

FINALNA WERSJA PRODUKTU „PRACOWNIA SYMULACYJNA”

Autor: Paulina Grab - Podlecka

Lublin, wrzesień 2018

Spis treści

1.	OPIS INNOWACJI PRODUKTU FINALNEGO	5
1.1	NA CZYM POLEGA INNOWACJA.....	5
1.2	DZIAŁANIA KONIECZNE DO WDROŻENIA INNOWACJI.....	8
1.3	EFEKTY WPROWADZENIA INNOWACYJNEGO ROZWIĄZANIA.....	9
2.	PROGRAM PRACOWNI SYMULACYJNEJ.....	10
2.1	ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PROGRAM PRACOWNI SYMULACYJNEJ.....	10
2.1.1	Gry symulacyjne.....	10
2.1.2.	Opisy zadań symulacyjnych grupowych wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów.....	11
2.1.3.	Analiza dynamiki grupowej.....	13
2.1.4.	Opisy zadań symulacyjnych indywidualnych dla kandydatów	14
2.1.5.	Testy wiedzy z budownictwa i architektury	15
2.1.6.	Opracowane studia przypadku „case study”	17
2.2	PROGRAM PRACOWNI SYMULACYJNEJ.....	19
2.2.1	Program praktyk 3-dniowych.....	19
2.2.2	Program praktyk 7-dniowych	20
2.3	REGULAMIN PRACOWNI SYMULACYJNEJ	23
Załącznik nr 1 Kryteria oceny studentów.....		29
Załącznik nr 2 Harmonogram procedury postępowania rekrutacyjnego.....		30
3.	PROCES TESTOWANIA PRACOWNI SYMULACYJNEJ	32
3.1.	DOBÓR UŻYTKOWNIKÓW I ODBIORCÓW TESTOWANIA.....	32
3.2	OPIS PRZEBIEGU TESTOWANIA.....	34

Załączniki

Załącznik nr 1 Gry Symulacyjne

Załącznik nr 2 Opisy zadań symulacyjnych grupowych wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów

Załącznik nr 3 Analiza dynamiki grupowej

Załącznik nr 4 Opisy zadań symulacyjnych indywidualnych dla kandydatów

Załącznik nr 5 Testy wiedzy z budownictwa i architektury

Załącznik nr 6 Opracowane studia przypadku *case study*

Załącznik nr 7 Formularz zgłoszeniowy pracodawcy

Załącznik nr 8 Formularz zgłoszeniowy studenta

Załącznik nr 9 Formularz danych osobowych – staż

Załącznik nr 10 Wzór opinii dla stażysty

Załącznik nr 11 Wzór umowy dotyczącej organizacji stażu

Załącznik nr 12 Wzór zaświadczenia o ukończeniu stażu

Załącznik nr 13 Harmonogram procedury postępowania rekrutacyjnego

1. OPIS INNOWACJI PRODUKTU FINALNEGO

1.1 NA CZYM POLEGA INNOWACJA

Projekt "Pracownia Symulacyjna" jest innowacyjną formą wsparcia dla osób kończących edukację na poziomie studiów I bądź II stopnia ułatwiającą im wejście na rynek pracy. Projekt daje studentom możliwość odbycia swego rodzaju „gry w pracę” zaprojektowanej w oparciu o metody gier i symulacji, z tym, że przeniesionej w naturalne środowisko pracy. Innowacyjne rozwiązanie polega na weryfikacji umiejętności zawodowych i kompetencji miękkich kandydata na staż / do pracy.

Celem "Pracowni Symulacyjnej" jest ułatwienie osobie młodej jak najszybszego znalezienia pracy, zorientowania się w wymaganiach pracodawców, co pozwoli na dokończenie, odbycie dodatkowych szkoleń, zdobycie certyfikatów, nawet jeszcze przed ukończeniem szkoły wyższej, aby stać się bardziej konkurencyjnym w momencie wchodzenia na lubelski rynek pracy, a następnie ograniczenie stopy bezrobocia w tej grupie. "Pracownia Symulacyjna" pozwala studentowi na przeżycie doświadczenia jakim jest codzienność w pracy, odkrycie swoich mocnych i słabych stron, np. własnych reakcji na sytuacje stresowe w środowisku pracy. Uczestnicy mogą zweryfikować swoje kompetencje zawodowe i miękkie. Realizacja projektu ma przyczynić się do odwrócenia sytuacji, gdzie praktyki studenckie często traktowane są przez studentów, jak i pracodawców „po macoszemu”. W działaniu wezmą udział zainteresowani rekrutacją pracowników przedsiębiorcy, którzy otrzymają narzędzie do rekrutacji przygotowane przez specjalistów, co usprawni proces rekrutacji i zminimalizuje ryzyko przyjęcia na staż / do pracy kandydata nieodpowiedniego w kontekście danego stanowiska pracy i niespełniającego oczekiwań pracodawcy. Program Pracowni Symulacyjnej zapewni uczestnikowi możliwość rozwiązywania ambitnych zadań i sprawdzenia się w wielu sytuacjach.

Opracowany program Pracowni Symulacyjnej będzie mógł być replikowany i z powodzeniem stosowany przez inne uczelnie w kraju. Zgodnie z opinią ekspertów przekazujących rekomendacje dotyczące mikro innowacji replikowalność projektu będzie zwiększona poprzez uelastycznienie podejścia do komórki odpowiedzialnej za realizację projektu na uczelni wyższej. W pierwotnych założeniach miało to być Biuro Karier na uczelni, ale równie dobrze może to być jednostka organizacyjna typu inkubator przedsiębiorczości itp. Chodzi jedynie o to aby wykorzystać istniejące zasoby uczelni i nie generować nowych „bytów”, które będą wymagały finansowania.

Na produkt finalny projektu "Pracownia Symulacyjna" będą składać się:

1. Metodologia "Pracowni Symulacyjnej"
2. Program "Pracowni Symulacyjnej" w skład, którego wchodzi:
 - gry symulacyjne,
 - testy wiedzy z budownictwa i architektury,
 - opisy zadań symulacyjnych grupowych wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów,
 - opisy zadań symulacyjnych indywidualnych dla kandydatów,
 - opracowane studia przypadku „case study”,
 - harmonogram procedury przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego,

- analiza dynamiki grupowej.

Pracownie Symulacyjne będą przyjmować studentów na okres **od trzech do maksymalnie siedmiu dni „pracy” (po 8 godzin dziennie)** tak aby nie obciążać pracodawcy, ale jednocześnie umożliwić mu zweryfikowanie kompetencji i wybór najlepiej rokującego kandydata na dłuższy, tradycyjny staż, ewentualnie do pracy. Ta forma krótkotrwałej pracy, wzbogaconej o zadania przygotowane przez specjalistów ds. rekrutacji, umożliwi rzetelną weryfikację kompetencji studenta. Jednocześnie doświadczenie gry w realu pozwoli stronie pracodawcy i pracobiorcy bliżej się poznać. Na podstawie opinii trzech ekspertów (eksperta reprezentującego pracodawców, eksperta reprezentującego uczelnie wyższe oraz eksperta ds. HR) dopuszczono dłuższy czas trwania praktyk, niż zakładano pierwotnie. Konkretny czas trwania danej praktyki dla danego studenta zostanie ustalony w szczegółowym programie praktyk z pracodawcą. Wszyscy eksperci wskazali na trudności, jakie może napotkać realizacja 3-dniowego programu Pracowni Symulacyjnej, dlatego zdecydowano o indywidualizacji wsparcia w zakresie czasu trwania Pracowni Symulacyjnej oraz zastosowaniu zasady elastyczności pozwalającej dostosować czas trwania Pracowni Symulacyjnej do potrzeb konkretnego pracodawcy i studenta.

Pracodawca, poza umiejętnościami zawodowymi, zweryfikuje kompetencje miękkie, w tym umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność, komunikację, adaptacyjność, planowanie, kreatywność i inicjatywę, wytrwałość, radzenie sobie ze stresem, zarządzanie czasem. Student po przebytej symulacji rozwiąże test mierzący kompetencje miękkie, przeprowadzony przez pracownika Biura Karier i otrzyma informację zwrotną (feedback). Wynik będzie wzbogacony o komentarz tak by student mógł zweryfikować swoje mocne i słabe strony i miał możliwość uzupełnienia luk kompetencyjnych zanim docelowo trafi na rynek pracy.

Kluczowymi cechami determinującymi innowacyjność narzędzia "Pracownia Symulacyjna" są:

- **„gra w pracę”** zaprojektowana w oparciu o metody gier i symulacji, przeniesiona w naturalne środowisko pracy. „Testowanie” kandydatów w oparciu o symulację przyszłej pracy polegać będzie na postawieniu kandydatom tych samych zadań do rozwiązania, które pozwolą pracodawcy porównać umiejętności potencjalnych pracowników w oparciu o te same narzędzia.
- **elastyczność** – wysoki poziom dostosowania narzędzia do indywidualnych potrzeb osób kończących edukację na poziomie studiów I bądź II stopnia, wchodzących na rynek pracy.
- **indywidualizacja pomocy** – indywidualne wsparcie w weryfikacji kompetencji miękkich i zawodowych
- **zintegrowany model działań** – wszystkie formy działań składające się na produkt finalny są zintegrowane i ukierunkowane na rozwijanie kompetencji osobistych i społecznych oraz zawodowych, ułatwiających osobie wejście na rynek pracy
- **monitorowanie procesu zmian** - narzędzie zostało opracowane w taki sposób, że student na każdym etapie otrzymuje feedback dotyczący jego luk kompetencyjnych bądź mocnych stron. Umożliwia to stałe śledzenie postępów i zmian zachodzących u studenta

- **kompleksowość** - Pracownia Symulacyjna jest kompilacją narzędzia do rekrutacji, narzędzia badającego kompetencje zawodowe, tudzież miękkie, ma również wymiar edukacyjny, zarówno dla kandydatów jak i pracodawców, którzy otrzymują wiedzę dotyczącą procesu rekrutacji
- **współpraca nauka-biznes** - wprowadzenie mobilnych usług Biur Karier w zakresie realizacji programu Pracownia Symultaniczna - rekomenduje się by pracownicy Biur Karier wyszli naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców i wszelkich formalności dotyczących utworzenia w ich przedsiębiorstwach pracowni, omawiali na miejscu w firmach. Dzięki temu nastąpi zacieśnianie współpracy między pracodawcami a uczelniami wyższymi
- **replikowalność** - możliwość wprowadzenia rozwiązania na innych uczelniach w kraju
- **agregacja informacji** - możliwość zagregowania przez uczelnię wiedzy pozyskanej z wyników testów kompetencji miękkich i zawodowych kandydatów do pracy by na ich podstawie stworzyć raport dotyczący luk kompetencyjnych studentów, który mógłby wpłynąć na wprowadzenie zmian w programach nauczania.

Szkoły wyższe powinny uwzględniać edukację w szeroko pojętej przedsiębiorczości wszystkich studentów. Położenie większego nacisku na praktykę jest jednym z obszarów, które powinno uzyskać priorytet w działaniach uczelni wyższych. Jest to możliwe dzięki bliższej współpracy uczelni z pracodawcami poprzez diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zgłaszane przez pracodawców oraz umożliwienie studentom nabycia praktycznych umiejętności w ramach staży i praktyk. Proces edukacji zbyt często koncentruje się na wiedzy, a nie na kształceniu postaw i umiejętności. Szkoły wyższe powinny uwzględniać edukację w szeroko pojętej przedsiębiorczości wszystkich studentów. Położenie większego nacisku na praktykę jest jednym z obszarów, które powinno uzyskać priorytet w działaniach uczelni wyższych. Jest to możliwe dzięki bliższej współpracy uczelni z pracodawcami poprzez diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zgłaszane przez pracodawców oraz umożliwienie studentom nabycia praktycznych umiejętności w ramach staży i praktyk. Innowacyjny program "Pracowni Symulacyjnej" wychodzi również na przeciw znanej problematyce praktyk studenckich. Bardzo często, ze względu na małą ilość czasu poświęcaną praktykantowi, student nie jest w stanie zdobyć pożądanego doświadczenia. W rezultacie osoba po zakończonych praktykach nie zawsze jest dobrze przygotowana do podjęcia pracy, a tym samym do utrzymania się na rynku pracy. Innowacyjny program "Pracowni Symulacyjnej" daje pracodawcy kompleksowe "narzędzie postępowania" z osobą przyjętą na praktyki. Zestaw zadań, które weryfikują u studenta jego kompetencje miękkie i zawodowe.

Projekt w swoim działaniu zakłada wdrożenie czterech najważniejszych czynników warunkujących skuteczność kształcenia:

1. Weryfikacja kompetencji zawodowych wśród kandydatów do pracy
2. Profesjonalne doradztwo i wsparcie skierowane do studentów podejmujących decyzje o wyborze kariery zawodowej
3. Zaangażowanie firm w proces tworzenia programu Pracowni Symulacyjnej (czyli niejako „programu nauczania”)
4. Zapoznanie profesorów z potrzebami przedsiębiorców względem przyszłych pracowników przedsiębiorstw.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, sygnały od pracodawców zatrudniających absolwentów szkół wyższych bądź przyjmujących studentów na praktyki zawodowe, istnieje bardzo duża potrzeba podjęcia efektywnych działań wspomagających osoby kończące edukację na poziomie studiów I bądź II stopnia, które wkraczają na rynek pracy. Niezwykle ważna jest dodatkowa edukacja przyszłych pracowników. Projekt "Pracownia Symulacyjna" proponuje zindywidualizowane wsparcie dla studentów przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. Student poznaje potencjalnego pracodawcę, jego potrzeby, jak również weryfikuje własne kompetencje miękkie i zawodowe otrzymując szansę na pozyskanie nowych umiejętności jeszcze przed zakończeniem edukacji.

1.2 DZIAŁANIA KONIECZNE DO WDROŻENIA INNOWACJI

Po pierwsze, aby innowacyjne narzędzie jakim jest "Pracownia Symulacyjna" miało szansę efektywnie działać niezbędne jest przeprowadzenie działań upowszechniających, za które odpowiedzialna będzie organizacja Pracodawcy Lubelszczyzny "Lewiatan" oraz Biuro Karier Politechniki Lubelskiej. Politechnika będzie upowszechniać informacje o projekcie wśród studentów, natomiast organizacja pracodawców, wśród lubelskich przedsiębiorców.

Aby innowacja działała właściwie na etapie opracowywania finalnej wersji produktu odbędzie się szereg konsultacji eksperckich z przedstawicielami Pracodawców Lubelszczyzny "Lewiatan", przedstawicielami Politechniki Lubelskiej oraz specjalistami ds. rekrutacji. Proponowane rozwiązanie daje możliwość zastosowania całego narzędzia lub jego wybranych elementów (poszczególnych działań z programu "Pracowni Symulacyjnej"), co w przyszłości ma zostać odzwierciedlone w lepszym przygotowaniu studentów do wejścia na rynek pracy, a co za tym idzie obniżeniu kosztów aktywizacji osób z wyższym wykształceniem.

Koszty zaniechania innowacji są trudne do oszacowania, gdyż dotyczą one oprócz sfery ekonomicznej, przede wszystkim płaszczyzny psychologicznej.

W odniesieniu do pierwszej należałoby uwzględnić koszty systemu świadczeń i ubezpieczeń społecznych ponoszonych przez społeczeństwo polskie. Brak dostatecznego wsparcia skierowanego do omawianej grupy osób powoduje, że wiele z nich nie będzie miało szansy na zdobycie doświadczenia w wyuczonym zawodzie. Ponadto zbyt długie pozostawanie bez pracy powoduje, że zdobyta wiedza wydaje się być nieprzydatna, a absolwent staje się osobą długotrwale bezrobotną bez perspektyw na rozwój zawodowy z coraz większym poziomem stresu. Fakt pozostawania bez pracy przez okres powyżej roku rodzi więc konsekwencje w postaci: frustracji, depresji, braku motywacji. W rezultacie przyczyni się to do wyższych kosztów aktywizacji osób, które trzeba będzie uczyć pracy od podstaw. Należy również zauważyć, że uczelnia, która powinna dostosowywać swój program studiów do wymagań rynku pracy, jest w dużym stopniu odpowiedzialna za udany start zawodowy osób młodych. Wszelkie dodatkowe narzędzia służące studentom, pomagające odnaleźć im się na rynku pracy, składają się na pozytywny i konkurencyjny wizerunek uczelni.

Konsultacje z przedstawicielami odbiorców i użytkowników projektu, które zostały przeprowadzone w celu stworzenia pogłębionej diagnozy zapotrzebowania na innowacyjne rozwiązanie wykazały duże zainteresowanie projektem.

W swoich założeniach, projekt będzie testowany na Wydziale Budownictwa i Architektury Politechniki Lubelskiej, jednak wypracowane w ramach projektu innowacyjne narzędzie, może być z powodzeniem stosowane na innych uczelniach w całej Polsce. Nie występują przeciwwskazania prawne, organizacyjne, finansowe do stosowania produktu finalnego.

Podsumowując, poniżej przedstawiamy warunki jakie muszą być spełnione, aby innowacyjne rozwiązanie jakim jest "Pracownia Symulacyjna" działało prawidłowo:

- Pełne zaangażowanie uczelni oraz pracodawców we wsparciu innowacji i konsekwentne utrzymywanie tej współpracy,
- współpraca i zaangażowanie ze strony odbiorców produktu finalnego,
- ujednoczony i strukturalizowany charakter innowacji, zawierający dużą dozę elastyczności, która pozwoli na elastyczne stosowanie produktu: w całości lub tylko wybranych jego elementów,
- odpowiednio przeprowadzone upowszechnianie produktu finalnego, tak aby jak najwięcej uczelni oraz pracodawców poznało jego metodologię.

1.3 EFEKTY WPROWADZENIA INNOWACYJNEGO ROZWIĄZANIA

Innowacyjne narzędzie jakim jest "Pracownia Symulacyjna" wspierające osoby kończące edukację na poziomie studiów I bądź II stopnia w wejściu na rynek pracy, służyć będzie zapobieganiu bezrobociu tej grupy jeszcze przed wystąpieniem tego zjawiska (pomoc w planowaniu kariery, szerzenie wiedzy na temat rynku pracy, weryfikacja kompetencji miękkich i zawodowych, uzupełnienie luk kompetencyjnych jeszcze na etapie edukacji).

Zastosowanie innowacyjnego narzędzia pozwoli studentom nie tylko na weryfikację swoich kompetencji miękkich i zawodowych ale również na poznanie oczekiwań pracodawców, którzy będą sygnalizować zapotrzebowanie na określone kwalifikacje i umiejętności. Z drugiej zaś strony pracodawcy zyskują cenne narzędzie rekrutacji, które zminimalizuje ryzyko wyboru kandydata trudnego do współpracy, nierokującego, jednocześnie obniżając koszty rekrutacji (ułatwienie i przyspieszenie zapoznania się z kwalifikacjami osób kończących studia bez konieczności przeglądania wielu CV).

Zadaniem, jakie będzie realizowała "Pracownia Symulacyjna" jest również informowanie władz wyższych uczelni o poziomie kompetencji studentów (miękkich i zawodowych) oraz o tendencjach zaobserwowanych na rynku pracy, tak aby mogły dostosować profil kształcenia do wymogów pracodawców. Po zakończeniu przez studentów udziału w Pracowni Symulacyjnej uczelnia otrzymuje krótkie raporty od pracodawcy o poszczególnych studentach – takie jak te, które otrzymuje student. Raport zawiera ocenę kompetencji miękkich studenta, wyniki testów wiedzy, dotyczy jego luk kompetencyjnych bądź mocnych stron oraz ocenę pracy podczas zadań symulacyjnych. Jest to niezwykle cenny feedback dla uczelni z oceną umiejętności ich studentów i informacją o brakach a także z sugestią możliwych do podjęcia działań by przeciwdziałać brakom. Uczelnia ma możliwość zagregowania tych informacji, by na ich podstawie stworzyć raport dotyczący luk kompetencyjnych studentów, który mógłby wpłynąć na wprowadzenie zmian w programach nauczania, sposobie organizacji zajęć dla studentów na poszczególnych kierunkach, a tym samym podniesienia efektywności kształcenia. Zastosowanie innowacji umożliwi uczelniom wyższym i studentom pozyskiwanie na bieżąco aktualnych informacji o lubelskim (lokalnym/regionalnym) rynku pracy, poszukiwanych kwalifikacjach, a pracodawcom o dostępnych zasobach ludzkich.

Podsumowując, oczekiwanym efektem wprowadzenia innowacji jest ułatwienie osobom kończącym edukację na poziomie studiów I bądź II stopnia wejścia na rynek pracy, lepsze dopasowanie oferty uczelni do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Uczelnie wyższe

agregując informacje zdobywane za pośrednictwem "Pracowni Symulacyjnej" będą mogły otwierać kierunki lub specjalizacje, na które występuje popyt, zaś modernizować lub zamykać te kierunki/specjalizacje, które przyczyniają się do zwiększania bezrobocia wśród absolwentów.

2. PROGRAM PRACOWNI SYMULACYJNEJ

2.1 ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PROGRAM PRACOWNI SYMULACYJNEJ

Poszczególne elementy zostały szczegółowo opisane w odrębnych dokumentach stanowiących załączniki do *Finalnej wersji produktu „Pracownia Symulacyjna”* (Załączniki od 1 do 6). Poniżej zamieszczono ogólny/skrócony opis elementów składających się na program Pracowni Symulacyjnej.

2.1.1 Gry symulacyjne

W ramach projektu założono stworzenie opisu różnych zadań symulujących przyszłą pracę (opis 3 gier, które kandydaci wykonają wspólnie w czasie wspólnego dnia/wspólnych dni w Pracowni Symulacyjnej).

Gry symulacyjne są coraz chętniej wykorzystywane na rynku HR-owym, dlatego Beneficjent zdecydował się na ich wykorzystanie w projekcie "Pracownia Symulacyjna". Gry symulacyjne to połączenie metodyki nauczania z elementem rywalizacji, zabawa połączona z nauką. Student przechodząc przez swoją "grę w pracę" będzie musiał poradzić sobie z zadaniami o różnym charakterze w rzeczywistych warunkach pracy. Zarówno pracodawca, jak i on sam będzie mógł ocenić, które z zadań są dla niego problematyczne, a które wykonuje najlepiej, jak radzi sobie w sytuacjach trudnych lub stresujących.

Na gry symulacyjne składają się testy, zadania i scenariusze pozwalające sprawdzić kompetencje potencjalnych kandydatów. Zostały one szczegółowo opisane w Załączniku 1 *Gry Symulacyjne*.

W pierwszej kolejności powinny zostać przeprowadzone dwa przedstawione w Załączniku nr 1 testy: *Test 1 – Role w zespole* oraz *Test 2 – Kompetencje miękkie*. Pozwoli to wstępnie określić czy rozpatrywani kandydaci wpisują się w profil poszukiwanych pracowników. Pierwszy test określi jaką jest ich rola w zespole oraz co się z nią wiąże. Dzięki czemu będzie można uzupełnić zespół brakującym charakterem pracownika. Drugi test ma za zadanie wskazać jakie kompetencje miękkie są silną stroną pracownika - jak dobrze radzi sobie on w relacjach między ludzkich. Jeżeli wyniki pokażą, że pracownik nie wykazuje silnych kompetencji miękkich będzie to wskazówka, żeby nie angażować go w pewne rodzaje zadań np. kontakt z klientami.

Następnie opisane zostało zadanie grupowe, gdzie pojedyncze osoby lub zespoły wcielają się w jedną ze stron kwestii spornej w przedsiębiorstwie. Ich zadaniem będzie osiągnięcie założonych celów mając na uwadze dobro firmy. Zadanie ma na celu potwierdzenie wyników z 1 etapu. Kolejne zadanie skierowane jest dla osób które w Teście 1

wykazały wysokie zdolności przywódcze, umiejętność rozwiązywania trudnych sytuacji oraz cechują się kreatywnością. Zarządzanie kosztami jest zadaniem skierowanym do osób, które w Teście 1 zostały określone jako skrupulatne, chętnie pracujące na liczbach. Dyskusje grupowe jest to zbiór 3 problemów. Każdy kandydat przedstawia swój sposób podejścia i propozycje rozwiązań danej sytuacji.

Kierownik budowy, Kłopotliwa wskazówka i Skarbonka to scenariusze trzech gier. Dla każdej z nich zostały przedstawione: cel, sposób przeprowadzenia oraz wskazówki do scenariuszy.

Lokalizacja: Przedsiębiorstwo

Czas trwania: 1 – 3 dni

2.1.2 Opisy zadań symulacyjnych grupowych wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów

Zadania symulacyjne grupowe to dyskusje grupowe z przydzielonymi rolami lub bez, gdzie wszyscy uczestnicy pracują nad tym samym zadaniem. Studenci będą pracowali w grupach, w których będą musieli przedyskutować postawiony problem. Dyskusja będzie ograniczona czasowo. Temat zadania będzie zależał od specyfiki pracy. Symulacje grupowe umożliwią zweryfikowanie umiejętności społecznych studentów, umiejętności komunikowania się, zdolność przekonywania, formułowania argumentów, dowodzenia, podejmowania decyzji, potrzebę społecznej akceptacji i bycia przywódcą.

Przedsiębiorcy będą mieli możliwość obserwować kandydatów podczas pracy grupowej. Poprzez diagnozę dynamiki grupowej zweryfikowane zostaną kompetencje miękkie, umiejętności pracy zespołowej, pracy pod presją/w warunkach stresu itp. Istotą dynamiki grupowej jest obserwacja zachowań uczestników pod kątem interakcji i współdziałania z innymi uczestnikami gier ćwiczeniowych. Dzięki temu można określić jakie role w grupie są najbliższe poszczególnym uczestnikom. Podczas diagnozowania dynamiki grupowej nacisk położony jest na zachowania związane z interakcjami. Nie jest to jedyny element brany pod uwagę. Jednostki obserwowane są w kontekście umiejętności i kompetencji pracowniczych, na tle procesów występujących w grupie. Relacje zachodzące wewnątrz zespołu stanowią kontekst, od którego nie da się oderwać, dlatego postawy, kompetencje, wiedza i umiejętności muszą być obserwowane właśnie w odniesieniu do rzeczywistych zadań.

Symulacje grupowe mają pozwolić zweryfikować umiejętności społeczne. W tym celu wykorzystywane będą narzędzia pozwalające na obserwację grupy a następnie opisanie na tej podstawie wyników oraz testy, które będą wypełniali studenci. Pierwszym takim narzędziem jest arkusz obserwacji sposobu komunikacji w grupie. Same w sobie zadania symulacyjne grupowe to zestaw zagadnień przeznaczonych do opracowania zespołowego przez grupę 2 – 4 studentów. Zestaw został podzielony na 3 integralne i wzajemnie uzupełniające się części, pozwalające na wielopłaszczyznowe zbadanie predyspozycji zawodowych kandydatów. Każdy etap polega na opracowaniu jednego, wspólnego rozwiązania dla konkretnego zagadnienia problemowego w ograniczonym czasie 2 godzin zegarowych (3 x 2 godz. = 6 godz.). Oceniana jest zarówno poprawność prezentowanego rozwiązania, logika jego uzasadnienia, jak i indywidualny wkład poszczególnych uczestników

symulacji. Integralną częścią pracy jest dyskusja. Celem przeprowadzenia symulacji jest zastosowanie w praktyce szerokiego zakresu wiedzy merytorycznej, sprawdzenie znajomości zasad współpracy międzybranżowej, jak i ocena umiejętności interpersonalnych praktykantów. Dodatkowo forma wykonywanych zadań umożliwi zapoznanie się z charakterem oraz problematyką pracy biura / pracowni, poprzez bazowanie na realnych sytuacjach na każdym etapie procesu projektowego.

Tematy poruszane podczas zadania symulacyjnego

Każde zadanie symulacyjne grupowe dotyczy rozwiązywania rzeczywistego problemu/wykonania zadania służbowego związanego z działalnością operacyjną danego pracodawcy np. rozwiązania problemu/opracowanie sposobu wdrożenia rozwiązania danego problemu w dziedzinie zarządzania, wykonanie, wykonania projektu i zaplanowania pracy w branży budowlanej, opracowanie rozwiązania/aplikacji w branży informatycznej. Przy czym wszystkie tego rodzaju zadania wymagają współpracy w grupie – wypracowania wspólnego stanowiska, wspólne znalezienie rozwiązania danego problemu, każdy członek zespołu dostanie przydzielone zadania/odpowiedzialności a od wykonanej przez niego pracy będzie zależał efekt pracy całej grupy.

Na podstawie zadań symulacyjnych grupowych powstanie analiza dynamiki grupowej.

Minimum techniczno-lokalowe

Wystarczającym warunkiem zapewnienia minimum techniczno-lokalowego jest posiadanie możliwości przyjęcia na maksymalnie 7-dniową praktykę 4 studentów (lub 2 studentów w przypadku mikroprzedsiębiorstw). Rozumie się przez to możliwość zorganizowania 4 (lub 2) stanowisk pracy wraz z zapewnieniem niezbędnych do tej pracy narzędzi. Wszystkie zadania symulacyjne powinny być wykonywane w ramach tych stanowisk pracy. Zadania te nie wymagają organizowania osobnego pomieszczenia wyłącznie na pracę studentów. Taka baza lokalowa (osobne pomieszczenie) znacznie ułatwi przeprowadzenie np. burzy mózgów przy poszukiwaniu rozwiązania problemu lub planowaniu pracy, ale nie jest niezbędna. Istotą rozwiązania Pracownia Symulacyjna jest symulacja rzeczywistych warunków pracy a tym samym oswajanie studenta z rzeczywistymi warunkami pracy panującymi w danym zakładzie pracy.

Podsumowując należy podkreślić, iż niewątpliwą zaletą Pracowni Symulacyjnej jest możliwość zastosowania tego rozwiązania i czerpania z niego korzyści przede wszystkim przez mikro i małe przedsiębiorstwa.

Czas trwania: Lokalizacja i Czas trwania: patrz punkt 2.1.1

Załącznik nr 2 *Opisy zadań symulacyjnych grupowych wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów* poza narzędziami służącymi do analizy dynamiki grupowej zawiera opisy i treści zadań symulacyjnych grupowych wraz z kluczem odpowiedzi.

2.1.3 Analiza dynamiki grupowej

Istotą dynamiki grupowej jest obserwacja zachowań uczestników pod kątem interakcji i współdziałania z innymi uczestnikami gier ćwiczeniowych. Dzięki temu można określić, jakie role w grupie są najbliższe poszczególnym uczestnikom. Podczas procesu automatycznie wytwarza się hierarchia grupowa. Zadaniem realizatora tej metody jest określenie, czy hierarchia prowadzi do zdrowej kooperacji, czy służy źle pojmowanej rywalizacji. Badanie dynamiki grupowej, ma również na celu sprawdzenie, czy zbiór interakcji w zespole sprzyja realizacji celów i wydobycia z pracowników odpowiednich kompetencji. Funkcjonowanie grupy zależy od rodzaju i jakości relacji tworzących zespół.

Dynamika grupy to liczne sprzężenia zwrotne między poszczególnymi członkami. Odpowiedni sposób komunikacji i relacji tworzy zespół, który wytwarza swoje własne normy i sposoby zachowania. Obserwacja dynamiki grupowej daje odpowiedzi dotyczące funkcjonowania danej jednostki w zespole, wkładu w wykonywanie zadań i zaangażowania na tle innych pracowników. Opis współdziałania poszczególnych osób jest wstępem do określenia jakości grupy postrzeganej jako odrębna całość.

Podczas diagnozowania dynamiki grupowej nacisk położony jest na zachowania związane z interakcjami. Nie jest to jedyny element brany pod uwagę. Jednostki obserwowane są w kontekście umiejętności i kompetencji pracowniczych, na tle procesów występujących w grupie. Relacje zachodzące wewnątrz zespołu stanowią kontekst, od którego nie da się oderwać, dlatego postawy, kompetencje, wiedza i umiejętności muszą być obserwowane właśnie w odniesieniu do rzeczywistych zadań.

Analiza dynamiki grupowej zostanie stworzona przez ekspertów na podstawie wyników przeprowadzonych zadań symulacyjnych, grupowych. Istotą tej analizy będzie obserwacja i ocena zachowań studentów, biorąc pod uwagę ich interakcje z innymi uczestnikami gier i zadań symulacyjnych. Dzięki temu, ekspert będzie mógł określić jakie role w grupie są najbliższe poszczególnym uczestnikom. Podczas wykonywania zadań grupowych, w sposób automatyczny wytworzy się tak zwana hierarchia grupowa. Ekspert określi czy hierarchia prowadzi do właściwiej współpracy między uczestnikami czy w grupie stworzy się niezdrowa rywalizacja. Będzie to bardzo ważna informacja zwrotna dla studentów biorących udział w projekcie. Rolę eksperta w przedsiębiorstwach posiadających wyodrębniony dział ds. HR będzie pełnił specjalista z tego działu, który powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje, by z łatwością ocenić dynamikę grupową. W mniejszych przedsiębiorstwach nie zatrudniających tego rodzaju specjalistów tę rolę będzie pełniła osoba posiadająca minimum 2-letnie doświadczenie zawodowe na stanowisku kierowniczym. Osoba taka posiada wystarczające kwalifikacje, by ocenić sposób współpracy pomiędzy pracownikami (np. czy ta współpraca prowadzi do oczekiwanych efektów w postaci prawidłowo wykonanego zadania służbowego, czy też zauważyć niezdrową rywalizację między członkami zespołu).

W celu przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej proponuje się w pierwszej kolejności zastosowanie Arkusza obserwacji - *typy osobowości wg Hipokratesa*. Opisując 4 typy osobowości wg Hipokratesa i ich cechy szczególna uwaga została zwrócona na dobór odpowiedniej pracy dla każdego typu temperamentu. Pracownik powinien rozważyć pracę, która nie opiera się na cechach przeciwnych do jego osobowości, ponieważ ciągle będzie się z nią zmagał. Z drugiej strony powinien te wskazówki wziąć pod uwagę także pracodawca,

który chce mieć właściwych ludzi na odpowiednich stanowiskach. Urodzony sprzedawca, zatrudniony na stanowisku technicznym, będzie mało efektywny.

Kolejnym zastosowanym arkuszem obserwacji będzie obserwacja służąca określeniu ról grupowych. Określenie ról w grupie będzie odbywało się na podstawie obserwacji pracy członków grupy, realizowanych zadań, zaangażowania, determinacji, organizacji czasu. Na koniec zostaną przypisane odpowiednio osoby do najbardziej adekwatnej roli w zespole.

W przypadku potrzeby doprecyzowania wyników obserwacji, dotyczących określonych ról w grupie proponuje się przeprowadzenie testu - *Kwestionariusza ról zespołowych* autorstwa R. Meredith Belbina. Test wypełniany jest indywidualnie przez każdego członka grupy. Pozwala on uszczegółowić analizę lub rozwiać wątpliwości, jakie pojawiły się na etapie obserwacji. Na podstawie testu określa się 8 podstawowych ról zespołowych takich jak: praktyczny organizator, człowiek kontaktów, naturalny lider, sędzia, człowiek akcji, człowiek grupy, siewca (człowiek idei) oraz perfekcjonista. Zestawienie poszczególnych ról, ich dokładny opis, typowe cechy pozytywne strony oraz możliwe słabości poszczególnych typów określa tabela zatytułowana *Jakie osoby warto mieć w zespole?*

Czas trwania: Lokalizacja i Czas trwania: patrz punkt 2.1.1

Całość tego elementu narzędzia i jego dokładny opis przedstawia **załącznik nr 3 Analiza dynamiki grupowej**.

2.1.4 Opisy zadań symulacyjnych indywidualnych dla kandydatów

Zadania symulacyjne indywidualne będą polegały na odbyciu przez studenta indywidualnej rozmowy bądź przedstawieniu studentowi listy zadań, którą musi wykonać. Student otrzyma opisaną historię swojego zadania np. że został on właśnie mianowany na dane stanowisko, jego poprzednik odszedł tydzień temu, nagromadziły się więc różne sprawy wymagające natychmiastowej reakcji. Wykonanie zadań jest ograniczone czasowo. Na podstawie tego typu zadań, pracodawca zwraca uwagę m. in. na to, jak zorganizowany jest kandydat, jak ocenia pilność i wagę spraw.

Pierwszy arkusz obserwacji opisany w Załączniku nr 4 *Opisy zadań symulacyjnych indywidualnych dla kandydatów* dotyczy określenia różnych profili osobowości, w odniesieniu do realizacji zadań.

Drugi arkusz obserwacji pozwala dokonać analizy organizacji czasu kandydata przy realizacji konkretnego zadania. Należy opisać zachowania potwierdzające lub zaprzeczające danemu stwierdzeniu. Proponuje się także zastosowanie testu diagnostycznego zarządzania czasem, który pod warunkiem udzielenia szczerych odpowiedzi, dla studenta stanowi cenną wskazówkę w zakresie możliwości uzupełnienia braków w kompetencji zarządzania czasem a pracodawcy daje obraz tej umiejętności u kandydata.

Zadanie symulacyjne indywidualne stanowi lista zagadnień przeznaczonych do samodzielnego opracowania na podstawie analizy tekstu źródłowego obowiązujących ustaw /rozporządzeń /norm prawnych i /lub dostarczonych materiałów rysunkowych stanowiących element dokumentacji planistycznej. Ćwiczenie sprawdza biegłość w

pozyskiwaniu informacji oraz zdolność wyizolowania potrzebnych do rozwiązania zadanego problemu danych z wszechobecnego szumu informacyjnego. Głównym zadaniem studenta jest udzielenie odpowiedzi na postawione pytania, uargumentowanie jej oraz opisanie użytej metody, na co ma ograniczony czas 4 godzin zegarowych, które musi rozdysponować według własnego uznania. Tematyka ćwiczenia dotyczy przede wszystkim zagadnień formalno-prawnych, kwestii organizacyjnych oraz sposobów rozwiązywania sytuacji problemowych, konieczna jest więc zarówno podstawowa wiedza techniczna jak i umiejętność logicznego myślenia prowadzącego do formułowania wniosków. Wszystkie przytoczone przykłady są inspirowane realiami działalności w branży budowlanej i mają za zadanie zapoznać praktykantów z charakterem pracy w biurze / pracowni oraz sprawdzić predyspozycje zawodowe i umiejętności organizacyjne. Zadania symulacyjne indywidualne pozwolą pracodawcy zwrócić uwagę m. in. na to jak zorganizowany jest kandydat, jak podchodzi do zadania czy właściwie ocenia wagę spraw.

Głównym celem zadania jest symulacja pracy biurowej w branży budowlanej oraz aktywnego uczestnictwa w procesie inwestycyjnym razem z wyeksponowaniem mnogości uwarunkowań formalno-prawnych i ilości zaangażowanych uczestników /instytucji. Ćwiczenie stanowi podstawę badania predyspozycji zawodowych studentów poprzez weryfikację umiejętności opracowania wymaganych zagadnień z zakresu organizacji procesu projektowania i kompletowania dokumentacji w oparciu o studia własne nad materiałami źródłowymi. Zadanie sprawdza tylko podstawy wiedzy technicznej oraz kładzie nacisk na sam proces pozyskania informacji - umiejętność wyboru bazy danych, wyizolowania wymaganej części oraz zastosowania zdobytej wiedzy do rozwiązania zadanego problemu – czyli w głównej mierze testuje kompetencje miękkie studenta. Konieczna jest elastyczność myślenia oraz duża szybkość odnajdowania się w nowej sytuacji w nieznanym środowisku.

W Załączniku nr 4 proponuje się 2 warianty indywidualnego zadania symulacyjnego wraz z kluczem odpowiedzi.

Lokalizacja: Przedsiębiorstwo

Czas trwania: 1-3 dni

2.1.5 Testy wiedzy z budownictwa i architektury

Testy wiedzy zostały opracowane przez Eksperta ds. budownictwa i architektury i weryfikują umiejętności zawodowe studentów, które powinni oni nabyć podczas studiów. Są to testy pisemne teoretyczne, których celem jest sprawdzenie poziomu wiedzy zdobytej przez studenta w trakcie studiów w odniesieniu do danego stanowiska pracy. Pytania w teście są ściśle związane z zadaniami jakie student może otrzymać do wykonania na danym stanowisku pracy.

Początkowo założono, iż liczba testów będzie odpowiadała liczbie stanowisk pracy/kierunków/zawodów, które są objęte innowacyjnym rozwiązaniem – Pracownia Symulacyjna. Tym samym na potrzeby etapu testowania planowano opracowanie 8 testów pod kątem zawodów i stanowisk pracy wykonywanych przez studentów kierunków: Architektura i Urbanistyka oraz Budownictwo. Po konsultacjach z Ekspertem ds. budownictwa i architektury a także przedstawicielami uczelni i pracodawców zdecydowano



Mikro innowacje – makro korzyści

zmienić te założenia. Postanowiono opracować bazę pytań składającą się ze zbioru zagadnień przydzielonych do konkretnych kategorii, pogrupowanych w zależności od tematyki i złożoności oraz pozwalających na dowolne wybieranie i tworzenie prawie nieograniczonej liczby zestawów.

Test wiedzy jest narzędziem pozwalającym na ocenę poziomu umiejętności zawodowych oraz znajomości podstaw merytorycznych w różnych dziedzinach powiązanych z kierunkami budownictwa i architektury, które uczestnicy nabyli w czasie trwania studiów. Zadanie jest indywidualne i polega na opracowaniu listy zadanych zagadnień w ograniczonym czasie. Ze względu na kompleksowość oceny materiał został podzielony na 3 główne zakresy tematyczne (historia, technologia, urbanistyka) dodatkowo podzielone na kolejne grupy zagadnień.

Przez cały czas trwania zadania studenci mają nieograniczony dostęp do treści norm, reguł (prawnych, zawodowych), ustaw, rozporządzeń itd. wymaganych w zakresie projektowania architektonicznego i urbanistycznego. **Nie jest dozwolone korzystanie z innych źródeł wiedzy.**

Zasady wyboru pytań

Baza pytań składa się ze zbioru zagadnień przydzielonych do konkretnych kategorii. Oprócz tematyki, pytania zostały zróżnicowane również ze względu na złożoność, a co za tym idzie czas potrzebny na ich wykonanie oraz ilość punktów możliwych do uzyskania. Czas przeznaczony na rozwiązanie testu powinien być uwarunkowany ilością i rodzajem zadań z założeniem, że orientacyjny czas na udzielenie odpowiedzi wynosi kolejno:

- 1 min – zadanie za 1 punkt
- 2 – 3 min – zadanie za 2 punkty
- 10 min – zadanie za 3 punkty

Pomimo możliwości dowolnego zestawiania, w celu uzyskania pełnego obrazu predyspozycji kandydata sugeruje się wykorzystanie zadań z każdej kategorii. W **załączniku nr 5 Testy wiedzy z budownictwa i architektury** przedstawiono sugerowany zestaw zadań dla ogólnej diagnozy studenta architektury.

Czas pracy: 70 min

Ilość punktów do zdobycia: 55

- historia architektury powszechnej - 5 pytań (10 min – 10 punktów)
- architektura współczesna – 4 pytania (8 min – 8 punktów)
- budownictwo i materiałoznawstwo – 5 pytań (10 min – 10 punktów)
- konstrukcja – 1 pytanie za 3 punkty + 4 pytania za 2 punkty (18 min – 11 punktów)
- instalacje budowlane i infrastruktura techniczna – 2 pytania (5 min – 4 punkty)
- urbanistyka – 3 pytania (6 min – 6 punktów)
- wymogi prawne – 3 pytania za 1 punkt + 1 zadanie za 3 punkty (13 min – 6 punktów)

Wymagania techniczno-organizacyjne: wypełnienie testu wymaga od studenta odpowiednich warunków umożliwiających skupienie w związku z tym wymagane minimum

to biurko w pomieszczeniu biurowym, w którym natężenie hałasu i obecność czynników rozpraszających są niewielkie. Student zostanie poproszony o wypełnienie testów na uczelni np. w **Biurze Karier** jeszcze przed rozpoczęciem praktyk u pracodawcy.

Zgodnie z rekomendacjami eksperta reprezentującego pracodawców - „wypełnienie testu wymaga od studenta odpowiednich warunków umożliwiających skupienie, co może być trudne do zapewnienia w mikro i małych przedsiębiorstwach posiadających ograniczoną liczbę pomieszczeń, gdzie studenci bez narażenia na zgiełk panujący w firmie, mogliby w ciszy zweryfikować swoją wiedzę teoretyczną.”

Lokalizacja: uczelnia

Czas trwania: 70 min

2.1.6 Opracowane studia przypadku „case study”

Case’y zostały opracowane wspólnie z pracodawcami, w celu włączenia w proces tworzenia projektu pracodawców i umożliwienie im dostosowania narzędzi do sytuacji we własnej firmie. Każdy z przedsiębiorców miał za zadanie opisać problematyczną sytuację jaka miała miejsce w jego instytucji. Kandydaci rozwiązujący case’y udzielają informacji: co zostało źle zrobione i dlaczego, dają odpowiedź co mogliby zrobić i dlaczego. Opracowane studia przypadku "case study" umożliwiają weryfikację umiejętności zawodowych studenta. Tematy "case study" dotyczą spraw ściśle związanych z pracą na danym stanowisku. Case study to nowoczesna metoda selekcji, relatywnie rzadko stosowana. Analiza przypadku polega na przedstawieniu kandydatowi określonej sytuacji (najczęściej mocno zbliżonej do realnej sytuacji z życia firmy) z prośbą o rozwiązanie problemu, udzielenie rekomendacji. Kandydat otrzymuje zestaw materiałów (raporty, analizy, opis sytuacji, opinie współpracowników lub podwładnych) i jego zadaniem jest – po zapoznaniu się z nimi – dokonanie oceny sytuacji, udzielenie rekomendacji, przedstawienie planu działania. Umożliwia to sprawdzenie wiedzy praktycznej kandydata, zbadanie jego sposobu zachowania i działania, rozumienie biznesu w którym ma działać. Metoda ta bada również umiejętność analizy i syntezy danych, wyciągania wniosków, poziom odwagi i zakresu odpowiedzialności, jaki kandydat jest w stanie przyjąć.

Podczas "case study" są oceniane:

1. Kwestie merytoryczne:

- czy temat został wyczerpany,
- czy analiza była dokładna i wyczerpująca,
- czy są konkluzje i wnioski.

2. Kwestie formalne:

- czy wywód był jasny i logiczny,
- czy zostały wykorzystane wszystkie odpowiednie metody zaprezentowania rozwiązania
- czy to, co mówił student było zrozumiałe.

Ponadto, technika typu *case study* weryfikuje następujące kompetencje:

- umiejętność strategicznego myślenia

Mikro innowacje – makro korzyści

- umiejętność logicznego prezentowania pomysłów i ich obrony
- umiejętność trafnej analizy
- umiejętność rozwiązywania problemów.

Lokalizacja: Przedsiębiorstwo

Czas trwania: 1-3 dni

„Case study” to narzędzie przeznaczone do szczegółowego i wielopłaszczyznowego badania zarówno wiedzy merytorycznej jak i predyspozycji zawodowych kandydatów na stanowisko pracy w branży budowlanej. Posiada formę zestawu do samodzielnego opracowania w ograniczonym czasie 4 godzin zegarowych, zagadnień o złożonej problematyce i skomplikowanych zależnościach. Największą trudnością ćwiczenia może być (ale nie musi) proporcjonalnie mała ilość czasu przeznaczona na dokładne wykonanie dużej ilości poleceń i związana z nią konieczność zhierarchizowania ich. Głównym zadaniem uczestnika symulacji jest stworzenie wstępnych propozycji projektowych o zadanej specyfikacji oraz udzielenie odpowiedzi na dotyczące ich pytania. Przedmiotem opracowania nie jest kompletny projekt architektoniczny - prezentowane rozwiązania są pozbawioną wyrazu architektonicznego (idei, projektów elewacji, detalu itd.) propozycją rozplanowania funkcjonalnego abstrakcyjnego rzutu. Wymagane jest jednak podawanie podstawowych wymiarów pomieszczeń oraz proponowanie rozwiązań zgodnych z obowiązującymi przepisami oraz możliwościami technicznymi dostępnymi na rynku materiałów. Student otrzyma zawierające niezbędne minimum danych materiały do ćwiczenia wraz z określeniem oczekiwanego, finalnego rezultatu swojej pracy. Samodzielne ustalenie priorytetów oraz nakreślenie listy i zakresu poszczególnych analiz jest integralną częścią zadania, natomiast wnioski wynikające z poszczególnych rozważań stanowią części składowe lub kolejne etapy rozwiązania nadrzędnego. Integralną częścią procesu rozwiązywania zadania jest symultaniczna praca z tekstami źródłowymi wymaganymi ustaw i rozporządzeń. Bazowanie na realnych sytuacjach oraz konieczność korzystania z aktualnych norm prawnych jako jedynych danych dodatkowo potęguje zamierzony efekt, umożliwiając praktykantom zapoznanie się z charakterem pracy biura /pracowni.

Całość tego elementu narzędzia przedstawia **załącznik nr 6 Opracowane studia przypadku „case study”**.

Powyższe elementy składające się na program "Pracowni Symulacyjnej" (opracowanie gier symulacyjnych, testów wiedzy z budownictwa i architektury, opisu zadań symulacyjnych grupowych wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów, opisu zadań symulacyjnych indywidualnych dla kandydatów, opracowanie studiów przypadku *case study*, opracowanie analizy dynamiki grupowej) powstały dzięki współpracy m.in. z ekspertami ds. HR czy ekspertami ds. budownictwa i architektury i zostaną przeprowadzone przez opiekunów studentów ze strony uczelni przy współpracy z opiekunami ze strony pracodawcy. Osoby oddelegowane do opieki nad studentem ze strony pracodawcy nie zostaną więc obciążone obowiązkiem przygotowywania wymienionych narzędzi. Wszystkie powstałe na etapie testowania elementy (oprócz testów wiedzy i *case study*, które tworzone są z myślą o konkretnym stanowisku pracy/ kierunku studiów) są uniwersalne i będą mogły być bez przeszkód wykorzystywane przez inne uczelnie na różnych kierunkach studiów.

2.2 PROGRAM PRACOWNI SYMULACYJNEJ

2.2.1 Program praktyk 3-dniowych

Przed przystąpieniem do staży:

1. Przeprowadzenie wśród studentów testów kompetencji zawodowych i miękkich po przystąpieniu do mikro innowacji przez opiekuna stażystów wyznaczonego ze strony uczelni i przedsiębiorcy, przy wykorzystaniu narzędzi opracowanych przez m.in. ekspertów ds. HR.

1 DZIEŃ

1. Zapoznanie praktykanta z instytucją, profilem jej działalności oraz organizacją pracy w firmie przez zakładowego opiekuna praktyk. Zapoznanie praktykanta z regulaminami i zasadami obowiązującymi w instytucji. (ok 2 godz.)

2. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 1 godz.)

3. Zadania symulacyjne indywidualne dla kandydatów (ok. 4 godz.)

Zadania symulacyjne indywidualne będą polegały na odbyciu przez studenta indywidualnej rozmowy bądź przedstawieniu studentowi listy zadań, którą musi wykonać. Student otrzyma opisaną historię swojego zadania, otrzyma na nie ograniczony czas. Na podstawie tego typu zadań, pracodawca ma możliwość zweryfikowania jak zorganizowany jest kandydat, jak ocenia pilność i wagę spraw.

4. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

2 DZIEŃ

1. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

2. Gry symulacyjne grupowe wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów. (ok. 6 godz.= 3x 2 godz.)

Kandydaci wykonają wspólnie w czasie wspólnego dnia w Pracowni Symulacyjnej 3 gry symulacyjne będące połączeniem metodyki nauczania z elementem rywalizacji - zabawa połączona z nauką.

Zadania symulacyjne grupowe to dyskusje grupowe z przydzielonymi rolami lub bez, gdzie wszyscy uczestnicy pracują nad tym samym zadaniem. Studenci będą pracowali w grupach, w których przedyskutują postawiony problem. Dyskusja będzie ograniczona czasowo. Symulacje grupowe umożliwią zweryfikowanie umiejętności społecznych studentów, umiejętności komunikowania się, zdolność przekonywania, formułowania argumentów, dowodzenia, podejmowania decyzji, potrzebę społecznej akceptacji i bycia przywódcą.

Przyjmujący na staż będzie miał możliwość zaobserwować w pracy grupowej kandydatów, a poprzez diagnozę dynamiki grupowej zweryfikuje kompetencje miękkie, umiejętności pracy zespołowej, pracy pod stresem itp.

3. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

3 DZIEŃ

1. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

2. Studia przypadku „case study” (ok. 4 godz.)

Case’y zostaną opracowane wspólnie z pracodawcami, w celu włączenia w proces tworzenia projektu pracodawców i umożliwienie im dostosowania narzędzi do sytuacji we własnej firmie. Każdy z przedsiębiorców będzie miał za zadanie opisać problematyczną sytuację jaka miała miejsce w jego instytucji. Kandydaci rozwiązujący case’y udzielają informacji: co zostało źle zrobione i dlaczego, dają odpowiedź co mogliby zrobić i dlaczego.

Opracowanie studia przypadku "case study" umożliwią weryfikację umiejętności zawodowych studenta.

3. Przeprowadzenie wśród studentów testów kompetencji zawodowych i miękkich po zakończeniu stażu w ramach mikro innowacji przez opiekuna stażystów wyznaczonego ze strony uczelni i przedsiębiorcy, przy wykorzystaniu narzędzi opracowanych przez m.in. ekspertów ds. HR. (ok. 2 godz.)

4. Feedback do studentów z oceną ich umiejętności i informacją o brakach, a także z sugestią możliwych do podjęcia działań by przeciwdziałać brakom. (ok. 1godz.)

5. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

Po zrealizowaniu praktyki:

1. Praktykant weźmie udział we wszelkich testach/badaniach mających na celu dokonanie oceny w zakresie poziomu jego kompetencji zawodowych i miękkich, społecznych. Oceniony zostanie również progres stażysty – badanie na wejściu i wyjściu z innowacji.

2. Dokonanie oceny współpracy z uczelnią i uczelnianym opiekunem praktyk, ocena praktykanta w oparciu o narzędzia opracowane przez ekspertów HR oraz ocena efektywności projektu "Pracownia Symulacyjna".

2.2.2 Program praktyk 7-dniowych

Przed przystąpieniem do staży:

1. Przeprowadzenie wśród studentów testów kompetencji zawodowych i miękkich po przystąpieniu do mikro innowacji przez opiekuna stażystów wyznaczonego ze strony uczelni i przedsiębiorcy, przy wykorzystaniu narzędzi opracowanych przez m.in. ekspertów ds. HR.

1 DZIEŃ

1. Zapoznanie praktykanta z instytucją, profilem jej działalności oraz organizacją pracy w firmie przez zakładowego opiekuna praktyk. Zapoznanie praktykanta z regulaminami i zasadami obowiązującymi w instytucji. (ok 2 godz.)

Mikro innowacje – makro korzyści

2. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 1 godz.)

3. Zadania symulacyjne indywidualne dla kandydatów (ok. 4 godz.)

Zadania symulacyjne indywidualne będą polegały na odbyciu przez studenta indywidualnej rozmowy bądź przedstawieniu studentowi listy zadań, którą musi wykonać. Student otrzyma opisaną historię swojego zadania, otrzyma na nie ograniczony czas. Na podstawie tego typu zadań, pracodawca ma możliwość zweryfikowania jak zorganizowany jest kandydat, jak ocenia pilność i wagę spraw.

4. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 - 45 min.)

2 DZIEŃ

1. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

2. Gry symulacyjne wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów. (ok. 6 godz.= 3x 2 godz.)

Kandydaci wykonają wspólnie w czasie wspólnego dnia w Pracowni Symulacyjnej jedną grę symulacyjną będącą połączeniem metodyki nauczania z elementem rywalizacji - zabawa połączona z nauką.

Zadania symulacyjne grupowe to dyskusje grupowe z przydzielonymi rolami lub bez, gdzie wszyscy uczestnicy pracują nad tym samym zadaniem. Studenci będą pracowali w grupach, w których przedyskutują postawiony problem. Dyskusja będzie ograniczona czasowo. Symulacje grupowe umożliwią zweryfikowanie umiejętności społecznych studentów, umiejętności komunikowania się, zdolność przekonywania, formułowania argumentów, dowodzenia, podejmowania decyzji, potrzebę społecznej akceptacji i bycia przywódcą.

Przyjmujący na staż będzie miał możliwość zaobserwować w pracy grupowej kandydatów, a poprzez diagnozę dynamiki grupowej zweryfikuje kompetencje miękkie, umiejętności pracy zespołowej, pracy pod stresem itp.

3. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

3 DZIEŃ

1. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

2. Gry symulacyjne grupowe wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów. (ok. 6 godz.)

Kandydaci wykonają wspólnie w czasie wspólnego dnia w Pracowni Symulacyjnej drugą grę symulacyjną będącą połączeniem metodyki nauczania z elementem rywalizacji - zabawa połączona z nauką.

Zadania symulacyjne grupowe to dyskusje grupowe z przydzielonymi rolami lub bez, gdzie wszyscy uczestnicy pracują nad tym samym zadaniem. Studenci będą pracowali w grupach, w których przedyskutują postawiony problem. Dyskusja będzie ograniczona czasowo. Symulacje grupowe umożliwią zweryfikowanie umiejętności społecznych studentów, umiejętności

Mikro innowacje – makro korzyści

komunikowania się, zdolność przekonywania, formułowania argumentów, dowodzenia, podejmowania decyzji, potrzebę społecznej akceptacji i bycia przywódcą.

Przyjmujący na staż będzie miał możliwość zaobserwować w pracy grupowej kandydatów, a poprzez diagnozę dynamiki grupowej zweryfikuje kompetencje miękkie, umiejętności pracy zespołowej, pracy pod stresem itp.

3. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

4 DZIEŃ

1. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

2. Gry symulacyjne grupowe wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród kandydatów. (ok. 6 godz.= 3x 2 godz.)

Kandydaci wykonają wspólnie w czasie wspólnego dnia w Pracowni Symulacyjnej trzecią grę symulacyjną będącą połączeniem metodyki nauczania z elementem rywalizacji - zabawa połączona z nauką.

Zadania symulacyjne grupowe to dyskusje grupowe z przydzielonymi rolami lub bez, gdzie wszyscy uczestnicy pracują nad tym samym zadaniem. Studenci będą pracowali w grupach, w których przedyskutują postawiony problem. Dyskusja będzie ograniczona czasowo. Symulacje grupowe umożliwią zweryfikowanie umiejętności społecznych studentów, umiejętności komunikowania się, zdolność przekonywania, formułowania argumentów, dowodzenia, podejmowania decyzji, potrzebę społecznej akceptacji i bycia przywódcą.

Przyjmujący na staż będzie miał możliwość zaobserwować w pracy grupowej kandydatów, a poprzez diagnozę dynamiki grupowej zweryfikuje kompetencje miękkie, umiejętności pracy zespołowej, pracy pod stresem itp.

3. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

5 DZIEŃ

1. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

2. Zadania symulacyjne indywidualne dla kandydatów (ok. 6 godz.)

Przeprowadzenie zadań symulacyjnych indywidualnych, które będą polegały na odbyciu przez studenta indywidualnej rozmowy bądź przedstawieniu studentowi listy zadań, którą musi wykonać. Student otrzyma opisaną historię swojego zadania, która ograniczona będzie czasowo. Na podstawie tego typu zadań, pracodawca zwraca uwagę min. na to, jak zorganizowany jest kandydat, jak ocenia pilność i wagę spraw.

3. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

6 DZIEŃ

Mikro innowacje – makro korzyści

1. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)
2. Studia przypadku „case study” (ok. 6 godz.)
Case’y zostaną opracowane wspólnie z pracodawcami, w celu włączenia w proces tworzenia projektu pracodawców i umożliwienie im dostosowania narzędzi do sytuacji we własnej firmie. Każdy z przedsiębiorców będzie miał za zadanie opisać problematyczną sytuację jaka miała miejsce w jego instytucji. Kandydaci rozwiązujący case’y udzielają informacji: co zostało źle zrobione i dlaczego, dają odpowiedź co mogliby zrobić i dlaczego.
Opracowanie studia przypadku "case study" umożliwią weryfikację umiejętności zawodowych studenta.
3. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

7 DZIEŃ

1. Wyznaczenie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)
2. Przeprowadzenie wśród studentów testów kompetencji zawodowych i miękkich po zakończeniu stażu w ramach mikro innowacji przez opiekuna stażystów wyznaczonego ze strony uczelni i przedsiębiorcy, przy wykorzystaniu narzędzi opracowanych przez m.in. ekspertów ds. HR. (ok. 3 godz.)
3. Feedback do studentów z oceną ich umiejętności i informacją o brakach, a także z sugestią możliwych do podjęcia działań by przeciwdziałać brakom. (ok. 2 godz.)
4. Rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki przez zakładowego opiekuna praktyk. (ok. 30 min.)

Po zrealizowaniu praktyki:

1. Praktykant weźmie udziału we wszelkich testach/badaniach mających na celu dokonanie oceny w zakresie poziomu jego kompetencji zawodowych i miękkich, społecznych. Oceniony zostanie również progres stażysty – badanie na wejściu i wyjściu z innowacji.
2. Dokonanie oceny współpracy z uczelnią i uczelnianym opiekunem praktyk, ocena praktykanta w oparciu o narzędzia opracowane przez ekspertów HR oraz ocena efektywności projektu "Pracownia Symulacyjna".

2.3 REGULAMIN PRACOWNI SYMULACYJNEJ

Regulamin "Pracowni Symulacyjnej" jest dokumentem poglądowym, który może być modyfikowany zgodnie z zasadami tworzenia dokumentów wewnętrznych na uczelniach wyższych.

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

1. Projekcie – oznacza to projekt "Pracownia Symulacyjna" realizowanego w ramach projektu grantowego "Mikro innowacje, makro korzyści" realizowane w ramach Działania 4.1. Innowacje społeczne, Osi priorytetowej: IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Programu Operacyjnego POWER.
2. Uczelni – oznacza to Politechnikę Lubelską
3. Instytucji, miejscu odbywania praktyki, pracodawcy – oznacza to podmiot, z którym uczelnia podpisała umowę/porozumienie na realizację praktyk w ramach projektu.
4. Praktykancie – oznacza to studenta biorącego udział w projekcie.
5. Uczelnianym opiekunie praktyk zawodowych – oznacza to opiekuna z ramienia uczelni.
6. Zakładowym opiekunie praktyk zawodowych – oznacza to opiekuna z ramienia pracodawcy, z którym uczelnia podpisała umowę w ramach realizacji projektu.
7. Praktyce / stażu – oznacza to praktykę trwającą od 3 do 7 dni, "grę w pracę" w ramach projektu.
8. Narzędziach wsparcia – należy przez to rozumieć narzędzia weryfikujące umiejętności studenta przed, w trakcie i po praktykach.
9. Uczestnikach projektu – oznacza to uczelnię, praktykanta, uczelnianego opiekuna praktyk, zakładowego opiekuna praktyk, biorących udział w projekcie.

§ 2

1. Zdefiniowane w §1 określenia mają zastosowanie do całości dokumentu pt. „Regulamin Pracowni Symulacyjnej”.
2. Realizacja praktyk odbywa się w oparciu o regulaminy obowiązujące na uczelni.
3. Praktyki organizowane są dla studentów kończących studia I lub II stopnia Politechniki Lubelskiej na kierunkach: Budownictwo i Architektura.

§ 3

1. Rekrutacja studentów do udziału w praktykach odbywać się będzie na ostatnim roku studiów I bądź II stopnia, na studiach stacjonarnych na kierunku Architektura i Budownictwo Politechniki Lubelskiej.
2. Szczegółowe kompetencje osób wyznaczonych do realizacji projektu na uczelni ustala osoba odpowiedzialna za funkcjonowanie komórki zajmującej się realizacją projektu. Preferowane będą osoby mające praktyczne doświadczenie w kontaktach ze środowiskiem pracodawców.

ROZDZIAŁ 2

OBOWIĄZKI UCZESTNIKÓW PROJEKTU PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO PRAKTYK

§ 4

Obowiązki uczelnianego opiekuna praktyk zawodowych:

1. Współdział przy typowaniu instytucji przyjmujących na praktyki oraz rekrutacja studentów na praktyki.
2. Przygotowanie danych do zawarcia umów z instytucjami przyjmującymi praktykantów na praktyki.
3. Współdział w uzgodnieniu szczegółowego programu i harmonogramu praktyk z zakładowym opiekunem praktyk i praktykantem.

Mikro innowacje – makro korzyści

4. Współdział w przygotowaniu dokumentów umożliwiających podjęcie praktyki.
5. Wydanie odpowiednich dokumentów pozwalających na realizację praktyki, uzupełnionych o niezbędne wpisy (nr polisy ubezpieczeniowej itp.).

§ 5

Obowiązki praktykanta:

1. Warunkiem przystąpienia studenta do projektu jest podpisanie odpowiedniej umowy z uczelnią. Udział w Projekcie odbywa się na zasadach określonych w niniejszym regulaminie.
2. Wybór miejsca praktyki z wcześniej przygotowanej listy lub samodzielne wyszukanie miejsca praktyki na zasadach i w terminie określonym przez uczelnię.
3. Udział w uzgodnieniach szczegółowego programu i harmonogramu praktyki z uczelnianym i zakładowym opiekunem praktyk.
4. Ubezpieczenie się na czas trwania praktyki od następstw nieszczęśliwych wypadków i innych okoliczności specyficznych dla danego kierunku studiów oraz miejsca praktyki.
5. Okazanie opiekunowi dokumentu potwierdzającego ubezpieczenie oraz potwierdzeń posiadania aktualnych badań i szczepień ochronnych, specyficznych dla danego kierunku studiów oraz miejsca praktyki.

§ 6

Obowiązki instytucji przyjmującej praktykanta na praktykę:

1. Wyrażenie zgody na przystąpienie studenta do projektu.
2. Zadeklarowanie miejsc praktyk i liczby praktykantów możliwych do przyjęcia.
3. Powołanie zakładowych opiekunów praktyk, z uwzględnieniem wymagań określonych przez uczelnię w niniejszym regulaminie.
4. Zawarcie umowy/porozumienia z uczelnią, dotycząca prowadzenia praktyk.
5. Przygotowanie miejsc praktyk dla zadeklarowanej liczby praktykantów w uzgodnionym z uczelnią terminie.
6. Zobowiązanie się do realizacji uzgodnionego programu praktyk razem ze wszystkimi narzędziami wchodzącymi w skład produktu finalnego "Pracownia Symulacyjna".

§ 7

Obowiązki zakładowego opiekuna praktyk:

1. Zawarcie z uczelnią umowy dotyczącej sprawowania opieki nad praktykantami na terenie zakładu
2. Uzgodnienie z kierownictwem zakładu miejsc odbywania praktyki.
3. Uzgodnienie szczegółowego programu i harmonogramu praktyki z uczelnianym opiekunem praktyk i praktykantem.
4. Przygotowanie stanowisk pracy dla praktykantów.

ROZDZIAŁ 3 OBOWIĄZKI UCZESTNIKÓW PROJEKTU W TRAKCIE REALIZACJI PRAKTYKI

§ 8

Obowiązki uczelnianego opiekuna praktyk:

1. Kontrola terminowego stawienia się praktykanta na praktyce.
2. Kontakt z zakładowym opiekunem praktyk, w zakresie oceny postępowania praktykanta. Reagowanie na ewentualne nieprawidłowości.
3. Kontakt z praktykantem, telefoniczny, mailowy lub osobisty, w celu wstępnej kontroli poprawności przebiegu praktyki.
4. Bieżąca ocena praktykanta.
5. Badanie kompetencji miękkich i zawodowych studentów przed i po udziale w praktykach.
6. Współpraca z partnerami projektu przy realizacji innych zadań związanych z udziałem w projekcie.
7. Korzystanie z narzędzi do badania kompetencji stażystów, opracowanych przez ekspertów ds. HR.

§ 9

Obowiązki praktykanta:

1. Stawia się w miejscu praktyki w wyznaczonym terminie i uczestniczy w obowiązkowych szkoleniach i zadaniach przewidzianych w projekcie.
2. Posiada wymagane ubezpieczenia.
3. W sytuacjach, w których wymaga tego charakter praktyki, zobowiązany jest do noszenia odzieży i obuwia ochronnego (lub/i innych elementów zabezpieczających przed urazami) oraz identyfikatora.
4. Bierze udział w uzgodnieniach szczegółów organizacyjnych realizacji poszczególnych etapów praktyki.
5. Jest obowiązkowo obecny na praktyce. Z uwagi na krótki okres praktyki, brak jest możliwości zgłoszenia nieobecności.
6. Bierze czynny udział w praktyce, sumiennie wykonuje zadania zlecone przez zakładowego opiekuna praktyk i przestrzega przepisów oraz zasad obowiązujących w firmie.
7. Komunikuje się z uczelnianym opiekunem praktyk, zdając relacje z przebiegu praktyki.
8. Po zrealizowaniu praktyki, praktykant:
 - 8.1. Zgadza się na wzięcie udziału we wszelkich testach/badaniach mających na celu dokonanie oceny w zakresie poziomu jego kompetencji zawodowych i miękkich, społecznych. Ocenia podlega również progres stażysty – badanie na wejściu i wyjściu z innowacji.

- 8.2. Ocenia przebieg i miejsce praktyki oraz współpracę z opiekunami praktyki oraz wszelkie działania, w których brał udział w ramach projektu - ocena efektywności narzędzia.

§ 10

Obowiązki zakładowego opiekuna praktyk:

1. Zapoznanie praktykanta z instytucją, profilem jej działalności oraz organizacją pracy w firmie.
2. Zapoznanie praktykanta z regulaminami i zasadami obowiązującymi w instytucji.
3. Wsparcie zakładowych opiekunów praktyk przy organizacji stanowisk pracy dla praktykantów.
4. Udostępnienie wyposażenia oraz materiałów niezbędnych do realizacji praktyk.
5. Zapewnienie warunków odpowiednich do realizacji praktyki, umożliwiających osiągnięcie zamierzonych efektów kształcenia przez praktykanta.
6. Wyznaczanie i rozliczanie dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem praktyki.
7. Kontakt z uczelnianym opiekunem praktyk w zakresie oceny postępowania praktykanta, jego kompetencji zawodowych i miękkich; reagowanie na ewentualne nieprawidłowości.
8. Dokonanie oceny współpracy z uczelnią i uczelnianym opiekunem praktyk, ocena praktykanta w oparciu o narzędzia opracowane przez ekspertów HR oraz ocena efektywności projektu "Pracownia Symulacyjna".

ROZDZIAŁ 5 ZASADY REKRUTACJI STUDENTÓW NA PRAKTYKI

§ 11

1. Informacja o terminie rekrutacji zostanie ogłoszona na stronie internetowej Biura Karier Politechniki Lubelskiej.
2. W praktykach mogą wziąć udział studenci kończący edukację na poziomie studiów I bądź II stopnia kierunku Budownictwo i Architektura Politechniki Lubelskiej.
3. Po ogłoszeniu początku rekrutacji zainteresowany student zgłasza swoją chęć udziału w projekcie w Biurze Karier Politechniki Lubelskiej.
4. Po zakończeniu rekrutacji, tworzona jest przez Biuro Karier Politechniki Lubelskiej lista zgłoszonych kandydatów.
5. W przypadku dużej ilości zgłoszeń, studenci będą oceniani na podstawie średniej ocen z ostatniego roku studiów ze wszystkich egzaminów i zaliczeń przedmiotów znajdujących się w planie studiów oraz na podstawie uzasadnienia chęci wzięcia udziału w projekcie. Student może otrzymać dodatkowy punkt za samodzielne znalezienie miejsca praktyk, które spełnia warunki określone w projekcie.
6. Szczegółowe kryteria oceny studentów stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu "Pracowni Symulacyjnej".
7. Decyzję o zakwalifikowaniu studenta do projektu podejmie Komisja Rekrutacyjna wyłoniona spośród pracowników Biura Karier Politechniki Lubelskiej.

Mikro innowacje – makro korzyści

8. W przypadku uzyskania tej samej ilości punktów przez dwóch lub więcej studentów, porównuje się wielkość średniej z poprzedniego semestru studiów. Gdy porównywane średnie nadal zachowują identyczne wartości, dokonuje się zestawienia średnich z pozostałych semestrów studiów.
9. O zakwalifikowaniu się do udziału w projekcie uczestnicy zostaną powiadomieni przez Biuro Karier Politechniki Lubelskiej.
10. Harmonogram procedury rekrutacyjnej stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu "Pracowni Symulacyjnej".

§ 12

1. Student zakwalifikowany do projektu jest zobowiązany zawrzeć z Uczelnią i Pracodawcą, u którego będzie uczestniczył w stażu/praktyce pt. „Pracownia Symulacyjna” umowę o udziale w projekcie.
2. Wzór umowy zostanie opracowany przez Biuro Karier uczelni oraz będzie dostępny na stronie internetowej Biura Karier.

§ 13

W przypadku, gdy przed rozpoczęciem praktyki student utraci status studenta, zostaje skreślony z listy zakwalifikowanych i automatycznie następuje rozwiązanie umowy udziału w projekcie, a na jego miejsce może być przyjęty następny student z listy rankingowej.

ROZDZIAŁ 6 SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE NA TEMAT PRAKTYK

§ 14

1. Praktyki realizowane są w terminie od **listopada 2018r. do końca grudnia 2018r.** lub w innym terminie ustalonym ze stronami, nie później jednak niż do 02.2019r.
2. **Praktyki trwają od 3 do 7 dni, 8 godzin dziennie.**
3. W jednej firmie odbywa praktykę w tym samym czasie 4 studentów. **Wyjątek stanowi przypadek mikroprzedsiębiorstw, gdzie na wniosek pracodawcy dopuszcza się udział minimum 2 studentów jednocześnie**

Załącznik nr 1 do Regulaminu Kryteria oceny studentów

- 1) **Średnia ocen z ostatniego roku studiów** (przy naliczaniu średniej ocen bierze się pod uwagę oceny z egzaminów oraz zaliczeń, określonych planem studiów, uzyskane w poprzednim roku akademickim; średnia ocen ustalana jest do dwóch miejsc po przecinku bez dokonywania zaokrągleń).

Średnia ocen	Liczba punktów
5 - 4,5	6
4,49 – 4,0	4
3,99 – 3,0	2

- 2) **Uzasadnienie chęci uczestnictwa w projekcie ze wskazaniem swoich potrzeb i oczekiwań**

Brak	0
Sporządzono uzasadnienie	od 0 do 4

- 3) **Wskazanie miejsca praktyk przez studenta**

Brak	0
Organizacja miejsca praktyk	1

- 4) **W przypadku uzyskania tej samej ilości punktów przez dwóch lub więcej studentów, porównuje się wielkość średniej z poprzedniego semestru studiów. Gdy porównywane średnie nadal zachowują identyczne wartości, dokonuje się zestawienia średnich z pozostałych semestrów studiów.**



Załącznik nr 2 do Regulaminu Harmonogram procedury postępowania rekrutacyjnego

Etapy postępowania rekrutacyjnego

Rozpoczęcie rekrutacji do projektu (do dwóch miesięcy)	15 października 2018
Zakończenie rekrutacji do projektu	29 października 2018
Ogłoszenie wyników postępowania rekrutacyjnego (do dwóch tygodni od zakończenia procesu rekrutacji do projektu)	5 listopada 2018

Załącznik nr 3 do Regulaminu Osoby odpowiedzialne za etapy procesu i ich zakres działań w mikro innowacji Pracownia Symulacyjna

Biuro Karier	<ul style="list-style-type: none"> ogłoszenie na stronie internetowej Biura Karier Politechniki Lubelskiej informacji o rekrutacji do Pracowni Symulacyjnej stworzenie przez Biuro Karier Politechniki Lubelskiej listy zgłoszonych kandydatów podjęcie decyzji o zakwalifikowaniu studenta do projektu przez pracowników Biura Karier Politechniki Lubelskiej powiadomienie studentów przez Biuro Karier Politechniki Lubelskiej o zakwalifikowaniu do projektu. zbadanie oddziaływania narzędzia "Pracownia Symulacyjna" na kompetencje miękkie studentów objętych testowaniem w oparciu o następujące metody: <ul style="list-style-type: none"> testy (inwentarze biograficzne, testy kompetencyjne, psychometryczne, sytuacyjne), wywiady (biograficzne, behawioralne i sytuacyjne), ocenę wieloźródłową - opinie o studencie: opiekuna praktykanta w przedsiębiorstwie, opinie współpracujących ze studentem pracowników, opinia opiekuna studenta po stronie uczelni.
Uczelniany opiekun praktyk	<ul style="list-style-type: none"> kontrola nad prawidłowością przebiegu praktyk / stażu współpraca z zakładowym opiekunem praktyk, w zakresie oceny postępowania praktykanta. kontakt z praktykantem w celu wstępnej kontroli poprawności przebiegu praktyki. bieżąca ocena praktykanta w tym udział w ocenie wieloźródłowej. badanie kompetencji miękkich i zawodowych studentów przed i po udziale w praktykach w oparciu o narzędzia opracowane przez ekspertów ds. HR oraz ekspertów z Biura Karier

	<ul style="list-style-type: none"> usuwa się zapis o prowadzeniu procesu oceny kandydatów metodą Assessment & Development Center jako metody nieefektywnej kosztowo w przypadku tak krótkiego okresu praktyk jaki ma miejsce w przypadku Pracowni Symulacyjnej
Praktykant	<ul style="list-style-type: none"> wybór miejsca praktyki z wcześniej przygotowanej listy oraz podpisanie umowy z uczelnią dot. Wzięcia udziału w Pracowni Symulacyjnej udział w uzgodnieniach szczegółowego programu i harmonogramu praktyki z uczelnianym i zakładowym opiekunem praktyk ubezpieczenie się na czas trwania praktyki od następstw nieszczęśliwych wypadków i innych okoliczności specyficznych dla danego kierunku studiów oraz miejsca praktyki udział studenta w testach/badaniach mających na celu dokonanie oceny w zakresie poziomu kompetencji zawodowych i miękkich, społecznych na wejściu do programu udział studenta w 3 do 7 dniach stażu / praktyk ocena przebiegu praktyk oraz współpracy z opiekunami praktyk, ocena efektywności narzędzia udział studenta w testach/badaniach mających na celu dokonanie oceny w zakresie poziomu kompetencji zawodowych i miękkich, społecznych na wejściu do programu.
Instytucja przyjmująca na staż / przedsiębiorca	<ul style="list-style-type: none"> powołania zakładowego opiekuna praktyk na czas trwania stażu zawarcie umowy/porozumienia z uczelnią, dotycząca prowadzenia praktyk. przygotowanie miejsc praktyk dla zadeklarowanej liczby praktykantów w uzgodnionym z uczelnią terminie. przyjęcie 4 studentów na staż (lub minimum 2 studentów w przypadku mikroprzedsiębiorstwa) i realizacja uzgodnionego programu praktyk razem ze wszystkimi narzędziami wchodzącymi w skład produktu finalnego "Pracownia Symulacyjna"
Zakładowy opiekun praktyk	<ul style="list-style-type: none"> zawarcie z uczelnią umowy dotyczącej sprawowania opieki nad praktykantami na terenie zakładu przyjęcie stażystów i realizacja programu i harmonogramu praktyki w ramach Pracowni Symulacyjnej z uczelnianym opiekunem praktyk i praktykantem ocena praktykanta - udział w ocenie wieloźródłowej (opinia opiekuna praktykanta w przedsiębiorstwie oraz zebranie opinii współpracujących ze studentem pracowników) współpraca przy stworzeniu studiów przypadku „case study” (przy współpracy z ekspertem ds. HR).
Ekspert ds. HR	<p>opracowanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> gier symulacyjnych, opisu zadań symulacyjnych grupowych wraz ze wskazówkami do przeprowadzenia analizy dynamiki grupowej wśród stażystów,

	<ul style="list-style-type: none"> • opisu zadań symulacyjnych indywidualnych dla stażystów, • studiów przypadku „case study”(przy współpracy z zakładowym opiekunem praktyk) • analizy dynamiki grupowej
Ekspert ds. architektury i budownictwa	<ul style="list-style-type: none"> • opracowanie testów wiedzy z budownictwa i architektury

3. PROCES TESTOWANIA PRACOWNI SYMULACYJNEJ

3.1 DOBÓR UŻYTKOWNIKÓW I ODBIORCÓW TESTOWANIA

Odbiorcami rozwiązania (na etapie testowania), zgodnie z dokumentacją projektową jest 40 studentów studiów I bądź II stopnia Politechniki Lubelskiej na Wydziale Architektura i Budownictwo.

Docelowo grupę odbiorców stanowią studenci studiów I lub II stopnia uczelni wyższych. Projekt umożliwi odbiorcom nabycie niezbędnej wiedzy o rynku pracy, poznanie oczekiwań pracodawców oraz zweryfikowanie swoich umiejętności miękkich i zawodowych. Grupa docelowa została dokładnie przeanalizowana i dobrana pod kątem rodzaju, skali problemów i możliwości ich rozwiązania.

Na podstawie pogłębionej diagnozy zapotrzebowania na innowacyjne rozwiązanie, wywnioskowano, że Absolwenci szkół wyższych na terenie województwa lubelskiego znajdują zatrudnienie głównie w sferze budżetowej (administracja, edukacja, służba zdrowia) lub w firmach skupionych w Lublinie. W regionie zdecydowanie brakuje miejsc pracy dla osób na stanowiskach koncepcyjnych, a jeśli takie są, to adresuje się je do osób posiadających już doświadczenie i konkretne umiejętności wyniesione z poprzedniego miejsca pracy. Duża liczba szkół wyższych i studentów w województwie lubelskim powoduje, iż z góry należy założyć, że część absolwentów szkół wyższych będzie zmuszona do emigracji za pracą poza Lubelszczyznę. Wykształcenie niezgodne z potrzebami rynku pracy to największy problem bezrobotnych absolwentów szkół wyższych nie tylko w województwie lubelskim, ale na terenie całego kraju.

Badania pracodawców na temat przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy jednoznacznie potwierdziły, że zdaniem przedsiębiorców, absolwenci są źle przygotowani merytorycznie do pracy. Przebadani pracodawcy wskazywali, że najczęściej absolwentom, którzy ubiegają się o pracę w ich firmie brakuje takich kompetencji miękkich jak:

- umiejętność samodzielnego realizowania powierzonych zadań
- umiejętności pracy w zespole, logicznego myślenia i wyciągania wniosków
- kreowania nowych pomysłów, rozwiązań
- umiejętności radzenia sobie ze stresem
- umiejętności prawidłowej komunikacji ze współpracownikami/przełożonymi.

Pojedyncze osoby wskazały również na brak umiejętności szybkiego dostosowania się do zmian oraz brak praktycznej wiedzy.

Wszyscy badani pracodawcy uważają, że niezbędne jest wprowadzenie dodatkowych narzędzi, które pomogą absolwentowi w wejściu na rynek pracy, takich jak np. program dodatkowych praktyk zawodowych. Wszelkie narzędzia służące zbliżeniu się absolwenta/studenta do realiów panujących na rynku pracy są dla niego bezcennym doświadczeniem.

Badania pokazują, że jest nadal wiele obszarów i kompetencji, w których pracodawcy nie są zadowoleni z przygotowania absolwentów, tzw. luka kompetencyjna jest znacząca. Dotyczy to zwłaszcza praktycznego przygotowania studentów do pracy, ich postaw oraz umiejętności tzw. miękkich. Pracodawcy oczekują od uczelni lepszego przygotowania absolwentów do pracy a od absolwentów lepszych postaw – zaangażowania.

Ponadto, jak wynika z przeprowadzonych wśród studentów Politechniki Lubelskiej ankiet, wielu studentów nie widzi ciągłości między tym, czego nauczyli się na studiach a późniejszymi praktykami czy pracą zawodową. Studenci są zdania, iż istnieje możliwość skorzystania ze staży na uczelni/wydziale, ale jest ona dość często uzależniona od nakładu dużego wysiłku („trzeba się ich naszukać”), co wskazuje na ich słabą promocję lub brak zainteresowania uczelni w dostarczanie studentom ciekawych propozycji praktyk dodatkowych. Wielu studentów jest świadomych przydatności staży oraz wszelkiej dodatkowej aktywności akademickiej. Jednakże, duże grono studentów nie jest zadowolonych z przebiegu swoich praktyk czy staży. Wiąże się to raczej z jakością staży niż negatywną oceną tej formy zdobywania doświadczenia. Zasadna może być hipoteza, że przebieg tych staży nie jest zadowalający, więc nie osiągają one założonych celów. Większość studentów stara się przygotowywać się już w trakcie studiów do wejścia na rynek pracy podejmując działania poza uczelnią, dlatego też z dużą dozą aprobaty spoglądają na założenia projektu „Pracownia Symulacyjna”.

Dobór odbiorców testowania „Pracowni Symulacyjnej” jest zatem odpowiedzią na potrzeby pracodawców oraz samych studentów. Wprowadzenie na uczelnie wyższe innowacyjnego rozwiązania jakim jest Pracownia Symulacyjna jest uzasadnione przede wszystkim trudną sytuacją absolwentów na rynku pracy oraz brakiem ich aktywności zawodowej/szkoleniowej na etapie edukacji formalnej (różnego rodzaju praktyki/wolontariat, dodatkowe kursy). Według zestawień statystycznych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, w IV kwartale 2016r., liczba osób bezrobotnych w wieku 18-24 lata wynosiła 15337, natomiast w wieku 25-34 lata: 29935. Jeżeli chodzi o zdobyte wykształcenie osób młodych, to osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym było: 14685, z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym: 23375. Niewątpliwie, osoby młode potrzebują kompleksowego wsparcia szkoleniowo-doradczego oraz inspiracji do aktywnego działania.

Użytkownikami rozwiązania są pracodawcy i uczelnie wyższe. Na etapie testowania są nimi Politechnika Lubelska oraz 10 przedsiębiorców z Lublina.

Dzięki opracowanemu przez specjalistów ds. rekrutacji narzędziu do weryfikacji umiejętności zawodowych i kompetencji miękkich kandydata na staż / do pracy, pracodawcy uzyskają narzędzie które usprawni proces rekrutacji pracowników do ich firm, zminimalizuje ryzyko wyboru kandydata trudnego do współpracy, nierokującego, jednocześnie obniży koszty rekrutacji oraz koszty związane z zatrudnieniem osoby niedopasowanej do danego stanowiska pracy.

Celem Pracowni Symulacyjnej jest włączenie pracodawców w realizację projektu. Biorąc jednak pod uwagę, że przedsiębiorcy dysponują ograniczonym czasem, włączenie to nie może być zbyt absorbujące. Jednakże zaangażowanie pracodawców w projekt sprawi, że będzie on dla nich wartościowy, interesujący i dostosowany także do ich potrzeb. Pracodawcy Lubelszczyzny "Lewiatan" pomogą upowszechnić narzędzie w środowisku przedsiębiorców.



Uczelnie wyższe uzyskają nowe uprawnienia – poprzez współrealizację z przedsiębiorcami Pracowni Symulacyjnych nastąpi poszerzenie działań, kompetencji Biur Karier. Biura Karier zyskają możliwość zagregowania wiedzy pozyskanej z wyników testów kompetencji miękkich wśród kandydatów do pracy by na ich podstawie stworzyć raport dotyczący luk kompetencyjnych wśród studentów, który mógłby wpłynąć na wprowadzenie zmian w programach nauczania.

3.2 OPIS PRZEBIEGU TESTOWANIA

Rozwiązanie zostanie przetestowane na grupie 40 studentów reprezentujących studia I lub II stopnia na kierunkach Architektura i Budownictwo na Politechnice Lubelskiej. W testowaniu udział weźmie po 4 studentów łącznie w 10 przedsiębiorstwach z Lublina. Uczestnicy będą „grać w grę” przez 3 -7 dni. „Testowanie” kandydatów w oparciu o symulację przyszłej pracy polegać będzie na postawieniu studentom tych samych zadań do rozwiązania, które pozwolą pracodawcy porównać umiejętności potencjalnych pracowników w oparciu o te same narzędzia. Testy wiedzy i kompetencji miękkich mogą być prowadzone równoległe na kilku kandydatach. Założono, iż kandydaci przejdą testowanie grupowe jak i indywidualne. Optymalnym rozwiązaniem funkcjonowania Pracowni Symulacyjnej są od 3 do 7-dniowe warsztaty zorganizowane w następujący sposób: pierwsza połowa 1 dnia i druga połowa ostatniego dnia poświęcona zostanie wspólnej pracy nad zadaniami symulacyjnymi w grupie, co pozwoli przeprowadzić analizę dynamiki grupowej. Kolejne dni w Pracowni Symulacyjnej mają być po połowie przeznaczone dla każdego uczestnika z osobna na:

- testy wiedzy (przeprowadzane wyjątkowo w Biurze Karier uczelni)
- zadania symulacyjne indywidualne
- case’y – studia przypadków.

Przyjmowane do Pracowni Symulacyjnej grupy powinny być minimum 4-osobowe (wyjątek stanowią mikroprzedsiębiorcy, przyjmujący na praktykę grupy 2 osobowe), ponieważ możliwa jest wówczas praca przy podziale na mniejsze grupy, co więcej w 4-osobowej grupie jest większe prawdopodobieństwo wystąpienia osób z różnymi osobowościami, zaistnienia konfliktu czy też pojawienia się rywalizacji.

Praca z taką grupą daje większe spectrum na wyciągnięcie wniosków na temat kandydatów i ich zachowań w środowisku pracy.

Testowaniem objęci zostaną studenci I i II stopnia Politechniki Lubelskiej z Wydziału Budownictwa i Architektury, gdyż zawody z tej branży, zgodnie z Raportem podsumowującym badanie w województwie lubelskim „Barometr zawodów 2017” są uznawane jako zawody przyszłości.

Oddziaływanie rozwiązania na kompetencje miękkie studentów objętych testowaniem zostanie zbadane przez Biuro Karier w oparciu o następujące metody:

1. Testy:
 - a) inwentarze biograficzne
 - b) testy kompetencyjne
 - c) testy psychometryczne

d) testy sytuacyjne

Testy są jedną z najpopularniejszych metod diagnozy stanu kompetencji pracowników. Korzystając z nich, można diagnozować poziom umiejętności analizy i syntezy u badanego, zdolność koncentracji uwagi, predyspozycje do pracy w grupie, preferowane sposoby rozwiązywania konfliktów, style radzenia sobie ze stresem, także identyfikować cechy osobowości i temperament¹.

- a) Inwentarze biograficzne - służą do identyfikowania kompetencji społecznych. Pytania w nim zawarte dotyczą konkretnych faktów z życia danej osoby i efektów tych doświadczeń w postaci określonych postaw i opinii².
- b) Testy kompetencyjne - są to testy wielokrotnego wyboru, opisujące sytuacje charakterystyczne dla stanowiska lub roli zawodowej. Na podstawie wyników testów szybko dysponujemy informacją o prezentowanym przez kandydata poziomie wiedzy związanej z daną kompetencją. Wyniki takich testów bardzo często są wykorzystywane jako sito selekcyjne w procesie rekrutacji. Zdecydowaną zaletą tej metody jest to, że wypełnienie testu, szczególnie w warunkach grupowych, nie wymaga dużego zaangażowania osób przeprowadzających badanie. Ponadto, wynik testu jest również dodatkowym źródłem oceny kompetencji kandydata, który może umożliwić bardziej adekwatną interpretację wyników ocen z pozostałych metod badawczych³⁴.
- c) Testy psychometryczne - głównym zadaniem testów psychometrycznych jest określenie kompetencji miękkich. Ich wykorzystanie zmniejsza ryzyko niedopasowania pracownika do określonego stanowiska, a tym samym zmniejsza koszty i oszczędność czasu podczas selekcji i rekrutacji kandydatów. Narzędzia psychometryczne ułatwiają pracodawcom dopasowanie pracownika do odpowiedniego stanowiska. Dzięki wykonanej analizie, można poznać mocne strony kandydata oraz obszary, które wymagają dalszego rozwoju.
- d) Z listy usunięto testy sytuacyjne z uwagi na wyłączenie metody Assessment i Development Centre z zakresu metod oceny studentów uczestniczących w Pracowni Symulacyjnej

2. Wywiady

- a) biograficzne
- b) behawioralne
- c) sytuacyjne

Dobrym uzupełnieniem danych pozyskanych metodą testową są wywiady, które w procesie oceny kompetencji przyjmują format wywiadu biograficznego, behawioralnego i sytuacyjnego.

¹ G. Filipowicz, *Pracownik wyskalowany, czyli metody i narzędzia pomiaru poziomu kompetencji* (1), „Personel” 2002, nr 7, s. 27.

² P. Smółka, *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2008, s. 82.

³ P. Jurek, *Metody pomiaru kompetencji zawodowych*, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego Nr 54, Ministerstwo Pracy Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012, s.174

⁴ S. Whiddett, S. Hollyforde, *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 94

- a) Wywiad biograficzny - to interaktywna formą inwentarza biograficznego, która koncentruje się na doświadczeniach społecznych i zawodowych osoby badanej. Przeprowadzając wywiad behawioralny, badacz skupia się na typowych zachowaniach ocenianego w określonych sytuacjach społecznych /zawodowych, opierając się na założeniu, że przeszłe zachowania pozwalają wnioskować o zachowaniach w przyszłości⁵.
- b) Wywiad behawioralny - polega on na opisanu przez osobę badaną tego, co mówiła, myślała, poczuła oraz zrobiła w trzech pozytywnych sytuacjach (gdy odniosła sukces) i trzech negatywnych (w przypadku porażki). Zadaniem osoby przeprowadzającej wywiad jest zapisanie wszystkich zachowań opisów myśli i intencji, które mogą świadczyć o dyspozycjach rozmówcy. W efekcie wywiadu tworzone są listy opisów zachowań⁶.
- c) Wywiad sytuacyjny - polega na zadawaniu pytań dotyczących tego, w jaki sposób dana osoba zachowałaby się w hipotetycznej sytuacji⁷. Ocena kompetencji w tym przypadku polega na zestawieniu odpowiedzi badanych osób z odpowiedziami ze skali ocen. Wywiad weryfikuje czy oceniany znajdował się kiedyś w sytuacjach charakterystycznych dla danego stanowiska pracy, oraz czy posiada określone kompetencje, które pozwalają na prawidłowe wykonanie zadań zawodowych⁸.

Przeprowadzenie powyższych wywiadów umożliwi pozyskanie wielu dodatkowych informacji o studencie. Wywiady pozwalają przewidzieć działania i wrażenia, jakie badany student będzie wywierał na współpracownikach, klientach, przełożonych i podwładnych w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych.

3. Ocena wieloźródłowa

Oprócz pozyskiwania informacji o poziomie kompetencji od samego pracownika drogą wywiadów lub testów możliwa jest także ocena kompetencji poprzez zbieranie opinii o studencie od osób, które aktualnie z nim współdziałają. W przypadku projektu "Pracownia Symulacyjna" będą to opinie opiekuna praktykanta w przedsiębiorstwie, opinie współpracujących ze studentem pracowników, opinia opiekuna studenta po stronie uczelni.

Możemy wyszczególnić trzy metody oceny wieloźródłowej:

- metoda 180° - wykorzystywane są dwa źródła informacji o kompetencjach ocenianego. Po pierwsze, sam oceniany dokonuje oceny własnych kompetencji, po drugie, jest oceniany przez swojego bezpośredniego przełożonego.
- metoda 270° - informacje o kompetencjach ocenianego pochodzą od jego współpracowników, przełożonych i podwładnych, pomijani są natomiast klienci.
- metoda 360° - w ocenie kandydata uczestniczą przełożeni, podwładni, współpracownicy oraz klienci wewnętrzni lub zewnętrzni.

⁵ P. Smółka, *op.cit.*, s. 91

⁶ P. Jurek, *op.cit.*, s. 175

⁷ R.L. Dipboye, K. Wooten, S.K. Halverson, *Behavioral and Situational Interviews*, w: *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment*, ed. by J.C. Thomas, John Wiley and Sons Inc., New Jersey 2004, s. 273- 316.

⁸ P. Smółka, *op.cit.*, s. 97-98.

Mikro innowacje – makro korzyści

- metoda 540° - uwzględnia się w niej dodatkowo opinie zewnętrznych klientów i zewnętrznych dostawców⁹. Zgodnie z rekomendacją eksperta ze strony uczelni usunięto metodę 360° oraz 540° jako nieadekwatne do zakresu praktyk.

W celu efektywnego testowania "Pracowni Symulacyjnej" zostanie wybrana optymalna metoda oceny wieloźródłowej.

Wszelkie formularze dotyczące przeprowadzenia oceny wieloźródłowej studentów zostaną opracowane przez Biuro Karier, tak aby nie obciążać dodatkową pracą osób oddelegowanych do opieki nad studentami po stronie pracodawcy.

4. Usunięto z listy metodę Assessment & Development Center jako nieadekwatną do zakresu praktyk oraz nieefektywną kosztowo. Jak podkreśla Monika Łobaziewicz - ekspert reprezentujący stronę uczelni wyższej "proces oceny efektów grywalizacji w procesie rekrutacji ("gra w pracę") uzupełniony o ocenę kompetencji twardych i miękkich u studentów, ocena pracy dynamiki grupowej, indywidualnego rozwiązania studium przypadku stanowią swoisty mikro Assessment Center" i takie rozwiązanie zdaniem eksperta jest w pełni wystarczające.

Zakłada się zatem, iż Biuro Karier uczelni będzie badało studentów w oparciu o następujące metody:

- Testy: inwentarze biograficzne, testy kompetencyjne, testy psychometryczne, testy sytuacyjne
- Wywiady biograficzne, sytuacyjne, behawioralne,
- Ocena wieloźródłowa metodą: 180° oraz 270°.

Zastosowanie powyższych metod oceny kompetencji w procesie testowania Pracowni Symulacyjnej pozwoli studentowi na pełne poznanie swoich kompetencji miękkich i umiejętności zawodowych. Zgodnie z rekomendacjami ekspertów oraz we współpracy z Biurem Karier zoptymalizowano liczbę narzędzi HR stosowanych podczas oceny studenta, w tym wyłączono z procesu rekrutacji Assessment & Development Center.

Powyższe metody uzupełniają się, dając wachlarz możliwości oceny kompetencji studenta oraz różnych form testowania jego umiejętności w środowisku pracy. Dokładna diagnoza i ocena predyspozycji zawodowych oraz kompetencji miękkich jest kluczowym elementem działań z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego ułatwiającego osobom młodym wejście na rynek pracy.

PRACOWNIA SYMULACYJNA - OPIS PROCESU

1. Umieszczenie informacji o terminie rekrutacji do mikro innowacji Pracowni Symulacyjnej na stronie internetowej Biura Karier Politechniki Lubelskiej a następnie kontakt bezpośredni, telefoniczny, e-mailowy z pracodawcami oraz poszukiwanie efektywnych kosztowo (w szczególności bezpłatnych) form ogłoszeń internetowych np. poprzez media społecznościowe).
2. Stworzenie przez Biuro Karier Politechniki Lubelskiej listy zgłoszonych kandydatów.
3. Informacja o zakwalifikowaniu się do udziału w projekcie przez studentów ze strony Biura Karier Politechniki Lubelskiej.

⁹ D.D. Dubois, J.W. Rothwell, *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach. Od tradycyjnego działu kadr do współczesnego HR*, Helion, Gliwice 2008, s. 127

Mikro innowacje – makro korzyści

- 4.** O zakwalifikowaniu się do udziału w projekcie uczestnicy zostaną powiadomieni przez Biuro Karier Politechniki Lubelskiej.
- 5.** Zawarcie umowy Uczelnia – Przedsiębiorca na przyjęcie 4 stażystów (lub minimum 2 w przypadku mikroprzedsiębiorstw) na 3-7-dniowy staż / praktykę w ramach mikro innowacji Pracownia Symulacyjna.
- 6.** Zawarcie umowy Uczelnia – Stażysta o udziale w projekcie Pracownia Symulacyjna.
- 7.** Przeprowadzenie wśród studentów testów kompetencji zawodowych i miękkich przed przystąpieniem do mikro innowacji przez opiekuna stażystów wyznaczonego ze strony uczelni i przedsiębiorcy, przy wykorzystaniu narzędzi opracowanych przez m.in. ekspertów ds. HR.
- 8.** Realizacja staży w oparciu o opracowany program Pracownia Symulacyjna (przykładowy program praktyk zawierający ich szczegółowy harmonogram będzie stanowił załącznik do finalnej wersji produktu Pracownia Symulacyjna).
- 9.** Przeprowadzenie wśród studentów testów kompetencji zawodowych i miękkich po zakończeniu stażu w ramach mikro innowacji przez opiekuna stażystów wyznaczonego ze strony uczelni i przedsiębiorcy, przy wykorzystaniu narzędzi opracowanych przez m.in. ekspertów ds. HR.
- 10.** Feedback dla studentów z oceną ich umiejętności i informacją o brakach, a także z sugestią możliwych do podjęcia działań by przeciwdziałać brakom.
- 11.** Feedback dla uczelni z oceną umiejętności ich studentów i informacją o brakach a także z sugestią możliwych do podjęcia działań by przeciwdziałać brakom.

Mikro innowacje – makro korzyści

Załącznik nr 7

FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY

DANE PODMIOTU WNIOSKUJĄCEGO O STAŻYSTĘ/STAŻYSTKĘ:	
Nazwa podmiotu	
Adres siedziby	
Adres prowadzenia działalności	
Telefon/fax.	
E-mail	
Liczba osób, które zostaną przyjęte na staż	
Dane dotyczące miejsca praktyki/stażu:	
Miejsce odbywania praktyki/stażu (dokładny adres):	
Nazwa stanowiska:	
Zakres czynności i obowiązków	

WYMAGANIA DOTYCZĄCE KANDYDATÓW/KANDYDATEK	
Cechy osobowościowe	
Poziom/kierunek wykształcenia	
Minimalne niezbędne kwalifikacje	
Poziom znajomości języków obcych	
Inne	
DANE OPIEKUNA PRAKTYKANTA/PRAKTYKANTKI	
Imię i nazwisko	
E-mail	
Telefon	

.....
Pieczęć firmowa

.....
Podpis i pieczęć osoby upoważnionej



Mikro innowacje – makro korzyści

Załącznik nr 8

Data wpływu formularza.....
Podpis przyjmującego formularz.....
Data rozpoczęcia udziału w projekcie...../...../.....

Część A

Formularz zgłoszenia udziału w projekcie

Proszę o zakwalifikowanie mnie do udziału w projekcie „Pracownia Symulacyjna”,
prowadzonego w Politechnice Lubelskiej w roku akademickim 2018/2019

.....
Data, miejsce

.....
Czytelny podpis kandydata

Mikro innowacje – makro korzyści

Część B

Dane osobowe kandydata		
Imię(Imiona):		Nazwisko:
Data urodzenia:		Miejsce urodzenia:
PESEL:		Wykształcenie:
Uczelnia:		Wydział:
Kierunek:		Nr albumu:
Dane adresowe kandydata		
Nr tel.:		E-mail:
Miejscowość:	Ulica:	Kod pocztowy:
Działania w ramach projektu:		
Minimalna ilość pełnionych dyżurów:		
Minimalna ilość udzielonych konsultacji:		
Udział w zajęciach dydaktycznych:		
<input type="checkbox"/> Warsztatach <input type="checkbox"/> Seminariach <input type="checkbox"/> Konsultacjach <input type="checkbox"/> Szkoleniach grupowych		
Zasady uczestnictwa w projekcie		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik projektu posiada status studenta Politechniki Lubelskiej. 2. Uczestnik projektu zapoznał się z regulaminem Pracowni Symulacyjnej 3. Uczestnik projektu zobowiązuje się przestrzegać wszystkich zapisów regulaminu Pracowni Symulacyjnej 4. Uczestnik projektu zobowiązuje się do odbycia wyznaczonej liczby godzin praktyk 5. Uczestnik projektu zobowiązuje się do brania udziału w zajęciach prowadzonych w ramach Pracowni Symulacyjnej 6. Uczestnik projektu zobowiązuje się do brania udziału w badaniach sprawdzających postępy uczestnika 7. Udział w projekcie jest bezpłatny i dobrowolny 		

.....
Data, miejsce

.....
Czytelny podpis kandydata

Część C

Deklaracja uczestnictwa w projekcie

Ja niżej podpisany/a (imię i nazwisko)
..... (PESEL)

- ~~1.~~ dobrowolnie deklaruję swój udział w projekcie Pracownia Symulacyjna,
2. zapoznałem/am się z Regulaminem udziału w projekcie i w pełni go akceptuję,
3. oświadczam, że spełniam kryteria kwalifikowalności uprawniające mnie do udziału w projekcie.

Uprzedzony/a o odpowiedzialności karnej z art. 233 Kodeksu Karnego za złożenie nieprawdziwego oświadczenia lub zatajenie prawdy, oświadczam, że dane zawarte w niniejszej Deklaracji uczestnictwa w projekcie są zgodne z prawdą.

.....
Data, miejsce

.....
Czytelny podpis kandydata

Mikro innowacje – makro korzyści

Załącznik nr 9 Formularz danych osobowych – staż

Dane osobowe – staż

NAZWISKO																					
NAZWISKO PANIEŃSKIE																					
IMIĘ																					
DATA I MIEJSCE URODZENIA																					
PESEL	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>																				
SERIA I NUMER DOWODU OSOBISTEGO																					
ARES ZAMELDOWANIA																					
ADRES KORESPONDENCYJNY <i>(jeśli inny niż adres zameldowania)</i>																					
TELEFON KOMÓRKOWY																					

.....
data i podpis

Załącznik nr 10 Wzór opinii dla stażysty

Opinia pracodawcy na temat stażysty/tki

Szanowny/a Pani/e,

Prosimy o ocenę pracownika, który przebywał w Pana/i firmie na stażu w ramach projektu „Pracownia Symulacyjna”. W tym celu bardzo prosimy o wpisanie lub zaznaczenie odpowiedzi odnoszących się do poniższych pytań/twierdzeń.

Imię i nazwisko osoby przebywającej na praktyce (proszę wpisać):

.....

Czas trwania praktyki:

Jakie zadania wykonywał stażysta/tka

.....
.....

Na skali od 1 do 10 proszę wskazać, **jak Pan/Pani ogólnie** ocenia stażystę/tkę:

bardzo nisko 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 bardzo wysoko

Proszę zaznaczyć na skali od 1 (bardzo niski) do 10 (bardzo wysoki) poziom każdej z posiadanych przez stażystę/tkę umiejętności/kompetencji:

1 – bardzo niska

...

10 – bardzo wysoka

• Adaptacyjność	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Komunikatywność	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Kreatywność i inicjatywa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Odpowiedzialność	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Otwartość	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Planowanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Radzenie sobie ze stresem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Współpraca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Wyrwałość	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Zarządzanie czasem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Łatwość uczenia się nowych rzeczy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
• Zaangażowanie w pracę	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



Mikro innowacje – makro korzyści

Czy zatrudnił/a Pan/i lub w najbliższym czasie zatrudni ocenianą osobę po zakończeniu stażu?
TAK NIE

Proszę wskazać dlaczego?

.....
.....
.....

Jeśli **NIE**, to czy gdyby aktualnie miał/a Pan/Pani wolne miejsce w swojej firmie i/lub wolne zasoby finansowe, to zatrudnił(a)by Pan/i ocenianego stażystę/tkę? *(proszę zaznaczyć na poniższej skali):*

zdecydowanie nie

0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6

zdecydowanie tak

Czy popiera Pan/i projekt Pracownia Symulacyjna? TAK NIE

Proszę wskazać dlaczego?

.....
.....
.....

Załącznik nr 11 Wzór umowy dotyczącej organizacji stażu

Umowa NR /2018
dotycząca organizacji stażu realizowanego
w ramach projektu „Pracownia Symulacyjna”

zawarta w...../miejsowość/ w dniu

pomiędzy:
(Politechnika Lubelska)

zwanymi dalej
Organizatorem praktyki
a

.....
..... (nazwa, adres rejestracyjny, NIP,
REGON, KRS/nr ewidencji działalności gospodarczej), reprezentowanym/ną przez:
Pana/Panią..... (imię i nazwisko, stanowisko) zwanym/ną
dalej **Pracodawcą**

oraz

Panem/Panią...../imię i nazwisko uczestnika/czki projektu
/PESEL...../, /NIP...../, /adres zamieszkania...../, osobą pozostającą bez
zatrudnienia, zwanym/ną dalej **Stażystą/tką**.

§ 1

Postanowienia ogólne:

1. Niniejsza umowa dotyczy realizacji stażu dla uczestników projektu „Pracownia Symulacyjna” realizowanego w ramach projektu grantowego „Mikro innowacje, makro korzyści” realizowane w ramach Działania 4.1. Innowacje społeczne, Osi priorytetowej: IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Programu Operacyjnego POWER.
2. Pracodawca zorganizuje stanowisko pracy dla Stażysty/tki
.....(imię i nazwisko).
3. Okres trwania stażu ustala się: od r. do
....., tj. staż trwa 3dni, po 8 godzin dziennie. Staż rozpocznie się w dniu
.....
4. Program stażu określa załącznik nr do umowy stażu.
5. Staż odbywać się będzie pod adresem:
.....
.....
6. Pracodawca wyznacza na Opiekuna Stażyty/tki Pana/Panią
.....(imię i nazwisko).

§ 2

Obowiązki i uprawnienia Stażystów/ek:

1. Stażysta/tka stawia się w miejscu stażu w wyznaczonym terminie i uczestniczy w obowiązkowych szkoleniach i zadaniach przewidzianych w projekcie.
2. Stażysta/tka bierze czynny udział w stażu, sumiennie wykonuje zadania zlecone przez zakładowego opiekuna stażystę i przestrzega przepisów oraz zasad obowiązujących w firmie.
3. Stażysta/tka zobowiązany/a jest do:
 - a) brania udziału w uzgodnieniach szczegółów organizacyjnych realizacji poszczególnych etapów stażu
 - b) do noszenia odzieży i obuwia ochronnego (lub/i innych elementów zabezpieczających przed urazami) oraz identyfikatora w sytuacjach, w których wymaga tego charakter stażu.
 - c) komunikowania się z uczelnianym opiekunem praktyk, zdając relacje z przebiegu stażu.
4. Stażysta/tka z uwagi na krótki okres stażu zobowiązany/a jest do obecności na stażu, brak jest możliwości zgłoszenia nieobecności.
5. Po zrealizowaniu stażu, stażysta/tka:
 - a) Zgadza się na wzięcie udziału we wszelkich testach/badaniach mających na celu dokonanie oceny w zakresie poziomu jego kompetencji zawodowych i miękkich, społecznych. Ocenie podlega również progres stażysty – badanie na wejściu i wyjściu z innowacji.
 - b) Ocenia przebieg i miejsce praktyki oraz współpracę z opiekunami praktyki oraz wszelkie działania, w których brał udział w ramach projektu - ocena efektywności narzędzia.
6. Stażysta/tka zobowiązany/a jest do ubezpieczenia się na czas trwania stażu od następstw nieszczęśliwych wypadków i innych okoliczności specyficznych dla danego kierunku studiów oraz miejsca stażu.

§ 3

Obowiązki Organizatora stażu:

1. Uczelniany opiekun praktyk zobowiązany jest do:
 - a) kontroli terminowego stawienia się stażysty/ki na stażu.
 - b) kontaktu z zakładowym opiekunem praktyk, w zakresie oceny postępowania stażysty oraz reagowania na ewentualne nieprawidłowości.
 - c) kontaktu telefonicznego, mailowego lub osobistego e stażystą/tką w celu wstępnej kontroli poprawności przebiegu stażu.
 - d) bieżącej oceny stażysty/teki.
 - e) badania kompetencji miękkich i zawodowych studentów przed i po udziale w w praktykach.
 - f) współpracy z partnerami projektu przy realizacji innych zadań związanych z udziałem w projekcie.

- g) korzystania z narzędzi do badania kompetencji stażystów, opracowanych przez ekspertów ds. HR.

§ 4

Obowiązki i uprawnienia Pracodawcy:

1. Pracodawca zobowiązany jest do powołania zakładowego opiekuna praktyk na czas trwania stażu.
2. Zakładowy opiekun praktyk zobowiązany jest do:
 - a) zapoznania stażysty/teki z instytucją, profilem jej działalności oraz organizacją pracy w firmie.
 - b) zapoznania stażysty/teki z regulaminami i zasadami obowiązującymi w instytucji.
 - c) wsparcia przy organizacji stanowisk pracy dla stażysty/teki
 - d) udostępnienia wyposażenia oraz materiałów niezbędnych do realizacji stażu
 - e) zapewnienia warunków odpowiednich do realizacji stażu, umożliwiających osiągnięcie zamierzonych efektów kształcenia przez stażystę/tkę
 - f) wyznaczania i rozliczania dziennych zadań – zgodnie z przyjętym szczegółowym programem stażu.
 - g) kontaktu z uczelnianym opiekunem praktyk w zakresie oceny postępowania praktykanta, jego kompetencji zawodowych i miękkich; reagowania na ewentualne nieprawidłowości.
 - h) dokonania oceny współpracy z uczelnią i uczelnianym opiekunem praktyk oraz dokonania oceny stażysty w oparciu o narzędzia opracowane przez ekspertów HR i oceny efektywności projektu "Pracownia Symulacyjna".
3. Pracodawca niezwłocznie w formie pisemnej informuje Organizatora stażu o:
 - a) nieobecności stażysty/teki,
 - b) przypadkach przerwania przez stażystę/tkę odbywania praktyki,
 - c) innych zdarzeniach mających istotny wpływ na prawidłową realizację programu stażu.
4. Pracodawca niezwłocznie poinformuje Organizatora stażu w okresie trwania niniejszej umowy o zmianie miejsca prowadzenia działalności oraz o zmianie realizowanych przez Stażystę zadań. Zmiana zakresu zadań realizowanych przez stażystę może zostać wprowadzona jedynie w formie aneksu do umowy.
5. Pracodawca po zakończeniu praktyki potwierdzi własnoręcznym podpisem i pieczętą sprawozdanie z jego przebiegu, sporządzone przez Stażystę/tkę. Wzór sprawozdania stanowi załącznik numer 1 do umowy.
6. Pracodawca zobowiązany jest prowadzić listę obecności dla stażysty/teki odbywającego/ej staż. Wzór listy obecności stanowi załącznik nr 2 do umowy.
7. Po zakończeniu stażu, Pracodawca wyda stażystę/tce kserokopię listy obecności poświadczoną za zgodność z oryginałem, celem przedłożenia Organizatorowi praktyki.
8. Pracodawca niezwłocznie, jednak nie później niż w terminie 7 dni po zakończeniu realizacji programu stażu wydaje stażystę/tce opinię sporządzoną w dwóch egzemplarzach wg wzoru będącego załącznikiem nr 3 do umowy.
9. Pracodawca zobowiązany jest do udzielenia wszelkich niezbędnych informacji i wyjaśnień, udostępnienia wszelkich dokumentów związanych z realizacją umowy Organizatorowi stażu.
10. Przerwanie stażu przez stażystę/tkę nie może powodować roszczenia Pracodawcy w stosunku do Organizatora stażu.

§ 5

Ochrona danych osobowych:

1. Przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne, jeżeli osoba, której dane dotyczą, wyrazi zgodę na ich przetwarzanie. Niewyrażenie zgody na przetwarzanie danych osobowych jest równoznaczne z brakiem możliwości udzielenia wsparcia w ramach Programu. Organizator praktyki oświadcza, iż posiada Oświadczenia wszystkich uczestników (stażystów/tek) i przechowuje w swojej siedzibie.
2. Dane osobowe mogą być przetwarzane przez Pracodawcę wyłącznie w celu udzielenia wsparcia, realizacji Projektu, ewaluacji, monitoringu, kontroli i sprawozdawczości w ramach projektu.
3. Przy przetwarzaniu danych osobowych Pracodawca przestrzega zasad wskazanych w niniejszym paragrafie, w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych oraz w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady /UE/ 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE /Dz. Urz. UE.L nr 119, str.1/.
4. Pracodawca nie decyduje o celach i środkach przetwarzania powierzonych danych osobowych.
5. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczeni jedynie pracownicy Pracodawcy oraz posiadający imienne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych.
6. Pracodawca prowadzi ewidencję pracowników upoważnionych do przetwarzania danych osobowych w związku z wykonywaniem umowy.
7. Pracodawca jest zobowiązany do podjęcia wszelkich kroków służących zachowaniu przez pracowników mających dostęp do powierzonych danych osobowych, danych osobowych w poufności.
8. Pracodawca niezwłocznie informuje Organizatora praktyki o:
 - a. wszelkich przypadkach naruszenia tajemnicy danych osobowych lub o ich niewłaściwym użyciu;
 - b. wszelkich czynnościach z własnym udziałem w sprawach dotyczących ochrony danych osobowych prowadzonych w szczególności przed Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych, urzędami państwowymi, policją lub przed sądem.
9. Pracodawca jest zobowiązany do zastosowania się do zaleceń dotyczących poprawy jakości zabezpieczenia danych osobowych oraz sposobu ich przetwarzania sporządzonych w wyniku kontroli przeprowadzonych przez Organizatora praktyki, podmioty przez niego upoważnione albo przez inne instytucje upoważnione do kontroli na podstawie odrębnych przepisów.

§ 6

Postanowienia końcowe:

1. Niniejsza umowa może zostać wypowiedziana przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.
2. Organizator stażu zastrzega sobie prawo rozwiązania niniejszej umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu zaprzestania finansowania projektu „Pracownia Symulacyjna” realizowanego w ramach *projektu grantowego "Mikro innowacje, makro korzyści"*

Mikro innowacje – makro korzyści

realizowane w ramach Działania 4.1. Innowacje społeczne, Osi priorytetowej: IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Programu Operacyjnego POWER." przez Instytucję Wdrażającą, a także w przypadku, jeśli Pracodawca lub stażysta/tka będzie w sposób rażący naruszać postanowienia zawarte w niniejszej umowie.

3. Wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, Kodeksu Cywilnego oraz ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z póź. zm.) i rozporządzenia MGiP z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy (Dz. U. Nr 185 pozycja 1912 z póź. zm.).
5. Spory wynikające z niniejszej umowy będą rozstrzygane przez sądy powszechne właściwe miejscowo dla siedziby Organizatora stażu.
6. Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla Pracodawcy, Organizatora stażu i Stażysty/teki.

.....
podpis i pieczęć imienna
Organizatora stażu

.....
podpis i pieczęć imienna
Pracodawcy

.....
podpis Stażysty/
Stażystki

Mikro innowacje – makro korzyści

Załącznik Nr 1 do Umowy nr Wzór: Sprawozdanie ze stażu.

.....
pieczętka Pracodawcy

....., dn
miejsowość

SPRAWOZDANIE ZE STAŻU

Pan/i..... /imię i nazwisko Stażysty/teki

w okresie od do wykonywał/a następujące zadania:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pan/i..... /imię i nazwisko Stażysty/teki
nabył/a wiedzę oraz umiejętności zawodowe:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

podpis i pieczęć imienna Pracodawcy

Mikro innowacje – makro korzyści

Załącznik Nr 2 do Umowy nr Wzór: Lista obecności stażysty/tki

LISTA OBECNOŚCI STAŻYSTY/TKI

.....
(pieczęć Pracodawcy)

LISTA OBECNOŚCI STAŻYSTY/TKI*

Imię i nazwisko osoby skierowanej na praktykę.....

MIESIĄC	PODPIS STAŻYSTY/TKI	PODPIS OPIEKUNA
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		

**niepotrzebne usunąć*

Załącznik Nr 3 do Umowy nr Wzór: Opinia

.....
pieczętka Pracodawcy

....., **dn**.....
miejsowość

OPINIA

Pan/i..... /imię i nazwisko Stażysty/tki
odbył/a staż w okresie.....
na stanowisku.....

Zadania realizowane przez Stażystę/tkę*:

.....
.....
.....
.....

Wiedza i umiejętności zawodowe zdobyte podczas odbywania stażu:

.....
.....
.....
.....

Ocena Stażysty/tki*:

.....
.....
.....
.....

Mikro innowacje – makro korzyści

Załącznik nr 12 Wzór_zaswiadczenia o ukończeniu stażu

Lublin, dnia.....

ZAŚWIADCZENIE

.....
w Lublinie zaświadcza, iż Pan/i urodzony/a w dniu r.,
zam. ul., w okresie r.- r.
odbywała staż w na stanowisku:
.....

Do obowiązków stażysty/teki należało m.in.
.....

Staż organizowany był w ramach projektu „Pracownia Symulacyjna” realizowanego w ramach realizowanego w ramach projektu grantowego "Mikro innowacje, makro korzyści" realizowane w ramach Działania 4.1. Innowacje społeczne, Osi priorytetowej: IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Programu Operacyjnego POWER.