



Mennyit ér a nemzetközi tapasztalat a munka világában?

**CÉGEK ÉS OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK KÖZÖTTI
EGYÜTTMŰKÖDÉS**

**Az „Erasmus hatás”
a legjobbak kiválasztásában**

HOPPÁ
Disszeminációs füzetek



**MENNYIT ÉR
A NEMZETKÖZI TAPASZTALAT
A MUNKA VILÁGÁBAN?**

**Cégek és oktatási intézmények
közötti együttműködés**

Az „Erasmus hatás”
a legjobbak kiválasztásában



Impresszum

Szerkesztette: Kardos Anita

Kiadványszerkesztő: Vilimi Kata

Kiadja: Tempus Közalapítvány, 2014

A kiadásért felel: Tordai Péter, igazgató

Nyomdai kivitelezés: D-PLUS Kft.

ISBN 978-615-5319-19-8

Kiadványunk megjelenését az Emberi Erőforrások
Minisztériuma és az Európai Bizottság támogatta.

A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen
tükrözik az Emberi Erőforrások Minisztériuma
és az Európai Bizottság álláspontját.

Képek: Shutterstock©, Pixabay, Flickr/CreativeCommons

Tempus Közalapítvány

1077 Budapest, Kéthly Anna tér 1.

Postacím: 1438 Budapest 70, Pf. 508.

Infóvonal: (061) 237 1320

E-mail: info@tpf.hu

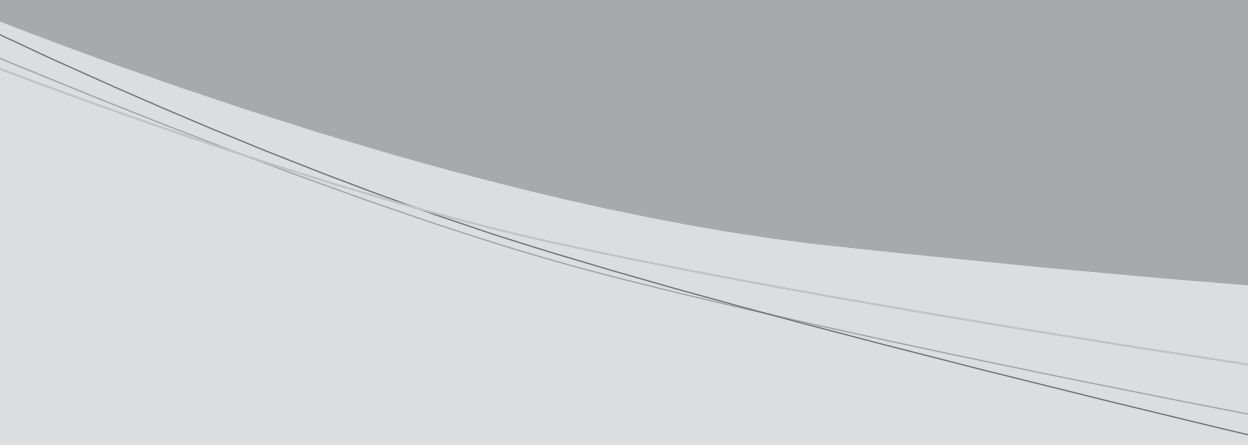
Internet: www.tka.hu



TARTALOMJEGYZÉK

5	VERSENYKÉPESSÉG NEMZETKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉSSEL
9	KÜLFÖLDI GYAKORNOKOK FOGADÁSA
11	Miért érdemes külföldi gyakornokot fogadni? Találjon gyakornokot EU-s támogatással
13	Önállóság és megbízhatóság. A Magyar–Francia Kereskedelmi és Iparkamara tapasztalatai
15	INNOVATÍV EGYÜTTMŰKÖDÉSEK A CÉGEK ÉS AZ OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK KÖZÖTT
17	Képzett munkaerő és innovációs kapacitás. Cégek és oktatási intézmények együtt a naprakész tudásért
20	Egy cégvezető szerepe a szakképzésben. A duális szakképzési rendszerek tapasztalatai
23	A munkaalapú tanulás és tanulószereződéses képzések Európában
27	MENNYIT ÉR A NEMZETKÖZI TAPASZTALAT A MAGYAR MUNKAERŐPIACON?
29	Erasmus és karrier – a cégek szemszögéből
32	Rugalmasak, nyitottak és önállóak: volt Erasmus diákok a munkaerőpiacon
34	Az aktív újságolvasástól a főszerkesztői székig
36	A portugál építészet vonzásában
38	Grillázs-varázs: hagyományörzés modern szemlélettel
40	Sorvezető: nemzetközi tapasztalatok az önéletrajzban
42	Megduplázódott az Europass önéletrajz felhasználóinak száma





**VERSENYKÉPESSÉG
NEMZETKÖZI
EGYÜTTMŰKÖDÉSSSEL**



VERSENYKÉPESSÉG NEMZETKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉSEL

A Tempus Közalapítvány igazgatója szerint a külföldi kitekintés a személyiségfejlődés és a karrierépítés szempontjából is fontos. A munkaerőpiac felől ugyanis egyre erősödik az elvárás a magas szintű nyelvtudás és a nemzetközi trendek ismerete irányába, amelynek remek eszköze az uniós ösztöndíjprogramokban való részvétel. A versenyképes tudás elérésének kulcsát Tordai Péter a felsőoktatási intézmények és a gazdasági szereplők szorosabb együttműködésében látja.

• Miért tartja fontosnak, hogy egy cég kapcsolatot építsen oktatási-képzési intézményekkel?

A képzésben és kutatásban rejlő lehetőségek kihasználása a foglalkoztathatóság és a versenyképesség növevése miatt fontos. Minden cégnek érdeke, hogy az oktatásból potenciális munkavállalók kerüljenek ki, illetve hogy a végzetek tudása és képessége összhangban legyen a munkaerő-piaci elvárásokkal. Ehhez elengedhetetlen a cégek és az oktatási intézmények közötti kommunikáció és együttműködés, amelynek során a cég befolyással lehet a képzési tananyag kialakítására, tudomást szerezhet a legfrissebb egyetemi kutatásokról, és megismerhet olyan nemzetközi példákat, működő gyakorlatokat, amelyeket beépíthet a stratégiájába. Az oktatási-képzési intézményekkel való partnerség lehetőséget kínál arra is, hogy a cégek feltérképezzék a leendő munkaerő-kínálatot, és magukhoz vonzzák – először akár gyakornoki helyek biztosításával – a legtehetségesebb diákokat. Egyszóval, a szorosabb együttműködés javíthat a munkaerő-piaci helyzetet.

• Nemzetközi szinten milyen kialakult formái vannak az együttműködéseknek?

A piaci szereplők és az oktatási intézmények együttműködésének egyik legkézenfekvőbb módja a szakmai gyakorlat, amelyre az általunk kezelt uniós pályázati programok közül az Erasmus+ nyújt lehetőséget a felsőoktatásban és a szakképzésben is. De a vállalatok és a felsőoktatási intézmények közös képzéseket is megvalósíthatnak, kihelyezett tanszékeket működtethetnek, vagy akár saját céges szakirány beindítása is lehetséges. Ezek a piaci szférához való közeledés különböző lépcsőfokait jelenthetik. De az együttműködések olyan innovatív, gyorsan fejlődő területeket is érinthetnek, amelyek esetében a hallgatónak nincs lehetőségük az egyetemen belül elsajátítani a szükséges szaktudást. Az ilyen esetekben a szakemberek elméleti és gyakorlati tudással is hozzájárulhatnak a programhoz, illetve céges ösztöndíjat felajánló vagy tanulmányi versenyeket támogató szponzorként is szívesen fogadják őket, hiszen ez is egy lehetőség

számukra a tehetséges diákok felkutatására, a külső partnerek jelenléte pedig a projekt sikere és fenntarthatósága szempontjából is kulcsfontosságú.

- **Milyen konkrét példát tudna erre mondani?**

Több száz cég fogad hazánkban külföldi gyakornokot. Például a Bosch, a Kitchen Budapest, az Elmű Hálózati Kft. vagy az E.ON. Legtöbbjük évek óta rendszeresen dolgozik együtt a hallgatókkal, hiszen magas szintű idegennyelv-tudással rendelkeznek, és eltérő üzleti kultúrát hoznak a vállalkozás életébe, ezáltal nyithatnak a nemzetközi piac felé. Egy más típusú együttműködésre példa az ELTE koordinálásával megvalósult nyári iskola, amelyet szoftvertechnológia területén szerveztek, és ahol előadást tartottak a Microsoft Research, a Google, a Morgan Stanley, illetve az Ericsson Magyarország munkatársai is. A hallgatók számára a vendég-előadók hitelessége mellett nagyon fontos tényező volt a kapcsolatépítés, amit a vállalati szakemberekkel történő találkozás és a céglátogatások is segítettek. Vagy említhetem a Kisalföldi Vállalkozásfejlesztési Alapítványt. Ők olyan tananyagot vettek át olasz partnereiktől, amely támogatja a kis- és középvállalkozások nemzetközi stratégiáinak kidolgozását.

- **Hogyan látja, a munkáltatók valóban értékelik, ha valaki külföldi tapasztalattal rendelkezik?**

A munkaerőpiacon folyamatosan erősödő elvárás a magas szintű nyelvtudás és a nemzetközi trendek ismerete. Ennek is szerepe van abban, hogy a 2013/2014-es tanévben 4 500 magyar felsőoktatási hallgató töltött legalább három hónapot Európa különböző országaiban az általunk kezelt pályázati programok segítségével. Tapasztalataink szerint a tanulmányútra vagy szakmai gyakorlatra utazó fiatalok nem véletlenül jelentkezik a programra: céltudatosak, elhivatottak, tájékozottak. Olyan releváns nemzetközi szakmai tapasztalatgyűjtés a céljuk, amellyel érvényesülni tudnak a hazai álláspiacon. A külföldön töltött időszak alatt vitathatatlanul sokat fejlődik az ösztöndíjasok nyelvtudása, és a multikulturális környezetnek köszönhetően rugalmasabbá, elfogadóbbá válnak, könnyebben kezelik a problémás helyzeteket. Ezek a tulajdonságok mindenképp értékeket képviselnek a munkáltatók szemében. •

Az interjút készítette: GYÖRPÁL ZSUZSANNA

További példák, esettanulmányok
a Tempus Közalapítvány
cégeknek szóló tematikus honlapján:

www.gyakornokkereso.hu » Ötletadó példák

**KÜLFÖLDI
GYAKORNOKOK
FOGADÁSA**



MIÉRT ÉRDEMES KÜLFÖLDI GYAKORNOKOT FOGADNI? Találjon gyakornokot EU-s támogatással

Sokan az Erasmus programnak csak az európai egyetemeket, főiskolákat érintő tanulmányi ösztöndíjas részét ismerik. Pedig cégek is fogadhatnak külföldi fiatal szakmai gyakorlatra a program keretében. Hogyan lehetséges ez? Olyan vállalkozások osztják meg tapasztalataikat, amelyek rendszeresen látnak vendégül más országból érkező tehetségeket.

Már több magyar vállalkozás használja az Erasmus program adta előnyöket és fogad gyakornokot EU-tagországo**k**ból, valamint Norvégiából, Izlandról, Svájc**b**ól, Liechtensteinből és Törökországból. Köztük van a budapesti Quantis**l**abs és az Egerben, Budapesten működ**ő** Supra Vita Nyelviskola is.

A Quantis**l**abs Kft. a Budapesti Műszaki Egyetem hallgatói által alapított start-up cég. A hatékony szöve^gpermetezésre kínál informatikai megoldást, és a magyar mellett a világ több országában értékesíti termékeit. Már több gyakornokot fogadtak eddig. A fiatalok feladata volt többek között marketing- és sajtóanyagok készítése, lektorálása, a külföldi piacok felkutatása. Árendás Csaba ügyvezető szerint a külföldi gyakornok jelenléte presztízst ad a cégnek és a nemzetközivé váló irodai környezet motiváló a munkatársaknak. Fontos szempont az is, hogy a célpiacról érkező fiatal ismeri az ottani üzleti élet jellemzőit, tudja, mivel hatásos érvelni, és anyanyelvén képes megszólítani a potenciális ügyfeleket.

A Supra Vita Nyelviskola elsősorban angol nyelv, turisztika, informatika szakos egyetemistákat fogadott eddig. *„Nyelvórákat nem tartanak, de teljesen új szintet visznek az iskola életébe, az irodai dolgozók is gyakorolják az angolt”* – mondja Vitai Judit. *„A gyakornokok segítenek nemzetközi projektjeink kapcsolattartásában. Volt, aki marketing anyagot készített az iskolánk számára és a netes hírlevélbe is besegített. Egyik gyakornokunk nyelvóráinkra ült be és módszertani anyagot állított össze”* – sorolja az előnyöket Vitai Judit.

Mennyibe kerül az alkalmazás?

A gyakornokok után a cégeknek se bért, se járulékot nem kell fizetniük. A gyakornokok hallgatói jogviszonyban maradnak az intézményükkel, ottani társadalombiztosítási jogviszonyuk fennmarad. Emellett a gyakorlat időtartamára – ami két hónaptól 1 évig tarthat – havi 400–600 euró közötti összeget kapnak Erasmus ösztöndíjként. Persze dönthet a cég úgy is, hogy ezt az összeget saját keretből kiegészíti – például étkezési, albérleti támogatással, de nem kell feltétlenül. A Supra Vita nem ad bért, a Quantis**l**abs iskolaszöve^gvetkezeten át egészíti ki az ösztöndíjat.

A programnak kicsi az adminisztratív terhe: a vállalkozásnak csupán egy képzési megállapodást kell aláírnia a hallgatóval és intézményével, valamint a gyakorlat kezdetekor a hallgatót be kell jelenteni a helyi munkaügyi kirendeltségen.

Hogyan szerezhethet új gyakornokot?

Első lépésben érdemes néhány alapkérdést átgondolni:

- Miben tudna a gyakornok a cég segítségére lenni?
- Mennyi időre tudná fogadni?
- Mikor kezdene?
- Milyen szakos hallgatót keres?
- Milyen országból?
- Ki lesz a céges kapcsolattartója?

Ezt követően egy gyakornoki hirdetést célszerű megírni. Ebben kérhet a cég Europass formátumú önéletrajzt a pályázóktól, amely az EU ajánlott mintája (az europass.hu oldalon érhető el) és Európa-szerte ismert. Ezt követően regisztrálja cégét és töltsse fel hirdetését ingyenesen a **studentplacement.tpf.hu** oldalon. Ha beérkeznek az önéletrajzok, akkor a kiválasztást a modern technológiáknak köszönhetően, akár videóinterjú (például skype) formájában is lehet folytatni. •

KARÁCSONY ZOLTÁN

Annyit érdemes megjegyezni, hogy a külföldi fiatal nem hoz csodát, nem termel bevételt (legalábbis az első egy-két hónapban biztosan nem) és korlátozott időre érkezik. Ennek ellenére az általa hozott tudás, szemlélet, kultúra, nyelv- ismeret hasznára lehet a vállalkozásoknak.



ÖNÁLLÓSÁG ÉS MEGBÍZHATÓSÁG

A Magyar–Francia Kereskedelmi és Iparkamara tapasztalatai

Interjú Laurent Poironnal, az MFKI elnökével

- **Hogyan látja a két ország közötti gazdasági kapcsolatokat az elmúlt években? Milyen ágazatokban a leggyakoribb a francia és a magyar cégek együttműködése?**

A két ország közötti kereskedelmi kapcsolatok (ahogy a Kamara fennállása is) több mint 20 évre nyúlnak vissza. Ma Franciaország a harmadik legnagyobb befektető Magyarországon, a befektetések a magyar GDP mintegy 10 százalékát (10,4 milliárd eurót) adják. A francia cégek megbízható, stabil munkáltatónak számítanak, közel 52 000 főt foglalkoztatnak, 99,8 százalékban magyar munkavállalókat.

- **A Kamara hogyan segíti elő a gazdasági kapcsolatok erősödését a két ország között?**

A Magyarország iránt érdeklődő francia cégek számára kereskedelmi szolgáltatásokat nyújtunk, így például tolmácsolunk, fordítunk nekik, segítjük őket az üzleti partnerkeresésben, B2B találkozókat szervezünk. Kamaránk legnagyobb értékét a kapcsolatai jelentik, minden tevékenységünkben tagjainkra, partnereinkre támaszkodunk.

- **A Magyar–Francia Kereskedelmi és Iparkamara az elmúlt években több alkalommal fogadott Erasmus ösztöndíjas hallgatót szakmai gyakorlat keretében. Ön szerint miben segítheti egy külföldi kapcsolatokkal rendelkező céget, ha külföldi hallgatót fogad szakmai gyakorlatra?**

A külföldi gyakornokok esetében mindenképp pozitívum, hogy a csapatba egy anyanyelvű kerül, aki kiválóan tud segíteni az idegennyelvű céges kommunikációban, illetve a saját kultúráját is közvetíti a hazai munkatársak felé. Egy külföldi jelenléte továbbá erősítheti a többiek nyitottságát, empátiáját, amiből végső soron maga a cég is profitálhat, hiszen javul a csapatszellem.

- **Milyen elvárásoknak kell megfelelnie a szakmai gyakorlatos hallgatóknak, hogy a Kamaránál gyakornoki munkát kapjanak? Hogyan választják ki a hallgatókat?**

Alapvető feltétel, hogy aktív hallgatói jogviszonyuk legyen, illetve a Kamaránál elengedhetetlen a felsőfokú francia és a középfokú angol nyelvtudás. Fontos még az önállóság és a megbízhatóság, hiszen a Kamaránál a gyakornokok saját felelősséget is kapnak. Ezentúl pedig a pozíciónak megfelelően változhatnak az elvárások: a kereskedelmi osztályon fontos a magyarországi gazdasági és politikai élet, a közigazgatás behatóbb

ismerete, míg a kommunikációs osztályon fontos a kreativitás, a kommunikációs eszközök, csatornák ismerete.

- **Évente hány gyakornokot fogadnak, és közülük hányan érkeznek külföldről?**

Olyan gyakornokokat igyekszünk választani, akik hosszabb ideig, 6-10 hónapig tudnak nálunk maradni. Így a gyakorlat végére teljesen átlátják a Kamara működését és komplexebb feladatokat is rájuk tudunk bízni. Ennek megfelelően évente 2-3 gyakornok fordul meg nálunk, körülbelül fele-fele arányban franciák és magyarok. Az Erasmus ösztöndíjat a gyakornokok önállóan szokták intézni maguknak, az ilyen típusú támogatás megkönnyíti az ittlétüket.

- **Van-e valamilyen információjuk arról, hogy a volt gyakornokok hol helyezkednek el a későbbiekben, milyen szakmai karriert futnak be?**

Büszkék vagyunk arra, hogy a gyakornokaink nagy részével nagyon jó kapcsolatot sikerül kiépítenünk, így a gyakorlat vége után is rendszeresen hallunk róluk. Egy részüknek annyira megtetszik Magyarország, hogy a szakmai karrierjük során szívesen térnek ide vissza, másoknak pedig a további nemzetközi tapasztalatszerzéshez adnak bátorítást a nálunk eltöltött hónapok. •

Az interjút készítette: FEKETE ZSÓFIA

Hogyan fogadhatnak a cégek Erasmus+ ösztöndíjas hallgatót?

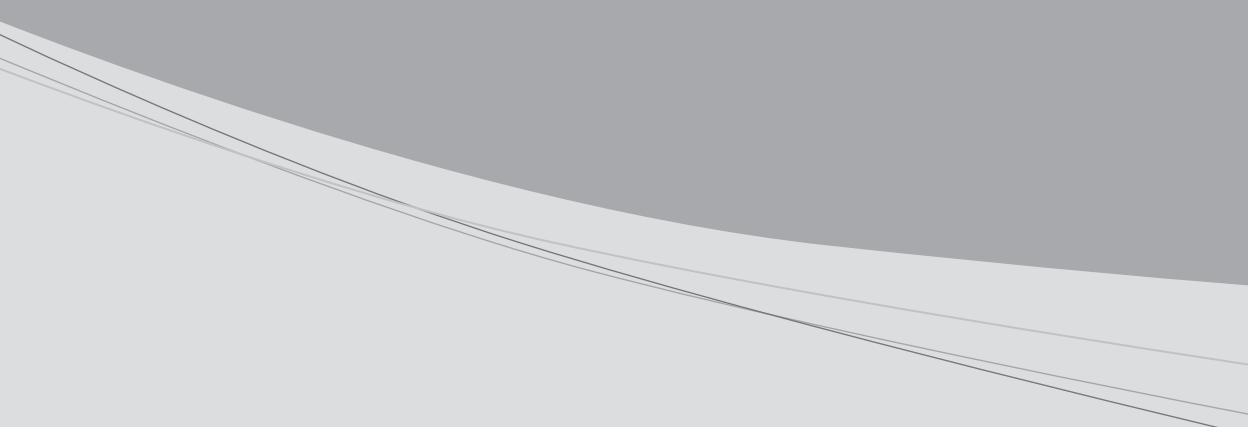
Az Erasmus+ programban részt vevő országok hallgatói 2-től akár 12 hónapig terjedő külföldi szakmai gyakorlaton vehetnek részt a program támogatásával, bármely programországban, így Magyarországon is. Az ösztöndíjas hallgatók 400–600 €/hó közötti támogatásban részesülnek, emellett a cég maga dönthet arról, hogy fizetést vagy egyéb juttatást felajánl-e a hallgatónak.

A cég a gyakornok kiválasztása után (melyhez a Tempus Közalapítvány studentplacement.tpf.hu adatbázisa is segítséget nyújt) munkavállalási engedély nélkül fogadhatja az ösztöndíjas hallgatót, csupán egy angol nyelvű sablonmegállapodást kell kötniük.

Magyarországra a 2012/13-as tanévben 650 külföldi hallgató érkezett szakmai gyakorlatra az Erasmus program keretében. A legtöbben Romániából, Franciaországból és Németországból jöttek.



**INTERNATIONAL
STUDENT PLACEMENT**



**INNOVATÍV EGYÜTTMŰKÖDÉSEK
A CÉGEK ÉS AZ OKTATÁSI INTÉZ-
MÉNYEK KÖZÖTT**



KÉPZETT MUNKAERŐ ÉS INNOVÁCIÓS KAPACITÁS Cégek és oktatási intézmények együtt a naprakész tudásért

Egy vállalat akkor tud hosszú távon sikeres maradni és állni a piaci verseny kihívásait, ha a rendelkezésére áll a megfelelően képzett humánerőforrás és emellett képes a technológiai és szervezeti megújulásra is. Tegyük fel, hogy ezen kulcstényezőkhöz a talán legszakavatottabb helyről, az oktatás oldaláról érkezik támogatás. Az Erasmus+ program szélesre tárja az ajtót a cégek és oktatási intézmények közötti együttműködések előtt, sőt nemzetközi szintre emeli azokat.

Két kulcstényező a versenyképességhez

A kutatás-fejlesztés iránt nagy és folyamatos igény mutatkozik, de egyúttal komoly költségvonzata is van, ami nem csak a kis- és közepes méretű vállalkozások számára okoz problémát, de gyakran a nagy cégek esetében is nehézség. A K+F tevékenység komoly kiadásokkal jár egyrészt infrastruktúra-igénye miatt, másrészt azért, mert olyan nagy tudású szakemberekre van szükség, akik ezt a gépezetet működtetni képesek.

Az innovációs kapacitáson túl a megfelelő szakemberek a cég mindennapi működéséhez is elengedhetetlenek. Gyakran hallani a vállalati szféra képviselőitől, hogy nehezen vagy szinte nem is találhatnak olyan új munkaerőt, aki szakmai tudásban és az úgy nevezett *soft skillek*, vagyis a szociális kompetenciák terén is megfelelne a kiválasztási kritériumoknak. Ezért az újonnan felvett dolgozó betanítása, „kinevelése” sokszor hónapokat vagy akár féléves-éves időszakot is felemészthet, ami alatt a munkaerő nem tudja képességeinek teljes potenciálját kihasználni.

Sokszor látott helyzetek, gyakran elhangzó megállapítások. Közös ezen problémákban, hogy a költséghatékony megoldás nehezen elképzelhető az oktatás szereplőinek bevonása nélkül.

Win-win-win helyzet

Az ilyen típusú együttműködések dr. Kozsik Tamás, a budapesti Eötvös Loránd Tudományegyetem doctense „win-win-win” helyzetnek nevezte, ami a felsőoktatási intézményeknek (és rajtuk keresztül a hallgatóknak), valamint a részt vevő cégnek egyaránt előnyös. Az ELTE Informatika Kara már hosszú évek óta építi innovációs együttműködését a Nokia Hungary-vel. Vezető oktatója a Tempus Közalapítvány *Üzleti Kávéház* rendezvényén elmondta, hogy az egyetemek elsősorban azokat a tudáselemeket tudják átadni, amelyek „tartósak, régóta vannak és hosszú távúak.” A vállalati oldal pedig hozzáteheti a legújabb technológiát, a csak nála elérhető megoldásokat, eszközöket, amiket így a jövő szakemberei már a képzési időszak során megismernek.

Az az időszak, amit a hallgatók az adott cégnél eltöltenek, nem csak a tudás szempontjából hasznos, hanem azért is, mert ezalatt megismerik a céget, egyfajta kötődés is kialakulhat a terület és a vállalati kultúra iránt, így valószínű, hogy frissen végzettként is ezen cég lesz az elsődleges választásuk. Az új pozícióik 80%-át a korábbi gyakornokaik köréből töltik föl, emelte ki Gyenes Péter, a Nokia K+F üzleti kapcsolatokért felelős vezetője. Nem meglepő, hogy a felsőoktatási kapcsolatok a Nokiónál „a jövőbe mutató eszközök”, a terület az egyik a vállalat magyarországi tevékenységének öt stratégiai pillérei közül.

A hosszú távú orientáltság nem csak új munkatársak felvételekor figyelembe veendő szempont. „*Arra bátorítok mindenkit, hogy keresse a kapcsolatokat azokkal az egyetemekkel, melyek ezeket a programokat kínálják, mert konkrét, kézzel fogható eredménye van az együttműködésnek és segíti a cégek sikeres működését,*” vallja Ordódy Viktória, a magán-egészségügyi szolgáltató Főnix-Med Zrt. marketing vezetője. A magyar KKV egy olyan európai szintű projektbe csatlakozott, amely a munkatársak továbbképzésén keresztül célozta a belső kommunikáció javítását és a hatékonyságnövelést. Az ő példájuk mutatja, hogy a cégek és oktatási intézmények közötti nemzetközi együttműködési lehetőségekre nem csak az IT-szektor „nagyjai” kell, hogy felkapják a fejüket.

Az Erasmus+ a lehetőség

Nem kell tehát félve közelíteni egy oktatási intézménnyel való együttműködéshez, kezdődhet, sőt, érdemes is kicsiben kezdeni. Első lépcsőt jelenthet a képzésben való részvétel vendégoktatóként (mint az ELTE és a Nokia Hungary együttműködés esetében) szemináriumokba vagy workshopokba való bekapcsolódás, ami aztán továbbfejleszthető speciális ösztöndíjprogramok indítása, oktatási projektek – akár eszközökkel történő – támogatása, közös tananyag- vagy kurzusfejlesztés révén.

A kapcsolatok evolutív, fokozatos fejlődése-fejlesztése egy lehetséges irány, de nem előfeltétele komplex, 2-3 éves projektek indításának. Ezekhez igazi lökést és konkrét segítséget jelent az Erasmus+ program. Az Európai Unió 2014-ben indult megújult oktatási, képzési, ifjúsági és sportprogramja prioritásként kezeli a szektorközi (mint a céges-oktatási) együttműködések előmozdítását, így a támogatási struktúra kialakításakor jelentős támogatást allokáltak ehhez a területhez.

A stratégiai partnerségekben egy vállalat akár konzorciumvezetőként is részt vehet. Ezeknek az együttműködéseknek a célja innovatív oktatási módszerek kidolgozása, az oktatás minőségének javítása – mindezek munkaerő-piaci kapcsolatok nélkül nehezen valósulhatnának meg. A nagyobb támogatással járó Erasmus+ tudásszövetség pályázattípusnál (mind a szakképzés, mind a felsőoktatás terén) pedig egyenesen kötelező a céges partner bevonása, akár többé is.

	PARTNEREK SZÁMA (minimum)	PROJEKT IDŐTARTAMA	TÁMOGATÁS (maximum)	ÉRINTETT TERÜLET
Stratégiai partnerségek	3	1–3 év	450 000 €	felsőoktatás, szakképzés, felnőtt tanulás, köznevelés
Knowledge Alliances Tudásszövetség	6	2–3 év	1 000 000 €	felsőoktatás
Sector Skills Alliances Ágazati szakképzés-fejlesztési szövetség	9	2–3 év	1 000 000 €	szakképzés

Erasmus+ pályázattípusok a projekतालapú együttműködések terén



A Tempus Közalapítvány a program hazai koordinátoraként cégek és oktatási intézmények számára is segít a partnerkeresésben amellet, hogy az aktuális pályázatokkal kapcsolatban információt és tanácsadást nyújt az érdeklődők számára. A sikeres projektek terjesztésével pedig igyekeznek ötleteket adni más szereplőknek is egy ilyen együttműködés kialakításához.

Aki kimarad – lemarad

A felsőoktatással való együttműködés számszerűsíthető előnyökkel jár, ami a Nokia esetében fontos és motiváló tényező, mondja Gyenes Péter. Hogy ez céges oldal

ról tényleg előnyös, az IKU Innovációs Kutató Központnak a Figyelő hetilap és a Bisnode Kft. közreműködésével a nagyvállalati cégvezetők körében végzett felmérése erősítette meg, amely kimutatta, hogy azon cégek, melyek már együttműködnek felsőoktatási intézményekkel, kifejezetten elégedettek ezen projekteikkel. A felsőoktatási kapcsolatok bármely formája pozitív hatású, derült ki a kutatásból, de leginkább a szélesebb spektrumon próbálkozók tekintik nagyon hasznosnak az együttműködéseiket.

Képzeln el egy olyan világot, ahol a vállalatok és a munkaerőpiac szempontjai is megjelennek a tananyag megtervezésekor és a képzés során, ahol a tanulmányaik alatt a diákok a legújabb, és ami még fontosabb, a gyakorlatban is alkalmazott technológiát tanulják meg, ahol a jövő munkavállalói már diákként megismerkednek egy vállalati kultúrával, megszerzik a később elengedhetetlen szociális kompetenciákat, és ahol az oktatás és a for-profit szféra szereplői egymást támogatva gondoskodnak az innovációról és egymás naprakész tudásáról. Talán utópisztikusan hangzik, pedig az Erasmus+ programban rejlő nemzetközi együttműködési lehetőségek pont ebbe az irányba mutatnak. •

A 2014. október 30-i *Tempus Üzleti Kávéház* alkalmával elhangzott beszélgetést lejegyezte: PLÁNTEK LEA



EGY CÉGVEZETŐ SZEREPE A SZAKKÉPZÉSBEN A duális szakképzési rendszerek tapasztalatai

„Lényegesen hangsúlyosabb Németországban a gyakorlati oktatás, holott az ottani cégek nem kapnak az államtól támogatást azért, mert részt vesznek a szakképzésben. Egyszerűen fontosnak tartják az utánpótlás-nevelés kérdését.” Többek között ezt tapasztalták a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (HKIK) által külföldi tanulmányutakra küldött szakemberek a szakképzés fellegvárának tartott Németországban.

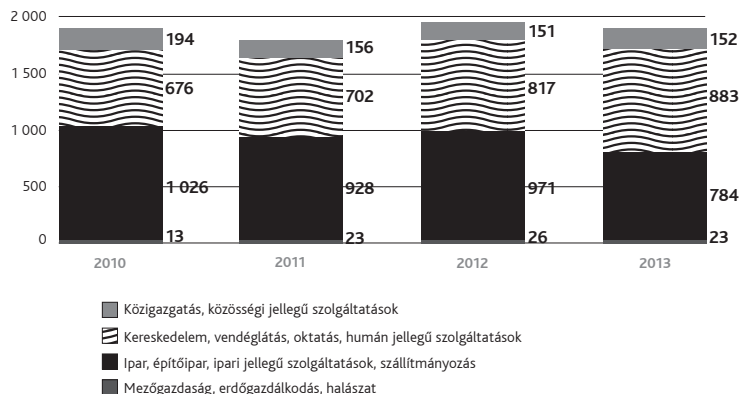
Az Európai Unió által finanszírozott Leonardo da Vinci mobilitási program keretében* 2013-ban négy turnusban szervezett a kamara külföldi szakmai utat 30 hazai szakoktató és cégképviselő részére, ezúttal német és osztrák fogadóintézményekhez, hogy az ottani duális szakképzési rendszert megismerjék.

„Amikor a 2000-es évek elején elindítottuk a mobilitási projekteket, a hazai vállalkozások még másképp viszonyultak a szakképzéshez, mint ma. Meg kellett nekik mutatni, hogy **egy cégvezetőnek szerepet kell vállalnia a szakképzésben, ha azt akarja, hogy legyen megfelelő mennyiségű és minőségű szakember-utánpótlás.** Ezt pedig a legjobban külföldi példák megismerésével értették meg” – jelzi a program hasznosságát Vitkóczy Marianna, a HKIK oktatási irodavezetője. Azóta már egy új generáció került a cégek többiségének élére, így sokat javult a hozzáállás Magyarországon. Heves megyében is van mintegy 250-300 olyan vállalkozás, amelyek vezetői szeretnék hatékonyabban részt venni az utánpótlás képzésében. Nekik a HKIK tapasztalatai szerint nagyon hasznos a mindennapokban látni, hogy egy fejlettebb rendszerben hogyan működnek együtt a gyakorlati képzőhelyek az oktatási intézményekkel. „A mobilitási programjaink legfontosabb eredményeként azt tartjuk számon, hogy a tanulmányutakra elvitt szakoktatók hazai és uniós szinten is egyre inkább versenyképes képzést adnak a náluk gyakorlatot folytató szakiskolásoknak” – büszkélkedik a szakember.

A német szakképzés már nem is duális, hanem triális rendszer – mutat rá Vitkóczy Marianna. A diákok a gyakorlati képzésben közreműködő vállalkozásokon és a szakiskolákon kívül speciális továbbképző központokban is tanulhatnak. A münsteri kézműves kamara oktatási központjában számtalan alapszakmában – például asztalos, festő és autószerelő – várják a tanműhelyek a fiatalokat, de Németországban van már építőipari szakmákat tömörítő szakmai szervezet által működtetett központi tanműhely is, ahol a majdani útkar-

* 2014-től Erasmus+ program

Tanulószerződések száma Heves megyében, ágazati lebontásban (2010–2013; db)



Forrás: ISZIR
tanulószerződési
létszámadatakra
vonatkozó adatai

bantartó, gipszdíszítő, kőműves és asztalos szakembereket képzik. „Külföldi mintára már ki is dolgoztunk egy projektet a duális képzés tökéletesítésére: e szerint a kamara Heves megyében olyan gyakorlati képzőhelyeket hozna létre a vállalatok segítségével, ahol egy-egy szakmacsoportban tanulók tökéletesíthetnék a tudásukat, továbbá az oktatókat is továbbképezhetnék ezekben a létesítményekben” – számol be a tanulmányutak egyik hozadékaról Vitkóczy Marianna, aki szerint nagy szükség lenne az effajta kiegészítésre például a hazai építőipari és a vendéglátó-ipari szakképzésben, hiszen a tanulók gyakorlati helyei közt nagyon nagy különbség van Magyarországon. Akad, aki kisvendéglőben vagy bisztróban tanulja el a szakma fogásait, míg mások négy- vagy ötcsillagos szállodalánc éttermeiben gyakoroloznak. A klasszikus vendéglátás fortélyait pedig egy egyetemes sztenderdek alapján kialakított központban tudnák igazán elsajátítani, ahol gyakorlati tudásukat egy szintre lehetne hozni. „Az effajta beruházásokat Németországban a vállalatok többnyire közösen működtetik a kamarák koordinálásában, csakhogy Magyarországon a hatályos szakképzési törvény erre egyelőre nem ad lehetőséget, mivel azt írja elő, hogy a teljes gyakorlati képzést egy képzőhelyen kell teljesíteni.”

A kamara tanulmányútjának résztvevői többek között a faipari, kézműipari, gépipari, építő- és geotermikus ipari, járműipari, valamint turisztikai szakmák külföldi oktatási módszereit figyelhették meg. A jelenlegi magyar helyzettől nagyon távol állt például a neuerkircheni székhelyű Holzbau Brüggemann GmbH gyakorlata. Az egyszerű faipari vállalkozásként indult cég ma már passzív házakat gyárt, létszáma elérte a száz főt. A háromgenerációs családi vállalkozás közreműködésével készült passzívház-parkban ma szociális bérlakások vannak – ami szintén nehezen elképzelhető Magyarországon. „Az innováció végigkísérte a szakmai programokat. Igyekeztünk új területeket is megmutatni a szakembereinknek, így több olyan vállalkozást is meglátogattunk, amelyek megújuló energiákkal foglalkoznak” – mondta Vitkóczy Marianna, hozzátéve: a németországi szakképző intézményekben nagy hangsúlyt fektetnek arra is, hogy a diákokkal megismertessék az energiahatékony technológiákat.

„Németországban alapvetően más a munkához való hozzáállás is, mint Magyarországon. Mindenki pontosan beér a munkahelyére, sokkal szervezettebbek a folyamatok – márpedig ha ezt látják a hazai cégvezetők, sokkal jobban be tudják építeni a tanulóik értékrendjébe is. Továbbá azért is hasznos volt nekik a tanulmányút, mert visszaigazolást kaphattak arról, hogy ők hol tartanak most” – említi a program néhány újabb értékét a szakember, aki úgy látja: a hazai vállalkozásoknak sokszor elveszi a kedvét a képzésben való részvételtől az, hogy kritikusnak látják a szakiskolai tanulók munkához való hozzáállását, kötelességtudatát, és sajnos hiányosnak tartják a diákok elméleti tudását is.

A németországi szakképzésben már felismerték, hogy a klasszikus képzéssel szorosan összefüggő kutatás-fejlesztés kulcsfontosságú a versenyelőny szempontjából – tapasztalták a kamara tanulmányútjainak résztvevői. A jó szakképzésnek köszönhetően Lipcsében és környékén az utóbbi években több gyáregység épült, ahol a gyakorlatozó diákok a leginnovatívabb technológiákat ismerhetik meg. A teljesen automatizált, napi 600 autót összeszerelő lipcsei BMW-üzem mellett lehetőségük van a kézi összeszerelést is gyakorolni például a plaueni Neoplan autóbusz-összeszerelő csarnokban, ahonnan naponta mindössze két autóbusz gördül ki.

Másfajta tanulságokkal is jártak a tanulmányutak. Lengyelországban például azt tapasztalták a kamara szakemberei, hogy miközben a faipar ott kiemelt ágazatként igen sok dolgozót foglalkoztat, és a legnagyobb lengyel bútorigipari vállalatnak, a Black Red White-nak 60 ezer alkalmazottja van, a szakoktatás nincs előrébb a magyarországinál. A bútorigipar jelentős mértékben automatizált, a CNC technológia egyre jobban beépül a termelésbe, ezt pedig a képzés ott sem tudja követni. A szakképzés Lengyelországban sem részesül kellő mértékű támogatásban. *„Ott is minden szülőnek az a célja, hogy a gyermeke főiskolát vagy egyetemem végezzen, így a fizikai munkát kevesen választják”* – mutat rá Vitkóczy Marianna.

A HKIK szívesen folytatná a mobilitási programokat. Terveik között szerepel a szakképzés hatékonyságát mérő rendszer kialakítása. *„Hasznos lenne, ha külföldön azt is tanulmányozhatnák a szakembereink, hogyan lehet egzakt előrejelzéseket készíteni, amelyek segítségével meghatározható, mely szakmákban hány szakember képzésére lesz szükség, és erre hol a legalkalmasabb az intézményrendszer”* – mutat rá Vitkóczy Marianna, aki szerint hasznos lenne más országok pályakövetési rendszereit is megvizsgálni, hiszen erre nálunk még nincs bevett megoldás. •

G. TÓTH ILDA





A MUNKAALAPÚ TANULÁS ÉS TANULÓSZERZŐDÉSES KÉPZÉSEK EURÓPÁBAN

A munkaalapú tanulás és tanulószereződéses képzések témában indult tematikus együttműködés 29 ország részvételével 2013 szeptemberében, *Thematic Network for Work Based Learning (NetWBL)* címmel.

A hálózat célja egyrészt megerősíteni a munkaalapú tanulás elemeit a szakképzési és felsőoktatási rendszerekben, másrészt támogatni a tanulószereződéses képzést.

Ennek első lépése az Európai Unió Egész életen át tartó tanulás programjában* kifejlesztett jó gyakorlatok és eszközök felkutatása, a projekteredmények átvehető kulcselemeinek azonosítása, valamint a témához kapcsolódó igények és szükségletek felmérése.

A projekt eredményeként készül egy online eszköztár, amely a munkaalapú tanulás témájú jó gyakorlatokat, termékeket teszi láthatóvá, elérhetővé, és kapcsolatépítési, együttműködési felületet kínál a felhasználók számára.

A projekt félidejében járva az átfogó elemzések első eredményei a következők:

A vállalkozások szempontjai

A nemzeti irodák szakértői által végzett elemzések kiemelik, hogy a munkaalapú tanulás folyamatának megtervezésekor feltétlenül **be kell vonni a vállalatokat**, azonban azt találták, hogy a cégek gyakran **nehezen érik el az oktatási és képzési rendszereket**, amelyek célja a munkakörnyezetben megvalósuló tanulási tapasztalatok biztosítása. Ezek a nehézségek különösen a kis- és családi vállalkozások esetében megfigyelhetők. A legnagyobb problémát a lehetőségekről, illetve a munkaalapú tanulás cégek számára nyújtott előnyeiről szóló **megfelelő információk hiánya** okozza.

A munkaalapú tanulási rendszer szélesebb körben való elterjedésének kihívásai:

- Tudatosságnövelő kezdeményezések szükségesek a vállalkozásoknál, hogy a cégek, szervezetek testre szabott információkat kapjanak.

* 2014-től Erasmus+ program

- Fontos lenne a **vállalatok közötti tapasztalatcseré és a jó gyakorlatok átadása és átvétele** a munkaalapú tanulásban és a tanulószerveződéses képzésben részt vevő cégek, illetve a még tapasztalat nélküli vállalatok között. Ez a fajta egymástól tanulás hatékonyan tehetné vonzóvá a munkaalapú tanulást azáltal, hogy bemutatja annak tényleges megvalósíthatóságát.
- Nem lehetséges egy minden országra alkalmazható, közös munkaalapú tanulási rendszer kidolgozása és bevezetése, mivel nagyon különbözőek egyrészt az egyes európai országok nemzeti jogi szabályozásai az oktatási és képzési rendszereket illetően, másrészt a fiatalok munkaerő-piaci lehetőségei.
- **Támogatni kell a vállalkozásokat képzett szakemberek segítségével**, akik képesek irányítani és segíteni a munkaalapú tanulás gyakorlatának kidolgozását.
- Olyan kezdeményezések bevezetése szükséges, amelyek **csökkentik a vállalkozók adminisztrációs és dokumentációs terhét**.
- **Pénzügyi ösztönzőket és támogatásokat kell biztosítani** azoknak a vállalkozóknak, akik részt vesznek a képzőintézményekkel való együttműködésben.

Együttműködés és párbeszéd

A szakértők hangsúlyozták a **kapcsolatok és az együttműködések megerősítésének** szükségességét az oktatási rendszer és a munka világa között. Ezeknek az együttműködésnek ki kell terjedniük az oktatás minden szintjére a **megfelelő pályaeorientációs szolgáltatás** létrehozásával, már az általános iskolától kezdve. Az ilyen együttműködések eredménye kell legyen a **közös képzési tanterv fejlesztése**, ami igazodik a munkaerő-piaci igényekhez, moduláris és rugalmas tanulási útvonalat biztosít. Az elemzés kiemeli az együttműködési modellek és eszközök fejlesztésének szükségességét, amelyek ilyen képzési tantervek létrehozását támogatják (strukturált és szervezett együttműködés az oktatási és képzési intézmények és a vállalatok között, vagy a kamarák, szociális partnerek bevonásával).

Felsőoktatás

A munkaalapú tanulási rendszerekkel szemben elvárás, hogy **értékeljék és elismerjék az előzetes kompetenciákat**, azokat is, amelyeket valaki a **tanulmányai vagy a munkavégzés során sajátított el**. Ezen a területen kiemelhetjük, hogy a felsőoktatási intézmények **nehézségekbe ütköznek** a hallgatók vállalatoknál, különösen a külföldön végzett gyakorlatok során megszerzett **transzverzális és soft skill**ek értékelésében.

A helyzetet bonyolultabbá teszi az, hogy a szakmai gyakorlatok során megszerzett tanulási eredmények értékelése nehézséget jelent, mivel azt az elméleti tudás értékelése során alkalmazott módszerekkel és eszközökkel próbálják megoldani. Az értékelés nehéz, ha a szakmai gyakorlat nem integrált része a tantervnek, és ez még akkor is fennáll, ha már vannak pozitív előrelépések a munkaalapú tanulás integrálására. Ezért **szükséges az egyetemeket támogató modellek és eszközök kidolgozása** a tanulási folyamat értékeléséhez, miközben elősegítik a rugalmas tantervek meghatározását.

További nehézséget jelent, hogy az egyetemi év során a szakmai gyakorlatok lehetséges időzítése eléggé rugalmatlan, általában az év egy adott időszakában van rá lehetőség, amikor rendkívül magas igény jelentkezik, az – amúgy is kevés – rendelkezésre álló lehetőséghez képest. Ha a szakmai gyakorlatok több időpontban is elvégezhetők lennének az év során, akkor a hallgatóknak több lehetőségük lenne, és több fiatal tudna részesülni ennek a képzési modellnek az előnyeiből.

Ki kell dolgozni azokat a folyamatokat, amelyek **támogatják az átjárást a szakképzésben végzettek számára a felsőoktatásba. Az EQF és az ECVET eszközök alkalmazásával elő kell mozdítani** a megszerzett kompetenciák átláthatóságát és elismerését.

Módszerek és eszközök

Számos országban a munkaalapú tanulást a gyakornoki képzéssel azonosítják, régimódi eszköznek tekintik. Mindazonáltal a gyakornoki képzés nagyon sok európai országban kiemelt napirendi téma a magas fiatalkori munkanélküliség miatt, még akkor is, ha erre a munkaalapú tanulási formára mint „második lehetőségre” tekintenek a többi oktatási és felsőoktatási lehetőséghez képest.

Ezért egyértelműen támogatni kell az **olyan módszerek és eszközök használatát, amelyek a munkaalapú tanulásban érdekelt egyének speciális igényeire válaszolnak**, hozzájárulva a munkaalapú tanulási rendszerek vonzerejének és hatékonyságának növeléséhez.

Az elemzések az alábbi igényeket fogalmazták meg:

- Az új oktatási és tanulási módszerek tesztelése, lehetővé téve a megszerzett elméleti ismeretek tényleges gyakorlati alkalmazását.
- Az IKT eszközök szélesebb körű alkalmazása, különösen a naprakész szektorspecifikus tantervek fejlesztése során.
- Olyan eszközök kidolgozása, amelyek képesek azonosítani és előrejelezni a munkaerőpiac igényeit és trendjeit, azzal a céllal, hogy a képzők a munka világa felől érkező elvárásoknak megfelelő kompetenciákat fejlesszenek.
- Olyan tanulási útvonalak kidolgozása, amelyeknek a nemzetközi mobilitási tapasztalatok is a részei – ezeket a lehetőségeket minél nagyobb számba kell elérhetővé tenni a szakképzésben tanulók és a felsőoktatási hallgatók számára.
- A gyakorlati tutorok számára biztosítani a vállalatokhoz történő visszatérés lehetőségét, hogy újra kapcsolatba kerüljenek a munka világával és tapasztalatot szerezzenek az új technológiákról és folyamatokról.
- A minőségbiztosítás szempontjából fontos a hatékony validációs és monitoring stratégiák és eszközök kidolgozása a munkaalapú tanulás folyamataira, hogy a munkaalapú tanulási rendszerek tényleges lehetőségeket és hatékony megoldásokat biztosítsanak a fiatalok munkába állásához. •

BETHLENI ZSUZSANNA



**MENNYIT ÉR A NEMZETKÖZI
TAPASZTALAT A MAGYAR
MUNKAERŐPIACON?**



ERASMUS ÉS KARRIER – A CÉGEK SZEMSZÖGÉBŐL

Egyre több kutatás bizonyítja, hogy a cégek, vállalkozások szívesen alkalmaznak olyan fiatalokat, akik nemzetközi ösztöndíjprogramokban, illetve külföldi szakmai gyakorlaton vettek részt. Az Európai Bizottság 2014 őszén közzétett hatásvizsgálatából pedig egyértelműen kiderül, hogy az egykori Erasmus ösztöndíjasok kifejezetten keresettek a munkaerőpiacon.

A magyar fiataloknak 1997 óta van lehetőségük külföldi tapasztalatszerzésre az Erasmus program keretében. Ez idő alatt 45 000 ösztöndíjas tanulhatott hosszabb-rövidebb ideig Európa különböző egyetemén, illetve 2007 óta arra is van mód, hogy cégeknél, vállalkozásoknál, intézményeknél töltsék a hallgatók a szakmai gyakorlatukat, ezáltal új szakmai módszereket, speciális szakterületeket, nemzetközi trendeket ismerhetnek meg. A külföldön töltött időszak után leglátványosabban a résztvevők nyelvi készségei fejlődnek, de **az ösztöndíjas hallgatókról elmondható, hogy széles látókörűek, nyitottak, kreatívak, rugalmasak és jó kommunikációs készségekkel rendelkeznek.** A fiatalok számtalan élménnyel gazdagodva térnek haza az útjukról, és talán nem is tudják, hogy eközben olyan készségekre tesznek szert, amelyek valódi értéket jelentenek a későbbiekben: az álláskeresésnél és a leendő munkahelyükön.

Az Európai Bizottság 2014 őszén tette közzé az Erasmus hallgatók foglalkoztathatóságáról szóló hatástanulmányát*, amelyben független szakértők

A finn CIMO (nemzetközi mobilitási ügynökség) 2014 májusában mutatta be annak a felmérésnek az eredményeit, amelyet finn munkáltatók körében végeztek a mobilitás során megszerzhető, fejleszthető munkavállalói kompetenciák előnyeiről.

A kutatás több hasonló projekthez hasonlóan igazolta azt a feltevést, hogy a külföldi tanulmányokat, szakmai gyakorlatot végzettek felkészültebbek a munkaerőpiac elvárásainak teljesítésére, jobb elhelyezkedési és karrieresélyekkel rendelkeznek. A felmérés érdekessége az a megállapítás volt, hogy a munkáltatók nem közvetlenül a nemzetközi tapasztalatot becsülik nagyra (potenciális) munkavállalóikban, hanem **azokat a készségeket értékelik, amelyek megszerzésében a nemzetközi tapasztalat kulcsszerepet játszik.** A mobilitással összefüggésbe hozható készségfejlődés tehát jól érzékelhető és megtapasztalható, de ma még nehezen mérhető, bizonyos tekintetben rejtve marad – a volt ösztöndíjasok ezt maguk sem tudják azonosítani, nem tudatosul bennük, mit kaptak, mit szereztek a mobilitás során.

* http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf

„Az Erasmusra való pályázás önmagában egyfajta elkötelezettséget feltételez, hiszen azt jelenti, hogy a diák nem csak a kötelező óráin jelent meg, hanem már egyetemistaként is kereste a szakmai fejlődés lehetőségét.” – Szabó Dániel közgazdász, egykori Erasmus hallgató

bevonásával csaknem 80 000 főt – egyetemi hallgatókat, felsőoktatási intézmények munkatársait és munkáltatókat – kérdeztek meg. A válaszokból kiderül, hogy a korábbi Erasmus ösztöndíjasoknak jobb az elhelyezkedési esélyeik: közöttük 50 százalékkal alacsonyabb a tartósan munkanélküliek száma, mint a kizárólag hazai képzésben résztvevők esetében; a tanulmányok elvégzése után öt évvel pedig 23 száza-

lékkal kevesebb az egykori Erasmus hallgatók között a munkanélküli.

Ennek oka többek között az, hogy a program kifejezetten megerősít bizonyos személyiségjegyeket. A résztvevők több mint 90 százaléka gondolja úgy, hogy a nyelvtudás mellett fejlődtek a társas készségei is, mint például a tolerancia, az önbizalom, a problémamegoldó készség, a kíváncsiság, a saját erősségek és gyenge pontok ismerete vagy a határozottság. A kutatás szerint **ezeket a készségeket a munkáltatók 92 százaléka nagyra értékeli az új alkalmazottak felvételénél.**

A programban való részvétel előtti és utáni összehasonlító vizsgálatok azt mutatják, hogy az Erasmus ösztöndíjasoknál valójában már az utazás előtt magasabb értékek mutatkoznak a fenti személyiségjegyeket illetően, a külföldi tanulmányokat követően pedig átlagosan 42 százalékkal meghaladták a többi hallgatónál mért értékeket.

A válaszokból az is kiderül, hogy **a munkaadók 64 százaléka a kiválasztás során figyelembe veszi a nemzetközi tapasztalatot**, amelynek a jelentősége egyre nagyobb: 2006 és 2013 között 37-ről 64 százalékra nőtt a fontossága.

Egy Erasmus szakmai gyakorlat során a fiatalok innovatív módszereket, új ismereteket szerezhettek, és a hazai követelményeket akár meghaladó nemzetközi trendek elsajátítására is lehetőséget kapnak, amelyeket alkalmazva, valós előnyhöz juthatnak a munkáltatóik.

A hatástanulmány külön foglalkozik azokkal a fiatalokkal, akik az Erasmus program keretében szakmai gyakorlatukat töltötték külföldön. A jelentés szerint ők gyorsabb előmenetelre számíthatnak, és már a munkába álláskor nagyobb felelősséggel járó feladatokat kapnak. Vállalkozói készség tekintetében is előrébb járnak, mint otthon maradt társaik: tízből egy korábbi gyakornoknak saját vállalkozása

van, négyből több mint három pedig tervezi vagy nem tartja elképzelhetetlennek, hogy önálló vállalkozás indításába kezdjen.

Hasonló témával foglalkozik a maastrichti egyetem uniós támogatással megvalósult 2013-as kutatása is, amelyben arra keresték a választ, hogy mi teszi a frissen végzett fiatalokat kelendővé a munkaerőpiacon. Több mint 900 munkáltatót kérdeztek meg Európa 12 országában arról, hogy a frissdiplomásokat igénylő pozícióknál milyen tulajdonságokat, készségeket, kompetenciákat vesznek figyelembe – vagyis, hogy milyen az „ideális jelölt”.

A válaszadók 19,5 százaléka természetesen az állásra jelentkezők szakmai hozzáértését, szaktudását tartja a legfontosabbnak, de közvetlenül ez után az interperszonális készségek – vagyis a kommunikáció, a csapatmunkára és az együttműködésre való képesség – szerepelnek (19,1%). A kutatás szerint ezeknek a hiánya nem kompenzálható, hiszen mind a kollégákkal való napi kapcsolattartásban, mind a szervezeti célok elérésében kiemelkedő szerepük van az interperszonális készségeknek.

Harmadik helyen a vállalkozói készségeket jelölték meg (17,6%), majd az innovatív és kreatív gondolkodásmód fontosságát (16%), a stratégiai gondolkodást (14,2%) és az általános gondolkodási képességet (13,7%) emelték ki, mint a felvétel során leglényegesebb szempontot.

Összességében tehát a munkáltatók épp olyan készségek meglétét tartják fontosnak a kiválasztás során, amelyekben a nemzetközi tapasztalatot szerzett Erasmus hallgatók élen járnak.



A válaszokból az is kiderül, hogy a munkáltatók előnyben részesítik azokat a fiatalokat, akiknek van külföldi tapasztalatuk. Leginkább azokat preferálják, akik korábban **részképzés keretében tanultak külföldön**. Hozzájuk képest háttérbe szorulnak, akik teljes képzést abszolváltak egy másik országban, de ők is megelőzik azokat a fiatalokat, akik csak a hazájukban végeztek tanulmányokat. A válaszadók mindezt a nemzetközi tapasztalattal rendelkezők idegen nyelvi ismereteivel, interkulturális készségeivel és személyiségjegyeivel indokolják, amelyek azt jelzik, hogy az állásra jelentkező képes és hajlandó belevágni új helyze-

tekbe, vállalja a kockázatot, nyitott az újdonságokra és képes együtt dolgozni más kultúrákból érkezőkkel. A kutatás kitér arra, hogy ezeket a készségeket nehéz intézményi keretek között elsajátítani, azonban az Erasmus programban való részvétel hozzájárul a fejlesztésükhöz. •

Az Educatio Nonprofit Kft. adatai szerint (Diplomás Pályakövetési Rendszer 2013) a felsőoktatási évek alatt a hallgatók közel 10 százaléka folytat külföldi tanulmányokat. Az így szerzett tapasztalatok a munkaerőpiacon is éreztetik hatásukat: ezek a fiatalok magasabb jövedelemmel rendelkeznek; kisebb eséllyel folytatnak felsőfokú végzettséget nem igénylő munkát; és a munkájukkal kapcsolatos elégedettségük jóval magasabb, mint azoké, akik nem vettek részt nemzetközi mobilitásban.

Összeállította: GYŐRPÁL ZSUZSANNA



RUGALMASAK, NYITOTTAK ÉS ÖNÁLLÓAK: VOLT ERASMUS DIÁKOK A MUNKAERŐPIACON

A korábbi Erasmus ösztöndíjasoknak jobb az elhelyezkedési esélyeik, mutatott rá az Európai Bizottság 2014 őszi tanulmánya.* Adódik a kérdés, hogy ez a kijelentés vajon magyar viszonyok között is megállja-e a helyét. Vagyis a hazai munkaerőpiac hogyan áll ehhez az egész Európát jellemző trendhez, keresettek-e itthon is a volt külföldi ösztöndíjasok – ez a téma volt a harmadik Tempus Üzleti Kávéház fókuszában.

Az Erasmus – vagy említhetünk bármely más hasonló ösztöndíjat – több, mint egy félévnyi külföldi tanulási lehetőség. „*A mai napig az Erasmus nagyon jó hatását élvezem*” – foglalta össze Nagyházi Anna, a nemzetközi Erasmus Student Network (ESN) hazai képviselője. A külföldi ösztöndíjas időszak jelentősen hozzájárul a részt vevő fiatalok számos olyan készségének fejlesztéséhez, melyek kifejezetten keresettek a munkaerőpiacon.

Nyelvtudás, szemléletformálás, rejtett hatások

Az anyanyelvi környezetből kiszakadva az angol és/vagy a célország nyelve szinte észrevétlenül válik a diák mindennapjainak részévé, ezért sokan kifejezetten ezért váltanak jegyet az „Erasmus-járatra”. A piac pedig értékeli, sőt, nagyon sok terület esetében alapvető követelményként már elvárja az idegennyelv-ismeretet. A munkaerő-kiválasztással foglalkozó Randstad Hungary branch menedzsere, Patai Krisztina szerint „*Magyarországon minden területen, tehát a gyári összeszerelőtől kezdve az idegennyelvű call centeresen keresztül a mérnök-informatikusokig, hiány van az idegen nyelven beszélőkből*”. Ugyanakkor sok multinacionális vállalatnál az angol a munkavégzés nyelve, amint ezt Zemlényi Tamástól, a GE Power & Water üzletágának HR menedzserétől megtudtuk.

A nyelvtudás és a szakmai fejlődés mellett Nagyházi Anna az önállóságot, a kíváncsiságot, a rátermettséget és az információéhséget emelte ki, mint az Erasmus félév legfontosabb hozadékait. Ezek azok a készségek, melyek egyre inkább felértékelődnek, és egyre többen vannak meggyőződve fontosságukról. A szakmai rátermettség mellett ma már ezek a társadalmi készségek (soft skillek) is ugyanolyan súllyal esnek latba a kiválasztás és a munkahelyi teljesítmény során. Az egész életen át tartó tanulás szellemében egyre nagyobb teret hódítanak a generalisták, akiknél felértékelődik a rugalmasság és a jó problémamegoldó képesség, akár a szakmai ismeretek rovására.

* Lásd előző cikkünkben.

Erasmus Alumni

A Tempus Közalapítvány alumni hálózatának tagja lehet minden olyan hallgató, aki a Közalapítvány által kezelt mobilitási pályázatok (Erasmus+, CEEPUS, EGT Alap ösztöndíj) révén tanult vagy szakmai gyakorlatot végzett külföldön. Így az együttműködésre nyitott cégek egy több ezer főt magába foglaló frissdiplomás közösséghez juttathatják el gyakornoki pozícióikat, álláshirdetéseiket. Részletek a gyakornokkereso.hu honlapon olvashatók.

nagyfokú bátorság és egyfajta proaktív attitűd társul, „minden lehetséges” hozzáállás, ahogy Patai Krisztina fogalmazott a saját példája kapcsán. Mindez alátámasztja, hogy az Erasmus ösztöndíj alatt a személyes fejlődés olyan irányt vesz, amire itthon maradván nem (vagy nem ilyen intenzív formában) lett volna lehetőség.

Hogyan áll ehhez a magyar munkaerőpiac?

Azt mindjárt az elején leszögezhetjük, hogy nyitottan és támogatóan. Pozitív irányú változás, hogy a frissen végzettek között magasabb a külföldön tanultak aránya, tapasztalják a Randstad Hungarynél. De talán nem is önmagában a kiutazás, hanem az

Milyen készségek fejlődnek leginkább az Erasmus tanulmányok és szakmai gyakorlatok során?

kíváncsiság
nemzetköziség
céltudatosság
nyelvtudás
problémamegoldó készség

Milyen készségeket keresnek a munkáltatók leginkább az új munkaerő kiválasztásakor?

szakmai tapasztalat
interperszonális készségek
kezdeményező készség
kreatív készségek
elméleti készségek
stratégiai készségek

amögött, a hallgatóban munkálkodó motiváció, ami igazán fontos és árulkodó a munkáltatói számára, jegyezte meg Zemlényi Tamás, aki egyetértett a Randstad Hungary képviselőjével abban, hogy a külföldi ösztöndíjas tapasztalat értéket jelent egy álláskeresőnél. Egyrészt a már említett okokból, azaz hogy ez egyfajta indikátor az élő nyelvtudás és a jelölt gyakorlatiassága szempontjából. Másrészt, és ezt már Nagyházi Anna tette hozzá finnországi Erasmus élményei alapján, az ösztöndíjas időszak fejleszti az önismeretet, ami az álláskereső folyamatát könnyíti meg, segíti a hallgatókat saját munkavállalói „énmárkájuk” felépítésében. A könnyebbség a szakmai életút elején is jelentkezhethet azáltal, hogy egy volt ösztöndíjas már pályája kezdetén nagyobb felelősséggel járó feladatokat kaphat és valószínűleg határozottabban lépked a karrierlétrán. A magabiztosabb attitűd, a nagyfokú önállóság további lehetőségeket nyit meg, ezáltal lerövidülhet a pályakezdő időszak. A GE HR menedzsere, Zemlényi Tamás is gyorsabb előmenetelt vizionál egy ilyen kvalitásokkal bíró jelölt esetében. (A számok nyelvére lefordítva ez átlagosan 68 000 Ft többletetet is jelenthet egy nemzetközi ösztöndíjprogramban részt vett diplomás pályakezdőnek, ennyi ugyanis a havi nettó jövedelemkülönbség a 2013-as Diplomás Pályakövető Rendszer eredményei alapján a volt ösztöndíjasok javára.) •

A 2014. december 4-i Tempus Üzleti Kávéház alkalmával elhangzott beszélgetést lejegyezte: PLÁNTEK LEA

* A magyarországi Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) részeként a felsőoktatási intézmények 2013-ban is megkeresték végzettjeiket, online kérdőíves kutatás keretében. A válaszadás önkéntes volt és a felmérésben végül 154 671 fő vett részt.



AZ AKTÍV ÚJSÁGOLVASÁSTÓL A FŐSZERKESZTŐI SZÉKIG

A *Forbes* magazin magyar kiadásának főszerkesztője Németországban volt Erasmus diák. Galambos Márton egy lány miatt pályázott, de az egy éves kintlét alatt ő is megtapasztalta, hogy az Erasmusnak óriási jelentősége van a személyiségfejlődés és a nyelvtanulás szempontjából.

• **Miért pályázott, mi volt a célja az Erasmus ösztöndíjjal?**

Valójában szerettem volna minél több időt tölteni a barátnőmmel, aki félig német, félig magyar lány volt és Berlinben tanult. Németül szinte egyáltalán nem beszéltem, pedig a pályázásnak feltétele volt a középfokú nyelvvizsga, amit az erős motiváció miatt sikerült kilenc hónap alatt megszerezniem. Így nyertem el egy fél éves Erasmus ösztöndíjat, amit szüleim finanszírozásából meghosszabbítottam egy évre.

• **Milyen tapasztalatokkal tért haza?**

Nem az volt a célom, hogy felcsipegessenek a Humboldt Egyetem szociológia tanszékén olyan információkat, amik itthon nem hozzáférhetőek. Sokkal fontosabb volt, hogy megismerjem a német kultúrát és beelássak a mindennapi életbe. Számomra a legnagyobb tanulsága az volt annak az évnak, hogy láttam, egy ország működését milyen nagyban befolyásolja a piac mérete. Rá kellett jönnöm, hogy az egész magyar médiapiac egy német tartományénak felel meg, így egy akkori országban sokkal több a lehetőség minden téren.

• **Már akkor is foglalkozott újságírással?**

Akkor már kezdett körvonalazódni, hogy média vagy kommunikációs területen fogok dolgozni. Aktív újságolvasó voltam és nagyon érdekelt, amit magam körül tapasztaltam. Berlin nagy hatással volt rám és kialakult bennem egy erős kötődés az országhoz. Ezért később, már újságíróként, visszamentem egy újabb évre, hogy tanulmányozzam az ottani médiapiacot, és arról írtam tanulmányt, hogy a német kiadók magyarországi jelenléte mennyiben befolyásolta az itthoni újságírói kultúrát.

• **Ezek szerint, bár nem úgy indult, mégis hatással volt a karrierjére az Erasmus ösztöndíj. Esetleg az elhelyezkedését is segítette?**

Önmagában az is sokat jelentett, hogy az angol mellett beszélek egy másik nyelvet. Például több olyan



Berlin - Flickr - Werner Kunz



szerkesztőségben dolgoztam, ahol szinte egyedül én értettem németül. A másik oldalról viszont most, hogy magam is vezetek állásinterjúkat, nagyra értékelem, ha valaki élt vagy dolgozott külföldön, mert annak az embernek valószínűleg más a hozzáállása a munkához, az ügyfelekhez, a minőséghez, és bizonyos, hogy van benne törekvés és ambíció.

• **Ön szerint mi lehet a legfontosabb hozadéka egy Erasmus ösztöndíjnak?**

Aki tudatosan szervezi az életét, annak szakmailag is sokat tud jelenteni egy ilyen ösztöndíj, de szerintem az Erasmusnak abban van óriási jelentősége, hogy tömegesen ismerik meg a magyar fiatalok, hogy milyen a nagyvilágban élni, és közelről láthatják, hogy mi történik más országokban. Ezeknek a tapasztalatoknak a személyiségfejlődés szempontjából is fontos szerepük van, a megszerzett magabiztos nyelvtudás pedig óriási extrát ad mindehhez. •

Az interjút készítette: GYŐRPÁL ZSUZSANNA



Casa da Música - Flickr - Paulo Valdivieso

A PORTUGÁL ÉPÍTÉSZET VONZÁSÁBAN

Sikeres kutatómunkáját számos előadás kísérte az elmúlt években. 2010-ben jelent meg **Kortárs portugál építészet** című könyve, melynek Vukoszávlyev Zorán a társszerzője. Tudását a BME Építészmérnöki karán, oktatóként adja tovább.

- **Miért éppen Lille-be utaztál Erasmusszal?**

Mindenképpen francia nyelvterületre szerettem volna menni. Választásomban szerepet játszott az iskola országon belüli elismertsége, illetve Lille nyugat-európai központi elhelyezkedése, közel az építészetileg kiemelkedően izgalmas Párizshoz, Londonhoz, Brüsszelhez, Hollandiához.

- **Mi inspirált a legjobban?**

Szakmailag nagyon hasznos volt megismerni a francia, illetve a többi külföldi diáknak köszönhetően más tervezési módszereket. A hozzáállásbeli különbségek, az eltérő kulturális beágyazottság jelentősen tágította nézőpontomat, a kultúrák sokszínű találkozása, az erőteljesen nemzetközi közeg inspirálólag hatott.

- **A portugál építészet iránti érdeklődésed is innen származik?**

A franciországi Erasmus ösztöndíj után a diplomamunkám előkészítését is külföldön végezhettem, a La Sapienza di Roma egyetemen a Magyar Ösztöndíj Bizottság ösztöndíjával. Külföldi tanulmányaim során ismerkedtem meg a portugál építészetrel, majd az egyetem elvégzése után kezdtem intenzívebben foglalkozni vele.

- **Hogyan tudod hasznosítani külföldi tapasztalataid a jelenlegi munkádban?**

A nemzetközi kapcsolatok, országok közötti projektek mind a mai napig fontos szerepet játszanak a munkámban. A más kultúrák iránti érdeklődést és külföldiekkel történő együttműködést egyértelműen a kinti tapasztalatok alapozták meg. A megismert építészeti gondolatok beépültek a saját munkamódszerembe, és sikeresen gazdagították azt. Egy ennyire globalizálódott szakmában, mint az építészet, úgy vélem, nélkülözhetetlen a minél szélesebb körű tapasztalatszerzés, melyre a külföldi tanulmányok nagyon jó lehetőséget adnak.

- **Sokat utaztál ösztöndíjasként?**

Igyekeztem megismerni a régiót, az országot; a lehetőségeimhez képest sokat tudtam utazni. A mai napig sokat szoktam külföldre utazni, mind szakmai, mind családi utazásokra egyaránt.

- **Mi volt a legpozitívabb élményed?**

A kinti tartózkodás összességében jelentett egy nagyon meghatározó, hosszú távra szóló pozitív élményt. Máig tartó barátságok, későbbi munkakapcsolatok születtek.

- **Mit üzensz a leendő ösztöndíjasoknak?**

Mindenkinek javaslom a külföldi ösztöndíjak megpályázását. A megszerezhető tudás, tapasztalat egyre inkább nélkülözhetetlenné válik, és csupán az itthoni lehetőségekre támaszkodva jóval kevésbé is lehetséges.

Az interjút készítette: SPANYÁR KRISZTINA



GRILLÁZS-VARÁZS: HAGYOMÁNYŐRZÉS MODERN SZEMLÉLETTEL

Rimóczi László nem is sejtette, hogy németországi tanulmányútján nem csak az ottani cukrászati oktatásról és a jellegzetes sütemények elkészítési módjáról szerez hasznos tapasztalatokat, hanem saját szakterületével, a grillázskészítéssel kapcsolatban is számos újdonsággal ismerkedhet meg. A Leonardo programnak* köszönheti, hogy bele mert vágni egy saját vállalkozásba, ahol újfajta szemlélettel készít ínycsiklandó és fantáziadús termékeket.

- **A grillázst sokan csak a lakodalmi hagyományokból ismerjük. Miből készül ez az édesség?**

A grillázs valójában karamellizált kristálycukorból és darált dióból készül. Az alapanyag külföldön is ismert, de a formázás terén mi igazán különleges színfoltnak számítunk. Magyarországon nagy hagyománya van a grillázskészítésnek, már Mátyás király korában is került belőle az asztalra, de a modern korban a magas cukortartalma miatt már kevésbé volt népszerű. E téren újdonságot jelent, hogy különféle gyümölcsökkel, olajos magvakkal, kókusszal ízesítjük, és így korszerű édességeket hozhatunk létre.

- **Melyik a legnépszerűbb íz, amelyet megalkotott?**

Németországi tanulmányútamon tapasztaltam, hogy a helyi különlegességek nem csak megkóstolhatók egy-egy étteremben vagy cukrászdában, hanem haza is lehet vinni belőle, illetve ajándéknak is kitűnő. Ezért Lajosmizsén, ahol élek és dolgozom, szavazást indítottam a legkedveltebb ízesítésű grillázs megtalálására. Így lett Lajosmizse íze a szamócás-meggyes-mézes-diós grillázs, amelynek csomagolását a város címere díszíti, és a külföldről érkező delegációk esetén most már nem hiányozhat a polgármester úr által adott ajándékcso-magból.

- **A Leonardo program keretében utazhatott Németországba. Miért volt Önnek hasznos ez a tanulmányút?**

A cukrász ipartestület szervezésében vettem részt a tanulmányúton, ahol sok újdonsággal találkoztunk a meglátogatott intézményekben, de nem is sejtettem, hogy ott is ilyen hagyománya van a grillázskészítés-

* 2014-től Erasmus+ program

nek: gyakorlatilag minden cukrászdában lehet kapni mandulás grillázst, amit náluk krokantnak hívnak, illetve ennek csokoládéba mártott változatát, a florentinert. Aztán a kölni édesipari vásáron szintén több, ezzel foglalkozó céggel ismerkedtem meg, és nagy öröm volt számomra, hogy külföldön is van létjogosultsága a grillázsnak. Náluk láttam, hogy aszalt gyümölcsöket is használnak a készítéséhez, és innen jött az ötlet, hogy 100%-os gyümölcsasztával is lehetne dúsítani a termékeket. Ahogy a sok-sok újdonság és gondolat érlelődött bennem, egyre biztosabb lettem abban, hogy szeretnék létrehozni egy saját műhelyt, ahol ezeket az elképzeléseket megvalósíthatom.

- **A nemrég megnyitott csokoládé és grillázs szalonja mellett évek óta szervez grillázsfesztivált is. Ezek szerint sikerült újra népszerűvé tenni ezt az édességet?**

Idén 5. alkalommal tartottunk grillázs majálist és országos grillázs versenyt, ami nagyon nagy népszerűségnek örvend. Az igazság az, hogy sosem gondoltam volna, hogy valaha főállásban fogok a grillázssal foglalkozni. Nálam ez hobbiként indult, és a Leonardo programnak köszönhetem, hogy bele mertem vágni egy saját vállalkozásba. Fontosnak tartom, hogy ezt a hagyományt átörökítsem, ezért tanítom is a mesterséget, és igyekszem felhívni arra a figyelmet, hogy az új ízeknek és modern formáknak köszönhetően a grillázsnak ma is helye van az édességek között. •

Az interjút készítette: GYŐRPÁL ZSUZSANNA



SORVEZETŐ: NEMZETKÖZI TAPASZTALATOK AZ ÖNÉLETRAJZBAN

Önéletrajzot írni sokak számára nyűg, nem kedvelt feladat. Főként tapasztalat nélküli pályakezdeként nem tudja az ember, hogy mire kíváncsi a munkáltató, mit érdemes kiemelni, miről jobb nem említést tenni. A munkaerő kölcsönzéssel és közvetítéssel foglalkozó Randstad Hungary Kft.-hez rengeteg pályakezdőtől érkezik önéletrajz nap mint nap, az ezekkel kapcsolatos tapasztalatokról a cég tanácsadója, Lékai Tünde beszélt.

- **Milyen típusú önéletrajzokhoz nyúlnak a pályakezdők a legszívesebben?**

Nagyon sokféle lehetőségük van, az interneten rengeteg mintát találnak. A legnépszerűbb az Europass, a pályakezdőknek nagyjából 60 százaléka ehhez fordul. Könnyű kitölteni, rendkívül átlátható, nem lehet kihagyni belőle semmit. Mivel a formátum adott, az álláskeresőnek már csak az adatok felvitele a feladata. **Egyszerű és felhasználóbarát – ez lehet a népszerűség kulcsa.**

- **A CV-k olvasói, azaz a kiválasztással foglalkozó szakemberek, a munkáltatók is kedvelik? Nem gondolják sablonosnak?**

Abszolút nem. Hozzám szoktak beérkezni hibás, rosszul szerkesztett önéletrajzok, ilyenkor előfordul, hogy én magam javaslom az Europass formátumot.

- **Érdemes-e színes-szagos, kreatív ötletektől hemzseggő önéletrajzot készíteni?**

Akkor előnyös, ha olyan pozícióra pályázunk, ahol kreatív, színes személyiséget keresnek: marketing és reklám területén jó belépő lehet. Bármilyen más területen azonban bányunk óvatosan ezekkel az elemekkel.

- **Milyen jellegű hibákkal találkozik leggyakrabban?**

Kezdeném azzal, hogy sokszor egybefüggő szöveget írnak a pályázók, ami teljesen átláthatatlan egy kiválasztással foglalkozó szakembernek.

A nyelvtudásnál sem elég a megszerzett bizonyítványok felsorolása, az aktív tudás szintjét is érdemes feltüntetni, hiszen ha 2003-ban szerzett valaki nyelvvizsgát, azóta a tudása passzívvá válhatott. **Az Europass ebből a szempontból is előnyös, mert nem a papír meglétére koncentrál, hanem a tényleges, élő**

nyelvtudásra kérdez rá – amit egyébként a nyelvtudást igénylő álláslehetőségeknél fel is szoktunk mérni. Én, ha felkeresek egy potenciális pályázót, a telefonos beszélgetéskor vagy a személyes interjún mindenképpen átváltok a munkáltató által elvárt nyelvre, mert az a tapasztalatom, hogy a pályázók sokan alul-, és legalább ennyien túlbecsülik saját nyelvtudásuk szintjét.

- **Mi az, amit gyakran kihagynak az önéletrajzokból?**

Előfordul, hogy nem fejtik ki a pályázók, hogy egyes korábbi munkaköreikben mi volt a feladatuk: ugyanis nem feltétlen biztos, hogy minden pozícióhoz tartozó feladatkör teljesen ugyanazokat rejti, ez cégenként akár eltérő is lehet. Az Europass erre szintén lehetőséget ad.

Szeretném eloszlatni azt a tévhitet, mely szerint az önéletrajznak egy A4-es oldalba muszáj beleférnie, bár igaz, hogy a kiválasztással foglalkozó szakemberek nem szívesen olvasnak el egy 5-6 oldalas önéletrajtot.

- **A tanulmányok közül mindent be kell írni?**

Az általános iskolai tanulmányokat nem feltétlen tartom szükségesnek, a középiskolai tanulmányokat is el lehet hagyni, azonban pozitív lehet, ha már akkor szakosodott valamire a jelentkező, vagy kéttannyelvű gimnáziumba járt. A felsőfokú tanulmányok közül mindent fontosnak tartok beírni, még akkor is, ha nem releváns a megpályázott pozícióhoz.

- **Probléma-e, ha nem tudunk az önéletrajzban minden évre valami hasznos tevékenységet felmutatni?**

Sokan hagynak úgynevezett gap-eket, azaz hosszabb üres időszakokat a CV-ben. Ha ilyet látunk, biztosan rákérdezzük a személyes interjún. Sokszor kiderül, hogy ebben az időszakban dolgozott, tanult, nyelvtudását fejlesztette a fiatal, de ezt nem tartotta releváns információnak a pályázott pozíció szempontjából. Én azt javaslom, hogy mindenképpen fedjük le ezeket a gap-eket, hiszen egy pályakezdő esetében a munkáltató örül a munkatapasztalatnak.

- **Akár világméretű út is kerüljön bele?**

Én azt gondolom, hogy igen, mert fontos látni, hogy mivel töltötte ezt az időszakot a pályázó. Ha szélesítette a látókörét, idegen nyelveket tanult, tapasztalatot szerzett a világban, az fontos. Előfordulhat az is, hogy épp Erasmus ösztöndíjjal tanult vagy szerzett szakmai tapasztalatot, és ezt sok esetben kifejezetten keresik a munkáltatók, kiváltképpen a multinacionális cégek.

- **Ezek szerint jól el lehet adni azt is, ha valaki pályakezdő?**

Rendkívül sok munkáltató keresi a „friss agyakat”, tehát ezt nem úgy kell kezelni, mint valami kompenzálható hátrányt. A nyári gyakorlat, a diák munka, a külföldi ösztöndíj alapján a munkáltató látja, hogy a jelentkező dolgozott már, tudja mit jelent a felelősség, és mivel jár, hogy minden nap be kell menni egy munkahelyre. •

Az interjút készítette: SZEGEDI JÚLIA

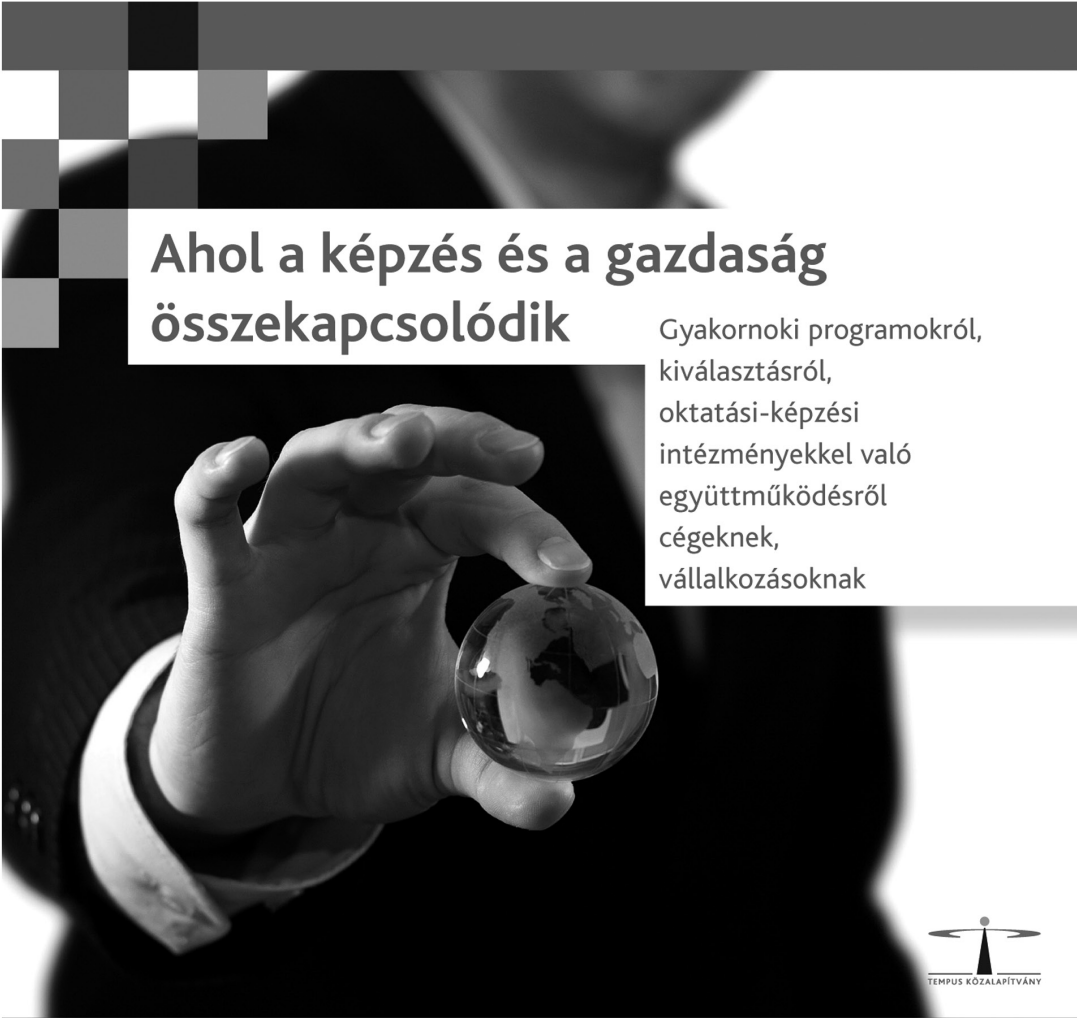


MEGDUPLÁZÓDOTT AZ EUROPASS ÖNÉLETRAJZ FELHASZNÁLÓINAK SZÁMA

Több mint 770 ezer magyar Europass önéletrajzot töltöttek ki 2013-ban – csaknem kétszer annyit, mint az előző évben. Az átlagos magyar felhasználó 35 év alatti, frissen végzett fiatal, aki legalább egy idegen nyelvet beszél, és magyarul töltötte ki az önéletrajzot, tehát nagy valószínűséggel Magyarországon szeretne elhelyezkedni.

2013-ban az Europass CV kitöltőinek száma európai szinten elérte a 10 milliót. Az óriási népszerűség egyik oka, hogy az önéletrajz 2013 elején megújult: letisztultabb, átláthatóbb formát kapott. Jelentős változás az is, hogy személyre szabhatóbb lett, mivel a kitöltő maga választhatja ki, hogy milyen adatokat szeretne feltüntetni, kiemelni a CV-jében. Nem igaz tehát, hogy az önéletrajz-sablon használatával sablonossá válna a pályázatunk, ugyanakkor az egységes forma könnyen áttekinthetővé teszi az önéletrajzokat. Az adott állás megpályázásához szükséges anyag összeállítását a felhasználóbarát online kitöltő program is egyszerűbbé teszi, az elkészült dokumentumot pedig bármikor újra lehet szerkeszteni vagy módosítani a webes felületen.

www.europass.hu » Munkáltatóknak
www.facebook.com/europassmagyarorszag



Ahol a képzés és a gazdaság összekapcsolódik

Gyakornoki programokról,
kiválasztásról,
oktatási-képzési
intézményekkel való
együttműködésről
cégeknek,
vállalkozásoknak



www.gyakornokkereso.hu



Erasmus+