

Perfect Match

“Tökéletes párosítás” –
a minőségi mobilitások eszközei

Útmutató a tanulói mobilitások
sikeres lebonyolításához

Tartalomjegyzék:

1. Bevezetés
 - 1.1. Szakkifejezések, terminológiák
 - 1.2. Az útmutató célja
2. Perfect Match, azaz a "Tökéletes párosítás" – mit értünk ez alatt, miért olyan fontos?
 - 2.1. A tanulói mobilitások kihívásai manapság
 - 2.2. Perfect Match, azaz a "Tökéletes párosítás" filozófiája és modellje
 - 2.3. Miért olyan fontos a "Tökéletes párosítás"?
3. A tanulói mobilitás szereplőinek feladatai
 - 3.1. A küldő intézmény feladatai
 - 3.2. A fogadó cég feladatai
 - 3.3. A közvetítő intézmény feladatai
4. A Perfect Match, a "Tökéletes párosítás" eszközei: mi a céljuk és hogyan használhatjuk őket?
 - 4.1. Kérdőív a KKV-knak
 - 4.2. Cégelemzés
 - 4.2.1. Alapvető minőségi kritériumok
 - 4.2.2. A "párosítás" kritériumai
 - 4.3. Útmutató: Hogyan készítsük el a szakmai gyakorlathoz szükséges jelentkezési dokumentumokat?
 - 4.4. Érvek a külföldi gyakornokok fogadása mellett
 - 4.4.1. Miért fogadjon a cégem külföldi gyakornokot?
 - 4.4.2. Videó interjúk fogadó cégek képviselőivel, mentorokkal
 - 4.5. Értékelő rendszer - kérdőívek a gyakornoki és céges visszajelzésekhez
5. A "Tökéletes párosítás" (Perfect Match) projektben résztvevő intézmények tapasztalatai és tanácsai
 - 5.1. A kezdő közvetítő intézmények tapasztalatai
 - 5.2. A projekt koordinátorok számára fontos képességek és készségek
 - 5.3. Együttműködés a fogadó cégekkel
 - 5.3.1. A fogadás korlátai
 - 5.3.2. Nagy cégek kontra kicsik, valamint mikro vállalkozások kínálta lehetőségek a tanulói mobilitásban
 - 5.4. Gyakornokok: motiváció, felkészülés és nyelvi készségek
 - 5.4.1. Motivált gyakornokok
 - 5.4.2. A felkészülés jelentősége
 - 5.4.3. Nyelvi és kommunikációs készségek
6. Összegzés

Melléklet: A sikeres mobilitás megszervezésének folyamatábrája

1. Bevezetés

Ezt az útmutatót a Perfect Match – Tools for High Quality Mobility Experiences, azaz a “Tökéletes párosítás” – a minőségi mobilitások eszközei projekt konzorciuma készítette. A projekt legfőbb céljai a következők:

- hozzájárulni a minőségi tanulói mobilitásokhoz olyan gyakorlatias és hasznos eszközök fejlesztése révén amelyek segítségével a közvetítő intézmények:
 - könnyebben megtalálják a megfelelő fogadó céget az egyes gyakornokoknak (létrejön a “Tökéletes párosítás”)
 - az együttműködési struktúrák fejlesztése a mobilitások különböző szereplői (a küldő intézmény, a gyakornok, a közvetítő intézmény és a fogadó cég) között
- A KKV-k ösztönzése külföldi gyakornokok fogadására
- A szakképző intézmények, kamarák, alapítványok ösztönzése a közvetítő intézményi szerep felvállalására
- A tanulói mobilitás előnyeinek tudatosítása Európaszerte.

1.1. Szakkifejezések, terminológiák

Először is definiáljuk a projektben használatos **szakkifejezéseket**. **Az eszközöket minden szektorban és minden oktatási szinten használhatjuk** (bár a szakoktatás és szakképzés az elsődleges referencia csoportunk) – így bizonyos esetekben arra kényszerültünk, hogy általános kifejezéseket használjunk a különböző célcsoportokra. Az eszközök hazai szakmai gyakorlatok esetén is alkalmazhatók, illetve a hozzájuk kapcsolódó folyamatok fejlesztésére is felhasználhatók.

Gyakornok – diák, tanuló, gyakornok, szakmunkás tanuló, végzős hallgató

Közvetítő szervezet / intézmény - a kifejezést minden olyan intézményre használjuk, amely a célországban közvetít a gyakornok és a cégek között. Lehet ez szakképző központ, kamara, civil szervezet, vagy “profi” közvetítő intézmény.

Szakmai gyakorlat – olyan időszak, amelyet a gyakornok külföldön tölt el egy fogadó cégnél, ahol a szakmájához, képzéséhez kapcsolódó feladatokat lát el.

KKV – kis- és középvállalatok – ebbe a kategóriába tartoznak az egyszemélyes cégektől kezdve mindazok a vállalkozások, amelyek 250 főig foglalkoztatnak alkalmazottakat. A KKV-k számát figyelembe véve elmondható, hogy a szakmai gyakorlatok többsége ilyen méretű cégeknél valósul meg.

Küldő intézmény – a kifejezést minden olyan szakképző központra, intézményre, cégre, kamarára, civil szervezetre használjuk, amely külföldi szakmai gyakorlatra küldi a gyakornokait, alkalmazottait.

SZK – Szakképzés, szakoktatás

“Tökéletes párosítás” / Perfect Match = amikor a megfelelő gyakornokot a megfelelő KKV-val “párosítunk össze” oly módon, hogy a gyakornok képes meglévő képességeit használni és közben újat is tanulni, valamint a KKV is tudja a gyakornok meglévő képességeit használni és potenciálisan valami újat is tanulni. Ha “tökéletes a párosítás”, akkor mindkét fél nyertesnek, gazdagabbnak érzi magát a mobilitási időszak végén.

Foglalkoztathatóság - olyan készségek, képességek, tudás és személyes tulajdonságok összessége, amely lehetővé teszi, hogy a végzett hallgató könnyen munkát vállaljon és sikeres legyen az általa választott szakmában, amelyből saját maga, a cége, a társadalom és a gazdaság is profitál (Mantz Yorke professzor (2004) definíciója az 'Employability in Higher Education: what it is - what it is not', *Higher Education Academy/ESECT* cikkében).

Nem-formális tanulás – egy viszonylag szabadon körülhatárolt kifejezés, amely különböző struktúrált tanulási helyzeteket foglal magában, mint például úszásoktatás óvodások számára, közösségi sport programok, konferencia jellegű szemináriumok, amelyek nem köthetők tanmenethez, kimeneti szinthez, akkreditációhoz és a **“formális tanuláshoz”** kapcsolódó bizonyítványokhoz, elismertetéshez, de mégis struktúráltabb, szervezettebb formájú tanulás, mint az **“informális tanulás”**, amely alapvetően természetesen és spontán valósul meg különböző tevékenységek részeként.

1.2. Az útmutató célja

Az útmutató céljai a következők:

1. A Perfect Match (a “Tökéletes párosítás”) eszközök használatának igazolása a tanulói mobilitások jelenlegi kihívásainak ismertetése révén, valamint megoldások felvázolása a projekt során fejlesztett eszközök használatának segítségével.
2. Tanácsok a kezdő közvetítő szervezetek számára: hogyan kezdjük el a szakmai gyakorlatok megszervezését, miként állíthatunk össze egy adatbázist a fogadó cégekből. Szeretnénk minél több szervezetet arra ösztönözni, hogy vállalják a közvetítői szerepet ezeknek a tesztelt minőségbiztosítási eszközöknek a használatával.
3. Minőségbiztosítási eszközöket ajánlunk a nagyobb tapasztalattal rendelkező közvetítő intézmények számára is: a folyamatok részletes leírása lehetőséget ad arra, hogy ők is átgondolják saját munkamódszerüket. Az eszközök bármely olyan közvetítő szervezet számára hasznosak, amely minőségi fejlesztésre törekszik.
4. Az eszközök bemutatásán túl azok használatát is ismertetjük, valamint példákkal is illusztráljuk. A különböző országokban eltérőek a körülmények, így a különböző szakmai területeken is más-más elvárásokkal, követelményekkel találkozhatunk, ezért az eszközök szabadon módosíthatók és

sokféleképpen használhatók.

5. A Perfect Match projektben résztvevő partnerek legfontosabb tapasztalatait, ötleteit osztjuk meg a végfelhasználókkal, hogy ezzel is segítsük őket a “felesleges körök megfutasásától”.

Ez az Útmutató a Perfect Match projektben résztvevő partnerek csapatmunkájának eredményeként jött létre. A projektben résztvevő minden intézmény hozzájárult a tartalom kialakításához. A partnerek különösen az 5. fejezetben adnak hangot azon egyedi meglátásaiknak, amelyeket a projekt során, valamint a nemzetközi mobilitásokban szerzett tapasztalataik alapján gyűjtöttek össze.

2. Perfect Match, azaz “Tökéletes párosítás” – mit értünk ez alatt, miért olyan fontos?

2.1. A tanulói mobilitások kihívásai manapság

Két fő kihívással találjuk magunkat szembe a tanulói mobilitásoknál, amelyekkel a projekt is foglalkozik:

1. A tanulói mobilitások egyik legnagyobb kihívása az, hogy miként tudjuk a KKV-kat érdekelttőbbé tenni a gyakornokok fogadásában és küldésében. A KKV-k legtöbbször az alábbi okok miatt nem vesznek részt mobilitási tevékenységben:
 - információ hiánya
 - félelem a bürokráciától
 - nem megfelelő párosítás (nem odaillő gyakornok kerül a céghez), szinte semmi pluszt, pozitívumot nem jelent a gyakornok jelenléte a cég számára

A KKV-k érdekeltségének és részvételének a hiánya nehezíti leginkább a mobilitások mennyiségi növekedését.

2. Alacsony színvonalú együttműködés a mobilitások szervezésében – nagyon kevés információ kerül megosztásra.
 - Rossz minőségű jelentkezési dokumentumok – a közvetítő szervezet nem kap elég információt a gyakornokról, annak készségeiről és céljairól
 - A küldő intézmény nem kap elég információt a fogadó cégről előre, több információra van szükség a tanulási kimenetek meghatározásához, az ECVET alkalmazásához.

Ez az oka a rossz “párosításoknak”, amelynek eredményeként a mobilitások nem olyan magas színvonalúak, mint amilyenek lehetnének. Ez csökkenti a küldő szervezetek érdeklődését is.

Ha mindezt európai perspektívából vizsgáljuk, akkor az alábbi súlyos következményekkel szembesülünk:

- óriási pénzüsszeget fektet az Unió a mobilitásba, de a ráfordítás-megtérülés aránya jobb is lehetne
- a rossz “párosításokkal” Európában a “know-how”, tudáscsere a munka világa és az oktatás között nem maximális
- nehéz a mobilitások mennyiségét növelni, ha a minőségük alacsony színvonalú

2.2. A Perfect Match, azaz a “Tökéletes párosítás” filozófiája és modellje

A Perfect Match projekt szerint a cég-gyakornok párosítása nem történhet számítógép segítségével, szükség van az emberi közreműködésre. Ezt a szerepet általában egy közvetítő szervezet vállalja fel, amely a célországban működik, és lehetőség szerint hosszútávú együttműködési kapcsolatot ápol a küldő szervezetekkel és a fogadó cégekkel.

A “tökéletes párosításhoz” a küldő szervezet legfontosabb feladata, hogy elegendő információt tudjon összegyűjteni:

- a fogadó cégek által biztosított lehetőségekről és a gyakornokkal szemben támasztott követelményekről
- a gyakornok meglévő képességeiről és tanulási céljairól (milyen tanulási kimenetet céloz meg)

valamint mindezt az információt megossza a mobilitás szereplőivel (a gyakornokkal, a külső szervezettel és a fogadó céggel), hogy minden résztvevő megfelelően felkészülhessen az együttműködésre.

A párosításhoz szükséges információknak több dimenziója van:

- a szakmai gyakorlat hossza és időszaka mindkét fél számára megfelelő legyen;
- a gyakornok szakmai profilja összhangban legyen a fogadó cég által biztosított feladatokkal, valamint a cég által megfogalmazott szakmai követelmények összhangban legyenek a gyakornok szakmai készségeivel;
- a gyakornok személyes készségei passzoljanak a cég által megfogalmazott elvárásokkal.

A közvetítő szervezet másik fontos feladata a fogadó cég támogatása, például segítségnyújtás a tanulási kimenetek értékelésében, de a gyakorlati kérdések, problémák kezelésében, ideértve a bürokratikus ügyek intézésében is.

A közvetítő szervezet fontos szerepet játszik a gyakornokok támogatásában is és hozzájárul ahhoz, hogy a mobilitás szereplői között az együttműködés és a kommunikáció akadálytalan legyen, valamint a szakmai gyakorlat befejezése után segít, hogy minden résztvevő szisztematikus visszajelzést kapjon és adjon a mobilitásról és levonhassa a megfelelő tanulságokat.

Ehhez fejlesztettük ki a Perfect Match *Értékelő rendszert (kérdőíves értékelés a szakmai gyakorlatról, amelyet mind a gyakornok, mind a mentor kitölt).*

A “párosítás” egy folyamat, amely nem akkor fejeződik be, amikor a gyakornokot és a fogadó céget

összehoztuk egymással. A "Tökéletes párosítás" folytatódik a szakmai gyakorlat megvalósítása alatt, valamint annak befejezése után is, amikor a gyakornok és a fogadó cég tudatosan átgondolja, hogy milyen előnyökkel járt a közös munka, illetve a gyakornok megosztja saját tapasztalatait a kortársaival és ezáltal a tanulói mobilitás nagykövetévé válik.

A "párosítás" lépéseit az alábbi grafikus ábrán mutatjuk be (Matching Model). Az ábrán feltüntetjük a Perfect Match projekt során fejlesztett eszközök használatának helyét, időpontját is.

MATCHING MODEL

A PÁROSÍTÁS MODELLJE

Előkészítő fázis

Közvetítő Szervezet (KSz)

- Adatbázis létrehozása a fogadó szervezetekről (KKV-k): **Kérdőív a KKV-knak** eszköz használata, az információk összegzése **Cégelemzés** segítségével, adatbázis készítése
- Elküldeni az **Útmutató: Hogyan készítsük el a szakmai gyakorlathoz szükséges jelentkezési dokumentumokat?** a Küldő Intézménynek (KI), hogy információt kapjunk
 - a szakmai gyakorlat hosszáról és ideális időszakáról
 - a szakmai tanulási célokról és készségekről
 - a személyes célkitűzésekről és készségekről

Infó a Küldő Intézménytől

a szakmai gyakorlat **IDŐTARTAMA (DÁTUM)**



Infó a céges adatbázisból

a szakmai gyakorlat **IDEÁLIS IDŐSZAKA** (a minimum-maximum hossz meghatározása)

Infó a jelentkezési dokumentumokból

- A képzés tartalma
- Szakmai készségek és munkatapasztalat
- Szakmai tanulási célok

=> **A GYAKORNOK SZAKMAI PROFILJA**



Infó a céges adatbázisból

- a cég / KKV profilja
- a szakmai készségekkel szemben támasztott elvárások, a gyakornokok számára biztosított feladatok

Infó a jelentkezési dokumentumokból

- Egyéb készségek (nyelvi, interperszonális, hobbi / érdeklődési kör, stb.)
- Személyes célkitűzések (kultúra megismerése, csapatjátékossá válni, stb.)

=> **A GYAKORNOK SZEMÉLYES PROFILJA**



Infó a céges adatbázisból

- A gyakornok egyéb készségeivel szemben támasztott elvárások (nyelvi, szervezési, stb.)
- Személyiségjegyek (csapatjátékos, kreatív, pro-aktív, precíz, stb.)

=> **A SZAKMAI GYAKORLAT KÉSZSÉG PROFILJA**

Megvalósítási fázis

Közvetítő Szervezet (KSz)

- A gyakornokok és a cégek tökéletes összepárosítása a fenti profilok harmonizálásával
- Együttműködés a kiválasztott céggel – a kiválasztott gyakornok jelentkezési dokumentumainak elküldése, a feladatok és a gyakorlati kérdések tisztázása, egyeztetése
- a fogadó cégről készült Cégelemzés elküldése a Küldő Intézménynek
- együttműködési megállapodás a Küldő Intézmény, a Fogadó cég és a gyakornok között
- a gyakorlati kérdések megszervezése (szállás és utazás, a gyakornok fogadása, segítségnyújtás a beilleszkedésben, kulturális és nyelvi felkészítés)
- bemutatás a munkahelyen
- monitoring, folyamatos értékelő visszajelzés és záró értékelés

2.3. Miért olyan fontos a tökéletes párosítás?

A tökéletes párosítás azért fontos, mert maximalizálja a mobilitás pozitív hatását minden résztvevő számára, így a mobilitások minősége javul:

- Gyakornokok: a személyes és szakmai készségek jelentős fejlődése a gyakornok foglalkoztatási esélyeit is maximalizálja, a pozitív mobilitási tapasztalatok mobilabbá teszik a leendő munkavállalókat
- KKV-k: a tökéletes párosítás révén a fogadó cégek is azt tapasztalják, hogy ők is komolyan profitálnak a szakmai gyakorlatokból.
- Szakképzés: a tökéletes párosítással a szakképzés, szakoktatás és a munka világa (a gyakornokot fogadó cég, valamint a gyakornok jövőbeli munkáltatója) közötti "know-how", tudáscsere maximálisan megvalósul. A szakképzés minősége ezáltal javul.

Európára nézve is jelentősége van a minőségi mobilitásoknak:

- nő az érdeklődés a tanulói mobilitás iránt (a KKV-k, a tanárok részéről, akik eddig kételkedtek a mobilitások hasznosságában, valamint a döntéshozók részéről is), amely hozzájárul ahhoz, hogy Európában megvalósuljon a 2020-as stratégiához kapcsolódó megfelelő számú mobilitás. A mobilitások minőségének javulása pozitív hatással lesz a mennyiségi növekedésre is.
- az európai tanulói mobilitások pénzügyi ráfordítás-megtérülési aránya maximalizálódik
- a maximális "know-how", tudáscsere javítja a szakképzés minőségét, az európai KKV-k versenyképességét, ezáltal pedig egész Európa versenyképességét

Mindehhez arra van szükség, hogy a gyakornok-cég összepárosítására kellőképpen odafigyeljünk és ennek érdekében minden szereplő lelkiismeretesen elvégezze a saját feladatait. Bár a "Tökéletes párosítás" nem jöhet létre erőfeszítés nélkül, de a befektetés mindenképpen megtérül.

3. A tanulói mobilitás szereplőinek feladatai

3.1. A küldő intézmény feladatai

A küldő intézmény feladatai fontosak, de most csak azokkal fogunk alaposabban foglalkozni, amelyek elengedhetetlenek a tökéletes párosításhoz. Jóval többet és részletesebben lehetne írni a kulturális és nyelvi felkészítésről például, de ezek most nem tartoznak ide szorosan.

A küldő intézmény feladatai a következők:

1. A gyakornokok megfelelő kiválasztása. Nagyon fontos, hogy csak az igazán motivált tanulókat válasszuk ki, mivel a motivációt az egyik legfontosabb tulajdonságként nevezték meg a Perfect Match projektben résztvevő KKV-k. A gyakornok képességei kevésbé fontosak, ha van megfelelő motivációja és érdeklődése a tanulás iránt.

2. A gyakornokok támogatása a jelentkezési dokumentumok elkészítésében:

- o a párosításhoz nagyon fontos, hogy a gyakornok képességei és célkitűzései pontosan és világosan meg legyenek fogalmazva a jelentkezési dokumentumokban, hogy a közvetítő szervezet tudja, hogy milyen szakmai gyakorlati helyet kell keresnie
- o biztosítani kell, hogy az a tanulási kimenet, amelyet a gyakornok a szakmai gyakorlat végére el akar érni, az integrálható legyen a hivatalos végzettségébe
- o szintén fontos, hogy támogassuk a gyakornokok önértékelési készségét, segítsünk nekik a készségek megnevezésében, felismerésében, többek között a nem-formális és az informális tanulás során megszervezett készségekre is hívjuk fel figyelmüket, hiszen mindez növeli foglalkoztathatóságukat
- o a jó minőségű jelentkezési dokumentumok (önéletrajz, motivációs level, portfolio) elkészítése már önmagában is egy nagyon értékes készség, hiszen ez is segíti a gyakornokok jövőbeli elhelyezkedési esélyeit
- o a legfontosabb azonban az, hogy segítsünk nekik reflektálni saját jövőjükre: tűzzenek ki célokat maguknak, ismerjék fel, hogy önmaguknak tanulnak és nem az iskolának. A három kőfaragó példázata egy kis gondolatébresztőként is szolgálhat számukra:

Van egy régi monda, amely három kőfaragóról szól, akiket megkérdeztek arról, hogy mit is csinálnak. Az első ezt felelte: "A megélhetésért dolgozom." A második csak kalapálta a köveket, miközben így szólt: "Én vagyok a legjobb kőfaragó mester az egész országban." A harmadik felnézett és kissé álmodozó szemekkel így válaszolt: "Katedrális építünk."

Nagyon fontos, hogy a gyakornokok ne csak azért menjenek külföldre, hogy "követ faragjanak", hanem azért, hogy olyan készségeket sajátítsanak el, amelyekkel "saját katedrálisukat" építhetik majd fel.

3. Biztosítja, hogy elegendő és megfelelő információt kapjanak a mobilitási szereplők a gyakornok szakmai oktatásának és képzésének a tartalmáról. A küldő intézmény tisztázza, hogy mit takar az adott szakma, hiszen ez országonként eltérő lehet. Az Europass Oklevél nagyon hasznos lehet ilyenkor, de néha túl általános megfogalmazások kerülnek bele. Összességében véve az a legfontosabb, hogy a megfelelő információ *eljusson* a közvetítő szervezethez és a fogadó céghez, nem pedig az, hogy *miként* jut el.
4. A gyakornok felkészítése: kulturális, nyelvi és pedagógiai felkészítés. A Perfect Match eszközök új lehetőséget biztosítanak arra, hogy gyakornokokat pedagógiai is jobban felkészítsük, mivel a *Cégelemzés* segítségével sok releváns információt tudunk adni a fogadó cégről a gyakornoknak. Ez a küldő intézmény számára is lehetővé teszi, hogy különleges figyelmet szenteljen a gyakornok azon készségeinek az erősítésére, fejlesztésére, amelyekre a szakmai gyakorlat során szüksége lesz. A korábbi gyakornokok beszámolóí és prezentációí a külföldi szakmai gyakorlatukról is nagyon hasznosak lehetnek a felkészítés során.
5. Együttműködés a közvetítő szervezettel a szakmai gyakorlat praktikus kérdéseit illetően: a szakmai

gyakorlat időszaka, a szállás, a helyi közlekedés egyeztetése, valamint az információk közvetítése a gyakornok és a közvetítő szervezet között.

6. A célkitűzések definiálása (a tanulási kimenet, amelyet a gyakorlat végére el akar érni a diák) még a gyakorlat megkezdése előtt, azok alapján az információk alapján, amelyet a közvetítő szervezet a *Cégelemzés* alapján rendelkezésére bocsájtott a gyakornok és a küldő intézmény számára.
7. Értékelő lapok biztosítása a gyakornok számára (vagy a közvetítő szervezet által biztosított értékelő, visszajelző lapok használata), együttműködés a közvetítő szervezettel a tanulási kimenetek értékelésének módjáról.
8. Kapcsolattartás a gyakornokkal a mobilitási időszak során, valamint együttműködni a közvetítő szervezettel és a gyakornokkal, ha probléma adódik.
9. A fogadó cég és a gyakornok által kitöltött visszajelzés (*Értékelő rendszer* – Perfect Match eszköz segítségével) tanulmányozása és ezt követően egy szóbeli értékelés megszervezése a diákkal.
10. A gyakornok szakmai tanulási kimentének érvényesítése, segítségnyújtás a gyakornoknak a nem-formális és informális tanulás során megvalósult tanulási kimenetek definíálásában. Nagyon fontos, hogy ösztönözzük a gyakornokot arra, hogy a szakmai gyakorlat során dokumentálja saját munkáját, de ne csak azt írja le, hogy mit *csinált*, hanem azt is, hogy mit *tanult*.

3.2. A fogadó cég feladatai

Azért, hogy a gyakornokok fogadása még vonzóbb legyen a KKV-k számára és erre bátorítsuk a cégeket, a folyamatot minél inkább le kell egyszerűsíteni számukra. A fogadás előnyeinek hangsúlyozása is igen fontos. Sőt, a “tökéletes párosítás” alapvető szükséglet ahhoz, hogy a cégnek egyáltalán előnye származzon a gyakornok fogadásából. Ebben a közvetítő szervezet központi szerepet játszik, ő támogatja a KKV-t a gyakorlati és bürokratikus feladatok átvállalásával és alapvetően az ő feladata a “Tökéletes párosítás” megvalósítása.

A KKV feladatai a következők:

1. Megfogalmazni az elvárásokat a mobilitással és magával a gyakornokkal kapcsolatban – a *Kérdőív* kitöltése.
2. A gyakornok jelentkezési dokumentumai és a közvetítő szervezettől kapott információk alapján mérlegelni a gyakornok céljait és képességeit: vannak-e megfelelő feladatok a KKV tevékenységében, amelyekhez hasznos módon párosíthatóak a gyakornok képességeivel és ezáltal megvalósíthatóvá válnak a céljai? Ezek alapján következik a gyakornok feladatkörének meghatározása a tanulmányi szerződésben, illetve annak aláírása.
3. Mentor kijelölése a gyakornok mellé, hogy megmutassa neki a céget, a feladatokat és támogassa,

mentorálja őt a gyakorlat során, illetve a végén értékelje a teljesítményét.

4. Kapcsolattartás és együttműködés a közvetítő szervezettel esetlegesen felmerülő problémák esetén.
5. A tanúsítványok és értékelő lapok kitöltése és aláírása a közvetítő szervezettel együttműködve.
6. Az *Értékelő kérdőív* kitöltése a gyakorlati idő végén, megfogalmazva azt, hogy *milyen előnye származott a KKV-nak a mobilitásból*, illetve a gyakornok visszajelzésének áttekintése, elemzése.

3.3. A közvetítő szervezet feladatai

A közvetítő szervezet központi szerepet játszik a mobilitás színvonalának meghatározásában. A közvetítő szervezetnek tisztában kell lennie azzal, hogy milyen nagy a felelőssége minden egyes mobilitás sikerében, ezért a feladatait a lehető legjobban kell teljesítenie. A "Tökletes párosítás" eszköztárát éppen azért fejlesztettük, hogy ebben segítséget nyújtson.

A közvetítő szervezet feladatai a következők:

- a. Annyi információ gyűjtése a KKV-ról, amennyi alapján a "Tökéletes párosításhoz" szükséges. Az adatok gyűjtésének eszköze a *Kérdőív* és a *Cégelemzés*, az információ pedig könnyedén elmenthető egy, a fogadó intézményeket tartalmazó adatbázisba és megosztható a küldő intézménnyel.
- b. A küldő intézmény által biztosított jelentkezési dokumentumok elemzése és jegyzetek készítése róluk. Ezek alapján már világosan látszik, hogy mik az elérendő célok és ezekhez milyen típusú KKV-t kell keresni. Ha nem elégséges és világos az információ, továbbiakat kell kérni a küldő intézménytől. A megfelelő színvonalú jelentkezési dokumentumok feltétele, hogy előre kiküldjük az *"Útmutató: Hogyan készítsük el a szakmai gyakorlathoz szükséges jelentkezési dokumentumokat?"* Perfect Match eszközt a küldő intézmény részére.
- c. Együttműködés a küldő intézménnyel a gyakorlati kérdésekben.
- d. Párosítás: megkeresni az adatbázisban a "tökéletesen párosítható" céget a gyakornokról rendelkezésre álló információk és a KKV által meghatározott elvárások alapján.
- e. A gyakornok jelentkezési dokumentumainak eljuttatása a KKV-hoz és/vagy a lényeges információk összefoglalása részükre, azt alátámasztandó, hogy a gyakornok számukra miért lenne tökéletes párosítás".
- f. A *"Cégelemzés"* segítségével a küldő intézmény tájékoztatása a fogadó céggel kapcsolatban.
- g. A Tanulmányi szerződés kitöltése, amelyben a gyakornok feladatait a KKV-val

egyértésben megfogalmazzák, illetve a szerződés aláírása a fogadó cég által.

- h. A KKV és a gyakornok támogatása az értékeléshez és igazolásokhoz kapcsolódó adminisztrációban és egyéb gyakorlati kérdésekben.
- i. A gyakorlat ideje alatt folyamatos kommunikáció minden résztvevővel, hogy minden a terv szerint haladjon, problémák esetén közvetítőként bekapcsolódva.
- j. A *“Értékelő Kérdőív”* kitöltésének ellenőrzése mind a KKV, mind a gyakornok részéről, a visszajelzés megosztása a többi résztvevővel, annak tanulmányozása és elemzése a jövőbeli munka tökéletesítése céljából.

4. A Perfect Match, azaz a “Tökéletes párosítás” eszközei: céljuk és hogyan használjuk őket?

A “Tökéletes párosítás” termékek egy teljes eszköztárat tartalmaznak a közvetítő szervezetek számára azért, hogy:

- segítsék a közvetítő szervezetet a “Tökéletes párosítás” létrehozásában,
- motiválják a KKV-kat arra, hogy gyakornokot fogadjanak,
- javítsák a különböző szereplők közti együttműködés színvonalát.

Miután az eszközök minden szakterület, ország és célcsoport számára készültek, nem fednek le mindent: az egyik szakmában lehet valami alapvető fontosságú szempont, míg ugyanez egy másik szakma esetében elhanyagolható. Éppen ezért a termékek minden végfelhasználó számára szabadon formálhatók, módosíthatók az aktuális igény szerint.

Mivel a körülmények eltérőek a különböző országokban és szakterületeken, az eszközök sokféle módon felhasználhatóak. Az instrukciók elsősorban tanácsok, végül a felhasználó dönt arról, hogy mely eszközöket és hogyan használja fel. Amennyiben az eszközöket arra a célra használjuk, hogy a mobilitások színvonalát javítsuk, minden bizonnyal jó úton járunk.

4.1. Kérdőív

A kérdőív abban segít, hogy információt gyűjtsünk a KKV-ról: a fogadás feltételeiről, a feladatok köréről, a gyakornokkal szemben támasztott követelményekről. A cél az, hogy a közvetítő intézménynek elegendő információ álljon rendelkezésére ahhoz, hogy a megfelelő gyakornokot a megfelelő céggel párosítsa.

Javasolt a *Kérdőívet* személyesen vagy telefonbeszélgetés útján kitölteni, de lehetséges, hogy e-mail csatolmányban küldjük el vagy e-formátumban. A projekt a következő nyelveken kínálja fel a “Kérdőívet” a felhasználók számára: angol, finn, francia, spanyol, magyar és olasz.

Mivel ez az eszköz minden szakterület tekintetében egységes, a kérdések úgy lettek megfogalmazva, hogy a mobilitás szervezésének legfontosabb szempontjait fedjék le. Egy minden részletre kiterjedő kérdőív túl hosszú lenne és sok olyan kérdést tartalmazna, amely nem minden esetben releváns. Ezért ennél a terméknel különösen fontos, hogy a végfelhasználó rugalmasan alakítsa a kérdőívet a szükséges információknak megfelelően, hozzáadva vagy elvéve kérdéseket (a módosításoknál figyeljünk az oldaltörések igazítására!).

A *Kérdőív* utolsó oldalán (A mobilitás jellemzői) egyrészt a KKV által ajánlott pozíció típusának általános leírása szerepelhet, másrészt akkor is kitölthető, amikor egy konkrét gyakornokról van szó, aki az adott cégnél helyezkedne el. Minden esetben konkretizálni kell a feladatokat, amikor a gyakornok képességeit és céljait leíró jelentkezési dokumentumok már rendelkezésre állnak, mivel az adott projektek, feladatok szoros összefüggésben állnak a konkrét gyakornok képességeivel és a cég pillanatnyi helyzetével (ezeket nem lehet több hónapra előre jelezni).

Van azonban egy abszolút minőségi kritérium, amit a KKV-nak feltétlenül teljesítenie kell és nem deríthető ki a *Kérdőív* segítségével: a munkabiztonság (azokon a szakterületeken, ahol ez releváns kérdés). Egy cég soha nem vallaná be egy kérdőívben, hogy problémák vannak a munkabiztonsággal, ezért csak egy személyes látogatás útján tudunk megbizonyosodni arról, hogy minden szükséges biztonsági előírást betartanak a cégnél.

A *Kérdőív* első ránézésre hosszúnak tűnhet, de viszonylag gyorsan kitölthető – mindenesetre sokkal barátságosabb megoldás egy kérdőívben összeszedni minden kérdést, mint 20 e-mailt elküldeni később. Ez egyike azon kevés feladatoknak, amelyekre a KKV-nak igazán összpontosítania kell és a közvetítő szervezetnek arra kell ösztökélnie őt, hogy ezt megfelelően tegye. A II.3. kérdés igazán fontos, mert pozitív hangulatot teremt a cég erősségeinek kidomborításával.

4.2. Cégelemzés

4.2.1. Abszolút Minőségi Kritériumok

A cégelemzés megkezdése előtt ajánlatos ellenőrizni, hogy a KKV megfelel-e az alábbi Abszolút Minőségi Követelményeknek:

1. Szándék a gyakornok fogadására.
2. A munkabiztonsági előírásoknak való megfelelés. Még ha akad is néhány olyan gép, amely esetleg nem maximális biztonsággal használható, a cég fel tud ajánlani olyan gépek melletti munkát, amelyek teljesen biztonságosak. A gyakornokok csak olyan gépet működtethetnek, amely biztonsági szempontból kifogástalan. Ha azonban az látszik, hogy a munkabiztonságot általánosságban nem tartják be, a céggel nem jöhet létre együttműködés, amíg a követelményeknek meg nem felel.
3. Kell lennie egy mentornak a cégnél, aki támogatja, irányítja a gyakornokot.
4. Inkább gyakorlati, mint minőségbeli elvárás: meg kell oldani a gyakornok utazását a szállásról a munkahelyre, amennyiben a cég nem tud szállást biztosítani.

Minden más követelmény választható: pl. nyelvtudás. Ha a KKV-ban nem beszélnek angolul (vagy az együttműködés nyelvén), elképzelhető, hogy a gyakornok esetleg beszéli a helyi nyelvet és ez még

ösztönözheti is arra, hogy használja azt. Az is elképzelhető, hogy a KKV-nál folyékonyan beszélnek a gyakornok anyanyelvét és ez őket motiválja arra, hogy tökéletesítsék nyelvtudásukat. A nyelvi készségek egyébként sem azonosak a kommunikációs képességekkel – a kommunikáció ugyanis gyakran non-verbálisan történik. Ez is pusztán párosítás kérdése.

4.2.2. A “párosítás” kritériumai

A *Cégelemzés* nem más, mint a *Kérdőív* eredményeinek összegzése. Ez egy egyszerű Excel tábla, amelyben összegyűjtjük a KKV-ról az alapvető információkat. Az eszköz azonban több célt is szolgál:

- példát ad arra, hogyan gyűjtse és frissítse a fogadó cégek adatbázisát a közvetítő intézmény. Mivel a mobilitást szervezők általában az angolt használják munkanyelvként, nem jelent gondot az adatbázis angol nyelven történő vezetése – ez ajánlott is.
- egy egyszerű, de értékes eszközt ad a közvetítő szervezetnek ahhoz, hogy megossza a cégekről szóló információkat a küldő szervezetekkel. Sokszor a mobilitás megkezdése előtt a cég honlapja az egyetlen információs forrás, ahol tájékozódni tudnak, ez azonban nem nyújt elegendő alapot ahhoz, hogy előre meghatározzák a tanulás eredményét, amikor az ECVET-et alkalmazzák. Azokban az esetekben, amikor a közvetítő szervezet bizonytalan és nem tudja, mely cégekhez forduljon először, elküldheti jónéhány cég elemzését a küldő intézménynek, hogy ők határozzák meg, milyen sorrendben vegye fel ezekkel a kapcsolatot.
- egy már működő együttműködés esetén a termék arra is lehetőséget nyújt, hogy a küldő intézmény összeállítson magának egy adatbázist az adott régió fogadó intézményeiről, ez számára is hasznos lehet, hogy mobilitásra motiválja a diákokat és a tanárokat egyaránt.
- az is elképzelhető, hogy a közvetítő szervezetek együttműködnek egymással és egy közös adatbázist hoznak létre, ami akár regionális, vagy országos szintű is lehet. Kis intézmények közösen már jelentős méretű adatbázist tudnak felépíteni és ez mindannyiuknak a javára válik.

Hasonlóan a *Kérdőív*hez, a végfelhasználók eldönthetik, hogy milyen típusú adatokat gyűjtenek az adatbázisban és mit osztanak meg a küldő intézménnyel. A releváns információ szakmánként is változó: bizonyos adatok elengedhetetlenek az egyik területen, de érdektelenek egy másikon. Ebben a példában nincsenek benne a teljes *Kérdőív*re adott válaszok, csak a legfőbb adatok, hogy az adatbázis kezelhető és nyomtatható legyen. A többi kérdésre adott válasz bekerülhet egy “Egyéb releváns info” című oszlopba, ha feltétlenül szerepelnie kell még valaminek.

4.3. Útmutató: Hogyan készítsük el a szakmai gyakorlathoz szükséges jelentkezési dokumentumokat?

Az *Útmutató: Hogyan készítsük el a szakmai gyakorlathoz szükséges jelentkezési dokumentumokat?* című fájl egy rövid bevezetőt és utasításokat tartalmaz ahhoz, hogy hogyan írjunk meg jól egy önéletrajzot, motivációs levelet és hogy prezentáljunk egy portfóliót.

Az útmutatás kifejezetten olyan gyakornokoknak szól, akik külföldön szeretnének gyakorlatot szerezni. A portfólió elsősorban a képzőművészeti, grafikai szakterületen használatos, de jó ötlet lehet más

szektorokban is felhasználni – egy kép sokszor többet mond ezer szónál.

A projekt központi eleme a párosítás: a sikeres párosítás kulcsa a megfelelő mennyiségű információ gyűjtése a cégről és a gyakornokról egyaránt. Ez az eszköz az egyenlet egyik oldalát segíti azáltal, hogy leírja, hogyan kell a gyakornoknak úgy összeállítani a jelentkezési dokumentumait, hogy a közvetítő intézmény számára elegendő információt nyújtson a képességeiről, igényeiről és a céljairól ahhoz, hogy létrejöhessen az ideális párosítás.

Az útmutatás azért készült el, mert a profi közvetítő szervezetek megfigyelték, hogy a gyakornokok nem tudják, hogyan készítsenek jól használható és érthető jelentkezési dokumentumokat és nem mérik fel a jelentőségüket. Sok esetben még a küldő intézmények sem mérik fel a jelentkezési dokumentumok értékét.

A felmérések szerint az utasítások hasznosak és érthetőek a legtöbb esetben, de jobb a végeredmény, ha valaki támogatja a gyakornokokat ebben a feladatban. Először is, saját magunk értékelése nem mindig könnyű feladat, másrészt sokszor nem egyszerű a gyakornokok számára, hogy megfogalmazzák azokat a képességeket, amelyeket nem-formális és informális tanulás útján szereztek. Ezek a tulajdonságok és a minőségi jelentkezési dokumentumok megírásának képessége is javítani fogja a gyakornok foglalkoztathatóságát az iskola befejezése után.

Egy jó lektorálás szintén segíthet a gyakornoknak, hogy világosan megfogalmazza saját tulajdonságait és tanulási célkitűzéseit, ezek pedig elengedhetetlenek a tökéletes párosításhoz.

Az önértékelés kultúránként változó és ez kihívás a jelentkezési dokumentumok megbízhatósága szempontjából. Éppen ezért kiemelten fontos, hogy segítse valaki a gyakornokokat a dokumentumok megírásában. Különösen a túlzottan jónak mutatott képességek jelenthetnek veszélyt az egyes szereplők együttműködésének minőségére: küldő intézmény-közvetítő szervezet, KKV-közvetítő szervezet között. Egyes területeken a fogadó cég lényegretörő kontroll-kérdések segítségével határozza meg a gyakornok képességeinek valós szintjét, ezzel ellenőrzi a jelentkezésnél feltüntetett adatok valóságát.

Ezzel az eszközzel kapcsolatban a megbeszélések fő tárgya a portfólió formátuma volt: jobb-e pdf file-ként küldeni (biztosítva, hogy a mérete ne legyen kezelhetetlenül nagy) vagy érdemes egy internet-alapú portfóliót készíteni és csak a linket elküldeni a közvetítő intézménynek. (Ez utóbbi esetben a linket meg kell adni a jelentkezési dokumentumokban és a bemutatkozó e-mailben is.) Mindkét megoldás lehetséges és megvannak az előnyei, itt a legjobb, ha megkérdezik a közvetítő szervezetet, hogy milyen formában szeretné megkapni a portfóliót. Amennyiben felhasználják a portfóliót, érdemes arra bátorítani a gyakornokot, hogy frissítse a gyakorlat ideje alatt, hiszen egy profi módon összerakott portfólió mindig jól jön, amikor a diák tanulmányai befejeztével állást keres. Az önéletrajzot is érdemes az adott helyzethez és a címzetthez adaptálni, hiszen a megfelelően kidolgozott CV-re ráfordított idő mindenképp megtérül.

4.4. Érvek a külföldi gyakornokok fogadása mellett

Az "Érvek a külföldi gyakornokok fogadása mellett" című dokumentum két részből áll: "Miért fogadjon a cégem gyakornokot?" és "Videóinterjúk fogadó cégekkel".

4.4.1. Miért fogadjon a cégem gyakornokot?

Az "Érvek a gyakornok fogadása mellett" lista a KKV motiválását szolgálja, meg tudja győzni a hezitáló cégeket. A hosszabb távú hatások azonban minden KKV számára fontosak lehetnek: gondolatokat ébreszthetnek arról, hogy a gyakornok fogadása valós előnyökkel járhat, amelyek nem feltétlenül euróban mérhetők.

A felmérések során kiderült, hogy sok KKV egyáltalán nem látja a gyakornok fogadásának előnyeit. Számos cég csak emberbaráti megfontolásból fogad gyakornokot, ezért úgy döntöttünk, hogy hozzátesszük a következő mondatot a listához: Manapság nagyon sok európai fiatalnak nehéz bekerülnie a munkaerőpiacra.

Ha Ön fogadó cégeként vállalja külföldi gyakornokok mentorálást, azzal igazi változást hozhat ezeknek a fiataloknak az életébe!

Az érvek a következők:

1. Előmozdítja a kollégák interkulturális készségeinek a fejlődését
2. Segíti a kollégák nyelvi készségeinek a fejlődését
3. Hozzájárul a cég napi munkájának elvégzéséhez
4. Motiválóan hat a kollégákra és erősíti a csapatszellemet
5. Új ötleteket, innovációt, változást inspirál
6. Elősegítheti a nemzetközi piac jobb megismerését
7. Segíthet abban, hogy a cég új munkamódszereket ismerjen meg
8. Lehetőséget ad a más országból jövő szakmabeliek gondolkozásának, tudásának megismerésére
9. Lehetőséget ad fordítások és más nyelvi készségeket igénylő feladatok elvégzésére
10. Az európai projektekbe való bekapcsolódás révén erősíti a cég jó hírnevét
11. Lehetőséget adhat új kapcsolatok kiépítésére, amely a cég eredményességét is előmozdíthatja
12. Új munkaerőt is jelenthet, lehetőséget adhat arra, hogy a gyakornok olyan pozíciót töltsön be, amelyet a helyi munkavállalók képesítés, tudás hiánya miatt éppen nem tudnak betölteni

Kísérletek történtek arra, hogy lecsökkentsük a listát 8 vagy 10 pontra egy, az előnyök fontosságát bemutató kérdőív segítségével, melyet a kiküldtünk a cégeknek. Megpróbáltuk kategorizálni az előnyöket a cég mérete vagy az ország alapján. Voltak ugyan különbségek, de a végkövetkeztetés mindig ugyanaz lett: minden egyes KKV-nak különböző a helyzete, ezért a gyakornok fogadását motiváló tényezők is változóak.

A felmérés és értékelés legfőbb tanulsága az volt, hogy vannak olyan "elsődleges előnyök", amelyeket a cégek elvárnak és értékelnek. Olyanok, amelyeket a legtöbb gyakornok teljesíteni tud. Néhány egyéb megnevezett előny már ritkább, ezek sokszor fellengzősnek és irreálisnak tűnnek, mégis sokszor ezek között van az, amely az adott KKV számára a legfontosabb szempont és a legmeggyőzőbb is egyben. Ezek az előnyök feltételes módban vannak megfogalmazva. Ezeket nem minden gyakornok tudja megvalósítani, ha azonban sikerül, az hatalmas értéket jelent a cég számára.

Mivel nem minden szempont releváns az összes cég számára és nem minden előnyhöz fűzött elvárást tudnak a gyakornokok teljesíteni, ezért a közvetítő szervezetnek érdemes csak azokat berakni a kérdőívbe, amelyek a konkrét cég esetében valóban relevánsak, motiválóak, illetve amelyeket a gyakornok valóban biztosítani tud, ha fogadják. Az előnyök (néhány közülük) a *Kérdőív* és a *Céges értékelés* részét is képezik, hiszen elengedhetetlen a szakképző intézmények a közvetítő szervezetek számára is, hogy fenntartsák a párbeszédet a KKV-val és odafigyeljenek a szükségleteikre és elvárásaikra. A *Kérdőív* és a *Céges értékelő rendszer* (a felmérés eredménye szerint) a legfontosabb 5 előnyt sorolja fel + további két szempont hozzáadható a végfelhasználók ötletei alapján és az adott cég helyzetéből kiindulva.

4.4.2. Videóinterjú a fogadó cégek képviselőivel, mentorokkal

Ez a termék 15 videóból áll, melyeken azon cégek képviselői szerepelnek, akik pozitív élménnyel zárták külföldi gyakornokok mobilitását. Vallomásaikban összefoglalják ezzel kapcsolatos tapasztalataikat és a szakmai gyakorlatból származó előnyöket, hogy bemutassák annak pozitívumait a többi cég számára. Ahelyett, hogy ezeket az előnyöket a szakképző iskolák vagy a közvetítő szervezetek mutatnák be, úgy gondoltuk, hitelesebb és célszerűbb az, ha mindezt egy másik cég szemszögéből ismerik meg.

A konzorcium tagjainak minden nyelvén 2-2 videó készült (finn, francia, spanyol, magyar és olasz) és további 5 videót forgattunk angolul, így áll össze a 15 videó. A helyi nyelveken készült videókon angol felirat is van, a cégek különböző szakmákat képviselnek.

Amikor a KKV videókat arra használjuk, hogy motivációt nyújtsanak, érdemes megnézni őket előzetesen és kiválasztani azokat, amelyek a végfelhasználó által hangsúlyozni kívánt szempontokat helyezik előtérbe.

További információk találhatóak a cégekről a www.perfectmatch.fi honlapon. Itt található továbbá néhány alapvető információ a mobilitással kapcsolatban, cégek részére.

4.5. Értékelő rendszer – kérdőívek a gyakornoki és céges visszajelzésekhez

Az *Értékelő rendszer* visszajelzésre szolgáló kérdőíveket tartalmaz a cégek és a gyakornokok részére és a célja, hogy a mobilitásról kapott értékelések megoszthatóak legyenek a főbb szereplők között:

- a cég visszajelzése a küldő intézmény és a gyakornok felé;
- a gyakornok visszajelzése a cég felé;
- a közvetítő intézménynek mindkét kérdőívhez van hozzáférése.

Az értékelések megosztása azonban nem automatikusan működik, minden kérdőívben szerepel a kérdés, hogy megosztható-e a többi szereplővel. Ez arra szolgál, hogy ne udvarias, hanem őszinte visszajelzéseket kapjunk. Csak ez utóbbi segíthet abban, hogy fejleszthessük a tevékenységünket. Személyes adatok nem kerülnek nyilvánosságra.

Az értékelőlapok főleg feleletválasztós kérdéseket tartalmaznak abból a célból, hogy a nyelvi különbségekkel együtt egyszerű legyen a visszajelzés megosztása, továbbá szerepel néhány nyitott kérdés

is. Arra bátorítjuk a kitöltőket, hogy amennyiben elégséges a nyelvtudásuk, akkor lehetőleg angolul válaszoljanak a nyitott kérdésekre, egyéb esetben a közvetítő szervezetnek kell lefordítani azokat.

Az értékelő rendszer alapvetően egy minőségbiztosítási eszköz a közvetítő szervezetek számára. Csak a két szereplő: gyakornok és fogadó cég visszajelzésének segítségével tudja utólag értékelni a közvetítő szervezet, hogy az adott mobilitásban milyen mértékben valósult meg a "tökéletes párosítás". Az értékelések megosztása minden fél számára fontos ahhoz, hogy fejlessze, javítsa a munkáját és eszköz arra, hogy a küldő intézmény visszajelzést kapjon arról, hogy az általa biztosított képzés megfelel-e az európai munkaerőpiac követelményeinek. A cégeket is nagyon érdekli a gyakornok visszajelzése, így az értékelőlapok kitöltése remek lehetőség az önértékelésre mindkét félnek. A gyakornok fogadásának lehetséges előnyeire való reagálás hosszabb távon is fontos lehet.

Az értékelőlapokat egy e-felületen is ki lehet tölteni. Ennek segítségével minden felhasználó kiválaszthatja a saját nyelvét (amennyiben szerepel a projektben felhasznált nyelvek között) és a másik fél nyelvét is (akivel meg kívánjuk osztani a visszajelzést), így ő azonnal el tudja olvasni az értékelést a kitöltést követően.

Így például egy magyarországi cég könnyedén ki tudja tölteni a kérdőívet a saját nyelvén és a spanyol küldő intézmény (természetesen a nyitott kérdések kivételével) máris elolvashatja azt. A projektben résztvevő partnerek igénye alapján egy német fordítás is elérhető lesz az *Értékelő rendszerhez*, az eredeti nyelveken túl (angol, finn, francia, spanyol, magyar és olasz).

További lehetőség, amennyiben nem áll rendelkezésre számítógép vagy internet kapcsolat, hogy a közvetítő szervezet kinyomtatja és írásban kitölteti a kérdőíveket, majd beszkenelve osztja meg őket.

5. A "Tökéletes párosítás" (Perfect Match) projektben résztvevő intézmények tapasztalatai és tanácsai

5.1. A kezdő közvetítő intézmények tapasztalatai

Egy kezdő közvetítő szervezet számára öröm látni, hogy a cégek általában milyen pozitív hozzáállást tanúsítanak a gyakornokok fogadásával kapcsolatban, mégis úgy tűnhet elsősre, hogy egy kiterjedt cég- és kontakthálózat mellett is okozhat nehézséget a mobilitások megszervezése. A cégek ismerete nem egyezik meg a fogadó cégek ismeretével és a szakmai gyakorlatok megszervezéséhez olyan emberekre van szükség, akik intenzíven dolgoznak és gyorsan reagálnak, ha szükséges. Bár a KKV-k általában igen nyitottak, sokszor mégis azt kell mondaniuk, hogy "most éppen nem alkalmas". Korábban, a *Kérdőív* kidolgozása előtt nem állt rendelkezésre elég információ arról, hogy például mikor, melyik időszakban a legalkalmasabb a cégek számára a gyakornok fogadása és mikor nem tudják vállalni a mentorálást.

Egy kezdő közvetítő szervezetnek körültekintően kell meghatároznia azt, hogy hány mobilitás megszervezését vállalja és biztosítania kell, hogy legyen valaki, akinek elég van ideje a szervezési munkákra.

Gyorsan repül az idő és a küldő intézmények szeretik mihamarabb lefoglalni a repülőjegyeket.

A cégekkel való együttműködés igen hasznos a szakképző intézmények számára, és okunk van bízni abban,

hogy ez idővel egyre egyszerűbb lesz, ahogy növekszik az adatbázis és a tapasztalatok köre, illetve a Perfect Match útmutatások alapján egyre magasabb színvonalon elkészített jelentkezési dokumentumoknak köszönhetően. Amennyiben megvalósulnak a regionális szinten egyesített közös adatbázisok, a feladat minden résztvevő számára könnyebbé válik.

A közvetítő szervezet munkáját megkönnyítheti, ha a helyi szakképző intézmények tanulói segítséget nyújtanak a munkahellyel kapcsolatos feladatokon kívül egyéb gyakorlati dolgokban. Ez számukra is előnyökkel jár: otthoni környezetben tapasztalhatják meg a nemzetközi légkört, fejleszthetik kommunikációs és egyéb (nem szakmai) képességeiket, saját kapcsolatrendszerét építhetnek ki, és felkelthetjük érdeklődésüket a nemzetközi mobilitás iránt.

A küldő intézmények fontosnak érzik, hogy a fogadó cégről több információt kapjanak, mint amennyi a cég honlapján található – ez jelentősen emeli az együttműködés színvonalát.

5.2. A projekt koordinátorok számára fontos képességek és készségek

A mobilitások megszervezése különböző képességeket és készségeket kíván meg azoktól, akik részt vesznek benne. Elsődleges szerepe van a nyelvi készségeknek. Európában a nemzetek közötti együttműködések legfőbb nyelve az angol, de a nyelvtudás szintje nagyon különböző lehet, ami sokszor félreértésekhez vezet, amikor nem angol anyanyelvű emberek leveleznek egymással és nincs lehetőségük megfigyelni a nem-verbális kommunikációt. Ez elsősorban akkor gond, amikor a koncepciók és a szakterületek nem ugyanazt takarják a különböző országokban.

A partnerország kultúrájának ismerete elengedhetetlen: különbözik a munkavégzés, az idő fogalmának megközelítése is más és más országoként, illetve a kommunikációval szemben támasztott követelmények is változóak. Még ha hiányzik is a tudás a másik ország kultúrájával kapcsolatban, az elvárható, hogy fogékonyak legyünk iránta. A kommunikációs készség a nyelvtudás és a kultúra megértése mellett alapvetően abból áll, hogy őszinte érdeklődést mutassunk egy másik ember és a mondanivalója iránt.

Amikor gyakornokokkal dolgozunk, alapvető elvárás a jó kommunikációs képesség és bizonyos mértékű határozottság. Előfordul, hogy a gyakornokokat figyelmeztetni kell a határidők betartására vagy felhívni a figyelmüket a munkavégzésben általános elvárásokra: pl. pontosság, tisztaság, stb. Általában azonban csupán némi irányításra és támogatásra van szükségük a gyakorlati dolgokban és az önértékelésükben. Minél több önállóságot kapnak, annál elégedettebbek lesznek. A jó koordinátor ismervé, hogy tudja, mikor kell beavatkozni a folyamatba és mikor kell hagyni, hogy az nélküle folyjon.

A koordinátori munkához szükséges a jó szervezőkészség: a gyakorlati ügyek intézése, minden szál egyszerre mozgatása időnként hatalmas kihívást jelent. Egy nemzetközi koordinátornak a papírmunka kézben tartása is fontos feladata. A legsűrűbb időszakokban szinte kizárt, hogy csak a normál napi munkaidő elég legyen.

A folyamat mindkét végén szükséges a szaktudás. Amikor a küldő intézmény egy szakképző iskola, a szaktudást a szaktárgyak tanárai biztosítják: ők segítik a diákokat a saját képességeik felmérésében és értékelésében, a célok kitűzésében és a jelentkezési dokumentumok összeállításában. Ellenőrzik, hogy a munkahely megfelel-e a diák profiljának és figyelemmel kísérik a gyakornokot a mobilitás ideje alatt. A tanárok részvétele a szakmai gyakorlat végeztével is kulcsfontosságú: ők ellenőrzik azt, hogy a tanulási célok

megvalósultak-e.

A közvetítő szervezetnél szintén fontos szerepe van a szaktudásnak: érteni kell, hogy milyen jellegű munkát szükséges keresni az adott projektben, és a koordinátornak alaposan ismernie kell a szektort ahhoz, hogy értelmezni tudja a diák jelentkezési anyagát. Azt is fel kell tudni ismerni a koordinátornak, amikor esetleg nem kielégítő a tudás az adott szakterülettel kapcsolatban és segítséget, információt kell kérnie. A küldő intézménytől kell először érdeklődni, majd természetesen a fogadó cégeknél dolgozó szakértőkkel érdemes megvitatni, hogy a diák rendelkezik-e az elvárt tudással, képességekkel.

5.3. Együttműködés a cégekkel

A projektbe bevont cégek és azok a partnerek, akikkel az eszközöket teszteltük nagyon fontosnak tartották, hogy minél több információhoz jussanak a mobilitással kapcsolatban és segítséget kapjanak az adminisztrációban és a gyakorlati dolgokban azért, hogy minél egyszerűbbé váljon számukra a gyakornok fogadása. Nagyra értékelték a projekt alapötletét és azt, hogy létrehozunk egy együttműködési rendszert a fogadó cégek és a közvetítő intézmények között.

A közvetítő szervezetek számára fontos a hosszú távú kapcsolatok kiépítése a fogadó cégekkel, különösen azokkal, akik a tapasztalatok szerint kölcsönösen hasznos kapcsolatokat tudtak kialakítani a náluk dolgozó gyakornokokkal. A közvetítő szervezetek számára önbizalmat ad és minél több projekt megvalósítására ösztönöz egy biztos cégbázis, amely háttérrel ad a gyakornokok minőségi mobilitásának biztosításához.

Amennyiben a "Tökéletes párosítás" eszközöket használó közvetítő intézmény egy szakképzési intézmény is egyben, a termékek abban is segítik, hogy országos szinten javítsa az együttműködést a cégekkel amellet, hogy a partnerek kölcsönösségre irányuló igényét jobban ki tudják elégíteni.

A "Perfect Match" projekt által fejlesztett eszközök segítenek abban, hogy jobban megismerjék a cégek szükségleteit, elvárásait és motivációját, a KKV-k pedig tájékozottabbak lesznek az oktatás világában végbemenő változásokról. Egymás jobb megértése az együttműködés új lehetőségeit nyitja meg, amely a képző intézményeket nagyban segíti, hogy a tananyag minél inkább kövesse a munkaerő-piacon végbemenő változásokat, és így a cégek képzetebb munkaerőhöz jussanak! A "Tökéletes párosítás" eszközei áthidalják az űrt a szakképzés és a munkaerőpiac között.

5.3.1. A fogadás korlátai

A közvetítő szervezetek tapasztalatai szerint korlátozott az egy cég által évente fogadható gyakornokok száma. A mobilitás résztvevőinek tisztában kell lenniük azzal, hogy egy gyakornok fogadása a mentorok és a kollegák számára plusz munkát jelent, és a profit-orientált cégek csak korlátozott időt és energiát tudnak egy gyakornok tanítgatására, mentorálására fordítani. Éppen ezért a cégek méretét és profilját, továbbá az elmúlt 6 hónapban fogadott gyakornokok számát és a gyakornoki idő hosszát is figyelembe kell vennie a közvetítő szervezetnek, amikor új mobilitást szervez.

Ez támasztja alá leginkább a *Kérdőív* és a *Cégelemzés* fontosságát. A cégek szükségleteire és fogadóképességére fogékony közvetítők hosszútávú sikeres együttműködéseket tudnak kialakítani, míg ha ez nem valósul meg, akár el is veszíthetünk egy értékes partnert.

5.3.2. Nagy cégek kontra kicsik, valamint mikrovállalkozások kínálta lehetőségek a tanulói mobilitásban

Bár ez a projekt eddig a kis és középvállalkozásokkal foglalkozott, íme egy tanács egy tapasztalt közvetítő szervezettől arra vonatkozóan, hogyan dolgozzunk nagyobb cégekkel és mik az előnyei mindkét cégtípusnak.

Amikor külföldi mobilitást tervezünk, van egy központi szereppel bíró szereplő, ez pedig a fogadó szervezet: amikor megvalósul a tanulmányi célú szakmai gyakorlat és a fogadó szervezetről beszélünk, a cég mérete alapján különböző megközelítéseket kell alkalmaznunk.

A nagyméretű cégeknek jól szervezett HR osztálya van, magasan képzett munkatársakkal, eszközökkel és azzal a küldetéssel, hogy a megfelelő jelölteket válasszák ki az egyes pozíciókra és ahol szükséges, egyéni oktatási és fejlődési tervet dolgozzanak ki számukra. Elképzelhető, hogy egy oktatási intézmény nehezen tud megállapodásra jutni egy nagy céggel, de ha egyszer ez megszületik, könnyen lehet, hogy sokféle szakmai gyakorlatra nyílik lehetőség a cégen belül: marketingtől a gyártásig, karbantartástól a kommunikációig, a pénzügyektől a logisztikáig. A nagy cégek általában multinacionális alapon működnek, így a gyakornoki helyek is megsokszorozódhatnak a cég által lefedett országok számával szorozva. Bár az első szűrőn nehéz átjutni a nagyvállalatoknál, végül megtérül a befektetett erőfeszítés.

Mi a helyzet a kis- és közepes vállalkozásokkal?

Az Európai Bizottság által kiadott Európai Kisvállalkozói Törvény szerint az európai gazdaság 99%-át kis és közepes cégek adják, ezeknek 92%-a mikrovállalat 10-nél kevesebb alkalmazottal.

	Micro	Small	Medium	SMEs	Large	Total
Number of enterprises						
Number	19,143,521	1,357,533	226,573	20,727,627	43,654	20,771,281
%	92,2	6,5	1,1	99,8	0,2	100
Employment						
Number	38395819	26771287	22310205	87477311	42318854	129796165
%	29,6	20,6	17,2	67,4	32,6	100
Gross value added						
EUR Millions	1307360,7	1143935,7	1136243,5	3587540	2591731,5	6179271,4
%	21,2	18,5	18,4	58,1	41,9	100

Ahogy a fenti táblázat is mutatja, az európai munkavállalók 67%-a a KKV-knál található. Ezek alapján kijelenthetjük, hogy az európai szaktudás, kreativitás és innováció jelentős része a kis- és középvállalatoknál található. Valóban azt állíthatjuk, hogy a KKV-k kiemelt partnerek a nemzetközi tanulói mobilitásban, de a sikeres együttműködéshez figyelembe kell vennünk ennek a szereplőnek a sajátosságait és elvárásait!

Bár a KKV-k köre jóval változatosabb, sokszínűbb, mint a nagyvállalatoké, van néhány közös tulajdonságuk is. Például a kis- és középvállalkozásoknál általában, a mikrovállalkozásoknál pedig biztosan nincs HR osztály, sőt, a leggyakrabban ezek egyszemélyes cégek, ahol a tulajdonos végez minden feladatot, a munkaerőfelvételt is beleértve. (?)

Ennek következtében nem lehet azt várni a KKV-któl, hogy külső adatbázisokat használjanak és proaktívan

keressenek jelöltek. Az oktatási intézménynek kell a folyamatot ösztönöznie azzal, hogy korlátozott, előre megszuirt információt biztosít az adott cég profiljának és érdeklődési körének megfelelően.

5.4. Gyakornokok: motiváció, felkészülés és nyelvi készségek

5.4.1. Motivált gyakornokok

A tökéletes, mindkét fél számára hasznot hozó párosítás elengedhetetlen feltétele, hogy a gyakornok érdeklődő, motivált legyen. A fogadó cégek gyakran felhívják e figyelmet a motiváltság fontosságára az ellenőrző látogatások és a lezáró beszélgetések alkalmával. A legtöbb cég hajlandó együttműködni és gyakornokokat fogadni, amennyiben a közvetítő szervezet garantálja, hogy nyitott, érdeklődő embereket küld hozzá. A mentorok hangsúlyozni szokták, hogy a tudás és a tehetség hiánya áthidalható, de a gyakornok részéről a motiváció hiánya mindkét fél számára csalódással végződő tapasztalatot eredményez.

A közvetítő szervezetek projekt-koordinátorai rengeteg erőfeszítést tesznek azért, hogy hosszútávú jó kapcsolatot és együttműködést alakítsanak ki a fogadó cégekkel, a kapcsolat mégis sokáig törekeny marad. Ezért elengedhetetlen, hogy a gyakornok megfeleljen a követelményeknek, amelyeket az adott cég a *Kérdőív*ben megfogalmazott és kivonatolva megtalálható a *Cégelemzés*ben is. A küldő intézményeknek hatalmas a felelőssége abban, hogy a valóban motivált gyakornokokat válassza ki, akik szívesen dolgoznak és nyitottak az új tudásra.

A küldő intézményeknek erősíteni kell a tudatot a gyakornokokban, hogy az, hogy a tanulmányaik egy részét külföldön végezhetik, egyáltalán nem biztos. Amikor a gyakornok egy Európai Bizottság által finanszírozott nemzetközi mobilitási programban vesz részt (pl. Erasmus+), közpénzt használ fel, ezért világossá kell tenni, hogy a jogok mellé kötelezettségek is járnak.

A gyakornokoknak joga és kötelessége, hogy a legtöbbet hozza ki a mobilitásból és ezáltal visszatérítse a köznek azt a befektetést, amit a projekt finanszírozására fordított. Elég időt és energiát kell szánniuk a megfelelő felkészülésre, készségeik maximális fejlesztésére a szakmai gyakorlat ideje alatt, azt követően pedig teljesíteni kötelességeiket a nemzetközi mobilitás nagyköveteiként, az új gyakornokok számára példát mutatva.

5.4.2. A felkészülés jelentősége

Olaszországban azt tartja a mondás, hogy "Ha jó a kezdet, már megtetted az út felét!". A külföldi szakmai gyakorlat sikere nagyban múlik a résztvevők által megtett előkészítő lépések minőségén. Itt érdemes kiemelni a külföldre készülő gyakornokok ösztökélését arra, hogy magukévá tegyék a megfelelő gondolkodásmódot.

Minél előbb kezdődik ez a folyamat, annál jobb!

Elképzelhető, hogy adott egy gyakornok nagyon ügyes, tehetséges a saját szakterületén, de ha ez nem párosul konstruktív megközelítéssel és egy új környezetben történő tanulásra való nyitottsággal, a mobilitás kockázatos lesz!

Rengeteg tényező befolyásolhatja, hogy a gyakornok és a munkatársak között milyen kapcsolat alakul ki a fogadó cégnél, kiindulva a kézfogástól, az öltözködési stíluson és az első interjúval való pontos megjelenésen át a testbeszédig, számít a mosoly, hogy a beszélgetőpartner szemébe nézünk-e, stb.

Mivel számtalan szempont van, ahelyett, hogy egy végtelenül hosszú listát készítenénk a megjegyezni valókról, ajánlott egyszerűen csak feltenni a kérdést a gyakornokoknak: milyen szempontok fontosak ahhoz, hogy pozitív kapcsolat alakuljon ki a mentorod és közted? Ha gondolkodásra serkentjük a gyakornokokat az elindulás előtt, előreláthatólag aktiválni tudjuk a kreativitásukat és segítünk, hogy magukévá tegyék az elvárt pozitív és konstruktív hozzáállást.

5.4.3. Nyelvi és kommunikációs készségek

Európában rengeteg különböző nyelvet használunk és azzal ellentétben, amit a diákok gyakran gondolnak, egyáltalán nem biztos, hogy mindenhol folyékonyan beszélnek az angolt. Általában ajánlatos megtanulni a helyi nyelven legalább a mindennapi használatos szavakat és kifejezéseket, hogy meg tudják oldani a helyzetet akkor is, amikor nincs a közelben angolul beszélő ember, illetve azért, hogy jó benyomást tegyenek a helyiekre. Akár csupán néhány szó erejéig is, de az adott ország nyelvén megszólalni udvarias gesztus és érdeklődést fejez ki maga az ország és a kultúrája iránt. A helyiek szimpatikusnak találják, mivel azt mutatja, hogy a gyakornok energiát fektet a kommunikációba.

Az, hogy a gyakornok nyelvtudása elégséges-e a munkához, természetesen a fogadó cégen múlik. Éppen ezért fontos ismerni a helyi munkatársak nyelvi készségeit, különös tekintettel a mentorra. Itt kap szerepet a *“Kérdőív”*. Az adatok pontosságát időnként ellenőrizni kell, mert ha például az egyetlen ember, aki angolul beszélt, elhagyja a céget, alapvetően változik a helyzet. A *Cégelemzés* eljuttatása a küldő intézmény részére garantálja, hogy ők is ismerik a helyzetet.

A szükséges nyelvtudás attól is függ, mely szakterületről van szó. Egyes területeken folyamatosan szükség van a szóbeli kommunikációra, máshol elég lehet a gesztusokkal történő információcsere. Minden esetben igaz azonban, hogy a kommunikációs készség nem csupán nyelvtudás kérdése. A megfelelő mentalitás és motiváció mindkét fél részéről jóval nagyobb jelentőséggel bír, mint maga a nyelv.

6. Összegzés

Végül íme a *“Tökéletes párosítás”* alapfeltételei:

- a. Elégséges és valódi információk megosztása
- b. Csak motivált gyakornokok küldése
- c. Hosszútávú együttműködések
- d. Minden szereplő mindvégig a maximumot nyújtja
- e. A visszajelzések figyelembe vétele, megosztása; elsősorban a fogadó cégekre kell több figyelmet fordítani.

Meg kell jegyeznünk, hogy a projekt az ideális mobilitást írja le, a valóság azonban gyakran eltér az elképzelt

ideáltól. Azért, hogy a megvalósult mobilitások minél közelebb legyenek az optimálishoz, egyre fontosabb, hogy a "Perfect Match" eszközöket minél többen használják és elterjedjen a hírük. A disszeminációban számítunk a Nemzeti Ügynökségek aktív közreműködésére. Rengeteg projekt készül el minden évben, hatalmas kihívás, hogy a mi projektünk és termékeink híre eljusson Európában minél több koordinátorhoz.

Jelenleg a mobilitások szervezése a gyakornoki igényből kiindulva szerveződik (mivel a pénz általában a gyakornokot követi), de megmutatkoznak az első jelek, hogy a kis- és középvállalkozások is keresik a "tökéletesen párosított" gyakornokokat, ami mindenképp egy reménykeltő jele a cégek növekvő érdeklődésének.

Összegzésképpen, a minőséghez sok munkára van szükség, de a befektetett energia megtérül! A mobilitások számának növelése helyett inkább a minőség javítására kell több figyelmet fordítani, és a "Tökéletes párosítás" által generált pozitív élmények a mobilitások számának automatikus növekedését hozzák majd magukkal.