



NEMZETKÖZI MOBILITÁS ÉS MUNKAERŐPIAC

2013



HOPPÁ

Disszeminációs füzetek 40.

A 2011-es kiadás bővített változata

Impresszum

Szerkesztette: Kardos Anita
Kiadványszerkesztő: Vilimi Kata

Kiadja: Tempus Közalapítvány, 2013
A kiadásért felel: Tordai Péter, igazgató
Nyomdai kivitelezés: Komáromi Nyomda és Kiadó Kft.

ISBN 978-615-5319-06-8

A 2011-es kiadás bővített változata.

A kiadványban az egyes projektek résztvevőinek képeit is felhasználtuk; a 11., 13., 16., 17. és 18. oldalon megjelenő fotók Justyna Brzakalik (Erasmus gyakornok) munkái.

Kiadványunk megjelenését az Emberi Erőforrások Minisztériuma és az Európai Bizottság támogatta.
A kiadványban megjelentek nem szükségszerűen tükrözik az Emberi Erőforrások Minisztériuma és az Európai Bizottság álláspontját.

Tempus Közalapítvány
1093 Budapest, Lónyay u. 31.
Postacím: 1438 Budapest 70, Pf. 508.
Infóvonal: (061) 237 1320
E-mail: info@tpf.hu
Internet: www.tka.hu | www.europass.hu |
www.gyakornokkereso.hu



Tartalomjegyzék

4	ELŐSZÓ
5	A NYITOTTSÁG EGYÉRTELMI ELŐNY – A külföldi mobilitásról a HR szakember szemével
9	Egy nyelvet beszélünk? – A nyelvoktatás és a foglalkoztathatóság összefüggéseiről
11	ERASMUS
13	• „A diákok sok új ötletet tudnak bevinni a mindennapi munkába” – Szakmai gyakorlat Európában az Erasmus program támogatásával
17	• Önálló és együttműködő gyakornokok: új tapasztalatok mindenki számára – Külföldi Erasmus diákokat fogadó cégek tapasztalatai
20	• Egy téma több szempontból: az újra nyitott hallgatók és az új megoldásokat kereső cégek – Cégek és felsőoktatási intézmények együttműködése Erasmus intenzív programok keretén belül
24	• Mit kínál az Erasmus program a vállalatok számára?
25	LEONARDO DA VINCI
27	• Francia kapcsolat
29	• Spanyol lány, német cég, magyarországi szakmai gyakorlat
32	• Szemléletváltás: minták és igények – Hevesi gyakorlati oktatók tanulmányúton
35	• Mit kínál a Leonardo program a vállalkozások számára?
37	EUROPASS
39	• Sikeresen kitűnni a tömegből
41	• Az Europass CV használata ma már szinte alapkövetelmény
43	• „Az önéletrajz egyfajta szakmai ujjlenyomat”
44	• Munkahelyet érhet az Europass mobilitás igazolvány
47	A MOBILITÁST TÁMOGATÓ EURÓPAI ESZKÖZRENDSZEREK – A munkaerőpiac és az egész életen át tartó tanulás összefüggéseiről

ELŐSZÓ

Egy külföldi szakmai gyakorlat jelentősen növelheti a munkaerő-piaci esélyeket, hangzik el sokszor a megállapítás. De hogyan látják, hogyan élik meg ezt az érintettek: a gyakornokok és a fogadó cégek, szervezetek? Tényleg ilyen kedvezőek a tapasztalatok? Hogyan ítélik meg a külföldi mobilitás értékét?

Az itt következő interjúk segítségével igyekeztünk minden oldalról körüljárni a témát – nagy hangsúlyt helyezve a munkáltatói szempontokra. Az elméleti megállapítások helyett a gyakorlati szempontokra voltunk kíváncsiak: milyen konkrét előnyökkel járhat a nemzetközi mélyvíz kipróbálása, mire érdemes odafigyelni, hogy a lehető legtöbb lehessen kihozni a gyakorlatból mindenki számára, hogyan található meg az az egyensúly, hogy a gyakornok és a cég egyaránt profitáljon az együttműködésből – legyen szó egy multinacionális vállalatról vagy egy nonprofit alapítványról, egy művészeti alkotóműhelyről vagy egy egyéni vállalkozásról.

Gyakornokokat fogadó cégek, diákokat külföldi gyakorlatra küldő oktatási és képzési intézmények, vállalkozások szakmai tanulmányúton részt vevő képviselői, intenzív programokba bevont szervezetek munkatársai mondják el tapasztalataikat.



„A nyitottság

egyértelmű előny”

A külföldi mobilitásról

a HR szakember szemével



A nemzetközi munkakörnyezet, a mobilitás egy multinacionális cég mindennapjainak része. Különösen igaz ez a GE Lighting EMEA Központjára, mely Budapestről támogatja az üzletág sikeres működését a teljes európai, közel-keleti és afrikai régióban. Itt fontos és alapvető igény a nemzetközi szakemberek jelenléte, együttműködése.

Fekete Gábor tehetséggondozásért és toborzásért felelős menedzserként dolgozik a központban, feladata a jelöltek felkutatása, kiválasztása, a szervezetbe történő bevezetése és követése a teljes régióban a gyakornoki szinttől a felsővezetőkhig. A munkaerő-felvételben tapasztalt szakembert a tehetséges fiatalok felkutatásáról, a karrierindításról, a végzősök nemzetközi tapasztalatairól és nyelvtudásáról kérdeztük.

■ **A tehetséggondozást már a képzés éve alatt, az alsóbb évfolyamokban megkezdik?**

Vannak programjaink már középiskolások számára is, de ezek bevezetése egyelőre még csak terv. Jelenleg az utolsó éveseket szólítjuk meg a különböző egyetemeken és fórumokon, például diákszervezeteken keresztül. A jelölteket nem általánosságban, hanem valamilyen szakmai területhez köthetően keressük. Például nagyon szeretjük a villamos- és gépészmérnököket, ez a képzés megfelelően színvonalas Magyarországon.

■ **Miért vonzó egy külföldi fiatalnak az a lehetőség, hogy Magyarországon kezdje el a karrierjét?**

Mi a legtehetségesebb jelölteket próbáljuk magunkhoz vonzani, ehhez a leghatékonyabb eszközünk a vezetőképző programunk, ami minden fontosabb területen indul: informatika, pénzügy, logisztika, technológia, gyártás stb. A vezetőképző program egy maximum kétéves képzési ciklust jelent, mely több féléves vagy legfeljebb 8 hónapos rotációkból áll. Ezek során a résztvevők különböző projekt jellegű munkákban vesznek részt, és ha mód van rá, egy félévet külföldön töltenek. A vezetőképző programba nagyon szívesen fogadjuk a külföldi diákokat is, ezzel mi is erősítjük a saját szervezetünk nemzetköziségét.

■ **Miért nem magyar jelentkezőkkel töltik fel ezeket a helyeket?**

A mérnökképzés Magyarországon bizonyos területeken limitált, például kevés a szilikátmérnök vagy a világtástechnikai mérnök, és ez igencsak megnehezíti a hazai kereséseinket. Az igény egyre nő, a cég fejlődik, új technológiák jönnek – például egyre inkább teret hódít a LED-es technológia. Erre külföldön már van speciális képzés, ebben a régióban azonban az ilyen irányú képzés még nem igazán rendelkezik nagy múlttal.

■ **Az Ön munkahelyén ezek szerint nem kirívó a külföldi munkavállaló. Milyen hozzáadott értéke van annak, ha külföldi szakember csatlakozik a céghez?**

Az EMEA Központban sokkal szélesebb körű tapasztalatot lehet szerezni, szélesebb lehetőségek nyílnak az illető előtt, ha arról van szó, hogy hová léphet tovább mondjuk 2 év után. Az EMEA Központban hasonló központja nem sok gyártó cégnek van régiókban sem, és ez egy olyan plusz, ami meglehetősen nagy vonzerőt jelent a külföldi szakemberek számára is. Itt van egy 80 fő körüli ügyfélszolgálatunk, egy K+F központunk, ami úgy tud dinamikus fejlődni, ha nemzetközi tapasztalató szakembereket is ide tudunk hozni.

■ **Nem nehéz ezeket a kulturális különbségeket kezelni?**

Nem. Vannak olyan értékek, amelyeket a GE globálisan követ, és azokat követjük mi is. Nem a dolgozókhöz igazítjuk a szervezetet, hanem inkább a GE értékekhez igazítjuk az embereket, akiket felveszünk. A kiválasztás során keressük a cég által fontosnak tartott értékeket. Fontos a kreatív gondolkodás, a jó kommunikációs készség, a proaktív szemlélet, a problémamegoldás. Akik ezekkel rendelkeznek, azok könnyen beilleszkednek a

szervezetünkbe: a gyorsan pörgő, sok változással járó, szinte minden hónapban újdonságokat hozó szervezeti dinamikát könnyen fel tudják dolgozni.

■ **Ebből a szempontból fontos lehet, hogy a jelölteknek legyenek előzetes külföldi tapasztalataik.**

Igen, ez igaz, valószínűleg előnyben fogjuk részesíteni a kiválasztás folyamán azokat, akik már szereztek külföldön egyfajta tapasztalatot, nyelvtudást, ami összhangban van az adott pozícióval. Ez nem elvárás, inkább azt mondanám, hogy előny. Az, amit a jelölt külföldön látott, tapasztalt, az a gondolkodás, látásmód, amit más kultúrában szerzett a kint töltött időszak alatt, az a nyitottság egyértelmű előny.

■ **A munkáltató oldaláról nézve melyik a hasznosabb: egy külföldi tanulmányi félév vagy egy külföldi szakmai gyakorlat?**

Az utóbbi. A tanulmányok elsősorban a nyelvtudást erősítik, aki viszont gyakornokként volt külföldön, annál látszik, hogy bekerült a nemzetközi közegbe, bekapcsolódott egy cég életébe, és a gyakorlatban próbálta ki azt, amit elméletben tanult. A gyakorlati ismeretek sokkal gyorsabban integrálhatók, mint az elméletiek.

■ **A pályakezdő jelentkezők hány százalékának vannak külföldi tapasztalatai?**

A jelentkezők egytizede rendelkezik külföldi tanulmányi vagy szakmai gyakorlati tapasztalatokkal. Ez nagyon kevés, ennek a folyamatnak még nagyon az elején járunk. Pedig kell a jó nemzetközi tapasztalat, nem könnyű megtalálni a legtehetségesebbeket, nagyon szeretnénk növelni azoknak a jelentkezőknek az arányát, akik rendelkeznek már valamilyen külföldi gyakorlattal.

■ **A nyelvtudás tekintetében mi az elvárás?**

Az angol. A vezetőutánpótlás-képző programhoz a szakmai nyelvtudás elengedhetetlen. De egyéb esetekben is fontos a kommunikációképes angol.

■ **Mennyire tudnak jól angolul a végzettek?**

Változó. Nem sokan használják a nyelvet, nem kerülnek olyan helyzetbe, hogy szükségük legyen a nyelvtudásra, arra, hogy idegen nyelven tárgyaljanak, prezentáljanak, beszéljenek huzamosabb ideig. Stresszhelyzetben nem mindig folyékony az angol. Ebből a szempontból is előnyben vannak azok, akik külföldön töltötték a gyakorlati idejüket, mert ott rákényszerültek, hogy idegen nyelven kommunikáljanak.

■ **Ezen hogyan lehet segíteni Ön szerint?**

Elsősorban széleskörű látásmódot kell adni a diákoknak, mert akkor igazi, gyakorlatban működő nyelvtudást tudnak szerezni. Most próbálkozunk is egy-két egyetemmel együtt azzal, hogy vegyenek be olyan elemeket a képzésbe, amelyek gyakorlati tudást adnak. Vezetőink gyakran tartanak előadásokat egyetemeken angol nyelven, ezzel is érzékeltetve, hogy nálunk milyen fontos a nyelv ismerete.

■ **Ezek szerint a hallgatók tudatosan készülnek a karrierjük építésére?**

Nem igazán mondható ez el. Tapasztalatom szerint a hallgatók általában az utolsó évben kezdenek el azon gondolkodni, hogy mit is szeretnének csinálni, hova szeretnének gyakorlatra menni, milyen munkát akarnak végezni. Óriási felelőssége van az intézményeknek abban, hogy megteremtsék az igényt a hallgatókban arra, hogy elkezdjenek a karrierjükről gondolkodni, láttassák a lehetőségeket, és olyan szinten integrálják a képzésbe, hogy a hallgatók részéről tudatos folyamat legyen az álláskeresés, a karrierorientáció, ne pedig ad hoc jellegű. Ide tartozik az önéletrajzok, a motivációs levelek megírása is, amelyek között még mindig

talál az ember olyat, amire felhúzza a szemöldökét – a formázás, a helyesírás miatt, legyen az akár angolul, akár magyarul.

■ **Miért, milyen a jó önéletrajz? És ha már itt tartunk, mi a véleménye az Europass önéletrajzról?**

Nem szeretjük. Nem egyértelmű, nem világos, nehezen követhető. Maga az ötlet nem rossz, de nem kellene ennyi információt belesűríteni, mert így akár 3 oldalra is szétcsúszhat egy önéletrajz, míg a mi érdekünk az 1 oldalas anyag. Általánosságban elmondható hogy egy HR-es 10 másodpercet foglalkozik egy önéletrajzzal. Ezen a területen előrelépés, hogy már az egyetemek is elkezdtek oktatni a karrierépítési ismereteket, többek között az önéletrajzírás is szerepel már ezek között.

■ **És mi a helyzet az Europass mobilitási igazolvánnyal? Az Ön munkájában mennyire hasznos ez a dokumentum?**

Nehezen követhető ez is. Pedig nagyon hasznos dolog lenne, mert bepillantást enged abba, hogy mivel foglalkozott a gyakornok, milyen napi szintű feladatai voltak, de sajnos ez a dokumentum sem kellően lényegre törő. Ráadásul a kitöltésnél gyakran nem figyelnek a tevékenységek leírásának logikai sorrendjére, és a lényeges dolgokat valahol a felsorolás közepén találom meg. Persze ezt is meg lehetne csinálni egy oldalban. És ha két ilyen egy oldalas dokumentumot kapnék, én lennék a világon a legboldogabb!

Hogyan lehet az Europass CV mégis

hatékony eszköz a kiválasztás során?

Győződjön meg róla, hogyan segíti

a HR-es munkát a megújult önéletrajz:

www.europass.hu

Az interjút készítette: HERMÁNDY-BERENCZ JUDIT

EGY NYELVET BESZÉLÜNK?

A nyelvoktatás és a foglalkoztathatóság összefüggéseiről
– a *Languages for Jobs* (Nyelvtudás és munkavállalás) munkacsoport jelentése alapján –

Egy nemrég publikált felmérés* szerint – amely nyelvi stratégia és üzleti siker kapcsolatának szempontjából vizsgálta az EU 27 tagállamának 182 kis- és középvállalkozását – még mindig előfordul, hogy az európai vállalkozások nyelvi és kulturális korlátok miatt esnek el szerződésektől, ám néhány cég már tanult múltbeli kommunikációs problémáiból, és felismerte a nyelvi menedzsment életbevágó fontosságát. A felmérés szerint a következetes nyelvi stratégiával rendelkező vállalatok akár 25%-kal is növelhetik értékesítési forgalmukat a versenytársaikhoz képest.

A globalizáció és a multinacionális vállalatok elterjedése miatt a munkakörnyezet egyre inkább többnyelvűvé válik, ennek megfelelően a munkáltatók a 10 legfontosabb készség közé sorolják a végzős hallgatók nyelvtudását. Az aktuális Eurobarométer tanulmány** szerint az ipari szektor munkáltatóinak 40%-a kiemelten fontosnak tartja az idegen nyelvtudást.

Az angol nyelv jelentősége vitathatatlan, ám a kutatás azt is kimutatta, hogy nem elég csupán az angol nyelv magas szintű ismerete. Egyes piacokon, ahol nem beszélnek jól az angolt (pl. Kína, Oroszország, Franciaország), az üzletkötés akadálya lehet a helyi nyelv ismeretének hiánya.

Azok a munkáltatók, akik számára fontosak a nyelvi készségek, olyan munkavállalókat keresnek, akik az idegen nyelvi készségeiket különböző munkahelyzetekben tudják alkalmazni. A nyelvtudáson kívül jó kommunikációs és interkulturális kompetenciákra is szükség van: a jelölt képes legyen többnyelvű és multikulturális környezetben dolgozni, rugalmas legyen és rendelkezzen nemzetközi tapasztalattal.

Miközben a nyelvi készségekre vonatkozó uniós iránylevel azt szorgalmazza, hogy mindenki két idegen nyelven tudjon kommunikálni, és az európai állampolgárok foglalkoztathatóságát és versenyképességét növelő tényezőként jelöli meg a nyelvi készségeket, a magyar frissdiplomások nagy részének még egy idegen nyelvet sem sikerül használható szinten elsajátítania. A professzionális nyelvi készségek és a kultúrák közti kommunikációs készségek összessége lenne az az elvárt praktikus, kreatív nyelvtudás, melynek híján vannak a fiatalok.

A kereslet és a kínálat közti szakadék a szakképzésben tanulók esetében nyilvánul meg a leginkább. A szakképzésben tanulók nyelvi készségei gyengébbek az általános képzésben részt vevőkhöz képest. A szakképzésben népszerű és elvárt nyelvek között a német még mindig tartja a pozícióját, ezt követi az angol, a dán, a norvég, a svéd és egyes közép-kelet európai országok nyelvei. Tendenciaként megfigyelhető az igény a kínai, az arab, az orosz és egyéb ritka nyelvek iránt is.

Elengedhetetlen az oktatási és a munkaerő-piaci szereplők közötti kapcsolatépítés és a párbeszédre lehetőséget adó fórumok kialakítása annak érdekében, hogy az oktatási rendszerek jobban tudjanak reagálni a munkaerő-piaci igényekre. A munkáltatók azt várják az oktatási és képzési szereplőktől, hogy „munkára

* PIMLICO 2011: Jelentés az európai kkv-knál alkalmazott nyelvi irányítási stratégiákról és legjobb gyakorlatokról

** Eurobarometer 304, 2010 „Employers’ perception of graduate employability”

kész” munkavállalókat bocsássonak ki, azonban az oktatók is jogosan gondolják azt, hogy az ő szerepük jóval összetettebb annál, mintsem egyszerűen kiszolgálják a munkaerő-piaci igényeket. Annak érdekében, hogy a kurzusokat úgy lehessen kialakítani, hogy speciális kompetenciák fejlesztésére fókuszálhassanak, a munkáltatóknak világosan kell megfogalmazniuk, hogy milyen szintű és típusú kompetenciát várnak el. Szükséges lenne az is, hogy az oktatók számára lehetőséget adjanak az üzleti folyamataikba való betekintésre.

Az Európai Bizottság a felmérés alapján tanulmányt készített, amely ajánlásokat fogalmaz meg a kis- és középvállalkozások, illetve az oktatási szektor számára. Ilyen ajánlás például a legjobban teljesítő vállalatok által használt legjobb gyakorlatok követése, vagy az érintettek (oktatási szektor, kkv-k, közvetítő, szociális szervezetek) közötti kapcsolat kiépítése, erősítése.

■■■■■■■■■■

A tanulmány elérhetősége: <http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business>

Erasmus

*A felsőoktatási intézmények
és a gazdasági szereplők
együttműködése*





Az egész életen
át tartó tanulás
programja

A felsőoktatási intézmények és a piaci szféra együttműködése az egyetemek, főiskolák versenyképességének megőrzése szempontjából kulcsfontosságú, a cégek, vállalatok számára pedig felbecsülhetetlen tapasztalatokkal szolgál.

A felsőoktatási intézmények nyitása a piaci szféra felé magával hozza a képzéskínálat bővítését, az intézmények sokkal jobban tudnak reagálni a céges szemléletmódra, a kutatási eredmények hasznosulhatnak a piaci szférában, több szakmai gyakorlati hely érhető el a hallgatók számára, a képzés sokkal inkább gyakorlatorientált lesz, és olyan hálózatok jönnek létre, amelyek növelhetik a hallgatók elhelyezkedési esélyeit.

A cégek bekapcsolódása az oktatásba szintén elengedhetetlen, hiszen így a felsőoktatási intézmények olyan szakembereket tudnak képezni, amelyenekre a cégeknek szükségük van. A felsőoktatási intézmények új ötleteket, szellemiséget hozhatnak a cég életébe, a kutatási eredmények a gyakorlatban hasznosulnak, az oktatókkal történő szakmai tapasztalatcsere aktívabbá válhat. Nem utolsó szempont az sem, hogy így a legtehetségesebb hallgatókat közvetlenül is elérhetik.

A következő oldalakon konkrét példák segítségével bemutatjuk, hogy az Erasmus program miként tud hozzájárulni ahhoz, hogy valóban létrejöhessen ez a minden érintett számára gyümölcsöző együttműködés. Az Erasmus szakmai gyakorlatok lehetővé teszik a hallgatók bevonását, a program támogatásával cégek képviselői is ellátogathatnak egyetemekhez, főiskolákhoz, a felsőoktatási intézmények munkatársai pedig szakmai tapasztalatszerzésre mehetnek vállalatokhoz. Az Erasmus intenzív programok vállalatok és felsőoktatási intézmények közös munkáját teszik lehetővé egy-egy projekt keretében.



„A DIÁKOK SOK ÚJ ÖTLETET TUDNAK BEVINNI A MINDENNAPI MUNKÁBA”

Szakmai gyakorlat Európában az Erasmus program támogatásával

JUHÁSZ MÁRTA ■ *Eötvös Loránd Tudományegyetem*
Spanyolország, Madrid, 'Novotec Consultores'

Egy nemzetközi környezetvédelmi tanácsadó cég jogi főosztályán dolgozott, amely elsősorban nagy kibocsátóknak ad tanácsokat arra vonatkozóan, hogyan teljesítsék a környezetvédelmi követelményeket. Fő területe az európai környezetjog volt, de Európán kívüli projektekben európai jogi megfeleltetésekhez is asszisztált. Márta számára a munka legizgalmasabb része az volt, hogy az összehasonlító jog gyakorlatát kellett alkalmaznia. Tanulmányai befejezése után ezzel a területtel szeretne foglalkozni. Hogy Magyarországon-e vagy külföldön, az még nem eldöntött kérdés. A fogadó cég annyira elégedett volt Márta munkájával, hogy a közös munka folytatásának lehetősége is felmerült.

VERSITZ GYÖRGY ■ *Budapesti Gazdasági Főiskola*
Németország, Ulm, BrainOn GmbH (Ingenics AG)

Bár logisztikai területen szeretett volna elhelyezkedni, végül egy munkaerő-közvetítéssel foglalkozó cégnél talált gyakorlati helyet. A cég Magyarországon akart leányvállalatot alapítani, ennek előkészítése volt György feladata. Leírásokat készített Magyarországról, jogszabályokat böngészett, üzleti tervet készített, irodahelyiséget keresett. A cég nagyon elégedett volt vele, a szakmai gyakorlat végén pedig úgy váltak el, hogy két-három év múlva visszavárlák.

VARGA BETTINA ■ *IBS – Nemzetközi Üzleti Főiskola*
Spanyolország, Barcelona, W Barcelona, Event Paradise

Hét hónapot dolgozott gyakornokként a W Barcelona

ÁTGONDOLT SZAKMAI ELŐMENETEL

Célravezető, ha a hallgatók már az egyetem, főiskola megkezdésekor megtervezik, hogyan ütemezik tanulmányaikat, mikor akarnak külföldön tanulni, mikorra tervezik szakmai gyakorlatuk elvégzését. Akinek a tantervében szerepel a szakmai gyakorlat, annak egyértelmű, hogy mikor vesz részt a gyakorlaton. Bizonyos szakokon azonban a szakmai gyakorlat nem része a tantervnek, így érdemes a gyakorlati félév beiktatásának figyelmet szentelni.

Márta érdeklődésének és szaktudásának megfelelően, tudatosan választotta a céget, ahol szakmai gyakorlatát töltötte. A spanyol nyelv tanulását is korábban elkezdte már, így nem okozott gondot, hogy ezt a nyelvet kellett használnia a munka során.

Máté Erasmus ösztöndíjjal tanult Cipruson, és nagyon pozitív tapasztalatokkal tért vissza. Ezért is döntött úgy, hogy kötelező szakmai gyakorlatának egy részét szintén külföldön teljesíti, hiszen ehhez még anyagi támogatást is kap. A szakmai gyakorlati évének utolsó három hónapját Spanyolországban töltötte. A bankszektorban töltött hónapok után a kemény marketinges időszak sorsdöntő volt számára: „Fontos tapasztalat volt, mert már tudom, hogy nem ezen a szakirányon szeretnék később dolgozni.”

Kata is hasonlóképpen döntötte el, hogy él a szakmai gyakorlat lehetőségével. „Azért szerettem volna

szállójában a pénzügyi osztályon. Később négy hónapot töltött a Production Media Networkhoz tartozó Event Paradise-nál. A W Barcelonában jórészt pénzügyi adminisztráció volt a feladata, de az Event Paradise-nál már sokkal felelősségteljesebb beosztásban, termékmenedzserként dolgozott, és ő koordinálta a cég gyakornokainak munkáját. Főbb feladatai közé tartozott az online magazinok szerkesztése és értékesítése. Jelenleg Budapestről dolgozik a cégnek, és reméli, hogy a diploma megszerzése után Barcelonában folytathatja a munkát. Bettina szerint külföldön sokkal nagyobb felelősséggel járó gyakorlati lehetőséget kap a hallgató, és több terület munkájába is bele tud tekinteni, mint itthon.



**FEKETE-SZŰCS KATA ■ Budapesti Gazdasági Főiskola
Luxemburg, Luxembourg, Franklin Templeton
International Services S.A**

Szakmai gyakorlatát a Franklin Templeton Investments nevű amerikai vagyongazdálkodó csoport leányvállalatának, a Franklin Templeton International Services-nek a HR osztályán töltötte, ahol a HR generalista asszisztense volt hat hónapig. Az új munkatársak felvételével kapcsolatos teendőket intézte, kimutatásokat és jelentéseket készített a cég vezetőségének, a betegszabadságokat adminisztrálta, és a kismamákkal tartotta a kapcsolatot. Egy pár hónapos projekt keretén belül, amelynek célja a cég egyetemi kapcsolatainak bővítése volt, német, francia, belga és luxemburgi egyetemekkel is kapcsolatban állt. Kata jelenleg Hollandiában dolgozik a General Electric-nél.



**BALLABÁS MÁTÉ ■ IBS – Nemzetközi Üzleti Főiskola
Spanyolország, Madrid, Bloom Consulting**

Három hónapot dolgozott egy országimázs-fejlesztéssel foglalkozó cégnél, amely kormányokat látott el stratégiai tanácsokkal. Bár kevesebb szaktudást igénylő feladatokkal is találkozott, olyan, igazi kihívást jelentő munkákat is kapott, mint a statisztikák elemzése, a jelentések ellenőrzése. A három hónap nagyon hasznos volt a számára. Máté azóta Lengyelországban talált munkát, amit részben annak is köszönhet, hogy külföldön teljesítette szakmai gyakorlatát. A cégek, amelyeknél állásinterjún járt, mind felfigyeltek külföldi szakmai tapasztalatára.



Erasmus szakmai gyakorlatra menni, mert előtte voltam már Erasmus részképzésen külföldön, és mindenképpen szerettem volna külföldi gyakorlatot is.” Kata olyan országot keresett, ahol nyelvtudása megfelelő volt, és olyan cégnél akart dolgozni, amelynek profilja egyezik a szakirányával, és azaz, amit a későbbiekben csinálni szeretne. „Nagyon sokat tanultam, az írásbeli, szóbeli kommunikációm fejlődött, két hónap után már egyedül hagytak a kiválasztással, az egésznek az adminisztrációjával. Természetesen voltak olyan dolgok, amiket azonnal meg tudtam csinálni, néhány feladatba pedig bele kellett tanulnom. Ez volt az első alkalom, hogy angolul dolgoztam, és mivel senki sem beszélt magyarul, csak magamra számíthattam.”

A FOGADÓ CÉG MEGKERESÉSÉNEK NEHÉZSÉGEI

Általában a cégek felkutatása jelenti a legnagyobb gondot a hallgatóknak. Ezért lenne igazán fontos, hogy az érdekelt cégek a lehető legtöbb csatornán hirdessék magukat. A fogadó szervezet megtalálása az első próba: sok múlik a hallgató talpraesettségén, leleményességén és kitarásán. A küldő felsőoktatási intézmények is gyakran bekapcsolódnak a szakmai gyakorlati helyek keresésébe, meggyorsítva és leegyszerűsítve ezzel a folyamatot.

Márta az interneten bukkant rá a fogadó szervezetre. Kata is a világhálón lelt rá a cégére, ahol szakmai gyakorlatát töltötte. „Az interneten, az iAgora.com oldalon találtam meg a céget, ezt már nagyon sok embernek ajánlottam a főiskolán. Ez a cég ott is hirdetett, kifejezetten külföldi diákokat szerettek volna fogadni, és mivel Luxemburgban nincs túl sok diák, ezért nagyobb volt az esélye annak, hogy én is bekerülök.”

Máté is az interneten kereste a szakmai gyakorlati helyeket. „A gyakorlati évem elején nem találtam gyakorlati helyet, ezt nagyon nehéz teljesen önállóan elintézni. Végül a fogadó cég találta meg a főiskolámat, az IBS-t, a koordinátorom pedig továbbküldte nekem az információt.”

György egy teljesen más útját választotta a szakmai gyakorlati hely megkeresésének. „Nem hirdettek

meg állást. Hallottam többektől, hogy érdemes úgy is beadni a jelentkezéseket, hogy csak úgy elküldöm a cégnek. Én is ezt tettem. A profilleírást néztem, láttam, hogy logisztikában is otthon vannak, így megpróbáltam. Ez alapján behívtak egy állásinterjúra.”

Bettina személyesen is járt a kiszemelt cégnél. „Tájékoztattak arról, hogy mit tudnak nyújtani. Én is áttestem a szűrési folyamaton, több jelentkező közül választottak ki végül.”

A SZAKMAI GYAKORLATOS HALLGATÓK KIVÁLASZTÁSA

A szakmai gyakorlatos helyekre a felvétel általában hasonlóképpen történik, mint az állások esetében. Az önéletrajz és a motivációs levél beküldése után felvételi beszélgetésre kerül sor. A többnyire telefonos interjú során a cégek tesztelik a jelentkezők nyelvi kompetenciát is. Vannak azonban olyan szervezetek is, amelyek előválogatás nélkül fogadják a hallgatókat.

Máténak a szakmai gyakorlat megkezdése előtt nem volt személyes kapcsolata a céggel, felvételi beszélgetés nélkül vették fel. „Elküldtem az önéletrajzomat, és már fogadtak is, nem volt előtte semmiféle szelekció. A cég folyamatosan 2 állandó dolgozóval és 10 gyakornokkal működik. Mivel nem válogattak a jelentkezők közül, ezért sok alkalmatlan embert is felvettek a gyakornoki helyekre.”

Azonban nem ez a jellemző eljárás; Kata egy három körös interjún esett át, György két hosszú felvételi beszélgetés után kapta meg szakmai gyakorlati helyét.

A TÁMOGATÓ MENTOR KÖZREMŰKÖDÉSE A SZAKMAI GYAKORLAT ALATT

Változó, hogy a szakmai gyakorlatot kínáló cégek segítenek-e a hallgatóknak a szálláskeresésben és egyéb hivatalos teendőikben. Az azonban általános, hogy a gyakornokokat mentorok segítik a szakmai gyakorlat alatt; ez főleg szakmai vezetést, konzultációs lehetőséget

sejtel jelent, de nem ritka, hogy a mentorok a munkahelyen kívül is a hallgatók segítségére vannak.

Márta munkáját is felügyelte egy mentor, hiszen a szakmai gyakorlat elsődleges célja, hogy minél többet tanuljon a hallgató. „Volt egy közvetlen felettesem, aki a munkámat felügyelte. Minden héten beszélünk a feladatokról, feltehettem neki a kérdéseimet, és meghatározta, hogy mit kell csinálnom. Mindig érdemi munkát kaptam, ugyanakkor mindig volt felettem valaki, aki ellenőrzött.”

Bettina két mentorról is dolgozhatott a W Barcelonában, viszont nem kapott segítséget a cégtől a szakmai gyakorlat megkezdése előtt. „Az Event Paradise-nál az igazgatókkal is együtt dolgoztam, tőlük is nagyon sok segítséget és tréninget kaptam, úgyhogy teljes mértékben elégedett voltam.” Később ő koordinálta a cég gyakornokainak munkáját.

Kata mentora a főnöke volt, de a HR osztály többi munkatársa is segítette a munkáját. „A HR osztályon dolgoztam, főleg a HR generalistának voltam az asszisztense, de ha a HR menedzser megkért egy extra projektre, akkor neki is segítettem.” A cég a kiutazás előtt a szálláskeresésben is segítette Katát. „Miatán felvettek, minden tudnivalót elküldtek magukról, bár a honlapjuk is elég informatív. A cég készített egy HR Workflow című kézikönyvet, amely minden hasznos információt tartalmazott, például hogy milyen szállásmegoldások vannak gyakornokoknak, milyen lakásokat és hol lehet nézni. Amikor ott voltam, folyamatosan frissítettük ezt az anyagot. A gyakorlati időszak végén a HR gyakornok vette fel a következő HR gyakornokot. Ez volt nekem is az utolsó másfél havi projektem, nekem kellett kiválasztani a sok száz jelentkező közül az utódomat, és egy hetet töltöttem vele. Nagyon hasznos volt ez az egyhetes intenzív beáztatás.”

György is sok segítséget kapott munkatársaitól a szakmai gyakorlat alatt. „A munkatársak nagyon kedvesek voltak, része lettem a csapatnak, és teljes értékű tagként kezeltek. A hivatali ügyintézésben is sokat segítettek, és nagyon készségesek voltak mindvégig. A cégvezető foglalkozott velem a legtöbbit, ő volt valójában a mentorom.”

AZ EREDMÉNY: SZAKMAI ÉS SZEMÉLYES TAPASZTALAT

Valamennyi hallgató egyetért abban, hogy a szakmai gyakorlat olyan fontos tapasztalatot jelent, ami a munkakeresésénél feltételezhetően előnyt jelent. A külföldön töltött hónapok nemcsak szakmai szempontból jelentenek fejlődést, hanem a megszerzett nyelvi és interkulturális kompetenciákat is kamatoztatni tudják a későbbiekben.

Márta legfontosabb szakmai tapasztalata az energijoghoz kötődik. *„Ez a terület európai szinten Spanyolországban a legfejlettebb. Megújuló technológiákról van szó, ebben a spanyolok az élen járnak.”* Véleménye szerint a madridi tapasztalat jelentősen befolyásolta munkakeresési esélyeit. *„A külföldi munkatapasztalatnak mindenképpen van értéke. Legalábbis amikor idejöttem, akkor az itteni cég is örült a magyarországi szakmai tapasztalatnak. Úgy gondolom, hogy ez oda-vissza működik.”*

Bettina is életre szóló élményeket szerzett Spanyolországban. A szakmai gyakorlat nemcsak az ő fejlődését szolgálta, hanem véleménye szerint a fogadó szervezet számára is jelentős előnyökkel járt. *„Szerintem a diákok sok új ötletet tudnak bevinni a mindennapi munkába, és ezért a cég számára igazán fontos volt, hogy vannak diákok náluk. A W Barcelonának közel 480 dolgozója volt, ebből nagyjából 180 diák mindenféle országból. A cégnek a profilja miatt fontos a nemzetköziség, mivel minden országba értékesítenek, ezért csak pluszt hoz, ha a munkatársak más nyelven is beszélnek, más kultúrához tartoznak.”*

Máté is a szakmai gyakorlat nemzetközi aspektusát emelte ki. *„Nagyon jó nemzetközi csapat alakult ki, a nyelvtudásunk jelentősen fejlődött, pár marketingmódszerbe beletanultunk, és már látom, hogyan működik az igazi piackutatás. A pénzügyi-számviteli végzettségemmel sem vonnám vissza ezt a lehetőséget.”*

György nem a szakterületén talált szakmai gyakorlati helyet, de igen hasznosnak tartja a németországi tapasztalatokat. *„Itthon is végeztem szakmai gyakorlatot a logisztika területén. A külföldi lehetőség is nagyon hasznos volt, mert az ember megtapasztalhatja a kinti munkamorált, a hozzáállást, a mentalitást, és a nyelvet is. Itthon sikerült elhelyezkednem, és nagyon számít, hogy egy német cégnél voltam korábban. Főleg kulturális szempontból jelent nagyon sokat, könnyebben kommunikálok, és tudom, hogy nagyjából mit várnak el tőlem.”*

Kata számára a legnagyobb kihívást az jelentette, hogy egy teljesen más kultúrába csöppenne, idegen nyelven kellett dolgoznia. *„Fantasztikus élmény, hogy az ember külföldön tapasztalatot szerez, ezután vagy hazamegy, vagy kint marad dolgozni. Ha hazaviszi a tapasztalatát, akkor az nagyon erős pont a munkakereséskor. Az ember rugalmasabb, nyitottabb lesz, jobban kezeli a problémás helyzeteket. Talán az volt a legnehezebb külföldön, hogy nem tudtam az anyanyelvemen kommunikálni. Az ember az anyanyelvén a legapróbb különbségeket is ki tudja fejezni, de nem biztos, hogy ez idegen nyelven is sikerül. A legpozitívabb élmény viszont az, hogy sikerült ezen átlendülnöm, és végül megbirkóztam a helyzettel.”*

Összeállította: HLAVATY ILDIKÓ





ÖNÁLLÓ ÉS EGYÜTTMŰKÖDŐ GYAKORNOKOK: ÚJ TAPASZTALATOK MINDENKI SZÁMÁRA

Külföldi Erasmus diákokat fogadó cégek tapasztalatai

Multikultúra Egyesület

Az egyesület fő profilja a kultúraszervezés és az oktatás a nemzeti és etnikai kisebbségeket, illetve a menekülteket érintő problémák területén.

SALAMA KATALIN ■ projektkoordinátor

■ Milyen feladatokkal bízták meg a hallgatót, aki az egyesületnél töltötte szakmai gyakorlatát?

A hallgató részben saját, kisebbségkutatás témájú projektjét szerette volna megvalósítani, részben pedig a mi tevékenységünkbe kapcsolódott be. Azért választott bennünket, mert mi alapvetően bevándorlókkal foglalkozunk, és nagyon érdekelte őt a menekültügy, a menekültekkel való együttműködés, és egyéb migrációs kérdések. Miután egyeztettük az alapkérdéseket, a hallgató nagyon önállóan végezte a munkáját. A saját projektjét teljesen egyedül csinálta, mindössze abban nyújtottunk neki segítséget, hogy az egyesületünkkel kapcsolatban álló nonprofit szervezetekkel összehoztuk őt. Emellett az elméleti munka mellett bevontuk őt a mi gyakorlati tevékenységünkbe is, így a többi önkéntessel közösen segített a bicskei menekülttáborban élő gyerekek, fiatalok szabadidős programjainak a megtervezésében és a szervezésben. Ezek főleg az integrációjukat segítő

programok voltak, pl. nyelvtanítás vagy társadalomismeret témában.

■ Milyen tapasztalataik vannak a gyakornokok fogadásával kapcsolatban?

Korábban is fogadtunk már gyakornokokat és önkénteseket is. Akik gyakornokként jönnek hozzánk, azok általában sokkal elhivatottabbak a projektek iránt, mint az EVS-önkéntesek*, szakmaibb szemmel nézik a projekteket. A gyakornokok úgy jöttek hozzánk, hogy már saját projektötletük volt, és tájékozottak voltak a szervezet témáival kapcsolatban. Nagyon pozitívak a tapasztalataink, nagyon önálló és együttműködő volt valamennyi gyakornokunk.

■ Mi alapján választják ki a hallgatókat? Van felvételi eljárás, elbeszélgetés?

A jelentkezők, miután tájékozódnak a szervezetünkről, elküldik az önéletrajzukat és a motivációs levelüket. Ezután e-mailben, telefonon vesszük fel a kapcsolatot, személyes találkozóra nem nagyon kerül sor. Ha az első benyomás alapján úgy gondoljuk, hogy a jelentkező alkalmas lehet a feladatra, és mind az ő, mind a projektben érintett célcsoport, valamint az egyesület számára is hasznos lehet az együttműködés, akkor elküldünk neki egy olyan kérdéssort, ami célirányosan az adott projekt megvalósítására irányul. Volt olyan jelentkező is, aki maga mondta a sokadik levélváltást

* Az Európai Önkéntes Program (*European Voluntary Service*) az Európai Bizottság által támogatott Fialatok Lendületben Program egyik pályázattípusa

követően, hogy úgy érzi, mégsem ez az alkalmas projekt számára, de eddig kevés olyan eset volt, hogy a hozzánk jelentkező gyakornokot elutasítottuk volna.

■ **Fontos szerepet játszanak a gyakornokok a szervezet mindennapi munkájában? Van átgon-dolt stratégiájuk a fogadásukkal kapcsolatban?**

Mindenképpen, annál is inkább, mert az egyesületnek ez a fő tevékenysége, az önkéntesek küldése és fogadása teszi ki a szervezet munkájának legalább 95%-át. Ezzel kapcsolatban kidolgozott technikai és szakmai elképzelésünk van. A gyakornokok megfelelő kiválasztására azért is helyezünk hangsúlyt, mert az a fontos, hogy mindenki profitáljon a közös munkából. Miután kiválasztottuk a legmegfelelőbb embert, ő is teljes jogú tagja a stábunknak. Tehát nem úgy történik a dolog, hogy külön fel kell készíteni a munkatársakat a gyakornok fogadására, hiszen folyamatosan találkoznak ezzel a feladattal. A hallgató mentorát – mert mindenki kap egy mentort a magyarországi tartózkodása idejére – minden alkalommal felkészítjük.

■ **Szoktak segíteni a gyakornoknak a mindennapi dolgokban, például a szálláskeresésben, a hivatali ügyintézésben?**

Igen. A mentor és a gyakornok már az ideérkezés előtt kapcsolatba lépnek egymással, és a mentor a hallgatóval egyeztetve megpróbál szállást szerezni. Ittléte alatt pedig folyamatosan segítségére van a mindennapi ügyekben is.

■ **Véleménye szerint egy nem nemzetközi profilú cég számára is hasznos lehet külföldi gyakornok fogadása?**

Határozottan igen, ezért lépten-nyomon ajánlom is mindenkinek ezt a lehetőséget. Akár közhely, akár nem, a külföldi szakmai gyakorlatos mindig új perspektívát hoz a mindennapokba, a kulturális és nyelvi különbségek, a szociális differenciák mindenképpen valami pozitív pluszt jelentenek az adott cég vagy szervezet számára. Azonban igen fontosnak tartom, hogy azok a cégek, szervezetek, amelyek gyakornokokat fogadnak, gondolják át, mit hoz ez számukra, nem szabad elfelejteniük, hogy fel kell készülniük a gyakornok

fogadására. Nagyon hasznos lenne egy tréning arról, hogy ez miért jó mindkét félnek, hogyan lehet élni a lehetőséggel, hogy a lehető legjobb eredményt hozza.



Kitchen Budapest (KIBU)

Multifunkcionális műhely, amely fiatal kutatók és művészek számára biztosít teret az alkotáshoz.

SIPOS MELINDA ■ programtanácsadó

A Kitchen Budapestnek már a kezdetektől fogva volt *Artist in Residence* programja. Az egyik oka ennek az, hogy az ide érkező művészek híret viszik az intézménynek, a másik pedig, hogy a vendégművészek érkezése a szakmai kapcsolatok építése és az új munkák szempontjából mindig rendkívül inspiráló. A KIBU ismertségének növekedésével egyre nagyobb lett az igény arra, hogy szakmai gyakorlatra is jöjjenek hozzánk emberek külföldről és Magyarországról. Együttműködést kötöttünk a Domus Academy-vel, tőlük egy-egy hónapra jön hozzánk hallgató. Erasmus szakmai gyakorlatra egy lengyel lányt fogadtunk tavaly nyáron. Ő Erasmus tanulmányi ösztöndíjjal volt a MOMÉ-n, és részt vett egy olyan kurzuson, amit mi tartottunk, később pedig megkeresett bennünket azaz, hogy szakmai gyakorlatra szeretne jönni.

Mivel Justyna vizuális kommunikáció tervező, ezért grafikai, vizuális kommunikáció típusú felada-



tokat kapott. A KIBUban az a cél, hogy mindenki bepillanthasson a másik szakmájába, és egymástól tanuljunk, ezért a gyakornok olyan dolgokat is csinálhat, amik nem az ő szakterületéhez tartoznak. Justynát egy Pécsen megrendezett nagy nemzetközi workshop vizuális kommunikációjába vontuk be, ő volt a felelős az egész arculatért. Munkája során konzultáltunk vele egyrészt mi, akik ezt az egész eseményt kitaláltuk és megszerveztük, de szakmai szempontból más, a KIBU hasonló szakterületen dolgozó munkatársai is segítettek neki. A munkatársakat nem kellett külön felkészíteni a hallgató fogadására, mivel mindig van nálunk vendég. Egy kijelölt ember foglalkozik a vendéggel, segíti a munkáját, így mindig egyértelmű, hogy kihez lehet fordulni akár szakmai, akár más ügyes-bajos dologgal kapcsolatban.

Mi folyamatosan fogadunk hallgatókat szakmai gyakorlatra, nagyon hasznosnak látjuk ezt a lehetőséget. De tény, hogy nem egy átlagos cég vagyunk, hanem egy alkotóközösség, amelynek egyik legfontosabb eleme, hogy új dolgokat hozzon létre. Azonban bármilyen profilú cég esetében nagyon hasznosnak tartom ezt a lehetőséget, hiszen mindenki új tapasztalatokat szerez, közvetlen kapcsolatba lép más kultúrával, a dolgozók nyitottságát nagymértékben növeli, és ideális esetben szakmailag is sokat lehet belőle tanulni. A kreatív szakmában ez megszokott dolog, de más területeken is sokat lehet belőle profitálni.

őket a szakmai anyagok fordításába, és alapszinten megtanítjuk nekik, hogyan történik az utasregisztráció, az utasfelvétel és a programszervezés. A szakmai gyakorlatos hallgatókat igyekszünk megismertetni a magyar kultúrával, és mindig fontosnak tartjuk, hogy a magyar magánéletbe is betekintsenek egy kicsit. Ezért gyakori, hogy a kollégák vendégül látják őket, így láthatják, milyen családi körülmények között élünk. Kiváncsi is elvisszük őket, mert a hallgatók nagy többsége semmit sem tud az országról.

Mivel a hallgatók már Franciaországban átesnek egy kiválasztási folyamaton, mi csakis nyelvi szempontok alapján szűrünk. Az iroda alkalmazottai összesen hat-hét nyelven beszélnek, fontos, hogy a hallgató ezek valamelyikén tudjon kommunikálni. Amikor gyakornokot keresünk, akkor mindig hangsúlyozzuk, hogy az jelentkezzen, aki valóban szakmai tapasztalatot akar szerezni. Sajnos olyan hallgatót is fogadtunk már, aki kevésbé volt aktív, de többnyire nem ez a jellemző. Volt olyan gyakornokunk is, aki az államvizsgájához szükséges anyagot itt, Magyarországon készítette el, egy kollégám segített neki ebben. Azonban azt is el kell mondanom, hogy kevés olyan hallgató volt eddig nálunk, aki az angol szaknyelvet teljes mértékben bírta volna. A tudásuk persze fejlődni szokott a szakmai gyakorlat alatt. Mindig van egy kolléga, aki az éppen nálunk tartózkodó gyakornokot mentorálja, szakmai tanácsokkal ellátja, de a hallgató a csapat valamennyi tagjának a munkájába belekóstolhat.

Természetesen a jövőben is szívesen fogadunk szakmai gyakorlatos hallgatókat, de csakis a fent említett feltételekkel. Élünk a lehetőséggel, hiszen a hallgatók fogadása nem jár különösebb anyagi vagy adminisztratív teherrel. A legfontosabb, hogy a tanulási szándék meglegyen a hozzánk érkező gyakornokban. Nagyban hozzájárul a szakmai gyakorlat sikeréhez, ha a hallgató kulturálisan és szakmailag is felkészülten jön Magyarországra.

Összeállította: HLAVATY ILDIKÓ

Felfedező Klub Utazási Iroda

Nemzetközi utazásszervezéssel is foglalkozó utazási iroda

MONOS JÁNOS ■ referens, ügyvezető

A Center Travel régi kapcsolatainak köszönhetően fogad már több mint 10 éve hallgatókat Franciaország több városából. A francia hallgatók részben érdeklődésük, részben rátermettségük alapján vettek részt az iroda munkájában, ami utak lebonyolítását, szervezési, referensi munkákat, szállásfoglalást jelenti. Bevonjuk



EGY TÉMA TÖBB SZEMPONTBÓL: AZ ÚJRA NYITOTT HALLGATÓK ÉS AZ ÚJ MEGOLDÁSOKAT KERESŐ CÉGEK

Cégek és felsőoktatási intézmények együttműködése Erasmus Intenzív programok keretén belül

Az Erasmus intenzív program célja:

- Ösztönözze olyan specializált tárgyak hatékony és nemzetközi oktatását, amelyek tanítására a felsőfokú oktatási intézményekben egyébként nem lenne lehetőség, vagy csak nagyon korlátozott mértékben;
- lehetővé tegye a hallgatók és az oktatók számára, hogy nemzetközi csoportokban dolgozzanak, és hasznosítsák a speciális tanulási és tanítási feltételek előnyeit, amelyek az egyes intézményekben külön-külön nem lehetségesek;
- a részt vevő hallgatók és oktatók új perspektívából tanulmányozhassák a tanult tárgyakat.

A pályázat benyújtására jogosultak:

Olyan felsőoktatási intézmények, amelyek rendelkeznek Erasmus intézményi iránnytűvel (ami feljogosítja az adott felsőoktatási intézményt arra, hogy részt vegyen az Erasmus programban).

A pályázat benyújtása

A projektet koordináló felsőoktatási intézmény nemzeti irodájához (Magyarországon a Tempus Közalapítványhoz) kell a pályázatot benyújtani.

Lehetséges partnerek

- Felsőoktatási intézmények
- Külső partnerekként cégek, vállalkozások, non-profit szervezetek, állami szervezetek, alapítványok

A piaci szereplők és a felsőoktatási intézmények együttműködése nem csak szakmai gyakorlatok formájában lehetséges. Cégek és felsőoktatási intézmények egy-egy speciális témára koncentrált intenzív programban is együttműködhetnek, a tömbösített kurzus keretén belüli közös munka a piaci szférához való közeledés első lépcsőfokát jelentheti. Az Erasmus intenzív programok olyan projektek, amelyek multidiszciplináris módon dolgoznak fel egy bizonyos témát, legyen az pl. tanárképzés, természetvédelem, geológia vagy zene-tudomány. Olyan innovatív, gyorsan fejlődő, új területeket érintenek, amelyek esetében a hallgatóknak nincs lehetőségük arra, hogy egyetemükön, főiskolájukon a hagyományos kurzusok keretében sajátítsák el a szükséges szaktudást. Ezek az új megközelítések a külső partnerként csatlakozó cégek számára is jelenthetnek olyan lehetőségeket, amelyekre érdemes odafigyelni. Az oktatók és a témában jártas szakemberek számára pedig termékeny tapasztalatcsere terepül szolgálhat. A cégek tehát elméleti és gyakorlati tudással is hozzájárulhatnak a programhoz, de szponzorként is szívesen fogadják őket. A külső partnerek jelenléte a projekt sikere és fenntarthatósága szempontjából is kulcsfontosságú.

Az itt bemutatott két projekt azt szemlélteti, hogyan valósulhat meg cégek és felsőoktatási intézmények együttműködése a program keretén belül.

Az *Eötvös Loránd Tudományegyetem* által koordinált **Central European Functional Programming** (CEFP 2011) koordinátora, DR. HORVÁTH ZOLTÁN, és a *Károly Róbert Főiskola* által koordinált **Sustainable Development Through Ecological Cycles** (Ecocycles) Erasmus intenzív program koordinátora, DR. NÉMETHY SÁNDOR be-szellt a konzorciumok munkájáról.

European Functional Programming (CEFP 2011)

Az intenzív program célja az volt, hogy a funkcionális programozási nyelvek fejlődésének legújabb eredményeit megismer-tessék a kurzusban részt vevő partnerintézmények hallgatóival és doktoranduszai-val. A szervezők a rendezvényre a funkcionális programozás területén kiemelkedő eredményeket elért egyete-mi oktatókat, kutatókat és szoftverfejlesztésben jártas vállalati szakembereket hívtak meg előadónak. Fontos szempont volt az is, hogy az intenzív kurzus az oktatási, a kutatási és a vállalati szféra együttműködését erősítse.

■ Milyen cégek, vállalatok vettek részt az intenzív

HORVÁTH ZOLTÁN: A nyári iskola többmagos, elosz-tott és párhuzamos rendszerek magas szintű progra-mozásáról, a funkcionális programozási nyelvek által felkínált új lehetőségekről szólt. Azok a kutatás-fejlesztésben élenjáró cégek vettek részt az intenzív programban, amelyek maguk is keresik az új meg-oldásokat a szoftvertechnológia területén. A Micro-soft Research kutatója, Simon Marlow saját legújabb eredményeit mutatta be, Andreas Rossberg a Google által is alkalmazott megoldásokról beszélt, a Morgan Stanley munkatársai a cégükönél fejlesztett új progra-mozási nyelveket ismertették. A nyári iskola progra-mjában szerepelt egy, az Ericsson Magyarországi távközlési szoftvereinek fejlesztését segítő módszer-ről és szoftvereszközökről szóló előadás is.



Sustainable Development Through Ecological Cycles (Ecocycles)

Az intenzív program a fenntartható fejlődés legfontosabb te-rületeit ölelte fel. Az interdiszciplináris kurzus a mezőgazdaság és a természetvédelem területét, valamint a környezetbarát energiatermelést, a társadalmi és gazdasági tényezők elemzését is érintette. Az előadások mellett a hallgatók szemináriumok és terepgyakorlat segítségével mélyedhettek el a témában. A kez-deményezéshez két Európán kívüli oktatási intézmény is csatla-kozott, és számos cég is hozzájárult a program sikeréhez.

programban? Hogyan kapcsolódtak a témához?

NÉMETHY SÁNDOR: A Károly Róbert Főiskola egyik legfontosabb stratégiai célkitűzése a cégek bevonása az oktatási programokba. Az egyik csatlakozó cég a svédországi ENA Energi AB volt, Enköpingből, mely fenntartható energiatermeléssel foglalkozik. Csatlakozott továbbá egy városi önkormányzat által működtetett cég is, a Hammarby Sjöstad Glashus Ett, Stockholmból. Két magyar bortermelő cég tulajdonosai is tartottak elő-adást nálunk: a Heimann Családi Birtok képviselője, Heimann Zoltán Szekszárdról, valamint a Jásdi Pince tulajdonosa, Jásdi István Csopakról. A harmadik ma-gyar cég a sátoraljaújhelyi Hotel Hunor volt, melynek nagy nemzetközi tapasztalattal rendelkező tulajdo-nos-igazgatója, Huszág Lajos a borturizmust, a ma-gyar gasztronómiát, továbbá a turisztikai projekteknek a határközeli kistérségek gazdasági életére gyakorolt hatását mutatta be. A Tisza-tónál fekvő Poroszló község önkormányzata a község polgármesterének, Bornemissza Jánosnak a vezetésével és a poroszlói Csicsman Kikötő Kft. közreműködésével ökológiai túraprogramot szervezett. Dél-Afrikából külső part-nerként az Agricultural Research Council és az általuk működtetett cég, az Infruitec Nietvoorbij látogatták meg a programot, ahol előadásokat tartottak a dél-afrikai bortermelésről, a biogazdálkodásról, a nemzeti parkok fenntartásáról és a biodiverzitás megőzéséről.

■ Milyen feladatot láttak el a cégek az elméleti, illetve a gyakorlati oktatásban, valamint a program megvalósításában?

H.Z.: A nyári egyetem szakmai sikeréhez, a hallgatók érdeklődésének, motivációjának erősítéséhez nagymértékben hozzájárult az, hogy a cégek vezető kutatói előadásokat is vállaltak. Bemutatták, hogy a funkcionális programozási nyelvek fejlesztésén vezető multinacionális cégek kutató-fejlesztő laboratóriumaiban is intenzíven dolgoznak, illetve hogy a technológia alkalmazása egyre szélesebb körben terjed. A nyári iskola szakmai sikerének fontos összetevője, hogy a vendégelőadók hitelesen közvetítik ezt az üzenetet a hallgatók számára. Az idei CEF 2011 nyári iskolát a Google, az Ericsson Magyarország és a Morgan Stanley Magyarország szponzorálta is. A találkozás a vállalati szakemberekkel, a Morgan Stanley-nél tett látogatás a hallgatók és az oktatók szakmai kapcsolatrendszerének építését is segítette. A nyári egyetem programjának színvonalát az is jól érzékelteti, hogy az előadások anyagát a Springer kiadó külön kötetben jelenti meg jövőre.

■ Intézményeiknek milyen egyéb együttműködésük van cégekkel, vállalkozásokkal?

H.Z.: Az ELTE programtervező informatikus mesterképzésében fontos szerepe van azoknak a labor tárgyaknak, amelyek keretében hallgatóink az ipar által igényelt kutatás-fejlesztési problémák megoldásával foglalkozhatnak. Az Erasmus szakmai gyakorlatra érkező hallgatókat is fogadják ipari partnereink, például a Nokia Siemens Network. A szakmai gyakorlat minőségét úgy biztosítjuk, hogy a hallgatók szakmai felügyeletében az ELTE Informatikai Kara is részt vesz. Kiutazó hallgatóknál is hasonló háromoldalú megállapodásokra törekszünk. A legjobb példánk erre a Kenti Egyetemen és a londoni Erlang Solutions céggel folytatott együttműködés. Az európai felsőoktatás fejlesztésének egyik legfontosabb iránya a kutatás-fejlesztés beágyazása a mester- és doktori képzésbe, a hallgatók bevonása az egyetemeken folyó K+F projektekbe. A General Electrics Healthcare Magyarország mesterképzésünk egyik szakirányának tantervfejlesztésében vállalt szerepet. Az ELTÉ-n létreho-

N.S.: A külföldi és a magyar cégek is tartottak előadásokat, részt vettek a gyakorlatokon, és tanácsokkal, valamint aktív részvétellel segítették a munkát. Az előadásokon kívül szeminárium jellegű, kötetlen beszélgetések során válaszoltak a hallgatók kérdéseire, és többen felajánlották segítségüket és együttműködésüket a képzések gyakorlati vonatkozásaiban, például hallgatói gyakorlatok szervezésében. A cégek együttműködése mind a hallgatók, mind az oktatók számára nagy lehetőség az oktatás, az alkalmazott kutatás és a személyes kompetenciafejlesztés terén. Több magyar és külföldi cég is kifejezte szándékát, hogy partnerként részt vegyen az oktatásban és tudományos, kutatási programokban, továbbá közös kutatási és fejlesztési pályázatokban.

N.S.: Jórészt azokkal a gazdálkodó szervezetekkel működünk együtt, amelyeknek a főiskola többségi, illetve kisebbségi tulajdonosa (Károly Róbert Nonprofit Kft., KR Spektrum Kft., Mátra Energiaültetvény Kft., Pro Caroberto Kft., Károly Róbert Pincészet Kft. és ÉMORTISZK Zrt.), valamint szoros együttműködésünk van az Összefogás TISZK-vel is. Ezek a cégek aktívan közreműködnek a hazai és a külföldi hallgatók elméleti és gyakorlati képzésében. A programban részt vevő, már említett cégek is felajánlották, hogy hallgatóink részére gyakorlati lehetőséget is biztosítanak, diplomamunkák kivitelezésében gyakorlati konzultációval és projektekben való aktív részvétellel támogatják az oktatást és az ehhez kapcsolódó kutatómunkát is. Az általunk létrehozott nemzetközi konzorcium mint univerzális tudásközpont a részt vevő cégek számára is jelentős segítséget nyújthat. Ez fontos szerepet játszhat a cégek részvételére épülő regionális fejlesztési programokban.

zott Ericsson Szoftvertechnológiai Laboratóriumában pedig 50 hallgató vesz részt olyan projekteken, amelyek eredményeit a távközlési szoftverek fejlesztése során a mindennapi ipari gyakorlatban is alkalmazzák. Az Erasmus intenzív program mellett K+F pályázatokban is együttműködünk ipari partnereinkkel. Külön kiemelném az Európai Innovációs és Technológiai Intézet (EIT) Infokommunikációs Technológiai Programját, amelynek keretében az Erasmus Mundus mintájára új európai közös mesterszakok és doktori programok, valamint az Erasmus intenzív programhoz hasonló intenzív programok indulnak, illetve csúcstechnológia-fejlesztésekbe kapcsolódhatunk be vezető európai egyetemekkel közösen. A nyolc európai központ egyike a magyar ICT Labs csomópont, partnerünk többek között az Ericsson Magyarország, a Magyar Telecom, a Cisco, az NSN is. A program keretében a magyar csomópontot vezető ELTE, illetve a BME informatikai képzéseire támaszkodva új kutatás-fejlesztési központok létrehozását és a csúcstechnológia-kutatásokhoz kapcsolódó munkahelyek számának bővítését tervezzük Budapesten.



■ **Előfordul, hogy végzett hallgatóik ezeknél a cégeknél helyezkednek el?**

H.Z.: A csúcstechnológiai fejlesztésben érdekelt cégek folyamatosan keresik a legjobb informatikus hallgatókat. Az intenzív programot támogató vállalatok, az Ericsson Magyarország, a Morgan Stanley Magyarország budapesti kutatás-fejlesztési részlegeiben több száz egykori hallgatónk dolgozik, de a Google zürichi központjában is sok korábbi ELTE-n végzett hallgatóval találkoztam.

N.S.: Ez a későbbiekben dől el, de előfordulhat, hogy egy hallgató szakmai gyakorlata során úgy teljesít, hogy a gyakorlatot biztosító cég a jövőbeli munkaadójává válik.

Az interjúkat készítette: HLAVATY ILDIKÓ



■ Az ERASMUS PROGRAM lehetőségei a vállalatok számára

Az Európai Bizottság az Erasmus program keretében hallgatók külföldi gyakorlatát támogatja, és ehhez ösztöndíjat biztosít. A Tempus Közalapítvány mint az Erasmus program magyarországi koordinátora szeretné elősegíteni, hogy a Magyarországon működő vállalkozások is lehetőséget kapjanak arra, hogy gyakorlat keretében tehetséges európai hallgatókat fogadhassanak, és kihasználják a program által nyújtott lehetőséget.

■ Mit kínál a program?

- Ön határozza meg az igényelt munkaerő profilját
- Ön határozza meg a gyakorlat időtartamát
- Külföldi Erasmus hallgató fogadása esetén egyszerű adminisztrációs eljárás (nincs munkavállalási engedély, vízum csak néhány ország esetében merül fel)
- Kész, angol nyelvű sablon megállapodás használata hallgató fogadása esetén
- A külföldi hallgató az Erasmus programtól ösztöndíjat kap, Ön dönthet, hogy fizetést vagy egyéb juttatást felajánlanak-e
- **32 európai ország** felé kiépített felsőoktatási hálózat, több millió fős közvetlen elérés – az Erasmus gyakornoki hirdetésnek és megjelenésnek így önmagában is PR értéke lehet.

■ Mit nem kérünk/kínálunk?

- Formális együttműködést
- Bármiféle jutalék vagy díj fizetését, a felajánlott lehetőség teljesen ingyenes
- Fejvadászatot

■ Lehetséges előnyök

- Külföldi piacot, kapcsolatot építhet ki a fogadott hallgatók révén (32 európai országból válogathat Izlandtól Törökorszáig)
- Költséges szolgáltatásvásárlás helyett (pl. piackutatás, marketing stb.) a megfelelő profilú hallgató kiválasztásával és időszakos fogadásával gazdaságosabban juthat eredményhez
- A legtehetségesebb hallgatókkal kerülhet kapcsolatba, pénzügyi kockázat nélkül mérheti fel a hallgató kapacitását, képességeit, hátha a jövőben is szükség lesz rá

■ Mit kell tennie, ha szüksége van gyakornokra?

- A fogadni kívánt gyakornok(ok) lehető legpontosabb szakmai profilját meghatározni (nyelvismeret – nyelvi kombinációk, szakterület és feladat megjelölése);
- a kezdés időpontját és a gyakorlat időtartamát megjelölni;
- a jelentkezés pontos módját, határidejét és az Önök által igényelt dokumentumokat (CV, motivációs levél, egyéb) meghatározni;
- a fentieket egy angol nyelvű e-mailben összefoglalni és elküldeni a erasmus@tpf.hu címre.

A vállalat hirdetését a Tempus Közalapítvány továbbítja 32 ország partner Nemzeti Irodáihoz, és 4000 felsőoktatási intézmény több millió hallgatója olvashatja.



Leonardo da Vinci

A szakképzés és

a gazdasági szereplők

együttműködése





A képzés és a gazdaság szereplőinek együttműködése a záloga annak, hogy jól felkészült, a valós igényeknek megfelelő tudással és készségekkel rendelkező fiatalok lépjenek a munkaerőpiacra. A diákok fogadása vagy a közös munka a külföldi partnerekkel a vállalkozás saját munkatársai, vezetői számára is komoly fejlődési lehetőséget jelenthet. A nemzetközi kapcsolatépítés eredménye lehet új módszerek vagy technológiák alkalmazása, új üzleti együttműködések meg-
alapozása vagy akár piacbővítés. Az együttműködés segíti a cégek, vállalkozások képviselőit abban is, hogy képesek legyenek pontosan megfogalmazni a képzéssel szembeni igényeiket, a munkáltatói elvárásokat. A közös szakmai programok, tanulmányutak önmagukban hordozzák a párbeszéd, az érdemi kommunikáció lehetőségét.

A Leonardo da Vinci program mindezt gyakornoki programok, együttműködések és innovációtranszfer projektek támogatásával segíti.



FRANCIA KAPCSOLAT

Prém Tamás ácsmester pályája nem mindennapi. A székesfehérvári vállalkozó az elsők között vett részt 1995-ben azon a franciaországi továbbképzési programon, amit az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége szervezett (és szervez azóta is) fiatal építőipari szakmunkások számára. A *Les Compagnons* rendszerben eltöltött hét év egy nemzetközileg is elismert mesteri címet, az ehhez szükséges magas szintű szakmai tudást és igényességet, valamint a mai napig élő szakmai és baráti kapcsolatokat hozott számára.

*„Mikor lettettem a szakmunkásvizsgámat, még létezett Székesfehérváron az Alba Regia építőipari vállalat, ahol én tanulóként dolgoztam, majd maradtam néhány évet. Az akkori főnököm szólt, hogy van egy gyakornoki lehetőség. Mikor megkérdezte, hogy miért szeretnék Franciaországba menni, azt feleltem, hogy a kaland, az utazás és esetleg a jobb kereseti lehetőség miatt. Ott továbbképzésre és tanulásra van lehetőség, és én úgy mentem ki, hogy ennek tudatában voltam. Pedig a legelső kiutazó csoportban voltam, és bedobtak a mély vízbe, bele se gondoltunk, hogy miről is van szó tulajdonképpen. Végigcsináltam az egy évet, aztán haza kellett jönnöm a katonaság miatt, de mivel utána is éreztem magamban kedvet, és azt, hogy szükségem van erre a közege, végigjártam az egész *Compagnons*-t.”*

Tamás 5 év alatt teljesítette a *Tour de France*-ként elnevezett vándoréveit, majd mestermunkájának, a szentendrei skanzenben lévő szélmalom kicsinyített másának elkészítésével ő maga is mesterré vált, *Compagnon* lett. Ezután még két évig maradt a képzési rendszerben, ahogy ő mondja, segíteni, a fiatalokat tanítani. És hogy ő mit tanult, tapasztalt ez alatt a hét év alatt? Így vall erről:

*„A *Compagnons* nagyon nagy előrelépést jelentett nekem. Már az első év után arra buzdítottam a fiatalokat, hogy legalább egy évre el kell menni külföldre, mert az eltérő kul-*

A *Les Compagnons du Devoir* képzési rendszer évszázados hagyományokkal bír Franciaországban, melyek a mai napig tartják magukat. A képzésbe belépő fiatalok a különböző francia városokban lévő *Compagnon* házak között vándorolnak, míg végül mesterré válnak, és maguk is megkezdik a fiatalok képzését. A képzés egyrészt munkahelyi gyakorlatból, másrészt a *Compagnons* által szervezett intenzív továbbképzési programból áll. A fiatalok napközben egy vállalkozónál dolgoznak, majd esténként a *Compagnons* Házban szakrajz, szakmai ismeretek, anyagismeret, statikai számítás, matematika és francia nyelvi foglalkozásokon vesznek részt. Az ott készített szerkezeti tervek alapján szombatoként a Ház tanműhelyében maketteket készítenek.

túra, az emberek, egy teljesen más közeg hatására nyitottabb lesz az ember, és kinyílik előtte a világ. Ebben a francia emberek nyitottsága is sokat segít. Önállóságot ad már önmagában az is, hogy valaki elmegy ilyen távolra a családjától, ahol csak magára számíthat – bár ez a Compagnons esetében nem feltétlenül igaz, mert itt nagyon jó rendszer támogatja a fiatalokat, kitakarított szobák és kész vacsora várja őket, mire hazaérnek a munkából. Az embernek csak arra van gondolja, hogy dolgozzon, tanuljon és szórakozzon. A Compagnons olyan, mint egy nagy család, a kistestvéreket segítik a nagyobbak, a házvezetők (prevot) olyanok, mint az apák, és vannak az „anyapótló” házinénik, akikhez a hazatérő fiatalok sokszor benéznek munka után kicsit beszélgetni. Az egész valóban nagyon emlékeztet egy családra.”

A Compagnons fészkeből kikerülve Tamás még két évig dolgozott egy pireneusi cégnél, majd hazatért. Mint mondja, a hazajövetel mellett szólt a családi és a baráti kötelekeken túl az is, hogy mindig is vonzotta a lehetőség, hogy fiatalokat tanítson, segítse őket, úgy, ahogyan azt Franciaországban ő is megélte. „Az öregek visszajárnak a Compagnon házba, és segítik, irányítgatják a fiatalokat, tanítják őket. Nekem ugyanez a célom itt Magyarországon. Egyelőre, ha minden jól megy, a cégen belül tudom ezt csinálni, de egyszer talán nagyban is bele tudok vágni, tanulókat fogadni.”

Hazatérve egyéni vállalkozóként dolgozott egy fővállalkozóval, majd éppen akkor, amikor a váltás gondolata megfogalmazódott benne, felkereste őt egy francia Compagnon társa, Jérémy Leclerc. A francia ács-mester évekkel azelőtt Székesfehérváron töltött egy évet a Compagnons vándorévei során, innen származott az ismeretség. Jérémy a Franciaországban működő passzív faházakat gyártó cégének tevékenységét akarta Magyarországra is kiterjeszteni, ehhez kérte Tamás segítségét. „Ebben a magyar cégben lettem én ügyvezető. Én vettem fel az alkalmazottakat, és vezettem a könnyűszerkezetes passzív házak gyártását és részben az összeállításukat. Mindemellett végeztünk még egyéb ács és tetőfedő munkákat is.” És hogy honnan értett Tamás a cégvezetéshez is? Nos, ezt is a Compagnons keretében sajátította el, ahol a legkülönbözőbb témájú 1-2 hetes tanfolyamokon vehettek részt a fiatalok, így tanulhattak például vállalati menedzsmentet, statikai számításokat, lépcsőépítést, számítógépes rajzolást és tervezést is.

Tamás jelenleg egyéni vállalkozóként dolgozik, még a közös cég működtetéséhez felvett 3 munkatársával együtt, akik között – talán nem meglepő – egy Compagnons-t megjárta fiatal ács is van. „Ahogy ő dolgozik, az abszolút klappol az én elképzeléseimmel, nagyon jól tudunk együtt dolgozni. Azt nem mondhatom biztosan, hogy azért van különbség a munkájában és a hozzáállásában másokhoz képest, mert kint volt egy évet, de abban biztos vagyok, hogy ez az időszak nagyon sokat jelentett számára. Az a két huszonéves fiú, aki még velem dolgozik, szintén átvette azt a ritmust, amit én szeretek és csinállok, ők is nagyon jól be tudtak ebbe illeszkedni.” Tamás és Jérémy jó munkakapcsolata és barátsága megmaradt, mindketten bizakodóak a jövőbeli folytatást illetően.

Tamás szerint fontos, hogy megbízható legyen az ember, és betartsa az ígéreteit. Éppen ezért szem előtt tartja, hogy mit tud elvégezni, és ha nem tud biztonsággal tartani egy határidőt, akkor azt a munkát inkább nem vállalja el. Arra törekszik, hogy egy olyan céget alakítson ki, ahol jó minőségű és gyors munkát végeznek. Külföldön szerzett szakmai tudása és hozzáállása ebben a törekvésében minden bizonnyal segíti őt.

Összeállította: HERMÁNDY-BERENCZ JUDIT



SPANYOL LÁNY, NÉMET CÉG, MAGYARORSZÁGI SZAKMAI GYAKORLAT

A Bosch csoport Magyarországon 11 leányvállalattal képviseli magát, Miskolcon két telephelyen működik. A Robert Bosch Power Tool Kft.-nél készülnek a „zöld termékvonalhoz” tartozó Bosch kéziszerszámok és kerti gépek, a Robert Bosch Energy and Body Systems Kft. pedig autóiipari alkatrészek (indítómotorok, relék, hajtóművek, generátorok, ablaktörlő rendszerek, klímabefúvó motorok) gyártásával foglalkozik.

A multinacionális cégnél nagy hagyománya van a gyakornokok fogadásának, legyen szó akár hazai, akár külföldi fiatalokról. Így került Magyarországra PATRICIA DURÁN BOLADO is, aki 2011 júniusa óta erősíti gyakornokként a Bosch miskolci járműtechnológiai gyáranak logisztikai részlegét. A spanyol lány fél éves szakmai gyakorlatának megszervezésére, lebonyolítására és nem utolsósorban anyagi támogatására a Cantabriai Kereskedelmi és Iparkamara által menedzselte Leonardo da Vinci mobilitási projekt keretében került sor.

Cikkünkben annak jártunk utána, hogy milyen előnyöket lát a gyakornoki rendszer működtetésében a Bosch, és miért vonzó egy spanyol gyakornok számára egy magyarországi szakmai gyakorlati lehetőség.

Kérdéseinkre a Robert Bosch Kft. részéről HACK MÓNIKA PR menedzser válaszolt.

■ A Robert Bosch Power Tool Kft.-nél és a Robert Bosch Energy and Body Systems Kft.-nél bevett dolog a magyar, illetve külföldi gyakornokok fogadása?

Igen, ez egy évek óta működő gyakorlat, jelenleg kb. 250 külföldi és magyar diák dolgozik nálunk gyakornokként az egyetemi tanulmányai mellett. Külföldi diákok érkeznek és érkeztek már hozzánk többek között Brazíliából, Németországból és Spanyolországból is.

■ Hogyan választják ki a külföldi gyakornokokat?

A kiválasztási folyamat a pályázatok előszűrésével kezdődik. Szerencsére nagy számban érkeznek pályázatok külföldről is, így van miből választanunk. A legígéretesebb jelölteket meghívjuk egy szakmai interjúra, ahol a HR osztály és az adott szakterület – Patrícia esetében a logisztika – egyik vezetője hallgatja meg őket. Ez külföldi jelentkezők esetében telefonos interjú keretében zajlik. Az interjúk kiértékelése után születik meg a végleges döntés. Természetesen a legrátermettebb diákokat keressük.

■ Milyen feladatokat végeznek Önöknél a külföldi gyakornokok?

Patrícíát, más gyakornokokhoz hasonlóan, aktívan bevonjuk az osztályán zajló munkafolyamatokba és tevékenységekbe, kisebb részfeladatokat is kap, amikért ő maga felel. Megismertetjük őket azzal is, hogyan oldhatnak meg hatékonyan különböző felmerülő problémákat. Kiváló szakmai tréninget jelent ez számukra, és bízunk benne, hogy a nálunk gyakorlatot szerző diákok a jövőben a Bosch csoporton belül fogják kamatoztatni az itt szerzett tudást és tapasztalatot. Ha valaki nem beszél magyarul, az nálunk nem akadály, hiszen magyar munkatársainktól is aktív és tárgyalóképes angol és/vagy német nyelvtudást várunk el.

■ Mennyi plusz energiát igényel egy külföldi gyakornok fogadása? Önöknél van erre kidolgozott rendszer? Hány munkatárs foglalkozik egy gyakornokkal?

A külföldről érkező diákok esetében külön figyelmet fordítunk arra, hogy az akklimatizálódásban és a kezdeti beilleszkedésben is támogassuk őket. Minden segítséget megadunk nekik az adminisztratív ügyintézéshez (vízum, TAJ- és adókártya igénylés, bankszámlanyitás) és a megfelelő szálláshely megtalálásához. Ezzel külön foglalkozik egy munkatársunk, aki egyébként a főállásba érkező külföldi kollégáknak is segítséget nyújt. Ebben nem teszünk különbséget, minden hozzánk érkező munkatárs ugyanolyan fontos. Bármikor kereshetik a HR osztályt, és a továbbiakban felmerülő kérdések, problémák esetén is a lehető leggyorsabb megoldásokkal támogatjuk őket. A gyakornoki időszak szakmai háttérét is biztosítjuk, hiszen az adott osztályon, területen kijelölt mentor segíti őket, aki a szakmai fejlődésükben és az adott szervezeti egységbe történő beilleszkedésükben vállal fontos szerepet. A mentorok is tisztában vannak azzal, hogy egy sikeres Bosch karrier hosszútávon alapozható meg, és minden gyakornok személyében akár egy jövőbeni munkatárs fejlesztése a feladat. Ennek bizonyosságául jó pár történetünk is van, egy konkrét példát kiemelve: egy Németországból annak idején „csak” gyakorlatra érkező fiatal egyetemi hallgató jelenleg már főállásban dolgozik nálunk. A gyakornoki időszak alatt úgy döntött, hogy szívesen dolgozna Magyarországon, Miskolcon a Bosch-nál, mi pedig fantáziát láttunk a fiatalemberben. Mindezt a gyakornokként eltöltött pár hónap tette lehetővé.

■ Miért érzik úgy, hogy érdemes külföldi gyakornokokat fogadniuk?

A külföldi gyakornokok jelenléte tovább erősíti azokat az előnyöket, amiket egy multikulturális munkakörnyezet adhat: újszerű ötletek, eltérő szemléletmódok. Büszkeséggel tölt el minket, hogy mi, a miskolci Bosch nemzetközi viszonylatban is vonzó célpont vagyunk.

A gyakornoki programokat természetesen a jövőben is folytatjuk, hiszen egy ilyen hagyományt nem szeretnénk megszakítani. Eddig csak az előnyeit mutakoztattuk meg annak, hogy ilyen nyitottak voltunk, és ez a jövőben sem lesz másként.

Fél éves szakmai gyakorlatának tapasztalatairól PATRICIA DURÁN BOLADOT kérdeztük.

■ **Mi a szakterülete, milyen munkatapasztalattal rendelkezik?**

A Bosch miskolci járműtechnológiai gyárában dolgozom, a logisztikai részlegen. A logisztikai folyamatok, a szállítmányozási láncolat, a beszállítói hálózat, az ellátási lánc, valamint a termékirányítás és az áranalízálás – ezek azok a részterületek, ahol aktívan együttműködöm a munkatársakkal, és igyekszem fejleszteni szakmai tudásomat. Lehetőségem van arra, hogy testközelből tanulmányozhassam egy nagyvállalat működésének modelljeit, szerteágazó tevékenységeit. Természetesen új projektekkel is foglalkozom, melyek igazi kihívást jelentenek számomra.

■ **Hogyan került a Bosch-hoz? Miért éppen Magyarországot választotta?**

A Bosch csoport munkatársai bátorítottak arra, hogy a szakmai karrieremet az egyik legjelentősebb világszintű cégnél kezdjem el. Magyarországot pedig azért választottam, hogy új tapasztalatokat szerezzek egy számomra idegen országban, szakmai képességeimet egy teljesen más környezetben is megmértessem.

■ **Sikerült beilleszkednie? Hogyan érzi magát Magyarországon?**

Szeretek itt élni. Az első pillanattól kezdve sokan támogattak a beilleszkedésben, a kapcsolatteremtésben. A magyar kultúra nagyon különbözik az enyémtől, újfajta életmódra kellett berendezkednem, de ez igazán könnyű, a barátságos és segítőkész embereknek, kollégáknak köszönhetően.

■ **Milyen feladatokat végez a gyakorlata során?**

Feladataimat egyrészt az aktuális projektek és feladatok, másrészt a csapatban való munkamegosztás szükségletei határozzák meg. A csapatmunka, az irányított feladatok az SAP-val, a termelői folyamatok minősítése – ezek mind igazán izgalmas szakmai kihívások számomra.

■ **Mit profitál a gyakorlatából, akár szakmailag, akár személyesen?**

Egyrésztől tudást és tapasztalatot szerzek ahhoz, hogy a közeljövőben egy nemzetközi vállalatnál már igazi munkatársként, a képességeimet maximálisan kihasználva tudjak teljesíteni. Másrésztől egy ilyen külföldi gyakorlatság nagyban fejleszti a multikulturális képességeket, hiszen emberekkel találkozunk, más szokásokkal ismerkedünk, és nem utolsó sorban barátokat szerzünk egy számunkra addig idegen országból.

■ **Mit gondol, milyen mértékben mozdítja majd elő ez a fél éves magyarországi gyakorlat a szakmai karrierjét?**

A legfontosabb számomra az, hogy egy nagyon magasan képzett csapattal dolgozhattam együtt, és minden lehetőséget megkaptam ahhoz, hogy a tudásomat napról napra fejlesszem a Bosch gyakorlatsági programjának segítségével. Azt is meg kell jegyezni, hogy nem lesz könnyű otthon munkába állni, egy ilyen lehetőségekkel teli környezet után, de abban bízom, hogy szakmai karrieremet a Bosch-nál folytathatom.

Az interjúkat készítette: HERMÁNDY-BERENCZ JUDIT

SZEMLÉLETVÁLTÁS: MINTÁK ÉS IGÉNYEK

Hevesi gyakorlati oktatók tanulmányúton



A Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara szívügyének tekinti a megyében működő vállalkozások gyakorlati képzőhelyein oktató szakemberek színvonalas továbbképzését. Széles körű nemzetközi kapcsolataik felhasználásával 2004 óta szerveznek a Leonardo program támogatásával olyan külföldi tanulmányutakat, amelyek során a megyében kiemelten kezelt kézműipari, nyomdaipari, gépipari, járműipari, turisztikai, építőipari vállalkozások gyakorlati oktatói kapnak lehetőséget arra, hogy nemzetközi tekintetben is csúcstechnológiának számító eljárásokat, modern oktatás-módszertani formákat ismerhessenek meg.

ZUBOR ZSOLTNÉ KALÓ ERIKA, a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara Tanácsadó és Projekt Irodájának irodavezetője elmondta, hogy a szakmai programok során a résztvevőknek lehetőségük nyílt betekinteni abba, hogy az ágazatukhoz tartozó tevékenységek hogyan működnek, milyen jogi szabályozás vonatkozik rájuk egy másik európai országban. Képzőintézményeket és gyakorlati képzőhelyeket is meglátogattak, ahol szakoktatókkal és tanulókkal egyaránt konzultáltak. A programot több tanulmányút esetében nemzetközi vásárokon és szakkiállításokon történő részvétel is színesítette, mely további lehetőségeket nyújtott a szakmai újdonságok megismerésére, piaci kapcsolatok erősítésére.

„FONTOS, HOGY MINDENKI ÁTGONDOLJA, MI TUDNÁ ELŐRE VINNI A GYAKORLATI KÉPZÉST.”

TAKÁCS ZOLTÁN az Egri TISZK Kft. vezetőjeként vett részt a gépipari vállalkozások képviselőiből álló csoport németországi tanulmányútján. Véleménye szerint az út legfontosabb hozadéka a szemléletformáló hatás volt.

„Egy ilyen látogatás arra jó, hogy mintát adjon. Nem biztos, hogy le lehet másolni, de bizonyos ötleteket át lehet venni, az együttműködés formáit el lehet sajátítani, meg lehet nézni, hogy az hogyan működik, ki mit tesz le az asztalra annak érdekében, hogy az oktatási rendszerből jól képzett szakemberek kerüljenek ki. Képzőintézményként mi arról kaptunk képet, hogy mik azok a fontos tennivalók, hiányosságok, amikre idáig nem készítettük fel a rendelkezésre álló órakeretben a cégekhez gyakorlati képzésre kikerülő tanulókat. A munkáltatók pedig azt láthatták, hogy a német vállalkozások milyen körülmények között foglalkoztatják a tanulókat, milyen lehetőségeket kapnak, mennyiben vesznek részt a tényleges termelésben, hogyan tudják őket ezekben a folyamatokba

bevonni, tehát hogyan tudják a gyakorlati képzést úgy megszervezni, hogy a végén, ha a tanulók ott maradnak a cégnél, szinte kész szakembert kapjanak.

A tanulmányút arra is kiváló alkalmat teremtett, hogy a kiutazó szakemberek a szakmai és a szabadidős programok során egymással is szoros kapcsolatot építsenek ki. „A közvetlen kapcsolat segítségével könnyebben meg tudjuk egymást szólítani, egymás között is tudunk egyeztetni, többek között arról, hogy ezeknek a cégeknek mi lenne az igénye, a szakképzésben részt vevők milyen ismeretek, kompetenciák birtokában kerüljenek ki üzemi gyakorlatra, vagy a képzés végén dolgozni. Azt kell elérni, hogy a munkáltató – ha a jelenlegi képzési struktúra nem megfelelő a számára – meg tudja fogalmazni, hogy milyen irányba kell elmozdulni. Az, hogy ezeket az igényeket megismerjük, és egymás között végig tudjuk beszélni, már önmagában hasznos, emellett megismertünk egy másikat, jól működő rendszert is.”

„MINDEN MINDENNEL ÖSSZEFÜGG”

DUDÁS TAMÁS az egri városi önkormányzat turisztikai desztináció menedzsereként utazott a dél-tiroli tanulmányútra. Az azóta már a szilvsváradi önkormányzatot erősítő szakember az út hasznosságát egyrészt a turisztikai desztináció menedzsment (TDM) szemlélet jobb megértésében, másrészt az utánpótlásképzésben felhasználható tapasztalatokban látja.

„A TDM szervezet szempontjából az volt az egyik fontos cél, hogy a saját tagvállalataink nézzék meg és értsék meg, hogyan tesznek vonzóvá egy adott turisztikai desztinációt Ausztriában. Itthon nagyon nehéz meggyőzni a piacra lévő vállalkozásokat arról, hogy együtt, közös erőfeszítéssel sokkal eredményesebbek lehetnek, mint egyesével, külön-külön próbálkozva. Ezért hasznos egy ilyen út: láthatják, hogy egy Schenna méretű város, ahol 2800-an laknak, 1 millió vendégéjszakát produkál, és gyakorlatilag a mi kezünkben is ott van a lehetőség, hiszen Eger hasonló szálláskapacitással rendelkezik, mint Schenna, csak nálunk 2,2 éjszaka az átlagos tartózkodási idő, ott meg 7. Szembesülhetnek azzal, hogy ha nem mindenki a saját pecsenyéjét sütögeti, hanem összefogunk, az jobb eredményre vezethet.

A turizmusban érintett kollégák, vállalkozások megtapasztalták, hogyan működik a terület menedzsmentje, és ezt a gondolkodásmódot át tudták ültetni a saját képzési programjukba, hiszen mindegyikük fogad hallgatókat, diákokat (felszolgálót, idegenforgalmi szakközgazdászt, stb.). A tapasztalatok alapján olyan komplex szemléletmódot tudnak átadni a fiataloknak, ami elengedhetetlen az érvényesüléshez. Az egri TDM szervezet egy év alatt 8-10 főiskolai gyakornokot fogad, akiknek tovább tudjuk adni, hogyan működik a TDM egy olyan helyen, ahol hagyománya és komoly múltja van. A mostani idegenforgalmi szakközgazdász hallgatók közül kerülnek majd ki a jövő szakemberei és döntéshozói, akiket ma megtanítunk arra, hogyan kell gondolkodni ahhoz, hogy tényleg egy hajóban evezzünk: a desztináció egészét kell eladni, értékesíteni. A jövőbeli TDM rendszer alapja az lehet, amit most átadunk nekik.”

Dudás Tamás maga is aktívan részt vesz a fiatalok képzésében, a kiutazás óta eltelt egy évben 16 szakdolgozója volt, akik közül 13-an a TDM-ről írták a dolgozatukat. A szakember még hozzátette, hogy véleménye szerint a főiskolai hallgatókat is külföldi szakmai gyakorlatra kellene küldeni, bár ennek megvan az a veszélye, hogy nem jönnének haza.

„LEHET SZÉPET ALKOTNI, ÉS MEGÉLNI IS SZABAD BELŐLE.”

DOHNÁL TIBORNÉ népművész, a Heves Megyei Népművészeti Egyesület vezetőségi tagja Besztercebányán járt, ahol a szlovákiai kézműves képzés rendszerét tanulmányozta, és ellátogatott a Radványi Kézműves Vásárra is. Az egri gyöngyfűző művész saját kis „gyöngyös” iskolájában nemcsak a technikát, hanem azt a szemléletet is átadja tanítványainak, hogy hogyan tudják önmaguk továbbvinni művészetüket. Számára a szlovákiai népművészeti képzés megismerése jelentette a tanulmányút igazi hasznát.

„A népművészet, a kézművesség nehéz helyzetben van, nehezen tudjuk tartani magunkat. Akik még csinálják, nem fiatalok, célunk, hogy mentjük, ami menthető, és átadjuk a következő generációnak. Ugyanez a helyzet Szlovákiában is, de van egy nagy különbség: ott iskolájuk van, ahol népművészetre, kézművességre oktatják a fiatalokat. Ez nálunk hiányzik. Vannak képzőművészeti iskolák, iparművészeti iskolák és tanfolyamok, de nincsen olyan iskola, ahol a népművészet ilyen vagy olyan ágát meg lehet tanulni. A tanulmányút résztvevői között van, aki oktat, az utánpótlásról magunk gondoskodunk. Kiképezzük a tanulót, mert tudjuk, hogy ha mi nem tesszük meg, más nem fogja. Ezzel szemben Szlovákiában intézményesen létezik a népművészeti, kézműipari képzés. Ez az iskola védi a gyerekeket, felszerelt műhelyeket biztosít a számukra, így van idejük, lehetőségük gyönyörűt alkotni. Nem „szuperművészeket” képeznek: el kell fogadni, hogy lehet szépet alkotni, és megélni is szabad belőle.”

A népművész hasznosnak vélte az utazást abból a szempontból is, hogy alkalom nyílt a résztvevők közti tapasztalatcserére, egymás szakterületének, művészetének megismerésére. A Radványi Kézműves Vásár is számos kapcsolatot, tapasztalatot és konkrét szakmai fogások megismerését hozta a kiutazóknak.

„AZ A FONTOS, HOGY AZ IGÉNYEKET MEGFELELŐEN FOGALMAZZUK MEG”

KELLER KRISZTIÁN a Promtherm Agria Kft. képviselőjeként vett részt a geotermikus klaszter tagvállalatai számára szervezett németországi úton. Cége speciális helyzetben van: gázkészülékek szervizelésével foglalkoznak, amihez jelenleg nincs szakirányú végzettséget adó képzés, ezért rákényszerültek arra, hogy maguknak képezzék ki a szakembereiket, egy saját maguk által összeállított képzési modell alapján.

„A felvett tanuló önálló munkát 2-3 év után végezhet csak, addig szerelőpárban dolgozik egy tapasztalt kollégával, aki segíti őt az ehhez a munkához szükséges speciális tudás elsajátításában. Ezen felül az elméleti tudás egy részét is külön tanfolyamon, oktatáson kell megszereznie a tanulónak.” A fejlődési lehetőség és a biztos munkahely ellenére nem sokan vállalták azt, hogy az iskolai képzés után még ilyen sokat tanuljanak és bizonyítsanak azért, hogy önállóan dolgozhassanak. A tanulmányút egyik nagy felismerése, hogy a német tanulók a képzés végén sokkal alaposabb tudással rendelkeznek, a miénknél jóval szélesebb körű gyakorlati képzésnek köszönhetően. Az anyagiak felől megközelítve egy hasonló helyzet számukra is nagy könnyebbség lenne, hiszen a jelenlegi három év helyett elég lenne csak egy év képzést nyújtani a felvett fiatalok számára.

„A tanulóknak az iskolában kellene alaposabb tudást szereznüik. Ennek kiegészítése a számunkra fontos plusz tudással már sokkal nyugodtabb, lassabb tempóban is történhetne, hiszen a munkavégzés melletti tanulás mindig lassabb. Az iskolarendszeren belül sokkal gördülékenyebben, szisztematikusabban, alaposabban lehet tanítani és tanulni, és ez a németországi duális rendszerben megvan.”

Véleménye szerint a külföldi példa megismerése a képzéssel kapcsolatos igények megfogalmazásában is segíti a vállalkozásokat. *„Sok fiatal a tanulmányai vége felé közeledve sincs annak a tudásnak a birtokában, amire szüksége lenne a munkavállaláshoz. Ez számára is frusztráció, és a munkaadónak is hátrány, mert annyi plusz energiát kellene fordítania a fiatal munkaerőre, hogy az gyakran már nem vállalható. Az a fontos, hogy az igényeket megfelelően fogalmazzuk meg: kinek milyen típusú végzettségre, milyen típusú gyakorlatra van szüksége. Hasznos lenne, ha a szakképzés jóval gyakorlatorientáltabb lenne. A képzésnek ezeket az igényeket kell követnie. A cél az, hogy a pályakezdő szakmunkások rögtön be tudjanak kapcsolódni a munkába, legyen meg az a stabil alapjuk, ami ahhoz szükséges, hogy egy cégnél hasznos munkaerőként tudjanak elhelyezkedni. Kisvállalkozásként ezen nem tudunk változtatni, de tudjuk jelezni ezeket az igényeket a kamarának, melynek képviselői a megfelelő fórumokon, minisztériumoknál ezt elő tudják vezetni.”*

Összeállította: HERMÁNDY-BERENCZ JUDIT

Milyen pályázati lehetőségeket kínál a kis- és középvállalkozások számára a LEONARDO SZAKKÉPZÉSI PROGRAM?

■ MOBILITÁS: KÜLFÖLDI SZAKMAI GYAKORLATOK

A kkv-k küldő és fogadó szerepben is részt vehetnek ebben a pályázattípusban: 2–26 hetes külföldi szakmai gyakorlatokra küldhetik a munkatársaikat egy európai partner szervezethez, illetve külföldi szakembereket vagy gyakornokokat fogadhatnak.

A szakmai gyakorlatok eredménye: nemzetközi környezetben szerzett munkatapasztalat, szakmai ismeretek és készségek fejlesztése, idegen nyelv, szaknyelv aktív gyakorlása, szakmai kapcsolatok kiépítése.

■ PARTNERSÉG

Célja a jó gyakorlatok cseréje szakképzési témában. Az együttműködés egy adott témakörre vagy egy adott szakmára irányul, eredménye lehet pl. tanulmány, honlap, konferencia, képzési anyag stb. Néhány példa lehetséges projekttemákra: minőségbiztosítás, hiányszakmák vonzóvá tétele, munkaerő-piaci igények feltárása, oktatók továbbképzése, stb.

■ INNOVÁCIÓ ÉS INNOVÁCIÓTRANSZFER

Új tananyagok, eljárások, módszerek kidolgozása vagy adaptálása nemzetközi együttműködés keretében, szakkepző intézmények és cégek, vállalkozások bevonásával, annak érdekében, hogy a szakképzés jobban megfeleljen a gazdaság igényeinek.

Egy kkv például kidolgozhat a munkavégzést segítő tananyagokat, szótárakat, vagy átvehet máshol már bevált, a munkatársak ismereteinek bővítését célzó belső képzéseket, stb.

Miért érdemes egy kis- vagy középvállalkozásnak részt vennie a Leonardo szakképzési program pályázataiban?

- Szakmai és személyes fejlődési lehetőség a munkatársak, vezetők – és ezáltal az egész szervezet – számára
- Innováció, fejlesztés
- Külföldi kapcsolatépítés, piacbővítés
- Saját elvárásainak megfelelő, minőségi munkaerő-utánpótlás biztosítása a szakképzés fejlesztésében való aktív részvétellel
- Egyszerű pályázati formák

Amiről még érdemes tudni

ADAM ADATBÁZIS: HOGY AZ EREDMÉNYEK KÖZKINCCSÉ VÁLJANAK

Az elmúlt évek során a Leonardo projektek cégek és képzőintézmények részvételével számos innovatív oktatási anyagot, képzési módszert dolgoztak ki, melyek jelentős része a kkv-k számára is közvetlenül hasznosítható.

www.adam-europe.eu

EUROPASS MOBILITÁSI IGAZOLVÁNY

Más európai országokban folytatott szakmai gyakorlatok, tanulmányok során megszerzett készségek igazolására szolgáló dokumentum, ami megbízhatóan tájékoztatja például egy állásinterjú során a munkáltatót a jelölt gyakorlati tudásáról.

www.europass.hu



Europass

A tudás Európa nyelvén





Megtalálni az alkalmas pályázót, felfedezni az értékes tudást minden munkáltató, személyzeti munkatárs számára nagy kihívást jelent. Az Europass dokumentumok előnye, hogy egyszerű, átlátható és összehasonlítható formában tartalmaznak információt a jelöltek végzettségéről, tapasztalatáról, készségeiről.

A 2012 végén megújult *Europass önéletrajzot* letisztultabb forma és sok új funkció jellemzi. Jól tagolt, személyre szabható, és az online felület segítségével a kitöltése is sokkal egyszerűbb. A *mobilitási igazolvány* az európai országok valamelyikében folytatott szakmai gyakorlatok, tanulmányok vagy önkéntes munka során megszerzett készségek és kompetenciák igazolására szolgáló dokumentum. Az *oklevélmelléklet* az egyetemen, főiskolán felsőfokú diplomát (Bsc, Msc) szerzett álláskereső tanulmányait részletezi, míg a *bizonyítvány-kiegészítő* a szakképzést szerzett (Magyarországon OKJ) pályázók tudását, képességeit mutatja be. A *nyelvi útlevél* az álláskereső gyakorlati nyelvtudásáról ad árnyalt képet.

www.europass.hu



SIKERREL KITÚNNI A TÖMEGBŐL

FILÁJ GÁBOR – Umbrella Consulting

Egy csábító álláslehetőség elnyeréséhez ma már nem elég a szokványos önéletrajzot elküldeni és hátradőlni, valahogy ki kell tűnni a tömegeből. A korábbi eredmények bemutatása és annak bizonyítása mellett, hogy értéket adunk a cég életéhez, az is fontos, hogy átlátható önéletrajzzal segítsük a döntéshozókat. Többek között ebben is hasznos lehet az Europass CV használata Filáj Gábor, az Umbrella Consulting munkaerő-közvetítő ügyvezető igazgatója szerint.

■ Nemrégiben a Tempus Közalapítvány Erasmus Karrier napján tartott előadást. Mi volt prezentációjának fő üzenete?

Az álláskeresési praktikákról, illetve technikákról beszéltem. Próbáltam abban segítséget nyújtani, hogy az álláskereső fiatalok hogyan tudnak több rutint szerezni. Mint minden szakterületnek, ennek is megvannak a fortélyai, hogy az ember ne csak keressen, hanem találjon is állást.

■ Mit kell minden álláskeresőnek elsődlegesen figyelembe vennie?

A 2008-ban kitört válság miatt egy új filozófia terjedt el a cégek körében. A vállalkozások a kialakult helyzetre nem válságként, hanem egyfajta új gazdasági környezetként tekintenek. Korábban a cégek akár nem tökéletes jelöltet is felvettek abban a tudatban, hogy ha nem jön össze az együttműködés, legfeljebb keresnek mást helyette. Ez a gondolkodásmód megváltozott, eltűnt az érzelem a rendszerből: az egyetlen vezérelv az, hogy megéri-e foglalkoztatni az adott pályázót vagy sem. Azt mérlegelik, hogy milyen haszonnal jár a munkatárs felvétele. Ennek megfelelően – legyen szó pályakezdeőről vagy már tapasztalt álláskeresőről – mindenkinek arról kell meggyőznie a kiszemelt céget, hogy az ő alkalmazása értéket teremt. Ha ez megvalósul, akkor a többi feltétel csak részben számít. Mindezzel együtt azt kell mondanom, hogy az álláskeresésnél nincsenek tuti tippek, a lényeg az, hogy tűnjünk ki a tömegeből.

■ Hogyan érdemes belevágni a munkakeresésbe?

Ha megnézzük azt a belépési pontot, ahol tudomást szereznek rólunk a cégeknél, az az önéletrajz és a moti-

vációs levél, tehát minden itt kezdődik, sőt, itt is dől el! Sokan úgy gondolják, hogy elég, ha leírják az életüket, és az elegendő lehet. Ki kell ábrándítanom őket, ez nem így van! Az önéletrajz „színesség” és érdekesség tétele általában nem hatja meg a cégek HR-eseit, sőt akár kontraproduktív is lehet. Őket pusztán az érdekli, hogy az üres pozícióra a lehető legjobb embert találják meg. Természetesen lehet figyelemfelkeltő eszközöket alkalmazni, de úgy gondolom, hogy erre az önéletrajz tartalma a legalkalmasabb, mert az az ember kibővített névjegykártyája.

■ **A globalizáció miatt külföldi mintákat is használhatnak a magyar álláskeresőök. Ilyen szempontból az Europass dokumentumcsalád, és azon belül is a CV hogyan segítheti őket a feltűnésben a mai igen sűrű munkaerőpiacon?**

Tapasztalatom szerint az Europass önéletrajz alkalmazása nagyon hasznos lehet, de nagyon megosztó is egyben. Az Europass CV esetében is igaz, hogy a lényeg a tartalom. Találkoztam már olyan céggel, amely egyenesen megkövetelte a használatát, ugyanis a formátum nagyon gyors és könnyű összehasonlíthatóságot tesz lehetővé. Ugyanakkor vannak olyan pozíciók, amelyeknél túl szűknek bizonyul ez a forma. Ami nekem nagyon tetszik, és sok HR-estől is ezt hallottam, hogy a nyelvtudás megjelenítése és kifejtése sokkal célratörőbb és konkrétabb, míg a hagyományos önéletrajzokban elnagyoltabb a jellemzés, nincs mód a valódi tudás leírására. Az Europass CV abban is nagy segítség a cégek számára, hogy a tapasztalatok szerint abban a pályázók sokkal őszintébbek is. Kötöttebb, hogy mennyire cserélhető fel a végzettséget és a tapasztalatokat taglaló rész, ugyanis a pályakezdőknél természetesen a tanulmányok a mérvadóak. Valójában a kötöttség sok esetben előny is lehet, ugyanis nagyban segíti a kitöltés menetét.

■ **Milyen az ismertsége ennek az önéletrajztípusnak?**

A fiatalság mindent megtesz azért, hogy a lehető leghatékonyabb formát találja meg, a fejlesztő és az Európai Unió pedig folyamatosan dolgozik a lehető legszélesebb körű megismertetésért. Ennek köszönhetően az Europass CV már erős lábakon áll a magyar munkaerőpiacon is.

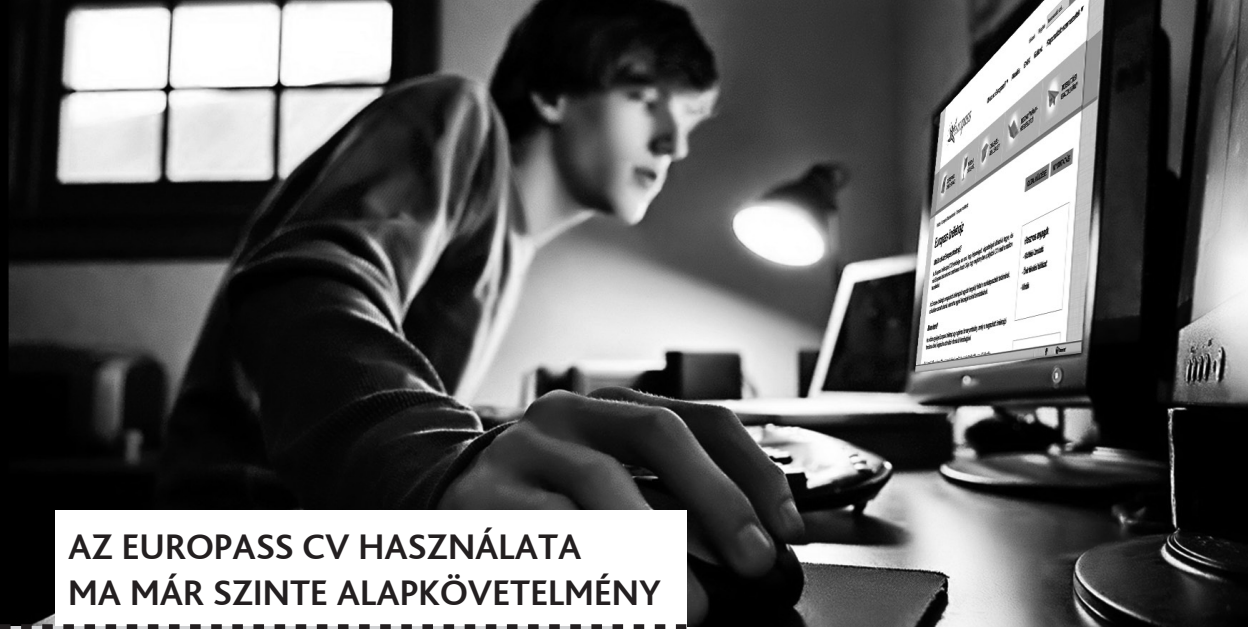
■ **Mennyire elterjedt itthon ez az önéletrajzforma?**

Elsődleges elvárásunk, hogy jó önéletrajzot kapjunk, és ha Europass-formátum kerül a kezembe, akkor azonnal tudom, hogy mire is számíthatok, és sokkal gyorsabban tudom átnézni. Az azonban még ritka a kiírásokban, hogy kizárólag ezt a típusú önéletrajzot várják el nagy számban a munkáltatók.

■ **Az egységes forma miatt nem veszítik el a pályázók az egyéniségüket?**

Van, akit segít a kötött forma, van, akit hátráltat. Mint minden terméknél, az Europassnál is érdemes lenne megfogalmazni, hogy kinek szól, és kinek érdemes ezt használnia. Egy pályakezdő vagy egy kreatív területre pályázó más-más motivációval és eszközrendszerrel rendelkezik, így a bemutatkozási formájuk is eltérő. Egyik forma sem rosszabb, mint a másik, inkább azt mondhatom, hogy a felhasználási területben különbözőek.

Az interjút készítette: ANDÓ PATRIK



AZ EUROPASS CV HASZNÁLATA MA MÁR SZINTE ALAPKÖVETELMÉNY

FELEKI KATALIN – Work Force

Ha Nyugat-Európában egy állásra jelentkezőnek nincs Europass önéletrajza, az olyan, mint ha nem is pályázott volna – véli Feleki Katalin. A Work Force munkaerő-közvetítési üzletág vezetőjét az ilyen formátumú önéletrajzokkal kapcsolatos tapasztalatokról kérdeztük.

■ **Kezdjük azzal a kérdéssel, ami talán minden álláskeresőt a legjobban érdekel: mennyire hasznos az Europass CV a gyakorlatban az Önökhöz érkező visszajelzések alapján?**

Az Europass használata ma már szinte alapkövetelmény, mivel biztosítja az önéletrajzok egységességét, átláthatóságát és összehasonlíthatóságát, ezzel pedig megkönnyíti a vállalati HR generalista, személyzeti tanácsadó és kiválasztási specialista dolgát. Ők ugyanis arra törekszene, hogy minél kevesebb fejtörést okozzon számukra az életrajzok feldolgozása, hiszen napi szinten akár több százat is át kell nézniük. Mondok egy konkrét példát: előfordul, hogy a kiválasztással foglalkozó tanácsadónak csak egy-egy konkrét elvárás meglétét kell ellenőriznie. A hatékony munkavégzés szempontjából nem mindegy, hogy száz egységes formátumú életrajzban, azok hatodik pontjában kell azt keresnie, vagy több különböző formátumú önéletrajzot kell áttekintenie, és

azokból egyenként kell kimazsoláznia a szükséges információt.

■ **Ennek ellenére sokan továbbra is sokféle egyéni CV-t adnak be. Vannak esetleg olyan tipikus hibák, amelyek az Europass használatával elkerülhetők lennének?**

Az alternatív önéletrajzokból több esetben nem derül ki világosan, hogy konkrétan mennyi ideig és milyen pozícióban dolgozott a jelentkező a korábbi munkahelyein és milyen feladatokat látott el. Olykor nem egyértelmű az sem, hogy a jelölt elvégezte-e az adott felsőoktatási intézményt vagy csak járt oda, megszerzte-e a diplomát vagy a nyelvvizsga hiánya miatt csak államvizsgát tett. Egyre ritkábban ugyan, de előfordul az is – főleg fizikai munkavállalók vagy idősebb jelentkezők körében –, hogy a CV egy egy-kétoldali leíró szöveg minimális tagoltsággal. A nyelvtudás esetében pedig gyakran csak annyit jegyeznek meg a jelentkezők, hogy például középfokú nyelvvizsgájuk van. Ez nagyon csalóka lehet, mert hiába van valakinek nyelvvizsgája, ha azt tíz évvel ezelőtt szerezte, és azóta nem használta a nyelvet. Ezzel nemcsak magát csapja be, hiszen egy interjú során azonnal kiderül a nyelvtudás szintje. A lényeg az, hogy most milyen szinten áll a nyelvtudása, beszélni is tud magabiz-

tosan vagy csak szakmai szöveget képes olvasni és megérteni, aktív vagy passzív az a „középfokú szint”.

■ **Visszatérve az Europass CV-re, említette, hogy ez ma már csaknem alapkövetelmény. Ehhez képest milyen mértékben élnek vele a magyar álláskeresők?**

Még mindig kisebb arányban, mint nyugat-európai társaik. Mindazonáltal a nemzetközi és személyzeti tanácsadó cégek léte, munkája eredményeként egyre inkább teret nyer ez a típusú önéletrajz, azaz már itthon is egyre több jelentkező használja.

■ **A külföldi munkaadók mennyire várják el az Europasson alapuló CV-eket? Mely országokban jellemző ez leginkább?**

Az EU nyugat-európai részén ez nem is kérdés: ha a jelentkezőnek nincs Europass CV-je, az olyan, mint ha nem is pályázott volna. Ha alternatív formátumot használ, formai és alaki hiányosságokra hivatkozva könnyen kizárhatják. Tapasztalatom szerint ez egyébként már benne is van a nyugat-európai országok multinacionális cégeihez történő jelentkezés feltételrendszerében. Ettől függetlenül egyes ügyfelek az önéletrajzot Word, az iskolai végzettséget igazoló és egyéb mellékleteket pedig pdf formátumban kérik. Itt sem mindegy, hogy a jelölt által beszkenelt dokumentum hogyan jelenik meg.

■ **Mely ágazatokban, szakmákban a legelterjedtebb az Europass CV, illetve jellemzően milyen iskolai végzettségűek használják ezt Magyarországon?**

Nem igazán lehet külön ágazatot vagy szakmát megjelölni ilyen szempontból. A végzettséget tekintve jellemzően olyan, főiskolát vagy egyetemet végző, idegen nyelveket beszélő álláskeresők élnek ezzel az önéletrajzzal, akik már nemzetközi szintű kitekintéssel is rendelkeznek. Összességében az Europass CV hiányát már csak azok engedhetik meg maguknak, akik igazgatói vagy menedzsment, szenior felső vezetői szintű tanácsnoki és tanácsadói, illetőleg nagyon kreatív állásokra pályáznak. Ide tartoznak még azok a külföldön tanácsadói, szolgáltatatói tevékenységet

biztosító specialisták (például szabadúszó IT tanácsadók), akik projekt alapon, napi- vagy óradíjas konstrukcióban végzik feladataikat. Igaz, még esetükben is elvárás lehet egy rövidített, általános Europass önéletrajz, viszont itt további, mélyebb szakmai projektprofil is kérnek a leendő munkáltatók.

■ **Milyen tanácsokat adna az Europass CV megírásához? Milyen buktatókra kell figyelni?**

Először is időt kell szánni arra, hogy a megfelelő fotó kerüljön az önéletrajzba. Sokan olyan előnytelen fotót csatolnak, ami inkább negatív, és nem ad hozzá a jelölt pályázati anyagához. A szakmaiságon kívül fontos az első benyomás, a megjelenés is. Olyan képet például, ahol más személy vagy egyéb dolog van a háttérben, nem szabad használni. Másrészt az Europass alapú CV-ben sem kell minden lehetséges rovatot kitölteni. Vannak olyan rovatok – mint például a személyes és művészi képességek –, amelyek nem feltétlenül részei egy önéletrajznak. Ezeket csak olyan álláslehetőségekre jelentkezők számára javasolt kitölteni, akik olyan pozíciókra pályáznak, ahol ezen információ hozzáadott értékkel bírhat a pályázat elbírálása során.

■ **Összességében tehát ki lehet-e jelenteni, hogy aki rendelkezik Europass CV-vel, az nagyobb eséllyel indul a külföldi álláskeresésnél?**

Mivel, mint jeleztem, ennek használata ma már szinte alap, ezért önmagában már nem igazán növeli az esélyeket. Ezzel együtt számunkra, szakmabelieknek egyáltalán nem mindegy, milyenek tartalmilag és formailag azok az önéletrajzok, amelyeket nagy számban kapunk egy-egy pályázat során. Ezt figyelembe véve mindenképpen javasoljuk, hogy minden jelentkező használja az Europass CV formátumot.

Az interjút készítette: WÉBER BALÁZS

„AZ ÖNÉLETRAJZ EGYFAJTA SZAKMAI UJJLENYOMAT”

NAGY NÓRA – Be Wise Kft.

Nagy Nóra a komplex HR-szolgáltatásokat nyújtó Be Wise Kft. munkatársa. Y generációs pályaelhagyó, eredetileg angol szakos tanár, így személyes karrierje által is sokat tapasztalt a továbbképzési, fejlődési kérdésekről, karriermenedzsmentről. Szakterülete a kompetencia alapú kiválasztás és az Y generációs munkavállalók fejlesztése. Vele beszélgettünk az Europass önéletrajzról.

■ A munkád során rengeteg önéletrajzzal találkozol. Gyakran kerül a kezedbe Europass CV?

Elég gyakran szoktunk találkozni ezzel az önéletrajz-típussal. Tíz önéletrajzból körülbelül három-négy biztosan Europass. A pályakezdők nagyon szeretik használni, mert jó struktúrát ad. Az idősebb munkavállalók is sokszor alkalmazzák, mert nekik még nem tanították az iskolában az önéletrajz megírását, így nekik is jó kapaszkodó a sablon.

■ A kompetenciákból mit érdemes hangsúlyozni egy önéletrajzban?

Aranyszabály, hogy az önéletrajzokat pozícióra kell átírni. Nem feltétlen a kompetencia-leírás alapján hívunk be valakit interjúra, sokkal inkább adatszerű információkat nézünk, mint például a szakmai tapasztalat és az eddig végzett tevékenységi körök, amelyek igazolhatják, alátámaszthatják egy kompetencia meglétét. Az Europassban lévő kompetencia részt is az adott pozíció szempontjából szoktuk megnézni. Érdemes az igazat írni: találkoztam olyan jelentkezővel, aki csak jobb színben szeretne volna feltüntetni magát, és olyannal is, aki nem azt a készségét emelte ki, amelyik a legjobb lett volna az adott pozícióra való jelentkezéshez.

■ Az Europass dokumentumoknak milyen szerepük lehet a személyes márkaépítésben?

Maximális szerepük lehet, de ez többnyire az egyénen múlik. Ha valakinek van határozott koncepciója, és tudja, hogy mit akar megmutatni magából, annak nem biztos, hogy szükséges az Europass sablon. Pályakezdőknek azonban mindenképpen ajánlom a használatát.

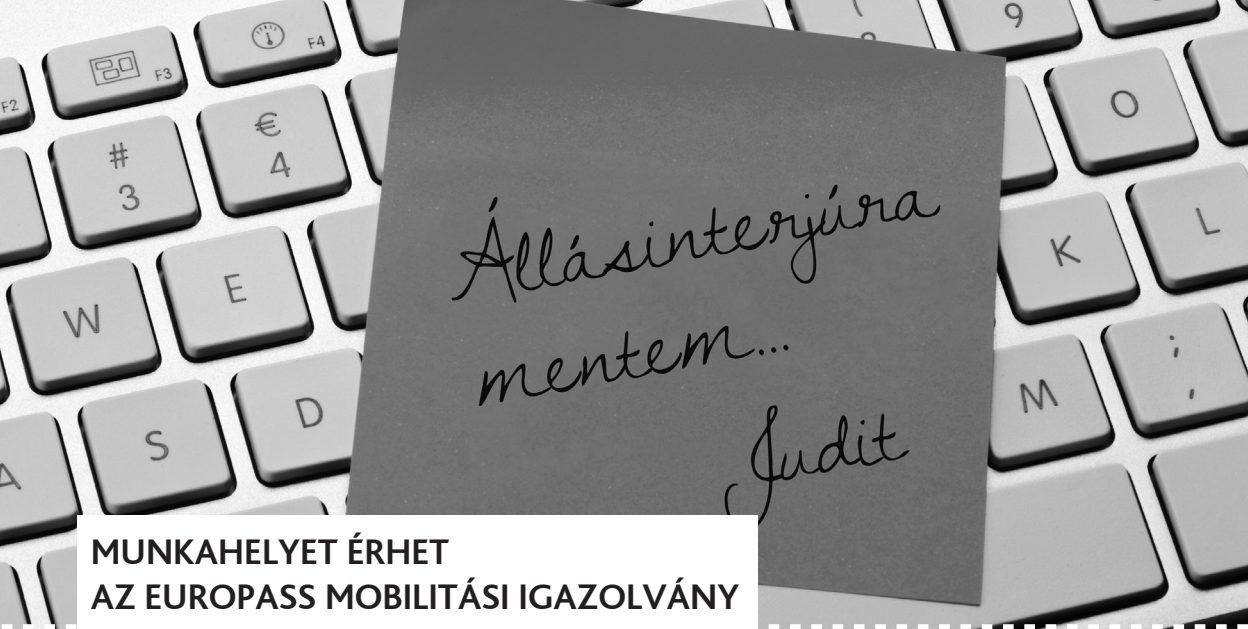
■ Mire kell figyelni az Europass CV kitöltésénél?

Nem kell ragaszkodni a sablon minden rubrikájához: ahová nem tudunk mit írni, azt a sort nyugodtan töröljük ki. Nagyon jó a jelenleg használatban lévő dokumentum, de ésszerűen kell kitölteni. Érdemes odafigyelni rá, hogy egy pályakezdőtől nem várnak 2-3 oldalas önéletrajzot, egy igényesen összeállított oldal bőven elég. Az önéletrajz egyfajta első kép, szakmai ujjlenyomat, ami a figyelem felkeltésére szolgál, hogy bejuthassunk általa az állásinterjúkra.

■ Europass CV-t hová, milyen típusú jelentkezésekhez érdemes leadni?

A közzsférában például általában ezt a típust preferálják. A cégek részéről megoszlanak a vélemények: a multiknál szeretik az Europass CV-t, mert könnyen átlátható és hamar megtalálhatók benne a leglényegesebb információk. A kisebb cégek, vállalkozások esetében viszont számolni kell azzal, hogy nem biztos, hogy rögtön értik a HR-esek számára már egyértelmű rövidítéseket, jeleket – például hogy egy B2-es szintűnek jelölt angol nyelvtudás mit jelent a gyakorlatban. Ezért az önéletrajz beadása előtt érdemes érdeklődni arról, hogy Europass formátumban elfogadják-e a jelentkezésünket.

Az interjút készítette: ROMLAKI D. ALÍZ



MUNKAHELYET ÉRHEZ AZ EUROPASS MOBILITÁSI IGAZOLVÁNY

FÁBIÁNNÉ OSZKÓ HAJNALKA – Wexedu Alapítvány

Az Európai Bizottság a közösségen belüli szabad munkavállalást és mobilitást elősegítendő hozta létre az Europass dokumentumcsaládot, amely elsősorban abban segíti a tulajdonosát, hogy a tagállamonként eltérő képzési feltételek, oklevelek és bizonyítványok mögötti tudás és tapasztalat más tagországok munkáltatói számára is összevethető legyen. Az Europass dosszié része lehet a külföldi szakmai gyakorlatot igazoló mobilitási igazolvány, amelyben a gyakorlat alatt elvégzett munkafeladatokat, az ellátott tevékenységeket és az ezeken keresztül elsajátított tudást, készségeket és kompetenciákat tüntetik fel. Az igazolvány igénylése ingyenes, és akár három nyelven is kiállítható – ez lehet a program során használt nyelv, a magyar, de egy harmadik, közösen elfogadott nyelv is.

„Egy Budapest szívében levő szállodában eltöltött pár hetes gyakorlat után, a hazaérkezést követően, rövid idő alatt sikerült elhelyezkednie annak az ír lánynak, akinek segítettünk megszervezni az itteni tartózkodását” – meséli Fábriánné Oszkó Hajnalka, a Wexedu Alapítvány kuratóriumának elnöke. Az ír diáklány példája a tekintetben a ritkábbak közé tartozik, hogy a sikeres elhelyezkedést az alapítványnak is megköszönte. Levelében megemlítette, hogy a szakmai ismeretek gyakorlati elsajátítása, az ebből fakadó magabiztosság mellett az elhelyezkedésben leginkább a gyakorlatról kiállított mobilitási igazolvány segítette. Ebben ugyanis a gyakorlati helye és az alapítvány segítségével valamennyi itt ellátott feladatát felsorolták, sőt azt is, hogy egyes készségei – a nyelvtudása, az ügyfelekkel folytatott kommunikációja – mennyit fejlődtek a gyakorlat alatt. „A legfontosabb, hogy informatív és részletes legyen a leírás a gyakorlat, az ellátott feladatok és a használt szoftverek tekintetében, illetve ha a fogadó fél szervezett nyelvi képzést, akkor annak tartalma, és az elvégzését igazoló dokumentum is szerepeljen a mobilitási igazolványban” – emeli ki a kuratórium elnöke a legfontosabb tudnivalókat.

A kis létszámmal dolgozó Wexedu Alapítvány a Leonardo program támogatásával, közvetítő szervezetként évente átlagosan 100-110 fiatalnak segít magyarországi, és nagyjából 30 magyar tanulónak, illetve gyakorlati oktatónak külföldi gyakorlati helyet találni. Számos külföldi partnerintézménnyel, közreműködő szervezettel, oktatási intézménnyel, gazdasági kamarával állnak kapcsolatban. Magyar diákok számára a küldő

Az **Europass mobilitási igazolvány** az európai országok valamelyikében folytatott szakmai gyakorlatok, tanulmányok vagy önkéntes munka során megszerzett készségek és kompetenciák igazolására szolgáló, egységes formátumú dokumentum. Szakmai gyakorlat esetében lehetőség nyílik az elvégzett munkafeladatokat, az ellátott tevékenységeket és az ezeken keresztül elsajátított tudást, készségeket és kompetenciákat részletezni az igazolványban. Amennyiben tanulmányi célú volt a kiutazás, akkor az elvégzett kurzusok és azok eredménye dokumentálható.

intézményükkel, iskolájukkal együttműködve többnyire az Egyesült Királyságban, Németországban és Olaszországban szerveznek gyakorlatot. Elsősorban a vendéglátás, a szállodaipar és a kereskedelem területéhez tartozó szakmák képviselőinek, de volt már példa fémforgácsolók németországi gyakorlatára is. Utóbbi tanulókkal annyira elégedett volt a fogadó vállalat, hogy külön kérés nélkül a legjobb ajánlólevelet kapták, míg az olaszországi gyakorlaton lévő pincérgyakornokok a program zárása után az ajánlólevelek mellett zsebpénzhez is jutottak, mivel a kezdeti nyelvi nehézségek ellenére a végén már komoly rendezvények kiszolgálására is alkalmasnak találta őket a fogadó étterem. A munkaadók egyébként értékelik, hogy a fiatalok a gyakorlatnak köszönhetően magabiztosabbak, jobb a problémamegoldó készségük, és önálló feladatok elvégzésére is képesek, ahogyan azt is, ha a tanuló új technológiákkal, eszközökkel, korszerű gépekkel ismerkedett meg a gyakorlat során.

„A kiterjedt külföldi partnerhálózatnak köszönhetően más szakterületek képviselőinek, sőt esetenként speciális szakismeretekkel bírónak is keresünk megfelelő gyakorlati helyet biztosító céget, intézményt” – mondja Fábiánné Oszkó Hajnalka. „Az alapítványt sokszor keresik meg fiatal felnőttek is, az ő esetükben könnyebb hosszabb időre, akár három vagy még több hónapra szóló gyakorlatot szervezni, ami egyrészt jobban kedvez a szakmai ismeretek elmélyítésének, másrészt a fogadó ország kultúrájának megismerésében is hasznos.”

A külföldi gyakornokok magyarországi fogadtatásáról is kedvező a kép. „Tapasztalataink szerint a magyar munkaadók elég nyitottak a külföldről érkező gyakornokok fogadására. Eddig a kertészet, a vendéglátás, a szállodaipar és turizmus, az élelmiszeripar, a kereskedelem, a ruha- és divatszakma, színházi kellékes, díszlettervező, építészet, építőipar (kőműves, víz-gáz-fűtés, asztalos), élelmiszertechnika, szállítmányozás, valamint az informatika szakmaiban sikerült gyakorlati tapasztalathoz juttatni diákokat. Legutóbb két német diák kapott lehetőséget, hogy a legnevesebb magyar divattervezőknél tanuljanak. A diákok megtiszteltetésnek vették, hogy nemzetközi szinten jegyzett tervezőktől tanulhattak. Egy német asztalos tanuló pedig azt értékelte különösen az itt-tartózkodása alatt, hogy a fogadó cég mélyvízbe dobta, és olyan eszközök használatát, tevékenységeket végzését is megengedte neki, amire az otthoni iskolájában nem volt lehetősége.”

Fábiánné Oszkó Hajnalka szerint a magyarországi gyakorlatra érkező diákok gyakran kérnek a fogadó intézménytől személyes ajánlólevelet a mobilitási igazolvány mellé, de a magyar fiatalok is igénylik ezt a külföldi gyakorlatuk után. A legtöbb angolszász országban ugyanis az ajánlólevelek nagyon hasznosak az álláskeresés során. A fiataloknak és a szakképzésben tanulóknak elsősorban az alapvető munkatapasztalatok megszerzése a legfontosabb az iskolák által szervezett, többnyire 3-4 hetes Leonardo programokban, míg a felsőfokú végzettségűeknél már jobban számít, hol és milyen feladatokkal telt a külföldi gyakorlat. Elsősorban azért, mert tagállamonként eltérő lehet az adott szakterület követelményrendszere, illetve a tevékenységet szabályozó jog – egy pénzügyes, közgazdász vagy marketinges számára nem mindegy, hogy a magyar vagy az angol jogrendszerhez kell-e igazodnia.

Mobilitási igazolvány kiállítható azok részére, akik szervezett keretek között vettek részt nemzetközi mobilitási programban, akár tanulmányi céllal, akár szakmai gyakorlaton. Az Erasmus és a Leonardo program mellett további EU-s és más nemzetközi mobilitási program résztvevői is jogosultak az igazolványra.

A fiataloknak és a szakképzésben tanulóknak elsősorban az alapvető munkatapasztalatok megszerzése a legfontosabb az iskolák által szervezett, többnyire 3-4 hetes Leonardo programokban, míg a felsőfokú végzettségűeknél már jobban számít, hol és milyen feladatokkal telt a külföldi gyakorlat. Elsősorban azért, mert tagállamonként eltérő lehet az adott szakterület követelményrendszere, illetve a tevékenységet szabályozó jog – egy pénzügyes, közgazdász vagy marketinges számára nem mindegy, hogy a magyar vagy az angol jogrendszerhez kell-e igazodnia.

Az interjút készítette: KISS MELINDA KATALIN

Miért jó

■ ... az Europass önéletrajz?

- Jobb minőségű önéletrajzok érkeznek. A kitöltési útmutató és a sablon segít, hogy az álláskereső minden fontos információt közöljenek magukról.
- Könnyebb a feldolgozás az egységes, átlátható formátumnak köszönhetően.
- Egyszerűbb az összehasonlítás.
- Kiseb az esély a valótlan információra.
- Könnyebb az adattárolás és a dokumentáció.

■ ... a mobilitási igazolvány?

- A munkaadó láthatja, hogy a pályázó mely cégnél, milyen szakmai gyakorlatot végzett el; mit csinált pontosan, mely képességei fejlődtek.
- A dokumentumban szerepel egy referenciaszemély elérhetőséggel, akitől a munkaadó véleményt is kérhet a pályázóról.

■ ... a bizonyítvány-kiegészítő?

- Jobban feltérképezhető a pályázó tudása, mintha csak az önéletrajzban megadott adatok állnának rendelkezésre.
- Pontosan látható, hogy a pályázó milyen tárgyakat tanult a képzésen, milyen vizsgákat tett le, milyen eredménnyel, miben volt erős, miben gyenge.
- Nem kell külön utánanézni a vizsga meglétének, ami OKJ-vizsgálathoz kötött szakmák esetén különösen gyorsítja a munkaerő-felvételt.

■ ... az oklevélmelléklet?

- Pontosan látható, milyen tárgyakat tanult, milyen eredménnyel végzett a pályázó
- Csökkenti a kockázatot, hogy valótlan információk szerepelnek a CV-ben, hiszen a felsőoktatási intézmény állítja ki a dokumentumot.
- Kiderülhet belőle: A pályázó valóban elvégezte-e az egyetemet? Hány év alatt? Miből volt erős? Mire specializálódott?

■ ... a nyelvi útlevél?

- Differenciált képet ad az aktív nyelvtudásról.
- Nemcsak az iskolában, hanem az azon kívül szerzett tudást is meg lehet jelölni.

www.europass.hu



**A mobilitást támogató
eszközrendszerek**

*A munkaerőpiac és
az egész életen át tartó tanulás
összefüggéseiről*



Szakértőket kérdeztünk azokról az európai eszközrendszerekről, amelyek az oktatás és a munka világának szorosabb együttműködését, természetes összekapcsolását szolgálják.

- ■ ■ TÓT ÉVA *oktatásszociológus, tanuláskutató* ■ Szakterülete a felnőttkori tanulás, főbb kutatási témái között szerepel az iskolarendszeren kívüli képzés, a képzési piac és az új tanulási környezetek vizsgálata. A tanulási eredmények elismerése és az előzetes tudás beszámítása témakörökben több nemzetközi és hazai projektben is részt vesz. Független szakértőként dolgozik.
- ■ ■ BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS *szociálpolitikus, munkavállalási tanácsadó, szociálpedagógus és addiktológiai konzultáns* ■ Szakterületei az életpálya-tanácsadás szakpolitika, a munka- és oktatásügy együttműködési modelljei és a munkaügyi szolgáltatások fejlesztése. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat munkatársa, több egyetemen és főiskolán óraadó tanár.

■ Az egész életen át tartó tanulás – vagy gyakran az angol *lifelong learning* változatot használjuk itthon is – manapság nagyon gyakran emlegetett fogalom, de valódi jelentése mintha mégsem lenne teljesen tiszta. Pontosan mit értünk alatta?

TÓT ÉVA: Nem tartom szerencsésnek a *lifelong learning* vagy *LLL* kifejezést, túlságosan szakmai zsargonná vált, miközben a lényegét nem tükrözi. Az „élethosszig tartó tanulás” kifejezés is inkább leíró jellegű, miközben a program lényege az, hogy célrendszerrel rendelkezik. Ezért én inkább tanulásösztönző programról beszélnék.

■ Miért van szükség új tanulásösztönző programra? Kinek van rá szüksége: az oktatás- vagy a foglalkoztatáspolitikának, vagy inkább az egyéneknek?

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS: Az alapvető kérdés nem az, hogy a szakpolitikáknak vagy a kormányzatnak miért van szüksége új programra. Én inkább arról beszélnék, hogy egy átlag állampolgárnak vagy munkáltatónak miért jó ez. A klasszikus iskolarendszerben az ember először általános iskolába járt, majd szakmát tanult közép- vagy felsőfokon, ezzel elhelyezkedett egy munkahelyen, és ez a tudása egészen a nyugdíjig elég lehetett. A 70-es, 80-as évekig ez volt az egyértelmű tanulási útvonal, mára azonban mindez megváltozott. Ma már teljesen mások a munkaerő-piaci igények, nemcsak Magyarországon, hanem mindenhol a fejlett világban. A munkáltatói igények is gyorsan változnak, más jellegű tudást várnak el az egyénektől, ami másfajta tudásátadást, más képzést igényel. Ugyanakkor az egész életen át tartó tanulásba olyan fogalmak is beletartoznak, mint például a közművelődés, de ez az angol kifejezés átvételével és használatával elsikkad. Itthon az egész életen át tartó tanulás majdhogynem leegyszerűsödik a munkaerő-piaci képzésre, holott számos szép és hasznos magyar hagyomány van a felnőttek művelésében, amelyekre építeni lehetne, hiszen Magyarországon ma egy nagyon gazdag szakmai háttérű, több ezer intézményből álló közművelődési hálózat működik. Ezzel szemben a *lifelong learning* az elmúlt tíz évben úgy jelent meg, mintha kizárólag a munkaerőpiacról érkező igényeknek való megfelelésről, szakképzésről lenne szó. Ennél azonban jóval tágabb értelemben kellene használnunk: egyfajta általános műveltségről, a gyorsan változó világhoz, a technológiai fejlődéshez való alkalmazkodásról szól a dolog. Igazából társadalompolitikai-társadalomszervezési kérdés, hiszen az egész életen át tartó tanulás egy nyitott, jól működő, adaptív társadalom igényeiről szól, és ehhez rendelkezni hozzá azok a különböző eszközök, amelyekkel az Európai Unió igyekszik támogatni ezt a szemléletváltási folyamatot.

■ Milyen vállalásaink vannak oktatási és munkaügyi területen az Európai Unió felé?

BPTB: Az Európai Unió a foglalkoztatáspolitikai és az oktatáspolitikai területén az úgynevezett nyitott koor-

dinációs modellel dolgozik, és nem kemény szabályozók mentén, mint például a vámügyek területén. Ez úgy működik, hogy a brüsszeli fórumokon – ahol a tagállamok képviselik magukat – ajánlásokat fogalmaznak meg, ezekhez elérendő indikátorokat, azaz mérhető mutatókat is rendelnek, a célok eléréséhez szükséges stratégiát pedig egy európai kulcsdokumentum tartalmazza, ami a jelenlegi időszakot határozza meg 2020-ig. Ez az *Európa 2020 stratégia*, amelyhez oktatáspolitikai és foglalkoztatáspolitikai célok is kapcsolódnak. Az oktatási célkitűzéseket az *Oktatás és Képzés 2020* elnevezésű stratégiai dokumentumban fektették le, a foglalkoztatáspolitikai célrendszerét pedig az *Európai Foglalkoztatási Stratégia* tartalmazza, amelyről a tagállamok ma már az úgynevezett Európai Szemeszter Számadási Kötelezettség részeként a Nemzeti Reform Programokban (NRP) adnak beszámolót. Az Európai Szemeszter részeként a tagállami foglalkoztatáspolitikáról a gazdaságpolitikai jelentések részeként kell számot adni, előre meghatározott számszerűsített mutatók (benchmarkok és indikátorok) alapján. Ezt rendszeresen elkészíti minden ország, majd ebből készül egy közösségi értékelés, továbbá megfogalmaznak tagállamokra vetített konkrét ajánlásokat is. Az a tagállami kormányok hatásköre, hogy ezeket hogyan építik be a szakpolitikákba. Tehát az Európai Unió konkrét eszközöket ad a tagállamok kezébe, de az már a tagállamokon múlik, hogy ezeket hogyan használják fel. A foglalkoztatáspolitikában a legfőbb cél a foglalkoztatási szint emelése, ami Magyarországon különösen fontos, hiszen az Európai Unióban az utolsó helyen állunk, Máltával együtt. Az oktatáspolitikában jelenleg öt benchmark létezik, melyeket 2020-ig kell elérnie az Uniónak. Az egyik ezek közül a felnőttkori tanulásban részt vevők arányának növelése legalább 15%-ra a 25–64 éves korosztályon belül, egy másik pedig az iskolai lemorzsolódás arányának 10% alá csökkentése. Ezek az európai átlagok, amiket a tagállami vállalások átlaga alapján mérnek. Mindezekből egy hétköznapi értelemben véve elég bonyolult célrendszer jön létre. A tagállamoknak az lenne a feladatuk, hogy ezt integrált módon kezeljék, vagyis a különböző intézkedések – mint például az új köznevelési, szakképzési és nemzeti felsőoktatási törvény – ugyanabba az irányba hassanak, és szinkronban legyenek a munkaügyi és a szociális törvényekkel is. Ez az a feladat, ami a legtöbb tagállamnak nehézséget okoz, mert a kormányzatok hagyományosan ágazatokra bontva működnek. Ugyanakkor az Európai Unió nagy hangsúlyt fektet az integrált intézkedésekre, mert azoktól várható költséghatékony és fenntartható eredmény.

■ **A felnőttképzés területén a statisztikák lehangoló képet mutatnak Magyarországról. A felnőttképzésben részt vevők arányát tekintve igencsak sereghajtók vagyunk Európában. Milyen okok állnak a háttérben, és milyen intézkedésekre lenne szükség?**

BPTB: Ennek nagyon egyszerű oka van: rossz a magyar statisztika, nem a valós képet mutatja. Miközben európai fogalmak jelentek meg Magyarországon, nagyon gyakran nincs magyar nevük – tehát *lifelong learningről* beszélünk, ám nem értjük a jelentését, sem állampolgárként, de gyakran szakpolitikusként vagy döntéshozóként sem. Ugyanis ebbe a fogalomba – és így a hazai felnőttképzési statisztikákba is – a közművelődési intézmények, például a múzeumok látogatóit is bele kellene számítani, mint informális tanulási formában részt vevő felnőtteket. Ehelyett még mindig a hagyományos tantermi oktatásban, de legalábbis a formális (iskolarendszerű) vagy tanfolyami (nem formális) oktatási struktúrákban gondolkodunk. A skandináv adatok azért magasak, mert ők értik, hogy mi az élethosszig tartó tanulás, sőt, már túl is vannak egy kicsit ezen a paradigmán, és egyre kevésbé divatos erről beszélni.

TÉ: Ezzel egy kicsit vitatkoznék, ugyanis azzal együtt, hogy módszertanilag vagy technikailag a kérdésfeltevés javítható volna, többféle statisztika is készül, köztük olyan is, ahol szétválasztják a nem formális és az informális tanulást, és sajnos azokban is a lemaradók között vagyunk. Az OECD vagy az EU statisztikák úgy készülnek, hogy az adatfelvétel során megkérdezik az illetőt, hogy jelenleg vagy az elmúlt konkrét időszakban részt vett-e valamilyen képzésben, ami alatt azt értik, hogy jár-e iskolába vagy sem. Az új felmérések azonban már bővebbek ennél, arra is rákérdeznek, hogy olvas-e önállóan, keres-e az interneten, van-e valamilyen ta-

nulási projektje, vagyis az informális tanulást is igyekeznek mérni. Valójában a statisztikai adatokkal nemcsak az a probléma, hogy utolsó előttiek vagyunk Európában, hanem az, hogy az utóbbi években ez a mutató még romlott is.

2006-ban végeztem egy kisebb interjú kutatást arra vonatkozóan, hogy mit csinál a felnőtt, amikor „nem tanul”: röviden azt tudom mondani, hogy akkor is tanul, amikor nincs tudatában annak, hogy ismereteket szerez. Ezt a tanulást a munkaerőpiac azonban legtöbbször nem tudja értékelni. Mondok egy konkrét példát: ha valaki idős családtagját gondozza, attól még nem lesz szociális gondozó, noha a szociális gondozói tanfolyamon ugyanazt tanítják, amit ő is csinál. Ezek meg nem jelenő, nem tudatosított elemei a folyamatos felnőttkori tanulásnak, de ezeket nem tartjuk nyilván sem a statisztikákban, sem a fejünkben. Az én felfogásom szerint ezek ugyanolyan értékű tudások, mint amit az iskolában lehet szerezni.

Persze azt is hozzá kell tennem, hogy attól még, hogy valaki szert tesz egy új tudásra, képesítést szerez, hogy előre lépjen, még nem biztos, hogy talál munkát a lakóhelyén. Ha nincs összehangolva a munkaerő-piaci képzés azzal, hogy milyen új képesítéssel rendelkezőket bocsát ki nagy számban, és mit képes felvenni a munkaerőpiac, akkor az rendszerszintű pazarlás, amire sajnos van példa.

BPTB: Ugyanakkor a munkaerőpiac pontos, képzettségekre lebontott igényei nem láthatóak tisztán több évre előre. A fejlett világban ezért jellemzően inkább tendenciákat vizsgálnak és forgatókönyv-elemzéseket tesznek közzé, amelyeket a különböző szolgáltatásokba beépítve visszacsatolnak az állampolgárok, a családok és a vállalatok felé, így segítve őket a döntéseikben.

■ Ha nincs elég munka a lakóhely közelében, akkor költözni kell? Kiket érint a mobilitás ma Magyarországon?

TÉ: A belföldi mobilitás elsősorban a munkanélkülieket, a jobb státuszra vágyókat és azokat érinti, akiknek muszáj a munkájuk után menni. A nemzetközi mobilitás pedig azokat, akiknek külföldön is piacépes tudásuk van, vagy itthon nagyon alacsonyan értékeli ezt a tudást, azaz a nemzetközi viszonylatban mérve alacsony keresetűeket – az orvosok és a nővérek erre jó példák. Ha egy orvos ügyeletet vállal Angliában, akkor az itthoni keresetének négy-ötszörösét kapja, vagy ha valaki hajlandó egy idős, jól szituált osztrák beteget napi 24 órában ápolni, akkor többszörösét keresi annak, mintha egy hazai kórházban teszi ezt. Közülük is elsősorban a fiatalok mozdulnak meg, akik viszonylag mobilabbak, nincs még családjuk, vagy éppen azért mennek el, hogy meg tudják alapozni a családi életüket.

■ Mennyire tartja reális veszélynek, hogy a mobilitás nálunk egyirányú lesz?

TÉ: Meg kell különböztetnünk a tanulási célú mobilitást a munkaerő-piaci mobilitástól. Az első mögött egy szép és hasznos elképzelés áll, hogy párbeszéd alakuljon ki a különböző kultúrák között, az állampolgároknak legyen lehetőségük más országokban is tanulni, és az ott megszerzett többlettudást és a kapcsolatokat saját országukba visszatérve hasznosítani. A munkaerőpiacon azonban kökemény érdekek állnak a háttérben, és tény, hogy létezik egy kelet-nyugati lejtő. Ez azonban nemcsak az országon belül érezhető, hanem egész Európában így működik. A jelenség mögött az áll, hogy azokban az országokban, ahol adott munkakörökben adott munkafeltételek és bérszínvonal mellett munkaerőhiány van, ott jól képzett és viszonylag olcsó munkaerőt keresnek a nagy foglalkozatók.

BPTB: A mobilitás szót nem következetesen használja a sajtó, ugyanis a mobilitás szociológiai értelemben és az Európai Unió zsongonjában is több mindent jelent. Tehát nem kizárólag földrajzi mobilitásról beszélünk (a kérdés ugye arra vonatkozott, hogy problémás-e, ha a magyar fogorvos Burgenlandban dolgozik). Arra is vonatkozhat, hogy a társadalmi mobilitás – azaz a különböző rétegek közti átjárhatóság és kiegyenlítődség –

hogyan működik egy adott országban. Egy oktatási rendszertől kiváltképp elvárható feladat az, hogy ezt a fajta mobilitást támogassa, és a családból hozott hátrányokat csökkentse. Az olyan eszközök, mint az életpálya-tanácsadás, a pályaorientáció vagy a validáció a társadalmi mobilitás szempontjából is fontos eszközök. Ami a földrajzi mobilitást illeti, az gyakorlatilag azt jelenti, hogy a magyar munkaerő az Európai Unióban szabadon vállalhat munkát, és hogy a többi tagországból is – jelenleg még Bulgáriát és Romániát kivéve – ugyanolyan szabadon jöhet ide is a munkaerő. Tehát a magyar munkavállalók részéről is szabad verseny van, ami összefügg a bérversennyel, a munkakörülményekkel, a ledolgozott munkaórákkal, a szociális ellátásokkal és még sok minden mással. Tehát ha az Európai Unió részeként határozzuk meg Magyarországot, akkor az Európai Unió a belföld. Lehet, hogy ez egy erős állítás, de akkor innentől kezdve mi a különbség aközött, ha valaki Miskolcra Szombathelyre költözik egy munka miatt, vagy ha Sopronból Bécsbe jár a munkahelyére, vagy éppen Londonban dolgozik pár évet?

■ Azért London, Bécs és Diósgyőr között van különbség...

BPTB: A munkaerő oda megy, ahol munkahely van. Ez olyan közgazdasági alaptörvény, amit nem nagyon lehet felülírni. Ahol munkahely van, ahol jobb a munkakörülmények, jobb a bérezés, van a gyerekek számára bölcsőde és óvoda, és így tovább. Például nyilván szívesebben megy a munkaerő oda, ahol a munka törvénykönyvében meghatározott munkaidőt többé-kevésbé betartják a munkaadók. A kérdést inkább úgy fogom föl, hogy ha egy ország munkaereje tud angolul, ismeri a nemzetközi munkanormákat, esetleg már a középiskolában vagy a szakiskolában cserediákként volt kint néhány hetet külföldön, vagy kint töltött egy szemesztert Milánóban vagy Madridban – ez ugye a tanulási célú mobilitás –, ezt követően vissza akar-e majd térni a saját hazájába. Nagy valószínűséggel igen, akik kimennek dolgozni, ha tehetik, akkor szívesen visszajönnek. Ennek persze valóban meg kell teremteni itthon is a feltételeit.

■ Van arról hiteles adat, hogy mennyien dolgoznak legálisan külföldön?

BPTB: Az Európai Unió próbál ugyan gyűjteni erre vonatkozó adatokat, de pontos képpel nem rendelkezünk. A magyarok gyakorta nem jelentik be itthon, ha tartósan külföldön dolgoznak, és a befogadó országban sem tesznek ennek mindig eleget, így pontos adatokkal nem rendelkezünk. Egyes országokban, például Nagy-Britanniában kötelező regisztrációs rendszer van, ha egy külföldi állampolgár munkát vállal, egyszeri regisztrációs díjat kell fizetnie, más országokban azonban nincsen ilyen. Vannak Eurostat adatok arra vonatkozóan, hogy mennyi lehet az európai munkavállalói kör: összehasonlítva a velünk együtt és a közvetlenül utánunk csatlakozókkal, sokkal-sokkal kevesebb magyar vállalt munkát külföldön. Elsősorban Romániáról, Lengyelországról van szó, de a szlovák munkaerő is mobilabb, mint a magyar. Sokan sokféleképpen magyarították ennek az okait, pontos válaszok nincsenek, de az biztos, hogy az egyik legnagyobb gátló tényező a magyar nyelv. Míg a szlovákok könnyen megértik egymást, vagy egy román könnyedén megtanul franciául, addig a magyar lakosság nyelvtudása nem mondható magas szintűnek. Az okok másik gyökere a lakásprivatizációban kereshető: Magyarországon szinte nincs bérlakás, és ennek következtében az emberek házhoz, röhöz kötöttek. Eközben a szomszédos Ausztriában tudatos kormányzati politika a bérlakáspiac működtetése, pontosan amiatt, hogy az állampolgárok mobilak tudjanak maradni. De sok más összetevője is lehet annak, hogy miért nem mennek többen a magyarok. Aki viszont megy, legyen az a válság előtt Írországból dolgozó pék, vagy egy magasan képzett kutató, aki Németországba szerződik, az nagyon hasznos a nemzetre nézve. Azt gondolom, hogy ezek az emberek többek lesznek, nyelvükben, kultúrában, és ezt a tudást haza is hozzák. Vagy ha kint is élnek, vegyesvállalatot alapítanak, és magyarországi partnerekkel alakítanak ki üzleti kapcsolatokat. És így tovább, sorolhatnám a pozitív példákat.

■ **A társadalmi mobilitás szempontjából fontos eszközök között említette az életpálya-tanácsadást. Magyarországon ez nem egy ismert szolgáltatás, mondana róla pár szót?**

BPTB: Az Európai Unió 2004-ben elfogadott egy állásfoglalást az életpálya-tanácsadás, angolul *Lifelong Guidance* (LLG) rendszerének fejlesztéséről, melynek későbbi, 2008-as kiegészítésében négy prioritást fogalmaztak meg: minden állampolgár számára legyenek elsajátíthatók az életpálya-építési készségek; férjenek hozzá az ehhez kapcsolódó szolgáltatásokhoz; legyen a pályatanácsadásnak országos és helyi koordinációja, és legyen biztosítva a pályatanácsadás hatékonyságának mérése és minőségbiztosítása. Az ennek mentén elindult fejlesztések és szolgáltatások alatt olyan tevékenységeket kell érteni, mint például a pályainformáció nyújtása, pályatanácsadás, képességek és készségek önértékelésen alapuló megismerése, mentorálás, pályához kapcsolódó döntéshozatal támogatása vagy az életpálya-menedzsment készségek fejlesztése. Ezek célja, hogy segítsék az állampolgárokat abban, hogy bármilyen életkorban fel tudják mérni képességeiket, kompetenciáikat, érdeklődési körüket, és meg tudják hozni a képzéssel, munkavállalással kapcsolatos döntéseiket. Ezáltal legyenek képesek saját maguk irányítani szakmai életpályájukat a tanulás és a munka világában is.

■ **Térjünk vissza az élethosszig tartó tanuláshoz mint tanulósztöngző programhoz. Az életpálya-tanácsadás mellett több olyan eszköz is létezik, mely a program megvalósulását támogatja. Egyike ezeknek az Európai Képesítési Keretrendszer, az annak megfelelően Nemzeti Képesítési Keretrendszerekkel együtt. Mit takarnak pontosan ezek a fogalmak, és hogyan segítik elő a nagyobb mértékű mobilitást?**

TÉ: A képesítési keretrendszerek lényege a megszerezhető képesítések rendszerbe szervezése. Eredetileg a nemzetközi munkaerőpiacok közötti mozgás miatt merült fel annak az igénye, hogy az országok megfeleltessék egymásnak a képesítéseket. Európai szinten az ezredfordulón már megfogalmazódtak konkrét javaslatok, először a felsőoktatásra vonatkozóan, végül az Európai Bizottság 2008-as ajánlásait követően elindult az a közös munka, hogy minden ország besorolja saját képesítéseit egy nyolc szintet tartalmazó hierarchiába – ez az Európai Képesítési Keretrendszer. Ebben segíti a tagállamokat a saját nemzeti képesítési keretrendszereik kidolgozása. Vagyis a tagállamok először leírják az országban megszerezhető képesítéseket egy egységes nyelvben – ezt hívjuk tanulási eredményeknek –, majd besorolják őket egy előre kidolgozott szempontrendszer alapján, amelyben képesítési szintek és a leírást segítő komponensek szerepelnek. Így létrejön egy olyan rendszer, amelyben minden egyes megszerezhető képesítésnél meghatározott, hogy az adott szinten milyen tudás, milyen képességek és milyen „hozzállás” várható el a képesítés megszerzőjétől. És mivel ez a leíró alapelv az egyes tagállamokban azonos, ezért az Európai Képesítési Keretrendszernek való megfeleltetés után az egyes országok képesítései is összehasonlíthatóvá válnak. Az eredeti cél az volt, hogy ha valaki egy másik országban szeretne munkát találni, akkor a meglévő képesítéseit értékelni, besorolni vagy viszonyítani tudják az ott használatos képesítésekhez. A rendszer létrehozása során azonban a tagállamok számára ennek sokkal nagyobb hozadéka lehet az oktatási rendszer felülvizsgálata, újragondolása által.

■ **Ehhez kapcsolódik az előzetesen megszerzett tudás elismerése, vagy szaknyelven validáció is. Mit jelent ez pontosan?**

TÉ: Röviden, az érintettek szemszögéből úgy lehetne megfogalmazni, hogy feleslegesen ne kelljen ugyanazt még egyszer megtanulni. A korábbi évtizedekhez képest sokkal bonyolultabbá váltak a tanulási utak; most az a jellemző, hogy az emberek különféle útvonalakon jutnak el egy képesítés vagy képzettség megszerzéséhez. Egyáltalán nem szokatlan, ha valaki harminc évesen még tanul, többedik képesítését szerzi, ami azt is jelenti, hogy a képzési utak jelentősen átfedhetik egymást. Emellett az iskolarendszeren kívül szerzett tudásokat is érdemes valahogyan hasznosítani. Régebben az volt a jellemző, hogy egy útvonalon, egy „ösvényen” közle-

kedtek az emberek, ma pedig többsávos, sőt többszintes „autópályák” vannak. Ugyanígy a tanulásban is sokkal összetettebbé váltak az útvonalak és a lehetőségek, a korábbiakhoz képest sokkal több évig, akár több országban, formális iskolarendszerben és azon kívül is történik a tanulás. Ha valaki egy új tanulási programban való részvételre szánja el magát, teljesen jogos elgondolás, hogy az a tudás, amit korábban megszerzett, de papírja még nincs róla, valamilyen módon mégis beszámításra kerüljön az újabb tanulási futamba. A validáció ebben az értelemben ennek az értékelő munkának az elvégzését jelenti.

■ Miféle tudásokat lehet beszámíttatni?

TÉ: Ha valaki korábban félbehagyta a tanulmányait, újrakezdve azt egy másik intézményben joggal kérheti, hogy ne kelljen újra tanulnia a már elsajátított tárgyakat. Egy másik szituáció, ha valaki eltöltött tíz évet egy munkahelyen, és rendelkezik bizonyos gyakorlati tudással, bár papírja nincsen róla, és ugyanabban a szakmában szeretne elhelyezkedni, akkor legyen lehetősége a megszerzett tudásának a beszámítására. Ebben a kulcselem az, hogy megfelelő eszközök állnak-e rendelkezésre ahhoz, hogy a másutt megszerzett tudást megbízhatóan értékeljük, és hogy a képzőintézmény, ahol az illető a beszámítást kérelmezi, hogyan viszonyul a másutt megszerzett tudáshoz. A kettő azonban összefügg egymással: ha valamit pontosan lehet mérni, akkor megbízhatóbb. Ha viszont csak „bemondás” alapján vagy nagyon gyenge eszközökkel lehet mérni – például nem alkalmazható teszt a mérésre, vagy túl költséges lenne egy szakértők által elvégzett gyakorlati vizsga lebonyolítása –, akkor az intézmény ellenérdekelt lesz abban, hogy az előzetes tudás mérését beépítse saját képzési programjába, vagy elengedjen olyan képzési modulokat, amelyekből egyébként bevétele lehetne. Tehát ez nemcsak technikai és szakmai kérdés, hanem érdekelttség kérdése is.

■ Van annak realitása, hogy bármilyen megszerzhető tudást le lehessen írni?

TÉ: Ez egy rettenetesen nagy munka, ami alapvető szemléletbeli váltást igényelne a felsőoktatásban és általában az oktatásban. A megszerzhető képesítés tanulási eredményekben való megfogalmazása lenne az ehhez vezető út. A leírások gyakorlati oldalát nézve a hazai szakképzésben már alkalmazunk hasonló módszert: a 420 szakmát tartalmazó képzési jegyzéket megvizsgálva azt láthatjuk, hogy például egy lakatosnak, hentesnek vagy szakácsnak milyen kompetenciákat kell megszereznie a képzés során. A validáció így bizonyos értelemben jelenleg könnyebben kivitelezhető vagy alkalmazható eljárás lehetne a szakképzésben, a felsőoktatásban azonban még jóval több feltételnek kell előzetesen teljesülnie, pl. a képzési kimenetek valóban kompetencia alapú leírása. Európában az elmúlt 10-15 évben ez egy nagyon kurrens téma, de viszonylag kevés olyan ország van, ahol azt lehet mondani, hogy szabályozott rendszer működik.

■ Milyen tudást jelentenek a tanulási eredmények és a kompetenciák?

TÉ: A szakszerű validálás egyik feltétele, hogy legyen egy viszonyítási alap, azaz referencia. Ezt a tanulási eredmény testesíti meg a legjobban, ami a megszerzendő kompetenciák egy kisebb, de elkülöníthető egységbe foglalt, részletesen kidolgozott rendszere. Például ilyen lehet egy masszőr esetében a masszázs szakszerű előkészítésére való felkészültség. Ez olyan kompetenciák elsajátítását igényli, mint a betegmegfigyeléshez szükséges szakmai tudás, az ennek elsajátításához szükséges szaknyelvi olvasás- és beszédkészség, de ide tartoznak olyanok is, mint a bizalomkeltő külső megjelenés, a döntésképeség, a kapcsolatteremtő készség, a türelem, és így tovább. Tehát ha egy képzési program összeállításánál csak azt tüntetik fel, hogy hány órából áll a képzés, milyen tantárgyak vannak és mi a szakirodalom lista, abból nem derül ki, hogy mi a képzés célja valójában. A „tanulási eredmény” nem feltétlenül a legszerencsésebb kifejezés – az angol eredetit (*learning outcome*) úgy is fordíthatnánk, hogy „tanulási kimenet”. A terminológia lényege az volna, hogy kifejezze azt, hogy egy képzési programot a képzés célja felől kell meghatározni és felépíteni. Vagyis pontosan megfogal-

mazni a képzés célját, a képzés során megszerezhető kompetenciákat, és azt, hogy milyen munkakörre készíti fel az adott képzés. Ha ez megvan, ezek alapján kellene visszabontani azt, hogy milyen tanulási tevékenységeket kell ehhez elvégezni. Ez a korábbiakhoz képest teljesen más megközelítés. A képesítések ilyen módon való leírása volna az alapja annak, hogy el lehessen dönteni, azaz mérni lehessen, hogy valaki korábbi tanulmányai során elsajátított-e egy adott tanulási eredményt, azaz rendelkezik-e már azokkal a kompetenciákkal, amelyeket a program célként leír. Ugyanis az egyes kompetenciákat más olvasmányokkal, más képzési program részeként, más óraszámokkal is el lehet sajátítani. A validáció akkor lesz jól megszervezhető, ha az intézmények nagyon világosan leírják, hogy az adott modul vagy képzési program milyen tanulási kimenetek elérésére irányul.

■ Van erre konkrét példa itthon?

TÉ: Validációnak tekinthető felvételi módok Magyarországon is vannak, rész tudásokat és nem formális képzésben szerzett tudásokat is el lehet ismertetni. Két példát említenék: az egyik a nyelvvizsga, ahol soha nem kérdezik meg, hogy az iskolában tanultál-e angolul, a mamád angol vagy külföldön töltöttél el három évet. Ez teljesen érdektelen, a lényeg, hogy van egy elfogadott mérési módszer, amelyen ha meg tudod mutatni, hogy rendelkezel az elvárt szintű angol nyelvtudással, akkor megkapod az ezt igazoló papírt. Ugyanilyen az európai számítógép-használói jogosítvány (ECDL), amelyre szintén tetszőleges formában fel lehet készülni. Maga a tudásmérés pedig egy nemzetközi sztenderd alapján történik, és az igazolás arról szól, hogy a papír tulajdonosa rendelkezik az adott kompetenciával.

■ Milyen tudások azok, amelyek nehezebben mérhetők?

TÉ: Az egyik ilyen a munkatapasztalat. A fejlesztési program kapcsán talákoztunk olyan esettel a Dunaújvárosi Főiskolán, ahol a hallgatók rövid prezentációban bemutathatták munkatapasztalataikat egy „zsűri” előtt, és ez alapján döntötték el a beszámítást. Ha valaki eltölt egy szakmában öt-hat évet, és beszél erről húsz percig, akkor egy szakember jó eséllyel meg tudja ítélni, hogy az illető milyen típusú tudásokra tett szert a tevékenység során. Ehhez azonban az is kell, hogy a kérelmező a saját tudását szavakkal is be tudja mutatni. A validációs eljárás arról is szól, hogy az egyén képes legyen tudatosan átgondolni, felmérni saját megszerzett kompetenciáit. Azt is a kérelmezőtől várják el, hogy korábban megszerzett tudásáról összeszedje és benyújtsa a megfelelő bizonyítékokat, dokumentumokat. Tehát a validáció nem „bemondásos alapon” történik, hanem feltáró, elemző munkát kell végezni azoknak, akik ebben részt vesznek. Külföldön erre a célra validációs szakértőket képeznek ki, akik azzal foglalkoznak, hogy segítenek az ügyfeleknek a portfóliójuk elkészítésében.

■ Van arról valamiféle információ, hogy a munkaadók mennyire ragaszkodnak a végzettséget igazoló papírhoz, vagy mennyire bíznak inkább a saját kiválasztási rendszerükben?

BPTB: Ha a piaci munkáltatókról beszélünk, az körülbelül 2,2 millió alkalmazottat jelent, a munkavállalók másik részét – mintegy 7-800 ezer embert – közvetlenül a magyar állam vagy a költségvetés alkalmazza tanárként, egészségügyi dolgozóként, közalkalmazottként. A közszférában minden papíralapon működik, tehát ott fontosak a végzettségek. A magánszférát ezzel szemben nem érdekli a papír. Hogy egy nagyon hétköznapi példát említek, ha például egy ács elmegy gipszkartont szerelni, a munkáltatóját a legkevésbé sem az érdekli, hogy van-e róla OKJ-s képesítése, hanem az, hogy minél kevesebb idő alatt felfedje ezt a tudást, méghozzá jó minőségben. Ilyen szempontból a magyar szakképzési rendszer is sok ponton illethető kritikával, és lehetne még javítani rajta, hogy életszerűbbé váljanak a képzések.

■ **Felsőoktatási példákat már említett a validációra, de van-e elképzelés az alulképzett, de munka- és egyéb tapasztalattal rendelkező réteggel kapcsolatban, akiknek valóban nagy segítséget jelentene az informálisan megszerzett tudásuk elismerése, és/vagy egy adott képzéshez való alternatív úton való hozzásegítés?**

TÉ: Tény, hogy nálunk is nagyon sok olyan ember van, akit a validáció nem mozdít ki aktuális élethelyzetéből, hiszen a validáció csupán egy eszköz abban a programban, ami arra irányul, hogy a legkevésbé képzettek és a legkevésbé motiváltak egy szinttel jobb helyzetbe hozza. Nálunk a fejlesztési koncepció kidolgozása a felsőoktatásban kezdődött el, egy nem feltétlenül megalapozott döntés eredményeként. Jelenleg sem kormányzati, sem fejlesztéspolitikai szinten nem történt még meg az előzetes tudás elismerésében rejlő lehetőségek felismerése, de a munkaerőpiac különböző szereplői sem foglalkoznak hangsúlyosan a témával. Pedig érdemes volna Magyarországon is – a portugál példához hasonlóan – elérhetőbbé tenni ezeket a szolgáltatásokat. Hasonló programok persze vannak itthon is, a legutóbbi munkaügyi programban is határozott célkitűzésként jelenik meg a legkevésbé motivált és alulképzett réteg felzárkóztatása, de ez rendkívül költséges és hosszú folyamat.

A jelenlegi munkaügyi szolgáltatásokban elérhető képzési program arról szól, hogy a munkanélkülivé vált vagy státuszában fenyegetett munkavállalók számára biztosítanak tanulási lehetőségeket jobb státusz megszerzése vagy az állástalálás érdekében. A statisztikák azonban azt mutatják, hogy ezekbe a programokba a könnyebben képezhető embereket tudják csak bevonni, ők azok, akik képesek lesznek elvégezni a képzést. Természetesen nemcsak Magyarországon, hanem szinte mindenhol komoly problémát jelent, hogy a sokgyerekes, feketemunkából élő, nehezen tanuló, kevésbé motivált emberek el tudjanak végezni egy többhónapos képzést, és ezáltal valamilyen képesítéshez jussanak. Ennek elősegítése egy komplex programot igényel, a képzés maga nem elég. Kezeleni kell mellette a szociális és az egyéni problémákat is, például az olvasás- és íráskészség fejlesztését, a gyerekfelügyelet megoldását az iskola ideje alatt, stb. Ezek a tényezők roppant költségessé teszik az erre irányuló programot, hiszen mentorokat, segítőköt és sokféle szaktudással rendelkező szakembereket kell bevonni és alkalmazni, és ez mind pénzbe kerül. És akkor az utókövetésről még nem is beszéltünk, vagyis ha a program végeztével egyszerűen csak elengedjük az illető kezét, akkor nagyon bizonytalan, hogy a megszerzett papírával tud-e boldogulni a munkaerőpiacon, ami további szolgáltatások kiépítését veti fel.

BPTB: Nagyon fontos ez a fölvetés, mert éppen az a lényeg, hogy a validáció nem luxusszolgáltatás. Nem az a fő célja, hogy a három diplomával rendelkező egyetemistáknak megkönnyítsük a negyedik oklevél megszerzését, hanem pontosan azokat a rétegeket kellene elérni, akiknek például nem sikerült befejezniük a nyolc általánost, vagy lemorzsolódtak a szakiskolából. Alapvetően az életpálya-tanácsadásnak, a validációnak és a képesítési keretrendszernek is az a legfontosabb célja Magyarországon, hogy ezek a csoportok jobb helyzetbe kerüljenek, ami nem csupán egy filantróp gondolat, hanem kemény gazdasági érdek is.

Az interjút készítette: SÁRA BERNADETT

Szerkesztette: SÁRA BERNADETT és SZEGEDI ESZTER

Fontos önnek, hogy a legjobb munkatársakat válogassa össze?

Lépést akar tartani a legújabb irányzatokkal?

Innovatív megoldásokat, új szemléletmódot keres?

Bővítené nemzetközi kapcsolatait?

Ismerje meg, milyen lehetőségeket rejtnek a felsőoktatási és szakképzési együttműködések, hogy az ön cége még sikeresebb legyen!



Ahol a képzés és a gazdaság összekapcsolódik

A Tempus Közalapítvány
cégeknek, vállalkozásoknak
szóló tematikus honlapja:
www.gyakornokkereso.hu

TEMPUS KÖZALAPÍTVÁNY

ESETTANULMÁNYOK • HASZNOS INFORMÁCIÓK • EGYÜTTMŰKÖDÉSI LEHETŐSÉGEK

Az Európai Bizottság *Egész életen át tartó tanulás* programjának négy alprogramja lefedi az oktatás és képzés minden szintjét: a Comenius a közoktatás, a Leonardo a szakképzés, az Erasmus a felsőoktatás, a Grundtvig pedig a felnőttoktatás területén támogatja a különböző kezdeményezéseket, nemzetközi együttműködések. A programról és a pályázati lehetőségekről részletes információ a Tempus Közalapítvány honlapján található: www.tka.hu >> **Pályázatok** >> **Egész életen át tartó tanulás program**





TEMPUS KÖZALAPÍTVÁNY



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA



Az egész életen
át tartó tanulás
programja