

DIPLOMADOLGOZAT

Szunyogh Matild

Vezetés és szervezés MSc

Gödöllő

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Vezetés és szervezés mesterszak

**A KULTÚRSOKK MEGJELENÉSE A KÜLFÖLDI
SZAKMAI GYAKORLAT IDEJE ALATT -**

Tapasztalatok az Erasmus+ VET Mobility kapcsán

Belső konzulens:

Dr. habil. Rudnák Ildikó egyetemi docens

Készítette:

Szunyogh Matild
K16H56 levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
Agrármenedzsment és Vezetéstudományi
Tanszék

**Gödöllő
2023**

Tartalom

1	Bevezetés	3
1.1	A téma aktualitása.....	5
2	Szakirodalmi áttekintés	6
2.1	A kulturális sokk.....	8
2.2	A kulturális sokk szakaszai.....	13
2.3	A fordított kulturális sokk.....	15
2.4	Interkulturális kommunikáció.....	18
2.5	A pedagógia és a kulturális sokk kapcsolata.....	21
3	Saját vizsgálat	26
3.1	Kutatási célok, kérdések	26
3.2	Hipotézisek	27
3.3	Az adatgyűjtés, a vizsgálat körülményei	28
3.4	A kutatás módszertana, a minta bemutatása	30
3.5	Az adatfeldolgozás során alkalmazott statisztikai módszerek	34
3.6	Statisztikai eredmények	36
3.7	Kulturális sokk adaptációs kérdései (Culture Shock Scale, CSS)	43
3.7.1	Az EUSurvey kérdőívek kiemelt kérdései.....	47
3.7.2	Önértékelő kérdőív	53
3.8	Kutatási kérdések, eredmények és korlátok.....	60
4	Következtetések levonása, az eredeti hipotézisek bebizonyítása/elvetése	64
5	Összefoglalás	68
M1	Irodalomjegyzék.....	
M2	Egyéb irodalom	
M3	EUSurvey felmérés	
M4	Önértékelő kérdőív	
M5	Főkérdőív.....	
M6	Statisztikai táblázatok	
M7	Ábrák jegyzéke:	
M8	Táblázatok jegyzéke	
	FÜGGELÉKEK.....	

1 Bevezetés

Minden ember egyforma, csak a szokásaik olyan különbözőek.

/Konfucius/¹

Diplomadolgozatom témájához a motivációm az adta, hogy négy éven át Erasmus+ programfelelősként aktív részese voltam a szakképzési mobilitásoknak és a külföldi szakmai gyakorlatoknak. Németországban, Romániában, Portugáliában, Norvégiában, Oroszországban, Finnországban, Ausztriában vettem részt szakképzési diák, - és tanármobilitásokon. Sokszor mutatkoztak meg beilleszkedési nehézségek, valamint jelentős különbségeket figyelhettem meg az oktatók, diákok között abban is, hogy ki mennyire éli meg sokként az eltérő kultúrában történő munkavégzést, szakmai gyakorlatot.

A fenti mobilitásokba bevont szakképzési intézményekben a korai iskolaelhagyás kiemelt probléma. Nagy hatással volt rám egy mondat, melyet az egyik külföldi partnerintézmény igazgatójától halottam: „...Képzeld egy diákot úgy, mint egy vizespalackot, amit felráz az, hogy nem tudott otthon enni, késett a busz, esetleg összeveszett a barátjával. Az összes negatív energia ezt a palackot feszíti, mint a szénsav, egészen addig amíg beér az iskolába. Ott belül az órára, ahol, ha rögtön kap egy újabb negatív visszajelzést (leszidást vagy rossz jegyet), az tovább feszíti a palackot, amíg szétrobban.” Tapasztalataim szerint sokszor nincs elég időnk foglalkozni a diákok egyéni tanulmányi életútjával, szociális háttérével. Az iskolai kudarcok gyakori következménye a végzettség nélküli iskolaelhagyás, ami befolyásolja a munkaerőpiacra történő sikeres belépést és a társadalomba való beilleszkedést. A szakképző intézményekben (technikum, szakgimnázium, szakközépiskola) túlnyomórészt olyan tanulókkal foglalkoztam, akik már eleve hátránnyal indultak neki a középiskolás éveknek. Vagy a rossz tanulási tapasztalatok, vagy az önbizalom hiánya szegték kedvüket, olykor egyszerűen nem hittek abban, hogy a tanulás fontos lehet, amire érdemes időt és energiát szánni. A kimeneti követelmények szerint a végzős tanuló képes idegen nyelven kommunikálni, és a szakmai nyelvet használni. Ennek

¹ <http://www.konfuciuszintezet.hu/index.php?menu=muveltseg&almenu=12>
letöltés ideje: 2021. 11. 03.

megfelelően a négy nyelvi készség közül (reading-olvasás, speaking-beszéd-készség, writing-írás, listening-beszédértés) elsősorban a beszédértés és beszéd-készség területekre és ezekkel szoros összefüggésben a szociális és személyes kompetenciák kezelésére fordítottam kiemelt figyelmet. Vizsgán minimum követelmény, hogy a diákok képesek legyenek személyes és szakmai vonatkozást is beleértve idegen nyelven beszélgetést kezdeményezni és abba bekapcsolódni a szakmai tevékenység során. A diákok képesek legyenek személyes és szakmai vonatkozást is beleértve bemutatkozni idegen nyelven. Továbbá egyszerű alap adatokat tartalmazó formanyomtatványt kitölteni. Mindezekhez egyéni motivátorként használtam az Erasmus+VET Mobility programba való részvételt. Egyfajta segítség, hatékony módszer, trükk, egy aprócska fogás, ami az angol nyelv tanulására és gyakorlati alkalmazására ösztönözte őket. A külföldi szakmai gyakorlat ideje alatt a diákok multikulturális valós munkakörnyezetben az alábbi megoldandó feladatokkal, kérdésekkel szembesültek:

- Mit kell tenni akkor, ha eltévedünk, mit csináljak, hogyan kérjek segítséget és kitől?
- Milyen szokásaik vannak a fogadó országban élőknek, milyen ételeket fogyasztanak?
- Milyen fizetőeszközük van és azt, hogy kell átváltani?
- Hogyan szervezzük a napi életünket, hogyan illesszük be a napirendünkbe a nyelvtanulást?

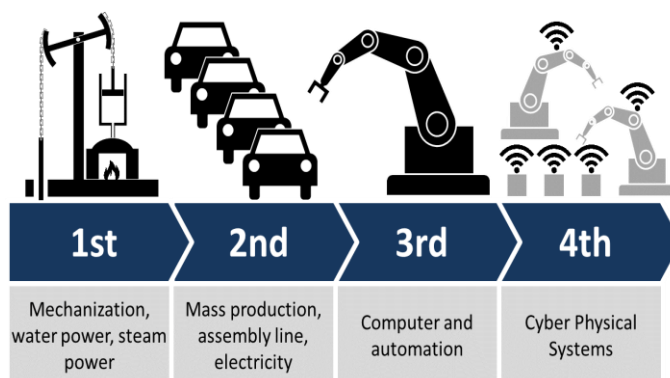
Az Európai Unió oktatást érintő egyik deklarált stratégiai célja a foglalkoztatottak arányának 75%-ra történő növelése, és ezzel egyidejűleg a foglalkoztathatóság javítása. A foglalkoztathatóság szoros összefüggést mutat az iskolai végzettség szintjével, a képesítésekkel. A célkitűzés szerint az EU átlagában az oktatást-képzést középfokú végzettség/szakképzettség nélkül elhagyó 18–24² évesek arányát a korosztály 10 százaléka alá kell csökkenteni.³

² A korai iskolaelhagyás rátája az Európai Unióban hivatalosan használt definíció szerint azon 18–24 évesek arányát méri, akiknek (még) nincsen középfokú (ISCED 3 szintű, szakmunkás vagy érettségi típusú) végzettsége, és nem is vesznek részt oktatásban vagy képzésben. A mutatót az Eurostat által koordinált éves, nagymintás munkaerő-felvétel alapján számítják. A mutató tulajdonképpen egy alsó becslés, hiszen a 18–24 éves, oktatásban résztvevők egy bizonyos hányada később sem fog középfokú végzettséget szerezni. Ráadásul a felmérés bármilyen, tehát nem végzettséghez vezető oktatásban való részvétel esetén sem sorol egy fiatal a korai iskolaelhagyók közé.

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:191:0001:0006:HU:PDF>

1.1 A téma aktualitása

A szakképzés, mint „iparág” történetében a 2011-es Hannoveri Expo új korszakot nyitott az Ipar 4.0 tudományos projekt nyilvános bemutatkozása miatt. A termelési folyamatok olyan szervezését írta le, melynek keretében az eszközök önállóan kommunikálnak egymással az értéklánc mentén: egy olyan „okos” gyárat hozva létre ezzel, amelyben a számítógépezérelt rendszerek nyomon követik a fizikai folyamatokat, létrehozzák a fizikai valóság virtuális mását és decentralizált döntéseket hoznak önszervező mechanizmusok alapján.⁴ Roser (2016) megfogalmazása szerint a technológiai fejlődés hasonlóan átalakítja a gazdaságot, mint tette a gőzgépek (Ipar 1.0), az elektromosság (Ipar 2.0), a számítógépek megjelenése az iparban (Ipar 3.0).



1. ábra
Ipari forradalmak modell. Forrás: Christoph Roser (2016)

A negyedik ipari forradalomban (1. ábra) új munkakörök és foglalkozások jönnek létre, így természetesen az iskolában tanított tartalmaknak is folyamatosan meg kell újulni. Ez az átalakulás, ezek az elvárások nagy kihívást jelentenek a szakmai képzés számára. Mindezekért együttesen dolgozták ki a SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégiát - a12/2020. (II. 7.) kormányrendeletben, ami szakképzés rendszerszintű megújítását és tovább fejlesztését határozta meg. Osztrák mintára, a piaci szereplőkkel szövetségben, a kamarák és a vállalatok kezdeményezésére még gyakorlatiasabbá és vonzóbbá tették a szakképzést. Andor 2018-as

⁴European Parliament Industry 4.0 [Industry 4.0 Policy Department Economic and Scientific Policy](#), 2016, p 22-23.

tanulmányában ír arról, hogy milyen módon és mértékben formálja át a munkaerőpiacot és a társadalmat a digitalizáció és automatizáció (

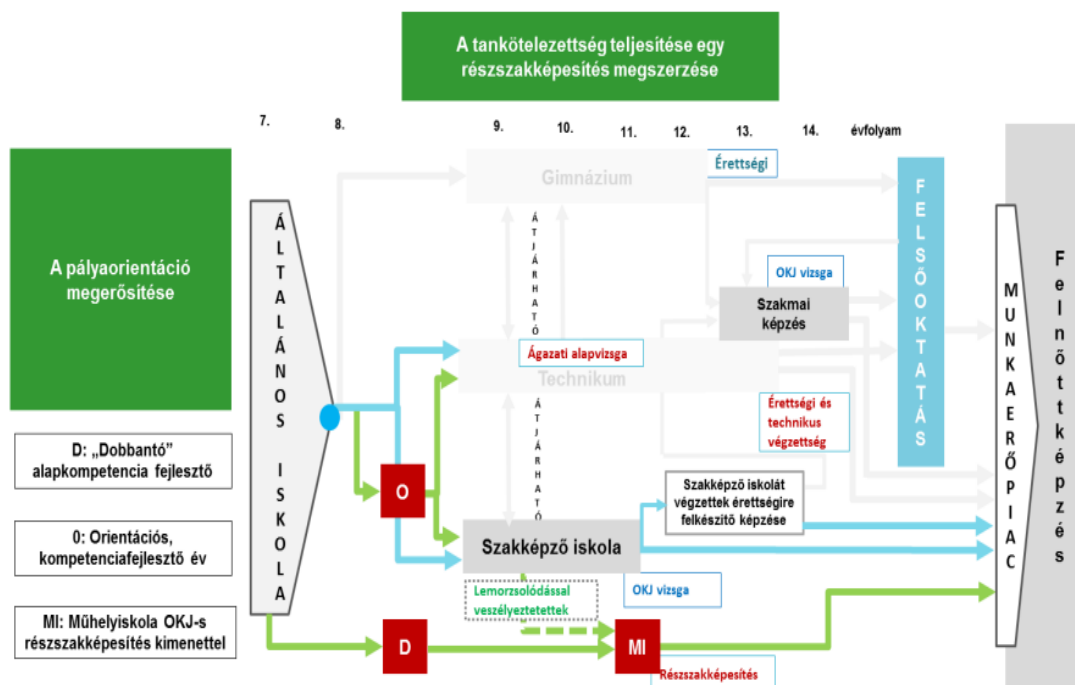
1. táblázat Andor, 2018). A vállalatok, munkaadók részéről a legnagyobb jelentősége a következő kompetenciáknak lesz a munkavállalókra vonatkozólag:

1. táblázat

Megújult munkavállalói kompetenciák. Forrás: Andor (2018)

1. Komplex problémamegoldás	6. Érzelmi intelligencia
2. Kritikus gondolkodás	7. Ítélet és döntéshozatal
3. Kreativitás	8. Szolgáltatás orientáció
4. Csapatmunka	9. Tárgyalás
5. Emberek kezelése	10. Kognitív rugalmasság

A 2020. július 1. után életbe lépő változások szerint a szakképzés kikerült a köznevelés rendszeréből. Önálló törvény (2019. LXXX.) és 12/2020. (II. 7.) kormányrendelet szabályozzák (2. ábra).



2. ábra

Szakképzés megújult alarendszere. Forrás: 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozat (2019)⁵

A jogszabály értelmében átnevezték a szakgimnáziumokat technikummá, a szakközépiskolákat szakképző iskolává. A technikum 5-6 éves képzést nyújt, egyesíti a gimnázium és a szakmatanulás előnyeit, innen egyenes út vezethet a felsőoktatásba, így a mérnökképzés előszobájának tekinthető. A szakképző iskola 3 éves képzést jelent, mialatt szakképzési munkaszerződést kötnek a tanulókkal, vagyis a tanulás mellett már jövedelemhez is jutnak a fiatalok. Átalakult a szakmalista (OKJ), változott a diákok gyakorlati képzése, bevezetésre került a felsőoktatásban már használatos duális képzési rendszer. A gyakorlati ismereteket lehetőség szerint duális partnerek, cégek közreműködésével, valós munkakörnyezetben, ipari szereplőknél sajátítják el a fiatalok, hogy a szakmájukat jól ismerő szakemberként mielőbb be tudjanak lépni a munkaerőpiacra, a vállalatok életébe. A tanárokból oktatók lettek, többé nem a közalkalmazotti törvény (KJT), hanem a munka törvénykönyve (MT) alá tartoznak. Így lehetőségük van a teljesítményarányos differenciált bérezésre és az egyéb juttatások – Erasmus ösztöndíj, elnyerésére.

⁵ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A19H1168.KOR&txtreferer=00000001>



2 Szakirodalmi áttekintés

A bevezetésben a témaválasztásomat személyes motivációval indokoltam. A kulturális sokk átélésében szintén van személyes tapasztalatom. 1996-ban tanárszakos hallgatóként a YMCA Girl Scouts Programme keretében Camp Green Eyre cserkész táborban (Harvard, Mass., USA) tartottam kézműves foglalkozást 3 hónapon át. Itt voltam részese olyan kulturális adaptációs folyamatnak, melyet a kulturális sokk megjelenése váltott ki, ami az európai és amerikai pedagógiai⁶ módszertan eltérő szemléletéből és gyakorlatából adódott, vagyis a mindennapi gondolkodás és cselekvés alapját képező, az eltérő kultúrák legmélyén levő alapvető viszonyulások, felfogások különbözőségéből, amelyek arra vonatkoznak, hogyan kell az egyénnek az élet kihívásaival megküzdenie (Rudnák, 2010).

2.1 A kulturális sokk

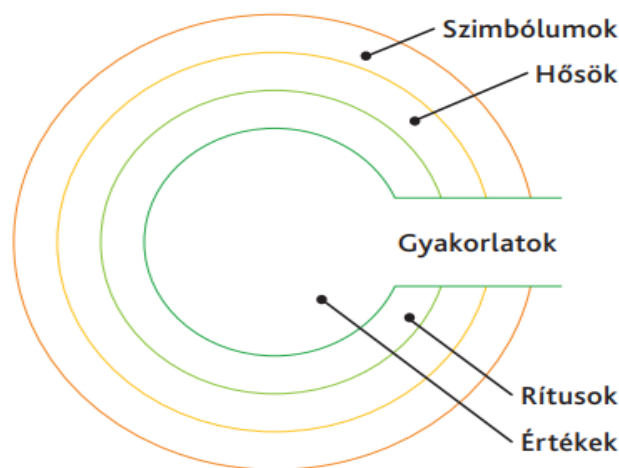
A kulturális sokk⁷ kifejezést először Oberg (1955) brazil antropológus használta egy tanulmányában. Miszerint hirtelen külföldre települő, költöző embereknél figyelhető meg ez a jelenség, amint foglalkozási betegségként, alkalmazkodási problémaként azonosított. Braziliában dolgozó amerikai egészségügyi szakembereknél tapasztalta, hogy szorongást váltott ki bennük az addig ismerős kulturális jegyek, szimbólumok hiánya. Félelem az újtól, az ismeretlentől, az új normarendszer idegenségétől. Nostalgikus kötődés a hazát jelentő „értékekhez” (illat, íz, szokás, éghajlat, időjárás, ruhadarab, könyv, fotó). Oberg könyvében így definiálja a kulturális sokkot „Sajátos szimptomákkal jellemezhető és kezelést igénylő betegség” (1960:16). Megoldást is javasol „If the visitor succeeds in getting some knowledge of the language and begins to get around by himself, he is beginning to open the way into the new cultural environment” – „Ha a látogatónak sikerül valamennyire elsajátítania a nyelvet, és önállóan kezd el boldogulni a mindennapokban, akkor kezd megnyílni az út az új kulturális környezetbe.”⁸ A fent leírt sajátos állapotot az alábbi testi, lelki tünetek is

⁶ <https://www.acacamps.org/article/camping-magazine/behavior-management-parenting-skills-counselors>
letöltés ideje: 2022.12.19.

⁷ A szakirodalom a kulturális sokk és kultúrsokk kifejezéseket is használja definiálás megkülönböztetés nélkül
⁸ TALK GIVEN AT THE WOMEN'S CLUB OF RIO DE JANEIRO By Dr. Kalervo Oberg, Anthropologist
Health, Welfare and Housing Division, United States Operations Mission to Brazil August 3, 1954

kísérhetik: alvászavar, fájdalom, allergia, melankólia, a biztonságérzet hiánya, a problémák megoldására való képtelenség (Guanipa,1998). Oberg betegségmeghatározását kiegészítve a későbbi kutatások, arra keresik a választ, hogy tudatosan megélhető-e a kultúrsokk folyamata és ez hogyan befolyásolja az egyének új környezetbe való alkalmazkodását. A kulturális sokk másfelől egyfajta rövid ideig tartó diszkomfort érzés, ami a környezet ismeretlenségéből kifolyólag és az ismerős környezet jeleinek, jelzésrendszerének hiányából fakad. Egyfajta kommunikációs probléma, amely abból a frusztrációból ered, hogy nem ismerjük a fogadó közeg nonverbális jelzéseit és szokásait. Egy idegen kultúrában nagyon nehéz feldolgozni minden, újonnan érkező benyomást. (Martin–Nakayama, 2013).

Kulturális háttérünk nagyban befolyásolja azt, ahogy a minket körülvevő világot látjuk (Hofstede, 1984). Az értékek, vallás, történelem, társadalmi intézmények és szervezetek, nyelv, étkezési szokások, öltözködés, rituálék és babonákon keresztül megtapasztaljuk a kultúrák közti különbségeket (Malota et al., 2013). Hofstede Hofstede (2008) „hagyama-modellje” (3. ábra) szemléletesen rendezi sorba a kultúra egymásra simuló központi és külső elemeit, rétegeit.



3. ábra
A hagyama-modell. Forrás: Hofstede-Hofstede (2008)

A szimbólumokhoz a külső jegyek, szembe tűnő elemek tartoznak: az öltözködés, hajviselet, a használati tárgyak, az építészet, a nyelv, a gesztusok és az arckifejezések. A hősök

legyenek élők, vagy holtak, valódi személyek, vagy kitaláltak olyan tulajdonsággal bírnak, amelyek az adott kultúrában viselkedési mintaként szolgálnak. A rituálék a társadalom számára szükséges elemek: üdvözlő, elismerő gesztusok, társadalmi, vallási szokások. A legbelül lévő közös értékek segítenek eligazodni a végletek között: mi a jó/rossz, vagy a tiszta/piszkos, mit jelent a biztonságos/veszélyes vagy a szabad/tilos. Hogyan különböztethető meg a tisztességes/tisztességtelen, az erkölcsös/erkölcstelen, a szép/csúnya, a racionális/irracionális. Az értékeket a szocializációs folyamat alatt ismerjük meg, majd a korai felnőttkor szakaszában stabilizálódnak, és külső hatásokra változhatnak, de alapvetően megmaradnak életünk végéig. A hagyma-modell szintjeit azok a gyakorlatok kötik össze, melyek észlelhetővé teszik a rítusokat, értékeket és kifejezik az adott kultúra normáit, szabályait, amit elvárnak az odatartozásért cserébe. Egyfajta programnyelv, ami alapján működnek az emberek az adott kultúrában, csoportban vagy társadalomban.

Hidasi értelmezése szerint (2004) kulturális sokkal, mint alkalmazkodási nehézséggel (fizikai vagy lelki), a külföldi környezetbe kerülőknek kell megküzdeni amikor egy másik kultúrával találkoznak. Röviden az élmény, amit az újjal való találkozásakor átélnek. A kulturális sokkot előidézhetik a váratlan szituációk és az ezekre való koncentrációból, reakcióból fakadó feszült állapot is. Mivel a mindennapi megszokott rutin eltűnik, a reakciók a környezet részéről kiszámíthatatlanná válnak és néha fenyegetően hatnak, a feszültségi szint nő, így az új kultúra állandó stresszforrásként jelenik meg, jelentősen megterhelve ezzel az alkalmazkodni próbáló embert (Lustig–Koester, 2010).

A kulturális sokk lehet kommunikációs probléma, mely abból a szorongó állapotból fakad, mert nem értjük az új, kultúra, a célország verbális és nonverbális jelrendszerét, a kultúrára jellemző ún. nonverbális kommunikációban (érintés, testbeszéd, vokalizáció, idő érzékelése) nem vagyunk gyakorlottak (Samovar et al., 2010). Bár azonos nyelven kommunikálunk, de a nonverbális eszköztárunk és az érzelemkifejezésük nagyban különbözhet. A megfelelő kommunikációhoz, a kulturális jelrendszernek illeszkedni kell egymással, ha ez nem valósul meg, akkor a kommunikációs diszfunkcionálissá válik, ami negatívan hat a beilleszkedésre és sikertelenséget okoz. Hiába beszéljük egy ország, nép nyelvét, ha a kultúrára jellemző testbeszédet nem ismerjük az üzeneteink félreérthetőek, olykor sértők lehetnek (2. táblázat).

2. táblázat

Kézmozdulatokhoz kapcsolt eltérő jelentések Forrás: Ekman (1972)

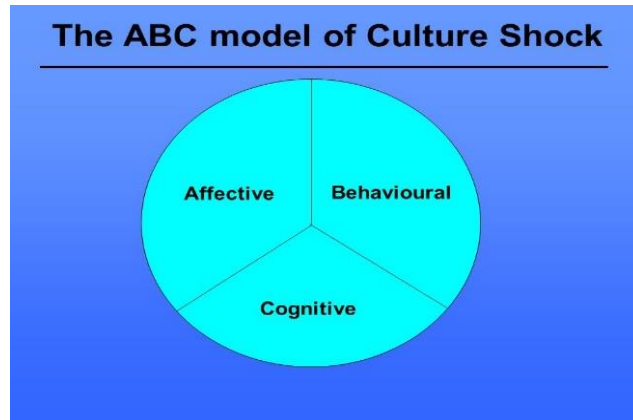
kézmozdulatok, gesztusok	negatív jelentés	pozitív, semleges jelentés
„L”, mint	Lúzer, vesztes – USA	8-as, szerencseszám jele - Kína
Felfelé mutató hüvelykujj	Menj a francba! – Irak, Irán	Stoppolás – Magyarország Minden Ok – USA
Kéz jobbra-balra legyezése	Büdös – Magyarország	„Nem köszönöm.” – Japán
Keresztbe tett ujjak	Női nemi szerveket jelenti – Vietnám	„Sok szerencsét” – USA

Tágabban és liberálisabban értelmezve a kifejezést: külföldi környezetben tapasztalt fizikai és lelki alkalmazkodási problémák együttese. Rudnák (2015) szerint a kulturális sokk nem betegség, hanem az új közegben való megmerítkezés természetes velejárója. A kultúrsokk egy összezavarodottságot okozó érzés, ami akkor éri utol az embert, amikor ismeretlen életstílusú helyre csöppen, és életének addig jól bejáratott társadalmi szokásai nem jelentenek többé kapaszkodót (Gerber–Macionis, 2010).

Erőssége nagyban függhet attól, hogy mekkora a kulturális különbség a fogadóország és az anyaország között. A kulturális sokk megkerülhetetlen, mivel a résztvevők más-más módon válnak érintetteké a kulturális különbségek által. A kulturális sokkot három fő tényező válthatja ki Hidasi megközelítése szerint (2004) a megszokott környezet elvesztése, a személyközi és a társas kommunikáció működési problémái, azaz a küldő és a vevő mást ért, valamint az identitásválság (self-shock), megkérdőjeleződik az identitás és a legjellemzőbb értékek. A kiváltó okok sokféle formában fordulhatnak elő: fokozott pszichés nyomás, nyelvi nehézségek, generációs rés miatti véleményütközés, technológiai különbségek, függőség megélése, honvágy, unalom, kiszolgáltatottság (Pedersen, 1995).

Megnyilvánulási szintjei, azaz a “kulturális sokk ABC háromszöge” (4. ábra Ward, 2001): érzelmi: hangulatváltozások - eufóriától a depresszióig (Affective Part), társas készségek: - kommunikáció kezdeményezésétől a zökkenőmentes folytatásig (Behavioural Part), a gondolkodás: - a sztereotípiáktól a multikulturális gondolkodásig (Cognitive Part) Kiemeli

az aktív és pozitív megküzdési/beilleszkedési folyamatot (coping behaviour), fontosnak tartja a kedvező tapasztalatok kiemelését, hangsúlyozását a nehézségek mellett.



4. ábra
ABC háromszög -modell. Forrás: Ward (2001)

Marx (2001) a háromszög-modellt kiegészítette az alábbi kérdésekkel:

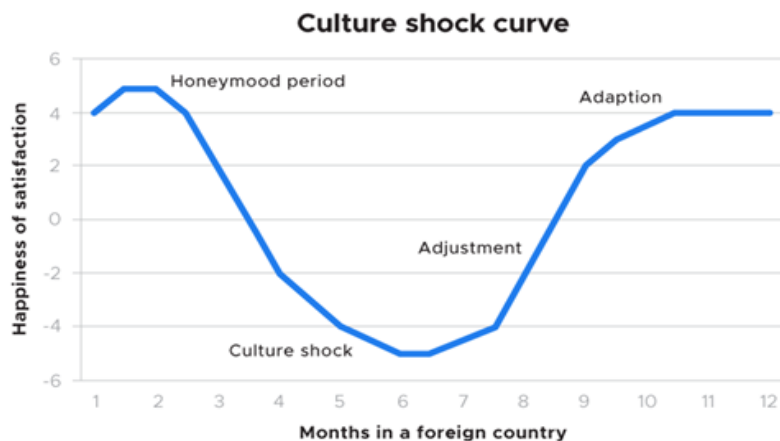
- Érzelmek - Mit fogok valószínűleg érezni? Hogyan fogok megbirkózni a nemzetközi munka stresszével?
- Gondolkodás - Mit fogok gondolni? Mennyire vagyok jók a megoldásaim?
- Szociális, társas készségek és identitás - Mennyire leszek hatékony a külföldi kollégáimmal való kapcsolatomban?

A másik kultúrához való alkalmazkodás, azaz a kulturális adaptáció által kiváltott „sokk” mértéke olyan tényezőktől függ, mint a külföldi tartózkodás hossza, az egyén rugalmassága, a célország iránti tolerancia mértéke, az otthoni és a fogadó kultúra közötti különbség mértéke, a korábbi külföldi tapasztalatok és az elvárások. Ward és társai (2004) különböző csoportokat képeztek a befogadó kultúrába érkezőkből céljuk, motivációjuk, helyzetük szerint: turisták, diákcsere program résztvevői, üzletemberek, migránsok, menekültek. Míg az első három kategória a különböző társadalmak, avagy különböző kultúrák tagjai közötti interakcióról szól, addig a migránsok és a menekültek kérdésköre már a kulturálisan

heterogén társadalmakban előforduló, az etnikailag különböző egyének vagy csoportok között megjelenő interakciót jelenti.

2.2 A kulturális sokk szakaszai

Amikor egy új kultúrához alkalmazkodunk bizonyos stációkon (5. ábra) megyünk végig, ún. U-görbén (Lysgaard, 1955).



5. ábra
A kulturális sokk szakaszai Forrás:Lysgaard (1955)

Néhányan gyorsabban és kevesebb stresszel képesek átélni a folyamatot (3. táblázat), míg másoknak ez nehezen megy, sőt olyan tüneteket is megtapasztalnak, mint: honvágy; depresszió; elveszettség a fogadóországban - „nem vagyok a helyemen”, „nem érzem magam jól a bőrömben”; csalódottság; ingerlékenység; szellemi és testi fáradtság.

3. táblázat

Az egyén érzelmi állapota az idegen kultúrával való találkozáskor saját szerkesztés

Fázisok	Jellemzők
eufória/nászutas fázis	felületes ismeretségek, izgalom, új élmények, „rózsaszín szemüvegen” át látják a világot, barátságosság, segítőkészség, nyitottság
ellenséges/krisis fázis – kultúrsokk	kulturális különbségek megjelenése, normák, értékek, magány, honvágy, szorongás, harag
humor/alkalmazkodás fázis	új kultúra alapfeltevéseinek megértése, új problémamegoldó képességek, pozitív megítélés a fogadó kultúráról
otthonézés/elfogadás fázis	érzések stabilizálódása

A nászút fázisában az egyén az új kultúrának csak a legszebb oldalát ismeri meg. Elvárásolják őt az új élmények, ízek, illatok. Az egy-két hétig tartó Erasmus-mobilitásokon résztvevők ebben a nászutas szakaszban vannak, amikor hazaindulnak, így ez az időszak életük meghatározó szép élményévé válik, az otthoni körülmények pedig szürkének és idegennek tűnik. A kulturális sokk fázisában a résztvevő már látja a pozitívumok mellett a negatívumokat is, és észreveszi a megszokott és az új kultúra közötti különbségeket: nyelvi, higiéniai különbözőségek, közlekedés, ételek – ezek eltérései kellemetlen érzéseket váltanak ki belőle. Az alkalmazkodás szakaszában a fogadó ország már nem is látszik újnak, a mindennapok eseményei normákká alakulnak, az élet stabilizálódik. Az adaptáció fázisában az egyén már problémamentesen él az új kultúrában.

Adaptációs folyamatok Pásztor megfogalmazásában (2020):

1. Szeparáció: akik nem tudnak/akarnak beilleszkedni, elszigetelődnek a fogadó ország kultúrájától és görcsösen megtartják saját szokásaikat, csak egymással tartanak kapcsolatot. A nyelvi és az egyéni pszichológiai nehézségek elősegítik kialakulását.
2. Asszimiláció: teljeskörűen beilleszkedés a fogadó kultúrába, a régi kulturális identitás átlényegülése.
3. Integráció: saját kultúraeszközök megtartása és az új elfogadása.
4. Marginalizáció: a külső kényszer miatt a régi kulturális örökség fenntartása nem lehetséges tovább.

A kulturális sokk erősségére és az adaptációs folyamatra számos tényező hat, amelyek függnek az egyéntől, annak élethelyzetétől és a kultúrák közötti különbségektől. Malota (2013, 58-59) öt kategóriát hozott létre:

- kulturális távolság faktor (a saját és a fogadó kultúra eltérései, a két ország közti viszonyrendszer),
- biológiai tényezők faktora (általános fizikai és egészségi állapot),
- tapasztalati tényezők faktora (nyelvtudás, korábbi interkulturális tapasztalatok, előzetes információk),

- személyes készségek faktora (kommunikációs és kapcsolatteremtési készségek),
- kontroll tényezők faktora (a fogadó kultúrában eltöltendő idő, motiváció, státusz az új kultúrában).

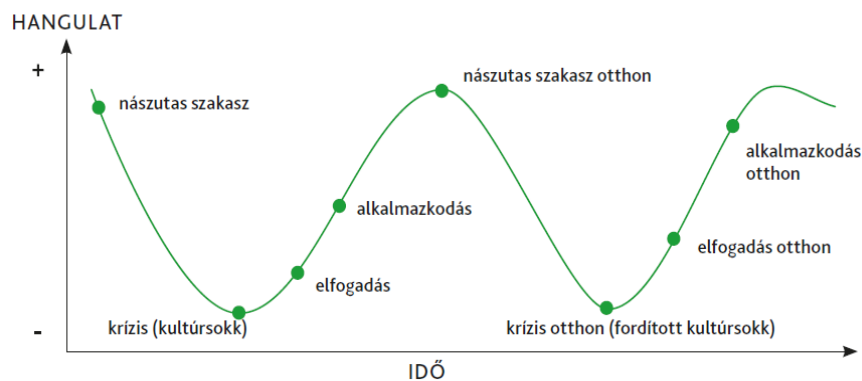
2.3 A fordított kulturális sokk

A hazatérés számos esetben még nagyobb megrázkódtatást jelenthet. A sokk nagyságát befolyásolja, hogy a legtöbben egyáltalán nem készülnek a visszatérés hatásaira. Gullahorn–Gullahorn (1963) szerint az eredeti kultúrába való visszatérés, az ismerttel való váratlan szembekerülés hasonló reakciókat vált ki az egyénből, mint az idegen kultúrába való kerülés. A meglévő modellt kiegészítve nyolc szakaszra bontották a kulturális sokk folyamatát. Így létrejött kulturális sokk egyik legismertebb modellje a „W görbe” (6. ábra), ami az új kultúrához való alkalmazkodás, majd az otthoni kultúrához való visszailleszkedés során a résztvevő érzelmeinek ingadozását jelképezi.



6. ábra

A kulturális sokk szakaszai – W görbe. Forrás: Gullahorn és Gullahorn (1963)



7. ábra

Az adaptációs folyamat Forrás: Mlynarczuk-Sokolowska (2018) idézte Pásztor (2020) [61]

A visszailleszkedéssel járó kulturális sokk, a reverse culture shock (Gullahorn Gullahorn, 1963) kiváltó okai ugyanazok lehetnek, amelyeket a kulturális sokk esetében megismertünk csak az eredeti kulturális közegbe való visszailleszkedésre vetítve. Ám a résztvevőt az általa megélt és személyiségébe beépülő élmények megváltoztathatják a külföldön töltött idő alatt ezért a visszailleszkedéssel kapcsolatos nehézségekkel épp úgy számolhatunk, mint a kezdeti kulturális sokkkal.

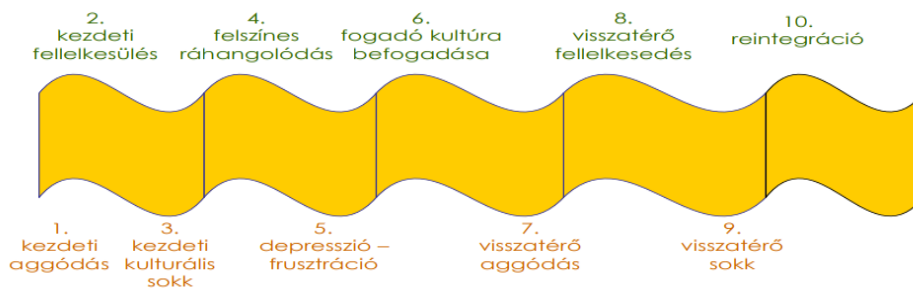
A fordított kultúrsokk (7. ábra) az újbóli alkalmazkodás, az újra kulturálódás folyamata, a saját otthoni kultúrába való visszailleszkedés, miután valaki jelentős ideig egy másik kultúrában élt (4. táblázat). A visszatérést az itt tartózkodók különböző módon élik meg; egyesek kevéssé, vagy egyáltalán nem tapasztalják a visszailleszkedés hatásait, míg másoknak hosszabb-rövidebb ideig tartó problémákkal küzdenek (Gaw 2000). A szakmai gyakorlattal külföldön töltött időre és a hazatérésre vonatkozó érzelmi hullámváz mélypontjait: érkezés a fogadó országba (entry to host culture) és érkezés haza (entry to home culture) az ún. W-görbe pontosan szemlélteti, hogy mely állomásokon jutnak át a külföldi szakmai gyakorlaton/mobilitási programokon résztvevők.

4. táblázat

Az egyén érzelmi állapota a fordított kulturális sokk idején saját szerkesztés

Fázisok	Jellemzők
eufória/nászutas fázis	visszatérés örömteli és boldog időszaka
fordított kultúrsokk	vágyódás a másik kultúrában szerzett élményekre
visszailleszkedés fázis	saját kultúra alapfeltevéseinek megértése
saját kultúra teljes elfogadása fázis	érzések stabilizálódása újra

Rhinesmith (1975) tíz kulturális sokk-szakaszt különböztet meg (8. ábra) (Rudnák, 2010, Chaban et al., 2011). Az első nyolc fázisban az újhoz való illeszkedés jellemzőit, az utolsó kettőben a visszailleszkedés jellemzőit azonosítja. A modell továbbá megmutatja, hogy a kulturális sokk úgy hat, mintha egy hullámvasúton ülnénk, amelynek a magas és mélypontjai is megvannak. Bár a szakaszok nem mindenkinél jelentkeznek ugyanolyan formában, és ugyanabban az időben, mégis megfigyelhető és szükséges a folyamat, amely átmenetet képez két kultúra feldolgozása között.



8. ábra

A kulturális sokk modellje. Forrás: Rhinesmith (1975)⁹

⁹ Dr. Rudnák Ildikó PhD értekezése: A multikulturális környezet kihívásai a magyarországi nagyvállalatok vezetői körében. https://szie.hu/file/tti/archivum/Rudnak_Ildiko_ertekezes.pdf

Kiemelem a fázisok közül az alábbiakat:

- **Visszatérési aggódás:** A kezdeti aggódással szemben ebben a periódusban a hazatéréssel kapcsolatban éreznek kétségeket az érintettek. A résztvevőnek az új környezetbe való beilleszkedés után újra nehézséget jelenthet a visszatérés: az eddigi normák elhagyása és a régi-új tapasztalatok ismételt átélése.
- **Visszatérési lelkesedés:** A kezdeti fellelkesüléssel ellentétes időszak. „A résztvevő talán új szemmel látja otthonát”. Pozitív érzelmek, a visszatérés öröme jelenik meg az utazóban.
- **Visszatérési sokk:** Hasonlóan az előző szakaszhoz a résztvevő idegenként van jelen saját kulturális közegében, ami újra sokként hat rá.
- **Reintegráció:** Ebben a szakaszában az egyéneknek meg kell birkózniuk saját kultúrájuk újbóli megismerésével, elfogadásával és az eddigi tapasztalatok hasznosításával az otthoni életük során.

Az előbbieken megfogalmazott jellemzők bizonyítják, hogy okozhat nehézséget hosszú hónapok után hazatérni, visszailleszkedni a megszokott környezetbe. Mindenkinek meg kell küzdenie egyfajta kulturális sokkkal, amit saját országába való megérkezéskor tapasztal. Ez az élethelyzet azonban szakaszokból áll, hossza minden egyén esetében különböző. Van, aki gyorsabban túljut rajta, másnak akár hónapokba is telhet. Felkészülni sem igazán lehet rá.

A szakirodalom áttekintése után elmondható, hogy a témával foglalkozók között nincs pontos megegyezés, hogy mit is takar a kifejezés, abban viszont a kutatók egyetértenek, hogy a kulturális sokk, mint fogalom Obergtól (1955) származik. Brazíliában egészségügyi területen dolgozó amerikai munkavállalók idegen kultúrához való viszonyulását vizsgálta. A külföldi kiküldetésben résztvevők által tapasztalt tüneteket és viselkedésformát foglalkozási betegségként definiálta antropológiai tanulmányában.

2.4 Interkulturális kommunikáció

Az interkulturális kommunikáció kifejezés E.T. Hall (1959) nevéhez fűződik. Az amerikai antropológus, kutató 1959-ben megjelent művében a „The Silent Language” használja az interkulturális kommunikáció fogalmát. Az eltérő kultúrákból származó beszélgetőtársak

nem csak a nyelvi kommunikációs csatornára támaszkodhatnak interakciójuk során. Fontosnak tartja a gesztusok és a testbeszéd szerepét, amit csendes nyelvként azonosít, a kulturális határokon való áthaladás, az interkulturális kommunikációs folyamatok során. Hall munkássága rámutatott a kultúra és a kommunikáció közötti összefüggésekre. A „csendes nyelv” szókincsének, mely egyszerre lehet informatív és veszélyes, megismerése csökkenti a kulturális sokk nagyságát (2. táblázat). A kultúra megismerésével javítható a kommunikáció, a kommunikációs kultúra megismerése, legyen az munkahelyi, szervezeti, családi, vagy nemzeti, ami hatással van a kulturális sokk mértékére.

Rudnák értekezése szerint (2010) az interkulturális kommunikáció nem más, mint elérő kultúrájú csoportokhoz tartozó emberek interakciója. A különböző kultúrák közötti találkozás, a különböző kultúrák közötti rendszeres vagy eseti érintkezés, hozzájárul, hogy a különböző kultúrákról rendelkezünk elegendő ismerettel. A legfontosabb annak tudatosítása, hogy ami nálunk természetes, az lehet, hogy máshol, más országokban és kultúrákban nem az.

Minél nagyobb a kulturális különbség a fogadó és a küldő ország/nemzet között, annál nagyobb kulturális sokk éri a résztvevőt. A kulturális sokk természetes folyamat, többé-kevésbé mindenki átesik rajta, aki a megszokottól eltérő társadalmi, vagy kulturális közegbe kerül. Mértékét meghatározza:

- az érintett ember előzetes tudása, információi az új helyről
- interakció mennyisége és minősége a helyi emberekkel
- a két kultúra közötti távolság

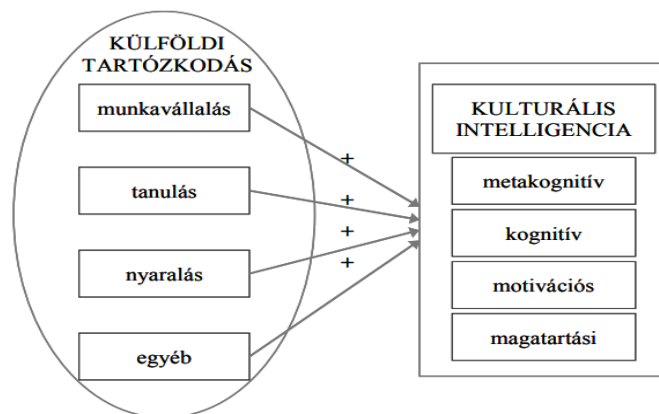
Schneider és Barsoux (1997) meghatározása szerint kilenc készség és képesség szükséges a külföldi munkavégzés hatékonysághoz és a beilleszkedéshez. Azt azonban mindenkor szem előtt kell tartani, hogy az egyének meglehetősen eltérő alkalmassággal rendelkeznek az új kulturális környezetbe történő beilleszkedést illetően.

A kommunikációs rendszer modell szerint az adaptációs folyamat a kommunikáció folyamán zajlik elősegítve annak folyamatosságát. Az ismeretlen kulturális környezetben való boldogulás, a kommunikációra való képesség új gondolkodásmódot, új magatartásformákat vált ki a résztvevőből. A környezet nagyban befolyásolja az adaptáció sikerét: a fogadó kultúra nyitottsága az idegenekre, az a mérték, amennyire rákényszeríti

saját kultúráját a más kultúrából érkezőkre és az adott etnikai csoport (politikai, gazdasági stb.) erőssége lényeges szempont. A résztvevő felkészültsége és személyisége szintén hatással van az adaptáció kimenetelére (Malota, 2013).

Az akkulturációs/beilleszkedési folyamat sikeressége a kulturális intelligencia mutatójával jellemezhető. Garamvölgyi (2022) megfogalmazásában a kulturális intelligencia a 21. század és a globalizáció által megteremtett fogalom. Nemcsak más kultúrák ismerete és tisztelete, hanem a viszonyulás egy kulturálisan különböző emberhez, szituációkhoz. Pásztor (2020) rámutat, hogy a kulturális különbségek megértése, el- és felfogadása hosszadalmas folyamat lehet, ám az az ember, akinek a kulturális intelligenciája magas, és jól fejlett sokkal hatékonyabban tud boldogulni és teljesíteni multikulturális közegben. Szakirodalmi forrás szerint (Souto, 2008) a kulturális intelligencia összefüggésben áll a kulturális adaptáció sikerességével, a kulturális sokk nagyságával, a fogadó országba, annak kultúrájába való beilleszkedéssel. A fogadó országban élő emberek kulturális intelligenciája pedig megmutatja, hogy idegen országból érkezőket milyen mértékben képesek elfogadni/befogadni.

Crowne (2008) tanulmányában elemzi, hogyan szerezhetünk ismereteket a számunkra idegen kultúráról (utazással, olvasással), ám az ismeretlen kultúra mélyén gyökerező értékek és normák megismeréséhez közelebbi vizsgálódásra és időre van szükség (9. ábra). Megállapítása szerint a rövid idejű utazás, nyaralás nem teszi lehetővé a kultúra megismerését, csak felkelti az érdeklődést. Nincs olyan erős hatással a kulturális intelligenciára. Minél fejlettebb a kulturális intelligencia annál sikeresebb az interkulturális kommunikáció. A 21. század egyik legfontosabb kulcskompetenciája. Balogh (2011) szerint a kulturális intelligencia (CQ) magasabb, de a kulturális sokk (CS) alacsonyabb azoknál, akik jártak külföldön és huzamosabb időt töltöttek az ottani kultúrában, elsősorban külföldi tanulással és munkavégzéssel fejlesztették beilleszkedési készségeiket.



9. ábra

A kulturális intelligencia „előélete” Forrás: Crowne (2008) idézte Balogh (2011) [43, 40]

A kulturális intelligencia nemcsak az érzelemkifejezés területén segíti az embereket, hanem képessé teszi őket, hogy képességeiket megfelelően, más kultúrákban is tudják használni.

Marx (2001) összegyűjtött néhány szemléletes példát az eltérő kultúrák megértéséhez:

- kávézás: a franciák tejeskávét fogyasztanak forró tejjel tálból, az olaszok az eszpresszót szinte csak bedobják, a görögök hideg frappét isznak, a törökök cukorral és kardamommal ízesítik,
- szieszta: a mediterrán országokban 12.00-15.00 óra között zárva vannak a kisebb méretű boltok, a hivatalok,
- alkohol: Skandináviában nagyon drága és csak kora estig lehet a szupermarketekben kapni.
- só/bors az asztalon: Portugáliában illetlenség sót és borsot kérni, akár étteremben, akár vendégségben eszünk.

2.5 A pedagógia és a kulturális sokk kapcsolata

A kutatási téma speciális területe megkívánja, hogy áttekintsem a pedagógia és a kulturális sokk kapcsolatával foglalkozó szakirodalmat is. Angol nyelv és kultúra oktatóként, valamint Erasmus programfelelősként számos esetben megtapasztaltam, hogy mennyire fontos az interkulturális készségek és kompetenciák fejlesztése. Mára már a diákok számára is

formális az európai országhatár jelentősége, ha anyagi és családi körülményeik lehetővé teszik szabadon utazhatnak.

Másrészt a bevezetőben már említett Ipar 4. 0 munkaerőpiacra gyakorolt hatása miatt munkakapcsolataikon keresztül is találkozhatnak külföldiekkel és szembesülnek más kultúrákkal, megtapasztalják a kulturális sokk jelenségét. Ezekben a szituációkban is képesnek kell lenniük arra, hogy hatékonyan találjanak megoldást a felmerülő problémákra. A kultúrák közötti hatékony együttműködés kulcsa pedig a kommunikáció és az interkulturális (különböző kultúrákból származó és eltérő anyanyelvű emberek közti) kommunikációs kompetencia megléte.

A kultúraelsajátítás lehet enkulturáció, azaz a saját kultúra elsajátítása, valamint akkulturáció, azaz az idegen kultúráról szóló tanulási folyamat (Holló, 2008). „Az akkulturáció folyamatában megfigyelhető az összehasonlítás szerepe, amelynek során eleinte az új kultúrát viszonyítjuk a sajátunkhoz, a sajátunk szempontjából értékelve az idegent. Később ez a hatás megfordul, az akkorra már ismerős idegen kultúra nézőpontjából értékeljük a sajátunkat, ezzel átformálva a szocializációs folyamatok során szerzett értékrendet” (Holló, 2008: 155). Dekulturációról beszélünk, amikor a régi értékrendet, viselkedésmódot magunk mögött hagyjuk. „A kultúratanulás során elsősorban sztereotípiákon keresztül szerzünk ismereteket, azaz általánosítunk” (Holló, 2008: 156). A sztereotípiák jelenléte nem feltétlenül káros jelenség, ha tudatosan kezeljük őket. A diákoknak meg kell tudniuk különböztetni az ésszerű és a túlzó megjelenési formáit.

Taft (1977) meghatározta a kulturális sokk lehetséges okait:

- a pszichológiai alkalmazkodásért végzett erőfeszítés miatt kialakult terhelés,
- veszteség és nélkülözés érzése a barátok, a státus, a szakma és a vagyon tekintetében,
- az új kultúra tagjai által megjelenő elutasítás/kiközösítés,
- a szerepek terén jelentkező zavar: szerepvárákozások, ön-identitás, értékek, érzelmek,
- meglepetség, szorongás, sőt undor vagy felháborodás a kulturális különbségek megismerése után,

-
- impotencia érzése, mert nem tud megbirkózni az új környezettel.

„A kulturális sokk új kultúrával való találkozás eredményeként fellépő feszültség és aggodalom, valamint megszokott kulturális szerepek és szociális szabályok elvesztéséből származó veszteség és inkompetencia érzése” (Mumford, 1998: 149). Ma már minden feltétel adott ahhoz (a technikai újítások, a kulturálisan heterogén osztályközösségek, az információszerzés gyors módjai stb.), hogy a diákokkal megismertessük az interkulturális kompetenciákat, majd fejlesszük azokat annak érdekében, hogy valós szituációban mindezek segítsék őket. A kulturális sokk okait megismerve a fiatalok magyarázatot kapnak a bennük lezajló folyamatokra is: például a megszokott kapaszkodók elvesztése, a személyközi és a társas kommunikáció diszfunkcionálása, az identitáskrízis. „Olyan stratégiákat sajátíthatnak el a jelenség kezelésére, mint a védekező pozíció elkerülése, a társas kapcsolatok keresése, a mélyvíz-módszer és az idegenlégiós mentalitás” (Hidasi 2004, 136). Ezek alkalmazásával nagyobb eséllyel lehet csökkenteni a beilleszkedési nehézségekből fakadó konfliktusokat az iskolai, a munkahelyi és a társadalmi szituációkban.

Holló megfogalmazásában (2008) minél hamarabb meg kell tanítani és tanulni, hogyan viselkedjünk, éljünk együtt más kultúrából származókkal. A kulturális sokkot a diákok interkulturális kompetenciáinak fejlesztésével lehet csökkenteni, melynek eredményeként:

- a diákok nagyobb eséllyel tudnak más kultúrából érkezőkkel kommunikálni, együttműködni,
- az eltérő szociális háttérből fakadó szociális különbségek kiegyenlítődhetnek (ha szüleiktől nem kapták meg a más kultúrájú emberekkel való interakcióhoz szükséges tudást)
- a külföldi tapasztalatokra, élményekre való felkészülés nyitottságra, kritikai gondolkodásra, más kultúrák, egyéni gondolkodásmódok elfogadására készítet
- az idegennyelv-tanulásra motivátorként hat.

A Maastrichti szerződés 126. cikkelye (1993) alapján az EU oktatáspolitikájában megfogalmazásra került, hogy a tagországok kiemelt feladata az interkulturális oktatás

támogatásában, a kulturális és a nyelvi sokszínűség iskolai megőrzésében való kölcsönös együttműködés.

Nagy hatással volt rám a *Hegyek és tengerek között – Samira* című rövidfilm (Török, 2013 -elérési link a M2 mellékletben). Samira, a Magyarországon élő iráni nyelvtanár, történetén keresztül látjuk, hogy a kulturális crossover tevékenységek (étkezés, gasztronómia, öltözködés, hagyományok tisztelete, családi értékek újjáteremtése, irodalom szeretete, várostörténet és történelem megismerése) milyen nagy hatással vannak a kulturális identitáskeresés során. Ezt a filmet beépítettem a nyelvóráim és az Erasmus felkészítő workshopok tematikájába is, mint motivációs eszközt. A diákokra mély benyomást tett, tapinthatóvá és plasztikussá tette a kultúratanulás fontosságát, ráirányítva a figyelmüket az interkulturális kompetenciák fejlesztésének fontosságára.

A pedagógia és az interkulturális kompetenciák közti kapcsolatot azért tartottam fontosnak megemlíteni, mert egy kommunikációs hiba vagy a félreértés oka leggyakrabban az, hogy az eltérő környezetből jövő egyének más és más normák, értékek szerint szocializálódnak. A szubkultúrájuk, műveltségük alakítja szokásaikat, attitűdjüket, még akkor is, ha közös nyelvet beszélnek. Az ilyen kulturális különbségeket felismerni és tudatosítani pedig nagyon nehéz, hiszen olyan attitűdről van szó, melyeket természetesnek fogadunk el, hiszen így szocializálódtunk, és szinte elképzelhetetlennek tartjuk, hogy mások másként gondolkoznak ezekről az alapvető és meghatározó értékekről (Holló 2008).

Hofstede (1991) a kulturális különbségek elméletet, a kezdeti négy dimenzióról hatra bővítette (2010). Minden dimenzióhoz egy-egy index tartozik. Az egyes országok jellemző értékeit meghatározva, az országpárok kulturális távolsága leírható (Hofstede 2008).

A hat dimenzió a következő:

- a hatalmi távolság (mennyire fogadják el felettesek intézkedéseit – minél kisebb a távolság, annál kevésbé autokrata a vezetés),
- individualizmus – kollektívizmus (kollektivista, vagy individualista a szemléletmód – az alacsony érték a kollektivista társadalmakra jellemző),

-
- maszkulinitás (férfias értékek vagy - nőies értékek a meghatározók),
 - bizonytalanság kerülés (élet változékonyságához való rugalmas hozzáállás – a magas értékek a rugalmatlanságra, túlzott szabálykövetésre utalnak),
 - jövőorientáció – rövid távú orientáció (pragmatizmus, vagy normatívizmus a jellemző),
 - engedékenység (korlátozás vagy engedékenység – alacsony érték az engedékenységre utal – optimizmus és szabadság (Bogáromi, 2021)
 - Dolgozatom következő részében, a saját kutatásomban a kulturális sokk létét, megnyilvánulását, tüneteit fogom vizsgálni az Erasmus+ VET (szakképzési) Mobilitásban résztvevőknél.

3 Saját vizsgálat

3.1 Kutatási célok, kérdések

A dolgozat célja: bemutatni, hogy a szakképzésben tanuló Erasmus programban résztvevő diákoknál fellépő kulturális sokk hogyan függ össze az utazási tapasztalattal és idegennyelvi jártasággal, valamint az életkorral. Továbbá, hogy a szakképzésben tanuló Erasmus+ VET Mobility programban résztvevő diákok szakmai (elméleti, gyakorlati, vizsga) és idegennyelvi eredménye hogyan függ össze a külföldön töltött idővel és a választott szakmájukkal. Az egyes változók és a kulturális sokk kapcsolatának vizsgálati eredményei hasznos információt szolgáltatnak-e a mobilitási programok jövőbeli sikerességéhez és fejlesztéséhez.

Kutatásomban az alábbi kérdésekre keresem a választ:

- K1: A kulturális sokk kialakulását mi befolyásolja legjobban? Külföldi tapasztalatok hiánya, nyelvi nehézségek, életkor?*
- K2: Az Erasmus mobilitási program hozzájárul-e a magyar fiatalok, különösen a szakképzésben tanulók interkulturális és szakmai kompetenciáinak a fejlesztéséhez?*
- K3: A fogadó ország kultúrájával kapcsolatos előzetes ismereteknek pozitív hatása van-e a résztvevőkre?*
- K4: A résztvevő diákok Erasmus+VET Mobility tapasztalatai befolyásolják a szakmai és nyelvi jegyeiket?*
- K5: Van hatása a külföldi szakmai gyakorlatnak a végzősök tanulmányi és vizsgaeredményére?*
- K6: Hogyan értékelik a résztvevők a külföldi élményeket hazatérés után?*

Az empirikus kutatás eredményétől azt várom, hogy megmutassa az összefüggést a kulturális sokk és a külföldi szakmai gyakorlat között kiemelve azokat a fejleszthető (és

fejlesztendő) kompetenciákat (kultúra, nyelv, gasztronómia) amelyek a fent említettekre erőteljes befolyással vannak.

Gyakorlati szempontból a kutatás eredménye vajon felhasználható az Erasmus+ VET Mobility programok jövőbeli sikerességéhez és fejlesztéséhez, valamint a kulturális felkészítéshez és tréningek kialakításához?

3.2 Hipotézisek

A kutatási kérdéseim igazolása érdekében három hipotézis köré csoportosítottam az empirikus vizsgálatokat, amelyek megválaszolására különböző, a fejezetben későbbiekben ismertetett módszereket használok. A hipotézis megfogalmazások és feltételezett eredményvárások leírása után kitérek a kutatás módszerére. Bemutatásra kerül az adatgyűjtés folyamata, a kutatáshoz használt kérdőívek felépítése, valamint azok feldolgozásának lépései és a minták ismertetése.

H₁ Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a külföldi szakmai gyakorlat pozitív hatással van a szakképzésben tanulók angol nyelvtudására, kulturális tudatosságára, multikulturális környezetben szerzett szakmai tapasztalataira.

A K2: Az Erasmus mobilitási program hozzájárul-e a magyar fiatalok, különösen a szakképzésben tanulók interkulturális és szakmai kompetenciáinak a fejlesztéséhez? A K6: Hogyan értékelik a résztvevők a külföldi élményeket hazatérés után? kérdések kapcsán az EUSurvey kiválasztott kérdéscsoportjaira, és az önértékelő kérdőív eredményeire támaszkodom.

H₂ Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a külföldi szakmai gyakorlat alatti kultúrsokk léte vagy nemléte nem függ össze az életkorral, valamint a multikulturális környezetre való előzetes felkészítés eredményeként a fogadó kultúrában sokkal eredményesebbek a résztvevők.

A K1: A kulturális sokk kialakulását mi befolyásolja legjobban? Külföldi tapasztalatok hiánya, nyelvi nehézségek, életkor? kérdéshez a kérdőívben található Schneider és Barsoux (1997) megközelítése szerinti új kulturális környezetbe történő beilleszkedéséhez elengedhetetlen elemeket vizsgálom.

A K3: A fogadó ország kultúrájával kapcsolatos előzetes ismereteknek pozitív hatása van-e a résztvevőkre? kérdés megválaszolásakor a kérdőív David Mumford (1998) által validált (Culture Shock Scale, CSS) elemeire adott kitöltői értékeket veszem alapul.

H₃ Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a szakképzésben tanuló Erasmus+ VET Mobility programban résztvevő diákok szakmai (elméleti, gyakorlati, vizsga) eredménye összefügg a külföldön töltött idővel és a választott szakmájukkal.

K4: A résztvevő diákok Erasmus+VET Mobility tapasztalatai befolyásolják a szakmai és nyelvi jegyeiket? K5: Van hatása a külföldi szakmai gyakorlatnak a végzősök tanulmányi és vizsgajegyére? kérdésekkel összefüggésben az önértékelő kérdőív válaszait és a vizsgajegyeket, valamint az ágazati-szakmai besorolást vettem figyelembe a 12. és 13. évfolyamos végzős diákok esetén.

3.3 Az adatgyűjtés, a vizsgálat körülményei

A primer kutatást internetes, a kutatási célnak megfelelő önkitöltő kérdőív segítségével végeztem. A közvetlen adatokat kvantitatív kutatási módszerrel, statisztikai következtetési eljárást használva dolgoztam fel, azért, hogy a fenti feltételezéseim a kiválasztott populációra vonatkozólag helytállóak, vagy elvetendőek. Kutatásom eredményeit nem tekinthetjük "reprezentatívnak".

A dolgozatban az Erasmus+ VET Mobility programba csatlakozott két szakképzési intézmény 2017-2018 között résztvevő tanárok és diákok standard kérdőíves módszerekkel való megkeresését végeztem. A fenti időszak alatt, mint Erasmus+ programfelelős Németországban, Romániában, Portugáliában, Norvégiában, Oroszországban, Finnországban, Ausztriában vettem részt szakképzési diák, - és tanármobilitásokon.

Szükségesnek a vizsgálatához kapcsolódó legfontosabb fogalmak definiálását. Az Erasmus+VET (szakképzési) program célja: „Az Erasmus+ program támogatja, hogy a szakképzésben tanuló diákok és a szakképzéssel foglalkozó szakemberek szakmai gyakorlaton vehessenek részt külföldön, s ezáltal Európa-szerte javuljon a szakképzés színvonala. A program elősegíti, hogy a szakképző intézmények együttműködési

partnerségeket hozzanak létre más intézményekkel és különböző cégekkel annak érdekében, hogy szoros kapcsolat épüljön ki az oktatás és képzés, illetve a munka világa között.”¹⁰

- A kulcskompetenciák és készségek fejlesztése, különös tekintettel a munkaerőpiac és a társadalmi kohézió szempontjából fontos készségekre; elsősorban tanulmányi célú mobilitások, illetve az oktatási-képzési intézmények és a cégek közötti együttműködés segítségével.
- A minőség, az innováció és a nemzetköziesítés erősítése az oktatási-képzési intézményekben, elsősorban nemzetközi együttműködések segítségével, az oktatás-képzés világán túli szereplők bevonásával.
- A nyelvtanítás és nyelvtanulás fejlesztése, a nyelvi sokszínűség és az interkulturális érzékenység támogatása.
- A mobilitások során a diákok/ munkavállalók külföldi szakmai gyakorlaton vesznek részt és saját szakmájukkal kapcsolatos gyakorlati feladatokat végeznek, a Learning Agreement (Tanulási Megállapodás) alapján, ami rögzíti, hogy a mobilitás alatt milyen tanulási egységet sajátítanak el és mi az elvárt eredmény.

Az európai országok – az Európai Unió, az EFTA, illetve az EEA tagállamai – valamelyikében folytatott mobilitás, külföldi szakmai gyakorlat során szerzett tudást, képességeket, kompetenciákat, jeleníti meg az Europass mobilitási igazolvány, mely a megszerzett készségek és kompetenciák igazolására szolgáló, egységes formátumú dokumentum, álláskeresés során hasznos.

- Online beszámoló (EUSURVEY): a résztvevő a mobilitás záródátumát követő 30 napon belül köteles kitölteni és benyújtani egyéni online beszámolóját az EUSurvey felületen. A visszaérkezést követően esedékes online beszámoló elkészítéséhez személyre szóló e-mailt kap "Erasmus+ participant report".

A nemzetközi hallgatói/diák mobilitás egy többdimenziós fogalom. Az OECD szerint úgy értelmezhető: „nemzetközi hallgatók, akik a sajátjuktól eltérő országba utaztak, abból a célból, hogy ott tanulmányokat folytassanak” (OECD, 2009:308). Az UNESCO Global

¹⁰ https://erasmusplusz.hu/erasmusplusz_szakkepzes letöltés ideje: 2021.12.01.

Education Digest (GED)¹¹ című kiadványa alapján „olyan fiatalok, akik átlépjék országuk határát és más országban folytatnak tanulmányokat”.

Az Erasmus programmal kapcsolatos szakirodalom áttekintése során arra a megállapításra jutottam, hogy eddig csekély számú olyan kutatás készült, amely az Erasmus program interkulturális hatását vizsgálta volna a magyar szakképzésben tanuló diákokra, különös tekintettel az épületgépészet, kereskedelem-vendéglátás ágazatokban. Pedig fontos, hogy kiderüljön, melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják a diákok és oktatók elégedettségét a külföldi tanulmányaikkal és kulturális tapasztalataikkal kapcsolatban. A kint tanulók nagy számban szerzik a fogadó országokban első munkatapasztalataikat, valamint a nemzetközi környezetben történő szocializáció, a kiépített kapcsolati háló, a magas szintű idegen nyelvi és interperszonális kompetenciák erősítik a későbbi (akár végleges) kivándorlási szándékot.¹² Számos kutatás (Kóródi, Siskáné Szilasi 2016; Rohr 2012) foglalkozott a felsőoktatásban a hallgatói mobilitás keretében - Erasmus+ mobilitási ösztöndíjjal külföldi felsőoktatási intézményekbe kijutó hallgatókkal, de a szakképzésben tanulókkal csak érintőlegesen, megemlítés szintjén a legfiatalabb (25 év alatti) korosztály kapcsán. Ez jelentette a kutatás egyik korlátját.

3.4 A kutatás módszertana, a minta bemutatása

A vizsgálatban az empirikus kutatási stratégia szerint a következtetéseket a tapasztalati mérésekre és azok elemzésére alapozva igyekeztem levonni, azaz bizonyos megfigyelések általánosítása alapján. Kérdőíves felmérést végeztem egy pest megyei és egy budapesti szakgimnázium és szakközépiskola 2017-2018 között az Erasmus + VET (szakképzési, tehát középiskolai) Mobility Programban résztvevő diákok, valamint a szakképzésben oktatók körében. Azt vizsgáltam, hogy a fent említett időszakban külföldi szakmai gyakorlaton résztvevő diákok és oktatók hogyan élik meg a mobilitást, szenvedtek-e a kultúrsockk tüneteitől. Hogyan ítélik meg a multikulturális környezetben, azaz külföldön, külföldi

¹¹ http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/global-education-digest-2006-comparing-education-statistics-across-the-world-en_0.pdf

letöltés ideje: 2021. 11. 29.

¹² Leuven/Louvain-la-Neuve, 2009. A 2009-ben elfogadott leuveni nyilatkozat alapján 2020-ra az európai felsőoktatási térség végzős hallgatóinak 20%-ának kell külföldi tanulmányi vagy képzési tapasztalatokkal rendelkeznie <https://tka.hu/nemzetkozi/6588/bolognai-folyamat-es-az-europai-felsooktatasi-terseg-2010-ig#Leuven>

partnereknél töltött gyakorlatiidő hasznosságát, státuszukból eredően diákként vagy tanárként milyen ismeretekkel rendelkeznek a célországról.

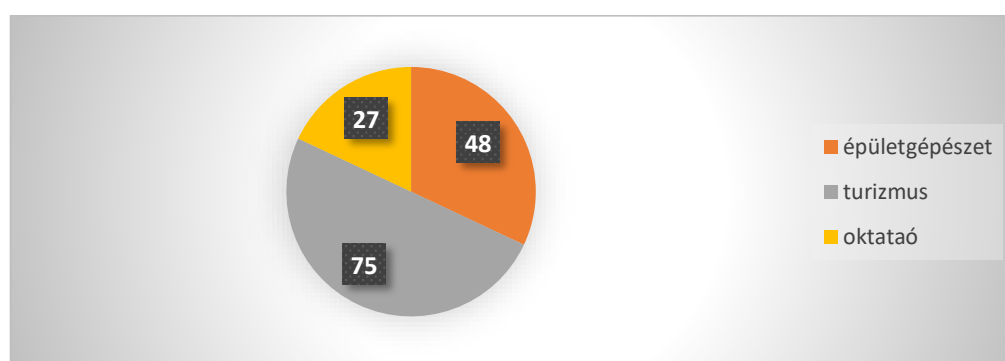
A demográfia részben a kitöltő adataira kérdeztem, hány éves, nem, pozíció: oktató/diák, jártak-e már valaha külföldön, mennyi időt töltöttek külföldön, hány nyelvet beszélnek, milyen nyelvi felhasználók kérdéseket tettem fel. A kérdőív következő részében 4 kérdés szerepelt, amelyekben a válaszadók saját véleményére voltam kíváncsi. Schneider és Barsoux (1997) megközelítése szerint az új kulturális környezetbe történő beilleszkedéséhez elengedhetetlen elemeket vizsgáltam: a humorérzék, a kapcsolatteremtő készség, a rugalmasság, a nyelvi készség és a bizonytalanság kezelése skillek rangsorára kérdeztem 1-5 skálán. Majd David Mumford (1998) által validált Kulturális sokk kérdőív (Culture Shock Scale, CSS) alapján a külföldi útra ösztönző tényezők: élménykeresés, nyelvgyakorlás, szakmai tapasztalatszerzés ismerősök/család bátorítása, még nem jártam külföldön és a hazatérés utáni nehézségek: honvágy, nyelvi nehézségek, család-barátok hiánya, alkalmazkodás az eltérő kultúrához, munkahely-gyakorlatihely elvárásai rangsorára kérdeztem 1-5 skálán.

A mintavétel nem irányított, ún. kényelmi mintavétel volt, kizárólag két szakképző intézményben elérhető Erasmus+ VET Mobility programban résztvevő oktatókat és diákokat tudtam felmérni ez jelentette a kutatás másik korlátját.

Az adatgyűjtés 2021 novemberében kezdődött: a pilot kérdőívet 3 oktató és 8 diák töltötte ki. A kérdések és a válaszok megfeleltetésekor tapasztalt bizonyos félreértések, hiányosságok pontosítása után a végleges kérdőív 2021 decemberében készült el, az adatokat pedig 2022 december végéig gyűjtöttem össze. A kutatásomban felhasznált kérdőíves felmérés, nem reprezentatív, de 151 válaszadó adatait tartalmazza, amelyből 36,4% férfi (N=46) és 63,6% nő (N=105). A résztvevők életkora normális eloszlást mutat, az átlagéletkor 20,19 év (SD=6.21 - a szóródás értékét a 23 oktató életkora befolyásolta). Az 4. táblázatban olvashatók a minta általános adatai. A mintavétel hólabda módszerű volt az internet segítségével.

5. táblázat
Az empirikus vizsgálatok mintáinak összesítése(fő)

ADATOK		ELEMSZÁM N=151	%
NEM	FÉRI	46	36,4%
	NŐ	105	63,6%
KOR	15-18	122	80,7%
	19-24	21	13,9%
	25-39	2	1,3%
	40-49	5	3,3%
TANULT IDEGEN NYELV	ANGOL	130	86%
	ANGOL, FRANCIA, OROSZ	3	2,1%
	NÉMET	5	3,3%
	ANGOL, NÉMET	13	8,6%
POZÍCIÓ	DIÁK ágazatonként	Épületgépész 48	81,5% (123)
		Kereskedelem/Turizmus/vendéglátás 75	
	OKTATÓ	28	18,5%
KÜLFÖLDI TAPASZTALAT	VAN	118	78%
	NINCS	33	22%
BESZÉL IDEGEN NYELVET	IGEN	125	82,7%
	NEM	26	17,3%



10. ábra
A válaszadók ágazati(szakmák szerinti) besorolása (fő)N=151

Kutatásom első fázisában a külföldi szakmai gyakorlaton 2017-2018 között résztvevők (diákok, tanárok) adatbázisát tisztítottam, ami háromszáz mobilitást jelentett: 230 diák és 70 tanár. Kiszűrtem azokat, akiknek szerepelt élő telefonszám az adatbázisban - egyszerűen

elérhető alanyokra hagyatkozó mintavétel. Az ő emailcímükre küldtem el a kérdőívet. Az így kapott alapsor 250 fő adatait tartalmazta: 40 tanár és 210 diák. Majd kiszűrtem azokat, akik a vizsgált időszakban többször voltak szakmai gyakorlaton. Őket csak egyszer vettem figyelembe. Így a dolgozatban (10. ábra) 151 minta szerepel: 28 tanár és 123 diák, (N=151).

A második elemzést az EUSurvey¹³ kiemelt kérdéseire adott válaszok alapján készítettem. Ez a 125 kérdést tartalmazó online felmérés az Európai Bizottság számára készül és a külföldi szakmai gyakorlatok megvalósulását, minőségét értékelteti a résztvevőkkel a mobilitás után. A kérdések közül csak 18-at vizsgállok meg (10. táblázat), az ezekre adott válaszokat elemzem. A válaszadók száma szintén a fenti 151 fő. (28 tanár és 123 diák) (N=151).

A válaszadók a: Határozottan egyetértek/Nagyon elégedett, Inkább egyetértek/ Inkább elégedett, Nem tudom lehetőség közül választhattak.

A mellékletben szereplő táblázatban (10. táblázat) feltüntettem, hogy az egyes kérdésekre (N=151) vizsgálati csoportban hányan adták meg a fejlécben szereplő választ, az egészhez képest.

Majd a mintából készült egyik adatbázisban, a 12., 13. évfolyamos, végzős épületgépészet, kereskedelem, turizmus-vendéglátás ágazatban, tanulók szerepelnek (N=95[40 épületgépész] + [55 kereskedelem, turizmus, vendéglátás]), akik részt vettek 2017. szeptember és 2018. március között külföldi szakmai gyakorlaton (Erasmus+ VET Mobility). 15 szakma vizsga jegyeit vettem alapul.

A másik adatbázis a diákok (N=123) közül a turizmus vendéglátás ágazatban 55 végzős (szállodai recepciós) diák (N=55) válasza alapján készültek. Az ő esetükben különösen fontos volt önértékelés a készségeikre, tudásukra vonatkozólag a kiutazás előtt és a szakmai gyakorlat után.

¹³ <https://illplatform.eu/ill/wp-content/uploads/2019/02/ErasmusSurveyReport2018.pdf> letöltés ideje 2022.11.21.

A kérdések az alábbi területekre vonatkoznak és vizsgálják a fejlődést:

1. Személyes tulajdonságok
2. Társas kapcsolatok, szociális kompetenciák
3. Kommunikáció, idegen nyelvi jártasság
4. Munka, szakmai fejlődés

A diákok az egyes kérdésekhez kiutazás előtt is rendelnek egy 1-5 pontszámot és ugyanezt megismétlik a program végen. A pontszámok közti különbség szemlélteti, hogy volt-e az adott területen fejlődés, vagy nem. A szűk, azaz nem releváns minta, (N=55) miatt a vizsgálat során a kiértékelést úgy végeztem el, hogy az egyes témákra adott összes pontot összeadtam, így kaptam egy kiutazás előtti és utáni összértéket, ami mutatja a fejlődés mértékét.

3.5 Az adatfeldolgozás során alkalmazott statisztikai módszerek

A hipotézisek megválaszolásához az adatok (az Erasmus+ VET Mobility Programban 2017-ben, 2018-ban külföldi szakmai gyakorlaton résztvevő diákok és tanárok válaszai) az SPSS 27.0 szoftver segítségével történt. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a lekérdezés időpontja 2021 december és 2022 december közötti időszak. A megkérdezés az öt, négy, három éve szakmai gyakorlaton résztvevőkre terjedt ki, mivel a koronavírus miatti pandémiás állapot az Erasmus+ mobilitásokat is korlátozta. 2021 júliusától van ismét lehetőség a fizikai mobilitások végrehajtására. A két dátum között online Erasmus+ szakképzési mobilitások valósultak meg, ezek azonban nem képezik részét jelen vizsgálódásomnak. Ez jelentette kutatásom újabb korlátját.

Főkomponens-analízist végeztem egyrészt a szakmai kompetencia skála validitásának ellenőrzésére, tantárgyak jegyei, vizsga osztályzatok, külföldi szakmai gyakorlat ideje, szakmai és beilleszkedési kompetenciák csoportosítására.

KMO és Bartlett próbával ellenőriztem ezeket az elemeket, hogy megfelelőek lesznek-e a főkomponens elemzés elvégzésére.

Korrelációelemzéssel vizsgáltam meg egyrészt Interkulturális/beilleszkedési kompetencia elemek és a külföldi tartózkodás alatti nehézségek, az életkor és kulturális sokk kapcsolatát, valamint a külföldi szakmai gyakorlattal való elégedettség és kulturális sokk, a külföldi szakmai gyakorlattal való elégedettség és idegen nyelvi kommunikációs készség kapcsolatát.

Mann-Whitney próbát a nem normál eloszlású ordinális változók esetén a csoportok átlagainak különbségének elemzésére használtam az idegen nyelvi kommunikáció, beilleszkedési kompetencia, külföldi szakmai gyakorlatra ösztönző tényezők, szakmai gyakorlat alatti nehézségek, hazatérés utáni nehézségek értékei, életkor elemzésénél.

A 6. táblázatban összefoglalt **statisztikai módszerek segítségével** a

- ***H₂**: Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a külföldi szakmai gyakorlat alatti kultúrsokk léte vagy nemléte nem függ össze az életkorral, valamint a multikulturális környezetre való előzetes felkészítés eredményeként a fogadó kultúrában sokkal eredményesebbek a résztvevők, valamint,*
- *a **H₃** Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a szakképzésben tanuló Erasmus+ VET Mobility programban résztvevő diákok szakmai (elméleti, gyakorlati, vizsga) eredménye összefügg a külföldön töltött idővel és a választott szakmájukkal hipotézisekhez kapcsolódó kérdésekre keresem a választ.*

Vizsgálati kérdések	Vizsgálati célok	Elemzési mód
Kérdőív kérdései és a beilleszkedési/ szakmai/ idegen nyelvi kompetencia elemek	Változók vizsgálata, hogy megfelelnek-e faktoranalízisre	KMO és Bartlett próba
Szakmai kompetencia skála validitásellenőrzés	Kérdések csoportosítására	Főkomponens analízis
Érdemjegyek, vizsga osztályzatok, külföldi szakmai gyakorlat ideje,	Szakmai, beilleszkedési kompetencia elemek csoportosítása	Főkomponens analízis
Beilleszkedési kompetencia elemek és a külföldi tartózkodás alatti nehézségek Életkor és kulturális sokk Külföldi szakmai gyakorlattal való elégedettség, idegen nyelvi kommunikáció, kulturális sokk	Két skaláris változó közötti kapcsolat erősségének vizsgálata	Korrelációelemzés és
Idegen nyelvi kommunikáció, beilleszkedési kompetencia, külföldi szakmai gyakorlatra ösztönző tényezők, szakmai gyakorlat alatti nehézségek, hazatérés utáni nehézségek	Nem normál eloszlású ordinális változók esetén a csoportok átlagainak különbségének elemzése	Mann-Whitney próba

6. táblázat
Az empirikus kutatás adatainak feldolgozásához használt statisztikai módszerek

3.6 Statisztikai eredmények

A számításaim alapján (13., 14., 15. táblázat) az életkor nagyon gyenge összefüggést mutat a kulturális sokk mértékével, (nem feltétlenül érinti erősebben a kulturális sokk), Minél erősebb nyelvi közegben (megfelelő nyelvi felkészültség birtokában) volt valaki, annál kevesebb nyelvi nehézséggel kellett szembesülnie ($r=-0,215$ $p<0,01$). A nyelvi nehézségek viszont összefüggtek a kulturális sokk mértékével: minél több probléma akadt ezen a területen, annál nagyobb volt a sokk mértéke ($r=0,402$ $p<0,01$). Az előzetes kulturális felkészítés és a külföldi szakmai gyakorlattal való elégedettség között van összefüggés gyenge ($r=0,392$ $p<0,01$), megerősíti azt a feltételezést, miszerint a hozzájárul a külföldi gyakorlattal kapcsolatos elégedettség érzéséhez. A kulturális közegbe való beilleszkedés elemeinek fejlesztése és a kulturális sokk között közepesen erős, negatív kapcsolat fedezhető fel ($r=0,532$ $p<0,01$), vagyis minél inkább tudatosan készül valaki a külföldi tartózkodásra, annál kevésbé kell kulturális sokkkal számolni, így ez kiváló védelmi faktornak tekinthető. Az elégedettség és a kulturális sokk közötti összefüggés ($r=0,339$ $p<0,01$) negatív, vagyis minél elégedettebb a résztvevő a külföldön töltött idővel, mint élménnyel, annál kevésbé fog kulturális sokktól szenvedni. A részletes statisztikai táblák a mellékletben találhatóak.

A külföldi szakmai gyakorlat alatti kulturális sokk nem függ össze az életkorral, a statisztikai számítások alapján nincs szignifikáns összefüggés (3,85 $p < 0,01$) (12. ábra), egyik irányba sem billen az érték meghatározóan, tehát a külföldi látogatások száma miatti kulturális sokk nem függ össze az életkorral.

Ranks				
	Milyen hosszú időt töltött külföldön?	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Életkor	10-30 nap	99	55,85	5529,00
	1 hónapnál több	19	78,53	1492,00
	Total	118		

11. ábra
Életkor és külföldön töltött idő miatti kulturális sokk összefüggése I.

Test Statistics ^a		Életkor
Mann-Whitney U		579,000
Wilcoxon W		5529,000
Z		-3,850
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a. Grouping Variable: Milyen hosszú időt töltött külföldön?

12. ábra
Életkor és külföldön töltött idő miatti kulturális sokk összefüggése II.

A H_3 Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a szakképzésben tanuló Erasmus+ VET Mobility programban résztvevő diákok szakmai (elméleti, gyakorlati, vizsga) eredménye összefügg a külföldön töltött idővel és a választott szakmájukkal.

A hipotézisekhez kapcsolódóan a 12., 13. évfolyamos, végzős épületgépészet, kereskedelem, turizmus-vendéglátás ágazati oktatásban szereplők vizsgajegyeit (angol, szakmai elmélet, szakmai gyakorlat), szakmai vizsga osztályzatait és a Erasmus +VET Mobility szakmai gyakorlaton eltöltött hetek számát vettem össze 15 szakmában: cukrász,

szakács, pincér, eladó, központifűtés- és csőhálózat-szerelő, épületgépész technikus, vízvezeték- és vízkészülék-szerelő, hűtő- és klímaberendezés-szerelő, karbantartó, gázfogyasztóberendezés- és csőhálózat-szerelő, idegenforgalmi és vendéglátás szervező, recepciós - vendégtéri technikus, kereskedő-üzletvezető, gyorséttermi eladó, logisztikai technikus, webáruházi technikus.

A módszer alkalmazásának alapvető feltétele a megfigyelt változók közötti statisztikailag kimutatható lineáris kapcsolatok megléte. Ennek a feltételnek a teljesülését a *Bartlett-próba* alapján ellenőrzöm: korrelál-e a többi változóval. A *KaiserMayer-Olkin* mutató kiszámításánál a tényleges kauzális kapcsolatok (a parciális korrelációs együtthatóval mérhetők) és a látens változóstruktúra hatására visszavezethető kapcsolatok arányát fejezzük ki, azaz a legfontosabb mérőszám annak megítélésében, hogy a változók mennyire alkalmasak faktorelemzésre. A táblázat a KMO mutató értékét, valamint a Bartlett próba eredményét tartalmazza (13. ábra).

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,706
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	64,039
	df	10
	Sig.	<,001

13. ábra
KMO mutató és Bartlett próba

A mutatórendszerünkre lefuttatott Főkomponens analízis eredménye szerint a $KMO=0,706$, azaz jó a korreláció, de nem túl erős.

A *főkomponens analízisnél* a megfigyelési változók számszerűsíthető jellemzőivel írrom le a megfigyelt egységeket, azaz a szakmákat, ágazatokat. Ez egy olyan vektor-változót ad, amire mintát veszek, a minta empirikus nagysága megegyezik a vizsgált egységek, azaz szakmák számával. A Főkomponens analízis során az adatrendszer belső struktúrájának feltárásán keresztül kísérlem meg leírni a vizsgálni kívánt jelenséget, a kiválasztott mutatók kapcsolatrendszere döntően befolyásolja az elemzések eredményességét.

Főkomponens elemzés célja a változók számának csökkentése és csoportosítása a lehető legtöbb információ megtartásával, valamint a közöttük lévő kapcsolat értelmezése, mivel az elemzés olyan összefüggéseket tárhat fel a változók között, amelyeket az eredeti adathalmazt

vizsgálva nem is sejtettünk. Az első célkitűzés a vizsgált mutatók közötti összefüggésrendszer feltárása, a második a megfigyelési objektumok csoportosítása számszerűsíthető ismérvek alapján. Ebben a vizsgálatban a mutatórendszer belső struktúrájának feltárásához tartozó hipotézist a következőképpen állíthatjuk fel:

- Az értékek (14. ábra) alapján úgy tűnik, hogy jegyek viszonylag együtt mozognak. Akinek jobb jegye van szakmai elméletből és gyakorlatból, az a szakmai vizsgán is jó eredményeket ér el. Míg, aki valamelyik szakmai tárgyból gyengébb, az a vizsgán sem kapott túl fényes jegyeket.
- Másik feltételezésünk, hogy az angol nyelv osztályzatai összefüggenek a szakmákkal. A kereskedelem, vendéglátás és turizmus ágazatban jobbak az osztályzatok, mint az épületgépész ágazatban. A külföldi szakmai gyakorlat ideje alatt az épületgépész ágazatban dolgozó fiatalok produktív munkavégzését nem kísérte aktív nyelvhasználat.
- Az angol nyelv osztályzatai a külföldön eltöltött idővel is összefüggésben vannak, minél több idő van a multikulturális közegben való gyakorlásra annál jobbak a tantárgyban elért eredmények.

Vajon lehetséges-e valamilyen módon megalkotni egy diák profilját kizárólag az eredményei alapján? Másképpen fogalmazva lehetséges-e megjósolni egy tanuló jövőbeni teljesítményét, eredményét a hozzá hasonló profilúak eredményei alapján?

Bizonyos szabályszerűségek persze felfedezhetők a tanulók az egyes tantárgyi vizsgán elért eredményei között, de az összképről vajmi kevés fogalmat alkothatunk.

A főkomponens analízis keretében az úgynevezett közös főkomponensek elemzése során a mutatórendszert több részhalmazra bontjuk szét. A részhalmazokon belül a változók szorosabb kapcsolatban állnak egymással, a kölcsönhatásuk közös eredője keresendő.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
angol	3,93	,884	15
szakmai elmélet	3,73	,799	15
szakmai gyakorlat	4,07	,704	15
szakmai vizsga bizonyítványban	4,00	,756	15
Erasmus+VET Mobility hetek száma	2,73	1,907	15

14. ábra
Főkomponens analízis output

A kiértékelésénél figyelembe kell venni azt, hogy az értékek átlagolása egyszerű statisztikai átlag formájában történt meg, ami a fajlagos mutatók (intenzitási viszonyszámok) esetében szerencsés, hiszen a vizsgajegyek (1-5) és az Erasmus+ hetek száma (1-6) esetében az objektumok közötti nincs releváns nagyságrendi különbség, azonos súllyal szerepelnek az átlagolásnál. A megfigyelt változók R Korrelációs mátrixa a 15. ábrán található. A felső rész maga a korrelációs mátrixot, a változópárokhoz tartozó lineáris korrelációs együtthatókat tartalmazza. Látható, hogy a gyenge korreláció zöld, a közepes és az erős korrelációk pedig kék és piros jelöléseket kaptak. Az *Angolnak* egyetlen mutatóval – az Erasmus+ Mobility Vet hetek számával– vett korrelációs kapcsolata statisztikailag tisztán kimutatható lilával jelöltem a táblázatban: $p < 0,01$, viszont a szakmai vizsga bizonyítványban szereplő jegyek és az Erasmus+ Mobility VET hetek száma $p = 0,05$ éppen van statisztikailag kimutatható kapcsolat. Az empirikus szignifikanciaszint több mutatópár esetében 0,000-nak jött ki. Természetesen ezek a nulla értékek nem azt jelentik, hogy a p-értékek nullával egyenlők, hanem azt jelzik, hogy az empirikus szignifikancia szintek nagyon alacsonyak, ami a kerekítésnél nullát ad. Ebben az esetben azt írhatjuk, hogy az empirikus szignifikancia szint alacsonyabb mint 1% ($p < 0,01$) tehát a lineáris kapcsolattípus statisztikailag igazolt akár 99%-os megbízhatósággal is!

Correlation Matrix						
		angol	szakmai elmélet	szakmai gyakorlat	szakmai vizsga bizonyítványban	Erasmus+VE T Mobility hetek száma
Correlation	angol	1,000	,479	,467	,535	,879
	szakmai elmélet	,479	1,000	,796	,828	,466
	szakmai gyakorlat	,467	,796	1,000	,940	,600
	szakmai vizsga bizonyítványban	,535	,828	,940	1,000	,644
	Erasmus+VET Mobility hetek száma	,879	,466	,600	,644	1,000
Sig. (1-tailed)	angol		,035	,040	,020	,004
	szakmai elmélet	,035		,000	,000	,040
	szakmai gyakorlat	,040	,000		,000	,009
	szakmai vizsga bizonyítványban	,020	,000	,000		,005
	Erasmus+VET Mobility hetek száma	,000	,040	,009	,005	

15. ábra
Korrelációs mátrix

A 16. ábra adataiból leolvasható, hogy az öt főkomponens közül csak az első két főkomponens bizonyult jelentősnek. Az első főkomponens 73,33%-kal, a második pedig 18,69%-kal járult hozzá az adatrendszer összvarianciájához. A megfigyelt változók összes információtartalmának 73,33%-a van betömörítve az első két mesterséges koordinátába.

Total Variance Explained						
Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,667	73,333	73,333	3,667	73,333	73,333
2	,935	18,699	92,032			
3	,268	5,358	97,390			
4	,075	1,506	98,897			
5	,055	1,103	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

16. ábra
A főkomponensek varianciái

A kommunalítások (17. ábra) azt mutatják, hogy a megfigyelt változók információtartalmának hányad része meg lett magyarázva a főkomponens-modell (a jelentős főkomponensek együtt) által. Pl. a legkisebb mértékben (59,1%-ban) az *angol* jegy mutató értékeinek szóródását magyarázzák a jelentős főkomponensek, a Szakmai vizsga bizonyítvány jegye mutató információtartalmának 87%-át nyertük vissza a látens változórendszerben.

Communalities

	Initial	Extraction
angol	1,000	,591
szakmai elmélet	1,000	,708
szakmai gyakorlat	1,000	,812
szakmai vizsga bizonyítványban	1,000	,870
Erasmus+VET Mobility hetek száma	1,000	,686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

17. ábra
Kommunalítások – változó közös variáciája

A főkomponens súlyok A mátrixa (18. ábra) a megfigyelt és a látens változók kapcsolatrendszerét mutatja be, segítségével kijelölhetők a változócsoportok a mutatórendszeren belül, az adott csoporthoz tartozó mutatók – mivel egy közös főkomponens által vannak determinálva – jelentős kapcsolatban állnak egymással, míg a mutatórendszer többi változójával nem korrelálnak jelentős mértékben.

A főkomponenssúlyok A mátrixa alapján meghatározzuk az egymással korreláló (közös információtartalommal rendelkező) változó csoportokat, melyben egy bizonyult jelentősnek.

Component Matrix^a

	Component 1
szakmai vizsga bizonyítványban	,933
szakmai gyakorlat	,901
szakmai elmélet	,841
Erasmus+VET Mobility hetek száma	,828
angol	,769

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

18. ábra
A Főkomponens súlyok A mátrixa

Az A mátrix elemzése azt mutatja, hogy a jelentősnek talált főkomponensek közül az első közös. Mindegyik megfigyelt változó magas súllyal szerepel az első főkomponensnél. Az első mesterséges változó ezen mutatók „gyökérének” tekinthető.

Ezen adatok alapján létrehozhatunk egy olyan összesített mutatót, amely ezen tantárgyak adatait sűríti magába. Így a szakma iránti fogékonyság, esetleg a jövőbeni szakmai sikeresség mérőszáma lehet.

Az elvégzett vizsgálatok alapján az Erasmus+ Mobility ideje (hetekben mérve) mutató csak 1 ágazat: épületgépészet, 4 szakmájára jellemzően a legalacsonyabb értékű: épületgépész technikus, hűtő- és klímaberendezés-szerelő - karbantartó, gázfogyasztóberendezés- és csőhálózat-szerelő, vízvezeték- és vízkészülék-szerelő, központifűtés- és csőhálózat-szerelő.

Ebben az ágazatban sajátosan rövid -1 hetes, de nagy hatékonyságú gyakorlati képzést kapnak a diákok, ami általában meghaladja a napi 8 órát. A gyakorlati képzéseket bár angol nyelven, de valós ipari munkakörnyezetben tartják, így alkalmuk van a diákoknak a mozdulatokkal történő tanulás alkalmazására. A frontális osztálymunka helyett, az osztálytermen kívüli tevékenység alatt nem csak a kognitív képességeiket használják a tanulók, hanem a tapasztalat megszerzése összekapcsolódik az új információ feldolgozásával. Itt nem az idegennyelv használata van a fókuszban, hanem a modern technológia és szerszámgépek megismerése. Ebben az esetben nem releváns a nyelv és a külföldi szakmai gyakorlat idejének az összefüggése.

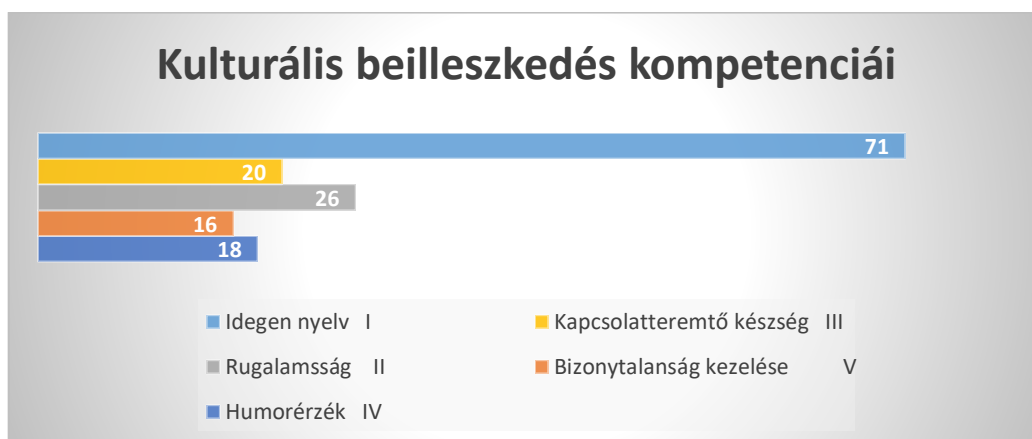
A gyakorlatorientált képzés alatt az angoltól kevésbé sikeres tanulók is képesek voltak sikeresen teljesíteni a külföldi szakmai gyakorlatot.

3.7 Kulturális sokk adaptációs kérdései (Culture Shock Scale, CSS)

Az első elemzés kiegészítéseként a kérdőív következő részében 4 kérdés szerepelt, amelyekben a válaszadók saját véleményét kérdeztem a külföldi környezetbe történő beilleszkedéssel, a külföldi útra ösztönző tényezőkkel, az idegen nyelvi kommunikáció sikerességével, a külföldi tartózkodás alatt megtapasztalt nehézségekkel és a hazatérés utáni

nehézségekkel kapcsolatban. Schneider és Barsoux (1997) tizenegy elemet tart elengedhetetlennek az új kulturális környezetbe történő beilleszkedéséhez, ebből a szakképzési mobilitásban érintettekre legjobban értelmezhető elemeket választottam ki, alapul véve eltérő alkalmasságukat és kompetenciájuk mértékét.

A humorérzék, a kapcsolatteremtő készség, a rugalmasság, a nyelvi készség és a bizonytalanság kezelése skillek rangsorára kérdeztem 1-5 skálán. David Mumford (1998) által validált Kulturális sokk kérdőív (Culture Shock Scale, CSS) alapján a külföldi útra ösztönző tényezők: élménykeresés, nyelvgyakorlás, szakmai tapasztalatszerzés ismerősök/család bátorítása, még nem jártam külföldön és a hazatérés utáni nehézségek: honvágy, nyelvi nehézségek, család-barátok hiánya, alkalmazkodás az eltérő kultúrához, munkahely-gyakorlatihely elvárásai rangsorára kérdeztem 1-5 skálán.



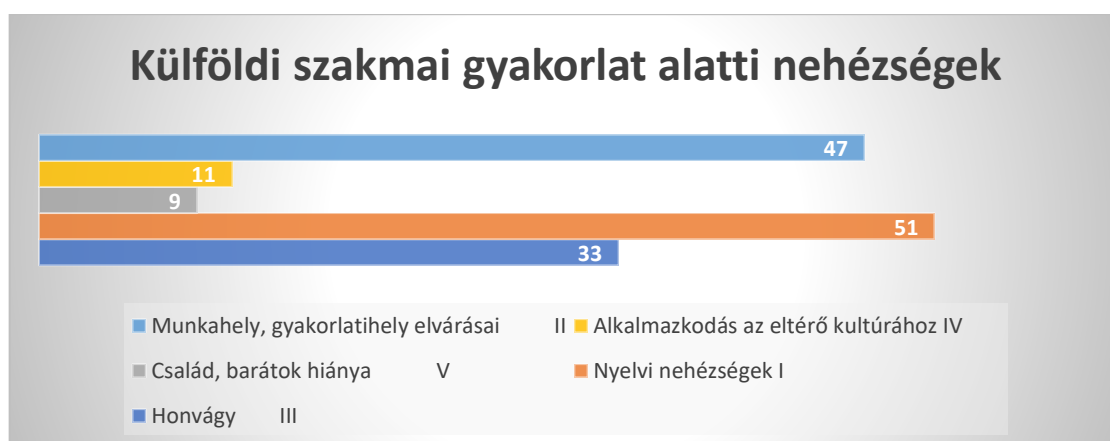
19. ábra
Kulturális beilleszkedés kompetenciáinak sorrendje

A beilleszkedési kompetencia elemeinek vizsgálata a következő eredményeket mutatta (19. ábra). Az ötös skálát alapul véve megállapítható, hogy az idegen nyelv áll az első helyen (71 résztvevőnél), a rugalmasság a második legfontosabb tulajdonság (26-nál), a kapcsolatteremtő készség a harmadik (20 résztvevőnél), a humorérzék (18) a negyedik, a bizonytalanság kezelését (16) jelölték legkevesebben. A rugalmasság egyfajta kompetencia az új módszerek elsajátítására, új megközelítések kipróbálására, és az új környezetben nem működők elhagyására vonatkozólag.



20. ábra
Külföldi szakmai gyakorlaton való részvétel okai

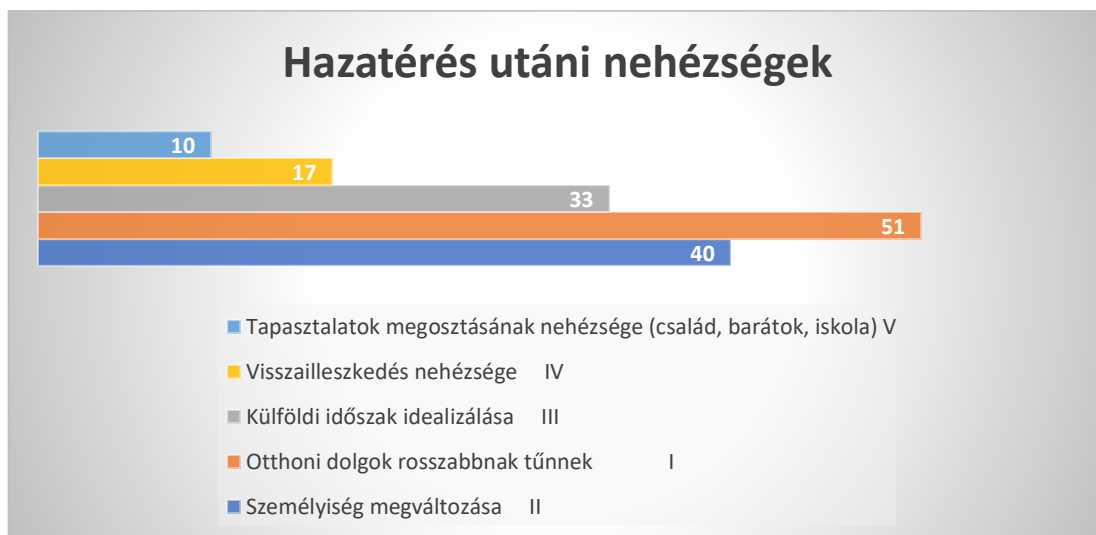
A résztvevők válaszaiból kirajzolódott (20. ábra), hogy az ösztönző tényezők közül a legerősebb az élménykeresés volt, ezt követte a még nem jártam külföldön, majd a nyelvyakorlás szándéka. A szakmai tapasztalatszerzés nem volt elsődleges fontosságú, annak ellenére sem, hogy a résztvevők 81,5%-a még diák. A család és ismerősök bátorítása hatott legkevésbé résztvevőkre. Hiába szeretné a környezet, hogy valaki „próbálja ki” a szakmai gyakorlatot külföldön, ha nincs meg az illetőben a belső hajtóerő, a motiváció a részvételre.



21. ábra
Külföldi szakmai gyakorlat alatti nehézségek sorrendje

A 21. ábra részletezi a külföldi tartózkodás alatt megtapasztalt nehézségek sorrendjét a válaszadók szemszögéből. Első helyen az idegen nyelvi nehézségek állnak. Az idegen nyelvi

helyzetekben érzett bizonytalanság, a munkahelyi szituációk, konfliktushelyzetek megoldása még az aktív nyelvtudással rendelkezők számára is jelenthet gondot. A fiatalok szembesültek azzal, hogy promt használni a nyelvet eltérő élmény, továbbá a szakmájukhoz kapcsolódó idegen nyelvi szakszavakat is meg kell ismerniük. A nonverbális jelek kódolásának problémája is jelentős feladat volt számukra. Ez azt jelenti, hogy nem minden esetben sikerült a viselkedés mögötti szándékot azonosítani vagy a kommunikációs helyzet üzenetét megfelelő módon értelmezni. Ennek oka a kulturális különbségekben rejlik. Itt utalok a szakirodalmi részben a pedagógia és az interkulturális kompetencia kapcsolatának fontosságára. Miért is érdemes az idegen nyelvi órák tematikájába kultúraismeretet is beépíteni. Második helyre került a nehézségek között a gyakorlati helyeken alkalmazott szabályozó rendszer, amivel megszabják pl. a dolgozók megjelenését a munkahelyen. Ez kiterjedhet a munkaruha viselésére, az általános kinézetre (pl férfiaknál mindennapi borotválkozás, nőknél a haj kötelező feltűzése, műkörmök, vagy színes lakk tiltása vagy a kötelező mosoly stb.). Aki nincs felkészülve a gyakorlati munkahelyek, főleg turizmus vendéglátás ágazatban a fentiekre, annak jelentős nehézséget jelenthet a kezdeti alkalmazkodás. A család és a barátok hiánya megnehezíti a külföldön töltött időt, de a digitális fejlődés: (hálózati lefedettség, roamingdíjak eltörlése az EU-ban, social media life felerősödése, az otthoni kapcsolatok könnyen fenntarthatók.



22. ábra
Hazatérés utáni nehézségek sorrendje

A hazatérés utáni nehézségek (22. ábra) árulkodhatnak a fordított kulturális sokk megjelenésére. Jellemző volt, hogy az otthoni dolgok rosszabbnak tündek a külföldi lét után, sokan éreztek erős visszavágyódást, a külföldi időszak idealizált világába. Második helyre került a személyiség megváltozása, „már nem az vagyok, aki voltam”. Az élményekkel gazdagodott fiatalnak nehezebb a régi közegébe visszailleszkeszteni. Nehezen tudott külföldön töltött idő után átállni és munkavállalóból újra diák és gyermek lenni. Nem mindenki volt kíváncsi az otthoniak közül a külföldön megélt élményekre. Sajnos sokaknál az iskolai környezetben is tapasztalható volt az elutasítás a tanárok és a diáktársak részéről.

- Az eredmények alapján megállapítható, hogy a külföldi időszak legfontosabb hozadéka az önismeret fejlődése, a kommunikációs képességek fejlődése és a nyelvgyakorlás.
- A szakmai tapasztalatszerzés és a tudatos karrierépítés hátrébb kerültek a sorban.
- A külföldön megtapasztalt nehézségek közül a kommunikációs problémák, a gyakorlati hely: pl. hotelek, kereskedelmi láncok világának szigorú szabályrendszeréhez való alkalmazkodás jelentette a legnagyobb kihívást a válaszadók számára. Mindezek együttesen járulnak hozzá a kulturális sokk kialakulásához, amelyben az eltérő kulturális közegnek is szerepe van.

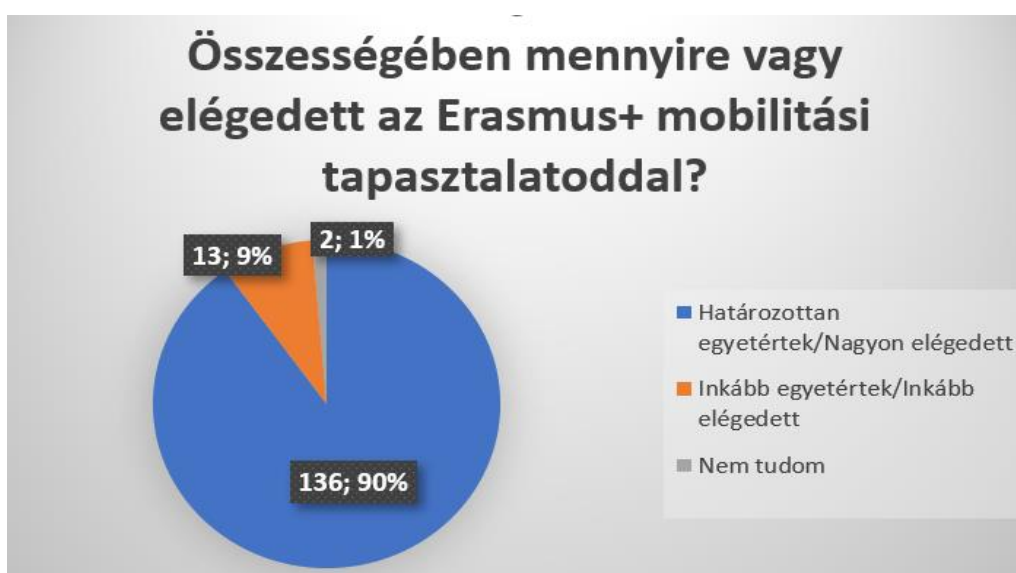
Az eredmények alapján megállapítható, hogy a kulturális sokk csökkenthető, ha a munkahely nem túlszabályozott, a társaság szupportív, a munkavállaló összességében elégedett a körülményekkel, és kevesebb a nyelvi nehézsége. A hazatérés után a fiatalok pozitívan vélekedtek a tapasztalatokról, főleg személyiségük színesedését és kommunikációs és szakmai képességeik javulását emelték ki. Emiatt nagyon fontos, hogy a munkahely megértő legyen a kezdeti nyelvi nehézségek tekintetében, törekedjen a jó munkakörülmények, valamint a támogató munkatársi kapcsolatok kialakítására. A mobilitási időszakot pozitívan megélt fiatal pedig nagy valószínűséggel nyitott lesz újabb külföldi munkatapasztalatokra és elfogadóbbá válik más kultúrákkal szemben.

3.7.1 Az EUSurvey kérdőívek kiemelt kérdései

A második elemzést az EUSurvey (11. táblázat) (125 kérdést tartalmazó online felmérés az Európai Bizottság számára készül és a külföldi szakami gyakorlatok megvalósulását,

minőségét értékelteti a résztvevőkkel a mobilitás után)¹⁴ a vizsgálat szempontjából kiemelt 3 készség és képesség területre vonatkozó kérdésekre adott válaszok alapján készítettem. A kérdések közül csak 18-at vizsgálom meg, az ezekre adott válaszokat elemzem. A válaszadók száma (N=151), 28 tanár és 123 diák. A válaszadók a: Határozottan egyetértek/ Nagyon elégedett, Inkább egyetértek/ Inkább elégedett, Nem tudom lehetőség közül választhattak. A mellékletben szereplő táblázatban (10. táblázat) feltüntettem, hogy az egyes kérdésekre az 151 főből hányan adták meg a fejlécben szereplő választ. A diákok mindegyike vagy a legjobb, vagy a második legjobb kategóriát választotta az értékelésnél lsd. M3 melléklet. Ez nagyon pozitív visszajelzés, az egész programról, ezzel is igazolva azt a feltételezésemet, hogy *a diákok szakmailag, szociálisan, kulturálisan, önállóságban és nyelvi kompetenciákban sokat fejlődtek.*

Az 1. kérdés a programmal való általános elégedettséget vizsgálja, az eredmények a 23. ábrán láthatók. A 151 főből mindössze ketten adtak nem tudom választ, míg 136 fő (90%) nagyon elégedett volt, 13 fő (9%) inkább elégedett.



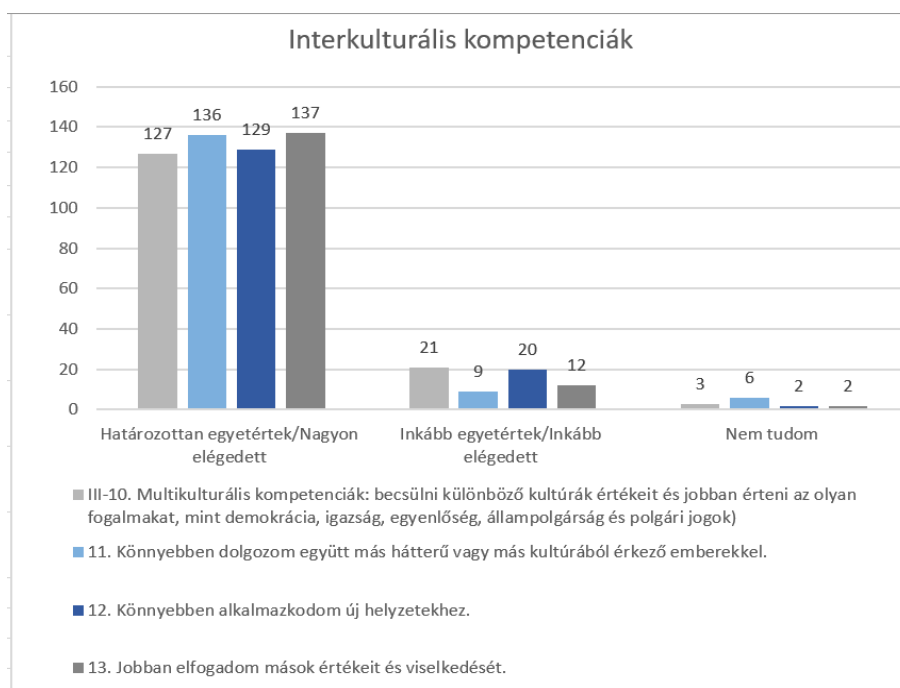
23. ábra
Elégedettség az Erasmus+ program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban

14

https://www.international.tum.de/fileadmin/w00bwe/www/Wege_an_die_TUM/Studierende/Erasmus_International/EU_survey_Hints_for_filling_it_out.pdf letöltés ideje 2022.12.01.

Interkulturális kompetenciák

Az általam kiemelt és vizsgált kérdések közül kiemelném azokat, amik a kulturális nyitottsággal, mások elfogadásával foglalkoznak. Az 10./11./12. és 13. kérdés válaszokból láthatjuk, hogy a határozottan egyetértek kategória igen magas százaléku (84%/90%/ 85%/ 91%), ami a szociális kompetenciák fejlődését, a tolerancia tanulását mutatja. Különösen figyelemre méltó a társadalmi és civil kompetenciák alakulása (13. kérdés), melyben a kérdés megfogalmazásánál is érzékelhető volt, hogy mire voltam kíváncsi: jobban értik és becsülik-e a résztvevők mások kulturális értékeit. A válaszadók értékei a 24. ábrán láthatók.



24. ábra

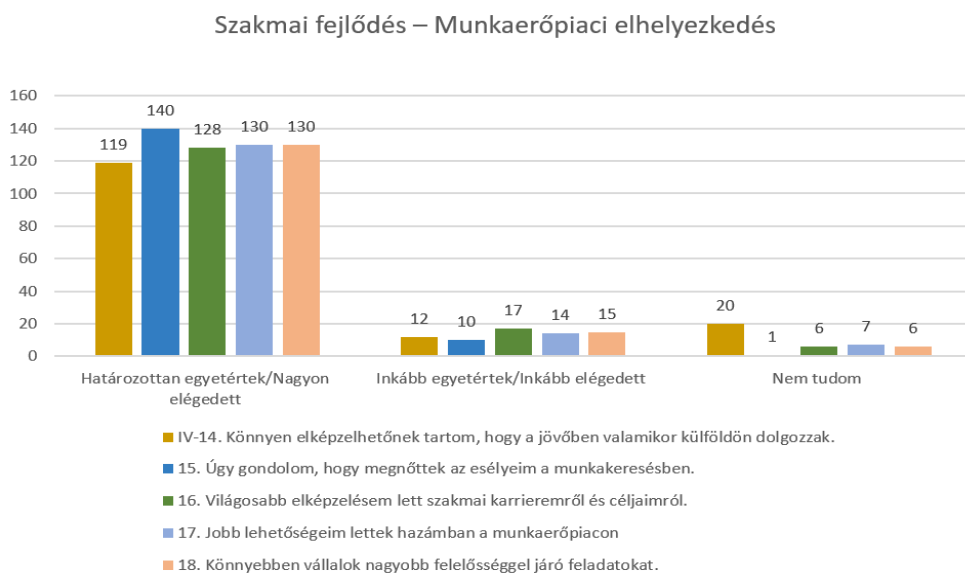
Interkulturális kompetencia mutatók az Erasmus+ mobilitási program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban

A fenti adatok szemléltetik azokat az eredményeket, amit a kiutazók az EUSurvey (Európai Uniói Felmérésből kiválasztott 3. csoportba tartozó kérdések lsd melléklet) alapján válaszoltak. Eszerint a válaszadók 91%-a gondolja úgy, hogy jobban kijön más kulturális háttérű emberekkel a kiutazás után, mint előtte. A válaszadók 84%-a jobban megbecsüli más kultúrák értékeit, míg 90% úgy érzi, hogy fejlődött az interkulturális érzékenysége.

Ha rangsorolni lehetne az Erasmus+ programok személyiség fejlődésére gyakorolt pozitív hatását, akkor talán ez lenne az első, hiszen mások elfogadása, a tolerancia az egyik legfontosabb emberi tulajdonság.

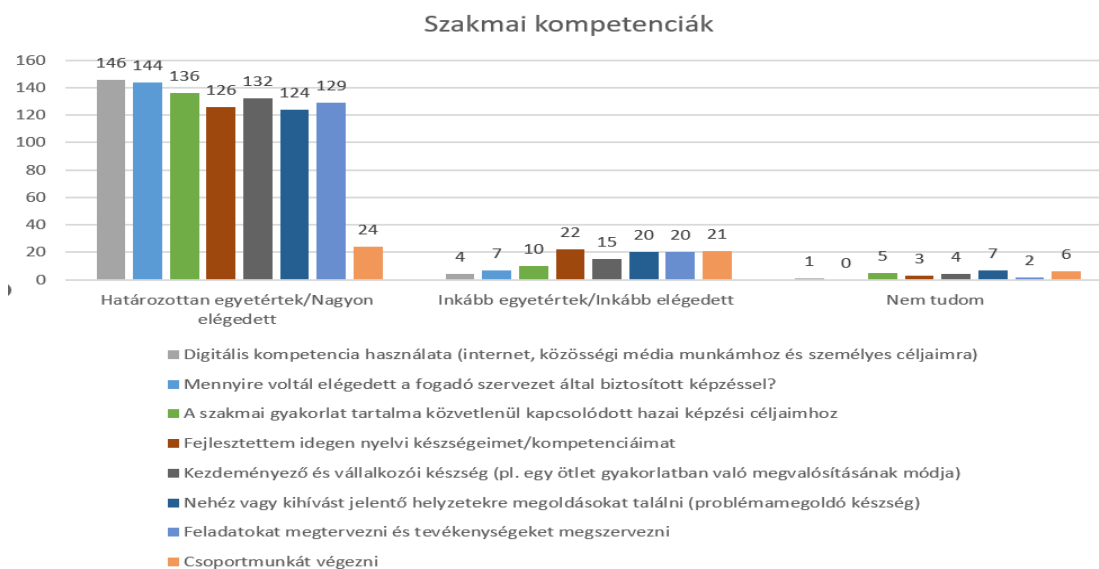
Szakmai fejlődés – Munkaerőpiaci elhelyezkedés

A diákok külföldi gyakorlata során tapasztalt szakmai fejlődésével a következő kérdések foglalkoznak: 14./ 15./ 16./ 17./ 18. A kérdésekre adott válaszok többsége – a 25. ábra alapján - most is a határozottan egyetértek kategóriába tartozik, ami azt mutatja, hogy a diákok jelentősen megtapasztalták szakmai képességeik fejlődését. A könnyebben vállalok nagyobb felelősséggel járó feladatot kérdésre 86%-ban választották a legjobb kategóriát. 84%-nak lett világosabb elképzelése a szakmai karrieréről, illetve 85% tartja úgy teljes mértékben, hogy könnyebben el tud helyezkedni külföldön.



25. ábra

Szakmai fejlődés mutatók az Erasmus+ mobilitási program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban



26. ábra

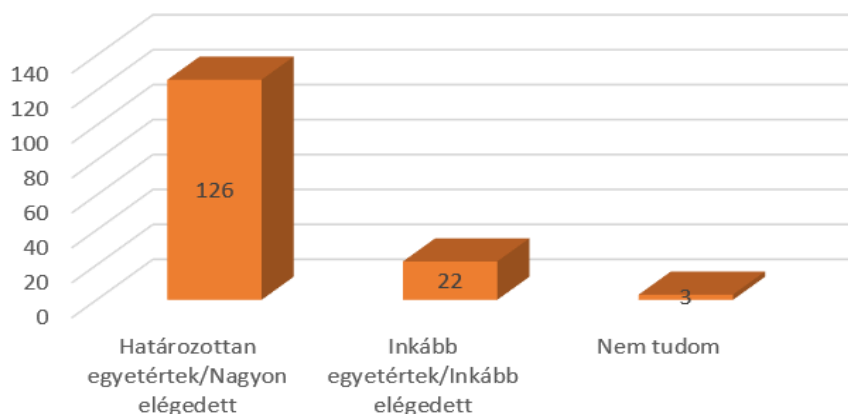
Szakmai kompetencia mutatók az Erasmus+ mobilitási program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban

Az Erasmus+ VET Mobility során olyan ismeretekre, képességekre és készségekre (26. ábra) tesznek szert a résztvevő tanárok és diákok, amelyek a szakképzés területén a legjobb nemzetközi gyakorlatokon, tapasztalatokon alapulnak kapcsolódva az iparági szabványokhoz, mely lehetővé teszi a magyar szakképzés felzárkóztatását a nemzetközi követelményekhez és a jó gyakorlatok rendszerének adaptálását a szakmai elméleti és gyakorlati képzésben mind a tanulók, mind az oktatók szempontjából.

Idegen nyelvi kompetenciák fejlődése

A 27. ábra mutatja az idegen nyelvi készségek fejlődését. a válaszadók 83,4%-a egyetértett, hogy fejlődtek az idegen nyelvi kompetenciái és az iskolai vizsgaeredmények is ezt mutatták. A külföldi szakmai gyakorlat során a diákokat folyamatosan idegen nyelvi környezet veszi körül, ezért míg az iskolai körülmények között kibújhatnak a válaszadás elől, ezt ebben a speciális helyzetben nem tudják megtenni. A hallás utáni szövegértést, az idegen nyelvi kommunikációt a gyakorlatban alkalmazzák. A mindennapi közlekedés, bevásárlás, ügyintézés, kulturális programok során szembesülnek idegen nyelvi feliratokkal, amit értelmezniük kell, ezáltal az olvasott szöveg értése is fejlődik. A diákok aktívan

használják az angolt, mint az Európai Unió közös alapnyelvét. Az iskolai lehetőségeken túl ez a program való értelmet ad a nyelvtanulásnak.



27. ábra

Idegen nyelvi kompetencia mutatók az Erasmus+ mobilitási program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban

Összességképp azt mondhatjuk, hogy mind a szakmai kompetenciák, mind az emberi, szociális, nyelvi, kulturális tapasztalatok, kompetenciák terén nagyon sokat tud fejlődni az Erasmus+ programban résztvevő személy.

- A program felvértezi résztvevőit azokkal a készségekkel, melyek révén önálló, teljes és tevékeny életet élhetnek és megtalálják helyüket a társadalomban, ezenfelül pedig elősegíti, hogy a helyi, a regionális és a nemzeti közösségeken túlmenően az európai közösséggel is azonosuljanak.

A tehetséggondozásban gazdagításnak nevezik ezt a módszert Balogh és Tóth (2014) megfogalmazása alapján. A külföldi szakmai gyakorlat ideje alatt valójában megtörténik az ismeretekre és a műveletekre épülő képességek kötelező tananyagon túllépő fejlesztése és a személyiség fejlesztése.

3.7.2 Önértékelő kérdőív

Az alkalmazott statisztikai módszerek mellett szükségesnek láttam a *K2: Az Erasmus mobilitási program hozzájárul-e a magyar fiatalok, különösen a szakképzésben tanulók interkulturális és szakmai kompetenciáinak a fejlesztéséhez?* – vizsgálati kérdés kapcsán felmerült speciális vizsgálati cél érdekében, a turizmus vendéglátás ágazatban 55 végzős (szállodai recepciós) diák, aki részt vett 2018. márciusában külföldi szakmai gyakorlaton (Erasmus+ VET Mobility), válaszait (N=55), kiemelve a mintából (N=151) elemezzem. Mivel nagy hátránnyal kezdték a középiskolai tanulmányaikat (szakmai gyakorlati hely megszűnése, nyelvtanárok cseréje) az ő esetükben különösen fontos volt önértékelés a készségeikre, tudásukra vonatkozólag a kiutazás előtt és a szakmai gyakorlat után. A kérdések az alábbi területekre vonatkoznak és vizsgálják az interkulturális kompetencia fejlődésének létét, vagy nem létét: Személyes tulajdonságok, Társas kapcsolatok, szociális kompetenciák, Kommunikáció, idegen nyelvi jártasság, Munka, szakmai fejlődés.

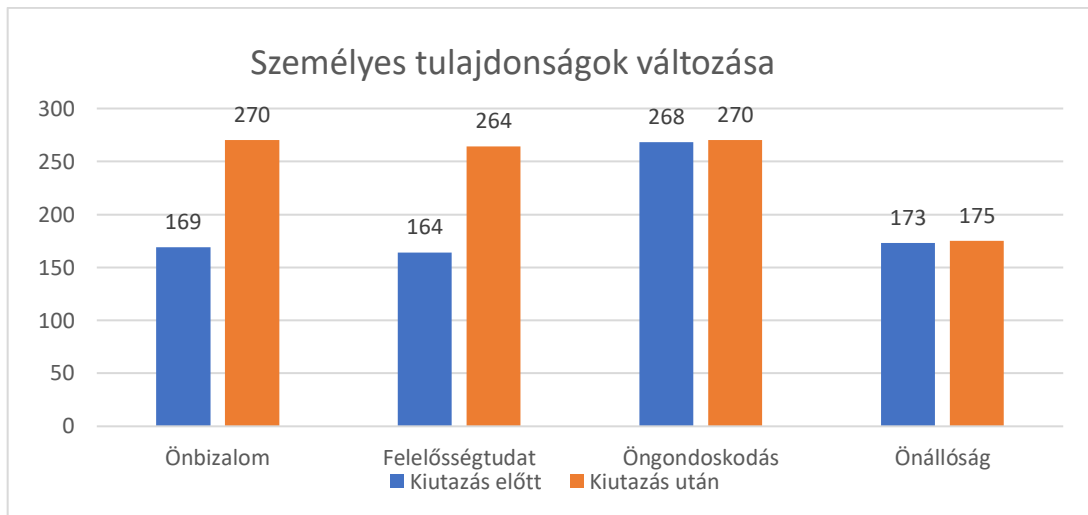
A végzős diákok az önértékelési kérdőívben 4 csoportban lévő kérdésekhez kiutazás előtt is rendelkeztek, amelyre 5 fokozatú skálán adhattak választ a felmérésben részt vevők, (1=gyenge, nem megfelelő 5=kiemelkedő) ugyanezt a módszert alkalmazva megismételték a program végen. Az összpontszámok 55 és 275 közé eshettek, melyet a 7. táblázatban összegeztem. A pontszámok közti különbség szemlélteti, hogy volt-e az adott területen fejlődés, vagy nem. Az eredményeket a szűk, azaz nem releváns (N=55) mintára való tekintettel grafikonok és diagrammok segítségével mutatom be, de ez egy újabb korlátot jelent a kutatásom során. A vizsgálat során a kiértékelést úgy végeztem el, hogy az egyes témákra adott összes pontot összeadtam, így kaptam egy kiutazás előtti és utáni összértéket, ami mutatja a fejlődés mértékét az alábbi területeken:

- A kulcskompetenciák és készségek fejlesztése, különös tekintettel a munkaerőpiac és a társadalmi kohézió szempontjából fontos készségekre.
- A nyelvtanítás és nyelvtanulás fejlesztése, a nyelvi sokszínűség és az interkulturális érzékenység támogatása.

1. Személyes tulajdonságok				
	Önbizalom	Felelősségtudat	Öngondoskodás	Önállóság
Kiutazás előtt	169	164	268	173
Kiutazás után	270	264	270	175
2. Társas kapcsolatok				
	Kapcsolatom a diáktársakkal	Kapcsolatom a kísérőtanárokkal	Könnyen beilleszkedek idegen környezetbe	
Kiutazás előtt	163	150	169	
Kiutazás után	193	174	175	
3. Kommunikáció				
	Könnyen megértetem magam az anyanyelvemen	Könnyen megértetem magam angolul	Nagyszerűen el tudok magyarázni dolgokat idegen embereknek	Nem félek az idegen nyelvű kommunikációtól
Kiutazás előtt	170	161	257	166
Kiutazás után	175	254	271	251
4. Munka				
	Tudok önállóan dolgozni	Követem az utasításokat	Pontos vagyok	Szívesen végzem el a feladatokat
Kiutazás előtt	228	237	119	169
Kiutazás után	274	274	253	173

7. táblázat
Önértékelési szempontokra adott pontok az önértékelési kérdőívben

1. Kérdés csoport: Személyes tulajdonságok

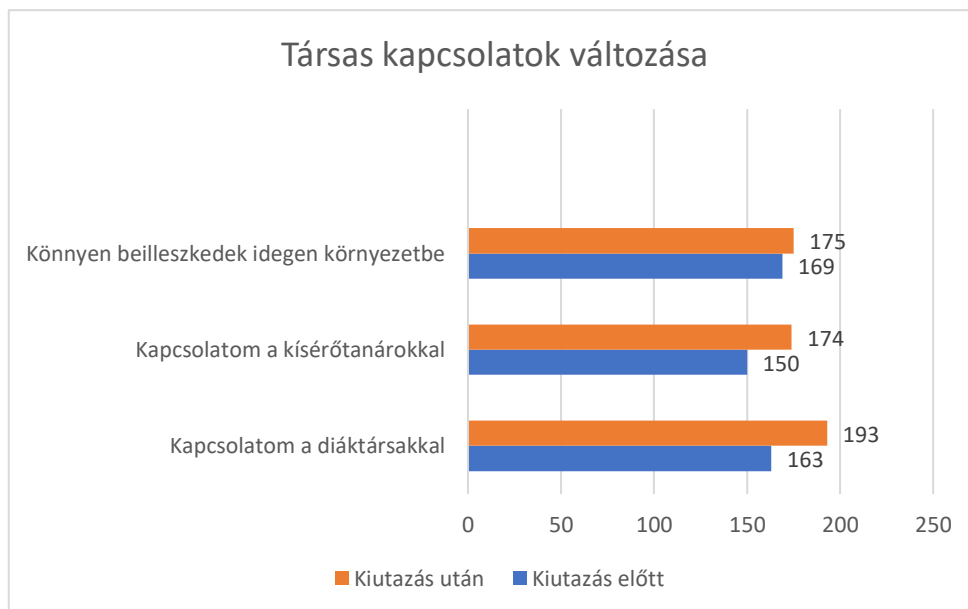


28. ábra

Személyes tulajdonságok változása mutatók az Erasmus+ mobilitási program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban önértékelés alapján

Az önértékelési kérdőívben a személyes tulajdonságok terén elért fejlődés kívántam tisztázni. Milyen tendencia mutatkozik az önállóság, az önbizalom, a felelősségtudat, az öngondoskodás területén. A 28. ábrán látható diagram tanúsága szerint itt is látványos a növekedés, az előrelépés minden területen kimutatható. A külföldön, önállóan, saját forrásokra támaszkodva, szülőktől, megszokott környezettől távol töltött időszak jelentősen fejleszti a személyiséget, a diákok sokkal felnőttébb, önállóbb személyiségként térnek haza. A tanulók néhány esetben hátrányos helyzetűek, szociális háttérük nem a legjobb. Számukra a közös étkezések, az otthoni feladatok megszervezése és elvégzése, közös társasjáték, beszélgetés, a személyes törődés mind-mind újdonságként hat. Nem egy diákom megfogalmazta a mobilitás során, hogy most már tudja, hogy milyen lehet egy jó család, és felnőttként ő is ilyesmit szeretne. A kint töltött időszak mindenképp beépül a személyiségükbe, az itt látott életvezetési minta alternatívát jelenthet a későbbiekben. A mobilitások mind a tanárok, mind a diákok számára fejlesztő hatásúak, a konfliktuskezelési stratégiákat valós helyzetekben gyakoroljuk, együtt éljük meg a különböző, egyedi egyéniségek egymásnak feszülését, konfliktuskezelését, együttműködését.

2. Kérdés csoport: Társas kapcsolatok



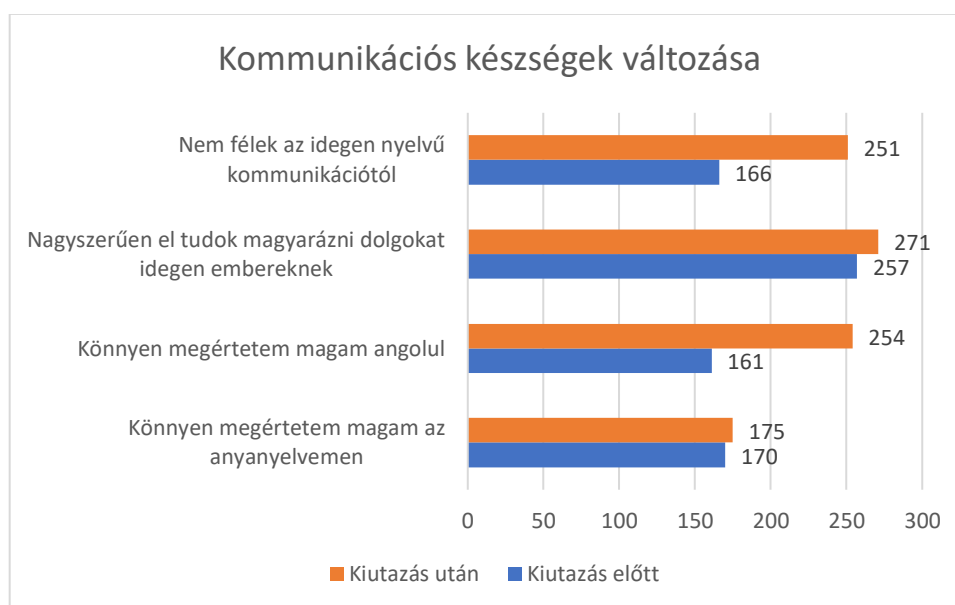
29. ábra

Társas kapcsolatok mutatók az Erasmus+ mobilitási program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban önértékelés alapján

Az önértékelési kérdőív ezen részében különböző kapcsolati formák változására voltam kíváncsi, hogy alakult a kapcsolat a diáktársakkal, a kísérő tanárral, illetve mennyire sikerült beilleszkedni az idegen környezetbe. A 29. ábrán lévő válaszok értékeiből egyértelműen látható az előrelépés. A mobilitások során a kísérőtanárok együtt utaznak, élnek a diákokkal a mindennapokban, közösen oldják meg a folyamatosan felmerülő problémákat. A hiteles együttélés a leghatékonyabb nevelőerő, hiszen a diákok a tanár reakciót, életvezetését, problémákhoz, munkához való hozzáállását folyamatosan látják. A diákok nem a verbális közlések alapján, hanem a mögötte levő viselkedés, gesztusok, mimika szerint vonják le következtetéseiket, ezért nagyon fontos, a kísérőtanár személyisége. A külföldön töltött időszakban gyakran előfordul, hogy leülünk, együtt játszunk, beszélgetünk, kirándulunk, sétálunk, vagy csak a napi feladatok végzése közben csevegünk. Ezeknek az együtt töltött időknek kiemelkedő szerepe van a diákok személyiségének alakulásában. Sokszor a személyes beszélgetések során otthoni, családi konfliktusokat, problémákat beszélünk meg, vagy jövőbeli terveket, továbbtanulási szándékokat. A kísérőtanár véleményformáló szerepe nagyon nagy ezekben az esetekben. A kint töltött időszak alatt a kísérőtanár a

személyiségével, nevel, nem a hagyományos pedagógiai eszközökkel (érdemjegy, szöveges értékelés, frontális osztálymunka), a diákok mégis együttműködnek, segítenek. Különösen kiemelném az idegen környezetbe való beilleszkedés és a társakkal való viszony javulását, ami egyértelműen mutatja a szociális kompetenciák fejlődését a kulturális sokk legyőzését.

3. Kérdés csoport: Kommunikációs készségek



30. ábra

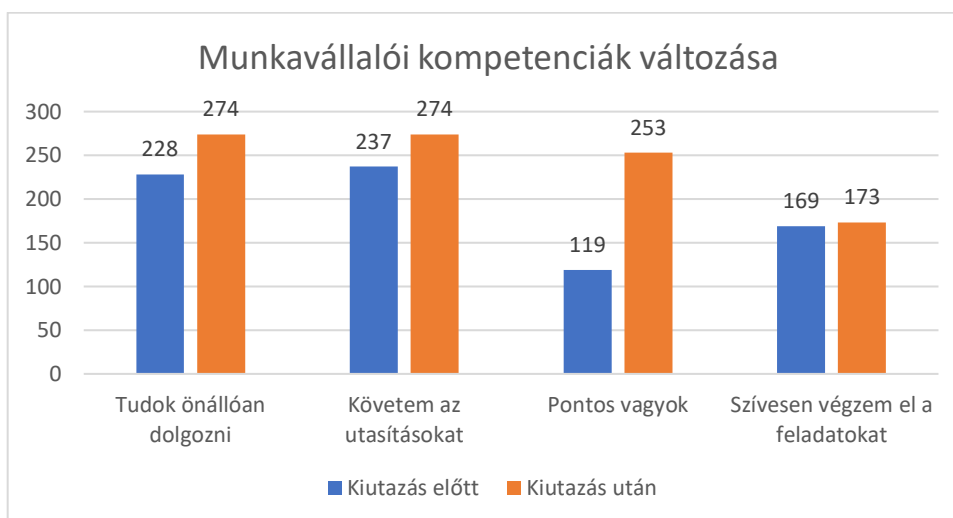
Kommunikációs kompetencia mutatók az Erasmus+ mobilitási program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban, önértékelés alapján

Ebben a kérdéscsoportban arra voltam kíváncsi, hogy a kommunikációs készségek hogyan alakultak. Az idegen nyelvi kompetenciák területe is köthető ide, hiszen az utasítások, magyarázatok idegen nyelven hangzanak el a mobilitás során. Az idegen nyelvi kommunikációjuk alakulását a 30. ábrán láthatjuk. A nyelvet aktívan használták a mobilitás során, a különböző idegen nyelvi kompetenciaterületeken (hallott szöveg értése, olvasott szöveg értése, kommunikáció szóban, írásban) nagymértékben fejlődtek.

A mindennapi egymás közti interakciók során megtanulták tisztelni egymás véleményét, másságát, megértik, hogy az eddig ismert, megszokott viselkedési normák mellett még

számtalan más is létezhet. Fiatalokról lévén szó, még viszonylag rugalmasan tudnak egymáshoz alkalmazkodni, de természetesen vannak feszültségek, és ebben az esetben nagy segítség lehet a kísérőtanár moderáló, közvetítő szerepe. A befogadás, közösséghez tartozás igénye alapvető emberi szükséglet. A kortársak véleménye, elismerése serdülőkorban számít leginkább. Néhány diákról az együttélés során derül ki, mennyire jó humorú, rugalmas, segítőkész, jó fej, hiszen az iskolában tapasztalt egysíkú megismerés (jó tanuló/ rossz tanuló/ előttem ül a padban stb.) itt rengeteg új réteggel válik árnyaltabbá, az egymásról eddig kialakított kép gazdagodik.

4. Kérdés csoport: Munkavállalói kompetenciák



31. ábra

Munkavállalói kompetencia mutatók az Erasmus+ mobilitási program alatt szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban, önértékelés alapján

Azt vizsgáltam, hogy a diákok hogyan ítélik meg magukat az önálló munkavégzés, az utasítások követése, a pontosság terén, illetve mennyire szívesen végzik el a rájuk bízott feladatot. A minden területen kimutatható fejlődés mellett kiemelném a legérdekesebb és legnagyobb eltérést mutató értéket, mely a 31. ábrán látható: a pontosság terén fejlődtek a diákok. Szóban is többször hangsúlyozták ezt. A felnőtté válás útján az egyik legfontosabb mérföldkő az, amikor elszakadunk az addig biztonságot nyújtó családtól, és egy új közösséghez kapcsolódunk pl. munkahelyhez. Munkatársainkkal is kialakul egyfajta

kötődés. A mobilitások során igazi munkakapcsolatok, egymásra utalt, együttműködő, cselekvő közösségek jönnek létre, amiben mindenkinek feladata, szerepe, helye van. Az Erasmus+ VET Mobility során olyan ismeretekre, képességekre és készségekre tesznek szert a résztvevő tanárok és diákok, amelyek a szakképzés területén a legjobb nemzetközi gyakorlatokon, tapasztalatokon alapulnak kapcsolódva az iparági szabványokhoz, mely lehetővé teszi a magyar szakképzés felzárkóztatását a nemzetközi követelményekhez és a jó gyakorlatok rendszerének adaptálását a szakmai elméleti és gyakorlati képzésben mind a tanulók, mind az oktatók szempontjából. Ezt a nemzetközi sztenderdet jó lenne a szakképzési oktatási gyakorlatba még jobban beilleszteni, így a 18-25 év közötti magyar fiatal szakemberek a gazdasági igényeknek is magasabb szinten tudnának megfelelni.

Feltevéseimet, miszerint a diákok fejlődnek kulturálisan, szociálisan, szakmailag, idegen nyelvi kompetenciákat illetően, illetve a diákok munkaerőpiaci elhelyezkedési esélyei nőnek sikerült igazolnom a minta alacsony elemszámának (N=55) ellenére is. Minden esetben pozitív fejlődés látható a kiutazás előtti és utáni állapotokat összehasonlítva.

Összegezve tehát azt kell megállapítanom, hogy az Európai Unió által szervezett és támogatott Erasmus+ projekteknek számtalan rövid és hosszú távú pozitív hozadéka van, jelentősen befolyásolja a fiatal résztvevők életét az általam vizsgált területeken és még azon is túl. A vizsgálatok egyértelműen mutatják az adott területeken elért és kimutatható előrelépést.

- A diákok fejlődtek kulturális, szociális területen, nyitottabbá váltak más kultúrák iránt, megtanultak együttműködni, együtt dolgozni másokkal.
- Szakmailag tapasztalatot szereztek egy idegen országban, más technikákat, munkavégzési, szervezési eljárásokat ismertek meg, látókörük szakmailag is bővült.
- Az idegen nyelvi kompetenciák az idegen nyelvi környezetben egyértelműen fejlődtek, az önálló életvezetési készségek magasabb szintre kerültek az önállóan megoldott feladatok, életszerű kihívások által.
- A diákok munkaerőpiaci esélyei megnöttek, a külföldi szakmai tapasztalat öntudatosabbá, tapasztaltabbá, alkalmazkodóbbá tette őket, ami nagymértékben segíti az itthoni vagy külföldi elhelyezkedésüket.

Ezen eredmények változatos formában őrződnek meg a diákok életében, és előfordulhat, hogy az itt szerzett tapasztalatokat, megszerzett kompetenciákat életük későbbi szakaszában tudják csak kamatoztatni, de a külföldi munkatapasztalat, illetve az idegen országban önállóan boldogulva töltött idő óriási élményként marad bennük.

Ebben a részben a **HI**: *Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a külföldi szakmai gyakorlat pozitív hatással van a szakképzésben tanulók angol nyelvtudására, kulturális tudatosságára, multikulturális környezetben szerzett szakmai tapasztalataira* hipotézishez kapcsolódó kérdésre kerestem választ **önértékelő kérdőív és EUSurvey vonatkozó válasz értékei alapján.**

3.8 Kutatási kérdések, eredmények és korlátok

A dolgozat elején négy konkrét kutatási kérdést fogalmaztam meg, amelyeket most egyenként megválaszolok a kutatásom eredményei alapján.

K1: A kulturális sokk kialakulását mi befolyásolja legjobban? Külföldi tapasztalatok hiánya, nyelvi nehézségek, életkor?

A szakirodalmi részben részletesen bemutatam a kulturális sokk összetevőit, jellemzőit. Az informális tanulási, tapasztalási lehetőségek pl. a külföldi szakmai gyakorlat lehetővé teszik, hogy a résztvevők több oldalról, komplexen fejlesszék személyiségüket a kulturális sokk hatására kialakult adaptációs folyamat során. Az eredmények alapján egyértelmű kapcsolat mutatható ki az idegen nyelvi kompetencia hiánya és a kulturális sokk között. Azok a személyek, akiknek az idegen nyelvi kompetencia készségei fejlettebbek, magasabb szintűek, kisebb mértékű kulturális sokkot szenvednek a külföldi szakmai gyakorlat ideje alatt.

K2: Az Erasmus mobilitási program hozzájárul-e a magyar fiatalok, különösen a szakképzésben tanulók interkulturális és szakmai kompetenciáinak a fejlesztéséhez?

Egyre nagyobb szükség lesz jól képzett, sokoldalú, magas szintű szakmai tudással és interkulturális kompetenciával rendelkező szakemberekre. A Magyarországon végbemenő

gazdasági változások miatt nekik is folyamatos képzésre, tanulásra van szükségük, hogy a létrejött multikulturális közegben, a külföldi vezetők által irányított termelő vállalatoknál, kereskedelmi egységekben jól tudjanak érvényesülni. Az élethosszig tartó tanulás életformává válik számukra. Az eredmények alapján a külföldi szakmai gyakorlat hozzájárul a résztvevők interkulturális és szakmai kompetenciáinak fejlesztéséhez. A résztvevők, mint munkavállalók teljesítményét nagy mértékben befolyásolja, hogy mennyire érzik jól magukat az adott multikulturális közegben, mennyire hatékonyan tudnak kommunikálni az idegen kultúrából származó munkatársakkal/vezetőkkel.

K3: A fogadó ország kultúrájával kapcsolatos előzetes ismereteknek pozitív hatása van-e a résztvevőkre?

A felkészítő programok segítségével a kevésbé tapasztalt résztvevőknek is ablak nyílik a világra, megteremtődik annak a lehetősége, hogy külföldön élhessen és tapasztalatokat szerezzon. Legtöbbször pozitív élmények kísérik a szakmai tudás és a szociális kompetenciák megszerzését, a nyelvi készségek fejlődését, valamint a felnőtté válás folyamatát. Az utazást megelőző országismereti és nyelvi felkészítés hasznos volt a résztvevők számára.

K4: A résztvevő diákok Erasmus+VET Mobility tapasztalatai befolyásolják a szakmai és nyelvi jegyeiket?

K5: Van hatása a külföldi szakmai gyakorlatnak a végzősök tanulmányi és vizsgaeredményére?

Az elvégzett vizsgálatok alapján az Erasmus+ Mobility ideje (hetekben mérve) mutató csak 1 ágazat: épületgépészet, 4 szakmájára jellemzően a legalacsonyabb értékű: épületgépész technikus, hűtő- és klímaberendezés-szerelő - karbantartó, gázfogyasztóberendezés- és csőhálózat-szerelő, vízvezeték- és vízkészülék-szerelő, központifűtés- és csőhálózat-szerelő. Ebben az ágazatban sajátosan rövid -1 hetes, de nagy hatékonyságú gyakorlati képzést kapnak a diákok, ami általában meghaladja a napi 8 órát. A gyakorlati képzéseket bár angol nyelven, de valós ipari munkakörnyezetben tartják, így alkalmuk van a diákoknak a mozdulatokkal történő tanulás alkalmazására. A frontális osztálymunka helyett, az osztálytermen kívüli tevékenység alatt nem csak a kognitív képességeiket használják a

tanulók, hanem a tapasztalat megszerzése összekapcsolódik az új információ feldolgozásával. *Itt nem az idegennyelv használata van a fókuszban, hanem a modern technológia és szerszámgépek megismerése. Ebben az esetben nem releváns a nyelv és a külföldi szakmai gyakorlat idejének az összefüggése. A gyakorlatorientált képzés alatt az angolból kevésbé sikeres tanulók is képesek voltak sikeresen teljesíteni a külföldi szakmai gyakorlatot és a szakmai vizsgát is.*

A kereskedelem, turizmus vendéglátás ágazat szakmaiban a résztvevők a több hetes intenzív külföldi szakmai gyakorlat után pozitívan vélekedtek a tapasztalatokról, főleg személyiségük színesedését, kommunikációs és szakmai képességeik javulását emelték ki, melyek megmutatkoztak a vizsgajegyeken is.

A K6: Hogyan értékeli a résztvevők a külföldi élményeket hazatérés után?

Az élményekkel gazdagodott fiatalnak nehezebb a régi közegébe visszailleszkedni. Nehezen tudott külföldön töltött idő után átállni és munkavállalóból újra diák és gyermek lenni. Nem mindenki volt kíváncsi az otthoniak közül a külföldön megélt élményekre. Sajnos sokaknál az iskolai környezetben is tapasztalható volt az elutasítás a tanárok és a diáktársak részéről. A mobilitási időszakot pozitívan élte meg a résztvevők nagy része. Így nagy valószínűséggel nyitottak lesznek újabb külföldi munkatapasztalatokra és elfogadóbbá válnak más kultúrákkal szemben.

Az empirikus kutatás eredményétől azt vártam, hogy megmutassa az összefüggést a kulturális sokk és a külföldi szakmai gyakorlat között kiemelve azokra a fejlesztendő (és fejlesztendő) kompetenciákat (kultúra, nyelv, szokások, gasztronómia) amelyek a fent említettekre erőteljes befolyással vannak. Gyakorlati szempontból a kutatás eredménye felhasználható legyen az Erasmus+ VET Mobility programok jövőbeli sikeres teljesítése érdekében.

Kutatásom korlátai:

Az Erasmus programmal kapcsolatos szakirodalom áttekintése során arra a megállapításra jutottam, hogy eddig csekély számú olyan kutatás készült, amely az Erasmus program interkulturális hatását vizsgálta volna a magyar szakképzésben tanuló diákokra, különös tekintettel az épületgépészet, kereskedelem-vendéglátás ágazatokban. Bár számos kutatás

(Kóródi, Siskáné Szilasi 2016; Rohr 2012; Pásztor, Bak 2019) foglalkozott a felsőoktatásban a hallgatói mobilitás keretében - Erasmus+ mobilitási ösztöndíjjal külföldi felsőoktatási intézményekbe kijutó hallgatókkal, de a szakképzésben tanulókkal csak érintőlegesen, megemlítés szintjén, a legfiatalabb (25 év alatti) korosztály kapcsán. Ez jelentette a kutatás egyik korlátját.

A mintavétel nem irányított, ún. kényelmi mintavétel volt, kizárólag két szakképző intézményben elérhető Erasmus+ VET Mobility programban résztvevő oktatókat és diákokat tudtam felmérni ez jelentette a kutatás másik korlátját.

A vizsgálat közben szembesültem azzal, hogy a turizmus vendéglátás ágazatban 55 végzős (szállodai recepciós) diák, aki részt vett 2018. márciusában külföldi szakmai gyakorlaton (Erasmus+ VET Mobility), válaszait (N=55), kiemelve a mintából (N=151) kell elemezni. Mivel nagy hátránnyal kezdték a középiskolai tanulmányaikat (szakmai gyakorlati hely megszűnése, nyelvtanárok cseréje) az ő esetükben különösen fontos volt önértékelés a készségeikre, tudásukra vonatkozólag a kiutazás előtt és a szakmai gyakorlat után. A feltett kérdések vizsgálták az interkulturális kompetencia fejlődésének létét, vagy nem létét. A szűk, azaz nem releváns (N=55) minta egy újabb korlátot jelentett a kutatásom során.

Az Erasmus+ VET Mobility Programban 2017-ben, 2018-ban külföldi szakmai gyakorlaton résztvevő diákok és tanárok válaszait követtem nyomon. A lekérdezés időpontja 2021 december és 2022 december közötti időszak volt. A megkérdezés az öt, négy, három éve szakmai gyakorlaton résztvevőkre terjedt ki, mivel a koronavírus miatti pandémiás állapot az Erasmus+ mobilitásokat is korlátozta. 2021 júliusától van ismét lehetőség a fizikai mobilitások végrehajtására. A két dátum között online Erasmus+ szakképzési mobilitások valósultak meg, ezek azonban nem képezik részét jelen vizsgálatomnak. Ez szintén kutatásom korlátját jelentette.

4 Következtetések levonása, az eredeti hipotézisük bebizonyítása/elvetése

Az eredmények alapján a kutatásom elején felállított hipotézisek az alábbiakban kerültek igazolásra, illetve elvetésre.

8. táblázat
Összefoglaló hipotézistábla

HIPOTÉZIS	ELFOGADÁS
H1 <i>Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a külföldi szakmai gyakorlat pozitív hatással van a szakképzésben tanulók angol nyelvtudására, kulturális tudatosságára, multikulturális környezetben szerzett szakmai tapasztalataira.</i>	✓
H2 <i>Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a külföldi szakmai gyakorlat alatti kultúrsokk léte vagy nemléte nem függ össze az életkorral, valamint a multikulturális környezetre való előzetes felkészítés eredményeként a fogadó kultúrában sokkal eredményesebbek a résztvevők.</i>	✓
H3 <i>Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a szakképzésben tanuló Erasmus+ VET Mobility programban résztvevő diákok szakmai (elméleti, gyakorlati, vizsga) eredménye összefügg a külföldön töltött idővel és a választott szakmájukkal.</i>	✓ X

H1 *Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a külföldi szakmai gyakorlat pozitív hatással van a szakképzésben tanulók angol nyelvtudására, kulturális tudatosságára, multikulturális környezetben szerzett szakmai tapasztalataira.*

A nyelvismerettel rendelkezők (diákok, tanárok) a program során, szívesen végeznek külföldön szakmai tevékenységet. Nyelvtudás birtokában sokkal hatékonyabban dolgoznak, nyitottabbá válnak az új ismeretek elsajátítására és az önfejlesztésre. Az interkulturális kompetenciájuk fejlődött. Más nyelvű, és más kulturális háttérrel rendelkező emberekkel jól tudtak boldogulni, és képesek voltak megértetni magukat velük.

Javaslatok a kutatási eredmények gyakorlati hasznosítására

A külföldi szakmai gyakorlat előtt a kiküldendő résztvevők kiválasztásakor mindenképpen érdemes figyelembe venni a jelöltek kulturális tudatosságát, multikulturális környezetben szerzett korábbi tapasztalatait és idegen nyelvi kompetenciáit.

Javaslom, hogy a mobilitások előtt a kiválasztási folyamat során, valamint a felkészítéskor a küldő fél mérje fel a jelölt kulturális tudatosságát, multikulturális környezetben szerzett korábbi tapasztalatait, idegen nyelvi kompetenciáját, hogy még a kiküldetés előtt a világossá váljék, hogy a jelölt mely területen szembesülhet nehézségekkel. Javaslom a szakmához kapcsolódó szakmai/terminológiai szótár készítését. A nyelvi felkészítés során tisztázzák szakkifejezések jelentését és használatát.

H2 *Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a külföldi szakmai gyakorlat alatti kultúrsokk léte vagy nemléte nem függ össze az életkorral, valamint a multikulturális környezetre való előzetes felkészítés eredményeként a fogadó kultúrában sokkal eredményesebbek a résztvevők.*

Az utazási tapasztalattal és idegennyelvi jártasággal nem rendelkező magyar középiskolásokat/tanárokat nagyobb kultúrsokk éri a külföldi szakmai gyakorlat alatt, mint az azokkal rendelkezőket. A külföldi szakmai gyakorlat kezdetén tapasztalható kultúrsokk hatalmas volt azok körében, legyen az oktató vagy diák, akik nem készültek tudatosan az utazásra és korábbi külföldi utazással kapcsolatos tapasztalataik sem voltak.

Javaslatok a kutatási eredmények gyakorlati hasznosítására

Javaslom, hogy a kutatás eredményeit az Erasmus+ VET Mobility programok jövőbeli sikeres teljesítése érdekében használja fel a küldő fél. Továbbá a kulturális felkészítéshez kapcsolódó tréningek kialakításához és a külföldi környezetbe történő beilleszkedéshez szükséges kompetenciák megfogalmazásához:

- a befogadó kultúra megértése, megismerése,
- a kulturális sokk jelenségének (környezeti, pszichoszomatikus) bemutatása,
- a nemzeti sajátosságok, különbözőségek megértése,
- a nonverbális jelek értelmezése,
- a saját és idegen kultúra közti különbségek megismerése és megértése,
- a külföldi környezetben esetlegesen előforduló kritikus szituációk kezelése.

H3 *Az általam vizsgált minta alapján feltételezem, hogy a szakképzésben tanuló Erasmus+ VET Mobility programban résztvevő diákok szakmai (elméleti, gyakorlati, vizsga) eredménye összefügg a külföldön töltött idővel és a választott szakmájukkal.*

A vizsgált mutatók bonyolult összefüggésrendszert alkotnak, amelyben nem különülnek el a tantárgyak vizsgajegyei és az Erasmus külföldi szakmai gyakorlat ideje alatt kapott értékelés, valamint a vizsgabizonyítvány jegye. Ezek együttesen határozzák meg a tanulók sikerességét és az elhivatottságukat, amely nem független a külföldi szakmai gyakorlat ideje alatti teljesítménytől és a külföldi tartózkodás alatt fellépő kulturális sokk mértékétől.

Nem sikerült azonban szignifikáns kapcsolatot igazolni a külföldi szakmai gyakorlaton résztvevő diákok szakmai (elméleti, gyakorlati, vizsga) eredménye és a választott szakmájuk között az épületgépész ágazatban.

Javaslatok a kutatási eredmények gyakorlati hasznosítására

Javaslom, hogy a résztvevők által a külföldi szakmai gyakorlat alatt megtapasztalt holisztikus, értékelési módszert alkalmazza a küldő fél a magyarországi szakmai gyakorlat ideje alatt. Ennek megfelelően figyeljék meg a tanuló munkáját, hozzáállását, viselkedését, szorgalmát, pontosságát, tiszteletadását és mindezek alapján értékeljék a tevékenységét.

Javaslom, hogy a szakmai kompetenciák fejlesztése valós munkatapasztalatok megszerzésén keresztül történjen a küldő félnél. A külföldi munkakörnyezetben a nem a hibák kiemelése, negatív visszacsatolás adása a szokásos reakció a gyakorlatihelytől, hanem a bátorítás, a kisebb sikerek, eredmények elismerése. A diákok mindegyike felszabadító, felemelő élményként élte meg, hogy felnőttként kezelik őket, számítanak a munkájukra. A munkahelyi légkör nyugodtabb, kiegyensúlyozottabb, nem tapasztalható az a hajtás, feszültség, idegesség, teljesítménykényszer, amit a magyar szakmai gyakorlati munkahelyükön tapasztaltak. Ez a pozitív mentális környezet nagyon inspirálóan hatott rájuk. Szívesen jártak be a gyakorlati helyekre, illetve könnyen kötöttek barátságokat, jól alkalmazkodtak az elvárásokhoz, és jól teljesítettek. Szinte minden diák „Kiválóan teljesített” minősítést kapott az ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training/ Európai szakoktatási és szakképzési kreditrendszer) értékelése alapján.

Tanulóként beilleszkedni egy új közösségbe, együtt dolgozni valakivel miközben minőségi teljesítményt vár el a munkaadó, nem könnyű még a saját országunkban sem. Ugyanezt megtenni egy idegen társadalomban, ahol más nyelvet beszélnek, mások a szokások, elvárások, igények még nagyobb kihívás elé állítja a programban részt vevő diákokat. A

diákok számára mindenképp fejlesztő hatású az új, idegen munkakörnyezetbe való beilleszkedés, a nyelvi nehézségek ellenére. Meg kell ismerniük a vállalati hierarchiát, szokásokat, időbeosztást, rugalmasan alkalmazkodniuk kell az elvárásokhoz

Fentiek alapján javaslom, hogy a külföldi szakmai gyakorlati munkahelyen egy „kapocs”, egyfajta tanácsadó/mentor kerüljön kijelölésre a fogadó fél részéről, aki áthidaló segítség szerepét tölti be. A fogadó cégnél dolgozik, és egyben segíti a diákok beilleszkedését, zökkenőmentes munkavégzését.

5 Összefoglalás

A 4. Ipari forradalom nemcsak az új technológiák gyors terjedését eredményezte, hanem a munkavállalók mobilitását előidézve növelte a multikulturális környezetben szerzett munkatapasztalat fontosságát. A munkaerő nemzetközi migrációja hatással van a szakképzésre is. Számos diák, hallgató, vagy munkavállaló szerez multikulturális tapasztalatot tanulmányai során, akár egy, vagy több országban is. Az Erasmus + VET Mobility-nak (szakképzési mobilitás) erős multikulturális hatása van a programban résztvevőkre, akik egyre növekvő számban, egyre magabiztosabban lépik át az országhatárokat és szereznek értékes a jövőjükre hatással lévő tapasztalatokat. Már nemcsak turistáskodnak Erasmus-diákként, hanem karriert is építenek.

Ennek a dolgozatnak az volt a célja, hogy igazolja vagy cáfolja a 2017-2018 között egy intézményt érintő Erasmus+ VET Mobility Program ideje alatt a résztvevőket érintő kultúrások létét. A vizsgálat célcsoportja a fenti időtartam alatt külföldi szakmai gyakorlaton résztvevők köre. Ezen diákok és tanárok listájából mintát véve internetes önkitöltő kérdőív segítségével történt a lekérdezés. Az első részében rövid tájékoztatást kívántam adni az Erasmus + Programról és annak céljairól, folyamatáról és a szakképzéshez fűződő kapcsolatáról, valamint a Szakképzés 4.0-ról, amely a kormány által kidolgozott a szakmai képzés rendszerszintű megújítását, tovább fejlesztését célzó stratégia megvalósítása. Majd bemutattam a 2021 őszi felmérés populációs létszámát, valamint a válaszadási arányokat is tükröző statisztikai elemzések eredményét.

Összességében elmondható, hogy az Erasmus+ program legfontosabb kívánalma, hogy a külföldi gyakorlati képzésben résztvevő tanulók magasabb szintű szakmai tudást és nyelvjártasságot szerezzenek, mely túlmutat a hagyományos szakképzési formán és csoportos gyakorlatioktatás lehetőségein, legtöbbször teljesül.

Az Erasmus+ VET Mobility Programban résztvevő magyar fiatalok úgy kerülnek ki az iskolarendszerekből, hogy az alapkompenciákon túl rendelkeznek olyan készségekkel, amelyek megalapozzák nemcsak a gazdaság által igényelt képzettség elsajátítását, hanem

szociokulturális előnyökkel is járnak köszönhetően a kulturális adaptációs folyamatnak, melyet a kulturális sokk megjelenése vált ki.

A külföldi ország, az ismeretlen város, az idegen nyelvi környezet fejleszti a kiutazók komplex problémamegoldó készségét. Sokszor egy-egy munkahely megtalálása, a tömegközlekedés használata, a hétféle kulturális programok megszervezése, vagy egy egészségügyi probléma megoldása komoly kihívások elé állítja a résztvevőket. A tapasztalatok és a beszámolók azonban azt mutatják, hogy az adott pillanatban átélt bonyodalmak, nehézségek fizikailag és szellemileg akkor ugyan megterhelők, utólag mégis meglepő töltik el a tanulókat, oktatókat, hogy a nehézséget sikerült legyőzni. Az Erasmus+ VET Mobility (szakképzési) program célja, hogy képessé tegye a szakképző intézményeket a pályázatokban rejlő lehetőségek minél szélesebb körű kiaknázására, képzésünk színvonalának emelése érdekében. Lehetőséget teremtsen a középfokú szakmai képzésben tanuló diákoknak és az ott dolgozó oktatóknak, munkavállalóknak a folyamatos külföldi szakmai továbbképzéseken, összefüggő valós munkakörnyezetű, tanulmányaikat elmélyítő és/vagy kiegészítő szakmai gyakorlaton való részvételhez.

Biztosítja számukra, hogy megértsék és megtapasztalják a kultúrák közötti különbségeket, és sikeresen tudjanak be és/vagy átlépni a munkaerőpiacra. Hozzájáruljon az európai polgárok ismereteinek, készségeinek és kompetenciáinak fejlesztéséhez, amelyekre a fokozottan multikulturális, és a digitális eszközöket egyre kiterjedtebben használó, dinamikusan változó társadalomban szükségük van.¹⁵

¹⁵ https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-10/2021-erasmusplus-programme-guide_v2_hu.pdf

A dolgozat írása során megállapítást nyert az Erasmus+ VET MOBILITY programmal kapcsolatban (9. táblázat):

9. táblázat
Erasmus+Vet Mobility program eredményei

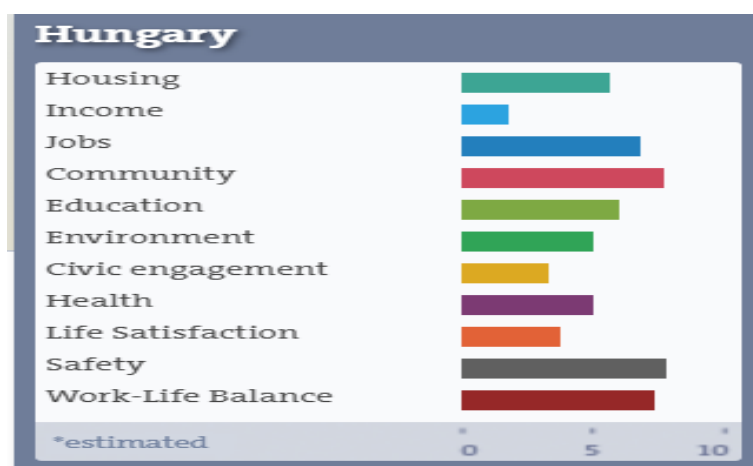
EREDMÉNYEK		
Szakképzési intézmények	Diákok	Oktatók/munkavállalók
A lemorzsolódás és a végzettség nélküli korai iskolaelhagyás esélyének csökkenése	Motiváció	EU munkaadóinak elvárásainak megismerése
Külföldi kapcsolatok szélesítése	Szakmaszeretet növelése	Gépesítés, új technológiák megismerése
Beiskolázásnál előny az Erasmus+ program	Nyelvtanulási szándék erősödése	Szakmai kiégés, burning out megelőzése
Korszerű szakképzés biztosítása a nemzetközi gyakorlatok segítségével	Önéletrajzokban a külföldi munkatapasztalat előny	Hazai ipar fejlődési módszertani irányainak kidolgozása
Béren kívüli juttatási elemként használható az Erasmus+ VET Mobility	Munkavállalói skillek gyarapodása	Motiváció a külföldi tapasztalatszerzésre: job shadowing / oktatói továbbképzések
Fenntartói pozitív rangsorolás	Szakmai, személyes kompetenciáinak folyamatos fejlesztése	

Távolabbi célom, hogy a kutatás során felmerült alábbi kérdéseket tovább elemezzem egy következő dolgozatban, de ezek nem képezik részét jelen vizsgálódásomnak.

A külföldi szakmai gyakorlat alatt megszerzett szubjektív tapasztalatok.:

- *erősödő (Magyar)ország-kritika,*
- *az oktatási és nemzetközi tapasztalatszerzés,*
- *nyelvtanulási igény és lehetőség,*
- *kalandvágy,*
- *a Magyarországon élő közeli családtagok és barátok,*
- *hazai lakókörnyezet vajon hatással vannak-e a szakképzésben tanulók vándorlási és/vagy itthon maradási szándékára?*

A fenti kérdések vizsgálata nagyon is aktuális, hiszen az OECD 38 országát vizsgáló Better Life Index-2021¹⁶ eredményei Magyarországot a 32. helyre sorolja, Görögország után. Növekvő jelentőségű taszító faktorként jelentkezik a mentalitással kapcsolatos elégedetlenség és a társadalmi értékválság, a folyamatos anyagi és egzisztenciális küzdelmekkel jellemezhető életstratégiák kialakulása egyre szélesedő társadalmi rétegekben. Bár Magyarország az átlagot meghaladóan teljesít a munka és a magánélet egyensúlya és a társadalmi kapcsolatok terén, jövedelem, az oktatás, az egészség, a környezet minősége és az élettal való elégedettség terén az átlag alatt teljesít. Ami a foglalkoztatottságot illeti, Magyarországon a 15-64 évesek mintegy 70%-a rendelkezik fizetett munkahellyel (a tanulószerveződés helyett szakképzési munkaszerződést kötnek a gyakorlati helyek a diákokkal), ami meghaladja az OECD 66%-os foglalkoztatási átlagát. Ami az oktatási rendszer minőségét illeti, az OECD Nemzetközi Tanulói Felmérési Programjában (PISA) az átlagos diák 479 pontot ért el olvasás-olvasás, matematika és természettudományok terén. Ez a pontszám alacsonyabb, mint az OECD 488-as átlaga. Amikor a magyarokat arra kérték, hogy egy 0-tól 10-ig terjedő skálán értékeljék az élettal való általános elégedettségüket, a magyarok átlagosan 6-os osztályzatot adtak, ami alacsonyabb, mint az OECD 6,7-es átlaga ezt láthatjuk a 30. ábrán.



32. ábra
Élettal való általános elégedettség mutató. Forrás: OECD Better Life Index (2021)

¹⁶ <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/hungary/>

A kutatás során felmerült a fordított kulturális sokk kérdése, melyre a kérdőív utolsó kérdése vonatkozott, de nem tudtam vele elég részletesen foglalkozni a dolgozat formai és terjedelmi követelményei miatt. Ezt is érdemes lesz tovább vizsgálni, hiszen számtalan kutatás és vizsgálat foglalkozott és foglalkozik azzal, ha valaki hosszabb időre külföldre utazik. Kihívásokkal szembesül, a kultúrák különbözősége miatt kisebb vagy nagyobb mértékű kulturális sokkkal kell megküzdenie. „*Az Erasmus utánra*” ki készül”? Ki gondol bele, hogy a visszatérés az otthoni környezetbe mit vált ki a résztvevőből. A hazaérkezést követő időszak számtalan diák/oktató számára jelenthet kihívást. *A hazatérést követően a résztvevők hasonló nehézségekkel szembesülnek, a fordított kulturális sokkkal.*

„Megoldani azonban csak akkor tudjuk a társadalmi bajokat, ha megértjük, hogyan keletkeznek, és mitől maradnak fenn. A társadalomtudományi kutatás lehetőséget kínál az emberi társadalmakban működő dolgok vizsgálatához és megértéséhez” (Babbie, 2020:3).

M1 Irodalomjegyzék

1. ANDOR L. (2018): A digitalizáció és a munka világa. Mi várható a robotforradalom után? Magyar Tudomány, 1. szám. Magyar Tudomány 179 (2018)1, 47–54 pp DOI: 10.1556/2065.179.2018.1.https://epa.oszk.hu/00600/00691/00172/pdf/EPA00691_mtud_2018_01_047-054.pdf letöltve: 2022.10.21.
2. BALOGH Á. (2011): A kulturális intelligencia - a 21. század kulcskompetenciája? Doktori (PhD) értekezés. Veszprém, Pannon Egyetem. https://konyvtar.uni-pannon.hu/doktori/2011/Balogh_Agnes_dissertation.pdf letöltés ideje: 2023.01.16.
3. BARBBIE E. (2020): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata Budapest, Balassi Kiadó
4. BENNETH, M. (1998): Basic Concepts of Intercultural Communication. Intercultural Press. Yarmouth. Maine.
5. BOGÁROMI E. (2021): A fogyasztói akkulturáció vizsgálata a társadalmi és a kulturális tőke függvényében a Magyarországon élő kínaiak körében. Doktori (PhD) értekezés. Budapest, Corvinus Egyetem
6. CHABAN, N et al. (2011): Crossing cultures: Analysing the experience of NZ returnees from the EU (UK vs. non-UK). International Journal of Intercultural Relations 35. 776-790pp
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0147176711000368?token=AACD20E31E8FD1083291FFA2C47D421B444C4A52B55030C12930913A18EC33F8A0F983930AFE8198A41D70B0DCA096B1&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230406153916>
letöltve: 2022.12.18.
7. CROWNE K. A. (2008): What leads to cultural intelligence? Business horizons, 2008. 51(5), 391- 399 pp
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681308000517> letöltés ideje: 2023.01.18.
8. DURALL J.K. (2018): Behavior Management: Parenting skills for counselors in 1998 May/June issue of Camping Magazine of American Camp Association
<https://www.acacamps.org/article/camping-magazine/behavior-management-parenting-skills-counselors> letöltve: 2022.12.19.
9. DUSEK T. - KOTOSZ B. (2017): Területi statisztika. Budapest, Akadémiai Kiadó.
<https://doi.org/10.1556/9789634540014>
https://mersz.hu/hivatkozas/dj238ts_28_p6#dj238ts_28_p6 letöltve: 2021.11.23.
10. EKMAN P. (1972): Universals and Cultural Differences in Facial Expressions of Emotions. In Cole, J. (Ed.) Nebraska Symposium on Motivation, Lincoln, NB: University of Nebraska Press 207-282pp <https://paulekmangroup.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/07/Universals-And-Cultural-Differences-In-Facial-Expressions-Of.pdf> letöltve: 2023.02.21.
11. FARKAS É. (2017): Tanulási eredmény alapú Erasmus+ projektek hatása a gazdasági elvárásoknak megfelelni képes szakképzésre In Farkas Éva – Bogdány Zoltán Módszertani útmutató szakképző intézmények számára a tanulási eredmény alapon szervezett szakmai gyakorlatok szervezéséhez. Tempus Közalapítvány, Budapest

<https://tka.hu/docs/palyazatok/a-tanulasi-eredmeny-alapu-erasmus-projektek-hatasa-a-gazdasagi-elvarasoknak-megfelelni-kepes-szakkepzesre1902010934.pdf> letöltve: 2021.11.23.

12. GARAMVÖLGYI J. - RUDNÁK I. (2017): Correlation between intercultural competence, cultural intelligence and culture shock In: Farkas, Attila (szerk.) A multikulturalitás útján Gödöllő, Magyarország: Szent István Egyetemi Kiadó 398 p. 6-22 pp
13. GARAMVÖLGYI J. (2022): A kulturális intelligencia és a vezetői kompetenciák összefüggéseinek vizsgálata multikulturális környezetben Doktori (PhD) értekezés. Gödöllő, Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem https://phd.mater.uni-mate.hu/194/1/Garamvolgyi_Judit_ertekezes%20%281%29_DOI.pdf letöltve: 2023.01.15.
14. Gaw, K. F. (2000): Reverse culture shock in students returning from overseas International Journal of Intercultural Relations 24 (2000) 83-104pp <http://www.tlu.ee/~marilk/Artiklid/Gaw2000.pdf> letöltve: 2022.12.19.
15. GUANIPA, C. (1998): Culture shock. Dept. of Counseling and School Psychology, San Diego State University. March 17,1998 <https://static1.squarespace.com/static/5a25743ac027d841ff01dbbc/t/5b19a16faa4a99506d38d635/1528406383603/cultureshock.pdf> letöltve: 2021. 11. 03.
16. GULLAHORN J. T.- GULLAHORN, J. E. (1963): An extension of the U-curve hypothesis. Journal of Social Issues, 19(3), 33-47 pp
17. HALÁSZ L. (2018): Migrációt magyarázó szocioökonómiai elméletek. In Sáskáné Szilasi B. - Halász L. (szerk.), Boldogulni itthon vagy külföldön. Legújabb trendek a magyarországi kivándorlásban. Miskolc: Miskolci Egyetem Földrajz-Geoinformatika Intézet 16-22 pp
18. HIDASI J. (2007): Kultúrák@kontextusok.kommunikáció, Perfekt Kiadó Rt., Budapest ISBN 9789630585347 224p
19. HIDASI J.: (2008) Interkulturális kommunikáció. Scolar Kiadó, Budapest
20. HOFSTEDE G. (1984): Culture's consequences: International differences in work-related values (Vol. 5)
21. HOFSTEDE G. – HOFSTEDE G. J. (2008): Kultúrák és szervezetek – Az elme szoftvere VHE, Budapest 520p
22. HOLLÓ D. (2008): Értsünk szót! Kultúra, nyelvtanítás, nyelvhasználat. Akadémiai Kiadó, Budapest https://mersz.hu/dokumentum/m592esz_3 letöltve: 2022.11.07.
23. KERÉKGYÁRTÓ GY. - L. BALOGH I. - SUGÁR A. - SZARVAS B. (2017): Statisztikai módszerek és alkalmazásuk a gazdasági és társadalmi elemzésekben. Akadémiai Kiadó, Budapest https://mersz.hu/hivatkozas/dj270smea_s2.3.3_p56#dj270smea_s2.3.3_p56 letöltve: 2021.11.22.
24. KÓRÓDI T. - SISKÁNÉ SZILASI B. (2016): A XXI. századi magyar populáció migrációs szándékának térbeli vizsgálata. In: Berghauer S. (szerk.): Társadalomföldrajzi kihívások és adekvát válaszlehetőségek a XXI. század Kelet-Közép-Európájában. II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Beregszász, 134–141pp

<https://kmf.uz.ua/hu/kiadvanyaink/tarsadalomfoldrajzi-kihivasok-es-adekvat-valaszlehetosegek-xxi-szazad-kelet-kozep-europajaban/> letöltve: 2021.12.19.

25. LUSTIG, M. W.- KOESTER, J. (2010): Intercultural Competence. Boston, MA, Pearson/ Allyn and Bacon.
26. LYSGAARD S. (1955): Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States, International Social Science Bulletin, Vol. 7, 239-245 pp
27. MACIONIS J.- GERBER, L. (2010): "Chapter 3 – Culture." Sociology. 7th edition ed. Toronto, In: Pearson Canada Inc.,54. Print.
28. MALOTA E.- MUCSI, A. (2019): Sok(k) meglepetés Magyarországon Jel-Kép 2019/1 szám DOI:10.20520
29. MALOTA E: (2013) Kulturális sokk és adaptáció, in Malota, E. - Mitev, A. Kultúrák találkozása: nemzetközi kommunikáció, kultúrsoikk, sztereotípiák Budapest, Alinea Kiadó
30. MARTIN J. N.-NAKAYAMA T. K. (2004): Intercultural Communication in Context. 3rd ed. New York, McGraw-Hill.
31. MARX E. (2001): Breaking through culture shock. London: Nicholas Brealey Publishing
32. MŁYNARCZUK – SOKOŁOWSKA A. (2018): Education of Foreign Children in Poland.Kultura i Edukacja, 4(118), 168-181 pp
https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/6571/3/A_Mlynarczuk-Sokolowska_Education_of_Foreign_Children_in_Poland.pdf letöltve: 2023.02.21.
33. MUMFORD D. B.:(1998) The measurement of culture shock. Social psychiatry and psychiatric epidemiology, 33(4), 149–154 pp
https://www.researchgate.net/publication/13712147_The_measurement_of_culture_shock
letöltve: 2023.02.11.
34. NARESH K. – MALHOTRA - SIMON J. közreműködésével (2017): Marketingkutató. Budapest, Akadémiai Kiadó
https://mersz.hu/hivatkozas/dj198mk_372_p1#dj198mk_372_p1 letöltve: 2021.11.22.
35. OBERG K. (1954:) Culture shock and the problem of adjustment to new cultural environments - talk given at The Women's Club of Rio de Janero
http://spartanhistory.kora.matrix.msu.edu/files/6/32/6-20-90F-116-UA2-9-5-5_001301.pdf letöltve: 2021. 11. 05.
36. OBERG K. (1960): Culture shock, Adjustments to new cultural environments. Practical Anthropology 7. 177-182pp
37. PÁSZTOR J. - BAK G. (2019): The urge of share and fear of missing out – Connection between culture shock and social media activities during Erasmus internship. Fikusz'19 Symposium for young researchers, Óbuda University, Budapest. https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/FIKUSZ2019/FIKUSZ_2019_20_181.pdf letöltve: 2022.12.10.
38. PASZTOR J. (2020): A kulturális intelligencia (CQ) és a kulturális különbségek leküzdésének kapcsolata - 12th International Conference of J. Selye University Economics Section, Slovakia, Komárno <http://uk.ujs.sk/dl/3754/Pasztor.pdf> letöltve: 2023.01.07.

-
39. PEDERSEN P. (1995): The Five Stages of Culture Shock: Critical Incidents Around the World. Contributions in psychology, no. 25. Westport, Conn: Greenwood Press
 40. RHINESMITH S. H. (1985): Bring home the world: A management guide for community leaders of international exchange programs. New York: Walker.
 41. ROSER C. (2016): "Faster, Better, Cheaper" in the History of Manufacturing: From the Stone Age to Lean Manufacturing and Beyond CRC Press Taylor-Francis Group ISBN 9781498756303 439p
 42. RUDNÁK I. (2010): A multikulturális környezet kihívásai a magyarországi nagyvállalatok vezetői körében doktori (PhD) értekezés. Gödöllő: SZIE.
 43. RUDNÁK I. (2015): Multikulturális menedzsment Szent István Kiadó, Gödöllő ISBN 978-963-269-488-7226
 44. RUDNÁK I. (2015): „Multikulturális Tréning” Külföldi Hallgatókat Oktatók Számára SZIE GTK kezdeményezés a külföldi hallgatók elvárásainak és az egyetem oktatási sajátosságainak összehangolására Studia Mundi - Economica Vol. 2. No. 3.(2015) http://real.mtak.hu/39020/1/Studia_Mundi_Vol_2_No_3_13_Rudn%C3%A1k_Komor_J%C3%B3zsa.pdf letöltve: 2023.02.01.
 45. RUDNÁK I. (2019): A kulturális sokk újra értelmezése: Enyhülő tünetek? in Tanulmányok a kompetenciákra építő, fenntartható kulturális és technológiai fejlődés köréből magyar nyelvű konferenciakötet International Research Institute, Komárno, Szlovákia 2019 <http://www.irisro.org/tarstud2019junius/61RudnakIldiko.pdf> letöltve: 2023.02.01.
 46. SAJTOS L. - MITYEV A. (2007): SPSS Kutatási és adatelemzési kézikönyv. Aliena Kiadó Budapest 402p
 47. SAMOVAR L. A. - PORTER R. E.- MCDANIEL - EDWIN R. (2010): Communication Between Cultures. 7th ed. Belmont, CA, Wadsworth Cengage Learning.
 48. SCHNEIDER S. C. - BARSOUX J. (1997): Managing across cultures. Prentice Hall Europe.
 49. SOUTO O. - MCCOSHAN A. (2008): The Socio-Economic Background of Erasmus Students: A Trend towards Wider Inclusion? International Review of Education (2008) 54;135-154 pp <http://www.jstor.org/stable/27715452>. letöltve: 2021. 11. 29
 50. TAFT, R. (1977): Coping with unfamiliar cultures. In: Warren, Neil (ed.) Studies in cross-cultural psychology (Vol. 1.). Academic Press. London. 125–153 pp
 51. WARD, C. (2001): The ABCs of acculturation. In Matsumoto, D. (ed.), Handbook of culture and psychology .411-445 pp New York: Oxford University Press.
 52. WINKELMAN M. (1994): Cultural Shock and adaptation in Journal of Counseling and Development: JCD; Nov 1994; 73, 2; ABI/INFORM Global 121-126 pp https://internationalschoolteaching.weebly.com/uploads/1/6/4/8/16481852/cultural_shock_and_adaptation.pdf letöltve: 2021. 11. 29

M2 Egyéb irodalom

1. A HALLGATÓI NÉPESSÉGRE VONATKOZÓ ADATOK AZ EUROSTAT 2007. ÉVISTATISZTIKA <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5616088/KS-AF-07-001-EN.PDF.pdf/2fb032d5-7b9b-48a2-9bf3-d885d46ecfd6?t=1414769357000> letöltve: 2021. 11. 29.
2. A „SZAKKÉPZÉS 4.0 - A SZAKKÉPZÉS ÉS FELNŐTTKÉPZÉS MEGÚJÍTÁSÁNAK KÖZÉPTÁVÚ SZAKMAPOLITIKAI STRATÉGIÁJA, A SZAKKÉPZÉSI RENDSZER VÁLASZA A NEGYEDIK IPARI FORRADALOM KIHÍVÁSAIRA” CÍMŰ STRATÉGIA ELFOGADÁSÁRÓL ÉS A VÉGREHAJTÁSA ÉRDEKÉBEN SZÜKSÉGES INTÉZKEDÉSEKRŐL - 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozat <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A19H1168.KOR&txtreferer=00000001> letöltve: 2022.12.19.
3. A TANÁCS AJÁNLÁSA (2011. június 28.) a korai iskolaelhagyás csökkentését célzó szakpolitikákról <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:191:0001:0006:HU:PDF> letöltve: 2021.11.29.
4. AZ OECD 38 ORSZÁGÁT VIZSGÁLÓ BETTER LIFE INDEX-2021 <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/hungary/> letöltve: 2021.11.29.
5. BEHAVIOR MANAGEMENT: PARENTING SKILLS FOR COUNSELORS <https://www.acacamps.org/article/camping-magazine/behavior-management-parenting-skills-counselors> letöltve: 2023.01.08.
6. ERASMUS+VET (SZAKKÉPZÉSI) MOBILITY https://erasmusplusz.hu/erasmusplusz_szakkepzes letöltve:2022.10.30.
7. <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/hu/resources-and-tools/statistics-and-factsheets> letöltve: 2021. 11. 29.
8. EUROPEAN PARLIAMENT INDUSTRY 4.0 [Industry 4.0 Policy Department Economic and Scientific Policy](#), 2016, 22-23pp. letöltve: 2021. 11. 03.
9. EU SURVEY, KA1- Learning Mobility of Individuals - KA1 - Az egyének tanulási mobilitása <https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/EP-KA1-EVS-EACEA> letöltve: 2021.11.29.
10. KONFUCIUSZ BÖLCSESSÉGEI <http://www.konfuciuszintezet.hu/index.php?menu=muveltseg&almenu=12> letöltve: 2021. 11. 03.
11. LEUVENI NYILATKOZAT (The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28–29 April 2009.) https://www.edu.ro/sites/default/files/u39/Leuven_Louvain-la-Neuve%202009.pdf letöltve: 2023.01.08.
12. LIFELONG LEARNING PLATFORM 2018 REPORT- Élethosszig tartó tanulás programja 2018-as Riport <https://lllplatform.eu/lll/wp-content/uploads/2019/02/ErasmusSurveyReport2018.pdf> letöltve: 2021.11.29.
13. MAASTRICHTI SZERZŐDÉS 1993. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0026> letöltve: 2023.02.04.

-
14. OECD, EDUCATION DATABASE, 2009 <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/43636332.pdf> letöltve: 2021.11.29.
 15. TALK GIVEN AT THE WOMEN'S CLUB OF RIO DE JANEIRO By Dr. Kalervo Oberg, Anthropologist Health, Welfare and Housing Division, United States Operations Mission to Brazil August 3, 195 http://spartanhistory.kora.matrix.msu.edu/files/6/32/6-20-90F-116-UA2-9-5-5_001301.pdf letöltve: 2022.11.27.
 16. TÖRÖK F. (2013) Hegyek és tengerek között – Samira rövidfilm https://www.youtube.com/watch?v=W_sss4ODE6o letöltve: 2023.01.29.
 17. UNESCO Global Education Digest (GED) http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/global-education-digest-2006-comparing-education-statistics-across-the-world-en_0.pdf letöltve: 2021. 11. 29.
 18. 2019. ÉVI LXXX. TÖRVÉNY A SZAKKÉPZÉSRŐL <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv#lbj0id131a> letöltve: 2022.12.19.

M3 EUSurvey felmérés és kimutatás

10. táblázat

EUSURVEY 3 képesség területre vonatkozó válaszok (N=151)

Sors zám	Kérdések	Válaszok		
		Nagyon elégedett egyétértek	Inkább elégedett egyétértek,	Nem tudom
I- 1.	Összességében mennyire vagy elégedett az Erasmus+ mobilitási tapasztalatoddal?	151/136	151/13	151/2
II- 2.	Digitális kompetencia használata (internet, közösségi média munkámhoz és személyes céljaimra)	151/146	151/4	151/1
3.	Mennyire voltál elégedett a fogadó szervezet által biztosított képzéssel?	151/144	151/7	151/0
4.	A szakmai gyakorlat tartalma közvetlenül kapcsolódott hazai képzési céljaimhoz	151/136	151/10	151/5
5.	Fejlesztettem idegen nyelvi készségeimet/kompetenciáimat	151/126	151/22	151/3
6.	Kezdeményező és vállalkozói készség (pl. egy ötlet gyakorlatban való megvalósításának módja)	151/132	151/15	151/4
7.	Nehéz vagy kihívást jelentő helyzetekre megoldásokat találni	152/124	151/20	151/7
8.	Feladatokat megtervezni és tevékenységeket megszervezni	151/129	151/20	151/2
9.	Csoportmunkát végezni	151/24	151/21	151/6
III- 10.	Multikulturális kompetenciák: becsülni különböző kultúrák értékeit, megérteni mi a demokrácia, a polgári jogok, nemzet?	151/127	151/21	151/3
11.	Könnyebben dolgozom együtt más háttérű vagy más kultúrából érkező emberekkel.	151/136	151/9	151/6
12.	Könnyebb az alkalmazkodás új helyzetben	151/129	151/20	151/2
13.	Jobban elfogadom mások értékeit és viselkedését.	151/137	151/12	151/2
IV- 14.	Könnyen elképzelhetőnek tartom, hogy a jövőben valamikor külföldön dolgozzak.	151/119	151/12	151/20
15.	Úgy gondolom, hogy megnöttek az esélyeim a munkakeresésben.	151/140	151/10	151/1
16.	Világosabb elképzelésem lett szakmai karrieremről és céljaimról.	151/128	151/17	151/6
17.	Jobb lehetőségeim lettek hazámban a munkaerőpiacon	151/130	151/14	151/7
18.	Könnyebben vállalom nagyobb felelősséggel járó feladatokat.	151/130	151/15	151/6

11. táblázat

Részvevői elégedettségi kérdőív minta KA1 - Egyéni tanulási célú mobilitás – Szakképzés (részlet)



Részvevői elégedettségi kérdőív KA1 - Egyéni tanulási célú mobilitás - Köznevelés, Felnőtt tanulás és Szakképzés

A *-gal jelölt mezőket kötelező kitölteni.

1 Bevezetés

Jelen kérdőívet azért szükséges kitöltenie, mert a közelmúltban az Európai Unió finanszírozta Erasmus+ program keretében külföldi mobilitási tevékenységet valósított meg.

A kérdőív célja, hogy visszajelzést adjon az Erasmus+ program résztvevőinek tapasztalatairól. Visszajelzéseit felhasználjuk arra, hogy növeljük az Erasmus+ program leendő résztvevőinek pozitív tapasztalatait, hogy értékeljük a projekt minőségét, amelyben részt vett, valamint arra, hogy mérjük a Program hatását.

Az Európai Bizottság nevében köszönünk minden információt, észrevételt és tanácsot.

2 Azonosítás

Az alábbi adatokat a szervezet/intézmény projektkoordinátora adta meg előzetesen az Erasmus+ online beszámoló felületén. Amennyiben a lenti adatok helytelenek, kérjük, lépjen kapcsolatba a szervezetében /intézményében erre kijelölt kapcsolattartó személlyel, hogy javítani tudja a szükséges részeket.

* 2.1 Keresztnév

A személyes adatok felhasználásáról a kérdőív végén az "Az információkhoz és az e-mail címhez kapcsolódó publikálási és felhasználási jogok" részben olvashat.

* 2.2 Vezetéknév

A személyes adatok felhasználásáról a kérdőív végén az "Az információkhoz és az e-mail címhez kapcsolódó publikálási és felhasználási jogok" részben olvashat.

* 2.3 Tevékenység típusa Szakmai látogatás

* 2.4 Kezdő dátum

* 2.5 Befejező dátum

* 2.6 Küldő szervezet / intézmény

* 2.7 Fogadó szervezet / intézmény

* 2.8 Mobilitás azonosító

3 Általános információk

* 3.1 Kérjük, röviden ismertesse, hogy milyen tevékenységeket végzett a külföldi mobilitás során! *legfeljebb 2000 karakter*

*
3.2 Milyen ismeretekre tett szert a mobilitás eredményeképpen? Milyen konkrét új tudást, készséget és kompetenciát szerzett vagy fejlesztett ebben az időszakban? *legfeljebb 2000 karakter*

* 3.3 Tisztában volt azzal, hogy az Európai Unió által finanszírozott Erasmus+ program támogatásával valósulhatott meg a mobilitása?

* 3.4 Először valósított meg Erasmus+ mobilitási tevékenységet?

4 Mobilitási tevékenységgel kapcsolatos tapasztalatok

4.1 Mennyire elégedett az Erasmus+ mobilitási tevékenységgel?

	Nagyon elégedett	Elégedett	Elégedetlen	Nagyon elégedetlen
* Elégedettség				

4.5 Mennyire elégedett a mobilitási tevékenység szervezésével?

	Nagyon elégedett	Elégedett	Elégedetlen	Nagyon elégedetlen
* Mobilitási tevékenység logisztikai és gyakorlati szervezettsége				
* Utazásszervezés				
* Szállásadás				
* Biztosítási fedezet és a biztosítás megkötésével kapcsolatos információnyújtás				
* Felmerült kérdéseimre (vagy panaszaimra) időben kaptam választ / megfelelő segítséget				

5 Felkészítés és a fogadó szervezettel / intézménnyel kapcsolatos észrevételek

* 5.1 A mobilitásra való kiutazás előtt kapott-e bármilyen felkészítést, tréninget vagy információt a célországáról és a fogadó szervezetről / intézményről? Igen

* 5.2 Hasznosnak találta a felkészítést és a kapott információt?

* 5.3 A küldő szervezettől / intézménytől kapott elérhetőséget bárkihez, akitől segítséget kérhetett vészhelyzet esetén?

* 5.4 A fogadó szervezettől / intézménytől kapott elérhetőséget bárkihez, akitől segítséget kérhetett vészhelyzet esetén? Igen

5.5 Egyetért a következő állításokkal a fogadó szervezettel / intézménnyel kapcsolatban?

	Igen	Nem
* A fogadó szervezetnél / intézménynél a tanítás/továbbképzés jó minőségű és releváns volt számomra.		
* Jól éreztem magam és jól be tudtam illeszkedni a fogadó szervezetnél / intézménynél		
* A fogadó szervezetnél / intézménynél volt, aki követte a tanulási előrehaladásomat és eredményeimet.		

* 5.6 Tudomása szerint vett részt más szervezet is (a küldő és fogadó szervezeteken kívül) a mobilitási tevékenységek megszervezésében és végrehajtásában? Ilyen további szervezet lehet például egy "támogató szervezet" vagy egy "közvetítő szervezet".

-
- * 5.8 A küldő szervezet / intézmény (vagy más szervezet, amely a küldő szervezettel / intézménnyel együtt dolgozott) kért-e bármilyen pénzügyi hozzájárulást Öntől azért, hogy részt vehessen a mobilitásban?

- * 5.10 Kiutazás előtt tisztában volt azzal, hogy mire számíthat a mobilitás időtartama alatt (mit fog csinálni és mit fog tanulni)?

- * 5.11 Alírt-e tanulási megállapodást vagy ehhez hasonló dokumentumot, amely meghatározta a mobilitási időszak várható tanulási eredményeit? Igen

6 Mobilitási tevékenység eredményei

- * 6.1 Mit gondol, profitált-e abból, hogy részt vett az Erasmus+ tanulási célú mobilitásban? Igen

- 6.2 Mit gondol, milyen módon profitált a mobilitási időszakból:

Több válasz is lehetséges

A jelenlegi munkámhoz és a szakmai fejlődésemhez kapcsolódó gyakorlati készségeket tanultam vagy fejlesztettem.

Az általam oktatott tantárggyal, valamint a szakmai területemmel kapcsolatos ismereteim bővültek Szervezési, irányítási és vezetői képességeimet fejlesztettem.

Javult a karrier lehetőségem.

A következő kérdés az "európai összetartozás érzésére" irányul. Ez a kifejezés arra utal, hogy európainak érzi magát valaki, azaz más európaiakkal azonos olyan közösségbe tartozónak tekinti magát, amelynek tagjai azonos identitással, kultúrával és értékekkel rendelkeznek.

- * 6.4 Mit gondol, az Erasmus+ tanulási célú mobilitásban való részvételt követően megerősödött Önben az európai összetartozás érzése? Igen

7 Erasmus+ prioritásai

Az ebben a szakaszban szereplő kérdések az Erasmus+ program általános szakpolitikai prioritásaihoz kapcsolódnak: a befogadáshoz és a sokszínűséghez, a környezeti fenntarthatósághoz, a digitális oktatáshoz és a demokratikus életben való részvételhez. Válaszai hasznosak lesznek az Erasmus+ eredményeinek nagyobb léptékű méréséhez.

- 7.1 Egyetért-e a következő állításokkal? A mobilitási tevékenységem eredményeként...

Több válasz is lehetséges

Többet tanultam a környezetvédelmi, éghajlati és fenntarthatósági kérdésekről.

Megváltoztattam a szokásaimat, hogy többet tegyek a fenntarthatóságért.

Jobban megértem a társadalmam sokszínűségét.

Elkötelezettebb vagyok a megkülönböztetés, az intolerancia, az idegengyűlölet és a rasszizmus elleni munka iránt

Érdeklődőbb lettem a választásokon való részvétel, más demokratikus folyamatok és a helyi közösségem élete iránt.

Több ismeretet szereztem Európáról, az Európai Unióról és az európai értékekről.
Több ismeretet szereztem a digitális technológia alkalmazásának új és hasznos módjairól.
Alig várom, hogy több digitális technológiát használjak tanulmányaim vagy munkám során.

8 Nyelvtanulás

*8.1 Munkanyelv a mobilitás alatt angol

*8.2 Mit gondol, fejlődött a nyelvtudása a mobilitás alatt használt munkanyelvvvel kapcsolatban? Igen

*8.3 Részesült-e bármilyen támogatásban a nyelvtudása fejlesztéséhez a mobilitási időszak előtt vagy alatt (például nyelvtanfolyam, nyelvtanulási anyagok, nyelvi tanácsadás)?

9 Megjegyzések

9.1 Van-e további észrevétele az Erasmus+ mobilitás során szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban? Vannak-e olyan konkrét pozitív vagy negatív szempontok, amelyeket meg szeretne említeni?

legfeljebb 2000 karakter

10 Használati jogok

*10.1 Szeretném megosztani tapasztalataimat, hogy segítsék másoknak, akik érdeklődnek az Erasmus+ programra való jelentkezés vagy az abban való részvétel iránt. Egyetértek azzal, hogy a Nemzeti Iroda vagy az Európai Bizottság (vagy a nevükben eljáró más szervezet) e célból felveheti velem a kapcsolatot.

Igen

Nem

*10.2 Egyetértek azzal, hogy a kérdőív tartalmát a Nemzeti Iroda vagy az Európai Bizottság az Erasmus+ programról szóló kommunikáció részeként közzé teheti.

Igen, beleértve a nevemet is

Igen, a nevem felhasználása nélkül

Nem

M4 Önértékelő kérdőív

Önértékelő kérdőív értékelése a turizmus vendéglátás ágazatban végzős (szállodai recepciós) diákok számára, akik részt vettek 2018. márciusában külföldi szakmai gyakorlaton (N=55). Értékelés 1-5 fokozatú skálán (1 gyenge, nem megfelelő, 2 kevésbé jó, kevésbé jellemző rám, 3 átlagos, átlagosan jellemző rám, 4 jó, inkább jellemző rám, 5 kiemelkedő, nagyon jellemző rám).

12. táblázat

Önértékelő kérdőívre adott válaszok a vendéglátás ágazatban (N=55)

1. Személyes tulajdonságok	Kiutazás előtt	Kiutazás után
Önbizalom	169	270
Felelősségtudat	164	264
Öngondoskodás	268	270
Önállóság	173	175
2. Társas kapcsolatok		
Kapcsolatom a diáktársakkal	169	175
Kapcsolatom a kísérőtanárokkal	150	174
Könnyen beilleszkedek idegen környezetbe	169	175
3. Kommunikáció		
Könnyen megértetem magam az anyanyelvemen	170	175
Könnyen megértetem magam angolul	161	254
Nagyszerűen el tudok magyarázni dolgokat idegen embereknek	257	271
Nem félek az idegen nyelvű kommunikációtól	166	251
4. Munka		
Tudok önállóan dolgozni	228	274
Követem az utasításokat	237	274
Pontos vagyok	119	253
Szívesen végzem el a feladatokat	169	173

M5 Főkérdőív válaszok kimutatás kérdőív: <https://forms.gle/HP2E8MR4GxBndB3L8>

13. táblázat

Főkérdőívre adott válaszok (N=151)

1. kérdés	Milyen szerepben utazott a külföldi gyakorlatra?	
Először kiutazó diák		110
Először kiutazó oktató/tanár		13
Többször kiutazó diák		16
Többször kiutazó oktató/tanár		15
Összesen		151
2. kérdés	Hányszor járt már külföldön?	
soha		33
egyszer		13
többször		105
Összesen		151
3. kérdés	Milyen hosszú időt töltött külföldön?	
semennyit		33
Néhány nap		2
10-30 nap		94
1 hónapnál több		22
Összesen		151
4. kérdés	Utazott már repülővel külföldre?	
Igen		118
Nem		33
Összesen		151
5. kérdés	A kiutazás előtt hallott,olvasott a fogadó ország gasztronómiájáról, kultúrájáról?	
Igen		135
Nem		16
Összesen		151
6. kérdés	Életkor	
15-18		122
19-24		21
25-39		2
40-49		5
Összesen		151

7. kérdés	Az Ön neme	
Férfi		46
Nő		105
Összesen		151
8. kérdés	Milyen idegennyelvet tanult/tanul? (több is megjelölhető)	
Angol		130
Angol, Francia		3
Angol, Német		13
Német		5
Összesen		151
9. kérdés	Milyen a nyelvtudása?	
Passzív		26
Aktív		125
Összesen		151
10. kérdés	Milyen idegennyelvi felhasználó Ön?	
Alapszintű		105
Középszintű		46
Összesen		151
11. kérdés	Mennyire sikeresen tudott kommunikálni idegennyelven a szakmai gyakorlat alatt?	
Egyáltalán nem		0
Legkevésbé		5
Kevésbé		13
Közepesen		123
Nagyon		5
Összesen		151
12. kérdés	Rendezze az önre jellemző külföldi környezetbe történő készségeket	
Humorérzék IV		151/18
Bizonytalanság kezelése V		151/16
Rugalmasság II		151/26
Kapcsolatteremtés III		151/20
Idegen nyelv I		151/71
Összesen		151/151

13. kérdés	Rendezze a külföldi szakmai gyakorlatra az önt ösztönző tényezőket
Élménykeresés I	151/47
Nyelvgyakorlás II	151/35
Család, barátok bátorítása V	151/11
Szakmai tapasztalatszerzés IV	151/25
Még nem jártam külföldön III	251/33
Összesen	151/151
14. kérdés	Rendezze az önre jellemző külföldi tarózkodás alatti nehézségeket
Honvággy III	151/33
Nyelvi nehézségek I	151/51
Család barátok hiánya V	151/9
Alkalmazkodás eltérő kultúrához IV	151/11
Munkahely/gyakorlati hely elvárásai II	151/47
Összesen	151/151
15. kérdés	Rendezze az önre jellemző külföldi hazatérés utáni nehézségeket
Visszailleszkedés IV	151/17
Tapasztalatok megosztása nehéz V	151/10
Személyiség megváltozása II	151/40
Külföldi időszak idealizálása III	151/33
Otthoni dolgok rosszabbnak tűnnek I	151/51
Összesen	151/151

M6 Statisztikai táblázatok

13. 14. 15. táblázat

SPSS 27 statisztikai szoftverrel készült korrelációs outputok

Korrelációk										
		Milyen ágzatba tartozik: épületgépészet, turizmus, oktató?	Életkor	Külföldi tartózkodás alatti nehézségek	Mennyire sikeresen tudott kommunikálni idegennyelven a külföldi szakmai gyakorlat alatt?	Külföldi szakmai gyakorlatra az önt ösztönző tényezőket állítsa sorrendbe: élménykeresés, nyelvgyakorlás, család-barátok bátorítása, szakmai tapasztalatszerzés, még nem jártam külföldön	Milyen a nyelvtudása?	Milyen idegennyelvi felhasználó Ön?	Milyen minőségben volt érintett a külföldi szakmai gyakorlatban? (több is megjelölhető)	Állítsa sorba az alábbi tulajdonságokat: idegennyelv, rugalmasság, kapcsolatteremtő készség, humorérzés, bizonytalanság kezelés
Milyen ágzatba tartozik: épületgépészet, turizmus, oktató?	Pearson Correlation	1	,545**	,480**	-,234**	,426**	-,771**	,301**	,392**	,339**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Életkor	Pearson Correlation	,545**	1	,653**	-,361**	,636**	-,722**	,532**	,577**	,138
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,092
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Külföldi tartózkodás alatti nehézségek	Pearson Correlation	,480**	,653**	1	-,299**	,906**	-,705**	,849**	,700**	,433**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Mennyire sikeresen tudott kommunikálni idegennyelven a külföldi szakmai gyakorlat alatt?	Pearson Correlation	-,234**	-,361**	-,299**	1	-,255**	,303**	-,214**	-,066	-,135
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,002	,000	,009	,423	,101
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Külföldi szakmai gyakorlatra az önt ösztönző tényezőket állítsa sorrendbe: élménykeresés, nyelvgyakorlás, család-barátok bátorítása, szakmai tapasztalatszerzés, még nem jártam külföldön	Pearson Correlation	,426**	,636**	,906**	-,255**	1	-,714**	,795**	,715**	,498**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Milyen a nyelvtudása?	Pearson Correlation	-,771**	-,722**	-,705**	,303**	-,714**	1	-,704**	-,708**	-,145
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,076
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Milyen idegennyelvi felhasználó Ön?	Pearson Correlation	,301**	,532**	,849**	-,214**	,795**	-,704**	1	,819**	,101
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009	,000	,000		,000	,217
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Milyen minőségben volt érintett a külföldi szakmai	Pearson Correlation	,392**	,577**	,700**	-,066	,715**	-,708**	,819**	1	,047
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,423	,000	,000	,000		,570

gyakorlatban? (több is megjelölhető)	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Állítsa sorba az alábbi tulajdonságokat: idegen nyelv, rugalmasság, kapcsolatteremtő készség, humorérzék, bizonytalanság kezelése	Pearson Correlation	,339**	,138	,433**	-,135	,498**	-,145	,101	,047	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,092	,000	,101	,000	,076	,217	,570	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

			Mennyire sikeresen tudott kommunikálni idegennyelven a külföldi szakmai gyakorlat alatt?	Állítsa sorba az alábbi tulajdonságokat: idegen nyelv, rugalmasság, kapcsolatteremtő készség, humorérzék, bizonytalanság kezelése	Külföldi szakmai gyakorlatra az önt ösztönző tényezőket állítsa sorrendbe: élménykeresés, nyelvgyakorlás, családbarátok bátorítása, szakmai tapasztalatszerzés, még nem jártam külföldön	Külföldi tartózkodás alatti nehézségek	hazatérés utáni nehézségek
Spearman's rho	Mennyire sikeresen tudott kommunikálni idegennyelven a külföldi szakmai gyakorlat alatt?	Correlation Coefficient	1,000	-,215**	-,412**	-,402**	-,422**
		Sig. (2-tailed)	.	,008	<,001	<,001	<,001
	N		150	150	150	150	150
	Állítsa sorba az alábbi tulajdonságokat: idegen nyelv, rugalmasság, kapcsolatteremtő készség, humorérzék, bizonytalanság kezelése	Correlation Coefficient	-,215**	1,000	,633**	,631**	,670**
		Sig. (2-tailed)	,008	.	<,001	<,001	<,001
	N		150	150	150	150	150
	Külföldi szakmai gyakorlatra az önt ösztönző tényezőket állítsa sorrendbe: élménykeresés, nyelvgyakorlás, családbarátok bátorítása, szakmai tapasztalatszerzés, még nem jártam külföldön	Correlation Coefficient	-,412**	,633**	1,000	,868**	,888**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.	<,001	<,001
	N		150	150	150	150	150
	Külföldi tartózkodás alatti nehézségek	Correlation Coefficient	-,402**	,631**	,868**	1,000	,971**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.	<,001
	N		150	150	150	150	150
	hazatérés utáni nehézségek	Correlation Coefficient	-,422**	,670**	,888**	,971**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	.
	N		150	150	150	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

M7 Ábrák jegyzéke

1. ÁBRA IPARI FORRADALMAK MODELL	5
2. ÁBRA SZAKKÉPZÉS MEGÚJULT ALAPRENDSZERE	6
3. ÁBRA A HAGYMA-MODELL	9
4. ÁBRA ABC HÁROMSZÖG -MODELL	12
5. ÁBRA A KULTURÁLIS SOKK SZAKASZAI	13
6. ÁBRA A KULTURÁLIS SOKK SZAKASZAI – W GÖRBE	15
7. ÁBRA AZ ADAPTÁCIÓS FOLYAMAT	16
8. ÁBRA A KULTURÁLIS SOKK MODELLEJE	17
9. ÁBRA A VÁLASZADÓK ÁGAZATI(SZAKMÁK SZERINTI) BESOROLÁSA(FŐ)	32
10. ÁBRA ÉLETKOR ÉS KÜLFÖLDÖN TÖLTÖTT IDŐ MIATTI KULTURÁLIS SOKK ÖSSZEFÜGGÉSE I.	37
11. ÁBRA ÉLETKOR ÉS KÜLFÖLDÖN TÖLTÖTT IDŐ MIATTI KULTURÁLIS SOKK ÖSSZEFÜGGÉSE II.	37
12. ÁBRA KMO MUTATÓ ÉS BARTLETT PRÓBA	38
13. ÁBRA FŐKOMPONENS ANALÍZIS OUTPUT	40
14. ÁBRA KORRELÁCIÓS MÁTRIX	41
15. ÁBRA A FŐKOMPONENSEK VARIANCIÁI	41
16. ÁBRA KOMMUNALITÁSOK – VÁLTOZÓ KÖZÖS VARIANCIÁJA	42
17. ÁBRA A FŐKOMPONENS SÚLYOK A MÁTRIXA	42
18. ÁBRA KULTURÁLIS BEILLESZKEDÉS KOMPETENCIÁINAK SORRENDJE	44
19. ÁBRA KÜLFÖLDI SZAKMAI GYAKORLATON VALÓ RÉSZVÉTEL OKAI	45
20. ÁBRA KÜLFÖLDI SZAKMAI GYAKORLAT ALATTI NEHÉZSÉGEK SORRENDJE	45
21. ÁBRA HAZATÉRÉS UTÁNI NEHÉZSÉGEK SORRENDJE	46
22. ÁBRA ELÉGEDETTSÉG AZ ERASMUS+ PROGRAM ALATT	48
23. ÁBRA INTERKULTURÁLIS KOMPETENCIA MUTATÓK	49
24. ÁBRA SZAKMAI FEJLŐDÉS MUTATÓK	50
25. ÁBRA SZAKMAI KOMPETENCIA MUTATÓK	51
26. ÁBRA IDEGEN NYELVI KOMPETENCIA MUTATÓK	52
27. ÁBRA SZEMÉLYES TULAJDONSÁGOK VÁLTOZÁSA MUTATÓK ÖNÉRTÉKELÉS ALAPJÁN	55
28. ÁBRA TÁRSAS KAPCSOLATOK MUTATÓK ÖNÉRTÉKELÉS ALAPJÁN	56
29. ÁBRA KOMMUNIKÁCIÓS KOMPETENCIA MUTATÓK ÖNÉRTÉKELÉS ALAPJÁN	57
30. ÁBRA MUNKAVÁLLALÓI KOMPETENCIA MUTATÓK ÖNÉRTÉKELÉS ALAPJÁN	58
31. ÁBRA ÉLETTELEL VALÓ ÁLTALÁNOS ELÉGEDETTSÉGI MUTATÓ OECD BETTER LIFE INDEX 2021 ALAPJÁN	71

M8 Táblázatok jegyzéke

1. TÁBLÁZAT MEGÚJULT MUNKAVÁLLALÓI KOMPETENCIÁK. FORRÁS: ANDOR (2018)	6
2. TÁBLÁZAT KÉZMOZDULATOKHOZ KAPCSOLT ELTÉRŐ JELENTÉSEK FORRÁS: EKMAN (1972)	11
3. TÁBLÁZAT AZ EGYÉN ÉRZELMI ÁLLAPOTA AZ IDEGEN KULTÚRÁVAL VALÓ TALÁLKOZÁSKOR	13
4. TÁBLÁZAT AZ EGYÉN ÉRZELMI ÁLLAPOTA A FORDÍTOTT KULTURÁLIS SOKK IDEJÉN	17
5. TÁBLÁZAT AZ EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK MINTÁINAK ÖSSZESÍTÉSE(FŐ)	32
6. TÁBLÁZAT A KUTATÁS ADATAINAK FELDOLGOZÁSÁHOZ HASZNÁLT STATISZTIKAI MÓDSZEREK	36
7. TÁBLÁZAT ÖNÉRTÉKELÉSI SZEMPONTOKRA ADOTT PONTOK AZ ÖNÉRTÉKELÉSI KÉRDŐÍVBEN.....	54
8. TÁBLÁZAT ÖSSZEFOGLALÓ HIPOTÉZISTÁBLA	64
9. TÁBLÁZAT ERASMUS+VET MOBILITY PROGRAM EREDMÉNYEI	70
10. TÁBLÁZAT EUSURVEY 3 KÉPESSÉG TERÜLETRE VONATKOZÓ VÁLASZOK (N=151).....	
11. TÁBLÁZAT RÉSZTVEVŐI ELÉGEDETTSÉGI KÉRDŐÍV MINTA (RÉSZLET)	
12. TÁBLÁZAT ÖNÉRTÉKELŐ KÉRDŐÍVRE ADOTT VÁLASZOK A VENDÉGLÁTÁS ÁGAZATBAN (N=55).....	
13. TÁBLÁZAT FŐÉRDŐÍVRE ADOTT VÁLASZOK (N=151)	

FÜGGELÉKEK

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréseről és eredetiségéről

A hallgató neve: SZUNYOGH MATILD
A Hallgató Neptun kódja: K16H56
A dolgozat címe: A KULTURSOKK MEGJELENÉSE A
KÜLFÖLDI SZAKMAI GYAKORLAT IDEJE
ALATT - Tapasztalatok az Erasmus+ VET
Mobility kapcsán
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: DR. HABIL. RUDNÁK ILDIKÓ EGYETEMI
DOCENS MATE, AGRÁR- ÉS
ÉLELMISZERGAZDASÁGI INTÉZET

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: Gödöllő, 2023. év április hó 23.nap



Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének, **Szunyogh Matild** (K16H56), konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a Diplomadolgozatot áttekinttem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Diplomadolgozatot záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: Gödöllő, 2023. év április hó 27. nap



Belső konzulens

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A kultúrsoikk megjelenése a külföldi szakmai gyakorlat ideje alatt - Tapasztalatok az Erasmus+ VET Mobility kapcsán

Szunyogh Matild Vezetés és szervezés MSc, levelező tagozat Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. habil. Rudnák Ildikó egyetemi docens

A 4. Ipari forradalom nemcsak az új technológiák gyors terjedését eredményezte, hanem a munkavállalók mobilitását előidézve növelte a multikulturális környezetben szerzett munkatapasztalat fontosságát. A munkaerő nemzetközi migrációja hatással van a szakképzésre is. Számos diák, hallható, vagy munkavállaló szerez multikulturális tapasztalatot tanulmányai során, akár egy, vagy több országban is. Az Erasmus + VET Mobility (szakképzési mobilitás) erős multikulturális hatást gyakorol a programban résztvevőkre. Ennek a dolgozatnak az volt a célja, hogy igazolja vagy cáfolja két szakképzési intézmény Erasmus+ VET Mobility Programjába csatlakozott tanulók és munkavállalók körében megjelenő kulturális sokk létét. A vizsgálat célcsoportja a külföldi szakmai gyakorlaton résztvevők köre, melyből mintát véve internetes önkitöltő kérdőív segítségével történt a lekérdezés. Az első részében rövid tájékoztatást kívántam adni az Erasmus + Programról és annak céljairól, folyamatáról és a szakképzéshez fűződő kapcsolatáról. A szakképzést, mint „iparágat” mutattam be annak sajátos jellemzőivel, mely a szakmai képzés rendszerszintű megújítására és a továbbfejlesztését célzó stratégia megvalósítására fókuszál. Majd bemutattam a felmérés populációs létszámát, valamint a válaszadási arányokat is tükröző statisztikai elemzések eredményét. A szakképzésben tanuló diákok és dolgozó oktatók számára a külföldi szakmai gyakorlaton, módszertani továbbképzésen való részvétel lehetőséget teremt, hogy addig megszerzett tudásukat elmélyítsék és/vagy kiegészítsék. Biztosítja számukra, hogy megértsék és megtapasztalják a kultúrák közötti különbségeket, és sikeresen tudjanak be és/vagy átlépni a munkaerőpiacra. Másrészt a program hozzájárul az európai polgárok ismereteinek, készségeinek és kompetenciáinak fejlesztéséhez, amelyekre a multikulturális, és a digitális eszközöket egyre kiterjedtebben használó, dinamikusan változó társadalomban szükségük van.

Így az Erasmus+ VET Mobility Programban résztvevő magyar fiatalok úgy kerülnek ki az iskolarendszerből, hogy az alapkompenciákon túl rendelkeznek olyan készségekkel, amelyek megalapozzák nemcsak a gazdaság által igényelt képzettség elsajátítását, hanem szociokulturális előnyökkel is járnak köszönhetően a kulturális adaptációs folyamatnak, melyet a kulturális sokk megjelenése vált ki.