



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

PRAKTYKA TOWARZYSZĄCA Z WYKORZYSTANIEM METODY *JOB SHADOWING* W ROZWIJANIU PROAKTYWNOŚCI

CZYM JEST PRAKTYKA TOWARZYSZĄCA?

Praktyka towarzysząca to forma nauki poprzez doświadczanie. Polega na obserwacji przez praktykanta (szkolonego pracownika) sposobu, w jaki wyznaczony opiekun wykonuje swoje obowiązki/zadania zawodowe. Dla praktykanta jest to szansa na rozwój kompetencji poprzez obserwację aktywności eksperta w danej dziedzinie. Pozwala przyjrzeć się jego działaniom i wykorzystać zaobserwowane techniki podczas realizacji własnych obowiązków zawodowych. W rolę eksperta może wcielić się pracownik tej samej placówki lub pracownik organizacji zewnętrznej, o podobnej specyfice pracy. Taka praktyka trwa zwykle przez określoną liczbę godzin, a podejmowane w jej ramach czynności są odnotowywane w dzienniku realizacji praktyk (wzór w załączniku).

METODA *JOB SHADOWING*

Job shadowing w dosłownym tłumaczeniu oznacza *śledzenie pracy*. Polega na obserwowaniu codziennej pracy eksperta przez przyszłego lub mniej wykwalifikowanego pracownika. Obserwator przygląda się sposobowi, w jaki wykonuje swoje obowiązki inny, bardziej doświadczony pracownik. Nie podejmuje przy tym samodzielnych działań, a jedynie zadaje pytania, podejmuje dyskusje czy wyraża swoje przemyślenia. Pozwala to na szczegółowe poznanie kultury organizacji, specyfiki pracy na danym stanowisku, a także sposobu pracy eksperta. Skłania również do refleksji na temat własnych umiejętności oraz postaw wobec pracy. To doskonałe rozwiązanie nie tylko dla osób dopiero wkraczających na rynek pracy, ale także dla pracowników zmieniających branżę lub stanowisko. *Job shadowing* może z powodzeniem pełnić funkcję jednego z elementów dobrze zaprojektowanej praktyki towarzyszącej.

WARTOŚĆ PROPONOWANEJ METODY WE WZMACNIANIU PROAKTYWNOŚCI

Proaktywność jest postawą związaną z przyjmowaniem odpowiedzialności za własną sytuację i podejmowane decyzje. Objawia się poczuciem wpływu na swój los, wykazywaniem inicjatywy i aktywności wychodzącej poza podstawowe obowiązki. Proponowana w niniejszym opracowaniu metoda stwarza okazję do zaobserwowania takiej postawy u innego pracownika i dostrzeżenia korzyści, jakie przynosi ona dla niego samego, jak i dla całej placówki. Poprzez aktywną obserwację, praktykant również może doświadczyć korzyści, jakie płyną z postawy proaktywnej.





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

GŁÓWNE CELE PROPONOWANEGO ROZWIĄZANIA

Praktyka towarzysząca z wykorzystaniem metody *job shadowing* pozwala na zapoznanie się ze specyfiką pracy na danym stanowisku, wiążącymi się z nim obowiązkami oraz sposobami ich realizacji. Tworzy również okazję do zweryfikowania swoich predyspozycji w kontekście obejmowania danego stanowiska oraz postaw względem pracy. Głównym celem wprowadzenia takiego rozwiązania jest zwiększenie poziomu proaktywności u praktykanta poprzez umożliwienie obserwacji inicjatyw realizowanych przez eksperta w danej dziedzinie. Prowadzi również do:

- Kształtowania pozytywnej postawy wobec pracy
- Wzrostu poczucia sprawstwa
- Wzrostu motywacji do pracy
- Zwiększenia skłonności do podejmowania inicjatywy
- Zwiększenia otwartości na nowe doświadczenia

KORZYŚCI PŁYNĄCE Z WDROŻENIA METODY

Korzyści dla praktykanta

- Wzrost poczucia sprawstwa
- Wzrost motywacji
- Nabywanie nowych kompetencji i wiedzy
- Zwiększenie otwartości na nowe doświadczenia
- Doświadczenie korzyści płynących z postawy proaktywnej opiekuna
- Możliwość zapoznania się ze specyfiką funkcjonowania organizacji i jej atmosferą

Korzyści dla opiekuna

- Wzrost satysfakcji i zaangażowania
- Samorealizacja
- Poprawa kompetencji komunikacyjnych i dzielenia się wiedzą
- Większa samoświadomość
- Wzrost motywacji

Korzyści dla organizacji

- Rozwój pracowników
- Optymalne wykorzystanie potencjału ludzkiego
- Wzrost innowacyjności firmy



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

JAK WDROŻYĆ PROPONOWANE ROZWIĄZANIE

1. Ustal zapotrzebowanie

Zanim rozpoczniesz wprowadzanie nowego rozwiązania, precyzyjnie określ liczbę pracowników, którzy zostaną objęci wsparciem.

2. Wyznacz cel

Kiedy określisz zakres zapotrzebowania, sformułuj cel, jakiemu mają służyć wprowadzone działania. Jasny, atrakcyjny i możliwy do osiągnięcia cel, zwiększy motywację pracownika do jego osiągnięcia.

3. Znajdź odpowiedniego opiekuna

Skuteczność proponowanej metody w dużej mierze zależy od umiejętności i zaangażowania opiekuna praktyki, dlatego ważny jest odpowiedni jego wybór. Możesz zdecydować się na jedną z dwóch możliwości:

- a. Wybór pracownika z tej samej placówki – to rozwiązanie łatwiejsze pod względem organizacyjnym, jednak należy zachować tu ostrożność podczas tworzenia par praktykant-opiekun. Postawienie ich w sytuacji, gdzie jeden ma nauczać drugiego może wpłynąć na zaburzenie ich relacji w miejscu pracy. Może skutkować to pewną nierównowagą, w której nawet po zakończeniu działań, praktykant będzie czuł się „niżej w hierarchii” od opiekuna. Sposobem na zapobieganie takiej sytuacji może być dobór pracowników, którzy na co dzień ze sobą nie współpracują.
- b. Wybór pracownika z placówki zewnętrznej – to rozwiązanie wymaga nieco większego wysiłku ze względu na konieczność nawiązania współpracy z inną placówką, jednak z góry wyklucza trudność z zachowaniem równowagi w relacji. Może okazać się również, że takie rozwiązanie będzie niezbędne, kiedy w naszej placówce nie znajdziemy pracownika, który wyróżniałby się pożądaną cechą lub odpowiednimi umiejętnościami.

Pracownik, wyznaczony do roli opiekuna powinien wyróżniać się bardzo wysokim poziomem proaktywności. Pozostałe wartościowe cechy i umiejętności zaprezentowano na ryc. 1.



Ryc. 1. Kluczowe elementy profilu kompetencyjnego opiekuna praktyki

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów własnych



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

4. Zasady współpracy

Niezbędne jest określenie zasad współpracy pomiędzy opiekunem a praktykantem oraz pomiędzy placówkami, jeśli zdecydujemy się na takie rozwiązanie. Porozumienie o współpracy między organizacjami powinno obejmować aspekty formalne oraz techniczne, jak cele współpracy, oczekiwane rezultaty, schemat działań, zakres odpowiedzialności za realizację poszczególnych zadań, a także kwestie finansowe, jak np. koszty dojazdów do innej placówki. Zasady współpracy pomiędzy uczestnikami mogą zostać określone w sposób odgórny lub mogą zostać ustalone pomiędzy opiekunem a jego podopiecznym, co pozytywniej wpłynie na ich relację. Zasady te warto spisać w formie kontraktu, który zostanie potwierdzony poprzez złożenie pod nim podpisów. Należy zawrzeć w nim m. in.:

- a. Aspekty formalne, takie jak czas trwania i wymiar godzinowy praktyk oraz niezbędną dokumentację (np. raport końcowy, prowadzenie notatek, dziennik praktyk).
- b. Cele, które mają zostać zrealizowane w ramach praktyki. Cele powinny być czytelne dla obu stron. Warto, aby ich realizacja była spostrzegana jako atrakcyjna dla wszystkich uczestników. Ponadto, ustalone cele powinny jasno określać czas realizacji oraz wskazywać na możliwość mierzenia postępów (np. poprzez pomiar danej cechy lub umiejętności przed i po zrealizowanych oddziaływaniach).
- c. Zakres poufności, który będzie obejmował informacje ujawniane podczas praktyki (np. konieczność dotrzymania tajemnicy w przypadku pracy z danymi osobowymi). Należy również uzgodnić, jakie informacje zostaną umieszczone w dokumentacji (raporcie czy dzienniku).
- d. Kształtowanie postawy opartej na wzajemnym szacunku i nastawieniu na realizację wspólnych celów.

5. Plan działania

Dopilnuj, aby współpraca opiekuna i praktykanta już na pierwszych etapach zaowocowała sformułowaniem planu działania. Zwróć uwagę na to, by stawiane cele i wymagania były dostosowane do możliwości obu stron, a także wykazywały zgodność z celem głównym. Przebieg takiej praktyki może zostać podzielony na następujące części:

- a. **Wprowadzenie**, czyli wstępne zapoznanie z zakresem obowiązków, jakie na co dzień wykonuje opiekun oraz wypracowanie planu działania.
- b. **Obserwacja i refleksja**, czyli etap, na którym praktykant wyłącznie przygląda się funkcjonowaniu opiekuna w pracy. Działaniem przydatnym na tym etapie jest tworzenie notatek i zadawanie pytań pogłębiających efekty obserwacji.
- c. **Współdziałanie**, czyli włączenie praktykanta do wykonywania części lub całości określonych zadań.
- d. **Zakończenie współpracy**, obejmujące podsumowanie prowadzonych działań, obustronną informację zwrotną na temat realizacji celów oraz wymianę przemyśleń na temat efektów współpracy.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

6. Ewaluacja

Na koniec wskazane jest sprawdzenie czy (i w jakim stopniu) zostały osiągnięte zakładane cele. Ponadto, jeśli któryś z nich nie został osiągnięty w pełni, należy dokładnie przyjrzeć się całemu procesowi i ustalić, jakie modyfikacje można wprowadzić, by zwiększyć szansę jego osiągnięcia. Elementem, który warto uwzględnić w przypadku współpracy z organizacją zewnętrzną jest również udzielenie jej informacji zwrotnej, obejmującej skuteczność przeprowadzonych działań, uzyskane korzyści oraz wskazanie możliwych obszarów dalszego rozwoju czy współpracy.

NA CO WARTO ZWÓCIĆ UWAGĘ – WSKAZÓWKI DLA OPIEKUNA PRAKTYKI

- **Dbaj o relację** – staraj się tworzyć relację opartą na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Aktywnie słuchaj praktykanta i reaguj stosownie do zgłaszanych przez niego potrzeb. Zachęcaj go do zadawania pytań i dzielenia się spostrzeżeniami na temat własnych obserwacji. Taka forma angażowania praktykanta jest dobrym sposobem na ukształtowanie partnerskiej relacji.
- **Sprawdzaj zrozumiałość treści** – dbaj o to, aby treści przyswajane przez praktykanta były dla niego zrozumiałe. Możesz poprosić go, by swoimi słowami wytłumaczył jak rozumiał określone zagadnienie.
- **Zachęcaj do samodzielnej refleksji** – zachęcaj pracownika do dzielenia się swoimi przemyśleniami. Można tego dokonać poprzez wprowadzenie krótkich rozmów podsumowujących. Ich zakres może być zarówno wąski (omówienie pojedynczego zadania), jak i szeroki (omówienie określonego tygodnia pracy).
- **Pokaż swoją proaktywność** – pozwól praktykantowi zaobserwować Twoją codzienną aktywność i wykazuj się inicjatywą wychodzącą poza Twoje obowiązki. Prezentuj odważną postawę w podejmowaniu decyzji i przyjmowania odpowiedzialności (naturalnie zgodnej z zakresem Twoich kompetencji). Dziel się z praktykantem własnymi przemyśleniami na temat proaktywnego działania. Wskaż na korzyści, jakie przynosi ono Tobie, jak i Twojej placówce.
- **„Zarażaj” pozytywną energią** – wykazuj się optymizmem i wytrwałością w dążeniu do stawianych celów. Dostarczaj podopiecznemu ciągłej motywacji do podejmowania kolejnych wyzwań. Staraj się pobudzać w nim motywację wewnętrzną, by sam chciał osiągać stawiane sobie cele. Wspieraj go w pokonywaniu przeszkód i radzeniu sobie z niepowodzeniami. Doceniaj jego pomysły, starania i sukcesy.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

PODSUMOWANIE

Proponowane w powyższym opracowaniu rozwiązanie jest odpowiedzią na potrzebę wzmocnienia u pracowników ich proaktywności. Dzięki niemu, pracownicy mający trudności z przejmowaniem inicjatywy, mają szansę współpracować z osobą, która wyróżnia się wysokim poziomem proaktywności.

Włączona w oddziaływania metoda *job shadowing* duży nacisk kładzie na obserwację, przez co skłania obserwatora do refleksji na temat możliwości wprowadzenia zmian we własnej pracy (np. w postaci podejmowania dodatkowych, nowatorskich inicjatyw). Ponadto pozwala na zredukowanie możliwego oporu przed podejmowaniem wyzwań, ponieważ pracownik uczestniczy w nowej sytuacji pozostając w bezpiecznej pozycji obserwatora.

Proponowane w powyższym opracowaniu rozwiązanie może przynosić zaskakujące efekty. Zależą one w głównej mierze od poziomu zaangażowania obu stron oraz odpowiedniego doboru proaktywnego pracownika – opiekuna. Taka współpraca może skutkować nie tylko wyższym poziomem proaktywności u pracowników, ale także poprawą atmosfery w zespole, jego większą integracją oraz zwiększeniem zaangażowania pracowników w funkcjonowanie i rozwój organizacji.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

ZAŁĄCZNIK – WZÓR DZIENNIKA REALIZACJI PRAKTYKI

DZIENNIK REALIZACJI PRAKTYKI



Praktykant:
(imię i nazwisko)

Opiekun:
(imię i nazwisko)

Termin realizacji:



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Data	Godziny	Zaobserwowane działania	Przemyslenia

