

Job shadowing tevékenység

A pályakezdők foglalkoztatása során mind a munkaadók, mind a munkavállaló fiatalok ugyanazon nehézség két oldalával találkoznak: a munkáltatók a munkatapasztalat nélküli fiatal munkahelyi környezetbe való hosszadalmas és nehézkes beillesztését szokták említeni, valamint azt, hogy problémát jelent a munkahelyi normák betartatása a fiatalokkal. Utóbbiak szintén a munkahelyi beilleszkedés nehézségeit emelik ki, ha a vállalat részéről nem fordítanak külön hangsúlyt és időt a ennek támogatására.

A tevékenység a célcsoportba tartozó fiatalok számára látogatások szervezését és lebonyolítását tartalmazza az együttműködő partnerek bevonásával az állami és a vállalkozói szférában. A cél, hogy a pályakezdő fiatalok reális képet kapjanak arról, hogy adott foglalkozás, szakma, munkakör esetében milyen elvárásoknak kell megfelelniük, a munkakör betöltése mit jelent a gyakorlatban, és az adott szakterületet milyen munkavégzési formák, tevékenységek jellemzik. **A job shadowing tevékenység biztosításával célunk, hogy támogassuk a fiatalok reális munkaerő-piaci lehetőségeinek feltárását, a tudatosabb pályaválasztását.**

Előzmények

Az Új Nemzedék Központ által előzőleg koordinált projekt (TÁMOP- 3.3.12-12 – „Ifjúság.hu - a sikeres nemzedékért: Átfogó ifjúsági szolgáltatásfejlesztés a köznevelésben tanuló diákok esélyegyenlőségének növelése érdekében”) keretében előzetes igényfelmérés és bejelentkezés alapján munkahely-látogatás szolgáltatás volt igényelhető. A látogatás nem tartalmazott fejlesztő tevékenységet, csak az információszerzést szolgálta.

Job shadowing tevékenység célja

A jelenleg futó EFOP – 1.2.3. projekt keretében ún. 'job shadowing' tevékenység megvalósítására kerül sor, amely a korábbiakhoz képest bővebb és komplexebb: **a munkahelyek megismerésén túl, szakmaképeket is bemutat, információs és tanácsadási lehetőségeket teremt. Vagyis a job shadowing tevékenység komplex életpálya tervezési szolgáltatást jelent.**

A tevékenység fő céljai:

- a fiatalok jövőbeli munkaerőpiacon történő elhelyezkedésének támogatása
- a fiatalok számára a munka világáról való ismeret- és tapasztalatszerzés biztosítása
- a fiatalok számára gyakorlati tapasztalatok átadásának biztosítása

A tapasztalatok elmélyülését a látogatásokat követő csoportos foglalkozások segítik. A job shadowing tevékenység megyei szinten valósul meg, a célcsoport előzetes igényeinek megfelelően, területi szintű, szektorok közötti együttműködés keretében.

Job shadowing típusok

A job shadowing tevékenység különböző tevékenység- típusokra válik szét:

1. Munkahely felkeresése
2. Egyalkalmas job shadowing

E két tevékenység-típus a fiatalat abban segíti, hogy megtalálja pályaválasztásának főbb irányát.

Cél, hogy **a fiatal betekintést nyerjen egy szakma gyakorlatába, megismerje egy adott intézmény, vállalat szervezeti kultúráját**, a jellemző munkamódokat, belső normákat, szabályokat.

3. Job shadowing-folyamat

E tevékenység-típus célja, hogy a fiatalat abban segítse, hogy **reális képet nyerjen különböző foglalkozásokról, szakterületekről**, ezáltal **segítve őt a felelős döntéshozatalban**. Az előző két tevékenységhez képest e tevékenység hosszabb és támogatott folyamat. (Ennek részleteit lásd: job shadowing - folyamat leírásánál.)

Munkhelyek felkeresése

A munkahelyek felkeresése egy vezetett látogatás, amely kiscsoportos formában valósul meg. A résztvevő fiatalok létszáma természetesen függ az adott munkahely, szakmaterület adottságaitól, előírásaitól (pl. tekintettel kell lenni esetleges biztonsági szabályokra).

A tevékenység során a fiataloknak lehetőségük van egy adott munkahely, szakma felületesebb megismerésére. A néhány órás látogatás tájékoztató jellegű, csak alapvető információk átadására alkalmas. Az adott területen/munkahelyen dolgozó személy röviden ismerteti a főbb jellemzőket és a fiataloknak lehetőségük van kérdéseket feltenni.

Jellemzői:

- kiscsoport részvétele (javasolt csoportlétszám: 5-8 fő)
- néhány órás munkahelyi látogatás
- tájékoztatás, informálódás az adott munkahelyről, munkaköréről
- a tájékoztatást az adott munkahelyen dolgozó adja (bármely munkatárs, nem feltétlenül egy adott terület bemutatását vállaló szakember lehet)
- nem kapcsolódik hozzá koordinált, csoportos feldolgozás

Egyalkalmas job shadowing: irányultság kiválasztása

Ez a tevékenység-típus a rövid munkahely-felkereséshez képest hosszabb, egy napos tevékenység. Az időbeli hossz mellett a másik legfőbb eltérés a munkahely-látogatás és az egy alkalmas job shadowing között, hogy utóbbi esetében a fiatalokat szakemberrel kössük össze, hangsúlyozzuk az előkészítésnél, hogy az adott terület szakavatott képviselője, releváns információval arról. (pl. mérnöki pálya megismerése esetén mérnök fogadja a fiatalat.)

Lényege, hogy egy munkanapot a fiatal egyedül, vagy mikrocsoportban töltsön el egy munkahelyen, így lehetősége van a munkahely-látogatáshoz képest az adott munkahely, munkafolyamat részleteibe is betekintést nyerni.

Javasoljuk olyan fiatalok számára ajánlani e tevékenység-formát, akiknek van határozott elképzelése egy adott szakmáról, munkáról és abban szeretnék őket segíteni, hogy ez a kép minél valósabb, reálisabb legyen, lehetőségük legyen testközelből megismerni az adott területet egy hiteles forrás közvetítésével.

Jellemzői:

- egy-egy szakma, munkaterület iránt elköteleződött fiatalok számára
- egyéni részvétel vagy mikrocsoport részvétele (javasolt csoportlétszám: 3-4 fő)
- egynapos személyes részvétel
- a tájékoztatást, részletes felvilágosítást a napi munkafolyamatokról. A tájékoztatást, részletes felvilágosítást az adott munkahelyen dolgozó **szakember** adja a fiatal/fiatalok számára.
(Tehát az eltérés a munkahely-látogatás és az egy alkalmas job shadowing között, hogy az egy alkalmas job shadowing esetében fiatalokat igyekezzünk szakemberrel összekötni!)
- egyéni vagy csoportos élmény-feldolgozás- létszámtól függően *(Lásd: a job shadowing-folyamat 4. pontjánál leírtakat!)*
- amennyiben lehetőség (kapacitás van rá): előkészítő beszélgetés a Közösségi Térben – csoportos vagy egyéni

A projekt keretében igyekszünk olyan lehetőségeket találni, ami a job shadowing-ot követően a fiatal tartósabb ott létét az adott cég/vállalat/munkahelyen, annak érdekében, hogy minél szélesebb körű ismereteket, tapasztalatokat szerezhessen az által választott szakterület, pálya kapcsán.

Ezért ha nyitottságot tapasztaltok a fiatalokat fogadó munkahelyekről, **ajánljátok a szakmai gyakorlat vagy diák munka lehetőségét mind a fogadó munkahely/cég, mind a fiatal számára!**

Teremtsétek meg a feltételeit annak, hogy a fiatalokat a munkahelyeken fogadó „mentor” visszajelzéssel élhessen a fiatalról, a saját meglátásairól.

Ennek lehetséges formái:

- értékelő, visszajelző kérdéssor megküldése a „mentor” számára
- a „mentor” meghívása az egyéni vagy csoportos feldolgozó, összegző alkalomra

Job shadowing-folyamat: döntéselőkészítés

E tevékenység-típus a döntés meghozatalában segíti a fiatalot a pályaválasztásában. Éppen ezért a job shadowing folyamatban valósul meg:

1. előkészítő beszélgetés a Közösségi Térben – csoportos vagy egyéni
2. felkészítés a Közösségi Térben – csoportos vagy egyéni
3. munkahely-látogatás (1-3 munkanap között, egymás utáni napokon vagy időben elosztva)
4. feldolgozás/ összegzés a Közösségi Térben – csoportos vagy egyéni

A job shadowing folyamat lépései/elemei

A '**job shadowing - folyamat**' esetében előkészítő beszélgetés megtartását javasoljuk, amely segít ráhangolódni erre a hosszabb folyamatra. Éppen ezért néhány nappal a munkahely-látogatás előtt kerüljön sor erre a beszélgetésre. Az **előkészítő beszélgetés** keretében a fiatalokkal, csoportban összefoglaljuk azokat az elvárásokat és célokat, amelyekkel nekivágnak ennek a folyamatnak. (Amennyiben egyszerre többen kezdenek bele több alkalmas job shadowing folyamatba, az előkészítő beszélgetést érdemes kiscsoportban is megtartani.)

Előkészítő beszélgetés javasolt ideje:

- csoportos: 90 perc egy alkalommal
- egyéni: 30-40 perc

A csoportos beszélgetés előnye, hogy a résztvevők egymástól is kaphatnak inspirációt a célok megfogalmazásához. Amennyiben nincs annyi jelentkező job shadowing- folyamatra egy időben, az előkészítő beszélgetés egyénileg is megtartható.

Csoportos előkészítő beszélgetés ütemterv

Tervezett időkeret: 90 perc

Időintervallum	Feladat	Célja	Megjegyzés
5 perc	Nyitás	<ul style="list-style-type: none"> • a csoportvezető/tréner megalapozza a foglalkozás hangulatát, megtöri a csendet, elindítja a kommunikációt • a foglalkozás céljának rövid összegzése (miért vagyunk itt?) • keretek, csoportszabályok tisztázása 	
10 perc	Nyitó, ráhangoló kör	<ul style="list-style-type: none"> • feltérképezni ki milyen hangulatban van jelen a csoportban. • az egymás felé fordulás első szintje is egyben 	
5 perc	Névtanulós játék	<ul style="list-style-type: none"> • egymás megszólításának megteremtése • egymásra figyelés megalapozása • a csoport összetartásának első lépése – tréneri feladat 	
20 perc	Egyéni célok, tervek átgondolása párban	<ul style="list-style-type: none"> • a munkahely-látogatás céljának megfogalmazása segíti a saját, egyéni fókusz megtalálást, így hatékonyabb lesz maga a job 	A résztvevők ehhez a feladathoz használhatják a saját jegyzetként az 'Egyéni terv – sablon'

		<p>shadowing folyamatban való részvétel a fiatal számára</p> <ul style="list-style-type: none"> • valakinek kimondani ezeket, megerősíti, tudatosítja ezeket a célokat 	<p>'Előkészítő beszélgetés alatt kitöltendő részét'. Ha nem hozták magukkal, „sorvezetőként” adjunk számukra egy üres példányt!</p>
10 perc	Jegyzetkészítés egyéni célokról, tervekről	<ul style="list-style-type: none"> • a párban átbeszéltek rögzítése saját maga számára, a további tudatosítást, célorientált hozzáállást, tervezettséget erősíti 	
15 perc	Egyéni célok, tervek megosztása	<ul style="list-style-type: none"> • csoport, több ember előtt másképp kerülnek megfogalmazásra az egyéni célok 	
10 perc	Energizer játék vagy szünet	<i>60 perce folyik a foglalkozás, ideje megnyújtóztatni magunkat!</i>	
15 perc	Zárókör	<ul style="list-style-type: none"> • hangulat, állapot megosztása a csoporttal és a csoportvezetővel • a munkahely-látogatásra hangolás: irányított kérdésekkel segíteni a további, önálló felkészülést, ráhangolódást 	<p>ráhangoló kérdés pl: Mondj egy dolgot, ami tenni fogsz még a látogatás előtt, ami segíteni fogja a célkitűzéseid teljesülését!</p>
összesen: 90 perc			

A második alkalommal kerül sor az **egyéni felkészítésre**, amely már célzottan, az adott munkahely/munkakör kapcsán felmerülő elképzelések, elvárások rögzítésében segíti a fiatalt. Ekkor készül az **egyéni terv**, „bemeneti” része (lásd később), amelyben a fiatal rögzíti azokat az elvárásokat, kérdéseket, terveket, amelyekkel nekivág az akár többnapos munkahely-látogatásnak.

Egyéni felkészítés javasolt ideje: 30-40 perc

A **munkahely-látogatás**, amely **1-3 napos** is lehet, a harmadik állomása a job shadowing-folyamatnak. **A résztvevő fiatal az egyéni tervben rögzíti a tapasztalatait.** Bízassuk arra, hogy ne a többnapos munkahely-látogatás végén, hanem egy-egy nap zárásaként tegye meg ezt.

A folyamat végén egyéni vagy csoportos formában kerül sor a job shadowing-folyamat zárására a feldolgozó/összegző alkalmon.

Szintén a job shadowingra jelentkező fiatalok számától, valamint a folyamatot egy időben zárók létszámától függ, melyik formát választhatjuk. Azonban a csoportos zárásnak sok olyan előnye van, amely miatt javasoljuk ezt a formát választani, amennyiben lehetőség van rá. A csoportban előkerülhetnek olyan gondolatok, amelyek a fiatalokat a saját gondolataik bővítésére inspirálják. Létszámtól függően csoportos megosztást vagy az élmények páros átbeszélését is alkalmazhatjuk.

A feldolgozás részét képezi az egyéni terv „kimeneti” részének kitöltése a fiatallal (lásd később). Amennyiben ez nem, vagy csak részben valósult meg a munkahely-látogatási napok végén, abban az esetben ez a záró alkalmon kerüljön elő nagyobb hangsúllyal. A kitöltés indításaként közös gondolatébresztő beszélgetéssel, majd páros vagy csoportos megosztással célszerű segíteni az élmények rögzülését.

Csoportos összegző beszélgetés ütemterv

Tervezett időkeret: 90 perc

Időintervallum	Feladat	Célja /tartalma	Megjegyzés
5 perc	Nyitás	<ul style="list-style-type: none"> a csoportvezető/tréner megalapozza a foglalkozás hangulatát, megtöri a csendet, elindítja a kommunikációt a foglalkozás céljának rövid összegzése (miért vagyunk itt?) keretek, csoportszabályok tisztázása 	
10 perc	Nyitó, ráhangoló kör	<ul style="list-style-type: none"> feltérképezni ki milyen hangulatban van jelen a csoportban. az egymás felé fordulás első szintje is egyben 	
5 perc	A: (amennyiben egymást nem ismerők kerülnek a csoportba!) Névtanulós játék	<ul style="list-style-type: none"> egymás megszólításának megteremtése egymásra figyelés megalapozása a csoport összetartásának első lépése – tréneri feladat 	
	B: (amennyiben u.az a csoport kerül össze, akik a felkészítő beszélgetésen is részt vettek) Mondj egy szót!	<ul style="list-style-type: none"> a közös élményre alapozva ennek a közös élménynek a megosztása, az egymásra hangolás kezdete 	A résztvevők csak hangulati/gondolati jelzőket mondjanak milyen volt számukra a munkahely-látogatása, mi jut róla eszükbe? (1 szó/fő!)

<p>25 perc</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 perc áttekintés • foglalkozás alatti kitöltés esetén: 15 perc • fennmaradó időben: páros megosztás 	<p>Munkahely-látogatás felelevenítése (jegyzet alapján) és páros megosztás</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a munkahely-látogatás élményének felelevenítése • annak átgondolása, hogy mik voltak a legfőbb tanulási pontok a fiatal számára a job shadowing folyamat alatt • az élmények, tanulási pontok megosztása valakivel, segíti az összegzést, tudatosítást 	<p>A résztvevők ehhez a feladathoz az 'Egyéni terv – sablon' 'Munkahely - látogatás alatt kitöltendő részét' töltik ki. Ha nem hozták magukkal, adjunk számukra egy üres példányt!</p>
<p>10 perc</p>	<p>Energizer játék vagy szünet</p>	<p><i>45 perce folyik a foglalkozás, azonban elmélyülő, „ülős” feladatok voltak, így érdemes itt szünetet tartani vagy kicsit aktívabb tevékenységet beiktatni</i></p>	
<p>20 perc</p>	<p>Feldolgozó/összegző gondolatok irányított kérdések alapján</p>		<p>A résztvevők ehhez a feladathoz az 'Egyéni terv – sablon' 'A feldolgozó/összegző alkalmon kitöltendő részét' töltik ki.</p>
<p>15 perc</p>	<p>Zárókör</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az előző gyakorlat során kitöltött jegyzet alapján tapasztalatai pontok, saját élmények kiemelése, megosztása • így a résztvevő saját maga számára is jobban körvonalazódnak a foglalkozás és a tanultak „nyereségei” hangulat • a foglalkozás végén a résztvevők hangulatukat is megosztása a csoporttal és a csoportvezetővel 	
<p>összesen: 90 perc</p>			

Minden esetben ajánlott kihangsúlyozni a fiatalok számára, hogy csak annyit osszanak meg saját tapasztalataikból, amennyit szeretnének. A záró alkalmon szükséges kitérni a keretek tisztázására is: a csoport együtt döntse el, milyen mértékű titoktartást vállal és milyen együttműködési szabályok mentén dolgozik a következő másfél órában.

Legyenek megteremtve a feltételei annak, hogy a fiatalokat a munkahelyeken fogadó „mentor” visszajelzéssel élhessen a fiatalról, a saját meglátásairól.

Ennek lehetséges formái:

- értékelő, visszajelző kérdéssor megküldése a „mentor” számára (lásd sablonok)
- a „mentor” meghívása az egyéni vagy csoportos feldolgozó, összegző alkalomra

Amennyiben a mentor személyesen is részt vesz a feldolgozó alkalmon, vagy írásban tesz visszajelzést, két szempontot kell hangsúlyozni felé:

- csak annyit osszon meg saját élményeiből, tapasztalataiból, amennyit szeretne
- azt igyekezzen konstruktív, építő (nem bántó) módon megtenni a fiatal felé

A folyamat zárásának javasolt ideje:

- csoportos: 90 perc egy alkalommal
- egyéni: 30-40 perc

Javasolt csoportlétszám: 3-4 fő

A job shadowing folyamat folytatása

Amennyiben igény mutatkozik a fiatal részéről újabb munkahely-látogatásra ugyanarra a munkahelyre a munkahely részéről pedig nyitottság, javasolt, hogy bizonyos időközönként (pl. 3-4 havonta) ismétlődjön meg a job shadowing folyamat.

Hosszabb távú kimeneti cél: a projekt keretében olyan lehetőségeket találni, amik a job shadowing-ot követően a fiatal tartósabb ottlétét segítik elő az adott cégnél/vállalatnál/munkahelyen, annak érdekében, hogy minél szélesebb körű ismereteket, tapasztalatokat szerezhessen az általa választott szakterület, pálya kapcsán. Ezért, ha nyitottak a fiatalokat fogadó munkahelyekről, **szakmai gyakorlat vagy diák munka lehetőségét is lehet javasolni mind a fogadó munkahely/cég, mind a fiatal számára.**

A job shadowing tevékenységhez kapcsolódóan az alábbi **irodalmakat** ajánljuk tanulmányozásra, melyek további segítséget nyújthatnak a tevékenység megvalósításához:

Andrea Mewaldt – Zilvinas Galius: Ifjúsági csoportvezetők gyakorlati kézikönyve. Nagyító Alapítvány, 2005.

Nagy Ádám – Antal Ágnes – Holczer Mónika: Ifjúságügy – módszertár. 100 nonformális módszer és szituáció megoldása.

Rui Gomes (szerk.): „Te is más vagy, te sem vagy más” Képzők könyve. 2006.

Rudas János: Delfi örökösei. Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlat. Lélekben Otthon Kiadó, 2007. Budapest

Rudas János: Javne örökösei. Fejlesztő tréningcsoportok – elvek, módszerek, gyakorlatcsomagok. Lélekben Otthon Kiadó, 2011. Budapest

Ifjúságügy – ifjúsági szakma, ifjúsági munka. Módszertani kézikönyv. Mobilitás – ISZT – ÚMK, Budapest 2010.

Módszertani Kézikönyv a Dobbantó projektben megvalósuló Job Shadowing tevékenység megszervezéséhez és lebonyolításához. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, 2009. <http://docplayer.hu/1893653-Modszertani-kezikonyv.html>

A témához kapcsolódó további anyagok elérhetőek itt: <http://eletpalya.munka.hu/>

Ajánljuk figyelmetekbe az Új Nemzedék Központ által korábban megvalósított TÁMOP-3.3.12-12 projekt keretében létrejött szakmai anyagokat:

- [Mi a pálya?](#)
- [Helló Meló!](#)
- [Bázisiskola Program szakmai anyagai](#)
- [Rajtad múlik!](#)
- [Tesztek](#)