatának intenzitása

forrás	soha	előfordult már, de nem jellemző	többször is, de nem mindig	rendszeresen / (szinte) mindig	N=310
Külföldi kollégáktól	36%	43%	17%	4%	100%
Hazai kollégáktól	13%	39%	38%	10%	100%
Egyetemi kommunikáció révén (hírlevél, pályázati kiírások)	4%	13%	30%	53%	100%
Mobilitási koordinátoroktól	19%	19%	22%	40%	100%
Egyetemi vezetők ajánlásából	35%	35%	21%	9%	100%
Konferencián hallottam	45%	36%	17%	2%	100%
Az interneten találtam rá (nem saját egyetemi honlap)	44%	32%	18%	6%	100%
Egyéb	68%	23%	7%	2%	100%

Az eredményekből egyértelműen látható, hogy a résztvevők leggyakrabban az egyetemi kommunikáció révén (hírlevélből, pályázati kiírásokból) értesülnek a mobilitási programokról, 83%-uk jelölte meg ezt, mint többször vagy rendszeresen használt információforrást. A mobilitási koordinátorokon keresztül is rendszeresen/többször informálódik a válaszadók 62%-a. Emellett a hazai kollégák szolgálnak még gyakori információforrással e programokkal kapcsolatban, a megkérdezettek 38%-a többször is tájékozódott tőlük, 10%-a pedig rendszeresen, (szinte) mindig. A kérdőívben a felsoroltakon kívül az egyéb források között a következőket jelölték meg többen: a hozzájuk járó külföldi Erasmus+ hallgatóktól, barátoktól, jelenlegi, vagy volt magyar hallgatóktól, Erasmus+ közösségi oldalról.

3.4. A mobilitással kapcsolatos döntési folyamat (döntési tényezők, motivációs tényezők)

3.4.1. A kiválasztott desztináció szerepe a döntésben

A kutatás során kíváncsiak voltunk arra, hogy azt, hogy hova pályázik az oktatói/kutató, mi befolyásolja; az adott ország, város vagy inkább meghatározóbb az egyetem/kutatóközpont/ vagy a konkrét kutató. A döntési tényezőkre vonatkozó megoszlásokat a következő táblázat ismerteti.

3. táblázat. A mobilitási pályázattal kapcsolatos döntési tényezők

döntési tényező	egyáltalán nem játszott szerepet	kisebb mértékben befolyásolt	közepes mértékben befolyásolt	fontos szerepet játszott	döntő mértékben befolyásolt	N=310
Ország	4%	9%	17%	42%	28%	100%
Város	10%	16%	27%	31%	15%	100%
Egyetem	4%	7%	16%	45%	28%	100%
Kutatóközpont / tanszék	5%	10%	21%	37%	27%	100%
Konkrét oktató / kutató	11%	10%	14%	29%	36%	100%

Az adatokból azt látjuk, hogy egy pályázat beadásakor leginkább az ország és az egyetem (70%, illetve 73% jelölte fontos vagy döntő mértékűnek), legkevésbé pedig a város (46% esetében játszik fontos vagy döntő szerepet) számít döntési tényezőnek. A kutatóközpont/tanszék és a konkrét kutató/oktató közepes mértékben jelent befolyást, 64, illetve 65% jelölte fontos vagy döntő tényezőnek.

3.4.2. A döntést befolyásoló motivációs tényezők (szakmai, interkulturális, egyéni és intézményi célok)

Összesen 31 különböző típusú motivációt soroltunk fel a megkérdezetteknek, és arra kértük őket, hogy 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozzák az egyes tényezőket, hogy mennyire játszottak szerepet, amikor oktatói/kutatói mobilitásra jelentkeztek. Az eredményeket az alábbi táblázatokban mutatjuk be, külön ismertetve a szakmai, az interkulturális motivációkat, valamint az egyéni és az intézményi célokhoz kapcsolódó motiváló tényezőket.

Szakmai motivációk

A vizsgált 31 tényező közül egy esetben kaptunk 4 feletti átlagot, ez az egyik szakmai motiváció: kapcsolatok építése, nemzetközi beágyazottság erősítése későbbi hasznosítás céljából (4,31).

Emellett a szakmai motivációk sorrendjében elől szerepel más egyetemi infrastruktúra/technológia megismerése (3,67), és a saját kutatási téma nemzetköziesítése és disszeminációja (3,64 és 3,50).

A legkevésbé motiváló tényezők, nagyon alacsony átlaggal az egyetemi formális/informális elismerés és az éves munkaterv teljesítése (2,17-2,31-2,40). Közepes értékeket kaptunk az oktatói/kutatói készségek fejlődését és új oktatási/kutatási módszerek elsajátítását illetően (3,02 és 3,38-as átlagértékek között).

4. táblázat. A mobilitás szakmai motivációs tényezői

Mennyiben motiválták az alábbi tényezők, amikor oktatói/ kutatói mobilitásra jelentkezett?	mintaátlag N=310
1: egyáltalán nem; 5: döntően	
Kapcsolatok építése, nemzetközi beágyazottság erősítése későbbi hasznosítás céljából	4,31
Más egyetemi infrastruktúra és technológia megismerése	3,67
Saját kutatási téma nemzetköziesítése	3,64
Saját kutatási téma disszeminációja a külföldi kollégák között	3,50
Oktatói készségek fejlődése	3,38
Különböző karrieréletpályák és munkakörülmények megismerése	3,18
Kutatói készségek fejlődése	3,12
Új oktatási módszerek elsajátítása	3,07
Új kutatási módszerek elsajátítása	3,02
Tapasztalatszerzés más egyetemeken folyamatszervezési és menedzsmenteljárásaiban	2,95
Éves munkatervem teljesítése	2,40
Egyetemi informális elismerés megszerzése	2,31
Egyetemi formális elismerés megszerzése	2,17

Interkulturális motivációk

Az interkulturális motivációs tényezők közül leginkább a más kultúrából származó emberi kapcsolatok létesítése érvényesült, 3,84-es mintaátlaggal. 3,4 és 3,5 körüli átlagot kaptunk az új kultúra megismerését, más kultúrából származó hallgatókkal való tapasztalat szerzését és a nyelvtudás fejlesztését illetően. Legkevésbé motiváló tényezők a kulturális különbségekből fakadó stressztűrés és az interkulturális érzékenység fejlesztése.

5. táblázat. A mobilitás interkulturális motivációs tényezői

Mennyiben motiválták az alábbi tényezők, amikor oktatói / kutatói mobilitásra jelentkezett? 1: egyáltalán nem; 5: döntően	mintaátlag N=310
Új emberi kapcsolatok létesítése más kultúrából	3,84
Új kultúra megismerése	3,53
Más kultúrából származó hallgatókkal való tapasztalat	3,46
Nyelvtudás fejlesztése	3,42
Interkulturális érzékenység fejlesztése	3,16
Kulturális különbségből fakadó stressz tűrés fejlesztése	2,41

Egyéni motivációk

Az egyéni motivációk közül a legerősebb az utazás és világlátás (3,72-es értékkel), ugyanakkor nem tűnik fontosnak a külföldi karrierlehetőségek feltérképezése (2,25), és közepes értéket kapott a szabadon felhasználható ösztöndíj/támogatás megszerzése (3,17).

6. táblázat. A mobilitás egyéni motivációs tényezői

Mennyiben motiválták az alábbi tényezők, amikor oktatói / kutatói mobilitásra jelentkezett? 1: egyáltalán nem; 5: döntően	mintaátlag N=310
Utazás, világlátás	3,72
Szabadon felhasználható ösztöndíj, támogatás megszerzése	3,17
Külföldi karrierlehetőségek feltérképezése	2,25

Egyetemi célokhoz kapcsolódó motivációk

Az egyetemi célokhoz kapcsolódó motivációkra sem kaptunk magas átlagértékeket; 2,70 és 3,52 közé esnek az ide kapcsolódó tényezőkre adott mintaátlagok. Magasabbak az értékek az együttműködések különböző formáira vonatkozó állítások esetében a hazai intézményi, kollegiális kapcsolatokat illetően (3,47 és 3,52), és alacsonyabbak a külföldi intézménnyel történő kooperációra vonatkozóan (2,70-3,08). Kivételt képez ez utóbbiak esetében a közös publikációk létrejötte, mint motiváló tényező (3,43).

7. táblázat. A mobilitás egyetemi célokhoz kapcsolható tényezői

Mennyiben motiválták az alábbi tényezők, amikor oktatói / kutatói mobilitásra jelentkezett? 1: egyáltalán nem; 5: döntően	mintaátlag N=310
Intézményközi hálózatok kialakítása	3,52
Tapasztalatok átadása kollégáknak	3,47
Kurzusok ismeretanyagának/színvonalának bővítése/emelése	3,45
Közös kutatások, publikációk létrejötte a külföldi intézménnyel	3,43
Hallgatói ismeretek fejlesztése saját fejlődésem folyamányaként	3,36
Hazai tantervek bővítése, modernizációja	3,08
Közös oktatási programok létrehozása a külföldi intézménnyel	3,08
Közös pályázatok létrejötte a külföldi intézménnyel	3,08
Közös tananyagok létrejötte a külföldi intézménnyel	2,70

A motiváció dimenzióinak feltárása főkomponens-elemzéssel

Az elemzés során a mobilitási részvétel motivációs folyamatát a szakirodalom és a feltáró interjúk alapján soroltuk négy kategóriába, de megvizsgáltuk, hogy a kialakított és mért állítások a kapott empirikus adatok alapján hogyan kapcsolódnak össze, és milyen dimenziókat alkotnak. Ehhez főkomponens-elemzést végeztünk, amely az állítások közötti korrelációkon alapszik, és a feltáró faktorelemzések (EFA) egyik típusa.

Az így kialakított dimenziókhoz tartozó állításokra adott válaszokból képeztünk egy főátlagot, egyszerű számtani átlagszámítással.

Az eredmények alapján látható, hogy az előzetesen kialakított négy helyett hat dimenzió került kialakításra. Ezek közül a legmagasabb átlagot a nemzetközi ismertség/beágyazottság segítése kapta, míg a legalacsonyabbat a megfelelés a küldő intézmény követelményrendszerének. Ez utóbbi nem meglepő a korábban már tárgyalt okok miatt, miszerint a küldő egyetemek jelenleg dolgoznak azon, hogy a mobilitást hogyan tudják stratégia céljaikhoz jobban kötni, és a teljesítménymérés integrált részeként kezelni.

8. táblázat. A főkomponens-elemzése során kialakított motivációs dimenziók (A KMO érték, mely az illeszkedés jóságát mutatja ,79, a Bartlett teszt 0,000, a faktorok által magyarázott szórás 64,6%).

A kapott dimenziók	A dimenziók főátlagai N=310
Nemzetközi ismertség/beágyazottság segítése	3,82
Kultúrák megismerése	3,33
Más egyetem technológiájának megismerése	3,27
Hazai oktatás fejlesztése	3,27
Közös együttműködések kialakítása	3,21
Kutatási készségek, módszerek elsajátítása	3,07
Megfelelés a küldő intézmény követelményrendszerének	2,17

Az elemzés során megvizsgáltuk azt is, hogy lehet-e olyan csoportokat azonosítani, amelyek motivációs rendszere szignifikánsan eltér egymástól. A legerősebb, és egyben a legkézenfekvőbb eltérést a mobilitási típus mutatta (oktatói/kutatói/adminisztratív). Annak ellenére, hogy láttuk korábban, hogy az egyes típusok nem tisztán jelennek meg a gyakorlatban, hiszen az oktatói mobilitás során is foglalkoznak kutatással, míg kutatási mobilitás során is foglalkoznak oktatással, a pályázás során a motiváció jelentősen eltér. Értelemszerűen a kutatási mobilitásban résztvevők részvételét a kutatási készségek módszertan fejlesztése és a nemzetközi ismertség/beágyazottság segítése ösztönözte leginkább, míg az oktatói mobilitás esetében a hazai oktatás fejlesztése és a közös együttműködések kialakítása. (Az adminisztratív típus esetében a kérdést a válaszadók alacsony száma miatt nem lehetett statisztikailag megbízhatóan elemezni). A fentiekén kívül megfigyelhető volt még, hogy a kutatási készségek fejlesztése inkább volt jellemző a fiatalabbakra, nem olyan régen oktatókra, illetve valamelyest a vidéki válaszadókra. Érdekes volt még, hogy a közös együttműködés kialakítása, mint motiváció együtt ingadozott azzal, hogy a válaszadó hányszor vett részt mobilitásban, bár itt az oksági irány pontos meghatározása további vizsgálatokat igényelne.

Megvizsgáltuk azt is, hogy van-e esetleg összefüggés a mobilitásban résztvevők motivációs céljai, illetve az ismételt részvételi szándék között. A regresszióelemzés alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a hét dimenzió közül csak kettő mutat szignifikáns kapcsolatot, nevezetesen a kultúrák megismerése és a hazai oktatás fejlesztése.

3.5. A mobilitás jellemzői és szerzett tapasztalatok

3.5.1. Az oktatói/kutatói mobilitás jellemzői

A válaszadók eddig átlagosan 7,18 alkalommal vettek részt mobilitási programban. A mintában szereplő 310 válaszadónak valamivel kevesebb, mint fele (46%) 2–5 alkalommal utazott külföldre ilyen program keretében külföldi oktatásra/kutatásra. Ennél többször, 6–10 alkalommal a válaszadók 27%-a, több mint 10 alkalommal 17%-a, míg egyetlen egyszer csupán minden tizedik válaszadó (10%). Természetesen az életkor, a felsőoktatásban eltöltött évek száma és a beosztás nagymértékben befolyásolja az e téren szerzett tapasztalatok mértékét.

Minden ötödik (20%) válaszadó 2000-ben vagy előtte szerezte első mobilitási tapasztalatát, és majdnem ugyanennyien (19%) 2015 után. A minta majdnem fele (48%) utoljára 2019-ben vett részt mobilitási programban, és (a pandémia miatt is) csupán csak 14%-nak van tapasztalata az azt követő időszakból.

Arra nem volt lehetőség a felmérés keretében, hogy az összes mobilitási programról, amelyben a válaszadóink részt vettek, részletesebb adatokat gyűjtsünk, csak a legutolsó alkalomról kérdeztünk részletesen. A vizsgált alkalom során döntő többségben oktatói mobilitási programban vettek részt a mintában szereplők (73%), kutatói fókusszal 22%-ban, és csupán 5%-ban adminisztratív tartalmú programban.

A mobilitási programok finanszírozási formái meglehetősen szóródnak, és gyakran a megkérdezettek sem tudták beazonosítani, hogy az általuk igénybe vett támogatás mögött milyen szervezet, illetve milyen típusú támogatás áll. Az Erasmus+ kiemelkedik az említések közül, a válaszadók 82%-a már utazott e program keretében. A kérdőívet kitöltők nagy aránya (26%) említette, hogy részt vett olyan programban, amely nem az előre megadott kategóriába tartozott. Ennek felében (13%) elsősorban a fogadó intézmény volt a finanszírozó, illetve előfordult, hogy külföldi alapítványokhoz, speciális programok keretében kellett a résztvevőnek közvetlenül pályáznia. A válaszadók majd ötöde (19%) járt már olyan mobilitási programmal külföldön, amelyet teljes egészében a saját felsőoktatási intézménye finanszírozott.

9. táblázat. A mobilitási program típusa

Milyen típusú programok keretében vett már részt oktatói / kutatói mobilitási programban?	N=310
Erasmus+	82%
Egyéb	26%
Saját egyetemi forrás	19%
CEEPUS	18%
Egyéb állami ösztöndíj	17%
DAAD	9%
OTKA	8%
Osztrák-Magyar Akció Alapítvány (OMAA)	7%
Campus Mundi	6%
EFOP	5%
Fulbright	1%

A kutatás rákérdezett a Stipendium Hungaricum programhoz való kapcsolódásra, a válaszadóknak mindössze 5,2%-a vett részt (16 fő) olyan mobilitási programban, amely a Stipendium Hungaricum program következményeként vagy azzal kapcsolatosan jött létre.

A válaszadók 19%-a egyszer, további 15%-a többször is részt vett egy hónapot meghaladó mobilitási programban doktori képzésének ideje alatt. A fennmaradó 66%-ból 15% azért nem, mert nem végzett doktori programot. Ugyanakkor az eredmények azt mutatják, hogy a doktori évek alatti aktivitás nem befolyásolja, hogy az egyén később milyen intenzíven vesz részt mobilitási programokban.

A válaszadók kevesebb, mint harmada (32%) látogatott meg minden alkalommal másik intézményt a mobilitási program keretében. Ha kivesszük az elemzésből, akik eddig csak egy alkalommal vettek részt mobilitási programban, akkor ez az arány 24%-ra csökken. Ez utóbbi almintában 44%-nak egy olyan intézménye van, ahová már visszatért mobilitási program keretén belül, 32%-nak pedig több. A többször is kiutazók valamivel több, mint háromnegyedénél tehát van egyszeri alkalmon átívelő együttműködésben tapasztalata. Természetesen minél több programban vett részt valaki, annál nagyobb valószínűséggel fordult elő, hogy visszatért egyes intézményekbe. Bár a program típusát (oktató, kutató, adminisztratív) csak a legutolsó kiutazására vonatkozóan mértük, de feltűnő, hogy azok, akik egy vagy több intézménybe is visszatértek már, szignifikánsan nagyobb arányban vettek részt oktatási célú mobilitási programban a legutolsó alkalommal. Mindez utalhat arra is, hogy az oktató együttműködések tartósabbak, vagy fordítva, ha tartósabb az együttműködés, előbb-utóbb kialakulhatnak és tartósan fennmaradnak hosszabb távú oktatói együttműködések.

A pandémia miatt gyakorlatilag az összes tervezett mobilitási program elmaradt. A válaszadók 32%-a nem tervezett erre az időszakra mobilitási utat, 68% viszont igen, de csak a válaszadók 1%-nál (3 fő) valósult meg az eredeti formában, 3%-uknál (9 fő) részben más formában zajlott le a program.

Ha a legutóbbi kiutazásokat vesszük figyelembe, akkor a mobilitási programok célpontja elsősorban Európa (86%), majd azt követően Ázsia (6,4%) és Észak-Amerika (3,8%).

10. táblázat. A legutóbbi mobilitási program célországa, célrégiója

A legutóbbi mobilitási programja során melyik régióba utazott?	N=310
Közép- és Nyugat-Európa	40%
Kelet-Európa (volt szocialista blokk, beleértve a délszláv államokat)	27%
Dél-Európa	16%
Egyéb ázsiai ország	6%
Észak-európai államok (Skandinávia, valamint Finnország, Izland)	3%
USA	3%
Afrika	2%
Közép- és Dél-Amerika	2%
Kína	1%
Kanada	1%
Ausztrália és Óceánia	0,3%

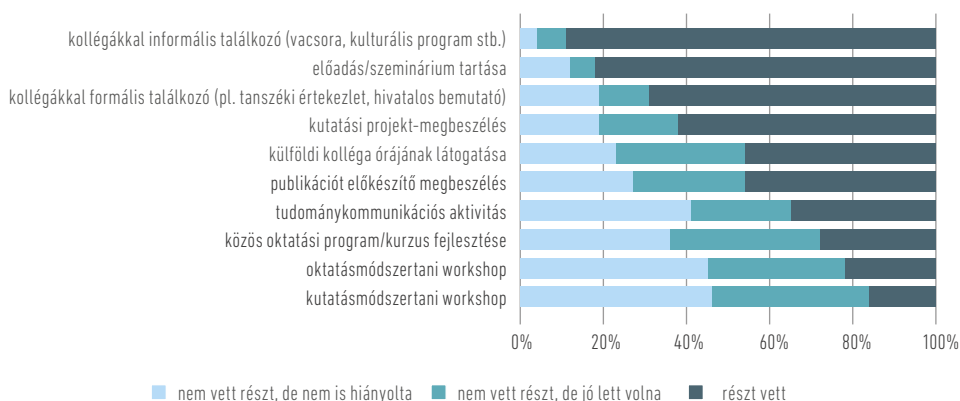
Európán belül Közép- és Nyugat-Európa a legnépszerűbb, de viszonylag kedvelt célpont Kelet-Európa is. Ha az országokat vizsgáljuk, akkor Németország a legkedveltebb desztinációja a mobilitási programoknak. Az összes válaszadó 11%-a jelölte meg, mint legutóbbi célországot. Ezt követően Ausztria (7%), Románia (7%), Olaszország, Franciaország, Spanyolország és Szlovákia (6-6%) voltak még preferáltak a válaszadók körében.

3.5.2. A mobilitás alatti tevékenységek

A mobilitás során a kiutazó kollégák leginkább formális (69%) és informális (89%) találkozókra vettek részt, valamint oktatási tevékenységet folytattak (82%). Az oktatás dominanciája érthető abból fakadóan, hogy a résztvevők 72%-a oktatási célú mobilitás keretében utazott külföldre a legutóbbi alkalommal.

Megfigyelhető azonban, hogy a profilok (oktatói, kutató) nem válnak el egymástól teljes mértékben. A kutatói mobilitási programban részt vevő kollégák 61%-a is tartott előadást/szemináriumot, 39%-a meglátogatta egy kinti kolléga óráját, 12%-a pedig részt vett oktatásmódszertani workshopon. Fordítva is igaz ez, az oktatói mobilitási programban résztvevők 57%-a részt vett kutatási projekt-megbeszélésen, 42%-a publikációt előkészítő megbeszélésen.

2. ábra. A mobilitás alatti tevékenységek



3.5.3. Elégedettség a fogadó intézmények hozzáállásával

A válaszadók a legutóbbi útjuk alapján nyilatkoztak arról, hogyan állnak hozzá a programok menedzseléséhez a fogadó intézmények. Elmondható, hogy az érintettek általánosságban nagyon elégedettek az együttműködés e részével. A külföldi intézmény leginkább szakmai és személyközi területen nyújtott támogatást, de az adminisztratív területen kapott segítséget és a reagálás gyorsaságát is összességében megfelelőnek ítélik a válaszadók.

A személyi támogatás (bemutatás kollégáknak, közös vacsora stb.) területén voltak a legtöbben az elégedetlenek (1-es vagy 2-es érték), de arányuk ez esetben is csak 6% volt, míg legkevésbé a szakmai támogatás területén találhatunk a fogadó intézményrel elégedetleneket (1%).

11. táblázat. A fogadó intézmény hozzáállásának megítélése

Összességében mennyire elégedett a fogadó egyetem hozzáállásával?	mintaátlag N=310
1: egyáltalán nem; 5: teljes mértékben	
Szakmai téren nyújtott támogatás	4,53
Személyközi téren (közös vacsora, bemutatás kollégáknak stb.) nyújtott támogatás	4,53
Adminisztratív téren nyújtott támogatás	4,48
Reagálás gyorsasága az előkészítő fázisban	4,42

3.5.4. A programok hasznosságának megítélése (szakmai, interkulturális, egyéni és intézményi célok mentén)

Az utazások előtti motivációk mellett a kutatás megvizsgálta, hogy a válaszadók ugyanazon tényezők tekintetében mennyire találták hasznosnak a legutóbbi mobilitási programot, amelyen részt vettek. A véleményeket ez esetben is ötfokozatú skálán mértük.

Az eredmények – a motivációkhoz hasonlóan – meglehetősen szóródtak; nem voltak olyan tényezők, amelyek szerint a programok mindenki számára egyértelműen hasznosak bizonyultak volna. Sokkal inkább megfigyelhető, hogy az utazás célja, a mögöttes motivációk eleve determinálják a mobilitás hasznosságát. Így elmondhatjuk, hogy a programok sikerét, hatását nagymértékben befolyásolja a tudatos tervezés, felkészülés, a célok egyértelmű(bb) hangsúlyozása és előzetes lefektetése. Ugyanakkor az sem kizárt, hogy a résztvevők már rendelkeznek azirányú tapasztalattal, hogy egy mobilitás milyen területek fejlesztéséhez járul leginkább hozzá, így eleve ehhez igazodó célok motiválják őket.

A programok hasznossága szakmai tényezők tekintetében

A szakmai területen adott értékelések alapján is az mutatkozik, hogy azokon a területeken bizonyulnak hasznosnak a mobilitási programok, amelyek eleve motiválták őket. Így, a némileg általános, nemzetközi kapcsolatok építése, nemzetközi beágyazottság erősítése későbbi hasznosítás céljából tényező esetében ítélik meg az utakat leginkább sikeresnek (4,13). Az, hogy ez egy közvetett, kevésbé kézzel fogható cél, jól érzékelteti, hogy lenne még lehetőség pontosabb, célratörőbb programtervekkel pályázni. E mögött természetesen meghúzódik, hogy a mobilitási programok mennyire kapcsolódnak az egyetemek stratégiai céljaihoz, és az abból eredő motivációs rendszerekhez. Mivel a mobilitási programok formális (2,28) és informális elismerése (2,45), és az éves munkaterv teljesítése (2,66) esetében ítélték meg a résztvevők legkevésbé hasznosnak a mobilitási programokat, ez implicit módon jelzi, hogy ezek még nem szerves, integrált részei a belső folyamatoknak. Ráerősít arra a feltáró kutatásban előtérbe került területre, hogy az utak inkább alulról szerveződő, belső motivációra épülő kezdeményezések, mintsem stratégiai célok által vezérelt folyamatok eredményei.

12. táblázat. A mobilitás szakmai tényezőinek hasznossága

Mennyiben volt hasznos a program az alábbi tényezők mentén, amikor legutóbb oktatói / kutatói mobilitásban vett részt? 1: egyáltalán nem; 5: döntően	mintaátlag N=310
Kapcsolatok építése, nemzetközi beágyazottság erősítése későbbi hasznosítás céljából	4,13
Más egyetemi infrastruktúra és technológia megismerése	3,70
Saját kutatási téma nemzetköziesítése	3,55
Saját kutatási téma disszeminációja a külföldi kollégák között	3,43
Oktatói készségek fejlődése	3,41
Különböző karrierletpályák és munkakörülmények megismerése	3,33
Új oktatási módszerek elsajátítása	3,14
Kutatói készségek fejlődése	3,07
Tapasztalatszerzés más egyetemek folyamatszervezési és menedzsmenteljárásaiban	3,03
Új kutatási módszerek elsajátítása	2,94
Éves munkatervem teljesítése	2,66
Egyetemi informális elismerés megszerzése	2,45
Egyetemi formális elismerés megszerzése	2,28

A programok hasznossága interkulturális tényezők tekintetében

Az interkulturális tényezők esetében az figyelhető meg, hogy magasabb átlagértékeket mértünk a hasznosság területén, mint a motivációk esetében (a nyelvtanulás kivételével minden esetben statisztikailag szignifikáns mértékben). Alapvetően az új kapcsolatok létesítése (3,90) és új kultúra megismerése (3,73) területén tűnik hasznosnak a mobilitási részvétel.

13. táblázat. A mobilitás interkulturális tényezőinek hasznossága

Mennyiben volt hasznos a program az alábbi tényezők mentén, amikor legutóbb oktatói / kutatói mobilitásban vett részt? 1: egyáltalán nem; 5: döntően	mintaátlag N=310
Új emberi kapcsolatok létesítése más kultúrából	3,90
Új kultúra megismerése	3,73
Más kultúrából származó hallgatókkal való tapasztalat	3,58
Nyelvtudás fejlesztése	3,44
Interkulturális érzékenység fejlesztése	3,44
Kulturális különbségből fakadó stressz türés fejlesztése	2,71

A programok hasznossága egyéni, személyes célokhoz kapcsolódóan

Azt láthattuk, hogy ha nem is túl nagy mértékben, de megjelennek egyéni célok is a résztvevők motivációi között, és sokan úgy érzik, hogy ezen célok miatt valóban megéri részt venni ezeken a programokon. Az összes dimenzió összes állítása közül az utazás, világlátás kapta a második legmagasabb átlagot (3,93) hasznosság tekintetében. A külföldi karrierlehetőségek keresése ugyanakkor kevésbé motiválta a résztvevőket, és nem is igen találták hasznosnak az utakat ebből a szempontból (2,34).

14. táblázat. A mobilitás egyéni, szakmai célokhoz kapcsolódó tényezőinek hasznossága

Mennyiben volt hasznos a program az alábbi tényezők mentén, amikor legutóbb oktatói/ kutatói mobilitásban vett részt? 1: egyáltalán nem; 5: döntően	mintaátlag N=310
Utazás, világlátás	3,93
Szabadon felhasználható ösztöndíj, támogatás megszerzése	3,39
Külföldi karrierlehetőségek feltérképezése	2,34

A programok hasznossága az egyetemi célokhoz kapcsolódóan

Az egyetemi célokhoz kapcsolódó területeken a többihez képest valamivel kevésbé érezték hasznosnak a válaszadók a mobilitási programokat. Ez valahol természetes annak fényében, hogy korábban is látható volt, hogy inkább belülről, saját indíttatásból pályáznak a mobilitási lehetőségekre, és a szerves kapcsolódás formális egyetemi, stratégiai folyamatokhoz gyengébb. A dimenziókn belül az intézményi hálózatok kialakítása (3,39), a tapasztalat átadása kollégáknak (3,45), illetve kurzus ismeretanyagának/színvonalának bővítése/emelése (3,45) kapta a legmagasabb értékelést.

A tartósabb együttműködések létrehozására kevésbé tűnik alkalmasnak a program jelenleg – a már említett szervezeti feltételrendszerből fakadóan – azon belül is a közös oktatási tananyagok fejlesztése kapta a legalacsonyabb értékelést (2,5), és a közös kutatás, publikáció a legmagasabbat (3,18).

15. táblázat. A mobilitás intézményi célokhoz kapcsolódó tényezőinek hasznossága

Mennyiben volt hasznos a program az alábbi tényezők mentén, amikor legutóbb oktatói/ kutatói mobilitásban vett részt? 1: egyáltalán nem; 5: döntően	mintaátlag N=310
Tapasztalatok átadása kollégáknak	3,45
Kurzusok ismeretanyagának/színvonalának bővítése/emelése	3,45
Intézményközi hálózatok kialakítása	3,39
Hallgatói ismeretek fejlesztése saját fejlődésem folyamányaként	3,39
Közös kutatások, publikációk létrejötte a külföldi intézménnyel	3,18
Hazai tantervek bővítése, modernizációja	3,12
Közös oktatási programok létrehozása a külföldi intézménnyel	2,86
Közös pályázatok létrejötte a külföldi intézménnyel	2,80
Közös tananyagok létrejötte a külföldi intézménnyel	2,50

3.6. A mobilitás akadályozó tényezői

A következőkben azt vizsgáljuk, hogy a válaszadók szerint milyen tényezők akadályozhatják, hogy valaki részt vegyen mobilitási pályázat keretében külföldi oktató vagy kutatómunkában. Hét ilyen szempontot foglalmaztunk meg, melyeket 1–5-ig terjedő skálán osztályoztak a kérdőív kitöltői.

16. táblázat. A mobilitás akadályozó tényezői

Ön szerint mennyiben számítanak akadályozó tényezőnek mobilitás terén az alábbiak? 1: egyáltalán nem akadályozza; 5: jelentős mértékben akadályozza	mintaátlag N=310
Itthoni szakmai feladatok, projektek miatt nehezen lehet kiszakadni az itthoni környezetből	3,05
Az angol nyelv vagy célország nyelvének magas szintű ismerete szükséges	2,97
Az ösztöndíj összege nem megfelelő	2,90
Családi/magánéleti elfoglaltság miatt nehezen megvalósítható az utazás	2,84
Az itthoni órák pótlása	2,76
A pályázattal kapcsolatos adminisztratív nehézségek	2,72
A partnerkeresés nehézségei	2,60
Heteken keresztül tartó előkészületek	2,43

Összességében elmondható, hogy az általunk felsoroltak közepes, vagy annál kisebb mértékben számítanak akadályozó tényezőnek. Leginkább az itthoni feladatok és projektek miatt nehéz kiszakadni a hazai környezetből, erre a szempontra 3,05-ös értéket kaptunk; 15% szerint jelentősen, 22% szerint pedig nagyobb mértékben akadályozza ez a mobilitást. Csak 13% érzi úgy, hogy egyáltalán nem akadályozzák az utazást az itthoni feladatok.

A magas szintű nyelvtudás, mint elvárás is közel 3-as átlagértéket képvisel (2,97), a megkérdezettek 40%-a adott 4-es vagy 5-ös értéket erre a tényezőre, 38%-a pedig 1-est vagy 2-est.

Az ösztöndíj összegének nem megfelelő volta 68% szerint közepes, vagy annál kisebb mértékben akadályozza a kiutazásokat, 16-16% szerint viszont nagyobb vagy jelentős mértékben korlátozó szempont.

Az adminisztratív nehézségeket nem tartják jelentős akadályozónak a válaszadók, 74%-uk 3-as vagy ennél alacsonyabb pontszámot adott 5-ös skálán és csak 9%-ot akadályoz ez jelentős mértékben.

4. FEJLESZTÉSI JAVASLATOK

4.1. Fejlesztési javaslatok oktatói szemszögből

A kutatási gyorsjelentésünk összefoglalásaként a fejlesztési javaslatokat a következő módszerrel fogalmazzuk meg: a kvalitatív és kvantitatív kutatás végén feltettük a részt vevő válaszadóknak azt a kérdést, hogy szerintük hogyan lehetne javítani a mobilitási programokon. Ezek alapján a következő javaslatokat tesszük idézetekkel alátámasztva és kategorizálva, így jobban megértve a kontextust, melyen ezek a javaslatok alapszanak.

A kvalitatív kutatásban megkérdezett interjúalanyok között néhányan még nem vettek részt ilyen programban, az ő javaslataikat zárójelben megjelölve szintén beépítettük az összefoglalásba. A kvantitatív kutatást olyan kollégák körében végeztük, akik már részt vettek, – jellemzően többször –, külföldi mobilitási programban. A kérdőív végén nyílt kérdésként (nem kötelező jelleggel) megkérdeztük a válaszadókat, hogy van-e olyan javaslatuk (jó gyakorlatuk), mely alapján a mobilitási programokat javítani lehetne. A kérdésre a 310 kolléga közül 87 válaszolt, ami jelentős involválódási rátát mutat.

A programok vonzóbbá tételéhez több esetben hangoztak el intézményi szintű és programszintű javaslatok is, melyek jó része visszautalt az akadályozó tényezők kiküszöbölésére. Összefoglalóan azt láthatjuk, hogy fontos az adminisztratív terhek csökkentése és az átfutási idő rövidítése, az óraterhelés csökkentése, az ösztöndíjak összegének emelése és megfelelő országbesorolása, a partnerkapcsolati rendszer átgondolása, valamint az intézményi szintű elismerési és ösztönzési rendszer és kapcsolati hálót elősegítő szisztéma fejlesztése. Fontos továbbá, hogy a bizonytalanabb kollégák számára a korábban megfogalmazott félelmek csökkentésére nyelvi, illetve kulturális felkészítés segíthetné elő a mobilitásban való részvételt.

A fejlesztési javaslatok között főképpen programszintű, és néhány intézményi szintű (akár konkrét saját felsőoktatási intézményre vonatkozó) javaslat került tehát megfogalmazásra.

4.1.1. Programszintű javaslatok

Bürokratikus terhek csökkentése, információáramlás fejlesztése

Nagyon sok fejlesztési javaslat érintette a pályázatokhoz kapcsolódó bürokratikus folyamatokat. Vannak, akik már a tájékozási szakaszt is túl bonyolultnak és késedelmesnek látják. Véleményük szerint lassan jut el hozzájuk az információ a túl sok közvetítő szereplő miatt. Ez alapján érdemes meghatározni, hogy melyek azok a direkt platformok, ahol mindenki átfogóan tájékozódhat a pályázati lehetőségekről. Természetesen ez felveti annak a kérdéskörét, hogy egyéni pályázatok szintjén megfontolandó az elektronikus adminisztráció bevezetése, és ezáltal az adminisztratív és információs problémák javítása.

„Az információ csepeg, kiírja a Tempus, elküldi a pályázati felelősnek, aki elküldi a...elküldi a...fennakad az info valamilyen szűrőn, 2 hét mire eljut, legyen egy lista, amire feliratkozom, küldjék azonnal közvetlenül, direktben.”

„A fogadó intézmény visszajelzése elegendő legyen a mobilitási program elindításához (akár egy email-es visszajelzés). A formanyomtatványok (munkaterv) szkennelt változatának bekérése a fogadó intézménytől felesleges, mivel ezek eredetije is szükséges a mobilitáshoz. Ez mind megnehezíti, késlelteti a kiutazással kapcsolatos szervezést.”

Voltak olyan javaslatok, melyek arra vonatkoztak, hogy egy bizonyos szintű (pl. kiváló publikációs) teljesítmény felett legyenek elérhetőek adminisztratív megkötések nélküli ösztöndíjas lehetőségek is, vagy a határos országokkal a magyar nyelvű képzésekben kisebb adminisztrációval elérhető mobilitási programok.

„Objektív mutatókkal (pontszámmal) jellemzett tudományos teljesítmény (külföldi publikációk száma, független idézettség száma, végzett doktorandusz) elérése felett pályázati bürokrácia és adminisztratív megkötések nélküli mobilitási ösztöndíjak, amit kutatószabadság alatt utazási és szállásköltségre, valamint dologi költségekre fel lehet használni.”

„A határos országok bármelyikével lehetne közös oktatási/kutatási programokat szervezni jóval egyszerűbb adminisztrációs feltételekkel. A nyelvi akadályok kevésbé állnak fön, sokkal inkább az adminisztrációs bonyodalmak.”

Az információ elérhetőségének javítására javasolt a mobilitási beszámolók online elérhetőségét biztosítani, illetve workshopok, szakmai rendezvények szervezése is segíthetné a felkészülést, a kutató-/oktatóhely választást.

„A korábban már mobilitásban részt vett kollégák beszámolóit online elérhetővé tenném; akár blog vagy podcast formában.”

„Szakmai hetek aktuális témákban, ahol az adott szakterület elismert oktatói tartanak egész héten előadást és lehet közvetlenül kérdezni tőlük.”

„Workshopok szervezése, külön honlap létrehozása egyetemek számára elérhetően.”

„Már PhD-s korban is fontos lenne pl. workshop, hogy hogyan válasszanak. Ne csak úgy menj, hanem válogass, hogy hova kihez méssz, aki a te területeden fontos.”

A felkészülést támogathatnák emellett nyelvi kompetenciák fejlesztésére szolgáló programok, illetve kulturális felkészítés biztosítása. A nyelvi kompetenciák hiánya, mint az egyik fő akadályozó tényező az interjúk során is többször felmerült, ezt a kérdőívek végén a nyílt kérdések közötti válaszokban is több esetben említették a megkérdezettek. Az interkulturális tréningek is segítséget jelenthetnek, akár konkrétan, az oktatási környezetre alkalmazott felkészülési módszerekkel.

„A csoportos külföldi nyelvtanfolyam az oktatók számára.”

„Jó lenne, ha az idegen nyelv (angol) fejlesztését célzó pályázati mobilitás is lehetséges lenne, mert saját magam és kollégáimon is azt tapasztalom, hogy az egyik legnagyobb akadálya a pályázásnak az idegen nyelv hiánya.”

„A másik jelentős probléma a hazai államilag elismert nyelvvizsgák nemzetközi elismerése. Sok program esetében találkozunk vele, hogy a fogadó ország valamilyen nemzetközileg elismert nyelvvizsgát kér, hiába van államilag elismert.”

„Kulturális különbségekre picit felkészítés, akklimatizáció elősegítése.” (oktató, még nem vett részt)

Az oktatói mobilitás óraterhelésének és átfutási idejének változtatása

Az interjúalanyok is és a kvantitatív felmérés résztvevői is említették, hogy a heti 8 tanóra oktatási követelményt soknak találják, a fogadó intézmények nehezen tudnak ennyi óraterhelést biztosítani egy hét

alatt. Megfontolandó lehet, hogy a külföldi kollégák óráinak látogatása, illetve pl. kutatási konzultációk is beleszámíthatóak ebbe az elvárt óraterhelésbe. Ezáltal is tudnának a hazai kollégák oktatási és kutatási tapasztalatokat szerezni és más módszereket megismerni, mindemellett a kapcsolatépítési lehetőségeket is erősíthetné ez a rendszer.

„Magánélet és a mobilitás összehangolásában segítség. Jó lenne családbarát mobilitási programokat is lét., Az órák tartása mellett nagyon-nagyon hasznos az órák látogatása is, hisz így lesz nyilvánvaló a különbség. Ez motiválhat, megerősíthet, dialógusra ad lehetőséget...”

„Nagyon soknak tartom az óraterhelést, amelyet egy mobilitás alkalmával vállalni kell, ezt a fogadó intézménnyel nem is lehet elfogadtatni, mert nem tudnak felajánlani ennyi szemináriumot/előadást, ami a minimumterhelés.”

„Kutatói mobilitás megvalósításához konzultációs időtartam lehetőségének megadása lenne szükséges a munkaterven. Jelenleg kizárólag tanórát lehet tartani. (Number of teaching hours: ... minimum 8 hours) Ezt több fogadó intézmény említette problémaként.”

Többen említették, hogy érdemes lenne rövid átfutási idejű programokra lehetőséget biztosítani, pl. kutatási megbeszélések, rövid kötetlen Erasmus+ koordinátori mobilitások megvalósításához. A hosszú átfutási idők nehezítik a tervezést, és nem rugalmasak, nem teszik lehetővé a gyors reagálást, a rugalmas kapcsolattartást.

„Kellenének gyors reagálású, rövid programok, pl. kutatói megbeszélésekre, találkozókra itthon vagy külföldön, amelyek néhány hét alatt az ötlettől a megvalósításig véghez vihetők. Ilyenre egy keret kellene intézményenként, amit mondjuk évente fel lehetne használni az adódó feladatok szerint.”

„Kisebb átfutási idő, így hosszú a tervezés előre, nem tervezhető.”

„A változások naponta történnek máshol, itthon bürokratikus és lassú minden.”

„Legyen Erasmus koordinátori mobilitás, ennek kötetlenebbnek kellene lennie, mint a staff-nak, mert az minimum két napot ír elő. Csak egy megbeszélésre tudtak volna fogadni, több napra nem, így a mobilitás meghiúsult.”

Magasabb ösztöndíjak biztosítása

A válaszokban többször felmerült, hogy szükség lenne az országbesorolások felülvizsgálatára a megélhetési költségeket illetően, és célszerű lenne magasabb ösztöndíjak biztosítása. Ez utóbbiakat azzal is indokolták, hogy az itthoni költségek (pl. lakás fenntartása) ugyanúgy fennállnak, több esetben esetleg kiesnek a hazai kereseti források is, amíg az oktató külföldön tartózkodik.

„Felül kellene vizsgálni az országok megélhetési besorolását, mert pl. Hollandia még mindig a közepes megélhetési költségű országok közé tartozik, ami abszurd, ha például csak azt figyelembe vesszük, hogy Amsterdam Európa egyik ledrágább városa.”

„Az Erasmus ösztöndíj túl kevés, hallgatóknak és tanároknak is! A tanárok, ha fizetnek utazást, szállást, kaját stb., kb. marad a kezükben 200 euro az ösztöndíjból. Megéri ilyen kis pénzért egy hétre kiutazni, mászkálni, saját családot elhagyni? Igen, de csak azért, mert az itteni egyetemi fizetés neveltséges.”

Családbarát és páros/csoportos mobilitási programok biztosítása

Több válaszadó említette, hogy fontos lenne, ha nem csak egyéni utak lennének elérhetőek. Ez egyrészt

vonakoztatható családbarát mobilitási programok elősegítésére, de szakmai szempontú segítség lehet az is, ha kollégák együtt utazhatnának. Ez utóbbi a nyelvi/interkulturális akadályokkal való könnyebb megküzdésben is támogathatná a kollégákat.

„Magánélet és a mobilitás összehangolásában segítség. Jó lenne családbarát mobilitási programokat is létrehozni, hiszen 30-as, 40-es kutatói/oktatói rétegre ez biztosan jellemző. Szervezésben, adminisztrációban történő értelmezhető segítség. Megfelelő szálláshely, utazás stb.”

„A páros mobilitás (pl. tapasztalt kolléga és kevésbé tapasztalt kolléga együtt) növeli a mobilitási hajlandóságot a kevésbé tapasztaltak körében.”

„Ha nem egyedül utaznánk, hanem kollektívákban, az jó lenne.” (oktató, még nem vett részt)

Partnerkapcsolati egyezmények több szempontú felülvizsgálata

A partnerkapcsolati egyezményeket illető változtatásokra is több szempontú javaslatok érkeztek. A rugalmasság, mint fontos tényező itt is felmerült, a válaszadók szeretnék, ha nem lennének partnerkapcsolati korlátok, egyrészt mert így lehetnének egyoldalúak is az érdeklődések, másrészt sok esetben az egyéni kezdeményezések gyorsabban átfuthatnának.

„Egy-egy szakmailag, kutatási szempontból indokolt látogatás miatt sajnos nem éri meg Erasmus partnership-re lépni egy-egy egyetemmel, mert adott esetben más oktatót vagy hallgatót nem érintene a partnerség. A kis egyetemek külön hátrányban vannak e tekintetben. Érdemes volna többet bízni az egyéni kezdeményezésre (meglátogatott egyetemi tanszék kiválasztása nem egy előre rögzített listából).”

„Választhassak akárkit, akit szeretnék, ne legyen a partnerkapcsolati korlát.”

„Oktatói-kutatói mobilitásnál lehetővé kéne tenni olyan programokat is, amikor nem kölcsönös az érdeklődés (pl. az egyik fél részéről csak fogadókészség van, de utazási érdeklődés nincs), mert sok esetben a kölcsönösség hiánya miatt szakadnak meg programok.”

4.1.2. Intézményi szintű javaslatok

Az intézményi szintű javaslatok között jórészt megisméltődtek azok a felvetések, melyeket a program-szintű változtatásokra tettek a kollégák, vagyis a témakörök hasonlóak, és mindkét szinten szükség lehet fejlesztésekre.

A mobilitással kapcsolatos hátráltató tényezők kiküszöbölése, főként az adminisztrációs folyamatok javítása, az elektronikus adminisztráció fejlesztése nemcsak programszintű, hanem az intézményi szintű javaslatok között is gyakran felmerült. Ez esetben akár személyi szintű változtatások is javaslatra kerültek, de rendszerszinten is sok kritika hangzott el.

„A mobilitási koordinátort megfelelően kellene kiválasztani, mert a haladás kerékkötője is lehet egy hátráltató adminisztrátor.”

„Egy internetes felületen kért a kiutazást, vagyis a dékáni engedélyt a kiutazásra és automatikusan megkapni azt, aláírás utáni szaladgálás nélkül, belátható időn belül. Ugyanez vonatkozik az ösztöndíjra is.”

„Az adminisztráció könnyítése nagyon fontos lenne, rengeteg és lassú előkészítési idő szükséges a küldő egyetem részéről, két, időnként három hónap adminisztráció mire minden végig fut. Sok a hiba, pontatlanság.”

„Az egyik kulcsfontosságú tényező az adott intézmény mobilitási programokért felelős csapatának hozzáállása – ha ez képes az oktatókat ösztönözni, bátorítani, a pályázati tevékenységet elősegíteni, egyfajta proaktív hozzáállással és „ráérezve” arra, hová érdemes indulni, milyen desztinációkra érdemes/kell a hangsúlyt helyezni, akkor nyert ügyünk van.”

Az intézményi szintű javaslatok vonatkoztak a tanulmányutak elérhetőségének, hozzáférhetőségének, feltételeinek javítására, esetlegesen rendszerességük előírására is. Ez úgy is megfogalmazódott, hogy ha a hazai bérek a nemzetközi szint közelébe kerülhetnének, akár kötelező jelleggel is elő lehetne írni a mobilitási programokban való részvételt.

„A hazai felsőoktatási bérek emelése a nemzetközi szint közelébe. A külföldi tanulmányutak kötelező megadása mindenkinek, ne csak aki pályázatot tud nyerni.”

„Az intézmény mondhatná, hogy 3 félévente el kellene menni külföldre.”

„Az egyetem fizetés nélküli szabadságra küldött, amikor 1 éven át a Yale-en kutattam. Ez nagymértékben csökkentette a hazatérési kedvemét.”

„Az itthoni óratartásra megoldás a távollét idejére. Nem túl népszerű, hogy kolléga tartsa meg ingyenesen...”

A fentiekhez kapcsolódóan kulcsfontosságú lenne a mobilitási utak intézményi szintű elismerése is. Már a kvalitatív szakaszban is egyértelművé vált, hogy a legtöbb felsőoktatási intézményben nincs formális elismerés, és informális szinten is csak szórványosan jelenik meg. Az mobilitás előmenetelbe való beszámítását több formában is említették a kollégák, pl. habilitáció, teljesítményértékelés terén.

„Hazai intézmény nem fogadja el a külföldi mobilitásokat, pedig több ERASMUS+ KA204 Strategic Partnerships projektet hoztam az intézménybe. Mivel ez nem a hagyományos értelemben vett „publikáció”, így ez nem „számít” az előmenetelbe. (Holott komoly anyagi segítséget is hoz ez a pályázat a tanszéknek.)”

„Jó lenne, ha az egyetemek vezetése, illetve az oktatáspolitikai vezetői elismernék, vagy egyáltalán foglalkoznának a mobilitással. Az anyaintézménybeli leterheltség óriási akadály a mobilitásnak: vagy kintről is az itthoni munkát kell végezni, vagy az egyébként is túlterhelt kollégákkal kiszűrni, és megkérni őket a helyettesítésre.”

„TÉR-ben kapjon nagyobb szerepet, elismerést.”

„Többet érne a habilitációnál, mint mondjuk egy hazai konferenciaszervezés.” (oktató, még nem vett részt)

A kapcsolati háló erősítésének elősegítése, valamint a hatékonyabb kommunikáció megvalósítása a programról és annak eredményeiről szintén hangsúlyos volt a válaszok között, mint megfontolandó fejlesztési irány. Az idősebb kollégák tapasztalatainak átadása a fiatalok felé, a megfelelő egyetemi marketingtevékenység hasznos lehet a tájékoztatásban és a kollégák motiválásában.

„Az egyetemi közti kapcsolatok megosztása témakörök/kollégák között nagyon hasznos. Az idősebb kolléga kapcsolatrendszere segíti a fiatalok külföldi útját.”

„Működő kapcsolati háló rendelkezésre bocsátása egyetemi kollégák részére (szervezést és szakmai programot elősegítendő) – akár összekötés révén.”

„Intézményi/országos szinten releváns határidők naptárformába vagy hírlevélbe foglalása, valamint megfelelő marketing.”

„Kötelező beszámoló a munkatársak előtt. Profi utazók tapasztalatának megosztása.”

„Kiutazással kapcsolatos pozitív élmények, hosszú távú együttműködési eredmények promotálása honlapon, illetve a tanszék/intézet/kar közösségi média felületén.”

„Jobban benne legyen a köztudatban, de ez tyúk-tojás kérdés, ha elmegyek, akkor jobban tudok róla utána is.” (oktató, még nem vett részt)

A fentiek mellett felmerültek a hallgatói mobilitáshoz kapcsolódó javaslatok is, pl. csoportos hallgatói mobilitási programok lehetővé tétele, a külföldi és a magyar hallgatók programszintű integrációja, rövid hallgatói mobilitási programok kialakítása.

„Mindenképpen szükségesnek tartanám, hogy legyen rövid mobilitás alapszakos (BA) hallgatóknak is. Szeretném, ha a jövőben volna lehetőségem ilyen csoportos mobilitással külföldre hallgatókat (8-10 fő egy hétre) vinni.”

„A hallgatók kint teljesített kurzusainak, illetve szakmai gyakorlatának magasabb értékben történő beszámítása fontos lenne, ugyanis sokakat ez akadályoz a jelentkezésben.”

„Jó lenne olyan rövid program, amelyben a külföldi diákok is részt vehetnek, de a magyar oktatási program része (pl. tájismereti túrák, többnapos terepbejárások).”

4.2. Fejlesztési javaslatok vezetői szemszögből

Végezetül bemutatjuk szakértő interjúalanyaink véleményét, akik számos javaslattal álltak elő a mobilitási programok fejlesztése terén.

Centralizáltság-decentralizáltság mértéke

Tény, hogy célszerűbb lenne a teljes egyetemi minőségi hatások növelése érdekében centralizáltabb, átfogóbb, integráltabb folyamatok kidolgozása. Ezt azonban a válaszadók kihívásosnak tartják, lassabb folyamatként látják megvalósíthatónak, így az alulról szerveződő kezdeményezéseket addig is fenn kell tartani és támogatni. Ez utóbbiakat hosszabb távon is jó lenne facilitálni, hiszen sokszor egy alulról építkező kapcsolat messzebb jut, mint egy felülről a rendszerre erőltetett kezdeményezés. Természetesen ez függ attól, hogy milyen irányba megy el a felsőoktatás irányítása, milyen szervezeti kultúrák alakulnak ki az átalakulások után, és milyen ösztönzőrendszerek érvényesülnek hosszú távon.

A mobilitási tevékenység összekapcsolása a HR-rendszerekkel

Bár van olyan hely, ahol ez a folyamat elkezdődött, de sok helyen még nem. Fontos lenne szorosabb kapcsolat a nemzetközi tevékenység, a mobilitás és az oktató, kutató előmenetele, megítélése, bónusz-rendszere között, mellyel amúgy jobban érvényesülhetnének a stratégiai célok is.

Intézményi pályázatok biztosítása

Fontos lenne, hogy a felsőoktatási intézmény minél szélesebb körben pályázhasson mobilitási programot. Ez elősegítené, hogy magasabb szinten megfogalmazott célok alapján induljon el a folyamat, amihez az

egyének csatlakozhatnak. Amúgy is sok esetben egy-egy nagyobb projektekhez kapcsolódóan érkeznek be pályázatok, kiegészítő jelleggel, de a kettő megközelítést eleve össze lehetne kapcsolni.

A támogató személyzet, koordinátorok megbecsültsége, munkájuk elismerése

A jelenlegi rendszerben a programkoordinátori feladatok ellátása rendkívül feladatigényes, és sok tapasztalatot igényel. Az egyetemi bürokratikus rendszereken belül, hatáskörök nélkül csak kiépített belső kapcsolatokkal tudják munkájukat hatékonyan ellátni. Ennek megbecsülése elengedhetetlen, akár az egyetemek részéről, akár a külső finanszírozók oldaláról. A munkakör stabilitása és a szakmai elismerések fontosak számukra.

Felmérések, adatgyűjtések megvalósítása, adatok felhasználása

Nagyon hasznos bármilyen adat, felmérés, amely segíti a mobilitási programok szervezését, így támogatják az ilyen belső és külső folyamatok kiépítését. Fontos azonban, hogy ezek könnyen kinyerhető információkat biztosítsanak.

Belső tréningek biztosítása

Fontos látni, hogy az oktatók, kutatók általában is kevésbé tudatosan vesznek részt mobilitási programokban és többet is ki lehetne hozni a létrejövő mobilitási programokból is. Különösen igaz ez a fiatalokra, akiknek mindez újszerű jelenség, és kevesebb példát láttak, hogyan működik ez jól (hogyan építhető rá például saját karrierjük is ezekre a lehetőségekre). Érdemes lenne áldozni ezekre a felkészítő tréningekre is.

Online mobilitási programok megvalósítása, elterjesztése

Felmerült javaslatként, hogy a nemzetközi együttműködés során nem minden tevékenységnek kell személyes módon megvalósulnia. Lehetne finanszírozni olyan online mobilitást is, amely kimutathatóan eredményt tud felmutatni (pl. egy online, interaktív kurzus, vagy egy olyan online joint seminar megtartása is finanszírozható legyen, ahol két egyetem hallgatói egyszerre vesznek részt). Ezáltal sokkal több, szélesebb körű kapcsolatrendszerek alakulhatnak ki, különösen az Európán kívüli kapcsolatok kialakítása terén jelentene ez előrelépést költséghatékonysága miatt.

MELLÉKLETEK

Ábra- és táblajegyzék

1. táblázat.	A mobilitással kapcsolatos attitűdök	21
2. táblázat.	A mobilitási lehetőségekkel kapcsolatos információk forrása és használatának intenzitása	23
3. táblázat.	A mobilitási pályázattal kapcsolatos döntési tényezők	23
4. táblázat.	A mobilitás szakmai motivációs tényezői	24
5. táblázat.	A mobilitás interkulturális motivációs tényezői	25
6. táblázat.	A mobilitás egyéni motivációs tényezői	25
7. táblázat.	A mobilitás egyetemi célokhoz kapcsolható tényezői	25
8. táblázat.	A főkomponens-elemzése során kialakított motivációs dimenziók (A KMO érték, mely az illeszkedés jóságát mutatja ,79, a Bartlett teszt 0,000, a faktorok által magyarázott szórás 64,6%)	26
9. táblázat.	A mobilitási program típusa	27
10. táblázat.	A legutóbbi mobilitási program célországa, cél régiója	28
11. táblázat.	A fogadó intézmény hozzáállásának megítélése	29
12. táblázat.	A mobilitás szakmai tényezőinek hasznossága	30
13. táblázat.	A mobilitás interkulturális tényezőinek hasznossága	31
14. táblázat.	A mobilitás egyéni, szakmai célokhoz kapcsolódó tényezőinek hasznossága	31
15. táblázat.	A mobilitás intézményi célokhoz kapcsolódó tényezőinek hasznossága	32
16. táblázat.	A mobilitás akadályozó tényezői	32
1. ábra.	Mobilitási pályázati tervek a jövőre nézve. Jelentkezne-e a jövőben oktatói mobilitásra? kérdésre adott válaszok megoszlása	22
2. ábra.	A mobilitás alatti tevékenységek	29

