

Átvételre ajánlották az ENSZ képviselői a sikeres magyar modellt a többi tagállam számára

18/02/05 hétfő ujnemzedek.hu

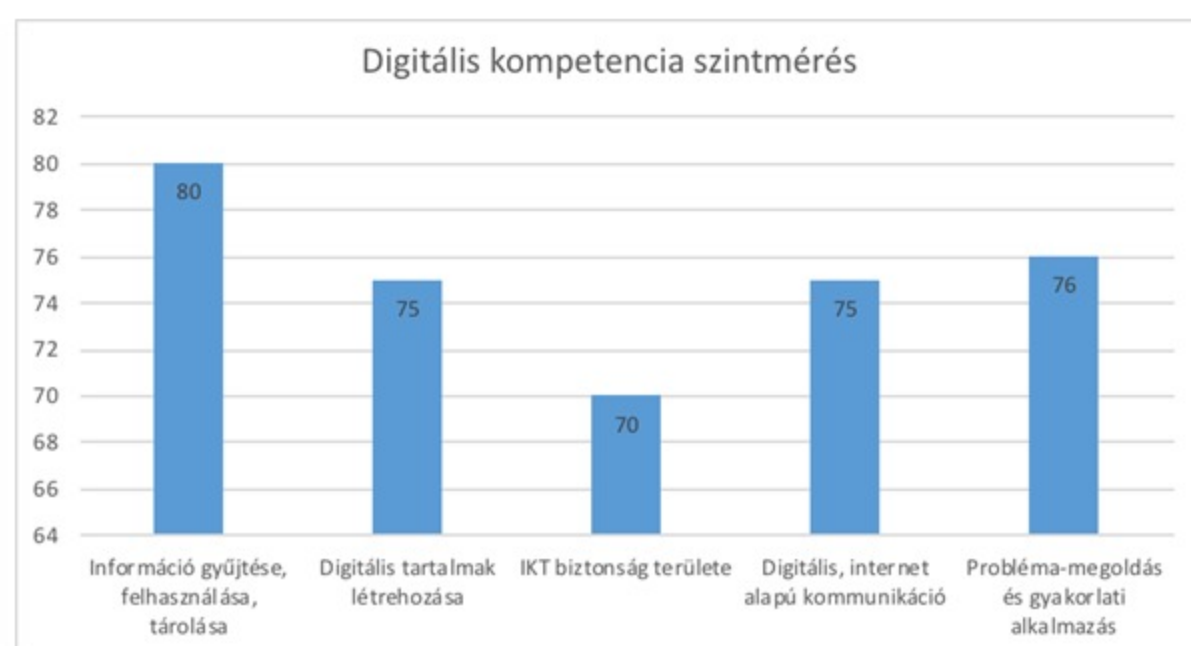


Az Állandó Magyar ENSZ Misszió new yorki képviseletének és az ENSZ Magyar Ifjúsági delegációjának közreműködésével a magyar MELÓ-DIÁK Országos Diákvállalkozási Hálózat az ENSZ CsocD56 (Commission for Social Development) elnevezésű, fenntartható gazdasággal kapcsolatos globális konferenciájának keretében, külön eseményen mutatta be egyedülálló ifjúságfejlesztési programját, amely egyértelműen elsőpró sikert és kiemelt nemzetközi figyelmet kapott. A Mentorprogram tanúsítványa behozhatatlan előnyt jelent a résztvevők számára a munkaerő-piaci elhelyezkedésük során, mert hitelesen igazolja a más módszerekkel nem mérhető képességeket.

A szakmai konferencián 12 nemzet képviseltette magát. Mindenki egybehangzóan üdvözölte a programot, amely elsősorban a fiatalok sikeres munkaerő-piaci integrációját hivatott elősegíteni, azok foglalkoztathatósági kompetenciáinak teljesen egyedi, innovatív módon történő fejlesztésével. Az eseményen szó esett arról az egyedülálló, hungarikumnak számító iskolaszövetkezeti modellről is, amely a MELÓ-DIÁK Mentorprogramjának alapjául szolgál, és lehetővé teszi már több mint 35 éve, hogy a diákok tanulmányaik mellett dolgozhassanak, ezzel értékes munkaerő-piaci tapasztalatot szerezzenek, közben pedig biztosítani tudják saját anyagi szükségleteiket.

A nemzetközi porondon bemutatott Mentorprogram éppen egy esztendeje indult el. 37.000 regisztrált diák kapta meg a lehetőséget a részvételre. Az első év teszt- és kutatási időszak volt, ahol a mérések eredményeinek és a résztvevők kéréseinek figyelembe vételével fejlesztették tovább a rendszert.

A Meló-Diák Mentorprogram 2.000 fiatalnál mért digitális kompetencia szintet, ahol az alábbi eredmények jöttek ki a digitális kompetencia 5 területére:



A program 2 év alatt végezhető el, amelynek végén a fiatalok egy olyan tanúsítványt kapnak, amely tartalmazza a munkaerőpiacra lépéshez szükséges, és a HR szakemberek számára kiemelten fontos információkat (ilyen adat például a fiatalok kompetencia térképe, a gyakorlatban fejlesztett kompetenciák leírása munkaóra igazolással vagy éppen az elvégzett trainingek és e-learning kurzusok).

Marosi László vezérigazgató, Meló-Diák

„A Mentorprogramban egyenlő szerepe és terepe van a digitális-játékos appoknak, valamint a mentorokkal való személyes kapcsolatnak. A folyamatban a munkatapasztalattal párhuzamosan gyűjtik a fiatalok a folyamatos kompetenciaméréssel a badge-eket. A különböző szintek eléréséről bizonyítványt kapnak, amelyből láthatóvá válik, milyen kompetenciákban fejlődtek, s milyen konkrét munkatapasztalatokat szereztek diákéveik során. A gamefikált rendszerben a diák maga a figura. A piac elvárása mellett annak az igénye hívta életre ezt a reformkezdeményezést, hogy egy állásinterjú a szakmai gyakorlat kérdésének felmerültekor ne csak annyi hangozzon el a jelentkező fiatal szájából, hogy: „Árufeltöltőként dolgoztam.” Hiszen e mögött pontosan tudjuk, sokkal több tény áll, amelyek a Mentorprogram segítségével igazolhatók. A Mentorprogram társ, „aki” hozzásegíti a fiatal munkavállalókat saját individuális céljaik megvalósításához. A megrendelők részére lehetővé teszi a fenntartható működéshez szükséges értő, motivált és szakértő fiatal munkaerő folyamatos jelenlétét. Támogatja a megfelelő tudással és értékkel felvértezett pályakezdő fiatal és a munkáltató találkozását. Katalizálja a kapcsolatukat.”

Dr. Budavári-Takács Ildikó pszichológus, egyetemi docens, SZIE GTK, a Mentorprogram önismereti kérdőívének megalkotója

„Mintegy fél évszázada jöttek rá a kutatók arra, hogy a munka világában a sikerességet a kompetenciák jelzik leginkább előre. A munkáltatók olyan „soft skillek”-et, (más terminusban kulcskompetenciákat) keresnek a munkavállalóknál, mint például a problémamegoldás, felelősségvállalás, kreativitás, önállóság, vagy alkalmazkodó képesség. A Meló-Diák Mentorprogram számára olyan kompetenciákat mérő önértékelő eljárásokat fejlesztettünk ki, amelyek a munkavállaló diákok számára nyújtanak segítséget az önismeretük fejlesztéséhez. A munkavégzés során a diákok munkavégzéshez szükséges kompetenciái folyamatosan fejlődnek. Az önértékelő eljárások által adott visszajelzésekkel a diákok gazdagíthatják saját munkavállalói énképüket, tudatosíthatják fejlődésüket. Később pedig már bizonyítványukkal, vagy diplomájukkal a zsebükben pontosan képesek lesznek megfogalmazni saját kompetenciáik ismeretének fényében előnyeiket, így célzottan olyan állást pályázhatnak meg, amelyben a leginkább sikeresek lehetnek.”

Csehne Papp Imola közgazdász, habilitált egyetemi docens, SZIE GTK

„Óriási a szakadék a felsőoktatásban végzett diákok tudása és a gazdaság elvárásai között. A kutatásainkban megkérdezett interjúalanyok felsőoktatásról alkotott véleménye nem túl jó. A frissdiplomások elméleti felkészültségét megfelelő szintűnek minősítik a megkérdezettek, de a gyakorlati ismeretek szerintük hiányosak. A vállalkozások több mint fele előnyben részesíti azokat a jelentkezőket, akik jó nevű, tradicionális vagy speciális szakterületen végeztek. Érdekes tény, hogy 70%-uk középfokú végzettséget igénylő munkakörökben is alkalmaz diplomás munkavállalót. A munkáltatók tapasztalatai alapján, a diplomás pályakezdők leendő munkájukkal kapcsolatos elvárásai nem megalapozottak. Kihagyhatatlan részét kellene képezze a tanulási éveinek a diákmunka, mert a munkatapasztalat hiánya miatt nincs reális képe a jelentkezőknek a munkaerőpiacról és a munkahelyekről, ahol az alázat, mint legfontosabb tulajdonságot várnák el a legtöbben a fiatal munkavállalóktól. A szorgalom és kreativitás mellett, a tudás és a rugalmasság is fontos munkaerő-piaci tulajdonság. A mintában részt vevők említették még a problémamegoldó-képesség jelentőségét. A munkáltatók elvárásai között középfokú végzettségű munkatársak esetén a munkát illető igényesség, a szakmai alapsmeretek, az önálló munkavégzés, a szakmai gyakorlat és jártasság, a problémamegoldó-készség, a rugalmasság és a csapatmunkára való készség szerepel legnagyobb súllyal az elvárások között. A felsorolt tulajdonságok egy része készséget, képességet, mentalitást jelent, aminek kialakítása, elsajátítása az esetek többségében sokkal nehezebb, mint az elméleti tantárgyak és a gyakorlaté. Ebben a szülőknak, a gyakorlati képzőhelyeknek is nagy szerepe van, de mindenképp a diákmunka megkerülhetlenségét emelném ki.” (sajtóközlemény)

Ajánlom 103