

Guideline for Businesses: Addressing and Attracting Beginning Students to Internships

Preface

Every year approximately 25 % of all students leave institutions of higher education in Germany without a diploma. The reasons for which young people decide to end their studies prematurely can begin with choosing the wrong course of study, continue in excessive pressure to perform, and extend to financial difficulties. They are varied and extensive. For that reason, the termination of a degree programme says nothing about the internal disposition or character of a person. For many Human Resources Officers motivation and personality of the candidate are more important during the job interview than formal qualifications.

In terms of the economy, people who terminate their studies without a degree are potential specialists and managers, as well as future successors in the business. They are older and more mature than people who have just completed their degrees, know what they want (or don't) and likely bring useful knowledge with them from their studies. But it is difficult to reach people who did not complete their degrees because they are not easily identifiable as a group or as individuals.

When people begin a degree programme at an institution of higher education, they are usually recorded in a directory of students. But many institutions of higher education have no system for recording people who are in danger of terminating their studies without earning their degrees. Thus, people who break off their studies are very hard for business organisations such as professional associations and chambers or for businesses to identify and, in light of their ending their studies prematurely, very hard to reach.

But how can businesses best meet this challenge and decide the competition for good, new employees in their own favour? The right method for recruiting good new talent is the deciding factor.

Here are some tips and suggestions for business owners who are looking to reach this target group, people who have broken off their studies without degrees, and to integrate them into the regular operations of the business.

1. HOW DO PEOPLE WHO BREAK OFF THEIR STUDIES THINK?

To be able to communicate a convincing opportunity for training to people who have broken off their studies, the company providing the training must be able to empathise with their situation. The difficulties that lead to the decision to break off a degree programme in favour of a trade is accompanied by several personal questions.

- Does ending a course of study constitute a personal failure?
- Am I lacking in perseverance?
- What do my friends and family think of me?
- What will it be like to start a course of training in a vocational school and business with trainees who are considerably younger than I am?
- Would a new boss or my colleagues have any reservations about a "drop-out"?
- What effects will breaking off my studies have on my career?

The feeling of starting all over again after several semesters or even years of study adds to the sense of being under pressure to meet self-imposed deadlines in one's life plan. Thus, it is the task of the company that is providing the training to relativize these concerns and restore the trainee's sense of self-worth by showing



clearly the opportunities for career and professional development that are open. So, it is a good idea to directly address the problems and questions that arise from the decision to terminate a course of studies openly and honestly. The concerns of the company providing the training should play a role.

- Why did the person break off the degree programme?
- Does the person have some kind of learning disability?
- How will he/she interact with younger trainees?
- Can we demand more of him/her than from younger trainees?
- Does his/her performance in the school and the business need to be better than that of other trainees?

The objective is to make it clear to the person who has terminated a degree programme, that neither age nor failure to complete a degree has any impact on the training and then find a suitable course for the training so that both sides can interact amicably. Here it is important to make sure that that business has sufficient time to train in the practical skills and nevertheless, if desired, present the option of shortening the training time.

People who break off their studies expect that the business will do everything it can to create the conditions for good and effective training. This means that even in the case of especially talented trainees are given the opportunity to gain additional qualifications parallel to the completion of their training.

For people who break off their studies, student advisor offices at the institutions of higher education are often the first point of approach. It is therefore worthwhile, to establish contact with these offices and start a cooperative relationship or leave informational materials there stating that people who break off their studies are being recruited.

2. HOW CAN ONE MOTIVATE PEOPLE WHO BREAK OFF THEIR STUDIES?

Once people who have broken off their degree programmes have found a business to hire them, the parties must then clarify, what the “drop-outs” can expect from the business and vice-versa. These performances and counter-performances can be both contractually specified (e.g. shortening of the training period) or just dealt with through internal agreements (e.g. no obligation to attend a vocational school or [no] obligation to attend training at the business once the vocational school is completed).

Shortening the training time is often used as an exemplary means of recruiting people who break off their studies for a dual-track training. For many who leave degree programmes it is important, due to the time already lost in a degree programme, to complete the training quickly.

Basically, people who break off their studies early have no legal claim to reduction of training times. If they can document that they have completed their A-levels, however, the business and the trainee can mutually agree to a one-year reduction in training, arranged with the responsible trade chamber.

Credit being given for coursework already completed and/or the opportunity of having the training time shortened due to subject-related course content generally requires an individual examination. With respect to the theoretical content, it can sometimes be difficult for businesses to make a general assessment of what was learned at the institution of higher education. To this end, professional advice should be consulted (e.g. from chambers of commerce, employment services).

But there are more than a few people who break off their studies, who, in the face of the failure, want to learn something from the ground up and for whom a reduction of the time does not enter into consideration. Additionally, the businesses have an interest in training young people to be good specialists and later



management personnel, who will someday be able to manage a business independently, in order to assure that the company can later be transitioned to a new generation of leadership. People who break off their studies must get the message: »You can pursue your personal and professional development alike here«.

3. ADVANCEMENT THROUGH ADVANCED QUALIFICATION

Basically, supporting and providing advanced training to employees in a business is an important means of remaining competitive. But for people who have broken off their studies as trainees, support is very valuable. For this reason, many businesses support their trainees through additional instruction.

Financial benefits or benefits-in-kind can also provide an incentive, as can the title “trainee of the month”, to the extent that it is organised at the company level.

Advanced qualifications supplement training with additional content that is not just part of the regular training for the profession. This allows the trainee to gain additional knowledge and skill that is documented by the new qualification. The business can also profit from this knowledge so that, overall, value is increased for both sides. Frequently supplemental qualifications can be wholly or partly credited toward later advanced and continuing training.

4. WHAT DO BUSINESSES EXPECT FROM PEOPLE WHO BREAK OFF THEIR STUDIES?

Employing “drop-outs” as trainees can be advantageous. The experience of failure and the resulting re-orientation frequently makes people who have broken off their studies more conscientious and goal-oriented when they are facing the choice of a new career path. Many of them give careful consideration to their next steps, in light of having terminated a course of study, in order to prevent a repeat experience of failure. They are correspondingly more motivated.

This can be a true advantage for the business if the content of the training and the past course of study are similar. To the extent that a person currently being trained as an electrical technician brings knowledge from a degree programme in electrical engineering into the company, this is not just an advantage to the trainee himself, but to the whole company, because that knowledge can be valuable to other employees as well.

Another advantage is that people who break off their studies are available on short notice, that is that it is possible for them to complete an internship at the start of their training. Often this is the best way to determine whether a candidate fits with the business and vice-versa.

In sum, persons who have broken off a degree programme are generally more settled in their personality (depending on their age) and more mature than trainees who are coming directly out of school. This more advanced degree of personal maturity is however no guarantee that a “drop-out” is better suited for a position as a trainee than a person who has just completed school. Working independently is, to be sure, an ability that is constantly demanded in a degree programme, but this fact does not mean that a former student is able to better learn the practical skills of a tradesman than others. Motivation can best be determined through an internship. Based on the greater age and maturity that comes with it, the business providing the training can definitely expect more from people who break off their studies than from those who coming directly from school.



Leitfaden für Betriebe zur Ansprache und zur Gewinnung von Studienaussteiger/innen für eine Ausbildung

Vorwort

Jedes Jahr verlassen ca. 25 % aller Studierenden die Hochschulen in Deutschland ohne einen Abschluss. Die Gründe für den Studienabbruch eines jungen Menschen können angefangen bei falscher Studiengangwahl, über zu großem Leistungsdruck, bis hin zu finanziellen Problemen gleichermaßen vielfältig wie tiefgreifend sein. Deshalb kann ein abgebrochenes Studium weder über Charakter noch innere Einstellung einer Person eine Aussage machen. Für viele Personalverantwortliche ist in Bewerbungsgesprächen daher Motivation und Persönlichkeit des Kandidaten ausschlaggebender als eine formale Qualifikation.

Für die Wirtschaft sind Studienaussteiger/innen potentielle Fach- und Führungskräfte, aber auch zukünftige Betriebsnachfolger. Sie sind älter und gereifter als Schulabgänger, wissen was sie (nicht) wollen und bringen eventuell nützliches Wissen aus dem Studium mit. Studienaussteiger/innen sind jedoch schwer zu erreichen, da sie weder als Gruppe noch als Studienaussteiger/innen in Erscheinung treten.

An einer Hochschule immatrikuliert, werden Studierende zumindest in einer Studierendenkartei aufgeführt. Viele Hochschulen führen jedoch kein System, das vom Abbruch gefährdete Studierende erfasst. So sind Studienaussteiger/innen für Wirtschaftsorganisationen wie z. B. Verbände und Kammern oder für Betriebe schwer identifizierbar und im Augenblick der Exmatrikulation kaum mehr erreichbar.

Doch wie können Betriebe der Herausforderung am besten begegnen und den Wettbewerb um guten Nachwuchs für sich entscheiden? Entscheidend ist unter anderem eine richtige Nachwuchswerbung.

Hier finden Betriebsinhaber/innen Tipps und Anregungen, wie sie an die Zielgruppe Studienaussteiger/innen herantreten und was sie zur Integration in den Betriebsalltag alles tun können.

1. WIE DENKEN STUDIENAUSSTEIGER/INNEN?

Um ein glaubhaftes Ausbildungsangebot für Studienaussteiger/innen vermitteln zu können, sollte sich der Ausbildungsbetrieb zunächst in die Lage des- oder derjenigen hineinversetzen. Denn die Schwierigkeit, die Entscheidung, den Wechsel vom Studium in das Handwerk zu treffen, wird von vielen persönlichen Fragen begleitet.

- Ist der Abbruch ein persönliches Scheitern?
- Habe ich nicht genügend Durchhaltevermögen?
- Wie nehmen mich nun meine Freunde und Familie wahr?
- Wie ist es, mit deutlich jüngeren Auszubildenden eine Ausbildung in Berufsschule und Betrieb zu beginnen?
- Gibt es Vorbehalte der neuen Chefs und von Kollegen bezüglich eines Studienabbrechers?
- Welche Auswirkungen hat ein Studienabbruch auf meinen Lebenslauf?

Das Gefühl, nach mehreren Semestern oder Jahren wieder von vorne anzufangen, erzeugt einen zusätzlichen Zeitdruck auf die eigene Lebensplanung. Die Aufgabe des Ausbildungsbetriebes ist es daher, diese Bedenken zu relativieren und dem- oder derjenigen wieder Selbstwertgefühl, durch Aufzeigen von Karriere- und Berufsperspektiven zu vermitteln. Es ist daher sinnvoll, auf die Probleme einzugehen und Fragen den Studienabbruch betreffend offen und ehrlich anzusprechen. Dabei sollten auch Bedenken des Ausbildungsbetriebes eine Rolle spielen.



- Warum wurde das Studium abgebrochen?
- Hat der- oder diejenige Probleme mit dem Lernen?
- Wie wird er/sie sich gegenüber jüngeren Auszubildenden verhalten?
- Können wir mehr von ihm/ihr als von jungen Auszubildenden verlangen?
- Müssen die Leistungen in Schule und Betrieb besser sein als bei anderen Auszubildenden?

Ziel ist es, dem/der Studienaussteiger/in zu verdeutlichen, dass weder das Alter noch das Scheitern im Studium Auswirkungen auf die Ausbildung hat und so ein geeignetes Ausbildungskonzept zu finden, mit dem sich beide Seiten anfreunden können. Hierbei ist es wichtig, dass der Betrieb genügend Zeit hat, praktische Fertigkeiten zu vermitteln und trotzdem, wenn gewünscht, die Möglichkeit einer Ausbildungszeitverkürzung im Vorfeld besteht.

Studienaussteiger/innen erwarten, dass der Betrieb alles dafür tut, Rahmenbedingungen für eine gute Ausbildung zu schaffen. Das heißt, ggf. auch für besonders leistungsstarke Auszubildende die Möglichkeit einzuräumen, Zusatzqualifikationen parallel zur Ausbildung zu absolvieren.

Für Studienaussteiger/innen sind häufig Studienberatungen der Hochschulen erste Anlaufpunkte. Es lohnt sich daher, mit diesen Kontakt aufzunehmen und eine Kooperation einzugehen bzw. dort Informationen zu hinterlassen, dass Studienaussteiger/innen gesucht werden.

2. WIE KANN MAN STUDIENAUSSTEIGER/INNEN MOTIVIEREN?

Haben Studienaussteiger/in und Betrieb zueinandergedungen, muss bereits im Vorfeld geklärt werden, was Studienaussteiger/innen vom Betrieb erwarten können und umgekehrt. Diese Leistungen und Gegenleistungen können sowohl vertraglich festgehalten werden, (z. B. Ausbildungszeitverkürzung) oder auch in internen Absprachen bestehen (z. B. keine Pflicht zum Berufsschulbesuch oder [keine] Anwesenheitspflicht im Betrieb nach Berufsschulbesuch).

Häufig exemplarisch als Anreiz genannt, um überhaupt Studienaussteiger/innen für eine duale Ausbildung zu gewinnen, sind Ausbildungszeitverkürzungen. Für viele Studienaussteiger ist es wichtig, aufgrund der bereits verlorenen Zeit im Studium, die Ausbildung schnell zu absolvieren.

Grundsätzlich besteht für Studienaussteiger/innen kein Rechtsanspruch auf Ausbildungszeitverkürzungen. Bei Nachweis der allgemeinen Hochschulreife kann jedoch, durch Betrieb und Auszubildenden im beiderseitigen Einverständnis, eine einjährige Verkürzung der Ausbildung bei der zuständigen Handwerkskammer beantragt werden.

Die Anrechnung der bereits erbrachten Studienleistungen beziehungsweise die Möglichkeit der Ausbildungszeitverkürzung durch Anrechnung von fachbezogenen Studieninhalten bedarf in der Regel einer individuellen Prüfung. Im Hinblick auf den theoretischen Inhalt, kann es Betrieben mitunter schwer fallen, eine generelle Einschätzung des Erlernten von der Hochschule vorzunehmen. Hier sollte professionelle Beratung in Anspruch genommen werden (z.B. durch Wirtschaftskammern, Arbeitsmarktservice).

Jedoch gibt es nicht wenige Studienaussteiger/innen, die gerade vor dem Hintergrund des Scheiterns etwas von Anfang an lernen wollen und für die eine Verkürzung daher nicht in Frage kommt. Außerdem haben Betriebe ein Interesse daran, junge Menschen zu guten Fach- und späteren Führungskräften auszubilden, die später auch in der Lage sind, einen Betrieb selbständig zu leiten, um eventuell eine spätere Betriebsübernahme zu gewährleisten. Es geht darum Studienaussteiger/innen die Botschaft zu vermitteln: »Hier kannst du dich selbst verwirklichen und ebenfalls Karriere machen«.



3. FÖRDERUNG DURCH ZUSATZQUALIFIKATION

Grundsätzlich ist eine Förderung und Weiterbildung für Mitarbeiter/innen im Betrieb eine wichtige Maßnahme, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Doch auch für Studienaussteiger/innen als Auszubildende ist eine Förderung sehr wertvoll. Viele Betriebe unterstützen daher ihre Auszubildenden durch zusätzlichen Unterricht.

Auch können finanzielle Vorteile bzw. Sachleistungen für gute Auszubildende einen Anreiz ausmachen oder der Titel »Auszubildender des Monats«, sofern es betriebsübergreifend organisiert wird.

Eine Zusatzqualifikation ergänzt die Ausbildung durch zusätzliche Inhalte, die nicht zur Ausbildungsordnung des Berufes gehören. So kann dem Auszubildenden durch eine weitere Qualifikation zusätzliches Wissen bescheinigt werden. Auch der Betrieb kann von diesem Wissen profitieren, so dass insgesamt ein Mehrwert für beide Seiten entsteht. Häufig können Zusatzqualifikationen teilweise oder sogar vollständig auf spätere Fort- und Weiterbildungen angerechnet werden.

4. WAS ERWARTEN BETRIEBE VON STUDIENAUSSTEIGER/INNEN?

Studienabbrecher/innen als Auszubildende zu beschäftigen, kann also durchaus ein Vorteil sein. Die Erfahrung des Scheiterns und der daraus resultierenden Neuorientierung, lässt Studienabbrecher/innen häufig gewissenhafter und zielstrebig werden, wenn es um die Wahl eines neuen Karriereweges geht. Viele überlegen sich vor dem Hintergrund des Abbruchs, die Schritte danach sehr genau, um ein erneutes Scheitern zu verhindern und sind dementsprechend motivierter.

Einen echten Mehrwert kann für den Betrieb aber entstehen, wenn Inhalte der Ausbildung und des Studiums vergleichbar sind. Sofern also der/die heutige Elektroauszubildende Wissen aus dem Elektrotechnikstudium mit in den Betrieb bringt, hat dadurch nicht nur der Auszubildende selbst einen Vorteil, sondern der gesamte Betrieb, weil sein Wissen evtl. auch für andere Beschäftigte wertvoll sein kann.

Ein weiterer Vorteil ist, dass Studienaussteiger/innen kurzfristig zur Verfügung stehen, also bis zum Ausbildungsbeginn eventuell ein Praktikum absolvieren können. Häufig ist dies die beste Möglichkeit, um zu überprüfen, ob ein Kandidat zum Betrieb passt und umgekehrt.

Zusammengefasst sind Studienabbrecher/innen also in der Regel in ihrer Persönlichkeit (unabhängig vom Alter) gefestigter und weiterentwickelt als Auszubildende, die gerade die Schule verlassen haben. Der weiterentwickelte Grad der persönlichen Reife ist jedoch noch keine Garantie dafür, dass ein Studienabbrecher für einen Ausbildungsplatz besser geeignet ist als ein Schulabgänger. Selbstständiges Arbeiten ist zwar eine im Studium ständig geforderte Fähigkeit, macht aber auch keine Aussage darüber, ob ein ehemaliger Student in der Lage ist, die praktischen Fertigkeiten eines Handwerkers besser zu erlernen als andere. Die Motivation ist am besten über ein Praktikum festzustellen. Aufgrund des höheren Alters kann der Ausbildungsbetrieb durchaus von Studienaussteiger/innen mehr erwarten als von Schulabgängern.



Πρόλογος

Κάθε χρόνο περίπου το 25% του συνόλου των φοιτητών στη Γερμανία εγκαταλείπουν τις πανεπιστημιακές τους σπουδές, πριν τους χορηγηθεί τίτλος σπουδών.

Οι λόγοι για τους οποίους οι νέοι αποφασίζουν να διακόψουν πρόωρα τις σπουδές τους ποικίλλουν. Η πιο «συνηθισμένη πορεία» είναι: ξεκινούν με λανθασμένη επιλογή σπουδών, συνεχίζουν με εκτεταμένη πίεση ανταπόκρισης σε αυτές και καταλήγουν σε οικονομικές δυσκολίες. Επομένως, η ολοκλήρωση ενός προγράμματος σπουδών δεν σχετίζεται με την εσωτερική διάθεση και το χαρακτήρα ενός ατόμου.

Πολλοί υπεύθυνοι Ανθρωπίνου Δυναμικού εστιάζουν περισσότερο στην προσωπικότητα και στο κίνητρο του υποψηφίου κατά τη διαδικασία συνέντευξης παρά στα τυπικά προσόντα.

Χρησιμοποιώντας οικονομικούς όρους, άτομα που διακόπτουν τις σπουδές τους, χωρίς να αποκτήσουν τίτλο σπουδών είναι δυνάμει μελλοντικοί επιτυχημένοι επαγγελματίες. Είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία και πιο ώριμοι σε σχέση με ανθρώπους που έχουν μόλις ολοκληρώσει τις σπουδές τους, γνωρίζουν τι θέλουν (ή δεν γνωρίζουν) και είναι πιθανόν να μεταφέρουν πολύτιμη γνώση από τις σπουδές τους. Ωστόσο, άτομα που δεν ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους, είναι δύσκολο να προσεγγιστούν είτε σαν ομάδα είτε μεμονωμένα.

Με την έναρξη ενός προγράμματος σπουδών σε ανώτατο ίδρυμα, συνήθως πραγματοποιείται εγγραφή στο μητρώο των φοιτητών. Ωστόσο, τα ανώτατα ιδρύματα δεν έχουν σύστημα καταγραφής που να υποδεικνύει ποιοι φοιτητές κινδυνεύουν να διακόψουν τις σπουδές τους χωρίς να αποκτήσουν πτυχίο. Έτσι, επιχειρήσεις, , επαγγελματικά σωματεία, επιμελητήρια, δυσκολεύονται ιδιαίτερα να εντοπίσουν αυτά τα άτομα.

Dropouts: Εναλλακτικές Επαγγελματικές Ευκαιρίες γι'αυτούς που εγκαταλείπουν το Πανεπιστήμιο

Εγκατάλειψη της εκπαίδευσης σημαίνει μία καινούρια αρχή

Συνθήκη Νο. 2016-1-DE02-KA204-003280

Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Επιχειρήσεις : Καθοδήγηση και Προσέλκυση των Αρχάριων φοιτητών σε εργασίες πρακτικής άσκησης

Πώς μπορεί όμως μία επιχείρηση να ανταποκριθεί καλύτερα στις προκλήσεις και τον θεμιτό ανταγωνισμό , με σκοπό το όφελος των νέων εργαζομένων; Καθοριστικός παράγοντας θα αποτελέσει η σωστή μέθοδος «στρατολόγησης» νέων ταλέντων.

Παρακάτω δίνονται οδηγίες και προτάσεις στους επιχειρηματίες που αναζητούν άτομα που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους και επιθυμούν να τα εντάξουν με ομαλό τρόπο στον εργασιακό χώρο.



1. Πώς σκέφτονται οι άνθρωποι που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους;

Η επιχείρηση για να παρέχει μια πειστική ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους, οφείλει να δείξει συμπάθεια στην κατάσταση. Οι δυσκολίες που οδηγούν στην απόφαση εγκατάλειψης των σπουδών παρουσιάζονται μέσα από μία σειρά προσωπικών ερωτήσεων.

- Συνδέεται η εγκατάλειψη των σπουδών με προσωπική αποτυχία ;
- Μου λείπει η επιμονή;
- Τι σκέφτονται οι φίλοι και η οικογένεια για μένα;
- Τι συναίσθημα προκαλεί το ξεκίνημα ενός προγράμματος εκπαίδευσης σε έναν επαγγελματικό χώρο όπου οι εκπαιδευτές είναι νεότεροι ηλικιακά από μένα;
- Θα έχει ο νέος εργοδότης ή οι συνάδελφοι προκαταλήψεις στο θέμα της «εγκατάλειψης των σπουδών» ;
- Τι επιπτώσεις θα έχει η μη ολοκλήρωση των σπουδών στην επαγγελματική μου εξέλιξη;

Ένα νέο ξεκίνημα μετά από κάποια εξάμηνα ή ακόμα και μετά από κάποια χρόνια σπουδών εντείνει την προσωπική πίεση του εκπαιδευόμενου για την εκπλήρωση των στόχων που έχει θέσει. Σε αυτό το σημείο, η εταιρεία έρχεται να προσφέρει εκπαίδευση, ώστε να ανακτηθεί στον εκπαιδευόμενο το αίσθημα της αυτοεκτίμησης και να τον προετοιμάσει για τη μελλοντική σταδιοδρομία του.

- Για ποιο λόγο τα άτομα εγκαταλείπουν τις σπουδές τους;
- Μήπως το άτομο έχει μαθησιακές δυσκολίες ;
- Πως μπορεί να αλληλεπιδράσει με νεότερους ηλικιακά εκπαιδευόμενους ;
- Πρέπει οι επιχειρήσεις να έχουν μεγαλύτερες απαιτήσεις από αυτόν σε σχέση με νεώτερους εκπαιδευόμενους;
- Πρέπει να έχει καλύτερη απόδοση στον εκπαιδευτικό και στον εργασιακό χώρο σε σχέση με τους υπόλοιπους;

Πρέπει να γίνει σαφές στο άτομο που εγκατέλειψε τις σπουδές του, ότι ούτε η ηλικία ούτε η αποτυχία ολοκλήρωσης των σπουδών , έχει κάποια επίπτωση στην εκπαιδευτική διαδικασία. Επομένως χρειάζεται να βρεθεί το πρόγραμμα το οποίο θα είναι κατάλληλο για τη σωστή συνεργασία μεταξύ των δύο πλευρών (εκπαιδευόμενου και επιχείρησης). Είναι σημαντικό η επιχείρηση να παρέχει αποτελεσματική εκπαίδευση για την απόκτηση τεχνικών δεξιοτήτων και φυσικά να υλοποιηθεί σε συγκεκριμένα χρονικά περιθώρια.

Dropouts: Εναλλακτικές Επαγγελματικές Ευκαιρίες γι'αυτούς που εγκαταλείπουν το Πανεπιστήμιο

Εγκατάλειψη της εκπαίδευσης σημαίνει μία καινούρια αρχή

Συνθήκη Νο. 2016-1-DE02-KA204-003280

Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Επιχειρήσεις : Καθοδήγηση και Προσέλκυση των Αρχάριων φοιτητών σε εργασίες πρακτικής άσκησης

Τα άτομα που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές έχουν την άποψη πως οι επιχειρήσεις θα κάνουν το καλύτερο δυνατό για να δημιουργήσουν το κατάλληλο περιβάλλον για την παροχή της κατάλληλης εκπαίδευσης. Μέσω της συγκεκριμένης εκπαίδευσης δίνεται η δυνατότητα ακόμη και στους εκπαιδευόμενους που ήδη έχουν αποκτήσει ορισμένες δεξιότητες, να λάβουν επιπλέον κατάρτιση.

Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας των Πανεπιστημίων, είναι συχνά τα πρώτα σημεία πληροφόρησης σχετικά με αυτά τα εκπαιδευτικά προγράμματα. Παρόλ' αυτά είναι σημαντικό να δημιουργηθεί μία σχέση συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών και των υποψήφιων εκπαιδευόμενων ή να τους παρέχονται ενημερωτικά φυλλάδια όπου θα καθοδηγούνται στην αναζήτηση εργασίας.



2. Πώς μπορούν να δοθούν κίνητρα στα άτομα που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους;

Εφόσον τα άτομα που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές βρουν μια επιχείρηση για να απασχοληθούν, οι συμβαλλόμενοι πρέπει να διασαφηνίσουν, τι επιδιώκει η επιχείρηση από τα άτομα και τι επιδιώκουν τα άτομα από την επιχείρηση. Οι δυο πλευρές μπορούν από κοινού να καθορίσουν τους όρους της εκπαίδευσης (πχ. καθορίζοντας τις εκπαιδευτικές ώρες) ή κάνοντας διαπροσωπικές συμφωνίες (πχ. αν κάποιος έχει ολοκληρώσει επαγγελματικό σχολείο δεν υπάρχει υποχρέωση να παρακολουθήσει ένα επαγγελματικό σχολείο ή ότι δεν υπάρχει υποχρέωση να παρακολουθήσει τα σεμινάρια της επιχείρησης.)

Ο περιορισμός των εκπαιδευτικών ωρών είναι συχνό μέσο προσέλκυσης των ατόμων αυτών σε μία εκπαίδευση δύο κατευθύνσεων. Για μερικούς που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους είναι σημαντικό, να ολοκληρώσουν την εκπαίδευση γρήγορα και αυτό εξαιτίας του ήδη χαμένου χρόνου που έχουν σπαταλήσει στη διάρκεια των σπουδών τους.

Επίσης, τα άτομα που έχουν εγκαταλείψει νωρίς τους σπουδές τους δεν έχουν το νομικό δικαίωμα να αιτηθούν να παρακολουθήσουν λιγότερα μαθήματα. Παρ'όλα αυτά, αν οι εκπαιδευόμενοι προσκομίσουν ένα έγγραφο στο οποίο να αποδεικνύεται ότι έχουν ολοκληρώσει τα βασικά στάδια εκπαίδευσης, μπορούν στη συνέχεια να ζητήσουν από την επιχείρηση να γίνει μείωση των εκπαιδευτικών ωρών σε ετήσια βάση, η οποία θα καθοριστεί από το εμπορικό επιμελητήριο

Σεβόμενοι το θεωρητικό περιεχόμενο ενός τίτλου σπουδών, είναι συχνά δύσκολο για τις επιχειρήσεις να αξιολογήσουν ποιες γνώσεις έχουν πραγματικά αποκτήσει τα άτομα στο πανεπιστήμιο. Επομένως, θα πρέπει να τους παρέχεται επαγγελματική συμβουλευτική, (π.χ. από το εμπορικό επιμελητήριο, από υπηρεσίες απασχόλησης κλπ).

Ωστόσο ελάχιστα από τα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους, φοβούμενοι την αποτυχία, έχουν περισσότερα κίνητρα στο να συμμετέχουν σε τέτοιου είδους εκπαιδευτικές διαδικασίες και δεν τους ενδιαφέρει η συντομότερη ολοκλήρωση του προγράμματος.

Επίσης, οι επιχειρήσεις εκπαιδεύουν νέους ώστε να γίνουν καλοί επαγγελματίες και κάποια στιγμή να διοικήσουν μια επιχείρηση αυτόνομα, ώστε να διασφαλιστεί ότι η επιχείρηση θα μεταβιβαστεί σε μια νέα γενιά ηγεσίας. Το μήνυμα που απευθύνεται στα άτομα που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους είναι: «Μπορείς να αναδείξεις την προσωπική και επαγγελματική σου ανάπτυξη εδώ και τώρα»

Dropouts: Εναλλακτικές Επαγγελματικές Ευκαιρίες γι'αυτούς που εγκαταλείπουν το Πανεπιστήμιο
Εγκατάλειψη της εκπαίδευσης σημαίνει μία καινούρια αρχή
Συνθήκη Νο. 2016-1-DE02-KA204-003280
Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Επιχειρήσεις : Καθοδήγηση και Προσέλκυση των Αρχάριων φοιτητών σε εργασίες πρακτικής άσκησης



3. Εξέλιξη μέσω της απόκτησης υψηλών δεξιοτήτων

Η υποστήριξη και η παροχή συμπληρωματικής εκπαίδευσης στους εργαζόμενους μιας επιχείρησης είναι σημαντικό μέσο διατήρησης του ανταγωνισμού. Για αυτό το λόγο, πολλές επιχειρήσεις, υποστηρίζουν τους εκπαιδευόμενους, μέσω της παροχής επιπρόσθετων οδηγιών.

Όχι μόνο οικονομικές επιβραβεύσεις αλλά και κάθε άλλου είδους επιβράβευση, όπως η αναγνώριση «του εκπαιδευόμενου της εβδομάδας» σε έναν εργασιακό χώρο, μπορούν να αποτελέσουν κίνητρα για την απόδοση των εργαζομένων.

Οι υψηλές δεξιότητες δεν είναι δεξιότητες που αποκτούνται μόνο μέσω της τυπικής διαδικασίας επαγγελματικής εκπαίδευσης, ωστόσο επιτρέπουν στον εκπαιδευόμενο να κερδίσει επιπλέον εξειδικευμένη γνώση.

Με αυτό τον τρόπο η επιχείρηση μπορεί να έχει κέρδος και ως αποτέλεσμα να ενισχύονται και δύο πλευρές.



Dropouts: Εναλλακτικές Επαγγελματικές Ευκαιρίες γι'αυτούς που εγκαταλείπουν το Πανεπιστήμιο

Εγκατάλειψη της εκπαίδευσης σημαίνει μία καινούρια αρχή

Συνθήκη Νο. 2016-1-DE02-KA204-003280

Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Επιχειρήσεις : Καθοδήγηση και Προσέλκυση των Αρχάριων φοιτητών σε εργασίες πρακτικής άσκησης



4. Τι πρέπει να επιδιώκουν οι επιχειρήσεις από τα άτομα που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους ;

Η απασχόληση των ατόμων που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους ως εκπαιδευόμενους επιχειρήσεων είναι αρκετά ωφέλιμη.

Η εμπειρία της αποτυχίας και ο επαναπροσανατολισμός στο αποτέλεσμα συχνά κάνει τους ανθρώπους που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους πιο συνειδητοποιημένους και προσηλωμένους στο στόχο τους, όταν στρέφονται σε μια καινούρια καριέρα. Πολλοί από αυτούς δίνουν μεγάλη προσοχή στα επόμενά τους βήματα, θέλοντας να αποφύγουν να επαναλάβουν την αποτυχία , έχουν πολλά κίνητρα.

Αυτό μπορεί να αποτελέσει πραγματικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση αν το περιεχόμενο της εκπαίδευσης είναι παρόμοιο με μαθήματα που είχαν διδαχτεί στο παρελθόν. Παράδειγμα, αν ένα άτομο έχει εκπαιδευτεί ως ηλεκτρολόγος-μηχανικός, αυτό σημαίνει ότι οι γνώσεις οι οποίες έχει αποκτήσει από το πανεπιστήμιο, θα τις μεταφέρει μέσα στην επιχείρηση που δουλεύει. Αυτό κατά συνέπεια αποτελεί όφελος για ολόκληρη την επιχείρηση επειδή αυτή η γνώση θα είναι χρήσιμη και στους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι αυτοί που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές του είναι ότι είναι πρόθυμοι να εργαστούν για μικρά χρονικά διαστήματα, όπως σε εργασίες πρακτικής άσκησης τις οποίες είναι πιθανό να ολοκληρώσουν στην αρχή της εκπαίδευσης τους.

Αυτός είναι ο καλύτερος τρόπος για τον υποψήφιο να αποφασίσει αν του ταιριάζει αυτή η επιχείρηση αλλά και το αντίστροφο.

Συνοψίζοντας, τα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους έχουν γενικά πιο συγκροτημένες προσωπικότητες (λόγω ηλικίας) και είναι πιο ώριμοι σε σχέση με εκπαιδευόμενους που έχουν μόλις αποφοιτήσει. Παρόλ' αυτά, η ωριμότητα δεν αποτελεί εγγύηση ότι ένας που έχει εγκαταλείψει τις σπουδές του είναι καταλληλότερος για μία θέση εργασίας σε σχέση με κάποιον που έχει ολοκληρώσει τις σπουδές του. Το να εργάζεσαι ανεξάρτητα είναι σίγουρα μια ικανότητα η οποία απαιτείται σε ένα πρόγραμμα σπουδών, ωστόσο αυτό δεν αποκλείει την πιθανότητα ένας πρώην φοιτητής που έχει εγκαταλείψει τις σπουδές του, να είναι πιο ικανός να μάθει πρακτικές δεξιότητες ενός πωλητή σε σχέση με κάποιον άλλον (που δεν έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους). Το κίνητρο μπορεί καλύτερα να γίνει φανερό μέσα από την πρακτική άσκηση. Βασισόμενη στη μεγαλύτερη ηλικία και στην ωριμότητα που προκύπτει από αυτή, η επιχείρηση που



Dropouts: Εναλλακτικές Επαγγελματικές Ευκαιρίες γι'αυτούς που εγκαταλείπουν το Πανεπιστήμιο

Εγκατάλειψη της εκπαίδευσης σημαίνει μία καινούρια αρχή

Συνθήκη Νο. 2016-1-DE02-KA204-003280

Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Επιχειρήσεις : Καθοδήγηση και Προσέλκυση των Αρχάριων φοιτητών σε εργασίες πρακτικής άσκησης

παρέχει την εκπαίδευση μπορεί σίγουρα να περιμένει περισσότερα από τα άτομα που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους παρά από τα άτομα που μόλις έχουν αποφοιτήσει.



Útmutató Vállalkozások részére: Hogyan érhetjük el és vonzhatjuk be különböző szakmai területekre azokat, akik még a diploma megszerzése előtt befejezték egyetemi tanulmányaikat

Minden évben a felsőoktatásban tanulók közel 25 %-a a diploma megszerzése nélkül hagyja ott az oktatási intézményt Európa legtöbb országában. Milyen okok vezetnek oda, hogy a fiatalok tanulmányaik idő előtti befejezése mellett döntenek: lehet, hogy rossz tudományterületet választottak, lehet, hogy túlzott mértékű nyomás volt rajtuk, talán túl nagy volt a teljesítménykényszer és az is lehet, hogy pénzügyi nehézségeik adódtak. Az okok nagyon sokfélék, széleskörűek lehetnek. Az egyetemi tanulmányok idő előtti befejezése nem árul el semmit az adott személy belső hajlamairól, személyiségjegyeiről. Számos HR szakember szemében a jelölt motiváltsága és személyisége sokkal fontosabb szempont egy állásinterjú során, minthogy az illető milyen hivatalos képesítéseket szerzett meg.

Gazdasági értelemben véve potenciális specialistának és potenciális menedzsernek, sőt jövőbeni cégörökösnek számítanak azok, akik még a diploma megszerzése előtt befejezték tanulmányaikat. Idősebbek és sokkal érettebbek azoknál, mint akik épp befejezték középiskolájukat. Tudják, hogy mit akarnak (vagy mit nem akarnak) és valószínűleg jól hasznosítható tudást hoznak magukkal a korábbi egyetemi tanulmányaikból. De bonyolult őket, ezeket a diplomát meg nem szerzett embereket elérni, mert nem könnyen beazonosíthatóak, sem mint egyén, sem mint csoport. Amikor valaki megkezdte tanulmányait egy felsőoktatási intézményben, akkor ezt a személyt nyilvántartásba veszik, bekerül a hallgatói névjegyzékbe. De a felsőoktatási intézmények többsége már nem rendelkezik olyan nyilvántartással, ami azokat a fiatalokat tartalmazná, akik a diploma megszerzése nélkül befejezték tanulmányaikat. Így a gazdasági élet szereplői, a szakmai szervezetek, a kamarák nagyon nehezen tudják beazonosítani, majd ezt követően elérni a tanulmányaikat idő előtt befejezőket. Tud-e válaszolni az üzleti világ erre a kihívásra és a jó színvonalú új alkalmazottakért folyó versenyt a maguk javára tudják-e fordítani a vállalkozások? A döntő tényező ebben az, hogy kialakítsuk az új tehetségek toborzásának jól működő módszerét.

Az alábbiakban, több európai szervezet tapasztalatai alapján megfogalmazódott néhány javaslat azoknak a cégvezetőknek a számára, akik el akarják érni ezt a célcsoportot, azokat a fiatalokat, akik még diplomájuk megszerzése előtt befejezték tanulmányaikat. Azzal a céllal, hogy őket megpróbálják beintegrálni a vállalkozásuk mindennapi működésébe.



1. HOGYAN GONDOLKODNAK A TANULMÁNYAIKAT IDŐ ELŐTT BEFEJEZŐK?

Amennyiben egy munkahelyet szeretnénk vonzó lehetőségként kommunikálni az egyetemi tanulmányaikat megszakító felé, ahhoz a munka vagy tanulási lehetőséget nyújtó vállalkozásnak azonosulnia kell tudnia ezeknek a személyeknek a helyzetével.

Mindazok a nehézségek, amelyek az egyetemi tanulmány idő előtti befejezéséhez, vagy egy új szakma választásához vezettek, számos személyiségbeli és egyéb kérdéssel kapcsolódhatnak össze.

- Egy egyetemi kurzus idő előtti befejezése egyben személyiségbeli hibát, alkalmatlanságot is jelent?
- Hiányozna az illetőből a kitartás?
- Mit gondolnak a kimaradotról a barátai, mit gondol róla a családja?
- Lesz-e a kimaradott irányába bármilyen fenntartása, előítélete az új főnöknek és kollégáinak, ha elmegy dolgozni amiatt, hogy ő „egyetemről kiesettnek” minősül?
- Az egyetem idő előtti befejezése milyen hatással lesz pályafutására?

Ahhoz az érzéshez, hogy mindent újra kell kezdeni jónéhány, tanulással eltöltött szemeszter, vagy akár év után, ahhoz még hozzáadódik a nyomás alatt lenni érzés, hisz mindenki önként vállalt határidőket akar teljesíteni életpályatervében. Ezért a képzést vagy munkát nyújtó vállalkozás feladata, hogy relativizálja ezeket a félelmeket, újraépítse az új munkatárs, a gyakornok önértékelését, világosan mutassa meg neki az előtte megnyíló karrierlehetőségeket, a szakmai fejlődés lehetőségét. Ezért nagyon jó ötlet rögtön felvetni az egyetem idő előtti befejezésével, az egyetem otthagytásával együtt előtte felmerülő problémákat, kérdéseket. Azokat jobb rögtön őszintén megbeszélni. A munka vagy tanulási lehetőséget nyújtó vállalkozás aggodalmai, szempontjai is szerepet kell, hogy játsszanak ezen a megbeszélésen. Egy ilyen megbeszélésen az alábbi témaköröket javasolt átbeszélni:

- Az adott személy miért fejezte be az egyetemet idő előtt?
- Az illetőnek volt-e vagy van-e valamilyen tanulási nehézsége?
- Az illető hogy fog kapcsolatot létesíteni a különböző generációkkal?
- Az adott személytől elvárhatunk-e többet, mint a környezetétől, azért mert ő korábban egyetemre járt?
- Az illető vállalkozásnál kifejtett teljesítménye jobb kell-e hogy legyen, mint a többi ott dolgozóé?

Az a cél, hogy tegyük világossá az egyetemről kimaradott számára, hogy sem a kora, sem hogy idő előtt abbahagyta az egyetemet, nincsen semmilyen hatással az ő további előmenetelére, arra, hogy számára megfelelő életpályát sikerüljön megtalálni. Csakis ily módon tud mindkét oldal szívélyesen együttműködni. Itt nagyon fontos, hogy a vállalkozásnak legyen elegendő ideje a gyakorlati készségek képzésére, illetve az új munkatárs előzetes tanulmányainak a beszámítására, hasznosítására.

Azok, akik megszakították tanulmányaikat, azt várják, hogy az üzleti világ minden tőle telhetőt megtegyen a jó és hatékony foglalkoztatásuk, és továbbképzésük feltételeinek biztosításához. Ez azt jelenti, hogy egy különösen tehetséges munkatárs, gyakornok esetében akár adott legyen a lehetőség kiegészítő képzések megszerzésére, párhuzamosan az adott munkakörével.

A tanulmányaikat megszakítók számára gyakran a felsőfokú intézmények diáktanácsadó irodái jelentik az első pontot, ahová fordulhatnak (amelyik országban ilyenek léteznek). Ezért nagyon megéri, ha kapcsolatot, jó együttműködést tudunk kialakítani ezekkel az irodákkal vagy pedig információs anyagokat hagyunk náluk arról, hogy várjuk, toborozzuk az egyetemi tanulmányaikat idő előtt befejezőket (Magyarországon ezt a szerepet betölthetik a munkaügyi hivatalok, illetve az adott térségben működő egyetemek rektori hivatalai).

2. HOGYAN MOTIVÁLHATJA EGY VÁLLALKOZÁSVEZETŐ AZ EGYETEMI TANULMÁNYAIKAT IDŐ ELŐTT BEFEJEZŐKET?

Mihelyst valaki, aki megszakította tanulmányait, talált egy vállalkozást, amely őt alkalmazni kívánja, a feleknek tisztázniuk kell, hogy mit várhat el az „egyetemi tanulmányait megszakító” a vállalkozástól és fordítva. Ezeket a teljesítéseket és viszont-teljesítéseket (ellentételezéseket) szerződésbe is lehet foglalni (pl. a próbaidő lerövidítése) vagy csak megállapodások formájában kezelni (pl. milyen területeken használható az ő előképzettsége és mely területeken kell esetleg alapszabályokat is elsajátítania, van-e esetleg lehetősége az adott munkakör mellett továbbtanulnia). Egy vállalkozásvezetőnek azt is segítenie kell, ha egy ilyen egyetemi tanulmányait megszakító személy teljes mértékben pályát akar módosítani. A felsőfokú képzésben eltöltött idő mindenképpen ad olyan plusz tapasztalatokat, amely szinte minden munkaterületen használható.

A vállalkozásvezetőn múlik, hogyan tudja a szakmai területét az egyetemi tanulmányaikat megszakítóknak bemutatni, hogy az meglássa a gyakorlat-orientált munka előnyeit és benne az ő hosszú távú lehetőségeit.



Sokak számára, akik kiléptek a felsőoktatásból, ez rendkívül fontos, mivel az egyetemen már eltöltött, elvesztegetett idő miatt ezt az új munkakört gyorsan el szeretnék sajátítani.

Amennyiben az egyetemi tanulmányait idő előtt megszakító személyek más szakágon tovább akarnak tanulni, akkor önmagában nem jogos az a követelésük, hogy csökkentsék a képzési idejüket. Azonban, ha dokumentumokkal igazolni tudják, hogy bizonyos szinteket már befejeztek, akkor a képző intézménnyel kölcsönösen megállapodhatnak abban, hogy csökkentsék a képzés idejét. Az ilyen személyek számára továbbtanulás esetén is előny, ha egy vállalkozásnál gyakorlati munkakört tölt be és a továbbtanulását már a vállalkozás támogatásával kezdeményezi.

A már elvégzett kurzusok után adott kreditek elismerése és/vagy a képzési idő csökkentésének lehetősége a tárgyhoz kapcsolódó korábbi kurzustartalom miatt általában a képző intézmény elbírálását követeli meg. A képzések elméleti tartalmát illetően egy vállalkozás számára néha bonyolult lehet azt pontosan felmérni, hogy mit is tanult az illető a felsőfokú oktatási intézményben. Ehhez szakértői segítséget célszerű igénybe venni (pl. a szakmai szervezetektől, a kamarától, és a képzést folytató intézményektől).

A vállalkozások érdekeltek abban, hogy a fiatalokat jó szakemberré, később pedig olyan vezető munkatársakká képezzék, akik egy nap képessé válnak önállóan is menedzselni a vállalkozást, ezáltal biztosítva, hogy egyszer majd a vállalkozás egy új vezetőgenerációnak átadható legyen. Azok, akik megszakították tanulmányaikat, meg kell, hogy kapják ezt az üzenetet: »Itt kiteljesítheted egyéni és szakmai fejlődésedet«.

3. FEJLŐDÉS KORSZERŰ KÉPESÍTÉSEKKEL

Egy vállalkozásnál az alkalmazottak támogatása, továbbképzése alapvetően fontos tényező ahhoz, hogy a vállalkozás versenyképes maradjon. De a tanulmányaikat megszakító gyakornokok számára a támogatás különösen értékes. Ezért nagyon sok vállalkozás ezeket a személyeket számos kiegészítő eszközzel is igyekszik támogatni.

A pénzügyi vagy természetbeni juttatások is ösztönzőként szolgálhatnak, csakúgy, mint minden más olyan elismerés, amit a vállalkozás szintjén a többi munkatárs felé hirdetni lehet.

A vállalkozás beíráthatja az új munkatársát olyan új korszerű szakképesítésekre,



amelyek a képzettségét további tartalmakkal egészítik ki. Sőt olyanokra is, amelyek önmagukban nem is részei az adott munkaterülethez szükséges képzettségnek. Ez lehetővé teszi, hogy az új munkatárs további tudást, jártasságokat sajátítson el, és ezt egy újabb szakképesítés megszerzésével bizonyítsa. A vállalkozás is profitálhat hosszú távon ebből a kiegészítő tudásból, úgyhogy végül is mindkét oldal számára értéknövekedés van.

4. MIT VÁRNAK EL A VÁLLALKOZÁSOK A TANULMÁNYAIKAT MEGSZAKÍTÓKTÓL?

Előnyt jelenthet egy ilyen személy alkalmazása. A kudarc megtapasztalása és az abból következő orientáció-váltás gyakran sokkal tudatosabbá, cél-orientáltabbá teszi az egyetemi tanulmányaikat megszakítókat, amikor szembetalálják magukat egy új karrierpálya kiválasztásának feladatával. Sokan közülük nagy figyelmet fordítanak következő lépésük meghozatalára, annak fényében, hogy korábban tanulmányukat egyszer már megszakították és ezért szeretnék magukat megóvni egy újabb kudarctól. Ők tehát sokkal motiváltabbak lehetnek.

Valódi előnyt jelenthet a vállalkozás számára, ha az új munkaterület tartalma és a korábban általa tanultak sok közös vonást tartalmaznak. Ha valaki jelenleg elektroműszerészként dolgozik vagy ilyen szakmát tanul, és korábban az egyetemen elektrotechnikát tanult, akkor a korábban megszerzett tudását magával hozza a vállalkozásba. Ez nemcsak az új munkatárs számára jelent előnyt, hanem az őt alkalmazó vállalkozásnak is, mivel ez a tudás más alkalmazottak számára is értékes lehet.

Egy másik előny, hogy a tanulmányaikat megszakító személyek gyorsabban el tudják sajátítani a szakmai jártasságot és az is szerencsés, ha ez rögtön az alkalmazásuk elején már kiderül. Ez a legjobb módja annak, hogy eldönthessük, vajon az új munkatárs megfelel-e a vállalkozásnak és fordítva, ő is megtalálja-e azt a területet, amelyet életpályaként választhat.

Összegezve, azok a személyek, akik idő előtt megszakították egyetemi tanulmányaikat, általában sokkal kialakultabb személyiségek (ez persze függ az életkoruktól) és sokkal érettebbek, mint azok a fiatalok, akik közvetlenül a szakiskolából érkeznek. A személyes érettségnek ez a fejlettebb foka azonban még nem jelent garanciát arra, hogy a „kimaradott” sokkal jobban megfelel annak az adott munkaterületnek, mint az, aki épp most érkezett egy szakiskolából. Az önálló munkavégzés képessége, -ez egész biztos- egy olyan képesség, amire a felsőfokú tanulmányok során állandóan szüksége volt. Ez a tény azonban még nem jelenti azt, hogy egy korábbi egyetemi tanuló másnál



jobban képes lenne elsajátítani egy kézműipari munkás gyakorlati ismereteit. A motivációt sokkal jobban be lehet azonosítani a konkrét szakmai tevékenység során. Mindenesetre a magasabb életkor és a nagyobb érettség alapján a vállalkozás általában többet várhat el az egyetemi tanulmányait megszakító személytől, mint attól, aki épp most fejezte be a szakiskoláját.

A projekttel kapcsolatban bővebb információkért keresse: Rettich Tamás, IPOSZ főtanácsost a 06-30-385-6048 telefonszámon, illetve a rettich@iposz.hu címen.



Насоки за бизнеса: насочване и привличане на студенти към стажове.

Предговор

Всяка година приблизително 20% от всички студенти напускат висшите училища в България без диплома. Причините, поради които младите хора решават да прекратят преждевременно обучението си, могат да започнат с избора на погрешен курс на обучение, които продължават с прекомерния натиск за успешно завършване и се допълват с наличието на финансови трудности. Причините могат да бъдат много и също така разнообразни. Поради това прекъсването на обучението не казва нищо за вътрешната нагласа или характера на дадено лице. За много служители в областта на човешките ресурси мотивацията и личността на кандидата са по-важни по време на интервюто за работа, отколкото наличието на формален документ за придобитите квалификации.

По отношение на икономиката, хората, които не завършват образованието си с диплома, са потенциални специалисти и мениджъри, както и бъдещи наследници в бизнеса. Те са по-възрастни и по-зрели от хората, които току-що са завършили своето образование, знаят какво искат (или не) и е вероятно да донесат полезни знания с тях от тяхното обучение. Трудността да се достигне до хора, които не са завършили образованието си, съществува, защото не е лесно те да се идентифицират като група или като отделни индивиди.

Когато хората започват програма за обучение в институция за висше образование, те обикновено са записани в отделни факултети и специалности. Но много висши учебни заведения нямат система за регистриране на хора, които са в опасност от прекратяване на образованието си, без възможност да получат своите дипломи за образование. По този начин, хората, които прекъсват образованието си са много трудни за откриване и трудно достижими от бизнес организации като професионални асоциации и бизнес камари, в светлината на преждевременното прекратяване на тяхното образование.

Но как може бизнесът най-добре да отговори на това предизвикателство и да реши конкуренцията за добри, нови служители в своя собствена полза? Правилният метод за набиране на нови таланти е решаващ фактор.

Ето някои съвети и предложения към собствениците на фирми, които искат да достигнат до тази целева група – хора, които са прекъснали образованието си без дипломи и да ги интегрират в оперативната работа на бизнеса.

Как мислят хората, които прекъсват образованието си?

За да могат да бъдат убедителни в предлагането на възможност за обучение на хора, които са прекъснали образованието си, компаниите предоставящи обучението, трябва да могат да съчувстват на тяхното положение. Трудностите, които водят до решението за прекъсване на образованието в полза на търговията са съпроводени от няколко лични въпроса.

- Дали прекъсването на образованието представлява личен неуспех?
- Липсва ли ми постоянство?
- Какво мислят приятелите и семейството ми за мен?
- Какво ще стане ако започна курс на обучение в професионално училище и бизнес с



- обучаеми, които са значително по-млади от мен?
- Биха ли се държали резервирано новият ми шеф или моите колеги спрямо „прекъсналият образованието си“?
 - Какъв ефект ще има прекъсването на образованието върху кариерата ми?

Усещането за стартиране отново след няколко семестъра или дори години на обучение добавя към чувството за съществуване и натиска да се изпълнят само наложените крайни срокове в собствения план за живот.

И така, това е задачата на компанията осигуряваща обучението, за да успокои тези притеснения и да възстанови чувството за самостоятелност на обучаемия, като се покажат ясно откритите възможности за кариерно и професионално развитие.

В такива случаи е добра идея директното решаване на проблемите и въпросите, които произтичат от решението за прекъсване на образованието, открито и честно. Загрижеността на компанията предоставяща обучението трябва да играе роля.

- Защо човекът е прекъснал образованието си?
- Лицето има ли някакъв проблем с изучаването на материята?
- Как той/тя ще взаимодейства с по-младите обучаеми?
- Можем ли да изискваме повече от него, отколкото от по-младите обучаеми?
- Трябва ли работата му в училището и в бизнеса да е по-добра от тази на други обучаеми?

Целта е да се изясни на лицето, което е прекъснало образованието си, че нито възрастта, нито невъзможността за завършване на образованието му има някакво въздействие върху неговото обучение и след това да се намери подходящ курс за обучение, така че и двете страни да могат да взаимодействат в една дружелюбна среда. Тук е важно да се уверите, че този бизнес има достатъчно време да обучава в практически умения и въпреки това, ако се налага, да предложи възможността за съкращаване на времето за обучение.

Хората, които прекъсват обучението си, очакват, че бизнесът ще направи всичко възможно, за да създаде условия за добро и ефективно обучение. Това означава, че дори в случая на особено талантиви обучаеми се дава възможността те да получат допълнителна квалификация успоредно със завършването на обучението си.

За хората, които прекъсват образованието си, офисите на студентските консултантски организации в институциите за висше образование са първата отправна точка. Затова си струва да установите контакт с тези офиси и да започнете ползотворно сътрудничество или да оставите информационни материали, в които се посочва, че се търсят и набират хора, които са прекъснали образованието си.

Как могат да се мотивират хората, които са прекъснали образованието си?

След като хората прекъснали образователните си програми са намерили бизнес, който да ги назначи на работа, страните трябва да изяснят какво могат да очакват "прекъсналите образованието си" от бизнеса и обратно. Тези очаквания могат да бъдат както договорно



определени (например съкращаване на периода на обучение), или просто определени чрез вътрешни споразумения (напр. няма задължение да посещават професионално училище или няма задължение да присъстват на обучение в бизнеса след завършване на професионалното училище).

Скъсяването на времето за обучение често се използва като средство за набиране на хора, които прекъсват образованието си заради възможността за дуално обучение. Това е важно за мнозина, които прекъсват образованието си, поради вече изгубеното време за висше образование, за да завършат бързо обучението.

По принцип хората, които прекъсват рано своето образование, нямат правна претенция за намаляване на времето за обучение. Ако могат да докажат, че са завършили основни нива в образованието, обаче бизнесът и обучаемите могат взаимно да се съгласят на намаление на обучението.

Оценката дадена за вече завършен курс и / или възможността за съкращение на обучението поради съдържанието на курса, обикновено изисква индивидуална преценка.

С уважение към теоретичното съдържание, понякога може да е трудно бизнеса да направи обща оценка на това какво е научено в институцията за висше образование. За тази цел трябва да се потърси професионален съвет (напр. търговски камари, служби по заетостта).

Но има не повече от няколко човека, които са прекъснали образованието си, и които, в лицето на неуспеха, искат да се научат на нещо от самото начало, за което намаляването на времето за обучение не е от значение. Освен това фирмите имат интерес да обучават младите хора да бъдат добри специалисти и по-късно добър управленски персонал, и които някой ден ще могат самостоятелно да управляват бизнеса. Хората, които прекъсват образованието си трябва да получат посланието: »Можете да преследвате личното си и професионално развитие тук«

Израстване чрез повишена квалификация

Като цяло подпомагането и предоставянето на модерно обучение на служителите в бизнеса е важен инструмент, за да останеш конкурентноспособен. Но за хората, които са прекъснали образованието си като обучаеми, подкрепата е много ценна. Поради тази причина много фирми подкрепят обучаемите чрез допълнителни инструкции. Финансовите поощрения също могат да предоставят стимул, както например "обучаем на месеца".

Модерното и разширено обучение с допълнително съдържание, което не е само част от редовното професионално обучение. Това позволява на обучаемия да придобие допълнителни познания и умения, които са документирани в новата квалификация. Бизнесът също може да се възползва от тези познания, така че като цяло стойността се увеличава и за двете страни.

Какво очаква бизнеса от хората прекъснали образованието си?

Използването на "прекъснали образованието си" като стажанти може да бъде изгодно. Опитът от неуспеха и последвалата преориентация често кара хората, които са прекъснали образованието си да са по-съвестни и целенасочени, когато те са изправени пред избора на



нова кариера. Много от тях внимателно обмислят следващите си стъпки, за да предотвратят повторното преживяване на неуспеха. Те са съответно по-мотивирани.

Това може да бъде истинско предимство за бизнеса, ако съдържанието на обучението и миналият курс на образование са подобни. Важно е доколко едно лице, което понастоящем се обучава като електротехник носи със себе си познание от висшето образование в технически университет в компанията. Това не е просто предимство за обучаемия, но за цялата компания, защото това познание може да бъде ценно и за други служители.

Друго предимство е, че хората, които прекъсват образованието си, са на разположение в кратък срок, т.е. е възможно да завършат стаж в началото на обучението си. Често това е най-добрият начин да се определи дали даден кандидат се вписва в бизнеса и обратно.

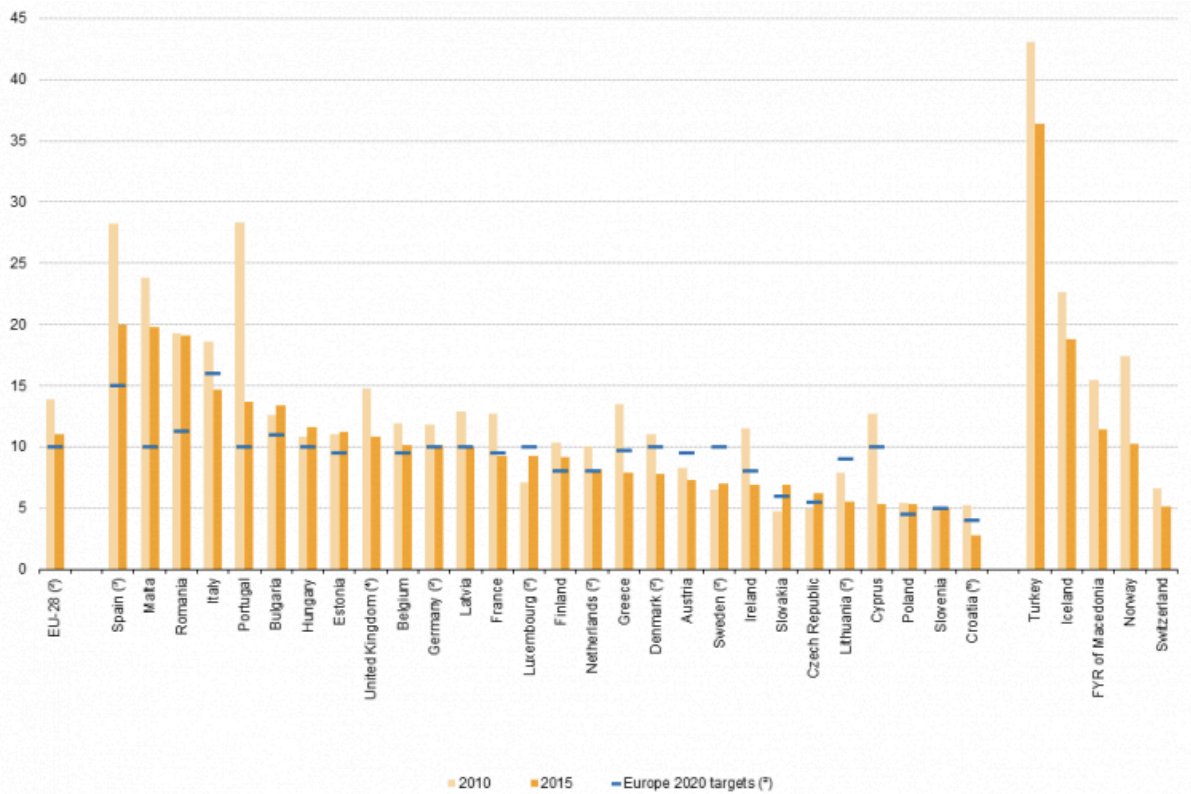
Накратко, лицата, които са прекъснали образованието си обикновено са по-утвърдени като личности (в зависимост от възрастта им) и по-зрели от стажантите, които идват директно от училище. Това, че имаме утвърдена лична зрялост не е гаранция, че "прекъсналият образованието си" е по-подходящ за дадена позиция като обучаем, отколкото току-що завършил училище. Работейки самостоятелно е разбира се, способност, която се изисква непрекъснато в образованието, но този факт не означава, че един бивш студент е в състояние по-добре да научи практическите умения от други. Мотивацията може най-добре да бъде определена чрез преминаването през стаж. Въз основа на по-голямата възраст и зрялост, бизнесът, предоставящ обучението, може определено да очаква повече от хората, които са прекъснали образованието си, отколкото от тези, които идват директно от училище.



İşverenler İçin Rehber

Eurostat İstatistiklerine göre eğitim öğretimden ayrılanların oranı (18-24 yaş aralığı için) 2010 yılında 44% iken 2015 yılında 36% olarak tespit edilmiştir. Bu tespit aşağıda görülebilir:

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Early_leavers_from_education_and_training,_2010_and_2015_\(%C2%B9\)_\(%25_of_population_aged_18%E2%80%9324\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Early_leavers_from_education_and_training,_2010_and_2015_(%C2%B9)_(%25_of_population_aged_18%E2%80%9324)_YB16.png)



(*) Breaks in series.

(†) For the target to be achieved, the share of early leavers from education and training should be below the target value.

(*) Europe 2020 target is defined as the school drop-out rate.

(†) No Europe 2020 target.

(*) 2015: low reliability.

Source: Eurostat (online data codes: t2020_40)

Bununla beraber grafikten Türkiye'nin diğer AB ülkeleri arasında en yüksek okul terki oranına sahip olduğunu da görebiliriz. Peki ama neden?

Türkiye'deki mevcut eğitim sistemi endüstriyel ihtiyaçları karşılama anlamında yeterince tatminkar değildir. Temel sebep üniversite ve mesleki okullarda edinilen beceri ve bilgilerin endüstriyel ihtiyaçla örtüşmemesidir. Hali hazırda mesleki okulların pek bir çekiciliği yoktur ve mesleki okul mezunları için pek fazla iş fırsatı yoktur. Üniversiteler tarafında ise şirketler üniversite mezunlarının kapasitelerinden memnun değildir; bu da şu anlama geliyor: aslında mevcut yüksek kalifiye mezundan daha fazla iş



fırsatı var. Yanlış eşleşmeden dolayı Türkiye'nin hızlı ilerlemeye karşı yüksek potansiyeli olmasına rağmen, eğitim politikaları ülkenin genç nüfustan faydalanabilmesine izin vermiyor.

<http://www.systemdynamics.org/conferences/2016/proceed/papers/P1255.pdf>

Peki ya çözüm ne?

Birçok ülke ve yüksek öğretim kurumları, bir veya daha fazla politika aracı vasıtasıyla çalışma başarısını aktif olarak teşvik ederken, mevcut çalışmadan genel izlenim, her biri farklı yönleri ele alan bir politika aracının bir karışımı olması durumunda, politikaların daha etkili olacağı yönündedir. Öğrencilerin seçimlerini güçlendirmeyi, programdaki sosyal entegrasyonunu artırmayı, izleme ve danışmanlığı ve başarılı tamamlamayı ödüllendirmeyi içeren bir politika karışımının başarılı olma ihtimali daha yüksektir.

http://doc.utwente.nl/98513/1/dropout-completion-he_en.pdf

Türkiye'de öğrenci okuldan vazgeçtiğinde veya okul kayıttan öğrenciyi sildiğinde, bir öğrenci okuldan ayrılma olarak nitelendirilir. Öğrenci, sınavlara uygun bir mazeret olmaksızın gerekli süre içerisinde girmezse, aynı zamanda yine terk sayılır. Akademik kurumlarda bu öğrencileri kayıt altına alan bir Kayıt Ofisi vardır. Eğer bir devlet üniversitesi ise, bu Öğrenci İşleri Bürosu bırakmalara herhangi bir destek / tavsiye sağlamaz. Ancak özel bir üniversite ise, bazı Öğrenci İşleri Büroları, okuldan ayrılmalara destek / tavsiye sağlayabilir. Aslında tüm üniversiteler, bırakma işlemlerine bu tür bir destek / tavsiye sunsalar; böylelikle, işletme yetkilileri bu bürolarla irtibat kurabilir ve bir işbirliği ilişkisi kurabilir veya eğitim hayatlarını sona erdiren kişilerin işe alındığını belirten bilgilendirici materyal bırakabilir.

Ayrılmaları kaydeden yetkili bir kurum (devletde) da vardır. Üniversiteyi terk etmek zorunda kalmış olanlar kişisel durumlarını <https://yoksis.yok.gov.tr/> adresinden öğrenebilir ve ulusal kimlik numaraları ile sisteme girebilirler. Fakat bu sistem mesleki birlikler ve odalar gibi ticari organizasyonlar için uygun değildir, işletmelerin üniversiteyi terk etmek zorunda kalmış öğrencilere ulaşmasını sağlayamaz. İpucu, bu kayıt altına alma sisteminin geliştirilmesi olabilir; böylece işverenler, bu zorluğu en iyi şekilde aşabilir ve iyi, yeni çalışanlar için kendi lehlerine verilen kararlara imza atabilirler .

Krediler hakkında; Örneğin, öğrencinin toplam eğitim süresi 8 yarıyıl tutuyorsa, ilk 4 dönemi tamamlayabilen öğrenciler üniversiteyi iki yıllık bir derece olarak terk edebilir. Ya da öğrenci başka bir üniversiteye gitmek istiyorsa, kredileri aktarabilmek için aynı müfredatın olması gerekir. Ayrıca, ders / kredilik başarısından en fazla 5 yıl sonrasına kadar başka bir üniversiteye başvurmak zorundadır. Dolayısıyla krediler (aynı zamanda ders başarıları) sadece üniversite eğitimi kapsamında aktarılabilir. Çünkü maalesef, kredinin transferi için Türkiye'de bırakma konusunda herhangi bir özel istihdam programı bulunmamaktadır. Başvurulan ilgili üniversite, eski üniversitenin kredilerinin (ayrıca: ders başarıları) tanınmasından sorumlu kuruluş / kurumdur. Başvurulan ilgili üniversite, not belgesini inceler ve başarıların içeriği uyuşursa, kabul edilir. Hiçbir masraf talep edilmez.

Kesintiler açısından, belirli bir süre içinde üniversite terk durumuna düşmemek için hakları şu şekildedir; Hazırlık sınıflarının maksimum eğitim süresi 2 yıl, iki yıllık önlisans 4 yıl ve lisans için 7 yıl. Maksimum öğrenim süresince mezuniyetlerini tamamlayamayanların üniversite terk durumuna düşmeleri gerçekleşir.

Sadece bazı özel üniversitelerde, akademik kurumlar tarafından okula geri dönenler için uygulanan bir tür uyum programı vardır. Aslında, öğrenimine geri dönenler için tüm akademik kurumlar tarafından



uygulanan mükemmel uyum programları olmalıdır.

Dahası, bir üniversite terk öğrencinin potansiyel çalışma süresinin tanınması için bir yol yoktur. Bu aynı zamanda engellerden biridir.

Özet olarak, Türkiye, üniversite terk öğrenciler için eğitim veren işverenler uygulaması gibi diğer ülkelerdeki başarılı uygulamaların aktarılmasını daha iyi başarmalı.

