

Új utak a munkakeresésben

APTE

A Pathway To Employment

ÚTMUTATÓ

A projektet az Erasmus+ társfinanszírozta
Referenciaszám : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505
Tevékenység típus : KA220-ADU – Felnőttképzési együttműködés
Pályázat : 2021
Kör : 1



APTE

SZERZŐK LISTÁJA

Maria CARRACEDO - projekt koordinátor - 1. Fejezet, 2. Fejezet, 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

Andrea SÁNCHEZ ANGULO – 2. Fejezet, 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

Anja RAZAFINDRAMANANA – 1. Fejezet, 2. Fejezet, 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

Carole DUVIVIER – 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

TARCSAI Judit – 1. Fejezet, 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

Léa MONZIBILA – 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

Lucie HASCOËT – 1. Fejezet, 2. Fejezet, 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

Manon GAEREMYNCK – 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

Marion DE BACKER – 3. Fejezet, 4. Fejezet, 5. Fejezet

TARTALOM

1

BEVEZETÉS

A. Az Útmutató célja

B. Fogalmi útmutató

C. Mi az APTE?

- A foglalkoztatottsághoz vezető folyamat
- Az 5 szervezet stratégiai partnersége
- Megállapítások
- Eredmények

2

A FOLYAMAT MEGTERVEZÉSE

A. Bevezetés

B. A célcsoport meghatározása

C. A célok meghatározása

D. A program logisztikai aspektusainak koordinálása

E. A folyamat kommunikálása

3

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

A. A folyamat áttekintése

B. Hogyan támogassuk a résztvevőket?

C. Workshopok

- Koncepció
- Környezettudatosság
- Személyes fejlődés
- Szakmai projekt

D. Mentorálás

- Koncepció és szerepek a mentorálásban
- Folyamat
- Kapcsolat

E. Pro Bono

- Koncepció és előnyök
- Folyamat
- Hatásvizsgálat

4

A FOLYAMAT SORÁN SZERZETT TAPASZTALATOK

A. A folyamat áttekintése

B. Az egyes országok beszámolóí:

- Célcsoport
- Workshopok
- Mentorálás
- Pro bono
- Javaslatok összefoglalása

5

KONKLÚZIÓK ÉS MELLÉKLET

BEVEZETÉS

A. Az Útmutató célja

B. Fogalmi útmutató

C. Mi az APTE?

- Új utak a munkakeresésben
- Az 5 szervezet stratégiai partnersége
- Megállapítások
- Eredmények



APTE

A. Az Útmutató célja

EN: We want to put all the experience and learnings acquired throughout the APTE project into one practical guidebook. Our aim is to share practical knowledge and methodologies to enable those who wish to do so (mainly those who support people seeking employment or undergoing professional transition) to implement all or part of the proposed activities. We hope you'll find it informative, practical and easy to use. Good luck with the implementation, and if you have any difficulties, don't hesitate to contact your nearest member of the APTE consortium.

FR: Nous souhaitons rassembler toute l'expérience et les apprentissages acquis au cours du projet APTE dans un guide pratique. Notre objectif est de partager des connaissances pratiques et des méthodologies pour permettre aux acteurs qui le souhaitent (principalement à ceux qui accompagnent les personnes en recherche d'emploi/ en transition professionnelle) de mettre en place tout ou partie des activités proposées.

Nous espérons que vous le trouverez instructif, pratique et facile à utiliser. Bonne chance pour la mise en œuvre et si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à contacter un membre du consortium APTE le plus proche de chez vous.

HUN: Az APTE során szerzett tapasztalatokat és tanulságokat egy gyakorlati Útmutatóban szeretnénk összefoglalni. Célunk a gyakorlati tudnivalók és módszerek megosztása, hogy az érdeklődők (főként azok, akik álláskeresőket vagy szakmaváltókat támogatnak) képesek legyenek a bemutatott tevékenységek egészét vagy egy részét megvalósítani.

Reméljük, hogy informatívnak, praktikusnak és könnyen használhatónak találja majd. Sok sikert a megvalósításhoz, és ha bármilyen nehézség merülne fel, ne habozzon kapcsolatba lépni az APTE konzorcium Önhez legközelebbi tagjával.

SP: Queremos plasmar toda la experiencia y los aprendizajes adquiridos a lo largo del proyecto APTE en una guía práctica. Nuestro objetivo es compartir conocimientos prácticos y metodologías para que quienes lo deseen (principalmente quienes apoyan a las personas que buscan empleo o se encuentran en transición profesional) puedan poner en práctica todas o parte de las actividades propuestas.

Esperamos que le resulte informativo, práctico y fácil de usar. Buena suerte con la aplicación y, si tiene alguna dificultad, no dude en ponerse en contacto con el miembro del consorcio APTE más cercano.

PRO BONO: Olyan önkéntes tevékenység, mely során a résztvevők készségeiket egy társadalmi projekt szolgálatába állítják.

PÁROS MENTORÁLÁS: Kölcsönös tanulás és együttműködés két olyan személy között, akik szakmai tevékenységet, képzést vagy útmutatást keresnek személyes céljaik közös megvalósítása érdekében.

WORKSHOPOK: Társadalmi és ökológiai kérdésekkel kapcsolatos tudatosságnövelő és személyiségfejlesztő tevékenységek, valamint álláskereséssel kapcsolatos tevékenységek.

SZOCIÁLIS ÉS SZOLIDÁRIS GAZDASÁG: A szociális és szolidáris gazdaság magában foglalja azokat a vállalkozásokat, szervezeteket és egyéb entitásokat, amelyek gazdasági, társadalmi és környezetvédelmi tevékenységet folytatnak a kollektív és/vagy általános érdekek szolgálatában. A szociális és szolidáris gazdaságban működő szervezetek hosszú távú működésre és fenntarthatóságra törekuszenek, és a gazdaság valamennyi ágazatában tevékenykednek.

FACILITÁTOR: Olyan személy, aki úgy segíti egy csoport munkáját, hogy az fel tudja magának tenni a megfelelő kérdéseket, és hogy a csoport maga találhassa meg a válaszokat is. Míg a szakértő a problémával kapcsolatos ismereteinek terjesztésével avatkozik be, a facilitátor a gondolkodást kíséri, de nem feltétlenül kell, hogy a megvitatott téma szakértője legyen.

KOLLEKTÍV INTELLIGENCIA: olyan facilitációs technikák, amelyek lehetővé teszik az információk, ötletek és meglátások szélesebb körének mozgósítását a csoport képességeinek eredményeképpen. A cél a problémák megoldása vagy a közös célok elérése.



Rövidítések listája:

- **APTE:** Új utak a munkakeresésben
- **CSR:** Vállalati társadalmi felelősségvállalás



Az **értelmet keresés** még soha nem volt annyira központi eleme a munka világának, mint napjainkban. Ennek eredményeképpen egyre többen szeretnék a szociális és szolidáris gazdaság ágazatai felé orientálódni, ahol **a foglalkoztathatósági mutatók emelkedni kezdtek**, és amelyek az aktuális társadalmi és környezeti kihívásokra reagálnak.

Az évek során számos program került kidolgozásra, de ezek költségei többek számára nem fenntarthatóak.

Az Erasmus+ európai konzorcium 2022. márciusa óta kísérletezik **innovatív támogatási módszerekkel**, hogyan lehet **elősegíteni** az alacsonyán képzett fiatalok és a 45 év feletti felnőttek **foglalkoztathatóságát**.

Mi a cél? Lehetőséget adni az álláskeresőknek, hogy megtalálják, megosszák és átgondolják karrierterveiket, valamint segíteni őket abban, hogy (újra) felfedezzék a szociális szektort, és megnyíljon előttük a lehetőségek tárháza.

Hogyan tudunk segíteni? Egy olyan útvonal létrehozásával és megvalósításával, amely a következőkből áll:

- Kooperációs fejlesztő workshopok és párosmentorálási alkalmak
- Közös workshopok szociális és környezetvédelmi témákban
- Elköteleződésre szánt idő és pro bono küldetések

1

KUTATÁS :

Hogy jobban megértsük a célcsoportunk szükségleteit, kutatást végeztünk a munkakeresők körében és fókusz csoportot hoztunk létre az őket támogató szervezetekkel. Az eredmények elérhetők: [ezen a linken](#).

2

KÍSÉRLETEZÉS :

Több APTE promóció kidolgozása és megvalósítása
Ez az Útmutató ennek a fázisnak az eredményeire fókuszál

3

VÉGLEGESÍTÉS :

Az eszközök kidolgozása és kipróbálása, hogy megfelelően lehessen azokat használni, és a projektet megismételni

C. Mi az APTE ?

Előnyök nonprofit partnerek számára

- Megismerheted és részt vehetsz egy új támogató folyamat kialakításában, hogy gazdagítsd és értékesebbé tedd a résztvevőknek nyújtott támogatást.
- Kulcsrakész eszközöket kapsz a módszertan tökéletesítéséhez
- Új partnereket szerezhetsz és bővítheted a kapcsolati hálódát
- Megismerheted a kedvezményezettek sajátosságaira vonatkozó adatokat annak érdekében, hogy az igényeiknek leginkább megfelelő támogatást nyújthasd.

"Ez a folyamat segített elmélyíteni a szociális gazdasággal kapcsolatos gondolataimat. Kedvet adott ahhoz, hogy megosszam a képességeimet, és hogy néhány év múlva kariert kezdjek ott." (Franciaország)

"Köszönöm szépen ezt az élményt és a sok tudást, amit hazaviszek, úgy érzem, ez volt az, amire egy kicsit szükségem volt ahhoz, hogy jelen legyek és elkezdjek dolgozni a céljaim elérésén, sőt, megteremtsem azokat." (Spanyolország)



Előnyök munkakeresők számára

- Tapasztalatot szerezhetsz a szociális szektorban az önkéntességen keresztül
- Megismerheted és felfedezheted a szakmai lehetőségeket a szociális és a fenntartható gazdaság területén
- A sokféleségnek köszönhetően felfrissítheted a generációk közötti kapcsolataidat
- Aktív állampolgár lehetsz
- Önbizalmat szerezhetsz önmagadban, és a karrieredben, hasznosnak és rátermettnek érezheted magad
- Felismered a benned rejlő lehetőségeket, azonosíthatod, fejlesztheted és bővítheted a készségeidet
- A különböző szakemberekkel való találkozások révén kiterjesztheted a szociális és szakmai kapcsolati hálódát

BEVEZETÉS

C. Mi az APTE : Az 5 szervezet stratégiai partnersége

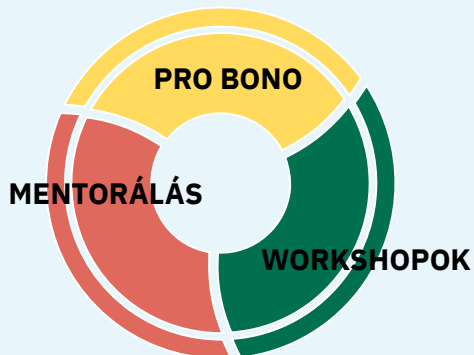
A konzorciumot **5 szervezet alkotja, 4 különböző országból.**

A szervezetek **kompetenciáinak, tapasztalatainak** és nemzeti sajátosságainak **egymást kiegészítő jellege** valódi előnyt jelent a lehető legteljesebb és legrelevánsabb útvonal kidolgozásában.



C. Mi az APTE : Az 5 szervezet stratégiai partnersége

POUR LA SOLIDARITÉ (PLS) egy európai szellemi műhely, amely több mint tízéves tapasztalattal rendelkezik az európai projektek koordinálásában és megvalósításában. A PLS úttörő szerepet játszik Brüsszelben a mentorálás területén, és aktívan dolgozik a foglalkoztatástól távol lévő személyek társadalmi befogadásával kapcsolatos kérdéseken.



GROUPE ONE (G1) egy nonprofit szervezet, amely ingyenes szakmai támogatást nyújt minden projektvezetőnek, különösen az álláskeresőknél, hogy segítse őket üzleti tervük elkészítésében és a finanszírozás előteremtésében. A Groupe One emellett aktív pedagógián alapuló megközelítést kínál interaktív szerepjátékok, a változást támogató módszerek, például a neuro-menedzsment, valamint a kollektív intelligencia technikai révén.

WORK FOR SOCIAL (WFS) és **PRO BONO LAB (PBL)** a pro bono gyakorlatát népszerűsítik. Közvetítőként a szociális szervezeteket hozzák kapcsolatba olyan vállalatokkal és magánszemélyekkel, akik hajlandók ingyen felajánlani szakmai tudásukat, hogy növekedhessenek és maximalizálják társadalmi hatásukat azáltal, hogy hozzájárulnak olyan készségekhez, amelyekkel nem rendelkeznek. Mindkét szervezetnek van tapasztalata a workshopok szervezésében, és számos pro bono projektet bonyolítottak le diákokkal és fiatal szakemberekkel. Emellett a PBL akciókutatási megközelítést alkalmaz a társadalmi problémák megoldására irányuló innovatív projektek tesztelésére.

Egy független nonprofit, az **ÖNKÉNTES KÖZPONT ALAPITVÁNY** (ÖKA) a magyarországi civil társadalom és az önkéntesség fejlesztésének jelentős szereplője. Az elmúlt 22 évben számos helyi, országos és nemzetközi projektet valósított meg. A civil szervezetekkel, állami intézményekkel és az üzleti szférával való széleskörű együttműködési hálózata mellett kiterjedt tapasztalattal rendelkezik az önkéntesség és a képzés révén történő foglalkoztatás támogatásában is.

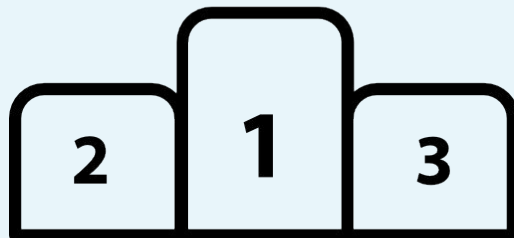
Projektünk első szakaszában számba vettük az álláskeresőket nehézségeit és szükségleteit, hogy a lehető legjobb módon tudjuk ezekhez igazítani a létrehozandó folyamatot.

A szükséges támogatás fő területei:



Módszertani és gyakorlati támogatás a munkakeresésben

Hálózatépítés, hogy
bővüljenek a
lehetőségeik



Lehetőség a saját út kialakítására,
egy erre specializálódott szakember
vagy struktúra segítségével

A feltárt nehézségek főbb területei:



Tapasztalat hiánya



Állásajánlatok megtalálása



A munkaerőpiac számára
nem releváns képesítés



A megszerzett készségeket
(főként a puha készségeket)
kevésbé vagy egyáltalán nem
ismerik el.

E. Mi az APTE : A projekt főbb mutatói

a résztvevők **95,6%**-a szerint a folyamat hasznos volt

A legtöbbre értékelt:



- ➔ *MENTORÁLÁS*
- ➔ *IKIGAI*
- ➔ *PRO BONO*
- ➔ *KÉSZSÉG-TUDATOSÍTÁS*

Leghasznosabb a munkakeresésben:



107 résztvevő

19 támogatott szervezet

51 új partnerség

48 mentorpár

47 résztvevő dolgozna a szociális szektorban

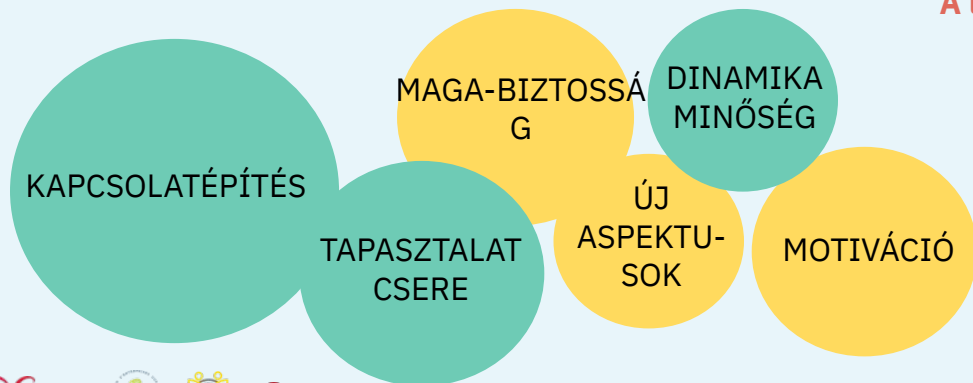
E. Mi az APTE : Főbb eredmények – Középtávú értékelés

4,35/5 pont a folyamat hasznosságára

Leghasznosabb a munkakeresésben:

- ➔ KAPCSOLATÉPÍTÉS
- ➔ KÉSZSÉGFEJLESZTÉS
- ➔ TAPASZTALATCSERE
- ➔ ÖNISMERET
- ➔ TUDÁS ÉS SZOCIÁLIS SZEKTOR
- ➔ TUDATOSSÁG

Hozzászólások:



40,2% talált új munkahelyet

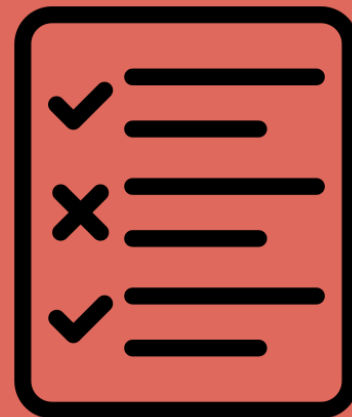
- 90,9% tudta használni a folyamat során tanultakat
- 83,3% tanult valami újat saját magáról
- 53,5% kapcsolatban maradt a többi résztvevővel

A legtöbbre értékelt:

- ➔ CÉLTUDATOSSÁG
- ➔ ÖNTUDATOSSÁG
- ➔ TUDATOSSÁG A MUNKAKERESÉSSEN
- ➔ MAGABIZTOSSÁG
- ➔ MOTIVÁCIÓ

A foglalkoztatottsághoz vezető folyamat megtervezése

- A. Bevezetés
- B. A célcsoport meghatározása
- C. A célok beazonosítása
- D. A program logisztikai aspektusainak koordinálása
- E. A folyamattal kapcsolatos kommunikáció



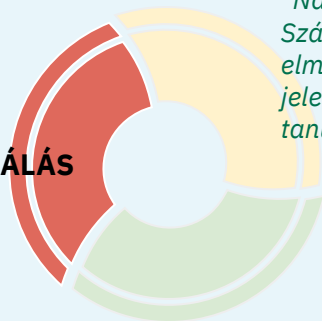
A **MENTORÁLÁS** olyan interperszonális kapcsolat, amelyben egy tapasztalt személy (mentor) felajánlja közép- vagy hosszú távon a tudását és a megszerzett tapasztalatait egy másik személynek (mentorált), akinek nehézségei vannak és fejlődésre, segítségre vagy tanácsra van szüksége egy bizonyos területen; legyen az munka, tanulmányok, élethelyzet vagy akár álláskeresés. A mentor segíti a mentoráltat a meghatározott célok elérésében. Ezen támogató együttműködés célja a segítségnyújtás, a fejlődés, a tapasztalatátadás és a tanítás. A párosmentorálásban az azonos élethelyzet különlegessége hozzáadott értéket hoz az együttműködésbe.

A mentorálás főbb előnyei:

- Kölcsönös tapasztalatcsere
- Közös munka - CV, motivációs levél, interjú
- Munkakeresési technikák megosztása – jó és rossz tapasztalatok
- Közös élethelyzet érzése
- Személyes és szakmai kapcsolati háló

"Nagyra értékeltem a jól szervezett és strukturált mentorálást. Számomra a mentorálás lehetőséget nyújtott a kölcsönös megértés elmélyítésére, bár a korlátozott két találkozó során nem értünk el jelentős előrelépést a projektjeinkben. Mindazonáltal a tapasztalatot tanulságosnak és érdekesnek találtam". (Belgium)

MENTORÁLÁS



A **WORKSHOP** olyan együttműködésen alapuló, közös tevékenység, amely mindig egy adott témával foglalkozik, és amelyben a résztvevők aktívan hozzájárulnak a téma mélyreható feltárásához. A vezetett workshop során mindenki megoszthatja tapasztalatait, véleményét és ötleteit, melyeket aztán a csoport közösen dolgoz fel. A workshopok mindig valamilyen tanulással végződnek és ezért hosszú távon nyújtanak támogatást. A folyamat során a workshopok 5 átfogó téma köré csoportosulnak: a készség-tudatosítás és -fejlesztés, önismeret, fenntarthatóság és környezetvédelem, civil társadalom és pro bono, digitális átalakulás.

A workshopok főbb előnyei:

- Támogatja a sikeres munkakeresést
- Tapasztalatszerzés és -csere
- Készségek felismerése és fejlesztése
- Új szektorok felfedezése
- Fejlődés a kommunikációban

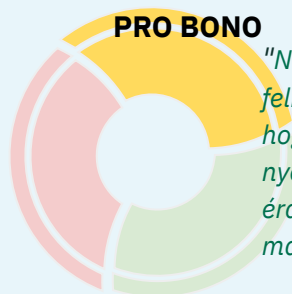
"A workshopoknak köszönhetően most már több ismerettel rendelkezem a körforgásos gazdaságról, mint amennyit eddig tudtam. Jó látni azt is, hogy ennyi társadalomtudatos ember van."
(Spanyolország)



A **PRO BONO** egy rendkívül hasznos önkéntes tevékenység, amelynek keretében a szakemberek értékes készségeket és tudást bocsátanak rendelkezésre, különböző menedzsment területeken a társadalmilag hasznos vállalkozások számára. Ez a tevékenység a szabad akaraton és az önkéntesség értékein alapul. Ezt a rendkívül értékes készségátadást általában olyan nonprofit szervezetek számára kínálják, amelyeknek fontos társadalmi céljuk van, és máskülönben nem rendelkeznének a szükséges erőforrásokkal ezen célok eléréséhez. A pro bono misszió nemcsak a nonprofit szektorra van hatással, hanem minden olyan társadalmi kedvezményezettre is, melyeknek érdekében ők tevékenykednek.

A pro bono főbb előnyei:

- Terepen szerzett tapasztalat
- Puha készségek gyakorlása és megerősítése
- Betekintés egy nonprofit működésének részleteibe
- Az önbizalom erősödése
- Betekintés a civil társadalomba
- Kapcsolatépítés



"Nagya értékeltem a Pro Bono tevékenységet, beleértve a felkészülést, a misszió napját és a prezentációs napot. Nagyszerű volt, hogy a gyengeségeim fejlesztésére összpontosítottam, és betekintést nyerhettem a nonprofit szervezetek működésébe. Rendkívül érdekesnek és hasznosnak találtam, hogy inspirációt meríthettem másoktól és javaslatokat tehettem e tevékenységek során." (Belgium)

A FOLYAMAT MEGTERVEZÉSE

B. A célcsoport meghatározása

A célcsoport meghatározása az első lépés a megvalósítandó folyamat megtervezésében. A beazonosítás többféleképpen történhet.

Ha a szervezet munkája során a kedvezményezett csoportok vagy ügyfelek részéről spontán módon olyan igények merülnek fel, amelyekre a szervezet reagálni tud, akkor a célcsoport egyértelmű. Az APTE koncepciója nem csak az alacsonyan képzettek számára készült, hanem olyan speciális csoportok számára is, amelyek állást keresnek vagy a szociális szektort akarják felfedezni (pl. diákok). A folyamatot a célcsoporthoz kell igazítani (19. o.).

Ha tudatosan keressük azt a társadalmi csoportot, amelynek hasznára válhat a folyamat, többféleképpen is felmérhetjük az igényeket. Az álláskeresőkkel foglalkozó nonprofitok tapasztalatukkal, szakértelmükkel és hálózatukkal segíthetnek nekünk a résztvevők felkutatásában és bevonásában. Érdemes meghívni szakértőiket a különböző szakmai workshopokra is.

Az állami és önkormányzati munkaügyi hivatalok, valamint a munkaügyi és képzőközpontok munkatársai az álláskeresők széles körével találkoznak nap mint nap. A program iránti nyitottságukat és az ellátórendszer rugalmasságát az alapos tájékoztatás és a folyamatról való aktív kommunikáció révén lehet felmérni. A rendelkezésre bocsátott tájékoztató anyagokat a célcsoportra kell szabni.

Az alacsonyan képzettek esetében a megfelelő emberek elérése mindig a személyes kapcsolat révén a leghatékonyabb. A szokásos online csatornákon korlátozottan vannak jelen, de a munkaügyi központokban elérhetőek, melyeket a rendszerben maradás és más képzési programok miatt rendszeresen látogatnak.

Minden esetben érdemes előzetes felmérést végezni, online és személyesen, hogy azonosítani lehessen a valós igényeket, valamint felmérni az érdeklődést és a részvételi hajlandóságot. Ez útmutatást adhat a folyamat elindításának időpontjára vagy időszakára vonatkozóan is.

C. A célok beazonosítása

A megfelelő folyamat megtervezéséhez és a releváns tartalom kidolgozásához elengedhetetlen, hogy **előre meghatározzuk annak pontos célját**. A képzés megtervezésekor több fontos szempontot kell figyelembe venni: 1) célcsoport, 2) időtartam, 3) tartalom, 4) forma

Célszerű meghatározni egy alapstruktúrát, és azt minden egyes megvalósításnál a változókhoz igazítani.

Célcsoportok: az egyik legfontosabb tényező. Tapasztalataink azt mutatják, hogy a **különböző képzettségű és motivációjú** résztvevők különböző mértékű aktivitást és érdeklődést mutatnak a programelemek iránt. A tervezésből kizárhatók olyan elemek, amelyek feleslegesek lennének, pl. magasabb iskolai végzettség vagy hosszú álláskeresői előzmények esetén. Próbáld úgy összeállítani az komponenseket, hogy az mindenki számára a lehető **legérthetőbb, legkönnyebben követhető és leghasznosabb** legyen.

A **speciális csoportok** (pl. nők, pályakezdők, fogyatékkal élők) számára kialakított folyamat olyan elemeket tartalmazzon, melyek kifejezetten e csoport számára könnyítik meg az álláskeresőt.

A workshopok összeállításába érdemes bevonni a területen dolgozó nonprofitok szakértőit. Ezeket a jellemzőket a pro bono misszió megtervezésekor és a támogatandó nonprofit kiválasztásakor is figyelembe kell venni (pl. megközelíthetőség, szakterület).

A folyamat időtartama figyelembe kell venni az ország/régió álláskeresőt **támogató rendszerének** sajátosságait. Az APTE tapasztalatai jól mutatják, hogy ez milyen hatással van az álláskeresői elkötelezettségére és a résztvevők elérhetőségére. Lehet **rövid változatban** gondolkodni, de minden más elemet ehhez kell igazítani, pl. intenzívebb programtervezés és párhuzamos közös workshopok/mentorálás/pro bono felkészítés által. A rövid útvonal esetében különös figyelmet kell fordítani a pro bono küldetés nyomon követésére és a csoportos esetfeldolgozás beépítésére.

Hosszú verzió esetén a résztvevők megtartása érdekében igyekezzünk minél több partnert (pl. oktatókat, környezetvédelmi szakembereket, önkéntes pszichológusokat stb.) bevonni a képzésbe, hogy változatosabbá tegyük az akár 10 hétig is tartó programot. Az is döntő fontosságú, hogy előzetesen felmérjük a szervezet kapacitását, a munkatársak terhelhetőségét és elérhetőségét.

A FOLYAMAT MEGTERVEZÉSE

C. A célok beazonosítása

Tartalom: a tartalom számos aspektusát már említettük. Az APTÉ-ban **5 területet** határoztunk meg, amelyek köré a workshopok témáit csoportosítjuk. Ettől természetesen el lehet térni az adott résztvevői csoport **igényei és érdeklődése** szerint, illetve aszerint, hogy a szervező mit szeretne **kiemelni**.

Tapasztalataink alapján azonban erősen ajánlott **nagy hangsúlyt fektetni a tudatosság- és készségfejlesztő** workshopokra, mivel a pilot programjaink értékelései során ezekre kaptuk a legtöbb megerősítést. A mellékletekben számos workshop téma található. A 3 szakterület (**mentorálás, workshopok, pro bono**) kombinációja az APTÉ folyamat koncepciójának lényege, ezért ennek a struktúrának a fenntartása kulcsfontosságú a maximális eredmények eléréséhez.

A megvalósítás formája: lehet online, személyes, vagy a kettő kombinációja. Mindenesetre előny, ha a folyamat minden eleme **személyesen** valósul meg, mivel az értékelések azt mutatják, hogy az álláskeresők nem csak az ismeretszerzést tartják fontosnak, hanem azt is, hogy hasonló helyzetben lévő emberekkel találkozzanak, a kimozdulás és a személyes történetek megosztása nagyon erős pszichológiai hatással bír. Természetesen a programnak vannak olyan elemei, amelyek sikeresen megvalósíthatók **online** is (pl. bizonyos környezetvédelmi workshopok online változatai, páros mentorálási alkalmak), és az olyan körülményeket, mint a helyszíntől való távolság vagy betegség, nem lehet figyelmen kívül hagyni. **Hibrid megvalósítás** esetén a technikai feltételeket körültekintően elő kell készíteni, hogy egy esetleges kapcsolati hiba ne zavarja a személyes részvételt, és azt az online résztvevők is követni tudják az eseményeket.

Minden típusú folyamat esetében érdemes állandóan figyelemmel kísérni és figyelembe venni a személyes visszajelzéseket. A folyamat szükség esetén a megvalósítás során módosítható, de alapvető fontosságú, hogy erről megfelelően kommunikáljunk a résztvevőkkel.

A FOLYAMAT MEGTERVEZÉSE

C. A program logisztikai aspektusaink koordinálása

- Tervezd meg az útvonalat (workshopok száma, időtartam, tartalom, résztvevők száma, online/személyes). *Minden eszközt megtalálsz a következő oldalakon!*
- Hozz létre olyan kommunikációs eszközöket a résztvevők és az operatív partnerek mozgósítására, amelyek segíthetnek
- Találj helyszínt a workshopoknak
- Keress olyan nonprofit szervezetet, amely a Pro Bono támogatás kedvezményezettje lesz
- Keress operatív partnereket, akik
 - segítenek a résztvevők mozgósításában
 - helyet biztosítanak
 - facilitálnak néhány workshopot
 - megosztják a saját tapasztalataikat
- Keress résztvevőket
- Találd ki a regisztrációs eljárást
- Készítsd el az űrlapot a mentorpárok számára
- Készíts elő minden workshopot
- Készítsd el a jelenléti ívet
- Hozd létre a workshop értékelő kérdőíveket

E. A folyamattal kapcsolatos kommunikáció

Amikor az a célunk, hogy a foglalkoztatási programok hatékonyságát fokozzuk, különösen azoknál, amelyek innovatív utakat és kevésbé ismert képzéseket foglalnak magukban, az egyértelmű kommunikáció kiemelkedő jelentőségűvé válik. Ez különösen igaz a munkát kereső vagy szakmaváltó emberekre, akik számára kihívást jelenthet az egyedi foglalkoztathatósági utak árnyalatainak megértése. Az APTÉ legfontosabb tanulsága, hogy **a kommunikáció egyszerűsége jelentősen hozzájárul a résztvevők részéről való jobb megértéshez és az elkötelezettségükhöz.**

A tapasztalt kihívások:

A foglalkoztatási folyamatunk innovatív jellege, valamint a viszonylag ismeretlen képzési elemek (párosmentorálás, pro bono és workshopok) kommunikációs kihívást jelentenek. A leendő résztvevők gyakran nehezen értik meg a program lényegét, ami a csatlakozással kapcsolatos habozáshoz vezet. Alapvető fontosságú annak felismerése, hogy az ilyen kezdeményezések sikere nagymértékben függ attól, hogy **az összetett információkat közérthető és egyszerű módon tudjuk-e közvetíteni.**

E. A folyamattal kapcsolatos kommunikáció: javaslatok

Bonyolultság helyett letisztultság:

- A nyelvezetben és az üzenetekben az egyszerűség domináljon.
- Kerüld a zsargont és az olyan szakkifejezéseket, amelyek elriaszthatják a potenciális résztvevőket.
- Tömör és könnyen emészthető információkat kommunikálj a program célkitűzéseiről és előnyeiről.

Vizuális segédeszközök:

- Használj vizuális elemeket, például infografikákat vagy folyamatábrákat a program szerkezetének szemléltetésére.
- Használj olyan képeket vagy ikonokat, melyek a kulcselemeket reprezentálják, így az anyagot vizuálisan vonzóvá és emlékezetessé teheted.

Beszámolók és sikertörténetek:

- Ossz meg valós élményeket olyanoktól, akik már profitáltak a program előnyeiből.
- Emelj ki olyan sikersztorikat, melyek a folyamat pozitív eredményeit és hatását hangsúlyozzák.

Többféle csatornán keresztül kapcsolódj:

- Használj többféle kommunikációs csatornát, pl. közösségi média, email és tájékoztató események.
- Használj multimédiás eszközöket az információk átadására, például rövid videókat vagy webináriumokat.

E. A folyamattal kapcsolatos kommunikáció

Új narratívák

Az APTE során végzett munka rávilágít az inkluzív narratívák létrehozásának fontosságára, hogy szélesebb körű részvételt és elköteleződést tudjunk biztosítani a különböző korú, képességű és kulturális gyökerű emberek számára. Fontos, hogy foglalkozzunk a potenciális résztvevők diverzitásával. Felismerve, hogy a csupán egyféle megközelítés nem hatékony, hangsúlyozottan javasoljuk a kommunikációs stratégiák testreszabásának szükségességét, hogy azok a különböző háttérű emberekre is hatni tudjanak. E nehézség leküzdésének kulcsfontosságú szempontja az olyan narratívák létrehozása, amelyek a legkülönbözőbb közönségre is rátalálnak.


Ajánlások

E cél eléréséhez a következőket ajánljuk:

- **Inkluzív nyelvezet és megjelenés:** Használj olyan inkluzív nyelvezetet, mely sokszínűséget tükröző képzeletvilágot láttat, biztosítva, hogy a potenciális résztvevők beleképzelhessék magukat a programba.
- **A sokszínűség képviselete:** Használj különböző korcsoportokból való, különböző képességű, származású, és nemzetiségű emberekről szóló történeteket.

A FOLYAMAT MEGTERVEZÉSE

E. A folyamattal kapcsolatos kommunikáció

MILYEN CSATORNA?	LinkedIn	Személyes rendezvény	Lépj kapcsolatba az együttműködő partnerekkel (akik munkakeresőket támogatnak)	Publikálj specifikus felületeken (munkahelyekkel, tréningek hatásával kapcsolatosak)
 HOGYAN?	Poszt beszámolóval és képpel	Szórólap Bemutató anyag	Prezentáció, támogató email	Poszt beszámolóval és képpel
MIKOR?	1.5 hónappal az útvonal kezdete előtt (az annál korábbi kommunikáció nem hatásos: az emberek kevésbé képesek előre látni magukat > azoknak, akik pozícionálják magukat, időközben más szükségleteik lehetnek).			

A FOLYAMAT MEGTERVEZÉSE

E. A folyamattal kapcsolatos kommunikáció: példák a résztvevők felhívására

**ÚJ MUNKÁT SZERETNE ?
KÍVÁNCSI A NONPROFIT SZERVEZETEK MUNKÁJÁRA?
FONTOSNAK TARTJA A KÖRNYEZETVÉDELMET?**

**VEGYEN RÉSZT
INGYENES KÉPZÉSUNKÖN!**

Időpont:
2023.10.10-11.

Helyszín: Európa Pont
Bp. II. Lövőház u. 35.

**TALÁLJA MEG
ÚJ HIVATÁSÁT
A
CIVIL
SZEKTORBAN!**

PROGRAM:

- ✓ Mentorálás
- ✓ Workshopok: a tudatos munkakeresésről, a civil szervezetekről, a környezetről
- ✓ Képességefejlesztés 4 órás gyakorlat 1-1 szervezetenél

Jelentkezés: 2023. október 5-ig az alábbi linken: [regisztráció](#)
További információ: tarcsai.judit@onkentes.hu

ÖNKÉNTES KÖZPONT ALAPÍTVÁNY - DIVERZITÁS ALAPÍTVÁNY



Magyarország

**PARCOURS DE SENSIBILISATION
AU SECTEUR DE L'ESS**

Découverte, rencontres et partage

L'intelligence collective au service de votre projet professionnel

Combinaison d'ateliers théoriques et de pratique

APTE

10 ATELIERS
(3H LE MATIN)
(DU 6 NOVEMBRE
AU 12 DÉCEMBRE
2023)

10 PARTICIPANTS -
5 BINÔMES DE MENTORAT

PARIS INTRA-MUROS



Franciaország

¡ABRIMOS NUEVA EDICIÓN! PROGRAMA "SENDA"

¡Aprende sobre economía social y sostenible y participa como voluntario/a mientras incorporas herramientas para tu empleabilidad!

¡Os esperamos!

Del 12 al 21 de junio
en Impact Hub
Atameda (Madrid)

REGISTRO EN:

[HTTPS://WORKFORSOCIAL.ORG
/SENDA-APTE/](https://workforsocial.org/senda-apte/)



Spanyolország

A FOLYAMAT MEGTERVEZÉSE

E. A folyamattal kapcsolatos kommunikáció: példák a résztvevők felhívására

APTE

Le projet APTÉ

Tu cherches un **emploi** et tu t'intéresses aux enjeux **environnementaux** ?

Ce programme est fait pour toi !

Un parcours d'aide au retour à l'emploi

La pratique du bénévolat de compétences

La découverte de l'économie sociale et circulaire

Informations pratiques

10 séances du 18 octobre au 6 décembre

Saint-Gilles, Bruxelles

10 participant-e-s

Pour plus d'informations : 02 535 06 76

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

pro bono lab

ONKENTES KÖZPONT ALAPITVÁNY

work for social

COOP LA SOLIDARITÉ

APTE

Le projet APTÉ

A travers le mentorat, le bénévolat de compétences auprès d'associations et des activités de sensibilisation aux enjeux environnement et aux opportunités d'emploi liés à l'économie sociale, circulaire et durable, le parcours vise à montrer aux participant.es de nouvelles possibilités sur le marché de l'emploi... et éveiller des vocations chez certain-e-s !

Un parcours d'aide au retour à l'emploi

La découverte de l'économie sociale et circulaire

La pratique du bénévolat de compétences

Pourquoi choisir APTÉ ?

Cette expérience te permettra de :

- * (Re)prendre confiance en toi et d'être conscient-e de ton potentiel
- Identifier, développer et valoriser tes compétences professionnelles
- Élargir ton réseau social et professionnel grâce à la rencontre avec différents professionnels
- Avoir une expérience dans l'économie sociale et circulaire à travers l'engagement bénévole

Informations pratiques

10 séances de fin mars à fin mai

Bruxelles

10 participant-e-s, 5 binômes de mentorat

APTE

SCAN ME

Belgium

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

A. A folyamat áttekintése

B. Hogyan támogassuk a résztvevőket?

C. Workshopok

- Koncepció
- Környezettudatosság
- Személyes fejlődés
- Szakmai projekt

D. Mentorálás

- Koncepció
- Szerepek a mentorálásban
- A mentorálás folyamata
- Mentorálási kapcsolat

E. Pro Bono

- Koncepció
- Egy szervezet beazonosítása és annak szükségletei
- Facilitálás és hatásvizsgálat



A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

A. A folyamat áttekintése




Az APTE folyamat különböző országokban valósult meg. Minden szervezet szabadon építhette fel a saját folyamatát úgy, ahogyan akarta, aszerint, hogy az a lehető legjobban igazodjon a helyi igényekhez és realitásokhoz.

Következésképpen, habár a három nagy blokk (workshopok, mentorálás és pro bono) megtartása alapvető volt, bizonyos aspektusok országról országra változtak:

- Formátum (online vagy személyes)
- Az útvonal időtartama (3 naptól 2 hónapig)
- Workshopok időtartama (2 órától 1 napig)
- A workshopok strukturálása (tematikus workshopok vagy a mentorálás és környezettudatosság keveredése)
- Hogyan mozgósíthatunk külső előadókat

Ennek az alfejezetnek az a célja, hogy áttekintést adjon a lehetőségek tárházáról. A következő diák a különböző folyamatokat szemléltetik.

Minden kör egy-egy workshopnak felel meg, és a hozzá tartozó szín azonosítja a blokkokat.

-  Kollektív workshopok
-  Mentorálás
-  Pro Bono

További információ a különböző formátumok előnyeiről és hátrányairól: olvasd el az "Tanulságok a folyamatok során" című részt.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

A belga folyamat áttekintése

- Élet Körforgása játék & tapasztalatcsere
- Céglátogatás: újrahasznosítás a St Gilles & Beerstorming-nál
- A szakmai kapcsolati hálóm kiterjesztése

3. nap

- Klíma Freskó és tapasztalatcsere
- Kapcsolódj az Ikigai-hoz; ifjúsági projektek felfedezése

2. nap

- Ikigai
- Az Ikigai-tól a karrieremig terv

1. nap

- APTE projekt bemutatása
- A cselekvés ereje

5. nap

- Egyéni vállalkozás és SMART módszer
- Találkozás a kapcsolati háló egyik új tagjával

6. nap

- Lift pitch + CDM
- Saját CV kidolgozása

7. nap

- A pro bono megismerése
- A küldetés bemutatása
- Saját kísérőlevél kidolgozása

9. nap

- Közös ebéd
- Ikigai
- A folyamat értékelése

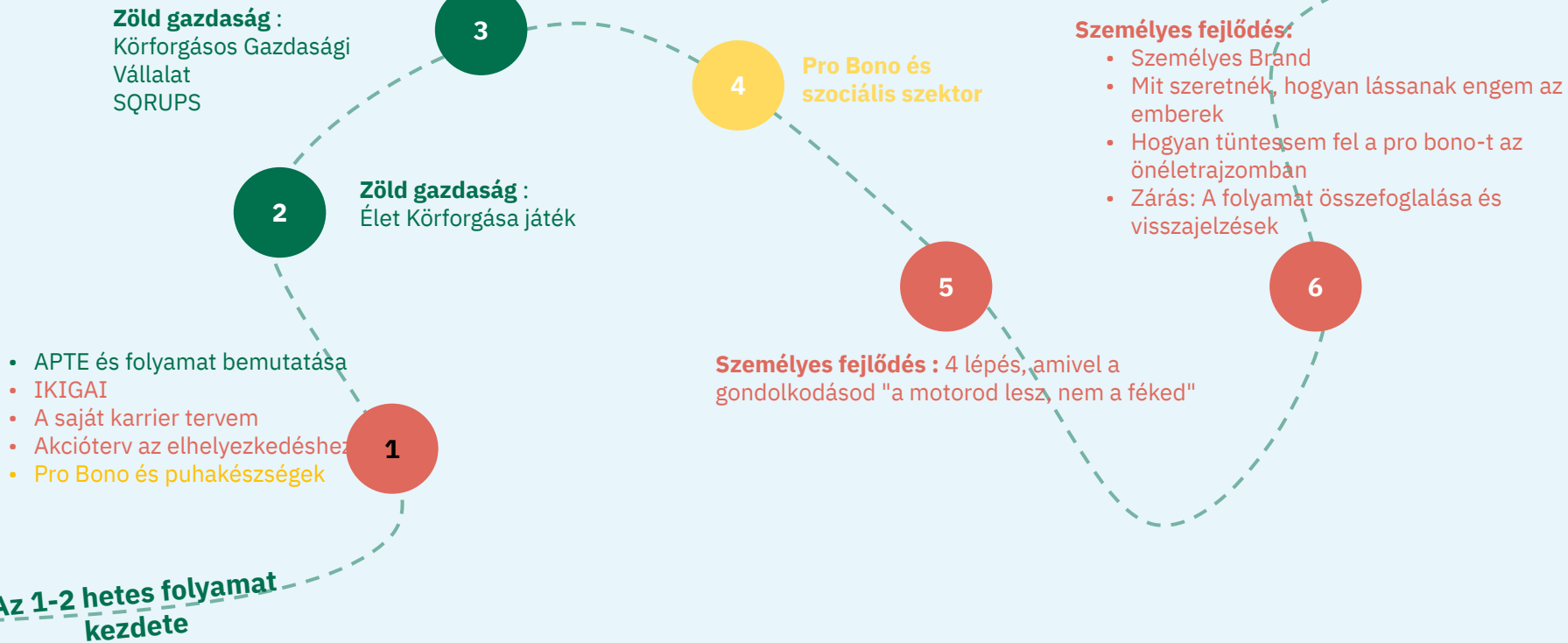
8. nap

- Találkozó az élelmiszerboltban
- Felmérés más élelmiszerboltokban
- Beszámoló
- Saját image kidolgozása

A 8-10 hetes folyamat kezdete

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

A spanyol folyamat áttekintése



A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

A magyar folyamat áttekintése

A 2 napos folyamat kezdete

ELSŐ NAP

Bevezetés - Admin., ÖKA, Diverzitás Alapítvány és APTE bemutatása, napirend

Icebreaking

A résztvevők bemutatkozása

Puhakészségek és
elköteleződés
Párok kialakítása

1 1

Ebéd

IKIGAI
Páros mentorálás (2 pár)

2 2

Zárás

MÁSODIK NAP

Bevezetés, adminisztráció, napirend

Klíma Freskó
Párosmentorálás

3 3

Civil szféra, nonprofitok
Pro bono

Párosmentorálás

4 4

Ebéd

Pro bono előkészítése:
egyéni dátumok és beosztás,
fogadószervezetek

5 5

Zárás, közös és egyéni értékelés

6

HARMADIK RÉSZ
párosmentorálás egyéni
időpontokban

7

NEGYEDIK RÉSZ
pro bono
1 partnerszervezet

Ennek a résznek az időtartama a résztvevő elkötelezettségétől és a nonprofit szervezetektől függ, de általában 2 hétig tart.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

A francia folyamat áttekintése

Helyezd képbe magad: tudj meg többet a körforgásos gazdaságról

- Gyakorlati workshop "Élet Körforgása játék"
- Egy nonprofit meglátogatása

4

Fedezd fel önmagad: Felismerem a készségeimet

3

2

Találd meg önmagad: IKIGAI élmény

1

Találkozás: felfedezem az APTE projektet

- A szociális szektor bemutatása
- Beszámolók a megújulásról

5

Kérdezd önmagad : értem a környezetvédelmi problémákat

- 2Tonna workshop

6

Inspirálódj : nagy hatású szereplőkkel találkozok

- Beszámolók

7

Helyezd képbe magad : egyéni vállalkozás felfedezése

- Beszámolók

Találd ki : a CSR bemutatása

- Egy cég CSR programjának bemutatása

8

10

Írányítsd önmagad : Leltárt készítek

- A folyamat értékelése

9

Pro Bono: Csatlakozok egy szervezethez

A 8-10 hetes folyamat kezdete

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

B. Hogyan támogassuk a résztvevőket : facilitálás használata

Mi a facilitálás?

A facilitátor olyan személy, aki segít a csoportnak abban, hogy az feltehesse magának a megfelelő kérdéseket, és így a csoport maga találja meg a válaszokat. Míg egy szakértő a problémával kapcsolatos ismereteinek terjesztésével avatkozik be, a facilitátor másképp jár el: a munkacsoportot kíséri gondolkodásában, és a kollektív intelligencián alapuló módszertant és eszközöket biztosít. A facilitálás mindenekelőtt a hozzáállásról szól.

Mik a facilitátor főbb feladatai?

- A keret meghatározása és a lendület fenntartása : a facilitátor biztosítja a foglalkozás zökkenőmentes lebonyolítását. Ő határozza meg a kollektív működés szabályait, és felügyeli a résztvevők interakcióit és érzelmeit.
- A csapat vezetése a várt eredmény felé : a facilitátor bátorítja, lelkesíti, ösztönzi a csoportot, továbbítja az elhangzottakat, és az elérendő célra összpontosít. Emellett azonosítani kell az elakadási pontokat, és javaslatokat kell tennie a csoport továbblépésére. Jelenléte abból áll, hogy megerősíti az elhangzottakat, és megpróbál rámutatni arra, ami kimaradt, hogy mindenkinek lehetősége legyen kifejeznie magát.



A sikeres workshop legalább 70%-át az előkészítés teszi ki: a módszerek kiválasztása, a vezérfonal logikája a várt eredményeknek megfelelően... A facilitátor tudja, hogy a felkészülés és a felkészültség a kulcs!



Dióhéjban

A jó facilitátor pozicionálása és facilitációs technikái révén olyan légkört teremt, amely elősegíti a kollektív intelligencia és az együttműködés kialakulását. Tudja, hogyan alkalmazkodjon a csoportjához, még akkor is, ha ez a programjának módosításával jár.



A kollektív intelligencia feladata, hogy egy csoport tudását, gondolkodási képességeit és kompetenciáit egyesítse a problémák megoldása vagy a közös célok elérése érdekében.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

C. Workshopok: koncepció



A közös workshopok során elsősorban a tudatosságot és a tudásfejlesztést célzó tevékenységekre fókuszálunk. Felhívjuk a figyelmet az éghajlatváltozás kérdéseire és a szolidáris gazdaságra. Emellett közvetlenül az álláskereséshez, a nyilvános beszédhez, az állásinterjún való bemutatkozáshoz vagy egy szakmai projekt bemutatásához kapcsolódó tevékenységeket is szervezünk.

Emellett időt szánunk arra, hogy a résztvevők felfedezzék és megértsék saját preferenciáikat, és segítsük őket az érdeklődési körüknek megfelelő szakmai projektek meghatározásában. Ezeknek a közös workshopoknak az az átfogó célja, hogy elősegítsék egy olyan együttműködő környezet kialakulását, ahol az egyének inspirációt meríthetnek egymás tapasztalataiból, és kölcsönös támogatást nyújthatnak egymásnak az álláskeresési fázis során. Az oktatási elemek gyakorlati készségfejlesztéssel és önismerettel való ötvözésével célunk, hogy a résztvevők magabiztosan és céltudatosan tudjanak eligazodni a szakmai életben.

A következő oldalakon tájékozódhatsz az e célból szervezett speciális workshopokról.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

C. Workshopok Környezettudatosság



Ahogy az IPCC is kifejtette, és ahogy az egyre gyakoribbá váló szélsőséges időjárási események is mutatják, az ökológiai kérdések beépítése mindennapi életünkbe, és különösen gazdaságunkba, létfontosságú prioritás. E kérdések tudatosítása nemcsak a munkaerő átirányítására ad lehetőséget, hanem új munkalehetőségek teremtésére is. Ezt a célt a legjobb csoportban megvalósítani, hogy megosszuk az érzelmeket, és a közös reakció- és cselekvési vágyra építsünk.

Klíma Freskó

A workshop célja az emberi tevékenység és az éghajlatváltozás közötti ok-okozati összefüggések megértése. A Klíma Freskót Cédric Ringenbach francia mérnök hozta létre azzal a céllal, hogy népszerűsítse az IPCC-jelentést.

További információ : [Climate Fresk – All the cards are in your hands!](#)

2Tonna

A cél a megoldáskeresés kollektív dinamikája, és az aktiválható konkrét cselekvési irányok közös meghatározása. Lehetővé teszi a résztvevők számára személyes karbonlábnyomuk elkészítését és az éghajlati kérdésekkel kapcsolatos ismereteik bővítését.

További információ : [2tonnes, the immersive workshop to take action together for the climate!](#)

Élet Körforgása Játék

Ez a workshop egy farmernadrág és az életciklus összehasonlító elemzésén keresztül feltárja gazdasági modellünk korlátait, és megismertet bennünket a természet által inspirált körforgásos gazdaság elveivel: hulladékmentesség, ökodizájn, funkcionalitás, rendszerszerűség, kaszkád gondolkodás, megújuló energiák, újrahasznosítás és lokalitás.

További információ : [CONTACT - Groupe One](#)

C. Workshopok: Személyes fejlődés



Ikigai

Az Ikigai egy japán kifejezés, amely szó szerint "létfogosultságot" jelent. Úgy írják le, hogy ez a találkozási pont között, amit szeretsz csinálni, amiben jó vagy, amire a világnak szüksége van, és amiért fizetnek. Az elmélet szerint az Ikigai megtalálása a kulcsa annak, hogy teljes és értelmes életet éljünk. Gyakran ábrázolják egy diagramként, amelyen négy egymást átfedő kör jelképezi az élet e négy aspektusát.

További információ : [Ikigai: the Japanese answer to a life of purpose - Ikigai Living \(ikigai-living.com\)](https://www.ikigai-living.com)

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

C. Workshopok: szakmai projekt

A vállalkozói lét felfedezése

A workshop célja, hogy átfogó és gyakorlatias betekintést nyújtson a vállalkozói világba, felkészítve a résztvevőket arra, hogy jobban megértsék a vállalkozás indításával és irányításával járó kihívásokat és lehetőségeket.

A workshop során a résztvevők két különböző struktúrával fognak foglalkozni, hogy átfogó képet kapjanak a témáról. Ezek az interakciók lehetővé teszik a résztvevők számára, hogy megismerjék a vállalkozói tevékenységgel kapcsolatos gazdasági és társadalmi kihívásokat. Ezen túlmenően az informatív ülések olyan témákkal foglalkoznak majd, mint például a ÁFA szabályozás rövid áttekintése, és a résztvevők gyakorlati bevezetést kapnak a vállalkozói tevékenység pénzügyi és adózási aspektusaiba.



Készség teszt

Ez a workshop lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy készségprofil készítsenek, és az ahhoz illeszkedő karrierlehetőségeket megvizsgálják. Egy teszt segítségével a résztvevőknek nemcsak arra lesz lehetőségük, hogy azonosítsák és megfogalmazzák készségeiket, hanem arra is, hogy felfedezzék az azoknak megfelelő szakmák széles skáláját. A workshop végére a résztvevők jobban megértik, hogy készségeik hogyan válhatnak értelmes és kifizetődő szakmai lehetőségekké.

További információ : [Transférance software](#)

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

C. Workshopok: szakmai projekt

Céglátogatás

A vállalatlátogatások célja, hogy a résztvevők megismerkedjenek a szociális és szolidáris gazdaság új típusú munkahelyeivel és struktúráival. Ezek a látogatások egyedülálló lehetőséget nyújtanak arra, hogy közelebbről megismerjék e szervezetek belső működését, megértsék küldetésüket és értékeiket, és elmerüljenek abban a pozitív hatásban, amelyet a közösségen belül kifejtnek. A gyakorlati tapasztalatszerzés elősegítésével a résztvevők jobban megérthetik a szociális és szolidáris gazdasággal kapcsolatos konkrét kihívásokat, ezáltal elősegítve a tudatosság növelését és a fenntartható gazdaság alaposabb megértését.



Pitch

A "pitch" célja, hogy tömören és meggyőzően tudjanak a résztvevők válaszolni a "mutatkozz be" kérdésre, jellemzően rövid idő alatt. Az elsődleges cél a közönség érdeklődésének felkeltése és az előadottak jelentőségéről, relevanciájáról vagy értékéről való meggyőzése.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

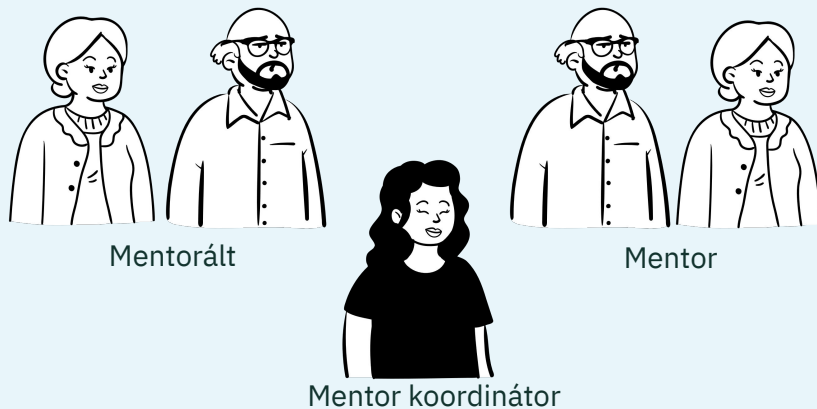
D. Mentorálás: Koncepció és szerepek a párosmentorálásban

A mentorálás olyan **támogató interperszonális kapcsolat**, a segítségnyújtás, a tapasztalatcsere és a tanulás kapcsolata, amelyben egy tapasztalt személy, a **mentor**, felajánlja tudását és megszerzett tapasztalatait azzal a céllal, hogy segítse egy másik személy, a **mentorált** fejlődését, akinek bővítendő tudása, fejleszteni kívánt készségei és elérendő céljai vannak.

A párosmentorálás egyedisége abban rejlik, hogy a kapcsolatban részt vevő két személy egyszerre mentor **és** mentorált, akik egymást támogatják. A módszer megvalósításával azt a gondolatot szerettük volna hangsúlyozni, hogy minden egyes ember, különösen az álláskereső, erőforrás lehet valaki más számára, függetlenül a foglalkoztatottsági helyzetüktől.

A mentorálásnak **három kulcsszereplője** van:

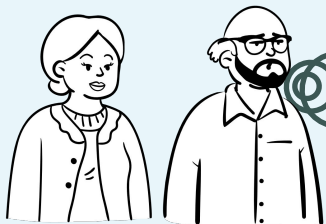
- a **mentor**
 - a **mentorált**
 - a mentor **koordinátor**
- } a mentor páros



A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

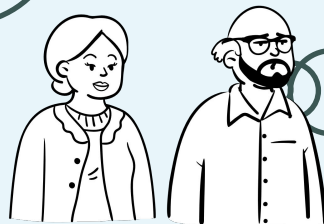
D. Mentorálás: szerepek a párosmentorálásban

A mentor:



Olyan ember vagyok, aki bizonyos (szakmai) tapasztalattal rendelkezik. A tapasztalataimat, a szaktudásomat, a munka világáról alkotott elképzelésemet szeretném megosztani mással, aki talán hasznát veheti a saját karrierútjának építésében.

A mentorált:



Próbálok meghatározni a karrierterveimet, és szeretném, ha az összhangban lenne az életemre vonatkozó terveimmel. Olyan munkát akarok találni, ami megfelel az értékeimnek. Miért ne indíthatnék saját vállalkozást? Néha nem tudom, hol kezdjem... Mindenesetre az biztos, hogy szükségem van valakire, aki meghallgat és útmutatást ad.

Forrás : Louvain Learning Lab (2020)

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: szerepek a párosmentorálásban

A mentor koordinátor :



Én felelek a mentorprogram megvalósulásáért és zökkenőmentes működéséért.




*A mentorálást nem lehet rögtönözni!
A struktúra megkönnyíti a dolgokat. A program különböző fázisait én valósítom meg.. Én kezekedek minden egyes mentori kapcsolatért is.*

Az a szerepem, hogy facilitátor legyek.

Forrás : Louvain Learning Lab (2020)

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

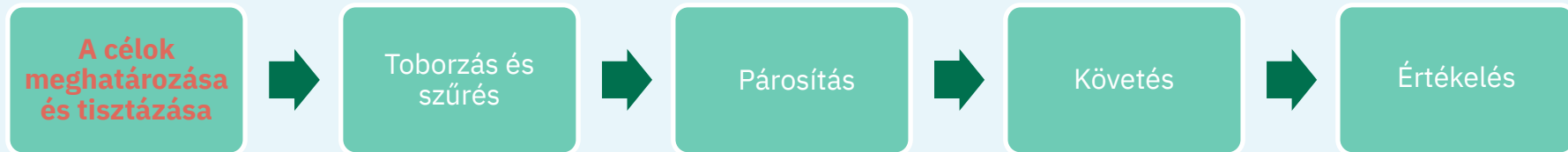
D. Mentorálás: szerepek a párosmentorálásban

 Mentor	 Mentorált	 Koordinátor
<ul style="list-style-type: none"> • Önkéntes, több tapasztalata vagy tudása van • Kész támogatni, irányítani és konstruktívan befolyásolni a tanítványt • Megszervezi, levezényli és értékeli a mentorálási alkalmakat • A karaktere hasonlíthat, de teljesen el is térhet a mentoráltétól • Legyen szerepmódel 	<ul style="list-style-type: none"> • Valaki, aki részesül a mentori útmutatásból • Motivált a személyes és szakmai készségeinek fejlesztésében • Hátrányos helyzetből jövő fiatal • Hajlandó útmutatást elfogadni • Legyen következetes és nyitott 	<ul style="list-style-type: none"> • Tapasztalt mentor és szervező • Biztosítja, hogy a mentorálás elérje a célját • Felelős a toborzásért, a párosításért és a megvalósításért • A program irányítása és felügyelete • Referencia pont a mentorok és mentoráltak számára

Forrás : SportyMentor (2024)


A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat



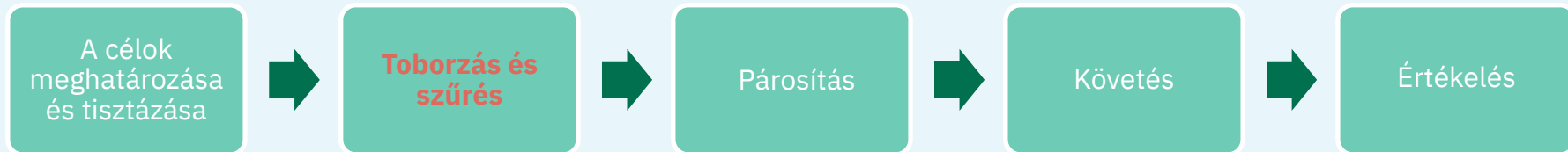
A célok meghatározása és tisztázása

A mentorprogramoknak ugyanannyi típusa létezik, mint ahány célt ki lehet tűzni, ezért fontos, hogy meghatározzuk és világosan kommunikáljuk, hogy mi lesz a mentorprogram szerepe azok számára, akik profitálnak belőle.

 Számos mentorprogram létezik: a foglalkoztatás, a vállalkozói tevékenység, az iskolai lemorzsolódás, a fogadó országban való letelepedés, a függőségi problémák támogatása,...

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat



Toborzás és szűrés

Szervezz csoportos vagy egyéni foglalkozást a teljes program bemutatására. A cél a program és követelményeinek tisztázása / a program sikeréhez szükséges egyéni önkéntes elkötelezettség növelése. Ezt követően végezd el az egyéni kiválasztási folyamatot, készíts egyesével interjút a program iránt érdeklődő minden emberrel (mentor és mentorált) azért, hogy ellenőrizd, megértették-e a programot / hogy ellenőrizd, megfelelnek-e a kiválasztási kritériumoknak / hogy meg tudd határozni az egyes személyek igényeit és elvárásait.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat

Toborzás és szűrés - Eszközök



Koordinátorként készíts minden jelentkezőről, akivel találkozol, egy bemutatkozó kártyát, amelyre felírod az interjú során összegyűjtött információkat, és amely segít a lehető legpontosabban meghatározni, hogy az illető miért kíván részt venni a programodban.

Készíthetsz egy **ürlapot** is, amelyet a jelölt a találkozó során tölt ki, hogy **felmérje a puha készségeit**. Ugyanezt a dokumentumot a záráskor is ki lehet tölteni, hogy értékelni lehessen az elért haladást.

Self-assessment

- Written expression (CV, cover letters, reports...)
- Oral expression, public speaking
- Time management
- Teamwork
- Digital tools



My strength in my job search :



What I wish to improve in my job search:



What makes me unique in the job market :

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat



Párosítás

A mentorok és mentoráltak összepárosítása a toborzás és szűrés fázis alatt meghatározott kritériumok alapján történik (személyiség, szakmai érdeklődés/háttér, szükségletek, erősségek és gyengeségek, nyelvek, megosztható erőforrások, életmód, hobbik ...). Ez a folyamat egyik legnagyobb kihívást jelentő pillanata.



Ötletés meghozatalához használd azokat az eszközöket, melyeket a toborzás és szűrés fázis alatt töltöttetek ki.


A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat

Párosítás - Eszközök



Sikeres párosítás esetén fontos, hogy az együttműködés kezdetét **hivatalossá tegyünk** azzal, hogy mindkét fél kitölti és aláírja a **kötelezettségvállalási dokumentumot**, melynek célja, hogy írásban is rögzítsük a mentorált **elvárásait** a mentorral szemben, és fordítva.



COMMITMENT CONTRACT

Commitment of the pair

- The pair commits to the mentoring relationship on a voluntary basis.
- The pair commits to meet at least once a week for 10 weeks in a professional location.
- The pair commits to inform his or her referent in case of a positive or negative exit of a one member of the pair : employment, internship, training, creation of a business, resumption of studies, abandonment of the mentorship.
- The pair accepts regular supervision from their referent (by email, SMS or telephone) and each party commits to respond favorably to the process.
- The pair works on the basis of a relationship of trust : both parties agree to respect the confidentiality of exchanges within the mentoring relationship, including the referent for those parts deemed useful in the context of an effective follow-up of the pair.

Commitment of the mentor / mentee:

- The mentor/mentee accepts suggestions and challenges, she/he is available and open.
- The mentor/mentee commits to inform the other person in case she/he is unable to attend a scheduled meeting.
- The mentor/mentee does not impose a point of view or an approach on the other person. Tolerance and openness are required throughout the relationship.

Engagement of the referents

The referents are at the disposal of the mentor/mentee in case of questions, either within the framework of the mentoring relationship, or within the framework of the steps taken or to be taken (obstacles encountered, mobilization of other people to obtain advice or information,...) or any other need encountered by the pair.

Expectations of the first member of the pair

Expectations of the second member of the pair

Preferred method(s) of communication outside of meetings (SMS, emails, telephone, messenger)

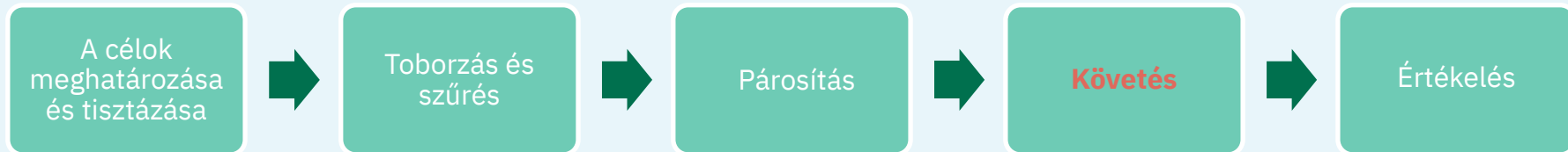
Best time to contact each other :
Mentor/Mentee #1 : _____
Mentor/Mentee #2 : _____

The present contract ends for the following reasons: positive closure (employment, internship, training, creation of an activity, resumption of studies), abandonment, end of the mentorship (after 10 weeks).
Name : _____ Name : _____
First name : _____ First name : _____

For approval, The Mentor/Mentee #1	For approval, The Mentor/Mentee #2
--	--

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat



Követés

Amint megtörtént az összepárosítás, a mentori kapcsolat megkezdődik és idővel fejlődik. Általában javasolt egy időkeret meghatározása (pl. 6 hónapon keresztül havonta 2 találkozó). A koordinátor az, aki biztosítja ezt a folyamatot. Az ő szerepe általában az, hogy felajánlja :

- támogatását a párosnak, hogy segítse őket az útmutatásban;
- támogatását, ha a két fél között nézeteltérés van;
- a páros kérése esetén a folyamatos képzést, hogy biztosítsa a teret a személyes fejlődésükhöz.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat

Követés - Eszközök



E találkozók célja, hogy **felmérjék a páros haladását**, és hogy az esetleges akadályok orvosolhatók-e. Nem szigorúan követendő szabályok ezek, inkább inspiráló források. Íme néhány példa a beszélgetés során összegyűjthető alapvető információkra.

APTE
Cofinancé par l'Union européenne

FOLLOW-UP MEETING

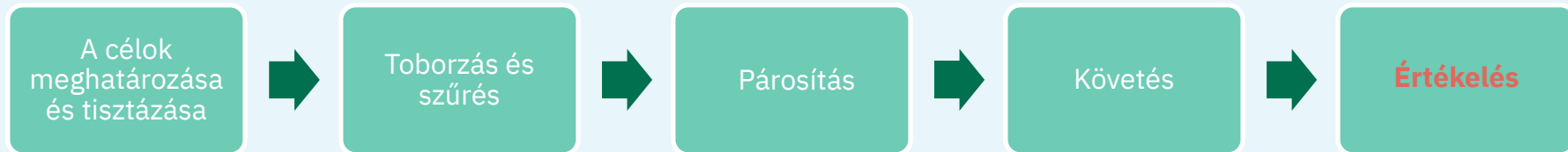
DATE	TYPE OF CONTACT (see glossary/message ?)	REPORTING INDIVIDUAL MEETINGS

APTE
Cofinancé par l'Union européenne

INFORMATIONS TYPE	QUESTIONS SUGGESTED
Admin	How are you doing ?
Admin	Has the commitment document been signed?
Admin	Has the data protection document been handed over?
Admin	
Personality	Do you have enough time to do this mentoring?
Personality	Are you satisfied with the matching?
Personality	
Mentoring/Engagement	Does your pair co-operate optimally in the mentoring relationship?
Mentoring/Engagement	Can you reach him/her easily?
Mentoring/Engagement	Do you meet more than twice a month?
Mentoring/Engagement	Have you identified any other problems (apart from professional projects) that require intervention?
Mentoring/Engagement	
Mentoring/Actions	You started mentoring since ... do you feel that it is on the right track?
Mentoring/Actions	Did you manage to determine together the general objective to be achieved?
Mentoring/Actions	Do you have a clear idea of the obstacles and/or barriers your partner is facing?
Mentoring/Actions	Do you feel that you are making progress in the actions and/or objectives set?
Mentoring/Actions	Are you stuck in your progress?
Mentoring/Actions	Have you scheduled your next meeting?
Mentoring/Actions	

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat



Értékelés

Egy program értékelése mindig a meghatározott célokhoz viszonyítva történik. Bár természetesen megmarad egy nem kézzelfogható dimenzió (nem tudatos előnyök, vagy hosszú távú járulékos hatások), a program számos eleme értékelhető:

- A program jelentősége
- A program működésének módja (például a támogatás minősége, a mentoroknak nyújtott képzés stb.)
- A program hatásai és következményei szakmai szempontból
- Hatékonyság
- A mentor és a mentorált elégedettsége

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: folyamat

Értékelés - Eszközök:



A koordinátor, a mentor és a mentorált mindenképpen **találkozzanak egy záró eseményen** (például csoportos vagy önreflexiós megbeszélés) annak érdekében, hogy:

- felmérjék a mentorálási folyamat kimeneteit és a konklúzióit
- elemezzék a megvalósított program általános eredményeit
- beazonosítsák azokat a területeket, amelyeken egy jövőbeni mentorálási folyamat során fejlesztésre van szükség



FINAL MEETING CANVAS

The closing interview is an important moment in the mentoring process : it represents the conclusion and separation phase. Its purpose is to formalize the end of the mentoring relationship, to verbalize the closure of the relationship and to allow both parties to disengage. Without this step, one or both parties feel a sense of dissatisfaction and incompleteness. Another important aspect of this step is to help the **participants** become aware of their evolution.

1) Evaluate the progress made

- Reread together the expectations in the commitment document: have the expectations of each party been reached ?
- If the initial objectives have not been reached, each party is asked to give their point of view on the issue and to debrief on the obstacles encountered.
- -Exchange on the contribution of mentoring: each member of the pair gives his opinion on the evolution of the other person (both professional and personal) and can provide advice for the future.
- Objective: each member helps the other one to be aware of his/her progress, to say his/her points of evolution and his points of vigilance. It reinforces the self-esteem during this closing interview.

2) End the mentoring relationship

- The pair decide whether or not they want to stay in touch, and in what form.

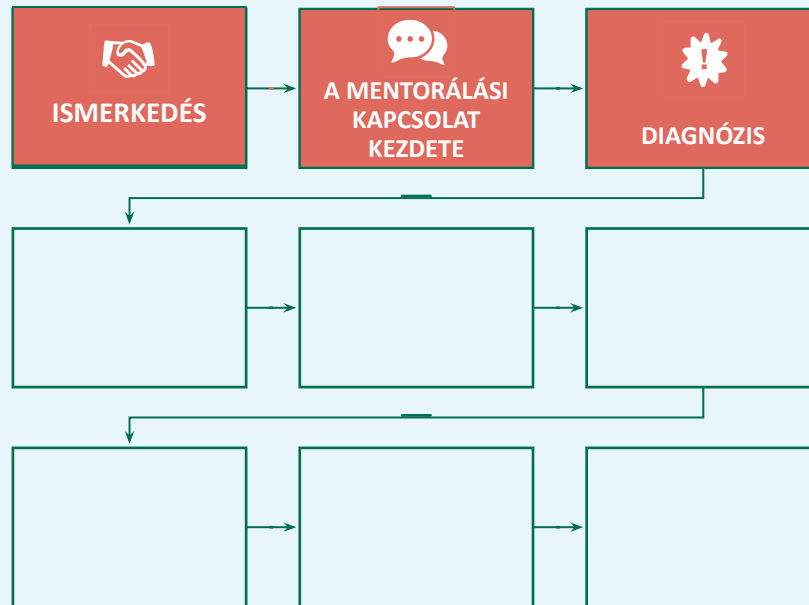
A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: kapcsolat

1. FÁZIS: A kapcsolat felépítése

A páros számára fontos:

- Egymás szükségleteinek megértése a reális és megfelelő célok kitűzése érdekében;
- A megfelelő összkép kialakítása a páros mindkét tagjának igényeivel kapcsolatban, és az ezeket figyelembe vevő stratégiák kiválasztása;
- A páros tagjainak már meglévő kompetenciáinak megismerése, önértékelésük segítségével;
- A környezetük és perspektívaik megértése és támogatásuk a célok meghatározásában.



Forrás : SportyMentor (2024)

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: kapcsolat

A kapcsolat felépítése - Eszköz



A Clichés Módszer

A **Clichés** (Klisék) egy olyan eszköz, amely abban segít, hogy ki tud emelni az általad támogatott emberek életének azokat a pillanatait, amikor képesek voltak cselekedni. Azt jelenti, hogy beazonosítod velük együtt és számukra, hogyan sikerült olyan lépéseket tenniük, döntéseket hozniuk, amelyek lehetővé tették számukra, hogy kijussanak egy lehetetlennek tűnő helyzetből. **A Clichés lehetővé teszi**, hogy egy egyedi és inspiráló történetnek köszönhetően a résztvevők **rávilágítsanak képességeikre** saját maguk és mások számára is, hogy felfedezzék, hogy mindannyiunkban benne van a lehetőségek.

További információ : <https://clicheseu.wixsite.com>

Now you invite the participant to reflect on a personality, a person in his or her entourage and on himself or herself as an inspiring person. For each sequence you actively listen and take notes.

🕒 15'

1) Find a personality that inspires you
🕒 5'

After reflection, the participant give examples explaining why and how these people are inspiring to him or her. They can find 1 to 3 people.

2) then a remarkable person in your life
🕒 5'

The participant is now invited to look for inspiring models in his or her entourage or in any case a person unknown to the general public. It could be a person whose background is known and who at some point has been inspiring. It can be a friend, a neighbour, a family member...

3) and finally yourself and your inspiring actions
🕒 5'

The participant is invited to look for what in him/her, could be inspiring for others. The important thing is to slowly return to the personal life of the person and thus allow him to realize that he/she can also be a role model for the people around them. The last exercise promotes self-confidence.

Who is inspiring?
Why they inspire me?

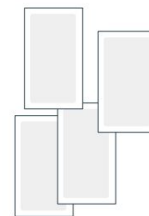
What decision have you made in your lives that could inspire others? How can I be a role model?

Example: the moment I overcame my shyness and flirted with a boy I liked.
The moment I chose to pursue studies that I wanted.
The moment I came out

It's the time you grab some of the polaroid you've printed !



IMPOSSIBLE



AWARENESS,
CLICK, DENY,
REJECT...



I'M_POSSIBLE

Forrás : Clichés by Change of view (2020)

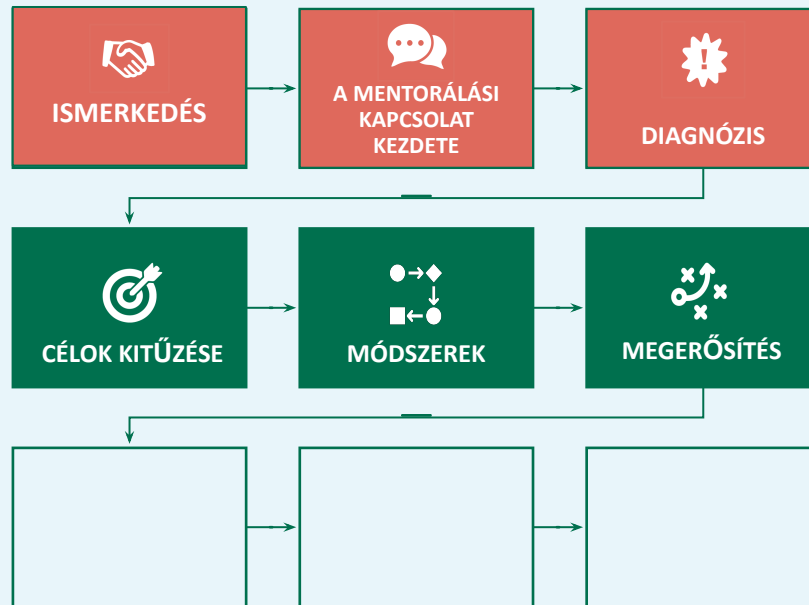
A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: kapcsolat

2. FÁZIS : Fejlesztés

A páros számára fontos:

- Különböző stratégiák alkalmazása egymás önismeretének elősegítésére;
- Akcióterv készítése (a duó mindkét tagjának személyre szabottan) a céljaik eléréséhez szükséges tevékenységek tisztázása érdekében.;
- Megmutatni, hogy érdeklődnek és rendelkezésre állnak egymás támogatásában;
- Pozitív megközelítések és hozzáállás alkalmazása a biztonságos környezet megteremtése érdekében.



Forrás : SportyMentor (2024)

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: kapcsolat

Fejlesztés - Eszköz



SMART Célok

A tágabb (mentoráláson túli) célok meghatározásához és a cselekvési terv kidolgozásához a mentorok és a mentoráltak használhatják a **SMART**-módszert (Specific - Measurable - Achievable - Relevant - Time-bound). Ez a mnemotechnikai módszer segít a projekt megvalósításának egyes szakaszaira vonatkozó kritériumok meghatározásában, és **növeli a siker valószínűségét!**

További információ :

<https://www.mindtools.com/a4wo118/smart-goals>



Forrás : Canva

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

D. Mentorálás: kapcsolat

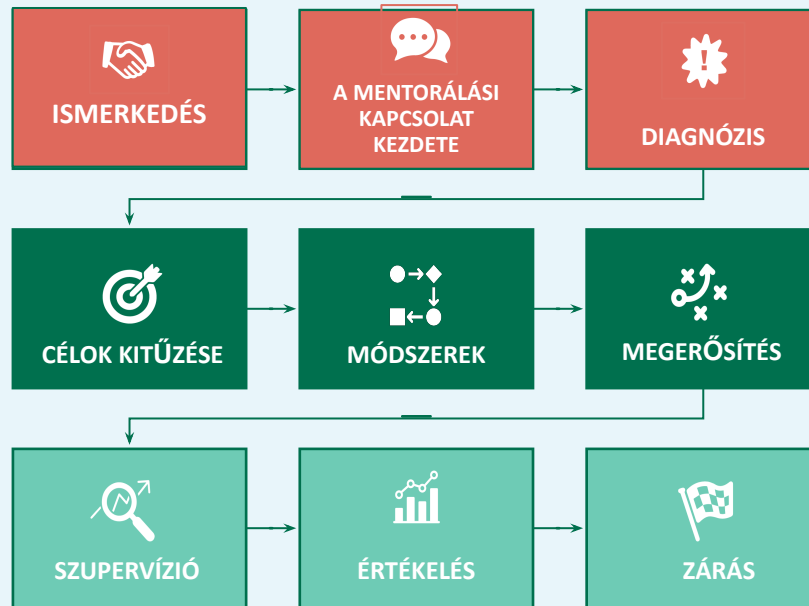
3. FÁZIS : Zárás

A páros számára fontos:

- Hogy legyen lehetőség reflektálni
- Hogy mindkét tagnak legyen ideje visszajelzést adni a kapcsolatról és a programról
- Hogy mindkét tag előrehaladását áttekintsük
- Hogy legyen megfelelő mód egymás visszajelzéseinek összegyűjtésére



Nézd meg az “Értékelés” és “Követés” eszközöket is D.3 Mentorálási folyamat szekcióban



Forrás : SportyMentor (2024)

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Koncepció

A pro bono a latin "pro bono publico" kifejezésből származik ("a közjó érdekében"), és szakmai szolgáltatások önkéntes és térítésmentes nyújtását jelenti rászoruló szervezetek vagy magánszemélyek támogatása érdekében.

A pro bono egy rendkívül hasznos önkéntes tevékenység, amelynek keretében a szakemberek értékes készségeket és tudást bocsátanak rendelkezésre (ez a készségátadás az, ami megkülönbözteti a hagyományos önkéntességtől). Nyilvánvaló, hogy minden önkéntes munka igényel valamilyen tudást és készségeket, de a pro bono esetében a hozzáadott érték valóban maximalizálódik, és általában nem fizikai erőfeszítést, hanem szellemi interakciókat igényel. A pro bono szolgáltatást legtöbbször olyan vállalati szakemberek nyújtják, akik nagyfokú tudással és szakértelemmel rendelkeznek, amelyet napi szinten használnak a munkájuk során.

Ezek a szakemberek általában sok évet töltenek tanulással és a megfelelő gyakorlat megszerzésével, hogy hatékonyan és eredményesen tudjanak dolgozni. A nonprofit szervezetek legtöbbször nagyszerű készségekkel rendelkeznek azokon az adott területen, ahol ellátást vagy szolgáltatást nyújtanak, de a konkrét (pénzügyi/üzleti/marketing) működéshez gyakran más ismeretekre van szükség és a korlátozott erőforrások miatt ezek a szervezetek nem mindig tudják ezt a szaktudást piaci áron beszerezni.

A pro bono nem az egyetlen módszer ennek elérésére, de minden bizonnyal az egyik leghatékonyabb, amivel készségeket és szaktudást adhatunk a nonprofitoknak, hogy hatékonyabban működjenek. Ennek eredményeképpen jobban szolgálják az összes érdekelt felet.

A foglalkoztathatósági programokkal összefüggésben a **pro bono tevékenységek magukban foglalják az egyén szakmai szaktudásának felhasználását** a közösséghez való hozzájárulás érdekében, ezáltal szimbiózis alakul ki a készségek fejlesztése és a társadalmi hatás között.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Előnyök a munkakeresők számára

Képesséfejlesztés:

- A pro bono megbízások lehetőséget biztosítanak a résztvevőknek arra, hogy meglévő készségeiket valós helyzetekben alkalmazzák és csiszolják.
- A változatos projekteknek és kihívásoknak való megfelelés elősegíti az alkalmazkodóképességet és a szélesebb körű készségeket, ami növeli a foglalkoztathatóságot.

Bővülő hálózatok:

- A pro bono munka összekapcsolja a résztvevőket szakemberek, potenciális mentorok és hasonlóan gondolkodó emberek sokszínű hálózatával.
- A hálózatépítési lehetőségek támogató közösséget hoznak létre, amely betekintést és útmutatást nyújt a foglalkoztathatósági út során.

Elkötelezettség bizonyítása:

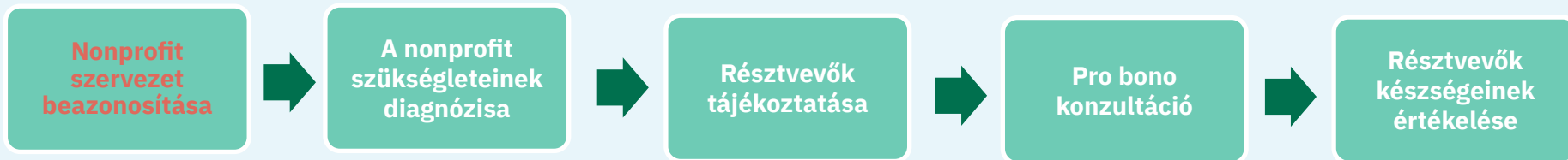
- Ha valaki önkéntes munkát végez egy adott ügy érdekében, az a társadalmi hatás iránti elkötelezettségéről tanúskodik, amit a munkáltatók egyre inkább értékelnek.
- A pro bono tevékenység iránti elkötelezettség a folyamatos tanulás és szakmai fejlődés iránti proaktív hozzáállásról tanúskodik.

Gyakorlati tapasztalat:

- A pro bono projektek kézzelfogható, gyakorlati tapasztalatot nyújtanak, áthidalva az elméleti tudás és a gyakorlat közötti szakadékot.
- Ez a gyakorlati tapasztalat értékes lehet az önéletrajzban és az állásinterjúkon.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat



Nonprofit szervezet beazonosítása

Mielőtt a foglalkoztathatósági programok keretében pro bono tevékenységbe kezdenénk, elengedhetetlen a nonprofit szervezet stratégiai azonosítása és egyedi igényeinek alapos megértése.

A foglalkoztatási folyamat kedvezményezett nonprofit szervezetének kiválasztásakor a koordinációért felelős szervezet a leggyakoribb modelleket használhatja. Három "fő" lehetséges kiválasztási eljárás létezik:

- **Verseny:** Nyílt felhívás lebonyolítása a kedvezményezett nonprofit szervezeteknek bizonyos kritériumok alapján
- **Személyes kontakt:** A nonprofitot a folyamatot meghirdető szervezet által összeállított adatbázisból választják ki.
- **Harmadik fél általi közvetítés (pro bono közvetítő):** Dolgozz együtt egy olyan szervezettel, amelynek kizárólagos célja az ilyen típusú pro bono projektek közvetítése és támogatása.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat



Nonprofit szervezet beazonosítása

Ne felejtsetd el ellenőrizni a következő kritériumokat, amikor egy nonprofit szervezetet kiválasztasz pro bono tanácsadásra:

- Olyan szervezetet válassz, amelynek tevékenysége összhangban van a folyamat témáival (foglalkoztathatóság, környezetvédelem...).
- Ellenőrizd a nonprofit szervezeti stabilitását: Győződj meg, hogy a szervezet zavartalan működésében legalább 2 teljes munkaidős alkalmazott vesz részt. Ha csak 1 teljes munkaidős alkalmazott van, akkor nehéz a missziót végrehajtani, mert nincs elég idő a kísérés priorizálására.
- Ellenőrizd a nonprofit szervezet pénzügyi stabilitását: Győződj meg, hogy a pénzügyi helyzet nem veszélyezteti a projekt struktúráját és/vagy fenntarthatóságát.
- Ellenőrizd, hogy van-e tevékenysége: Győződj meg róla, hogy a nonprofit szervezet legalább egy konkrét tevékenységet már elindított és a működtet. Nem tanácsos egy nonprofit szervezetet a fejlesztési, konszolidációs vagy bővítési szakaszban segíteni.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat



A nonprofit szükségleteinek diagnóza

A kedvezményezett nonprofit kiválasztása után a diagnózis szakasza elengedhetetlen ahhoz, hogy megértsük a szervezetet, hogy mit csinál, milyen szükségletei vannak, ezeket prioritáznunk kell, valamint ki kell alakítani a megfelelő pro bono projektet. A diagnózis a **kedvezményezett nonprofit szervezet 360°-os működésének stratégiai és operatív szintű vizsgálatából** áll, minden egyes funkciójára és környezetére vonatkozóan (szociális projektje, emberi erőforrásai, üzleti modellje, érdekeltjei, kommunikáció, hatásvizsgálat).

Ez a lépés lehetővé teszi a **nonprofit szervezet erősségeinek, gyengeségeinek, lehetőségeinek és a kockázatok** azonosítását. Ennek az áttekintésnek köszönhetően lehet rangsorolni az igényeit, és meghatározni azt a pro bono projektet, amelyben segíteni tudjuk (figyelembe véve a választott igény kielégítésének megvalósíthatóságát a pro bono együttműködés időtartamának megfelelően). Ez a lépés azt is lehetővé teszi, hogy a pro bono projektet a folyamat résztvevőinek képességei alapján válaszd ki.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat

Ha megtörtént az **igények beazonosítása** és a küldetésről szóló tájékoztató elkészült, könnyebb önkénteseket toborozni, ha már tudod, mi lesz a projekt fókuszja. Ezután biztosítani tudod, hogy az önkéntesek között legyenek olyanok, akik képesek reagálni erre a problémára. Az is megnyugtatója őket, hogy tudják, mire jelentkeznek önkéntesként.

A második dolog, amit tudnod kell, hogy az **igények azonosítása és rangsorolása elengedhetetlen** a sikeres pro bono projekthez. A nonprofit szervezetnek lehet egy adott igénye, de semmi nem garantálja, hogy ez a relevánsabb probléma. Sőt, egyes szükségletek egymásba fonódnak (pl. a forrásnövelési nehézségeket okozhatja a nem egyértelmű kommunikáció, a nem eléggé átgondolt és releváns projekt, vagy az érdeklődést nem felkeltő ajánlat stb.). Ahhoz, hogy megtaláljuk, melyik szükséglet a legfontosabb, először azonosítani kell a nonprofit összes igényét. Figyelembe kell vened azt is, hogy milyen formátumot tudsz majd használni: egyes igényeknél hosszú távú támogatásra van szükség.

Végül, a diagnózis a projektben részt vevő különböző szereplők bemutatásának eszköze is. Ez egy lehetőség annak ellenőrzésére, hogy a csoporton belül működik-e a kémia, és hogy a nonprofiton folyékonyan megy-e a kommunikáció.

A nonprofit szervezetek általános szükségletei

Mivel a nonprofitok ugyanabban a szektorban működnek, ha rendszeresen szervezel pro bono projekteket, azt fogod tapasztalni, hogy nagyon hasonló igények merülnek fel. A leggyakoribb szükségletek a következők:

- **Kommunikáció, Marketing és Fundraising:** A kommunikációs stratégia meghatározása; grafikai alapszabvány; a nonprofit szervezet honlapja.
- **Pénzügyi Modell:** Egy ajánlat költségeinek és bevételeinek meghatározása, illetve a kívánt fejlesztések kilátásai X év alatt.
- **Fejlesztési Stratégia:** Új szolgáltatás kifejlesztése a bevételi források bővítése érdekében; stratégia kidolgozása új célcsoportok elérésére; stb.
- **Emberi Erőforrás:** Toborzási stratégia felállítása; az önkéntesek toborzási és megtartási folyamatának kidolgozása

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat

A diagnózist követően a koordinátornak azonosítania kell és keretbe kell foglalnia a pro bono tanácsadást, hogy meghatározhassa annak munkatervét.

Az igények elemzése és a prioritások meghatározása érdekében vedd figyelembe:

- A "sürgősség mértékét" a szervezet fennmaradása szempontjából,
- A leginkább stratégiaiól a legoperatívabbig,
- A legfontosabbtól a leginnovatívabb és kísérleti jellegűig,
- A készségeket, amelyeket a folyamat során mozgósítani tudsz,
- A küldetés időtartamát.

Miután világosak és prioritáltak az igények, fel kell vezetned ezeket egy küldeteskártyára, mely a következő elemeket tartalmazza:

- A pro bono tanácsadás címe
- A kontextus
- A célok
- Az elvárt készségek: fontos megemlíteni a kemény és puhakészségeket is
- Az eredmény, amit létrehozunk
- A munkaterv

A következő oldalon a küldeteskártyára találsz példát.

A bevételi források bővítése a magánszektorra célozva

KONTEXTUS:

A nonprofit szervezet erős helyi gyökerekkel rendelkezik a környéken, ami lehetővé teszi számára, hogy mozgósítsa a térség szereplőit. Bevételeik nagy része támogatásokból származik, ami törékennyé teszi gazdasági modelljüket. Az egyesület szeretné diversifikálni pénzügyi forrásait, elsősorban vállalatok/alapítványok megkeresésével, valamint a nagyközönség körében tartott adománygyűjtő rendezvényekkel. Másrészt, a nonprofit szervezet felülvizsgálja tevékenységeit, ezért visszajelzést kell adni nekik az új pozicionálásukról, mielőtt útmutatást adnánk nekik, hogyan keressék meg a magán szereplőket (pitch, kommunikációs elemek, csatornák, támogatások stb.).

A KÜLDETÉS CÉLJAI:

- Az egyesület új pozicionálásának áttekintése
- A fenntarthatóbb gazdasági modell kialakításának támogatása a partnerségek bővítése révén.
- Hatékony forráskeresési és adománygyűjtési stratégia meghatározása.
- Tanácsadás a partnerségek erősítésével és fenntarthatóságával kapcsolatban.

FELADATOK:

- Az új pozicionálás SWOT analízise
- A célok jellemzése és rangsorolása
- A projektet népszerűsítő kommunikációs eszközök meghatározása
- Tanácsadás a partnerségek megtartásáról
- Cselekvési terv

KÉSZSÉGEK:

- Üzleti stratégia
- Kommunikáció / Marketing
- Kreativitás
- Információelemzés
- Alkalmazkodóképesség
- Kedvesség

MUNKATERV:

1. ülés:

- A nonprofit szervezet bemutatása és kérdések/válaszok
- Az új pozicionálás előrehaladásának bemutatása és a résztvevők visszajelzései.
- Emlékeztetés a magánpartnerségek fejlesztésével kapcsolatos kérdésekre és a nonprofit igényeinek tisztázása.
- Azon célcsoportok jellemzése és rangsorolása, akiktől forrásokat kell gyűjteni.

2. ülés:

- A kulcsfontosságú üzenetek meghatározása célcsoportonként
- Az ügyfélszerzési stratégia jellemzése célonként (eszközök, csatornák stb.)
- Tanácsadás a partnerhálózat elősegítésére és fenntarthatóságára vonatkozóan (nem kötelező, ha elegendő idő áll rendelkezésre).
- Cselekvési terv

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat



Résztvevők tájékoztatása

Minden pro bono tanácsadás előtt elengedhetetlen a résztvevők tájékoztatása. Ez lehet egy 30 perces tájékoztató, amelyből megtudják a **kontextust, a küldetés célját, a cselekvési tervet és a szükséges készségeket**, vagy kiegészíthető a nonprofit szervezetnél tett látogatással, hogy a tanácsadás előtt jobban megismerjék a tevékenységét és a csapatot. A tájékoztatóhoz használhatja az előző dián látható küldetéslapot.

A tájékoztatás **minden küldetés előtt alapvető fontosságú**, ezt a szakaszt nem lehet kihagyni, különösen akkor, ha az önkéntesek először végeznek pro bono tanácsadást. Az eligazítás lehetőséget teremt, hogy megnyugtassuk a résztvevőket a szükséges készségekkel, valamint a szervezetre vonatkozó egyéb kérdésekkel kapcsolatban.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat



Pro Bono tanácsadás

A pro bono tanácsadás során három szerepet kell betölteni:

- **A Facilitátor(ok):** a küldetés megvalósulását és a célok teljesítését garantálja
- **Önkéntesek:** az ötletek benyújtásáért és az eredmények minőségéért felelősek
- **Nonprofit képviselői:** válaszolnak az önkéntesek kérdéseire: nyitottnak kell lenniük az ötleteikre, ugyanakkor meg kell osztani velük a saját korlátaikat is.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat

Mi a facilitálás szerepe egy pro bono tanácsadásban?

A közvetítés fontos elem, mivel a sikeres pro bono projekthez konstruktív eszmecserére van szükség. Az önkéntesek számára fontos, hogy kellemesen érezzék magukat, hogy vissza akarjanak jönni, de a támogatott nonprofit szervezet igényeinek is meg kell felelni.

A Facilitátor(ok) az(ok) a személy(ek), aki(k) a tényleges projekttervezetletet irányítja(k) (az a nap, amikor az egész csapat összejön, hogy reagáljon a nonprofit szervezet igényeire). Felelős emberekre van szükség, akik megkönnyítik az önkéntesek közötti eszmecserét, de egyben keretbe is foglalják azt, hogy ne térjenek el a témától.

A facilitációt a pro bono eseményt megelőzően elő kell készíteni. A facilitátor(ok) lehet(nek) olyan személy, aki a projektet szervezte, de lehet egy kis létszámú csapat is.

Ügyelni kell azonban arra, hogy a közvetítő(k) rendelkezzen(ek) egy minimális szintű szakértelemmel, hogy a nonprofit szervezetet a lehető legjobban támogathassák. A munkaterv a pro bono találkozó napján, a megvitattott témáktól függően, változhat.

A találkozó előtt a facilitátor(ok)nak elő kell készítenie a logisztikai dolgokat: teremfoglalás, étkezés stb. Készíthetnek egy sablont is, azokkal a gyakorlatokkal, amelyeket a résztvevőkkel végeznek majd el.

Az esemény sikeréért a facilitátor(ok) a felelős(ek). Neki/nekik kell megfelelniük a küldetésről szóló tájékoztatóban meghatározott igénynek. Gyakorlatnak nevezzük az önkéntesek feladatait, ezeknek a gyakorlatoknak az összessége körvonalazza a megvalósítandó eredményeket.

A sablon elkészítéséhez a facilitátor(ok)nak át kell néznie a küldetésről szóló tájékoztatót, és a kitűzött céloktól és a munkatervtől függően különböző gyakorlatokat kell javasolnia a kollektív vagy kiscsoportos szekciókhoz. Ha a facilitátor és a diagnózist készítő személy nem azonos, megbeszélést kell nekik tartani, hogy ne legyen kommunikációs zavar a résztvevők között.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat

Hogyan facilitáljunk egy pro bono tanácsadást?

Egy egynapos tanácsadás esetében a következő lépéseket ajánljuk:

- Jégtörő
- A nonprofit bemutatja a szervezetet, a feladatait, illetve kérdések és válaszok (nem túl hosszan);
- Facilitátor által tartott gyakorlatok és workshopok

A facilitátor főbb feladatai közé tartozik:

- Egy olyan **módszertant javasol**, ami a beazonosított témához illik és megtervezi a szüneteket
- Facilitálja az eszmecserét, hogy mindenki ugyanarra a megértési szintre kerüljön
- Energizálja a napot és ösztönzi a tevékenységet
- Támogatja a **kollektív intelligencia workshopjait**
- Biztosítja, hogy az ajánlások megfeleljenek a nonprofit szervezet **tevékenységi igényeinek/valóságainak**.
- Biztosítja, hogy a **kezdeti célkitűzések teljesüljenek**, és hogy az önkéntesek a lehető legjobb minőségű és legteljesebb eredményt hozzák létre.

A facilitátornak kell odafigyelnie a következőkre:

- Bátorítson minden önkéntest a véleménynyilvánításra ("**ossa ki a szót**"): a cél az, hogy keretet teremtsen a konstruktív kritikának;
- **Keretezze újra az beszélgetést**, ha az irrelevánsná válna;
- Biztosítsa az eredmények **rendszeres rögzítését** (ideális esetben digitálisan);
- **Időzítés:** Ha rövid az idő, a facilitátor ehhez igazítsa a munkatervet, a workshop formáját változtassa meg (pl. plenárisról kicscsoportosra).

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat

Rengeteg forrás létezik az interneten, például [itt](#), és [itt](#).

Ahhoz, hogy fel tudd építeni a támogatást, át kell nézned a küldeteskártyát az általad kitűzött célokkal: *Mi az igénye a támogatott nonprofit szervezetnek? Mire van szüksége? Miben állapototok meg, hogy mit fogtok számára létrehozni?*

A célok eléréséhez kérdezd meg magadtól, hogy milyen lépéseket kell tenni? Mi mindenre kell gondolnod? Ezután apró feladatok sorozatát kell felépítened, hogy lépésről lépésre el tudj érni a meghatározott eredményeket és teljesítsd a célkitűzéseket.

Például, egy kommunikációs pro bono projekthez a következőkre lesz szükséged:

- Egy gyakorlat elkészítése a célok és problémák meghatározására;
- Gyakorlat a meglévő kommunikációs anyagok áttekintésére és kritikus visszajelzésre; • Gyakorlat a fő üzenetek célcsoportok szerinti megírására;
- Gyakorlat új anyagok előállítására vagy a meglévő online anyagok átnézésére.

Ezzel együtt át kell gondolnod az egyes gyakorlatok facilitációját, és variálni kell az animációs módszereket, hogy az dinamikus legyen. Ha lehetséges, váltogasd a közösen és a kisebb csoportokban töltött periódusokat.

Ha a támogatás és a tevékenységek készen vannak, a legjobb, ha elküldöd a nonprofit szervezetnek, hogy megértsék, mi fog történni a találkozó során, és visszajelzést adhassanak. Így biztos lehetsz benne, hogy az megfelel nekik, és elkerülheted az esetleges csalódást.

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat

A pro bono tanácsadás után

Az eredmény ritkán kerül véglegesítésre a pro bono találkozó(k) végén. A facilitátor feladata, hogy rendszerezze a találkozó(k) során felmerült ötleteket, és hogy a végeredményt úgy tisztázza, hogy az tömör, érthető és könnyen értelmezhető legyen, például olyan személy számára, aki nem vett részt a projektben.

Azt tanácsoljuk, hogy továbbítsd ezt az eredményt (legfeljebb egy héttel a pro bono projekt befejezése után) a nonprofit szervezetnek és az önkénteseknek egy köszönő e-mailben. Ez az e-mail egyben alkalmat ad arra is, hogy az összes résztvevőnek elégedettségi kérdőívet küldj.



“Sokkal alkalmasabbnak érzem magam arra, hogy munkát találjak ezután a tapasztalat után. Érdekes utazás volt, tele értékes találkozókkal, előadásokkal és olyan hasznos eszközökkel, mint a pitching. A tapasztalat az elképzeléseimet és a látókörömet is szélesítette. Rendkívül boldog vagyok, hogy belevágtam ebbe az utazásba, elsősorban a fantasztikus hangulat miatt, amit nyújtott, valamint az új helyek és folyamatok felfedezése miatt. Valóban sokat tanultam.” (Belgium)

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Folyamat



Résztvevők készségeinek értékelése

Figyelembe véve a pro bono előtt elvégzett "A készségek értékelése" című részt, a folyamatban egy másik workshopot is meg kell szervezni, hogy áttekintsük, a pro bono tevékenység során mely készségek fejlődtek.

A párosmentorálás tagjai és a résztvevők beszélgethetnek a készségeikről, és hogy hogyan érezték magukat a pro bono során. Arra is reflektálhatnak, hogy a karriertervük és a majdani társadalmi elköteleződésükkel kapcsolatban mit tanított ez az élmény.

Végül, nagyon fontos megbeszélni, hogy hogyan illesztik be a résztvevők ezt a tapasztalatot a munkakeresésükbe (önéletrajz, interjúk, stb.).

A FOLYAMAT ELINDÍTÁSA ÉS MEGVALÓSÍTÁSA

E. Pro Bono: Hatásvizsgálat

A társadalmi hatásvizsgálat egy olyan folyamatra utal, amelynek célja a társadalmi szempontból történő beavatkozás után keletkező hatások megértése, mérése vagy értékelése.

Különbség van a projekt értékelése és hatásának mérése között. Az **értékelés** azt jelenti, hogy információval rendelkezünk arról, hogy mit végeztünk el, illetve láthatjuk, hogy mit hoztunk létre. Ez általában rövid távon megvalósítható. A projekt **hatásmérése** arról szóló információk gyűjtése, hogy milyen hatással volt a projekt a szereplőkre, mi változott meg számukra. Ez általában több időt vesz igénybe, és rövid/közép- és/vagy hosszú távon végezhető el.

Javasoljuk, hogy a pro bono-t követően értékeld a résztvevők és a civil szervezet tevékenységét. Ezen túlmenően javasoljuk, hogy 6 hónap elteltével mérd a pro bono tanácsadás hatását a civil szervezetre.

A pro bono tanácsadás után mérhető indikátorok

Ötféle hatástípus létezik, amelyeket aztán különböző mutatókra lehet lebontani:

- **Résztvevők elégedettsége:** A pro bono tevékenységre való felkészítéssel és facilitálásával (képzés, dokumentumok, stb.)
- **Az elköteleződés segítése és fejlesztése a készségek megosztása / pro bono révén :** A résztvevők szándéka a pro bono folytatását illetően.
- **Elválasztás / Kapcsolatteremtés:** Networking, érzékenyítés, társadalmi elköteleződés,...
- **A nonprofit szervezet fejlődése:** A civil szervezet igényei, elvárásai, stb. tekintetében
- **Készségfejlődés:** Analitikus és szintetizálóképesség, kreativitás, meghallgatás és odafigyelés, kezdeményezőképeség, szervezőképeség

A FOLYAMAT SORÁN SZERZETT TAPASZTALATOK

A. A folyamat áttekintése

B. Az egyes országok beszámolóit a következőkről :

- Célcsoport
- Workshopok
- Páros mentorálás
- Pro bono
- Összefoglaló javaslatok

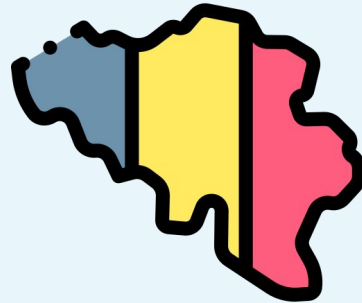


A. A folyamat áttekintése

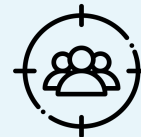
A következő oldalakon azoknak a projektvezetőknek a beszámolóit olvashatjátok, akik az APTE programot a konzorcium négy országában megvalósították. Ezzel kapcsolatban osztják meg meglátásaikat különböző szempontok alapján, melyek a következők:

- célcsoport kiválasztása
- program időtartama
- workshopok
- mentorálás
- megvalósítása

BELGIUM



A. Célcsoport






Az APTE-t úgy terveztük, hogy az alacsony vagy semmilyen képesítéssel nem rendelkező álláskeresőket célozza meg, bizonyos korosztályokra (18-25 évesek és 45 év feletti) összpontosítva. Az első csoport toborzása során azonban azt tapasztaltuk, hogy a projekt a tervezet és a kommunikáció alapján inkább a bizonyos szintű végzettséggel (legalább alap- vagy mesterdiploma) rendelkezőket, valamint karrierváltó felnőtteket vonzott, akik már korábban is érzékenyek voltak a szociális és szolidáris gazdaságra.

Ebből a kezdeti tapasztalatból arra a következtetésre jutottunk, hogy a felhívásban eredetileg meghatározott kritériumok nem tükrözik a valóságot. Ezért úgy döntöttünk, hogy a folyamatot mindenkinek felajánljuk és javasoljuk, aki érdeklődik és szeretne az APTE által biztosított valamennyi tevékenységen részt venni (workshopok, mentorálás és pro bono).

Végül 24 személyt támogattunk Belgiumban, 23 és 71 év közöttieket, különböző és változatos iskolai végzettséggel (érettségi nélkülötől a dupla mesterdiplomáig), akiket az a vágy vezérelt, hogy kitörjenek az álláskereső elszigeteltségéből azáltal, hogy egy csoporttal megosztják a készségeiket és a szociális szféra iránti érdeklődésüket.

A. Célcsoport

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • Ilyen szempontokat használj : <ul style="list-style-type: none"> ○ A folyamat tevékenységei iránti érdeklődés ○ Kíváncsiság ○ Elérhetőség az egész folyamat alatt 	<ul style="list-style-type: none"> • használj ilyen szempontokat : <ul style="list-style-type: none"> ○ Korhatár ○ Iskolai végzettség ○ Foglalkoztatási státusz: a munkanélküliek egy része kevésbé elérhető, mint a projekt iránt érdeklődő foglalkoztatottak. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regisztrálj több jelöltet, mint amennyire valójában szükség van, mert mindig van néhány lemorzsolódás. • A kommunikációban a programod egyediségét vagy értékét emeld ki.






Az álláskeresés időszaka gyakran kellemetlen időszaknak bizonyul, amely sokkal többről szól, mint egyszerűen a jövedelemhiányról. Ez egy olyan időszak, amikor az embernek minden erőforrását mozgósítania kell, hogy fenntartsa életmódját, célokat tűzzön ki, vagy motivációt találjon, miközben aktív és éber marad a szakmai lehetőségekkel kapcsolatban. A bezárkózás kísértése ezért nagyon erős. A csüggedés elkerülése érdekében az egyik kulcs, hogy ne maradjunk elszigeteltek. Ezt akartuk biztosítani a közös workshopokkal. Ezek szolgálnak a program gerinceként, amelyből a különböző tevékenységek kibontakozhatnak. Ebben a tekintetben az első workshop kulcsfontosságú. A csoport szempontjából ez a résztvevők első találkozása, ezért fontos, hogy ezen a napon megerősítsük a kohéziót és a csapatszellemet. A bizalom megteremtése ugyanilyen fontos, nemcsak a résztvevők között, hanem a koordinációs csapattal szemben is. Szakmai szempontból ez a workshop a programot képviseli, és mindenki számára tisztázza az elvárásokat és az igényeket.

Belgiumban a résztvevők nagyra értékelték a program 8-10 hetes időtartamát. Az első héten a legalább két tevékenység (például workshopok és mentorálás) lehetővé teszi, hogy a résztvevők gyorsan megismerkedjenek egymással. A személyiségfejlesztő workshopok, céglátogatások és játékosabb foglalkozások váltakozása dinamikusabbá teszi a programot, amelyet a résztvevők nagyon szeretnek. A legtöbb esetben azt is nagyra értékelték, hogy az egész napos tevékenység (beleértve a workshopokat és a mentorálást) lehetőséget biztosít számukra az egymás közötti informális tapasztalatcserére.

Végezetül pedig fontos, hogy mindig szem előtt tartsuk, hogy a résztvevők munkát keresnek. Ezért fontos, hogy a javasolt tevékenységek lehetővé tegyék számukra, hogy közelebb kerüljenek ehhez a célhoz. Bár arra törekszünk, hogy a különböző társadalmi és környezeti problémákra felhívjuk a figyelmet, lényeges, hogy lássák, szakmai törekvéseik hogyan kapcsolódhatnak ezekhez az ügyekhez.

B. Workshopok

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • Első workshop : meghatározó a csoportdinamika számra • Az első két hétben időben közeli workshopokat szervezz • Tiszta célokat határozz meg a workshopokhoz • 8-10 hetes folyamat : egy napos tevékenység / hét • Keverd a tevékenység típusokat 	<ul style="list-style-type: none"> • becsüld alá a munkakeresés fontosságát 	<ul style="list-style-type: none"> • Első workshop : játékos és baráti pillanatok beépítése, beleértve az étkezéseket is. • Állás keresőkkel dolgozol: fontos, hogy tisztázd a különböző workshopok kapcsolódását a munkakereséshez • Figyelmesen szabd a workshopokat a célcsoportod igényeire






A Pour La Solidarité mentorálásban való jártassága ellenére a párosmentorálás kialakítása az álláskereső körében kihívásnak bizonyult. Az egyéni nehézségek, mint hogy mások számára erőforrásként tekintsenek magukra, a rövid határidős időbeosztás összehangolásának kihívásai, valamint egyes párok összeférhetlensége a korlátozott lehetőségek miatt, akadályozták az eredetileg elképzelt mentorálás kialakítását. Következésképpen a harmadik csoport során úgy döntöttünk, hogy a mentorálási üléseket előre beütemezzük, hasonlóan a workshopok napirendjéhez.

Míg a párok kialakultak, a mentorálási üléseket csoportos formában tartottuk a projektkoordinátor által segített egyéni beszélgetések és csoportos megbeszélések kombinációjával.

Ez a formátum csökkenti a párok frusztrációját összeférhetlenség esetén, miközben még több támogatást és forrást biztosít a résztvevők számára. A koordináció szempontjából ez lehetővé teszi a párok által végzett munka közvetlen felügyeletét is, és gyorsabban azonosíthatóvá teszi az emberi vagy anyagi nehézségekkel küzdő (további erőforrásokat igénylő) párosokat.

C. Mentorálás

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • A lehető hamarabb (pl. a toborzás során) azonosítsd be az egyes résztvevők készségeit : (1) segíteni tud másoknak (2) szeretne fejlődni • Fix mentori találkozók a folyamat során • Szervezz csoportos és egyéni mentorálásokat 	<ul style="list-style-type: none"> • erőltess az inkompatibilis résztvevőknek a közös munkát 	<ul style="list-style-type: none"> • Rugalmas mentorpárok kialakításának lehetősége a találkozók témája alapján




D. Pro Bono

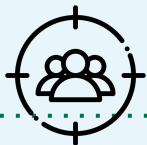
A pro bono minden egyes csoportban sikeres volt. Kézzelfogható jellege, amely magában foglalja a fejlesztendő készségek azonosítását, a küldetést megelőző találkozókat és a helyszíni interakciókat, jó visszhangra talált a különböző résztvevők körében.

Annak érdekében, hogy a résztvevők a lehető legtöbbet hozzák ki ebből az élményből, elengedhetetlen, hogy megfelelő időt szánjanak a küldetésre való felkészülésre. Ezért válik szükségessé egy olyan szervezet választása, amely rendelkezésre áll közvetlenül a közönségünkkel való kapcsolatfelvételre. A feladatok és az elvárt célok egyértelmű meghatározása a küldetés előtt és után létfontosságú. Ebben a tekintetben az eredmények bemutatására szolgáló modell megismertetése segíthet a kívánt eredmények elérésének biztosításában.

Végül, a küldetés lezárásához elengedhetetlen a közvetlen visszajelzés vagy a tapasztalatcsere a kedvezményezett szervezetekkel.



 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • Bontsd a pro bono tapasztalatot különböző szakaszokra: <ul style="list-style-type: none"> ○ készségek beazonosítása ○ küldetés előtti találkozók ○ elköteleződés küldetés • Az eredmények bemutatására szolgáló modell kommunikálása a kívánt eredmények biztosítása érdekében. 	<ul style="list-style-type: none"> • zárd le a küldetést a szervezet visszajelzésének meghallgatása nélkül • vonj be olyan szervezetet, aki csak egy emberrel tud részt venni, hogy elkerüld az elérhetőségi problémákat 	<ul style="list-style-type: none"> • A küldetés előkészítésére szánt megfelelő idő alapvető fontosságú • A feladatok és az elvárt célok egyértelmű meghatározása a küldetés előtt és után is létfontosságú.



Célcsoport

- Motivált és kíváncsi emberek
- Elérhetőség, hogy minden tevékenységben részt vegyenek



Időtartam és formátum

- 8-10 hétig
- Személyes események



Workshopok

- Témák :
- Személyes fejlődés
 - Céglátogatások
 - Játékos feladatok a társadalmi kérdések tudatosítására
 - Vállalkozások felfedezése



Mentorálás

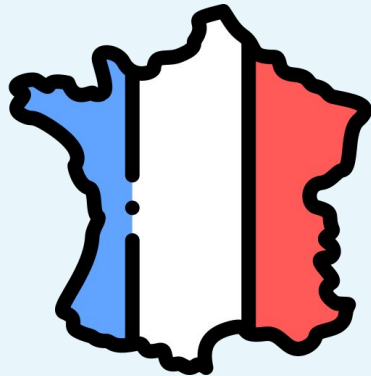
- Csoportos találkozók és egyéni események keverése
- Fél-/egésznapos események
- Minden vagy minden második héten



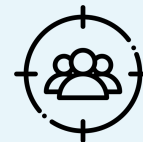
Pro bono

- Három esemény:
- 1 előkészítő ülés
 - 1 küldetés alkalom
 - 1 visszaigazoló alkalom

FRANCIAORSZÁG



A. Célcsoport






A programban részt vevők nem az eredeti célcsoportunk voltak. Valóban, különösen a fiatalok, akik távol állnak a munkavállalástól, jobban el vannak foglalva azzal, hogy munkát találjanak, mint hogy időt szánjanak arra, hogy átgondolják, milyen hatást akarunk elérni a program által. Ennek eredményeképpen úgy döntöttünk, hogy ezt az folyamatot mindenki számára elérhetővé tesszük, aki érdeklődik a szociális szektor iránt. Mivel a cél a figyelemfelkeltés és a szociális ágazat felfedezésének elősegítése, óvatosnak kell lennünk az érdeklődők profilját illetően. Néhány esetben a résztvevők egy része már jól ismerte az ágazatot. Ennek eredményeképpen, bár a program nem feltétlenül biztosított számukra további elméleti tudást, nagyra értékelték a tapasztalatcserét és a kapcsolatépítés előnyeit, amelyek ugyanolyan értékesnek bizonyultak.

Bármilyen profilúak is legyenek az érintettek, a folyamatnak hatása lesz. A legfontosabb dolog, hogy azt tudjuk, mire van szüksége a résztvevőknek ahhoz, hogy világosan megértsék, hogy a folyamatnak milyen hatásai vannak a helyzetükre.

Ezzel kapcsolatban létfontosságú, hogy pontos tartalmat kommunikáljunk, kiemelve a folyamat és az egyes workshopok hozzáadott értékét, valamint azt, hogy mit hozhatnak számukra az álláskeresői időszakban. Ez nemcsak az érdeklődők számát optimalizálja, hanem javítja az elköteleződés arányát is a folyamat teljes időtartama alatt.

A. Célcsoport

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> Alkalmazkodj a résztvevők profiljához: ha nagyobb fokú ismerettel rendelkeznek: dolgozd át a folyamat tartalmát / ossz meg több forrást, hogy továbbfejleszthessék a tudásukat. Egyértelműen határozd meg a program céljait és biztosítsd, hogy az megfelel a résztvevők szükségleteinek. 	<ul style="list-style-type: none"> A résztvevők profiljától függetlenül ugyanazt a folyamatot valósítsd meg. <i>(például, ha a résztvevők már rendelkeznek ismeretekkel a környezetvédelmi kérdésekről, a 2Tonna workshop lehetővé teszi számukra, hogy tovább lépjenek a lehetséges intézkedések terén).</i> 	<ul style="list-style-type: none"> A kommunikációban a program értékét emeld ki. Tipikus profil: 35 éves nő, magasan képzett, viszonylag jó pénzügyi helyzettel és szeretne / képes a szakmai élete következő szintjén elgondolkozni

B. Workshopok



A program fő elemei a workshopok. Úgy döntöttünk, hogy bizonyos rendszerességgel (nap és fix 3 órás időpont) a hét elején (hetente kétszer hétfő és csütörtök között) biztosítjuk ezeket, és ezt a résztvevők nagyra értékelték. Ez nem csak egyfajta dinamikát és kohéziót teremt a csoporton belül, hanem az eszmecseréknek és találkozásoknak köszönhetően keretet, lendületet és energiát is ad a hét további részére.

Ahhoz, hogy a résztvevők saját magukat vetíthessék ki a folyamatra, és azt a sajátjuknak érezzék, elengedhetetlen, hogy tematikus workshopokat kínáljunk. Azonban ne próbáld a teljes 3 órás workshopokat tartalommal megtölteni, mert ez nem az előnyére válik. Sőt, a résztvevők azt mondták, hogy egyes workshopok túl “tömények” voltak, és nem maradt idő a tárgyalt témák megvitatására, ami ugyanolyan érdekes lett volna.

Ezenkívül, hogy a résztvevők teljes mértékben profitáljanak a workshopokból, hívj meg más szervezeteket vagy szereplőket, ha a tárgyalt témák nem a te szakterületedhez tartoznak. Ez lehetővé teszi számukra azt is, hogy a kapcsolódó megbeszéléseken és tapasztalatcseréken további ismereteket szerezzenek.

Mindenesetre ne feledd, hogy az első workshop kulcsfontosságú. Emberi szempontból ez a résztvevők első találkozása, ezért kulcsfontosságú, hogy ezen a napon erősítsük a kohéziót és a csapatszellemet. A bizalom kiépítése ugyanilyen fontos, nemcsak a résztvevők között, hanem a koordinációs csoporttal szemben is. Ezt szem előtt tartva úgy döntöttünk, hogy az első workshopot közös étkezéssel zárjuk.

Végül, de nem utolsósorban, a résztvevők nagyon értékelték a jégtörőt, amelyet minden workshop elején megtartottunk nekik: ez segít felmérni a hangulatot, és megismerni az emberek lelkiállapotát és hogy hogyan reagálnak dolgokra.

TAPASZTALATOK

B. Workshopok

✓ IGEN	✗ NE...	⚠ NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none">• Szervezz tematikus workshopokat és pontosítsd mindegyik célját• Hagyj időt, hogy a résztvevők az adott témával kapcsolatban kifejthessék a meglátásaikat• Hívj meg más szervezeteket vagy előadókat, ha az adott téma nem a szakterületed	<ul style="list-style-type: none">• ossz meg túl sok információt azt feltételezve, hogy így érdekesebb lesz a workshop• kezd el anélkül a workshopot, hogy megkérdeznéd, hogy érzi magát a csoport• facilitálj úgy workshopot, hogy a témája nem komfortos számodra! Keresz egy szakértőt vagy egy másik témát	<ul style="list-style-type: none">• 8/10 hét – 3óra / workshop egyszer-kétszer hetente : elegendő ahhoz, hogy a munkakeresésedbe új lendületet vigyél• Első workshop : meghatározó a jó csoportdinamikához• Munkakeresőkkel dolgozol: fontos, hogy minden workshopnál emeld ki, hogyan kapcsolódik a téma a munkakereséshez

C. Mentorálás



Az útvonal során néhány nehézségbe ütköztünk a mentorálási alkalmak és a többi workshop összekapcsolása során. Úgy döntöttünk, hogy a workshopok után integráljuk őket, hogy a tárgyalt témáktól függően a teljes csoport nézőpontjából is profitálhassunk.




Ennek eredményeképpen, bár a párosként eltöltött idő korlátozott volt, és néhány résztvevőnek nehézséget okozott, hogy a többiek számára erőforrásként tekintsenek önmagukra, az a néhány alkalom, amelyre sor került, nagy sikert aratott. Ráadásul a különböző promóciók során kialakított különböző párok elég jól működtek. A párosításokat személyiségük, szükségleteik, tapasztalataik és karrierterveik alapján alakítottuk ki. (A párosítás folyamatról bővebb információért lásd a mentorálásról szóló részt ebben az útmutatóban).

A harmadik promóció során egy triót kellett létrehozunk, mivel a résztvevők száma páratlan volt, és ez a felállás nagyon sikeres volt.

Ez nem csak azt teszi lehetővé, hogy kompenzáljuk a csoport egyik tagjának esetleges hiányát és/vagy az összeférhetetlenségeket, ezzel csökkentve a frusztrációt, hanem nagyobb támogatást és erőforrásokat is nyújt a trió különböző tagjainak.

Végül, bár arra ösztönöztük őket, hogy a foglalkozások közötti időben találkozzanak egymással, hogy a tárgyalt témákban jobban haladjanak, nem sok páros találkozott egymással a workshopokon kívül.

C. Mentorálás

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • Szervezz csoportos és egyéni mentorálást is: egymást kiegészítve • Beszélj minden résztvevővel, hogy legyen időd megismerni őket és meghallani, mire van szükségük: gondosan válaszd ki a párokat • Előre fixáld le a mentorálási időpontokat a folyamat ütemtervében • Alakoss hármas csoportokat, ha páratlan számú résztvevő van, vagy valaki hiányzik 	<ul style="list-style-type: none"> • erőlted a párosítást és fogadd el, hogy előfordulhatnak hibák a párok kialakítása során • hagyd, hogy a résztvevők, saját maguk szervezzék meg a mentorálási alkalmakat 	<ul style="list-style-type: none"> • Annak érdekében, hogy a mentorálás élménye a lehető leghasznosabb legyen, ne habozz átadni támogató eszközöket: a Munkafüzet lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy összegyűjtsék az összes szükséges információt, és nyomon kövessék a saját fejlődésüket az egész folyamat során (ha többet szeretne megtudni, kattintson ide).

TAPASZTALATOK

D. Pro Bono



A pro bono küldetések sikeresek voltak. Nemcsak azért, mert a résztvevők igazán élvezték a konkrét cselekvést, hanem önbizalmukat is visszanyerték, amikor rájöttek, milyen hatást gyakorolhatnak egy szervezetre.

A Pro Bono-t **3 szakaszra** osztottuk:

- képzéstudatosító szakasz (amely során arra kértük őket, hogy sorolják fel az összes tapasztalatukat, és emeljék ki, hogy melyikből mit tanultak)
- elköteleződés szakasz (a támogatott szervezettel való találkozók és megbeszélések kezdeti időszaka, a problémák és igények jobb megértése érdekében)
- készségfejlesztő fázis (amely segít nekik átültetni és bemutatni készségeiket egy olyan ágazatban, amelyben eddig illegitimnek érezték magukat)

A reflexiónak ezek a különböző szakaszai még hasznosabbak voltak azért, hogy azt javasoltuk, párban dolgozzanak, hogy a szituációban való működésüknek legyen külső szemlélője is.

Azonban minden egyes folyamat elején, amikor bemutattuk a Pro Bono-t, a résztvevők nem tűntek annyira optimistának, mivel sokak számára a fogalom még ismeretlen volt. Ezért nemcsak arra volt szükség, hogy jól felkészítsük őket a felajánlott küldetésre, hanem arra is, hogy a lehető legjobb eszközöket adjuk a kezükbe, hogy teljes mértékben ki tudják használni ezt a tapasztalatot és annak előnyeit.

A mi esetünkben úgy döntöttünk, hogy kis szervezeteket támogatunk, hogy a legközvetlenebb hatást biztosítsuk. Ugyanakkor figyeltünk rá, hogy elegendő humán erőforrás álljon rendelkezésre a megfogalmazott javaslatok végrehajtásához.

Ezenkívül, amikor egy szervezettel beszéltünk arról, hogy milyen küldetést javasoljunk a résztvevőknek, olyan témát akartunk találni, amihez mindenki hozzá tud tenni valamit anélkül, hogy ez feltétlenül a saját szakterületéhez tartozna (kommunikáció, humán erőforrás).

Végül, hogy a résztvevők több embert ismerhessenek meg, javasoltuk, hogy mások is vegyenek részt az elköteleződési alkalmakon. A résztvevők nagyra értékelték a lehetőséget, hogy bővíthették kapcsolati hálójukat.

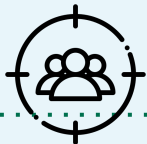
TAPASZTALATOK

D. Pro Bono

✓ IGEN	✗ NE...	⚠ NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none">• Oszd különböző szakaszokra a Pro Bono tapasztalatot• Az eredmények bemutatásának kommunikálására készíts egy sablont, a kívánt eredmények biztosítása érdekében.• Keress olyan küldetés témát, amelyhez mindenki hozzá tud szólni (kommunikáció, HR, stb.)• Segíts egy olyan nonprofitnak, aki a környezetvédelemben tevékenykedik	<ul style="list-style-type: none">• kezd el a küldetést a résztvevők előzetes tájékoztatása nélkül a folyamatról és az elvárásokról.• zárd le a küldetést anélkül, hogy visszajelzést kérnél a szervezettől• dolgozz olyan szervezettel, aki csak egy embert tud biztosítani, hogy elkerüld az elérhetőségi problémákat	<ul style="list-style-type: none">• Nagyon fontos, hogy elegendő időt szánjunk a küldetésre való felkészülésre, és nagyon hasznos, ha a pro bono tanácsadás előtt találkozunk a nonprofit szervezetekkel.• A feladatok és a kitűzött célok egyértelmű meghatározása a küldetés előtt és után létfontosságú.• Ha a programon kívüli személyek is részt vehetnek az elköteleződési szakaszban, az segít bővíteni a kapcsolati hálót.



Javaslatok összefoglalása



Célcsoport

- Motivált és kíváncsi emberek: jó lehetőség karrierváltók számára
- Ideális létszám: 10-12
- Világosan határozd meg a folyamat céljait, és bizonyosodj meg róla, hogy ez megfelel a résztvevők igényeinek



Időtartam és formátum

- 8/10 hét (3 óra / workshop)
- Személyes alkalmak különböző helyszíneken
- Nyitott folyamat: a lehető legtöbb ember bevonása, hogy minél hasznosabb legyen



Workshopok

- Partnerszervezetek és szakértők bevonása a tapasztalatok érdekében
- Források átadása a workshopok között (Whatsapp csoport)
- Tapasztalatcsere
- Konkrét példák
- Idő a csoportos és egyéni tapasztalatok megosztására



Mentorálás

- A mentorpárok gondos kiválasztása
- A workshopokkal párhuzamosan több találkozó
- Támogató eszközök
- Előre meghatározott konkrét dátumok



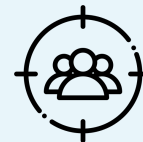
Pro bono

- Részletes előkészítés
- A résztvevőknek megfelelő témák
- 1 napos küldetés és 2 félnapos előkészítés és feldolgozás

MAGYARORSZÁG



A. Célcsoport



A projekt eredeti koncepciója az alacsonyán képzett álláskeresőket célozta meg, és az első pilot program is erre a csoportra fókuszált. A kezdeti alacsony jelentkezési szám azonban azt jelezte, hogy a képzés nem érdeklí ezt a célcsoportot. A magyarországi gazdasági és társadalmi helyzetben az alulképzettek és a legalacsonyabb keresetűek a megélhetésért küzdenek, általában napi bérért végzett fizikai munkával. Az állam által nyújtott álláskeresői támogatás összege nem elegendő a megélhetés fenntartásához, és a pótlékot az állam csak 90 napig folyósítja. Ez alatt a 3 hónap alatt az álláskeresőknél munkát kell találniuk. Úgy tűnt, hogy az általunk kínált workshop témák nem relevánsak ennek a csoportnak, bár biztos, hogy nagy szükség lenne rájuk. Így végül is kibővítettük a célcsoportot.

Mindhárom kísérleti folyamatban nagyon magas volt a magasan képzett, akár többdiplomás jelentkezők aránya (8/10 (80%), 5/6 (83,3%) és 13/14 (92,8%), összesen 85,3%), akiknek a fő célja a karrierváltás volt. Érdeklődésük főként a civil szektorra irányult, és sokan közülük eleve a civil szektorból is érkeztek azzal a céllal, hogy új megközelítéseket tanuljanak, és megismerjék a számukra új workshop témákat. Mindhárom pilotban a résztvevők többsége középkorú pályamódosító volt, sokan közülük a tanári pályáról távoztak. A résztvevőket munkatapasztalatuk, tudásterületük és élethelyzetük alapján tudtuk a mentoráláskor párokba rendezni.

TAPASZTALATOK

A. Célcsoport

✓ IGEN	✗ NE...	⚠ NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none">• A különböző célcsoportok számára más-más csatornákon kommunikálj vagy személyes megkereséssel• Keres partnerszervezeteket és vonj be állami szférában dolgozó szakembereket is• Tarts folyamatos kapcsolatot a jelentkezőkkel• Próbáld megtartani az egyensúlyt a fiatalok és a 45+-os résztvevők között	<ul style="list-style-type: none">• hagyj, hogy a bizonytalanok kilépjenek, próbáld a benntartani őket a programban	<ul style="list-style-type: none">• Hagyj elég időt a résztvevők bemutatkozására, a tapasztalataik és élethelyzetük elmesélésére• Kérj be többféle kontakt formát a résztvevőktől az elérhetőség miatt• A résztvevők ideális száma 10-12• A karrierváltók egészen más helyzetben vannak, mint a többi résztvevő

B. Workshopok






A magyarországi körülményeket figyelembe véve úgy kellett döntenünk, hogy a többhetes képzéssorozatot radikálisan a magyar viszonyokhoz igazítjuk. A folyamatot egy kétnapos képzésbe sűrítettük, amelyet egyéni páros mentorálási foglalkozások és egy pro bono tanácsadás követett. Az első promócióban az összes workshopon mindenki együtt vett részt, majd a második nap végén párokat alkottunk, akik egyéni foglalkozásokon vezetett álláskeresési mentorálást kaptak.

Ezt a rendszert a tapasztalataink és a résztvevők visszajelzései alapján megváltoztattuk. A 2. és 3. promócióban megtartottuk a közös workshopok koncepcióját az első napon (projekt bemutatása, puhakészségek tudatosítása), de délután a résztvevőket párokba osztottuk, és az Ikigai-jal párhuzamosan elindult a párosmentorálás. Ezt a módszertant követtük a második napon is végig. Ez a koncepció hatékonyabbnak és élvezetesebbnek bizonyult.

A kidolgozott workshopok között szerepelt a puhakészségek azonosítása és kiemelése, az Ikigai, a Klíma Freskó, a civil elköteleződés és a nonprofit szervezetek, valamint a pro bono bemutatása. A harmadik promócióban a mesterséges intelligencia használata az álláskeresésben. Mindegyik workshop közös témavezetést, kérdés-feleletet és egyéni gyakorlatokat tartalmazott.

Figyelembe véve a második és harmadik promóciót követő, valamint a személyes visszajelzéseket, miszerint szívesen részt vennének további napokon is, a jövőben mindenképpen megpróbálnánk a jelenlegi rendszert 3-4 napos képzéssé fejleszteni. A résztvevők részéről erős igény mutatkozott arra is, hogy a témákban mélyebben elmerüljenek. A visszajelzések szerint a puhakészségekkel kapcsolatos és az Ikigai workshopok voltak a leghasznosabbak, de a civil szféra és a Klíma Freskó is jó értékelést kapott.

B. Workshopok

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • Használd a Munkafüzet eszközt a workshopokhoz is • Oszd kisebb csoportokba a résztvevőket • Tudatosan építsd fel a workshopok sorozatát • Használd az Ikigai-t az első napon és add fel házi feladatként – sokat kell rajta gondolkozni • Használj konkrét példákat 	<ul style="list-style-type: none"> • alkalmazz frontális oktatást túl hosszú ideig • erőltess a résztvevők megszólalását vagy aktív részvételét 	<ul style="list-style-type: none"> • Figyeld a résztvevők reakcióira és hallgasd meg a visszajelzéseiket, és ha szükséges, az igényeik szerint változtass a programon • A környezetvédelmi workshopok úgy záruljanak le, hogy a résztvevők kisebb cselekvési megoldásokat kapjanak • A mélyebb beszélgetésekhez mindig használd a kérdés-felelet módszerét • A tapasztalatok és történetek megosztása alapvető fontosságú

C. Mentorálás

A három folyamat során a párosmentorálás szervezése is folyamatosan változott. A Diverzitás Alapítvánnyal sikerült partnerségre lépnünk, akik a környezettudatosság és a fenntarthatóság mellett kifejezetten az álláskeresők támogatásával is foglalkoznak. Nagy tapasztalattal rendelkeznek az álláskeresők állásinterjúk és önéletrajzok írásával kapcsolatos támogatásában, és munkalehetőségeket is tudnak ajánlani a jelentkezőknek. Két mentor dolgozott a párosmentorálásban résztvevőkkel, külön egyeztetett időpontokban.




Az első pilot két napja során a résztvevők életkor, személyiség és munkatapasztalat alapján kerültek párosításra. Ez a módszertan nagyon jól működött a páros mentorálási alkalmakkor, a résztvevők sokat tanultak egymás tapasztalataiból és az álláskereséshez való hozzáállásukból. A párosmentorálásra fordított idő azonban korlátozott volt, ezért a következő kísérleti projektben ezt az időt igyekeztünk növelni.



A második pilottól kezdve a magasan képzett és tapasztalt álláskeresők aránya nőtt, de a párosokat továbbra is a különböző területeken szerzett tapasztalatok, élethelyzetek, motivációk és attitűdök alapján sikeresen össze tudtuk párosítani. A workshopokkal párhuzamosan már az első napon megkezdődtek a mentorálási foglalkozások, ami nagyon pozitívan hatott az elért eredményekre. A kétnapos képzést követően a külön alkalmak számát is növeltük.

A harmadik folyamathoz az irányított mentorálás mellett egy öngyógyító módszert is kifejlesztettünk, amely lehetővé tette a párosok számára, hogy az irányított mentorálás mellett önállóan is megosszák tapasztalataikat. Egy eszközt is adtunk nekik, amely konkrét tanácsokat, útmutatást és hasznos linkeket tartalmazott.

C. Mentorálás

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • Használj támogató eszközöket • Előre meghatározott kritériumok: kor, személyiség, munkatapasztalat, élethelyzet, motiváció, attitűd • Témák: CV, keresési módszerek, interjú, motivációs levél • Vezetett és önsegítő mentorálási alkalmak • A workshopokkal párhuzamosan 	<ul style="list-style-type: none"> • zárd le a mentorálási szakaszt közös értékelés, vagy egy lezáró esemény nélkül 	<ul style="list-style-type: none"> • Minden résztvevő munkája és keresési tapasztalata fontos, és segíthet valaki másnak. • Az előre meghatározott időpontok segíthetnek benntartani a résztvevőket a programban.

D. Pro Bono



A három kísérleti program közül a pro bono tanácsadás megszervezése volt a legnehezebb. Nem konkrét szervezési problémák miatt, hanem az előkészítés miatt. A nehézséget az jelentette, hogy bár a regisztrációs kérdőívekből előre tudtuk, hogy mely résztvevők milyen munkatapasztalattal rendelkeznek, ezt nem találtuk elégségesnek ahhoz, hogy a képzésben részt vevők közel kerülhessenek egy nonprofit szervezet szervezeti problémájához.

További problémát jelentett, hogy a magyar nonprofit szervezetek bizalmatlanok vagy közömbösek voltak a közeledésünkkel szemben. Mindenesetre a pro bono segítségnyújtás fogalma nem túl ismert az országban, és az Önkéntes Központ Alapítvány folyamatosan dolgozik ennek terjesztésén.




Ezért úgy döntöttünk, hogy az első két pilotot a mi szervezetünkönél és a partner Diverzitás Alapítványánál végezzük, ahol a résztvevők pro bono tanácsadást végeztek (rendezvény szervezés, fenntarthatóság, fogyatékkal élők támogatása, adománygyűjtés).

Ez jó alkalom volt arra, hogy megfigyeljük, hogyan viselkednek a résztvevők, és sokat tanulhattunk arról, hogyan lehet őket jól és hasznosan felkészíteni egy ilyen segítségnyújtásra. Azt is láthattuk, hogy a legkisebb segítség is pozitív hatással van a hozzáállásukra, lelkesedésükre és önbecsülésükre. Ennek alapján tudtunk "külső" nonprofit szervezeteket bevonni a harmadik folyamatba. Találtunk 5 olyan szervezetet, amely hajlandó volt beengedni a párosokat a mindennapi tevékenységükbe, a következő területeken: hajléktalanellátás, rendezvény lebonyolítása egy családi átmeneti otthonban, élelmiszermentés, dokumentumválogatás módszertanának kidolgozása, fogyatékkal élők segítése.

A visszajelzések szerint a küldetések jól sikerültek, bár voltak olyan helyszínek, ahol a résztvevők nem voltak teljesen elégedettek. A program sikere nagymértékben függ a fogadó szervezet hozzáállásától és a résztvevő alkalmazkodóképességétől, de általában véve a gondos előkészítés és képzés vezet sikerre, ami az álláskereső önbizalmának növekedésében mérhető.

TAPASZTALATOK

D. Pro Bono

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • A küldetés gondos előkészítése • Készítsd fel a résztvevőket a konkrét feladatra • Kövesd a szervezet és a páros közötti kommunikációt • Kérj azonnali visszajelzést a szervezettől • Látogassatok el a szervezethez a küldetés előtt 	<ul style="list-style-type: none"> • legyenek túlzott elvárásaid a szervezet elakadásának megoldásával kapcsolatban • határozd meg előre a nonprofit szervezet konkrét problémáját, mielőtt még ismernéd a résztvevők tapasztalatait 	<ul style="list-style-type: none"> • Emlékeztess a résztvevőket, hogy a legkisebb munkájuknak is van hatása a szervezetre • Győződj meg, hogy a párosnak előre meghatározott, konkrét feladata van



Célcsoport

- Nagyon eltérő tapasztalattal rendelkező emberek
- Ideális létszám: 10-12
- Az alacsonyan képzetteket eltérő kommunikációval lehet bevonni
- Készülj fel a karrierváltókra



Időtartam és formátum

- Legalább 3-4 nap
- Partner szervezetek bevonása
- Kombináld a workshopokat a mentorálással
- Ikigai az első napon
- Minél több párosmentorálási alkalom



Workshopok

- Csoportos alkalmak
- Osszák meg a résztvevők tapasztalataikat
- Mozgasd a résztvevőket
- Konkrét példák
- Puhakészségek, Ikigai, Klíma Freskó, Civil szféra, Pro Bono, MI használata a munkakeresésben



Mentorálás

- A mentorpárok gondos kiválasztása
- CV, interjú elpróbálása, keresési tippek
- A workshopokkal párhuzamosan több alkalomra van lehetőség
- Konkrét időpontok előre
- Támogató eszközök



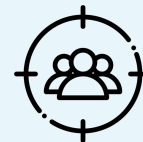
Pro bono

- Részletes előkészítés
- A résztvevőknek megfelelő feladatok
- Folyamatos követés
- Azonnali visszajelzés
- Közös megbeszélés

SPANYOLORSZÁG



A. Célcsoport






Az APTE spanyolországi folyamatai a "Senda" ("Egy út") nevet kapták. Eredetileg úgy terveztük, hogy a 30 év alatti vagy 45+ éves, minimális képzettséggel rendelkező álláskereső számára készültek, de figyelembe véve más célközönség igényeit és az e demográfiai csoport érdeklődésének hiányát, hamarosan rájöttünk, hogy a résztvevők szélesebb körének befogadásához rugalmasságra van szükség, figyelmet fordítva a sokszínűsége (nemek, országok,...). A felkínált workshop-témák kevésbé tűntek relevánsnak az eredeti célcsoport számára, ami szükségessé tette a célcsoport bővítését.

A második változatban megnyitottuk az utat a felsőfokú végzettséggel rendelkező személyek előtt, a harmadikban pedig megszüntettük az életkori korlátozásokat. Ebben az értelemben az első két folyamatban a résztvevők többsége középkorú, új pályára lépő egyén volt, míg a harmadik folyamatban a résztvevők 30 év alattiak voltak, és éppen befejezték egyetemi tanulmányaikat.

Mindhárom spanyolországi folyamatban szintén magas volt a magasan képzett jelentkezők aránya. Elsődleges érdeklődésük a civil szektor köré összpontosult, jelentős számban ebből az ágazatból érkeztek olyanok, akik szívesen tanulnának új megközelítéseket és foglalkoznának a workshopok témáival.

Mivel az elsődleges cél a tudatosság növelése és az ágazat feltárásának megkönnyítése, a résztvevők profiljának gondos mérlegelése alapvető fontosságú. A folyamat a profiltól függetlenül bizonyította hatását. A kulcs a résztvevők igényeinek megértése, hogy világosan megfogalmazható legyen, az útvonal hogyan járul hozzá egyedi helyzetükhöz.

A. Célcsoport

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • Fordíts figyelmet a sokszínúságra, amikor a programról kommunikálsz • Keress partner szervezeteket és állami alkalmazottakat a célcsoportod eléréséhez • Tarts folyamatos kapcsolatot a jelentkezőkkel és kérd el az elérhetőségüket és a kötelezettség vállalásukat • Próbáld egyensúlyt tartani a fiatalok és a 45 éven felüliek között 	<ul style="list-style-type: none"> • ugyanazt a folyamatot valósítsd meg a résztvevők profiljától függetlenül: a résztvevők igényeitől függően kell néhány workshopot átalakítani és bizonyos szempontokat kihangsúlyozni 	<ul style="list-style-type: none"> • Minden résztvevőt hívj fel a folyamat előtt, és tudd meg a szükségleteiket és elvárásaikat • Adj elég időt a résztvevőknek, hogy bemutatkozhassanak a csoporton belül • Kérj visszajelzést, hogy érzik magukat a folyamat során • Résztvevők ideális száma: 7- 10

B. Workshopok




Az APTE projektben részt vevő más országok tapasztalataiból merítve inspirációt, a többhetes képzéssorozatot a spanyolországi körülményekhez igazítottuk. Az első alkalommal az összes workshopon közösen, virtuálisan vettünk részt, majd ezt követte a párok képzése a társmentori és a pro bono tevékenységekhez. A visszajelzések és a résztvevők tapasztalatai alapján a rendszer a következő pilotokban továbbfejlődött. A másodikban a workshopok nagy részét személyesen valósítottuk meg, de kettőt meghagytunk virtuálisan, míg a harmadikban már mindet személyesen tartottuk. E legutóbbi változat sokkal hatékonyabbnak és élvezhetőbbnek bizonyult.

A spanyolországi workshopok a foglalkoztatással, a szociális szektorral kapcsolatos kulcskompetenciákkal foglalkoztak, mint például az Ikigai, a Clíma Freskó (csak az 1. kiadásban), a körforgásos gazdaság, az állampolgári elköteleződés és a Pro Bono meghatározása vagy a személyes brand fejlesztése.

Minden workshopon közös témavezetés, kérdések és válaszok, valamint páros vagy egyéni gyakorlatok szerepeltek. A résztvevők visszajelzései rámutattak, hogy a témákban szívesen elmélyülnének részletesebben. Minden workshopot egy jégtörő kérdéssel kezdtünk, amely segített felmérni a hangulatot és megismerni a résztvevők lelkiállapotát és reakcióit.

Minden workshop 1,5 órás volt, és a folyamatban szereplő más tevékenységekkel (pro bono és mentorálás) kombináltuk őket. A harmadik, egy hétig tartó folyamat időtartamát jobban értékelték Spanyolországban, mint a hosszabb első és második verziót.

B. Workshopok

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • A személyes workshopok jobban lekötik a résztvevőket • A workshopokat a résztvevőkhöz és szükségleteikhez igazítsd • A workshopok a lehető leginteraktívabbak legyenek • Ellenőrizze az egyes foglalkozások után, hogy a résztvevők relevánsnak tartják-e a workshopok tartalmát. 	<ul style="list-style-type: none"> • legyen minden workshop virtuális • az elméletre, hanem a gyakorlatra és a résztvevők érdeklődésének folyamatos ellenőrzésére összpontosítson. 	<ul style="list-style-type: none"> • A fiatalok számára legyen hangsúlyosabb a foglalkoztathatósági képzés, míg a pályamódosítás előtt állóknak több szociális szektorral kapcsolatos képzésre van szükségük. • Ha külső vendéget hívsz meg egy workshop levezetésére, előzetesen ismertesd a résztvevők igényeit, hogy a tartalmat rájuk lehessen igazítani.

C. Párosmentorálás



Spanyolországban a mentorálás szervezése a három alkalom során folyamatosan fejlődött, alkalmazkodva a résztvevők egyedi igényeihez és dinamikájához.

Arra törekedtünk, hogy a mentorálási alkalmak zökkenőmentesen kapcsolódjanak a workshop általános szerkezetéhez. Azáltal, hogy a mentorálást a workshopok után integráltuk, a résztvevők a tárgyalt témák alapján a csoport szélesebb nézőpontjából is profitálhattak. Annak ellenére, hogy a páros munkára limitált volt az idő, a kevés megvalósult alkalom sikeres volt, főleg a harmadik alkalom során. A párosítások aprólékosan, a személyiségek, az igények, a tapasztalatok és a karriertervek alapján történtek.

Annak ellenére, hogy a párosokat arra ösztönöztük, hogy a foglalkozások között találkozzanak, az ilyen interakciók gyakorisága alacsony volt. Az egyéni nehézségek, úgymint az önmagukra mások erőforrásaként tekintés képessége, az ütemezési kihívások és az eleve meglévő összeférhetetlenségek akadályozták a párosmentorálás tervezett fejlődését. A legtöbb résztvevő azonban ezt a részt a folyamat kulcsfontosságú elemének tekinti, ahol tanulhattak egymástól, és ahol támogató személyként tekinthettek magukra.

C. Párosmentorálás

✓ IGEN	✗ NE...	⚠ NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • Ütemezz be időpontokat a workshopok között, hogy a résztvevőknek legyen elég mentorálási alkalmuk • A résztvevőket szükségleteik és hátterük alapján párosítsd össze 	<ul style="list-style-type: none"> • helyezz túl nagy nyomást a résztvevőkre, hogy szervezzenek egyéni időpontokat is 	<ul style="list-style-type: none"> • A mentorálásnak kielégítő élménynek kell lennie, nem pedig kényszerítésnek. • Kettős hatása van: megerősítés és iránymutatás a munkavállaláshoz.

TAPASZTALATOK

D. Pro Bono



A kihívás az előzetes felkészülésben rejlik, mivel a regisztrációs kérdőívekből összegyűjtött információk, amelyek részletezték a résztvevők munkatapasztalatait, elégtelennek bizonyultak ahhoz, hogy a résztvevők hatékonyan tudjanak foglalkozni egy nonprofit szervezet szervezeti problémáival.




A résztvevők azonban kommunikációval, marketinggel és adománygyűjtéssel kapcsolatos pro bono tanácsadást is végeztek, ami nagyon értékes volt a nonprofit szervezetek kedvezményezettjei számára.

A pro bono három szakaszból állt: Első a "készségek azonosítása" (a résztvevők felsorolták azokat a készségeket, amelyeket a pro bono tapasztalat révén szerettek volna elsajátítani); második az "elköteleződési szakasz" (pro bono tanácsadás csapatban); és végül a "készségek fejlesztése" (a pro bono tanácsadás során tanultakról szóló beszámoló).

A harmadik alkalommal a résztvevők külső vállalati önkéntesekkel közösen végezheték a pro bono második és harmadik szakaszát. Ez a külső látásmód valóban gazdagító volt a résztvevők számára, különösen figyelembe véve életkorukat (30 év alattiak).

A résztvevők kezdetben nem voltak optimisták, mivel a pro bono fogalma ismeretlen volt számukra. Az alapos felkészülés és a hatékony eszközök biztosítása kulcsfontosságú volt ahhoz, hogy a résztvevők teljes mértékben ki tudják használni a tapasztalatokat. A kis nonprofit szervezetek támogatása közvetlen hatást biztosított, a munkaterv kiválasztása pedig lehetővé tette, hogy mindenki hozzájáruljon, még a saját szakterületén kívül is. A résztvevők számára ez megkönnyítette a kapcsolatépítést is.

D. Pro Bono

 IGEN	 NE...	 NE FELEDD
<ul style="list-style-type: none"> • A személyes megvalósítás jobb, mint a virtuális • Ha virtuálisan kell lebonyolítani, oszd kisebb, max. 2 órás szakaszokra • Nagyon hasznos a külső önkéntesek bevonása a pro bono konzultációk során 	<ul style="list-style-type: none"> • válassz olyan tudásterületet, amiben a résztvevők kényelmetlenül érzik magukat 	<ul style="list-style-type: none"> • Minden résztvevőnek vannak olyan készségei, amelyeket egy nonprofit szervezet rendelkezésére tud bocsátani. Csak azt kell megtalálni, hogy mi az, amiből mindketten profitálhatnak (az álláskereső és a nonprofit szervezetek is). • Ez egy tanulási tapasztalat minden résztvevő számára, beleértve a nonprofit szervezetet is.



Célcsoport

- Résztevők nagyon eltérő tapasztalatokkal
- Ideális létszám: 7-10
- Próbáld a diverzitásra törekedni



Időtartam és formátum

- Egy hét, csak délelőtt, vagy csak délután (14 óra előtt vagy után)



Workshopok

- Interaktív foglalkozások jégtörővel
- Az emberek megoszthatják az ötleteiket
- Puhakészségek, Ikigai, Körforgásos gazdaság, társadalmi elköteleződés és Pro Bono, Személyes fejlődés



Mentorálás

- A workshopok közötti mentorálási alkalmak
- Bíztsd a résztvevőket, hogy osszák meg a naptárukat, az alkalmak közötti találkozókhöz



Pro bono

- Például a kommunikáció és fundraising területén
- Készítsd fel a résztvevőket a pro bono konzultáció előtt
- A tevékenység után is mérd fel a résztvevők készségeit

KONKLÚZIÓK

A főbb tapasztalatok gyors áttekintése

- A három alappillér (workshopok, mentorálás és pro bono) jó kombinációnak bizonyultak, nagyon értékes a résztvevők számára, de bonyolult a facilitátorok számára, akik nem feltétlenül rendelkeznek a 3 terület szakértelmével. A csak az egyik területen szakértelemmel rendelkező, de más struktúrára való támaszkodás nagyon hasznos és jó módja lehet új partnerségek kialakításának.
- Az APTE folyamat rugalmas, és a különböző célokhoz és időkeretekhez igazítható (2 naptól két hónapig).
- A résztvevők megtalálásához kulcsfontosságú a jó külső kommunikáció, csakúgy, mint a célcsoportunkkal közvetlen kapcsolatban álló más struktúrára való támaszkodás.
- A résztvevők visszajelzései alapján a folyamat a következő előnyökkel jár számukra:
 - Érdeklődési körük kiszélesedése
 - Jobban megértik a környezetvédelmi és társadalmi kérdéseket, csakúgy, mint a szociális szektort
 - Magabiztosabbak az álláskeresésben
 - Felismerik és kiemelik azokat a készségeket, amelyekre a munkakeresés során szükségük van
- Nagyon érdekes lenne az APTE-t más programokkal is kiegészíteni, hogy lehetővé váljon a munkaerőpiacra való közvetlen visszailleszkedés vagy az erre vágyók képzése.

MELLÉKLET / ESZKÖZÖK

- A. Workshopok
- B. Mentorálás
- C. Pro Bono



MELLÉKLET - ESZKÖZÖK

WORKSHOPOK

- Clíma Freskó: [Climate Fresk – All the cards are in your hands!](#)
- Groupe One: “Az Élet Körforgása Játék és a körforgásos gazdaság” : [KAPCSOLAT - Groupe One](#)
- Ikigai: [Ikigai: the Japanese answer to a life of purpose - Ikigai Living \(ikigai-living.com\)](#)
- Készségteszt: [Transféréncia software](#)
- 2Tonna: [2tonnes, the immersive workshop to take action together for the climate!](#)

MENTORÁLÁS

- Mentorálási folyamat és kapcsolati segédeszközök: [00. Mentoring Tools - Guidebook - APTE 2022-2024 - Google Drive](#)
- A Clichés Módszer : [TELL | Cliches.eu.eng \(clicheseu.wixsite.com\)](#)

PRO BONO

- Kézikönyv: [BEESE Pro Bono Project: Boosting Employability and Empowering Social Engagement in High Education through Pro Bono](#)

Új utak a munkakeresésben

APTE

A Pathway To Employment

© APTE, 2024

Copyright

A projektet az Erasmus+ társfinanszírozta
Referenciaszám : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505
Tevékenység típus : KA220-ADU – Felnőttképzési együttműködés
Pályázat : 2021
Kör : 1



APTE