



Załącznik nr 26
„minimalny zakres opisu produktu finalnego grantu/innowacji społecznej”
opracowany przez Grantobiorcę
Załącznik nr 26c
„opis pomysłu”
opracowany przez Inkubator
w ramach projektu
CZAS NA STAŻ – granty dla innowatorów społecznych
oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu
w przejściu z edukacji do pracy

OPIS PRODUKTU FINALNEGO

Skrócony tytuł pomysłu – innowacji społecznej

Tytuł: **DRZEWO KOMPETENCJI** – w systemie kształcenia zawodowego jako narzędzie wspierające projekt tworzenia staży w firmach

OPIS produktu finalnego

PROBLEM, na który odpowiada produkt finalny

Należy krótko opisać problem, który rozwiązuje produkt finalny:

Drzewo Kompetencji w systemie kształcenia zawodowego to narzędzie wspierające projektowanie staży w firmach identyfikujące pracowników posiadających ponadprzeciętne kompetencje edukacyjne powiązane z kompetencją zawodową oczekiwaną przez stażystę. Drzewo kompetencji jako narzędzie do obrazowania poziomów różnorodnych kompetencji w organizacji pozwala w efektywny sposób zaprojektować staż w jednej firmie realizowany na kilku stanowiskach pracy z zaangażowaniem kilku kolejnych opiekunów stażu. Staż zawodowy ucznia szkoły zawodowej lub studenta w firmie nie musi być zawsze tylko problemem lub utrudnieniem dla przedsiębiorcy angażującego się w program praktyk w efekcie tylko społecznej odpowiedzialności biznesu lub wizerunkowych korzyści z lokalnej współpracy ze szkołami lub uczelniami. Coraz częściej staże zawodowe stają się zaplanowanym działaniem HR, traktowanym jako alternatywna metoda pozyskiwania pracowników a nawet ich kształcenia przed rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego, co obniża koszty adaptacji przyszłych pracowników. To co kiedyś było postulatem szkół zawodowych oraz instytucji organizujących staże zawodowe w firmach, mającym zachęcić pracodawców do współpracy, coraz częściej staje się koniecznością rynku pracy, na którym ewidentnie brakuje rąk do pracy, co skłania pracodawców nie tylko do zrewidowania swojej polityki płacowej co przede wszystkim, do zaangażowania się w proces kształcenia swoich przyszłych kadr. Tymczasem specjaliści i działy HR w dużych firmach nie posiadają profesjonalnych narzędzi do projektowania programów staży w taki sposób, by te wpisywały się w prowadzone w firmach działania zarządzania personelem, wspierając te działania a nie stanowiąc przeszkody czy dodatkowego obciążenia HR. Aplikacja wpisuje się w ten postulat, gdyż pozwala specjalistom HR wpisać program stażu w proces projektowania szkoleń wewnętrznych w firmie w modelu intermentoringu skojarzonego z modelem Drzewa Kompetencji oceniającego a następnie bilansującego silne i słabe strony kompetencyjne w firmie. Narzędzie to może być z powodzeniem zastosowane do tworzenia par intermentoringu z udziałem stażystów, zarówno tych ze szkół zawodowych jak i studentów. Narzędzie posiada funkcjonal-



ność oceny potrzeb kompetencyjnych kandydatów na staż oraz kojarzenia tych potrzeb z predyspozycjami i kompetencjami mentorów wewnętrznych w firmie oraz moduł do zarządzania dyspozycyjnością (czasem pracy i edukacji) zidentyfikowanych mentorów, tak by przedsiębiorstwo nie traciło na oddelegowaniu tych osób do edukacji stażystów. Opiekunowie – mentorzy zostają przypisani do opieki nad stażystą wykonującym konkretne zadanie lub czynność, według dwóch zmiennych zadanych tzn. wiedzy i stopnia specjalizacji opiekuna oraz dostępnego „wolnego” czasu.

ELEMENTY, z których składa się innowacja/produkt finalny

Należy wskazać elementy składowe produktu finalnego, części modelu, etapów rozwiązania, narzędzi:

Elementy składowe produktu finalnego to aplikacja internetowa Drzewo Kompetencji. Która zawiera dwie funkcjonalności Drzewo Kompetencji oraz Intermentoring:

1. DRZEWO KOMPETENCJI umożliwia opis i pomiar kompetencji w firmie. W ramach narzędzia ocenie podlega umiejętność wykonywania zadań zawodowych – z podziałem na zadania technologiczne związane ze specyfiką zawodu (czynności związane z obsługą urządzeń, maszyn, technologią i metodami pracy w konkretnym zawodzie) oraz zadania organizacyjne związane z czynnościami, procesami o charakterze zarządczym, organizacyjnym, przygotowawczym powiązanym z konkretnymi zadaniami technologicznymi, jak też bardziej uniwersalne, ogólne, charakterystyczne dla danej branży lub poziomu wykształcenia. Drzewo kompetencji powiązane jest z konkretnym pracownikiem poprzez przypisanie do stanowiska imienia i nazwiska pracownika.
2. ZADANIA ZAWODOWE. Każde zadanie technologiczne i organizacyjne podzielone jest na kompetencje szczegółowe – szczegółowe zadania i czynności, etapy lub umiejętności niezbędne do poprawnego wykonania danego zadania zawodowego. Na każdy zawód składa się 9 zadań zawodowych – 6 zadań technologicznych oraz 3 zadania organizacyjne (wraz kilkudziesięcioma kompetencjami szczegółowymi składającymi się na te zadania). Zadania zawodowe zgrupowane są w 144 zawodach w 12 branżach (w każdej z 12 branż opisano 12 zawodów). Każdy zawód opisany jest więc przez 9 zadań zawodowych (do których dołączono średnio po 7 kompetencji szczegółowych) oraz przez 9 cech psychofizycznych kluczowych dla danego zawodu, pogrupowanych w 3 bloki: osobowość i predyspozycje psychiczne (na przykład: dokładność, wytrwałość, odwaga, rzetelność, przedsiębiorczość, etc.) uzdolnienia poznawcze (na przykład: wyobraźnia przestrzenna, logiczne rozumowanie, kreatywność, plastyczne, koncentracja uwagi, etc.) oraz sprawności fizyczne (na przykład: ostrość wzroku, powonienie, zmysł równowagi, siła fizyczna, refleks, etc.). Narzędzie umożliwia samodzielne zdefiniowanie stanowiska oraz zadań zawodowych z użyciem obecnie dostępnych danych (zdefiniowanych w programie nazw stanowisk, zadań zawodowych i czynności) bądź zdefiniowanie przez użytkownika własnego stanowiska, z dopisaniem samodzielnie nazwanych zadań zawodowych.
3. INTERMENTORING: Osoby, których oceny z wykonywania zadań zawodowych są wyższe niż 3 dla poszczególnych zadań otrzymują status mentora i pojawiają się w zakładce Intermentoring, zaś osoby o niższych umiejętno-



ściach jako uczniowie. Funkcjonalność umożliwi dodanie stażysty do konkretnych stanowisk. W tym celu pracownik HR dodaje stażystę jako kolejnego pracownika, oceniając umiejętność wykonywania poszczególnych zadań zawodowych. Zadania ocenione na poziomie ≤ 3 będą traktowane jako zadania do zaprojektowania stażu i pojawią się w oknie Intermentoring. W zakładce Intermentoring pojawią obok pracowników także stażyści. Przy nazwiskach pracowników oznaczonych jako mentorzy pojawią się zadania zawodowe, w których otrzymali taki status, zaś przy uczniach ich zadania. Funkcjonalność umożliwi zaplanowanie daty nauki konkretnego zadania zawodowego podczas stażu i przydzielenie dla mentora funkcji opiekuna stażu.

NARZĘDZIA, przygotowane do wykorzystania przez przyszłych użytkowników innowacji

Należy krótko scharakteryzować narzędzia innowacji rekomendowane do przyszłych zastosowań:

Narzędzia innowacji związane są głównie z instrukcjami oraz funkcjonalnościami aplikacji internetowej, w szczególności kluczowym narzędziem do oceny kompetencji, budowania drzewa kompetencji oraz tworzenia par intermentoringu są zadania zawodowe – baza zadań zawodowych:

1. Aplikacja Drzewo Kompetencji – portal do tworzenia drzewa kompetencji w firmie oraz baza zadań zawodowych: Użytkownik narzędzia ma do wyboru (na etapie oceny lub projektowania obszaru oceny) następujące branże i zawody: budowlana – (1) betoniarz-zbrojarz; (2) brukarz; (3) glazurnik; (4) kamieniarz; (5) malarz budowlany; (6) malarz-tapeciarz; (7) monter instalacji i urządzeń sanitarnych; (8) monter izolacji budowlanych; (9) monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim; (10) murarz; (11) posadzkarz; (12) tynkarz; drzewna i meblarska – (1) cieśla; (2) dekarz; (3) drwal; (4) operator maszyn do produkcji płyt i sklejek; (5) parkieciarz; (6) stolarz; (7) stolarz budowlany; (8) stolarz galanterii drzewnej; (9) stolarz meblowy; (10) tapicer; (11) technik leśnik; (12) technik technologii drewna; elektryczna i elektroniczna – (1) elektromechanik pojazdów samochodowych; (2) elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego; (3) elektromonter instalacji elektrycznych; (4) inżynier mechatronik; (5) mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych; (6) mechanik urządzeń klimatyzacyjnych; (7) monter elektronik; (8) monter mechatronik (9) operator obrabiarek sterowanych numerycznie; (10) technik elektronik; (11) technik elektryk; (12) technik mechatronik; handel – (1) ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej; (2) handlowiec; (3) kasjer handlowy; (4) kierowca samochodu ciężarowego; (5) magazynier; (6) organizator obsługi sprzedaży internetowej; (7) pracownik punktu skupu; (8) przedstawiciel handlowy; (9) specjalista do spraw marketingu i handlu; (10) spedytor; (11) sprzedawca; (12) technik logistik; informatyczna – (1) administrator baz danych; (2) administrator sieci informatycznej; (3) administrator systemów komputerowych; (4) grafik komputerowy; (5) konserwator systemów komputerowych i sieci; (6) monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych; (7) operator wprowadzania danych; (8) programista; (9) projektant stron internetowych; (10) projektant systemów komputerowych; (11) technik informatyk; (12) technik teleinformatyk; maszynowa i mechaniczna – (1) blacharz samochodowy; (2) diagnosta samochodowy; (3) frezer; (4) lakiernik samochodowy; (5) maszy-



nista maszyn offsetowych; (6) mechanik pojazdów samochodowych; (7) mechanik silników spalinowych; (8) monter instalacji gazowych; (9) spawacz; (10) ślusarz; (11) ślusarz galanterii metalowej; (12) tokarz; medyczna i rehabilitacyjna – (1) asystent osoby niepełnosprawnej; (2) dietetyk; (3) fizjoterapeuta; (4) kosmetolog; (5) masażysta; (6) opiekun w domu pomocy społecznej; (7) pielęgniarka; (8) pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego; (9) pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa onkologicznego; (10) pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki paliatywnej; (11) technik fizjoterapii; (12) technik usług kosmetycznych; spożywcza – (1) biotechnolog; (2) barman; (3) cukiernik; (4) inżynier inżynierii chemicznej; (5) kelner; (6) kucharz; (7) kucharz małej gastronomii; (8) organizator usług gastronomicznych; (9) piekarz; (10) przetwórcza ryb; (11) rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej; (12) rzeźnik- wędliniarz; turystyczna – (1) animator kultury; (2) kierowca autobusu; (3) kierowca samochodu osobowego; (4) organizator obsługi turystycznej; (5) organizator usług hotelarskich; (6) organizator usług cateringowych; (7) pilot wycieczek; (8) pokojowa; (9) pracownik informacji turystycznej; (10) pracownik pomocniczy obsługi hotelowej; (11) prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny; (12) szef kuchni; usługi dla firm – (1) ankieter; (2) doradca podatkowy; (3) pracownik biurowy; (4) sekretarka; (5) specjalista BHP; (6) specjalista ds. rachunkowości; (7) specjalista ds. integracji z UE; (8) specjalista ds. reklamy; (9) specjalista ds. rekrutacji; (10) specjalista ds. ochrony środowiska; (11) telemarketer; (12) trener; usługi dla ludności – (1) agent ubezpieczeniowy; (2) broker ubezpieczeniowy; (3) doradca rolniczy; (4) doradca zawodowy; (5) gospodarz domu; (6) opiekunka domowa; (7) opiekunka dziecięca; (8) opiekunka dziecięca domowa; (9) opiekunka środowiskowa; (10) psychoterapeuta; (11) technik architektury krajobrazu; (12) terapeuta zajęciowy; usługi rzemieślnicze – (1) bukietarz-florysta; (2) fotograf; (3) fryzjer; (4) kaletnik; (5) koronkarka; (6) koszykarz-plecionkarz; (7) kowal; (8) krawiec; (9) kuśnierz; (10) szewc; (11) zegarmistrz; (12) złotnik-jubiler. Łącznie w narzędziu mamy do dyspozycji, w ocenie i analizie zasobów firmy, 1296 zadań zawodowych podzielonych na zadania technologiczne i organizacyjne oraz blisko 9 tysięcy kompetencji szczegółowych i cech psychofizycznych.

2. Instrukcja obsługi Aplikacji drzewo kompetencji zawiera opis poruszania się po platformie
3. Procedura badania luk kompetencyjnych – zawiera opis postępowania i ankiety badawcze do badania luk kompetencyjnych, czyli różnic między wymaganiami na poszczególnych stanowiskach a faktycznymi kompetencjami stażystów.

ZASTOSOWANIE produktu finalnego

UŻYTKOWNICY, którzy będą mogli wykorzystać produkt finalny

Należy wskazać kluczowych oraz alternatywnych użytkowników produktu finalnego:

Użytkowników innowacji można podzielić na kluczowych, z myślą o których i z udziałem których opracowywany i testowany był model oraz dodatkowych, alternatywnych związanych z rozwojem narzędzia:

1. Duże przedsiębiorstwa przyjmujące ludzi młodych na staż;



2. Rzemiosło i firmy z sektora usługowego;

Alternatywni:

3. Instytucje NGO z obszaru edukacji i rynku pracy;
4. Urzędy pracy

ODBIORCY, do których kierowana jest innowacja:

Należy wskazać kluczowych oraz alternatywnych odbiorców produktu finalnego:

Odbiorców innowacji także można podzielić na kluczowych, z myślą o których i z udziałem których opracowywany i testowany był model oraz dodatkowych, alternatywnych związanych z rozwojem narzędzia:

Kluczowi:

1. uczniowie szkół zawodowych, studenci, którzy chcą realizować staże zawodowe zaplanowane w taki sposób by były odpowiedzią na ich luki kompetencyjne;
2. pracodawcy, dla których ważna jest jakość staży zawodowych;
3. opiekunowie stażystów;

Alternatywni:

4. osoby dorosłe chcące odbyć staż zawodowy u przedsiębiorców, w urzędach etc..

DZIAŁANIA konieczne dla zastosowania/wdrożenia innowacji:

Należy wymienić etapami podstawowe działania użytkownika niezbędne do zastosowania produktu:

Korzystanie z innowacji wymaga podjęcia działań środowiskowych w otoczeniu użytkownika oraz użycia aplikacji internetowej:

1. Nawiązać współpracę ze środowiskiem lokalnym, posiadać sieć kontaktów z pracodawcami w regionie.
2. Zrekrutować osoby chętne do uczestnictwa w stażu.
3. Przeprowadzić badania kompetencyjne stażystów zgodnie z Załącznikiem nr 2 Procedura realizacji badań kompetencyjnych.
4. Wejść na stronę aplikacji <http://drzewokompetencji.pl/klient.php> i wprowadzić dane firmy na stronie a w przypadku braku dostępności strony skontaktować się z instytucją prowadzącą Inkubator wskazaną poniżej
5. Zalogować się hasłem i rozpocząć pracę z aplikacją.
6. Zagwarantować środki finansowe na staże.

KOSZT zastosowania innowacji:

Należy oszacować przybliżony koszt zastosowania innowacji w praktyce (poza projektem) w przeliczeniu na 1 uczestnika (odbiorcę) lub miesiąc funkcjonowania rozwiązania w działalności przyszłego użytkownika:

Koszty funkcjonowania aplikacji są praktycznie zerowe. Związane są one raczej z funkcjonowaniem środowiska, w którym jest zainstalowana aplikacja. Wiążą się one z opłaceniem domeny i suportu/obsługi informatycznej w przypadku awarii



na serwerach. Należy się liczyć jednak z pewnymi kosztami związanymi z przygotowaniem nowych zadań zawodowych dla innych zawodów nieujętych w aplikacji. Koszty takie są trudne do przewidzenia, gdyż zależą one od osoby opisującej. Może okazać się, że zadania i czynności zostaną przygotowane „pro bono”. Koszt użytkownika aplikacji to przede wszystkim czas poświęcony na pracę na niej. Jest on także trudny do szacowania. Osoby, które przekonają się do jej używania mogą wyzbyć się poczucia straty czasu. Jednocześnie warto zapewnić środki finansowe na koordynatora, obsługującego platformę z ramienia firmy – np. jako dodatek do pensji np. 500zł/m-c. Wypracowana innowacja to nie tylko aplikacja, ale przede wszystkim to stażysta i opiekun. Warto by ze stażem wiązała się gratyfikacja finansowa dla opiekuna i stażysty. Szacuje się by realny koszt funkcjonowania pary stażysta-opiekun to 2500 zł/m-c, z tym, że rekomenduje się by stażysta był pod opieką kilku mentorów – wtedy koszt wzrasta o kolejne 500 zł za każdego mentora. Przybliżony koszt funkcjonowania innowacji wynosi na miesiąc na jednego stażystę i 3 mentorów 5 tys. zł. plus ubezpieczenie stażysty od NW. Możliwa jest także opcja, w której stażysta jest zmotywowany i przyjdzie na staż bezpłatny, a pracodawca chce pozyskać przyszłego pracownika poprzez procedurę stażu, w takim wypadku koszty stażu powinny ograniczyć się jedynie do ubezpieczenia NW.

MODYFIKACJE produktu finalnego

ZAKRES MOŻLIWYCH ZMIAN produktu finalnego:

Należy wskazać zakres możliwych zmian w produkcji, narzędziach (z zachowaniem efektywności rozwiązania):

Możliwa jest przede wszystkim zmiana długości czasu realizacji stażu zawodowego. Grantobiorca nie zaleca skrócenia czasu trwania stażu. Aplikacja Drzewo kompetencji jest przydatnym narzędziem, jednak jego obsługa wymaga od opiekuna stażu dużego zaangażowania czasu. Pod względem graficznym jest ona przygotowana w czytelny i zrozumiały sposób. Zbudowana jest z zakładek, np: Intermentoring, szkolenia, harmonogram, dopasowanie kompetencyjne mentora i stażysty, program. Mimo, że celem pracy programistów było opracowanie intuicyjnego sposobu obsługi aplikacji przy maksymalnym jej uproszczeniu, w trakcie testowania okazało się, że jest ona bardzo pracochłonna (po otwarciu jednej zakładki otwierają się następne i następne) i niekoniecznie prosta. Mniej czasu pochłania zapisywanie informacji w sposób tradycyjny z wykorzystaniem kartki papieru i długopisu. Zatem konieczną zmianą jest zmniejszenie ilości zakładek, wypracowanie mniejszej szczegółowości, ponieważ nie jest ona kluczowa dla stworzenia odpowiedniej pary mentor-stażysta. Opisy zawodów są ważne, jednak bez konieczności przypisywania ich do konkretnej branży. Wystandaryzowana i uproszczona w stosunku do obecnej wersji aplikacja powinna umożliwiać pracodawcom indywidualne jej modelowanie/modyfikowanie i ubogacanie - dopisywanie szczegółowych informacji dostosowanych do danego przedsiębiorstwa, charakterystyki stanowisk i specyfiki pracy konkretnego pracownika. Aplikację można uprościć w taki sposób by niebyło konieczności przypisywania branży do zawodu. Skomplikowana jest też formuła planowania stażu (harmonogram stażu) z wykorzystaniem kalendarza. Powyższe zmiany wpłyną na krótszy czas obsługi aplikacji i tym samym przyjaźniejszy jej odbiór. Kluczowym elementem jest rekrutacja młodzieży oraz pracodawców. Młodzież, która obecnie jest uzdolniona informatycznie powinna zostać włączona w obsługę drzewa kompetencji. Odciążyłoby to znacznie opiekunów, którzy mogli by pełnić rolę koordynatora. Dodatkową wartością by-



to by pozyskanie informacji zwrotnych/ wskazówek, opinii od stażystów na temat samej aplikacji. Wydaje się, że nie ma konieczności stosowania rozwiązania na urządzeniach mobilnych. Aplikacja Drzewo kompetencji to narzędzie wspierające projektowanie staży w firmach, które identyfikuje pracowników posiadających ponadprzeciętne umiejętności (np. w zakresie HR) w celu powiązania ich z umiejętnościami kompetencyjnymi i zawodowymi stażysty – stworzenie pary mentor-stażysta. Nie tylko kompetencje, ale wiele innych czynników wpływa na to by stworzenie odpowiedniej pary było dla wszystkich stron maksymalnie efektywne. Ważna jest też motywacja i chęć. Trudne jest znalezienie elementów, które wpływają na idealne stworzenie pary mentor-stażysta, gdyż jest to bardzo indywidualny proces. Narzędzie ma wszystkie niezbędne elementy. Warto jednak je uprościć i tak skondensować by jego obsługa wymagała krótszego czasu. Wiele cennych informacji nie da się wpisać w system 0-1, bowiem stażysta najczęściej czerpie od opiekuna poprzez informację zwrotną przekazaną w trakcie zwykłej rozmowy. Ważny jest dialog, w trakcie którego kształtują się też prawidłowe postawy społeczne, interpersonalne. Zaplanowany 150 godzinny to zbyt mało czasu by umożliwić stażystę pełny udział w strukturze funkcjonowania przedsiębiorstwa i tym samym nie ma możliwości by w pełni wykorzystać stworzone narzędzie. Warto zaplanować dłuższe staże. Aplikacja powinna być uproszczona, można zrezygnować z kalendarza, szkoleń wewnętrznych, które z reguły nie dotyczą mniejszych przedsiębiorstw, a jedynie korporacji.

ROZWÓJ produktu finalnego i REKOMENDACJE do dalszych prac:

Należy wskazać obszary dalszego rozwoju rozwiązania lub dostosowania do innych problemów lub odbiorców:

Grantobiorca rekomenduje uproszczenie funkcjonalności aplikacji. Należy włączyć uczniów/studentów w proces tworzenia aplikacji, jeszcze przed rozpoczęciem się staży. Błędem było pominięcie zdania młodych ludzi, które mogło pozytywnie wpłynąć na stworzenie przyjaźniejszej, bardziej funkcjonalnej wersji. Opracowany przez programistów prototyp w trakcie spotkania konsultacyjnego mógłby być zaprezentowany młodzieży i poddany jej ocenie. Należy wydłużyć okres realizacji stażu – 150 godzin to za mało by podnieść kwalifikacje zawodowe. Wydłużenie stażu zapewni stażystę możliwość kontaktowania się z większą liczbą mentorów, porównania różnych stanowisk pracy, zadań wykonywanych przez kilku pracowników. Pod względem obciążenia dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z realizacji stażu, większa ilość osób zaangażowanych w naukę zawodu wydaje się być lepszym rozwiązaniem niż wprowadzenie tylko jednego opiekuna. Zaangażowanie do współpracy pracodawców wymaga większego nakładu finansowego, m.in. na wynagrodzenie większej ilości opiekunów, który pełni odpowiedzialną rolę (przyuczenie do zawodu niedoświadczonego, młodego człowieka i w związku z tym zwiększony zakres prac oraz odpowiedzialność za mienie przedsiębiorstwa). Nie wszyscy pracodawcy są zainteresowani realizacją staży, zatem należy ich dodatkowo zachęcić. Należy podkreślić, że przedsiębiorstwa zaangażowane w realizację tego testu pozyskano wykorzystując prywatne lub służbowe kontakty. Grantobiorca rekomenduje wydłużenie czasu realizacji testu i tym samym czasu na rekrutację przedsiębiorstw, w których realizowane będą staże. Stażysta realizujący staż zawodowy powinien być pod opieką kilku mentorów, pracowników. Przy 1,5 miesięcznym stażu młody człowiek powinien ok. 2 tygodnie przyuczać się w jednym dziale, następne kolejne 2-3 w innym, itd. co zapewni mu kilku opiekunów w trakcie realizacji 1 stażu. Dodatkowo należy indywidualnie dostosować



harmonogram stażu do potrzeb każdego stażysty (realizacja w roku szkolnym lub w wakacje). Nie należy rezygnować ze stypendium stażowego. W aplikacji powinien pozostać ograniczony dostęp – tylko za pomocą loginu i hasła. Dopasowanie mentora do stażysty powinno być oparte o ocenę kompetencji mentora oraz luki kompetencyjnej u stażysty. Należy wykorzystać istniejącą bazę opisów zawodów i specjalności a następnie ją zmodernizować pod kątem potrzeb do planowania i zarządzania organizacją staży w konkretnych firmach.

OPIS INNOWACJI

POMYSŁ

Skrócony OPIS:

Narzędzie wspierające projektowanie staży w firmach identyfikujące pracowników posiadających ponadprzeciętne kompetencje edukacyjne powiązane z potrzebą edukacyjną stażysty lub ucznia. Drzewo kompetencji jako narzędzie do obrazowania poziomów różnorodnych kompetencji w organizacji, pozwala w efektywny sposób zaprojektować staż w jednej firmie realizowany na kilku stanowiskach pracy z zaangażowaniem kilku kolejnych opiekunów stażu.

Dla Kogo?

Dla firm lub instytucji doradczych, stowarzyszeń HR oraz dużych firm chcących zarządzać swoim potencjałem edukacyjnym w ramach szkoleń wewnętrznych.

Kontakt i wsparcie użytkowników:

Pomysł i realizacja testu: Stowarzyszenie HR, Beata Grygorczuk.

Inkubator: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, ul. Spółdzielcza 8, 15-441 Białystok, fundacja@bfkk.pl, +48 85 653 77 00, www.bfkk.pl, www.czasnastaz.edu.pl, Koordynator: Michał Skarzyński