

Anna Marianowska

DOŚWIADCZENIE MOBILNOŚCI W PROGRAMIE ERASMUS A SZANSE NA RYNKU PRACY. PRZEGLĄD MIĘDZYNARODOWYCH RAPORTÓW

Słowa kluczowe: kompetencje społeczne, rozwój kompetencji, kwalifikacje zawodowe, dostosowanie zawodowe, mobilność studencka, rynek pracy.

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza europejskich wyników badań prowadzonych wśród studentów i absolwentów posiadających doświadczenie mobilności w programie Erasmus, w kontekście dostosowania zawodowego oraz kształtowania kompetencji niezbędnych na rynku pracy. W analizie zastosowano metodę przeszukiwania źródeł wtórnych. Wyniki badań dotyczące programu Erasmus pozwalają stwierdzić, iż osoby z doświadczeniem mobilności mają większe szanse na rynku pracy i są lepiej dostosowane zawodowo niż osoby bez takiego doświadczenia.

Mając na uwadze rozwój gospodarczy i zapewnienie miejsc pracy na globalnym rynku międzynarodowym, współczesny rynek edukacyjny kieruje się zasadami konkurencji, starając się między innymi pozyskać najlepszych kandydatów na studia. Wobec powyższego istotną rolę odgrywa proces umiędzynarodowienia, który stał się jednym z priorytetów szkolnictwa wyższego. Spośród licznych aspektów umiędzynarodowienia mobilność studentów jest jednym z działań podejmowanych najczęściej. W mobilności studenckiej ostatnich kilkunastu lat można wyróżnić trzy (trwające po siedem lat) fale mobilności (*waves of international student mobility*) spowodowane wydarzeniami o charakterze globalnym. Pierwsza fala mobilności (1999–2006) pojawiła się w wyniku rekrutacji utalentowanych studentów z zagranicy przez wiodące instytucje edukacyjne ukierunkowane na budowanie własnej doskonałości badawczej, a także wydarzenia spowodowane atakiem terrorystycznym na NY w 2001 r. Fala druga (2007–2013) pojawiła się na skutek światowego kryzysu gospodarczego, którego następstwa przełożyły się m.in. na ekonomiczne aspekty pozyskiwania studentów zagranicznych. Obecnie trwająca trzecia fala mobilności (2014–2020) kształtuje się pod wpływem spowolnienia chińskiej gospodarki, Brexitu oraz amerykańskich wyborów prezydenckich, wywołując coraz większą presję finansową i konkurencyjną w skali światowej ukierunkowaną na przyciąganie i zatrzymanie międzynarodowych studentów (Choudaha 2017). Oznacza to, iż w praktyce uczelnie wyższe ukierunkowane zostały na wprowadzanie innowacji we wszystkich obszarach funkcjonowania ze

szczególным nastawieniem na działania umożliwiające realizację kariery zawodowej studentów – w tym mobilność, kształtowanie pożądaných kompetencji oraz wyniki w zakresie zatrudnienia.

Analiza korzyści wynikających z mobilności wymaga przedstawienia ogólnej sytuacji na europejskim rynku zatrudnienia. Opublikowany 17 lipca 2017 r. raport Komisji Europejskiej *Employment and Social Developments in Europe (ESDE)* wskazuje na pozytywne trendy dotyczące trwałego rozwoju gospodarczego przy najniższej – od 2008 roku – stopie bezrobocia. Według danych zamieszczonych w raporcie sytuacja zawodowa młodych ludzi stopniowo poprawia się, chociaż wiele osób nadal ma trudności ze znalezieniem stałej pracy. Wśród młodych znajduje się prawie 4,2 mln bezrobotnych, a jednocześnie 40% pracodawców na europejskim rynku zatrudnienia zgłasza trudności w znalezieniu kandydatów posiadających odpowiednie umiejętności – w tym brak umiejętności kluczowych co, jak można wnioskować, wyraźnie wskazuje na brak dopasowania kompetencyjnego osób ubiegających się o pracę. Spośród szczególnie istotnych na rynku pracy pracodawcy wymieniają umiejętności językowe i komunikacyjne, e-umiejętności i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Przy czym te ostatnie nadal znajdują się na stosunkowo niskim poziomie (*Employment and Social...* 2017).

Kształtowanie kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w społeczeństwie ewoluuje wraz ze zmianami, jakich doświadcza świat współczesny, a proces ich zdobywania związany jest bezpośrednio z analizą szeroko rozumianego otoczenia społecznego młodych ludzi. Tak zwane „pożądane” kompetencje są ponadto zależne od wielu czynników takich jak: sytuacja ekonomiczna, społeczna, faza cyklu rozwojowego czy trendy kulturowe (Sińczuch 2014) oraz różnorodność perspektyw, wzajemne wykluczanie się paradygmatów naukowych czy gra interesów społeczno-politycznych (Le Deist, Winterton 2005). Dlatego też poszukiwanie pewnych stałych, uniwersalnych i idealnych zestawów kompetencji jest bardzo trudne, a wręcz niemożliwe. Niemniej jednak należy zaznaczyć, iż na zlecenie interesariuszy, na globalnym rynku edukacyjnym i zawodowym prowadzone są prognozy i ustalane wytyczne odnośnie do podstawowych kompetencji, które będą stanowiły swoiste „ABC” studenta, pracownika, obywatela Europy i świata. Przykładem tego typu działań są badania nad modelem kompetencyjnym przeprowadzone na zlecenie amerykańskich federalnych urzędów pracy, w wyniku których wyodrębnionych zostało dziewięć kategorii kompetencji (Rodrigues i in. 2002)¹. Innym przykładem może być *występujący zarówno w Bolońskich, jak i Europejskich Ramach Kwalifikacji wymóg*

¹ Wyróżnionych dziewięć kategorii dotyczyło: (1) kompetencji własnej skuteczności: interpersonalnej, moralnej spójności (integrity), profesjonalizmu, inicjatywności, odpowiedzialności, gotowości do uczenia się przez całe życie, (2) kompetencji ogólnokształcących: porozumiewania się w mowie i piśmie, myślenia krytycznego i analitycznego, uczenia się interaktywnego, (3) kompetencji miejsca pracy: umiejętności pracy w zespole, giętkości, wyczerlenia na potrzeby klienta, twórczego rozwiązywania problemów, decyzyjności, (4) kompetencji dziedzinowych, (5) technicznych kompetencji sektorowych, (6) wiedzy dziedzinowej, (7) wiedzy sektorowej, (8) specyficznych wymagań zawodowych, (9) kompetencji zarządczych.

określania efektów procesu dydaktycznego nie tylko w odniesieniu do zdobytej wiedzy, ale również kompetencji² i umiejętności (Sińczuch 2014, s. 102). Kolejnym przykładem było ustanowienie w 2006 roku, przez Parlament Europejski i Radę Unii Europejskiej tzw. ośmiu kompetencji kluczowych³ niezbędnych do *samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia* (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006), które ponownie w 2016 roku stały się przedmiotem prac Komisji Europejskiej. W czerwcu 2016 r. Komisja Europejska opublikowała program *New Skills Agenda for Europe*, w którym m.in. postulowano rewizję kluczowych kompetencji, polegający na promowaniu przedsiębiorczych i innowacyjnych postaw oraz umiejętności. Zgodnie z zaleceniem Rady zmiany w tym obszarze planowane są na 2018 rok.

Założenia badawcze

Celem niniejszego artykułu jest analiza europejskich wyników badań prowadzonych wśród studentów i absolwentów posiadających doświadczenie zagraniczne w programie Erasmus⁴, w kontekście dostosowania zawodowego oraz kształtowania kompetencji niezbędnych na rynku pracy.

Prezentowany artykuł powstał w wyniku poszukiwań odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jakie kompetencje rozwijają młodzi ludzie podczas doświadczeń zagranicznych?
2. W jaki sposób doświadczenie mobilności oddziałuje na dostosowanie zawodowe młodych dorosłych?

Postawione wyżej pytania badawcze wymagają sformułowania kilku pytań szczegółowych: Czy i w jakim stopniu mobilność oddziałuje na rozwój kompetencji miękkich, w tym tzw. kompetencji *memo@* oraz kompetencji twardych?⁵ Czy kom-

² Kompetencje wyrażane są w kategoriach odpowiedzialności i autonomii i oznaczają zdolność stosowania wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy lub w nauce oraz w karierze zawodowej i rozwoju osobowym (Chmielecka 2013, s. 115).

³ Do ośmiu ustanowionych kompetencji kluczowych zalicza się: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturalna.

⁴ Spośród licznych programów mobilności największą popularność zdobył Erasmus – od roku akademickiego 2014/2015 Erasmus+ – utworzony w 1987 roku przez Komisję Europejską, w którym obecnie uczestniczą 33 kraje: 27 krajów UE, 4 kraje EOG (Islandia, Norwegia, Lichtenstein i Szwajcaria) i 2 kraje kandydujące (Chorwacja i Turcja) (http://www.erasmus.org.pl/odnosniki-podstawowe/statystyki.html#Erasmus_w_liczbach).

⁵ Kompetencje miękkie (inaczej umiejętności psychospołeczne) stanowią kategorię, w której zawierają się zarówno kompetencje osobiste oraz społeczne (interpersonalne). Pozwalają one jednostkom na sprawne zarządzanie sobą oraz własnymi emocjami (kompetencje osobiste) oraz wysoką skuteczność interpersonalną – radzenie sobie z innymi (kompetencje społeczne) (Osiński 2010). Kompetencje twarde są bardziej konkretne, mierzalne, utożsamiane są z wyspecjalizowaną wiedzą i specyficznymi umiejętnościami – najczęściej można je potwierdzić dyplomami, certyfikatami lub świadectwami.

petencje memo@, będące jednocześnie cechami osobowościowymi, są wyjściowo wyższe u osób, które korzystają z programu Erasmus? Czy dzięki rozwiniętym kompetencjom osoby z doświadczeniem mobilności mają większe szanse na uzyskanie zatrudnienia, są lepiej dostosowane zawodowo i bardziej przedsiębiorcze od osób niemobilnych?

Metodą zbierania danych było przeszukiwanie źródeł wtórnych (Rubacha 2008). Podstawową jednostką analizy były dwa raporty opublikowane w 2014 i 2016 roku: *Badanie wpływu programu Erasmus. Wpływ mobilności na zdobywanie umiejętności i szanse zatrudnienia studentów oraz na umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego* (Brandenburg 2014)⁶ oraz *The Erasmus Impact Study Regional Analysis. A Comparative Analysis of the Effects of Erasmus on the Personality, Skills and Career of students of European Regions and Selected Countries (The Erasmus Impact... 2016)*⁷. Analiza została uzupełniona innymi opracowaniami międzynarodowymi dotyczącymi mobilności oraz rynku pracy, które zostały ujęte w bibliografii.

Podjęty przez autorkę temat nie jest nowy (Bracht i in. 2006; Krzaklewska, Krupnik 2007; Badanie Eurobarometr 2011). W analizowanych w artykule raportach dotyczących programu Erasmus zestawione zostały najnowsze dane, ale przede wszystkim dokonano porównania studentów i absolwentów – tych z doświadczeniem, jak i bez doświadczenia mobilności.

Analiza danych zastanych

Na podstawie opublikowanych w raportach wyników badań można wyróżnić kilka obszarów, w których zestawiono obydwie grupy studentów i absolwentów. Obszary te dotyczą m.in. kompetencji i dostosowania zawodowego na rynku pracy, tożsamości europejskiej, życia prywatnego i skłonności do zawierania małżeństw oraz zwiększenia tolerancji wobec innych kultur. W artykule analizuję korzyści dla studentów wynikające z pierwszego obszaru jako te, które w dużej mierze stają się istotne z punktu widzenia konwergencji europejskiego rynku zatrudnienia.

⁶ W prowadzonych badaniach wykorzystana została metodologia mieszana – połączenie badań ilościowych i jakościowych. Badania zostały przeprowadzone w 2013 roku. Przeprowadzono pięć sondaży internetowych, w których uczestniczyło 56 733 studentów/ek (w tym studentów mobilnych uczestniczących i nieuczestniczących w programie Erasmus oraz studentów niemobilnych), 18 618 absolwentów (83% mobilności w ramach programu Erasmus i poza nim), 4 986 pracowników (akademickich i nieakademickich, mobilnych i niemobilnych), 964 instytucje szkolnictwa wyższego i 652 pracodawców (z których 55% należało do sektora MSP), w 34 krajach biorących udział w programie. Próba wykorzystana w badaniu obejmowała 78 891 indywidualnych odpowiedzi. Sondaż został przeprowadzony *ex ante* i *ex post*, dzięki czemu możliwe było przeprowadzenie oceny bezpośrednich efektów wynikających z doświadczeń mobilności i porównanie krótkoterminowych efektów *ex ante* z długoterminowymi efektami *ex post* (Brandenburg 2014).

⁷ Badania opublikowane w 2016 roku dotyczą analizy regionalnych trendów w zakresie mobilności studentów w ramach programu Erasmus na temat zdolności do zatrudnienia, umiejętności, kariery i życia społecznego. W badaniach zostały zastosowane te same dane surowe oraz metodologia, jednakże podane zostały w nich nowe aspekty. Łącznie próba wykorzystana w badaniu obejmowała 78 891 indywidualnych odpowiedzi.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, co najmniej 90% studentów Erasmusa ze wszystkich obszarów UE uczestniczy w programie, aby doświadczyć życia za granicą, poznawać nowych ludzi, uczyć się lub doskonalić język obcy i rozwijać umiejętności miękkie, co wydaje się wskazywać na dość dużą świadomość młodych ludzi odnośnie do wymagań stawianych przez pracodawców. 87% jako ważny motyw wyjazdu podaje chęć podjęcia pracy za granicą. Rozwój kompetencji twardych, takich jak biegłość językowa i poszerzenie perspektyw zawodowych jest szczególnie ważny dla studentów z Europy Wschodniej, do których w raporcie zaliczono Polskę, Czechy, Słowację, Węgry, Rumunię i Bułgarię (*The Erasmus Impact... 2016*), a więc kraje, w których żaden z popularnych języków międzynarodowych nie jest dominującym medium językowym. Nie dziwi zatem fakt, że zarówno dla Polaków, jak i studentów z innych krajów Europy Wschodniej podnoszenie kompetencji językowych oraz poszukiwanie lepszych perspektyw zatrudnienia w krajach np. Europy Zachodniej staje się ważnym motywem wyjazdów zagranicznych. Ponad 90% osób po doświadczeniu mobilności zadeklarowało rozwój kompetencji twardych takich jak: biegłość językowa i zdobycie doświadczenia zawodowego oraz kompetencji miękkich takich jak: umiejętność pracy w zespole, praca w środowisku międzykulturowym, zdolność do przystosowania się oraz komunikatywność.

W raportach dotyczących wpływu programu Erasmus na umiejętności i szanse zatrudnienia studentów do pomiaru rozwoju umiejętności po pobycie zagranicznym zastosowano tzw. „podstawowe kompetencje” opracowane przez CHE Consult. Są to tzw. „czynniki memo@”, które zdaniem autorów w największym stopniu powiązane są z umiejętnością dostosowania zawodowego. Do sześciu czynników memo@ zaliczono: tolerancję wobec odmienności (akceptację kultury i postaw innych ludzi oraz zdolność przystosowania się), ciekawość (otwartość na nowe doświadczenia), pewność siebie (wiarę we własne kompetencje), spokój (świadomość własnych mocnych i słabych stron), stanowczość (zdolność do podejmowania decyzji) oraz dynamiczność (zdolność do rozwiązywania problemów). W analizach prowadzonych nad mobilnością sprawdzano znaczenie czynników memo@ w kontekście zwiększania szans zawodowych. Ponad 90% pracodawców potwierdziło znaczenie tych kompetencji w kontekście dostosowania zawodowego (Brandenburg 2014), przy czym aż 98% w Europie Północnej (*The Erasmus Impact... 2016*). Na podstawie wyników badań stwierdzono, że udział studentów w mobilności stanowi istotny czynnik kształtowania tych kompetencji. Co ciekawe, wymienione kompetencje – będące również cechami osobowościowymi, a więc względnie stałymi – ulegały wyraźnej poprawie po doświadczeniu mobilności. Autorzy raportu z 2014 roku zaznaczają, że tak wyraźne zmiany w cechach memo@ mogą świadczyć o tym, iż dla studentów doświadczenie to miało wagę ważnego zdarzenia życiowego (Brandenburg 2014). Z kolei w raporcie opublikowanym dwa lata później zmiany w cechach memo@ u studentów przebywających w ramach Erasmusa za granicą przez okres sześciu miesięcy uznane zostały

za równoważne zmianie osobowości, która miałaby miejsce w ciągu czterech lat życia bez doświadczenia Erasmusa (*The Erasmus Impact...* 2016). Do uzyskanych wyników należy jednak podchodzić ostrożnie, ponieważ okazało się również, że czynniki memo@ były wyjściowo wyższe u studentów podejmujących się udziału w programie Erasmus i będących uczestnikami mobilności. Można więc wnioskować, iż osoby, które wierzą we własne siły, są tolerancyjne, świadome swoich mocnych i słabych stron, stosunkowo łatwo podejmują decyzje i posiadają wyższą zdolność do rozwiązywania problemów oraz większą otwartość na nowe doświadczenia – częściej korzystają z programów mobilności (Brandenburg 2014). Zasadne wydaje się jednak założenie, iż u osób niemobilnych (także tych, u których cechy osobowościowe są wyjściowo niższe) doświadczenie pobytu zagranicznego w ramach studiów, praktyk lub stażu miałyby swoje odzwierciedlenie w rozwoju czynników memo@. Wysoki poziom czynników memo@ oddziałuje na przebieg kariery zawodowej oraz przekłada się na dochody finansowe. Jak pisze Hanna Solarczyk-Szwec: *Otwartość na różnorodność oraz ogólnie pojęte zaufanie dotyczą niemalże wszystkich wymiarów życia – pomagają zarówno w codziennym funkcjonowaniu (np. ułatwiają współpracę, nawiązywanie kontaktów), jak i przyczyniają się do pozyskiwania korzyści biznesowych* (Solarczyk-Szwec 2013, s. 129). Jak wynika z analizowanych danych, absolwenci z doświadczeniem międzynarodowym otrzymują wyższe wynagrodzenie niż absolwenci bez takiego doświadczenia. Kwestia wyższego wynagrodzenia uzyskiwanego przez dorosłych z doświadczeniem zagranicznym w trakcie studiów stała się przedmiotem analiz prowadzonych w ramach narodowych badań mobilności w różnych krajach (por. Wiers-Jenksen 2011; Kratz, Netz 2016; *Gone International...* 2015). Dane ukazują rozbieżności względem uzyskanych dochodów przez absolwentów z międzynarodowym doświadczeniem zapewne dlatego, iż dotyczą różnych okresów po ukończeniu studiów. Autorzy badań są jednak zgodni co do kwestii, iż absolwenci mobilni wykonują najczęściej trudniejsze zadania, wchodząc na rynek pracy, ale częściej otrzymują wyższe wynagrodzenie w porównaniu z innymi absolwentami. Otrzymują także więcej międzynarodowych ofert pracy niż absolwenci niemobilni. Jak pisze Fabian Kratz i Nikolai Netz – w odniesieniu do sytuacji w Niemczech – absolwenci z zagranicznym doświadczeniem częściej zmieniają pracę, a wzrost płac realizują właśnie dzięki tej strategii (Kratz, Netz 2016). Można zatem wnioskować, że otwartość na różnorodne doświadczenia zawodowe może być dla młodych ludzi szansą na lepszą i bardziej dochodową pracę. Rozwój pozostałych czynników memo@ również przemawia za mobilnością. Mobilni dorośli postrzegani są ponadto przez pracodawców jako bardziej odpowiedzialni. Po upływie 10 lat od uczestnictwa w programie Erasmus prawie co drugi absolwent mobilny (77%) zajmował stanowisko kierownicze, podczas gdy stanowisko takie zajmował co szósty absolwent niemobilny (44%).

Dzięki mobilności młodzi dorośli uczą się odpowiedzialności i zdolności przystosowania, doświadczenia rozwoju osobistego oraz zyskują poczucie dojrzałości. Podejmowane przez studentów praktyki umożliwiają im rozwój zawodowy

i zdobycie doświadczenia. Podobnych informacji na temat uzyskanych kompetencji uczestników dostarczają wyniki wcześniej prowadzonych badań takich jak *Student Network Survey 2007*. Badania z 2007 roku dowodzą m.in., że studenci mobilni rozwinęli umiejętności i wiedzę międzykulturową, umiejętności przetrwania, dostosowania się do nowych warunków i rozwiązywania problemów, rozwinęli poczucie dojrzałości i samorozwoju, bycia niezależnym. Mobilność wpłynęła ponadto na wzrost poczucia własnej wartości i większej otwartości względem pojawiających się możliwości rozwoju (Krzaklewska, Krupnik 2007). Z kolei *Badanie Eurobarometr* (2011) potwierdziło, że wśród najbardziej istotnych korzyści uzyskanych z mobilności znalazły się: rozwój kompetencji językowych i większa świadomość innych kultur, większa zdolność adaptacji do nowych sytuacji, rozwój kwalifikacji zawodowych i kompetencji interpersonalnych, a także zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia i zdobycie jakościowo wysokiej wiedzy akademickiej.

Wyniki badań zawarte w raportach z 2014 i 2016 roku ukazują, że pracodawcy cenią sobie doświadczenie, jakie studenci zdobyli za granicą (Brandenburg 2014; *The Erasmus Impact...* 2016). Sześćdziesiąt cztery procent pracodawców uważa je za element zwiększający szanse na zatrudnienie i jeden z istotnych elementów dostosowania zawodowego. Trzydzieści sześć procent studentów odbywających praktykę za granicą otrzymało pracę od swojego pracodawcy, co oznacza, że jeden na trzech studentów odbywających praktykę uzyskał zatrudnienie w instytucji przyjmującej (Brandenburg 2014). W Europie Południowej odsetek studentów otrzymujących pracę po lub w trakcie praktyk wzrasta. Prawie jeden na dwóch studentów otrzymuje pracę, a najwyższy odsetek notowany jest we Włoszech (51%) i Portugalii (47%) (*The Erasmus Impact...* 2016).

Istotną kwestią wynikającą z mobilności jest ponadto spadek ryzyka długotrwałego bezrobocia. Autorzy raportu *Wpływ mobilności na zdobywanie umiejętności i szanse zatrudnienia studentów oraz na umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego* podkreślają, iż było ono o 50% niższe niż wśród studentów niemobilnych. Po pięciu latach od zakończenia studiów stopa bezrobocia wśród osób z doświadczeniem zagranicznym była nadal o 23% niższa (Brandenburg 2014; *The Erasmus Impact...* 2016). Długotrwałe bezrobocie ogranicza kapitał ludzki i zwiększa prawdopodobieństwo przejścia od bezrobocia do całkowitego braku aktywności zawodowej, co wydaje się być szczególnie niepokojące z uwagi na przewidywany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym spowodowany starzeniem się społeczeństwa. Długotrwałe bezrobocie i rosnące ubóstwo mogą również zakłócać spójność społeczną, oddziaływać niekorzystnie na zdrowie fizyczne i psychiczne, przyczyniać się do rozwoju „czarnego” rynku pracy i przestępczości.

Poza samym zatrudnieniem mobilność oddziałuje również na kształtowanie postaw przedsiębiorczych. 9% mobilnych absolwentów podejmuje ryzyko prowadzenia własnej działalności gospodarczej, przy czym prawie połowa (46%) myśli o założeniu własnej działalności gospodarczej, natomiast 30% planuje podjęcie pracy na własny rachunek (Brandenburg 2014). Od kilku lat samozatrudnienie

na rynku europejskim wykazuje tendencję spadkową i nie posuwa się równolegle względem rozwoju gospodarczego, kształtując się na poziomie 14% (*Employment and Social...* 2017). Doświadczenie mobilności będące udziałem wszystkich studentów mogłoby zatem pozytywnie wpłynąć na zmianę tych negatywnych tendencji.

Wnioski z badań

Wyniki badań dotyczące doświadczeń mobilności w trakcie studiów pozwalają stwierdzić, iż osoby z doświadczeniem mobilności mają większe szanse na rynku pracy i są lepiej dostosowane zawodowo niż osoby bez takiego doświadczenia. Mobilność umożliwia poznanie warunków życia, edukacji i pracy w środowisku międzynarodowym. Studenci i absolwenci mobilni rozwijają wiedzę i kompetencje twarde takie jak doświadczenie zawodowe oraz podnoszą poziom znajomości języka obcego. Rozwijają kompetencje miękkie, spośród których szczególnie istotne wydają się komunikatywność, umiejętność interakcji z osobami z innych kultur, umiejętność pracy w zespole oraz czynniki memo@: świadomość międzykulturową, zdolność przystosowania się, otwartość na nowe doświadczenia, pewność siebie, świadomość własnych mocnych i słabych stron, zdolność do podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów. Wszystkie wymienione kompetencje powiązane są ściśle z umiejętnością dostosowania zawodowego, kreują postawy przedsiębiorcze, zwiększają szanse młodych dorosłych na uzyskanie dobrze płatnej, satysfakcjonującej i bardziej odpowiedzialnej pracy – także pracy w środowisku międzynarodowym. Można zatem przypuszczać, iż doświadczenie mobilności sprzyja konwergencji europejskiej, realizacji celów zawodowych młodych dorosłych, przedsiębiorców, a także uczelni wyższych.

Niepokojącym natomiast jest, iż program Erasmus jest jednak programem selekcyjnym, z którego nie mogą skorzystać wszyscy studenci. Przykładowo w Polsce studenci ubiegający się o wyjazd za granicę muszą wykazać się znajomością języka obcego (często podczas rozmowy kwalifikacyjnej), odpowiednią średnią ocen czy (niejednokrotnie) spełniać wymagania zgłoszone przez konkretną instytucję przyjmującą. W Europie Wschodniej odrzucanych jest 20% wniosków a w Europie Południowej (19%), podczas gdy znacznie mniejsza liczba aplikacji Erasmus jest odrzucana w Europie Zachodniej (9%) i Europie Północnej (7%) (*The Erasmus Impact...* 2016). Inne czynniki wzmacniające selekcyjność programu mają charakter ekonomiczny. Brak wsparcia finansowego uniemożliwia ponad 50% studentów w Europie Południowej i w Europie Wschodniej udział w programie. Wniosek dotyczący selektywności programu potwierdzają także inni badacze. Jannecke Wierss-Jennsen podkreśla, że studenci mobilni stanowią wyselekcjonowaną grupę zarówno w aspekcie pochodzenia społecznego, jak i kapitału mobilności, który związany jest z większą ekspozycją na doświadczenia międzynarodowe (Wierss-Jennsen 2011). Z kolei w raporcie *Gone International: mobile students and their outcomes. Report on the 2012/13 graduating cohort* (*Gone International...*

2015)⁸, który dotyczy porównania wyników akademickich i zatrudnienia studentów mobilnych i niemobilnych w Wielkiej Brytanii, wykazano, że pomimo wsparcia finansowego na rzecz mobilności liczba studentów korzystających z programów zagranicznych, pochodzących ze środowisk defaworyzowanych pozostaje niska. Wśród największej liczby studentów wyjeżdżających za granicę znaleźli się studenci posiadający stosunkowo wysoki status społeczno-ekonomiczny, „biali” i biegle władający językiem.

Analizując dane dotyczące mobilności pochodzące z wymienionych wyżej raportów, można także zauważyć, że oprócz możliwości związanych z rozwojem zawodowym mobilność studentów stanowi istotny czynnik sprzyjający przełamaniu barier kulturowych, budowaniu poczucia tożsamości europejskiej i bycia „Europejczykiem”, a także przyczynia się – w dosłownym znaczeniu – do łączenia kultur i narodowości. Dzięki programowi Erasmus od początku jego istnienia urodziło się ponad milion dzieci (sprawozdanie Komisji Europejskiej 2014, za Popowska 2016), 32% mobilnych studentów posiada partnera życiowego innej narodowości – z czego 24% nawiązało swoją znajomość podczas pobytu za granicą. Dla porównania, wśród studentów niemobilnych tylko 13% osób doświadcza takiego związku (Brandenburg 2014). Można zatem stwierdzić, że rozwój mobilności akademickiej przyczynia się do globalnego rozwoju społecznego, w którym będzie miał miejsce otwarty dialog międzykulturowy. Aby jednak było to możliwe, istotne jest zniesienie barier i stworzenie równych szans umożliwiających wszystkim – nie tylko młodym ludziom – tego typu doświadczenia⁹.

Bibliografia

1. Bracht O. i in. (2006), *The Professional Value of ERASMUS Mobility*, International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel) University of Kassel, Kassel, Germany, ss. 235.
2. Brandenburg U. (2014), *Badanie wpływu programu Erasmus. Wpływ mobilności na zdobywanie umiejętności i szanse zatrudnienia studentów oraz na umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Komisja Europejska/Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
3. Communication from The Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions (2016), *A New Skills Agenda For Europe. Working together to strengthen human capital*,

⁸ W Raporcie porównane zostały osiągnięcia akademickie oraz sytuacja na rynku pracy mobilnych i stacjonarnych studentów pierwszego stopnia, którzy ukończyli studia pod koniec roku akademickiego 2012/13. Wyniki badań ukazują m.in. profil studentów mobilnych wyjeżdżających za granicę (pochodzenie etniczne i społeczno-ekonomiczne, płeć i kierunek studiów), kierunki docelowe mobilności studentów UK oraz ich sytuację na rynku pracy pod względem zatrudnienia i zajmowanych stanowisk.

⁹ Od 2014 roku, czyli początku programu Erasmus+, udzielane jest dodatkowe wsparcie finansowe dla studentów ze środowisk defaworyzowanych. Jednakże problem selektywności programu nadal nie został w pełni rozwiązany.

- employability and competitiveness*, dostępny na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>, otwarty 10.09.2017.
4. Choudaha R. (2017), *Three waves of international student mobility (1999–2020)*, „Studies in Higher Education”, vol. 42, ss. 825–832, dostępny na: <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1293872>, otwarty, 10.11.2017.
 5. *Employment and Social Developments in Europe 2017*, European Commission, dostępny na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8030&furtherPubs=yes>, otwarty 15.09.2017.
 6. *Gone International: mobile students and their outcomes. Report on the 2012/13 graduating cohort* (2015), tekst i analiza L. Bøe, D. Hurley, UK Higher Education International Unit, London, ss. 1–28, dostępny na: <http://go.international.ac.uk/sites/default/files/Gone%20International%20mobile%20students%20and%20their%20outcomes.pdf>, otwarty 26.09.2017.
 7. http://www.erasmus.org.pl/odnosnikipodstawowe/statystyki.html#Erasmus_w_liczbach, otwarty 10.10.2017.
 8. Kratz, F., & Netz, N. (2016), *Which mechanisms explain monetary returns to international student mobility? Studies in Higher Education*, ss. 1–26. <http://doi.org/10.1080/03075079.2016.1172307>, otwarty 08.10.2017.
 9. Krzaklewska E., Krupnik S. (2007), *The Role of the Erasmus Programme in Enhancing Intercultural Dialogue. Presentation of the Results from the Erasmus Student Network Survey 2007*, Proceedings of the 4th International Barcelona Conference on Higher Education, Vol. 6. Higher education for intercultural dialogue and multiculturalism, dostępny na: http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/5767/16_pap_Krupnik_Krazlewska.pdf, otwarty 05.09.2017.
 10. Le Deist, F.D., Winterton, J. (2005), *What is competence?* “Human Resource Development International”, Vol. 8, No 1. pp. 27–46.
 11. Osiński Z. (2010), *Kompetencje miękkie absolwenta humanistycznych studiów wyższych, a metody prowadzenia zajęć*, [w:] B. Sitarska, K. Jankowski, R. Droba, (red.) *Studia wyższe z perspektywy rynku pracy*, Wyd. AP, Siedlce, s. 57–66.
 12. Popowska M. (2015), *Internacjonalizacja polskich uczelni na świecie i jej atrybuty a polska rzeczywistość*, dostępny na: https://www.researchgate.net/profile/Magdalen-Popowska3/publication/288840473_Internacjonalizacja_uczelni_wyzszych_na_swiecie_i_jej_atrybuty_a_polska_rzeczywistosc/links/5686f2e008ae1e63f1f5b206/Internacjonalizacja-uczelni-wyzszych-na-swiecie-i-jej-atrybuty-a-polska-rzeczywistosc.pdf, otwarty 10.09.2017.
 13. Rodriguez, D. et al. (2002), *Developing competency model to promote integrated human resource practices*, “Human Resource Management”, Vol. 41, pp. 309–324.
 14. Rubacha K. (2008), *Metodologia badań nad edukacją*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
 15. Sińczuch M. (2014), *Kształtowanie kompetencji społecznych młodzieży w programach UE. Teoria i praktyka*, „Rocznik Lubuski”, Tom 40, cz. 2a, s. 97–117.
 16. Siwińska B. (2014), *Wpływ uwarunkowań na model procesu internacjonalizacji szkolnictwa wyższego w Polsce*, CPP RPS Volume 84, dostępny na https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/12071/1/CPP_RPS_vol.84_Siwinska.pdf, otwarty 10.10.2017.
 17. Solarczyk-Szwec H. (2013), *O niektórych przyczynach (nie)dopasowania kompetencyjnego młodych dorosłych na rynku pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”

- nr 2, dostępny na: http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-424fa706-3673-4282-8457-97cf6acdf67b/c/O_niektorych_przyczynach.pdf, otwarty 25.09.2017, s. 123–132.
18. *The Erasmus Impact Study Regional Analysis. A Comparative Analysis of the Effects of Erasmus on the Personality, Skills and Career of students of European Regions and Selected Countries* (2016), European Union, dostępny na: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/study/2016/erasmus-impact_en.pdf, otwarty 26.09.2017.
 19. Wiers-Jennsen J. (2011), *Background and Employability of Mobile vs. Non-Mobile Students*, [w:] „Tertiary Education and Management”, Volume 17, ss. 79–100, dostępny na: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13583883.2011.562524?src=recsys>, otwarty 26.09.2017.
 20. ZALECENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE), dostępny na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex:32006H0962>, otwarty 11.10.2017.

**The experience of mobility in the Erasmus program in relation
to the prospects on the labor market. An analysis of international reports**

Key words: social competences, development of competences, professional qualifications, professional adaptation, student mobility, labor market social competences, development of competences, professional qualifications, professional adaptation, student mobility, labor market.

Abstract: This article analyzes the results of European research conducted among students and graduates who have experienced mobility in the Erasmus program, in the context of professional adjustment and the development of competencies necessary on the labor market. The analysis is based on studying secondary sources. The European research allows to conclude that the people with the mobility experience have a better chance of success on the labor market and are better adjusted professionally than the people without such an experience.

Dane do korespondencji:

Dr Anna Marianowska

Uniwersytet Warszawski

Wydział Pedagogiczny

Katedra Edukacji Ustawicznej i Andragogiki

e-mail: a.marianowska@uw.edu.pl