



Intermentoring 3D

opis modelu

Grantobiorca: Krzysztof Kaszuba



Finalne opracowanie pt. „Dobry staż = dobry dyplom = dobra praca”
Innowacja społeczna: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ"
Numer wniosku PDF: 236
Grantobiorca: Krzysztof Kaszuba

Intermentoring 3D – czyli dobry staż = dobry dyplom = dobra praca

Wprowadzenie.

Koncepcja innowacji – model IM-3D.

I. Dobry staż

1. Organizacja warsztatów stażowych.
2. Organizacja sesji IM-3D.
3. Relacje i powiązania pomiędzy uczestnikami modelu IM-3D.
4. Udział doktorantów w modelu IM-3D.

II. Dobry dyplom

Model IM-3D jako narzędzie przygotowania dobrej pracy licencjackiej, inżynierskiej, magisterskiej.

5. Pomysł na temat pracy.
6. Cel pracy dyplomowej.
7. Wybór tematu pracy dyplomowej.

III. Dobra praca

8. Przestrzeń otwarta...



Wprowadzenie

Koncepcja innowacji – model IM-3D

Intermentoring 3D: student – młody pracownik firmy – doktorant, to innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem do 5 lat oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej. Rozwiązanie zakłada wykorzystanie najnowszych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi w firmach, takie jak intermentoring – wzajemna edukacja pracowników, czy jobsharing – dzielenie stanowiska pracy pomiędzy studenta i pracownika posiadających odrębne kompetencje teoretyczne i praktyczne, optymalizujące proces kształcenia praktycznego w firmie. Rozwiązanie oferuje trzy różne programy praktyk zawodowych, w trzech różnych przedsiębiorstwach z trzech branż, dla studentów trzech różnych kierunków studiów. Wykorzystanie w roli mentora/eksperta doktorantów uczelni w procesie staży i praktyk jest innowacją, która zastosowana w skali kraju tworzy warunki do znaczącej poprawy kapitału ludzkiego w uczelniach i przedsiębiorstwach i lokalnego kapitału społecznego.

Korzyści zastosowania modelu IM-3D.

Beneficjentami korzyści w modelu IM-3D są trzy główne grupy uczestników innowacji. Pierwsza grupa to studenci, którzy uzyskają możliwość optymalnego wykorzystania staży i praktyk zawodowych w celu poprawy swoich kompetencji zawodowych. W efekcie nabędą umiejętności przygotowania dobrej pracy licencjackiej, inżynierskiej i dyplomowej. Wzrośnie ich wiedza w zakresie komunikacji społecznej. Młodzi pracownicy przedsiębiorstw wzbogacą swoją wiedzę o nowe idee pojawiające się w danej specjalności, a także poprzez wykonywanie roli mentora będą w naturalny sposób nabierać nowych umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Doktoranci-mentorzy będą z jednej strony wspierać rozwój zawodowy studentów i młodych pracowników firm, ale z drugiej strony będą także poznawać praktyczne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji. Jest to niezwykle ważne z punktu jakości kształcenia młodych kadr naukowych. Poprzez obowiązkowy udział doktorantów w realizacji

intermentoringowych staży i praktyk 3D w sposób znaczący wzrosnie ich wiedza teoretyczna a także praktyczna, dotycząca spraw naukowych i zawodowych z obszaru ich zainteresowań badawczych. Wpłyne to także znacząco na jakość prac doktorskich i jakość prowadzonej przez nich pracy naukowej i dydaktycznej.

Formy wsparcia uczestników modelu IM-3D.

Podstawową formą wsparcia proponowanej innowacji są warsztaty stażowe w trzech przedsiębiorstwach z udziałem studentów, młodych pracowników i doktorantów. Z jednej strony będą one formą edukacyjnego wsparcia dla studentów. Z drugiej, pozwolą wykorzystać zidentyfikowane w trakcie warsztatów stażowych dobre praktyki w interesie uczelni i przedsiębiorstw. Ważną formą wsparcia jest przewodnik: „Intermentoring 3D – czyli dobry staż = dobry dyplom = dobra praca”.

Etapy wsparcia.

Projekt „Intermentoring 3D” zakłada trzy podstawowe etapy realizacji przedsięwzięcia. Pierwszy etap to organizacja partnerstwa lokalnego. Drugi etap to przygotowanie merytoryczne warsztatów stażowych. Kolejny etap to przeprowadzenie warsztatów stażowych a następnie sesji intermentoringowej. Udział przedstawicieli różnych środowisk w projekcie będzie istotnym czynnikiem poprawy jakości lokalnego kapitału społecznego.

Koncepcja testu – metoda.

Idea projektu IM-3D zakłada, że podstawową metodą testu będą warsztaty z udziałem studentów, pracowników przedsiębiorstw oraz doktorantów-mentorów. Wzajemne interakcje uczestników warsztatów wsparte sesją intermentoringową zapewnią maksymalizację korzyści z zastosowania modelu IM-3D.

Uczestnicy testu.

Uczestnikami testu w trzech różnych typach przedsiębiorstw będą studenci z różnych kierunków studiów. Razem z nimi w warsztatach stażowych będą uczestniczyć doktoranci z podobnym zakresem specjalizacji. Pracownicy firm



powinni reprezentować różne specjalności odpowiadające kierunkom studiów stażystów. Trzech doktorantów biorących udział w projekcie będzie reprezentować specjalności naukowe zgodne z kierunkami studiów stażystów. Dodatkowo w projekcie m.in. w sesji intermentoringowej weźmie udział grupa kilkunastu przedstawicieli instytucji rynku pracy, uczelni i przedsiębiorstw.



I. Dobry staż

1.1. Organizacja warsztatów stażowych.

Głównymi celami warsztatów stażowych jest wsparcie rozwoju studentów i doktorantów oraz wykorzystanie zidentyfikowanych w ich trakcie dobrych praktyk w interesie uczelni i przedsiębiorstw. Poniżej przedstawiono trzy przykłady programów warsztatów dla trzech kierunków studiów: finansów i rachunkowości, budownictwa i informatyki, realizowanych w trzech typach przedsiębiorstw.

A. Program warsztatów „Intermentoring 3D” dla studentów kierunku finanse i rachunkowość w banku.

Organizator: Partner lokalny, np. stowarzyszenie Polskie Towarzystwo Ekonomiczne lub inna organizacja o charakterze szkoleniowo-edukacyjnym.

Miejsce warsztatów: Bank, np.: Bank Gospodarstwa Krajowego lub PKO BP.

Termin: uzgodniony z bankiem

PROGRAM

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30

Idea projektu: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" - innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem pracy oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

10.30 – 11.30

Prezentacja działalności banku goszczącego uczestników projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ".

Prezentacja oferty pożyczkowej lokalnego funduszu pożyczkowego oferującego pożyczki dla podmiotów gospodarczych.

11.30 – 12.30

Prezentacja przez pracowników banku ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering

12.30 – 14.30



Zapoznanie uczestników warsztatów (studentów i doktorantów) z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w banku.

14.30 – 15.30

Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci i doktoranci kierunku finanse i rachunkowość, pracownicy instytucji finansowych, uczelni, partnerów lokalnych, przedstawiciel grantobiorcy.

A1. Model programu warsztatów „intermentoring 3D” w banku – program szczegółowy 6 godzinnych warsztatów dla studentów kierunku finanse i rachunkowość, uczestników innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ"

9.30 – 10.00:

I. Rejestracja uczestników, networking.

Uzasadnienie i cele.

Według encyklopedii zarządzania „Networking to nawiązywanie kontaktów i utrzymanie pozytywnych relacji w celu wymiany [informacji](#) oraz wzajemnego wsparcia w sferze zawodowej. Networking to pielęgnacja znajomości aby móc w razie [potrzeby](#) zwrócić się z pomocą do konkretnej osoby, która może i chce pomóc. Jest obecnie popularną [metodą](#) szukania [pracy](#) oraz poszukiwania [pracowników](#). Zaletą jest znacznie lepsza widoczność naszej osoby na [rynku pracy](#) oraz mocno rozbudowana sieć znajomości z zaufanymi kontaktami biznesowymi”.

Celem tego punktu programu warsztatów jest stworzenie dobrej, bezstresowej formuły warsztatów. Studenci I czy II roku studiów w trakcie nieformalnych rozmów z innymi uczestnikami warsztatów: pracownikami uczelni, przedstawicielami banku goszczącego studentów, uzyskają możliwość nawiązania pierwszych kontaktów oraz wymiany informacji co znakomicie ułatwi prowadzenie i przebieg kolejnych punktów programu warsztatów.

10.00 – 10.30:

II. Idea projektu: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" - innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.



Uzasadnienie i cele.

Przedstawienie przez grantobiorcę idei projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" w obecności wszystkich uczestników warsztatów ma na celu przypomnienie podstawowych założeń projektu, przedstawienie etapów realizacji projektu, określenie roli poszczególnych uczestników warsztatów w projekcie oraz prezentację założonych rezultatów.

Grantobiorca zaprezentuje kolejno:

1. Koncepcję innowacji polegającej na:

a/ wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem pracy oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

b/ wykorzystaniu najnowszych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi w firmach, takie jak; intermentoring – wzajemna edukacja pracowników, czy jobsharing – dzielenie stanowiska pracy pomiędzy studenta i pracownika posiadających odrębne kompetencje teoretyczne i praktyczne, optymalizujące proces kształcenia praktycznego w firmie.

c/ przygotowaniu trzech różnych programów praktyk zawodowych, w trzech różnych przedsiębiorstwach z trzech branż, dla studentów trzech różnych kierunków studiów.

2. Korzyści z zastosowania innowacji „Intermentoring 3D” polegających m.in. na tym, że:

a/ studenci uzyskają możliwość optymalnego wykorzystania staży i praktyk zawodowych w celu poprawy swoich kompetencji zawodowych, umiejętności przygotowania dobrej pracy licencjackiej, inżynierskiej i dyplomowej, podwyższenia wiedzy w zakresie komunikacji społecznej.

b/ młodzi pracownicy przedsiębiorstw wzbogacą swoją wiedzę o nowe idee pojawiające się w danej specjalności, a także poprzez wykonywanie roli mentora będą w naturalny sposób nabierać nowych umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

c/ doktoranci-mentorzy będą z jednej strony wspierać rozwój zawodowy studentów i młodych pracowników firm, ale z drugiej strony będą także poznawać praktyczne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji. Jest to niezwykle ważne z punktu jakości kształcenia młodych kadr naukowych. Poprzez obowiązkowy udział doktorantów w realizacji intermentoringowych staży i praktyk



3D w sposób znaczący wzrosnie ich wiedza teoretyczna a także praktyczna, dotycząca spraw naukowych i zawodowych z obszaru ich zainteresowań badawczych. Wpłynie to także znacząco na jakość prac doktorskich i jakość prowadzonej przez nich pracy naukowej i dydaktycznej.

3. Formy wsparcia:

a/ warsztaty stażowe w trzech podkarpackich przedsiębiorstwach z udziałem studentów, młodych pracowników i doktorantów będą z jednej strony formą edukacyjnego wsparcia dla studentów ale równocześnie pozwolą wykorzystać zidentyfikowane w trakcie warsztatów stażowych dobre praktyki w interesie uczelni i przedsiębiorstw.

b/ przewodnik: „Intermentoring 3D – czyli dobry staż = dobry dyplom = dobra praca”.

4. Etapy realizacji przedsięwzięcia:

a/ przygotowanie prototypu innowacji.

b/ organizacja partnerstwa lokalnego.

c/ przygotowanie merytoryczne warsztatów stażowych.

d/ przeprowadzenie warsztatów stażowych oraz sesji intermentoringowej.

e/ opracowanie przewodnika „Intermentoring 3 D”.

10.30 – 11.30:

III. Prezentacja instytucji finansowej goszczącej uczestników projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ".

Uzasadnienie i cele.

Dla większości studentów, uczestników warsztatów „Intermentoring 3D”, warsztaty będą pierwszą okazją do wizyty w banku i zapoznanie się z jego strukturą organizacyjną i oferowanym przez bank zakresem usług. W związku z tym w tej części programu przedstawiciele banku zaprezentują podstawowe informacje:

a/ o przedmiocie działalności banku – np. Banku Gospodarstwa Krajowego lub PKO BP.

b/ o strukturze organizacyjnej i zadaniach poszczególnych działów.

c/ o zasadach współpracy z instytucjami otoczenia gospodarczego.

d/ o polityce kadrowej, w tym zasadach organizowanych przez bank praktyk i staży zawodowych.

11.30 – 12.30:



IV. Prezentacja przez pracowników banku ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.

Uzasadnienie i cele.

Informacja o drodze kariery zawodowej pracowników banku z kilkuletnim stażem to wyjątkowo cenna forma oddziaływania na decyzje i zachowania studentów dotyczące wyboru praktyki, optymalizacji jej przebiegu, wyboru tematu pracy dyplomowej, podjęcia decyzji o miejscu pierwszej pracy zawodowej. Model programu warsztatów „Intermentoring 3D” zakłada, że w jego trakcie pracownicy banku podzielą się ze studentami swoimi doświadczeniami m.in. w zakresie:

- a/ korzyści uzyskanych w trakcie odbywania praktyk i staży zawodowych.
- b/ błędów popełnionych przy wyborze praktyki lub pierwszej pracy.
- c/ możliwości wykorzystania praktyk zawodowych do sformułowania pomysłu na temat pracy dyplomowej (licencjackiej, inżynierskiej, magisterskiej).
- d/ kompetencji ważnych do optymalizacji korzyści z tytułu odbywania praktyk i staży zawodowych.
- e/ znaczenia relacji międzyludzkich i komunikacji społecznej w trakcie odbywania praktyk i staży zawodowych oraz w pierwszym okresie po rozpoczęciu pierwszej pracy zawodowej.

12.00 – 12.30:

V. Przerwa kawowa i catering.

Uzasadnienie i cele.

Przerwa na posiłek to znakomita okazja do nieformalnych dyskusji i relacji interpersonalnych. W przypadku odbywania warsztatów w bezpośrednim sąsiedztwie kawiarni czy restauracji dobrym rozwiązaniem jest skorzystanie z ich oferty typu lunch. Wspólny posiłek poza firmą tworzy dodatkową pozytywną atmosferę. Ta część warsztatów (catering – lunch) może być także organizowana jako ostatnia część programu warsztatów.

12.30 – 14.30:

Zapoznanie uczestników warsztatów (studentów i doktorantów) z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w banku.



Uzasadnienie i cele.

Celem tego punktu warsztatów jest zapoznanie studentów i doktorantów z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w banku. We wprowadzeniu studenci i doktoranci poznają definicje pojęć: zakres obowiązków pracownika i opis stanowiska pracy oraz istotne różnice pomiędzy tymi dwoma pojęciami.

Zakres obowiązków pracownika to sformalizowany dokument określający jakie prace powinien wykonywać w przedsiębiorstwie pracownik w ramach umowy o pracę. Najczęściej zakres obowiązków jest integralnym elementem umowy o pracę. Zaznajomienie pracownika z jego zakresem obowiązków jest obowiązkiem pracodawcy. Obowiązek ten może być realizowany w formie informacji ustnej lub pisemnego zakresu czynności/obowiązków. Kodeks pracy nie wymaga opracowania pisemnej formy zakresu obowiązków pracownika.

Opis stanowiska pracy jest elementem dokumentacji struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Opis stanowiska jest podstawą do opracowania zakresu obowiązków/czynności dla pracownika. Dobrze przygotowany opis stanowiska pracy jest ważnym narzędziem sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie/instytucji, m.in. jest wykorzystywany do oceny pracowników. Studenci i doktoranci kierunku finanse i rachunkowość uczestniczący w projekcie „Intermentoring 3D” zostaną zapoznani z zakresem obowiązków pracownika i opisem dwóch stanowisk pracy w banku.

14.30 – 15.30:

Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uzasadnienie i cele.

Celem panelu dyskusyjnego jest umożliwienie uczestnikom warsztatów wymiany poglądów i opinii dotyczącej:

a/ idei projektu „Intermentoring 3D”.

b/ wniosków i uwag dotyczących wartości poznawczych prezentacji dotyczącej banku goszczącego uczestników warsztatów.



c/ zaprezentowanych przez pracowników banku ścieżek kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy w banku.

d/ poznanych zakresów obowiązków pracowników i opisów stanowisk pracy.

e/ korzyści z udziału w projekcie „Intermentoring 3D” poprzez umiejętne wykorzystanie uzyskanej wiedzy w celu przygotowania dobrej praktyki w banku, napisania dobrej pracy dyplomowej, a w efekcie końcowym znalezienia dobrej pracy.

Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów zostanie wykorzystany w podręczniku „Intermentoring 3D” jako przykład dobrej praktyki w celu doskonalenia standardów dotyczących praktyk i staży zawodowych w polskich uczelniach.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci i doktoranci kierunku finanse i rachunkowość, pracownicy instytucji finansowych, uczelni, partnerów lokalnych.

B. Program warsztatów „Intermentoring 3D” dla studentów kierunku budownictwo w przedsiębiorstwie budowlanym.

Organizator: Partner lokalny, np. stowarzyszenie Polskie Towarzystwo Ekonomiczne lub inna organizacja o charakterze szkoleniowo-edukacyjnym.

Miejsce warsztatów stażowych: Przedsiębiorstwo budowlane.

Termin: do uzgodnienia z przedsiębiorstwem budowlanym

PROGRAM

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30

Idea projektu: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" - innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem pracy oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

10.30 – 11.30

Prezentacja przedsiębiorstwa budowlanego goszczącego uczestników projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ"

11.30 – 12.30



Prezentacja przez pracowników przedsiębiorstwa ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering

12.30 – 14.30

Zapoznanie uczestników warsztatów (studentów i doktorantów) z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie budowlanym.

14.30 – 15.30

Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci i doktoranci kierunku budownictwo, pracownicy przedsiębiorstwa budowlanego, uczelni, partnerów lokalnych, grantobiorca.

B1. Model programu warsztatów „intermentoring 3D” w przedsiębiorstwie budowlanym - program szczegółowy 6 godzinnych warsztatów dla studentów kierunku budownictwo, uczestników innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ"

9.30 – 10.00:

I. Rejestracja uczestników, networking.

Uzasadnienie i cele.

Według encyklopedii zarządzania „Networking to nawiązywanie kontaktów i utrzymanie pozytywnych relacji w celu wymiany [informacji](#) oraz wzajemnego wsparcia w sferze zawodowej. Networking to pielęgnacja znajomości aby móc w razie [potrzeby](#) zwrócić się z pomocą do konkretnej osoby, która może i chce pomóc. Jest obecnie popularną [metodą](#) szukania [pracy](#) oraz poszukiwania [pracowników](#). Zaletą jest znacznie lepsza widoczność naszej osoby na [rynku pracy](#) oraz mocno rozbudowana sieć znajomości z zaufanymi kontaktami biznesowymi”.

Celem tego punktu programu warsztatów jest stworzenie dobrej, bezstresowej formuły warsztatów. Studenci I czy II roku studiów w trakcie nieformalnych



rozmów z innymi uczestnikami warsztatów: pracownikami uczelni, przedstawicielami banku goszczącego studentów, uzyskają możliwość nawiązania pierwszych kontaktów oraz wymiany informacji co znakomicie ułatwi prowadzenie i przebieg kolejnych punktów programu warsztatów.

10.00 – 10.30:

II. Idea projektu: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" - innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

Uzasadnienie i cele.

Przedstawienie przez grantobiorcę idei projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" w obecności wszystkich uczestników warsztatów ma na celu przypomnienie podstawowych założeń projektu, przedstawienie etapów realizacji projektu, określenie roli poszczególnych uczestników warsztatów w projekcie oraz prezentację założonych rezultatów.

Grantobiorca zaprezentuje kolejno:

1. Koncepcję innowacji polegającej na:

a/ wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem pracy oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

b/ wykorzystaniu najnowszych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi w firmach, takie jak; intermentoring – wzajemna edukacja pracowników, czy jobsharing – dzielenie stanowiska pracy pomiędzy studenta i pracownika posiadających odrębne kompetencje teoretyczne i praktyczne, optymalizujące proces kształcenia praktycznego w firmie.

c/ przygotowaniu trzech różnych programów praktyk zawodowych, w trzech różnych przedsiębiorstwach z trzech branż, dla studentów trzech różnych kierunków studiów.

2. Korzyści z zastosowania innowacji „Intermentoring 3D” polegających m.in. na tym, że:

a/ studenci uzyskają możliwość optymalnego wykorzystania staży i praktyk zawodowych w celu poprawy swoich kompetencji zawodowych, umiejętności przygotowania dobrej pracy licencjackiej, inżynierskiej i dyplomowej, podwyższenia wiedzy w zakresie komunikacji społecznej.



b/ młodzi pracownicy przedsiębiorstw wzbogacą swoją wiedzę o nowe idee pojawiające się w danej specjalności, a także poprzez wykonywanie roli mentora będą w naturalny sposób nabierać nowych umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

c/ doktoranci-mentorzy będą z jednej strony wspierać rozwój zawodowy studentów i młodych pracowników firm, ale z drugiej strony będą także poznawać praktyczne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji. Jest to niezwykle ważne z punktu jakości

kształcenia młodych kadr naukowych. Poprzez obowiązkowy udział doktorantów w realizacji intermentoringowych staży i praktyk 3D w sposób znaczący wzrośnie ich wiedza teoretyczna a także praktyczna, dotycząca spraw naukowych i zawodowych z obszaru ich zainteresowań badawczych. Wpłynie to także znacząco na jakość prac doktorskich i jakość prowadzonej przez nich pracy naukowej i dydaktycznej.

3. Formy wsparcia:

a/ warsztaty stażowe w trzech podkarpackich przedsiębiorstwach z udziałem studentów, młodych pracowników i doktorantów będą z jednej strony formą edukacyjnego wsparcia dla studentów ale równocześnie pozwolą wykorzystać zidentyfikowane w trakcie warsztatów stażowych dobre praktyki w interesie uczelni i przedsiębiorstw.

b/ przewodnik: „Intermentoring 3D – czyli dobry staż = dobry dyplom = dobra praca”.

4. Etapy realizacji przedsięwzięcia:

a/ przygotowanie prototypu innowacji.

b/ organizacja partnerstwa lokalnego.

c/ przygotowanie merytoryczne warsztatów stażowych.

d/ przeprowadzenie warsztatów stażowych oraz sesji intermentoringowej.

e/ opracowanie przewodnika „Intermentoring 3 D”.

10.30 – 11.30:

III. Prezentacja przedsiębiorstwa budowlanego goszczącego uczestników projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ".

Uzasadnienie i cele.

Dla większości studentów, uczestników warsztatów „Intermentoring 3D”, warsztaty będą pierwszą okazją do wizyty w przedsiębiorstwie budowlanym i zapoznania się z



jego strukturą organizacyjną i oferowanym przez przedsiębiorstwo zakresem usług. W związku z tym w tej części programu przedstawiciele przedsiębiorstwa zaprezentują podstawowe informacje:

- a/ o przedmiocie działalności przedsiębiorstwa budowlanego.
- b/ o strukturze organizacyjnej i zadaniach poszczególnych działów.
- c/ o zasadach współpracy z instytucjami otoczenia gospodarczego.
- d/ o polityce kadrowej, w tym zasadach organizowanych przez przedsiębiorstwo budowlane praktyk i staży zawodowych.

11.30 – 12.30:

IV. Prezentacja przez pracowników banku ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.

Uzasadnienie i cele.

Informacja o drodze kariery zawodowej pracowników przedsiębiorstwa budowlanego z kilkuletnim stażem to wyjątkowo cenna forma oddziaływania na decyzje i zachowania studentów dotyczące wyboru praktyki, optymalizacji jej przebiegu, wyboru tematu pracy dyplomowej, podjęcia decyzji o miejscu pierwszej pracy zawodowej. Model programu warsztatów „Intermentoring 3D” zakłada, że w jego trakcie pracownicy przedsiębiorstwa budowlanego podzielą się ze studentami swoimi doświadczeniami m.in. w zakresie:

- a/ korzyści uzyskanych w trakcie odbywania praktyk i staży zawodowych.
- b/ błędów popełnionych przy wyborze praktyki lub pierwszej pracy.
- c/ możliwości wykorzystania praktyk zawodowych do sformułowania pomysłu na temat pracy dyplomowej (inżynierskiej, magisterskiej).
- d/ kompetencji ważnych do optymalizacji korzyści z tytułu odbywania praktyk i staży zawodowych.
- e/ znaczenia relacji międzyludzkich i komunikacji społecznej w trakcie odbywania praktyk i staży zawodowych oraz w pierwszym okresie po rozpoczęciu pierwszej pracy zawodowej.

12.00 – 12.30:

V. Przerwa kawowa i catering.

Uzasadnienie i cele.



Przerwa na posiłek to znakomita okazja do nieformalnych dyskusji i relacji interpersonalnych. W przypadku odbywania warsztatów w bezpośrednim sąsiedztwie kawiarni czy restauracji dobrym rozwiązaniem jest skorzystanie z ich oferty typu lunch. Wspólny posiłek poza firmą tworzy dodatkową pozytywną atmosferę. Ta część warsztatów (catering – lunch) może być także organizowana jako ostatnia część programu warsztatów.

12.30 – 14.30:

Zapoznanie uczestników warsztatów (studentów i doktorantów) z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie budowlanym.

Uzasadnienie i cele.

Celem tego punktu warsztatów jest zapoznanie studentów i doktorantów z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie budowlanym. We wprowadzeniu studenci i doktoranci poznają definicje pojęć: zakres obowiązków pracownika i opis stanowiska pracy oraz istotne różnice pomiędzy tymi dwoma pojęciami.

Zakres obowiązków pracownika to sformalizowany dokument określający jakie prace powinien wykonywać w przedsiębiorstwie pracownik w ramach umowy o pracę. Najczęściej zakres obowiązków jest integralnym elementem umowy o pracę. Zaznajomienie pracownika z jego zakresem obowiązków jest obowiązkiem pracodawcy. Obowiązek ten może być realizowany w formie informacji ustnej albo pisemnego zakresu czynności/obowiązków. Kodeks pracy nie wymaga opracowania pisemnej formy zakresu obowiązków pracownika.

Opis stanowiska pracy jest elementem dokumentacji struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Opis stanowiska jest podstawą do opracowania zakresu obowiązków/czynności dla pracownika. Dobrze przygotowany opis stanowiska pracy jest ważnym narzędziem sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie/instytucji, m.in. jest wykorzystywany do oceny pracowników.

Studenci i doktoranci kierunku budownictwo uczestniczący w projekcie „Intermentoring 3D” zostaną zapoznani z zakresem obowiązków pracownika i opisem dwóch stanowisk pracy w przedsiębiorstwie budowlanym.

14.30 – 15.30:



Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uzasadnienie i cele.

Celem panelu dyskusyjnego jest umożliwienie uczestnikom warsztatów wymiany poglądów i opinii dotyczącej:

a/ idei projektu „Intermentoring 3D”.

b/ wniosków i uwag dotyczących wartości poznawczych prezentacji dotyczącej przedsiębiorstwa budowlanego goszczącego uczestników warsztatów.

c/ zaprezentowanych przez pracowników banku ścieżek kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.

d/ poznanych zakresów obowiązków pracowników i opisów stanowisk pracy.

e/ korzyści z udziału w projekcie „Intermentoring 3D” poprzez umiejętne wykorzystanie uzyskanej wiedzy w celu przygotowania dobrej praktyki w przedsiębiorstwie, napisania dobrej pracy dyplomowej, a w efekcie końcowym znalezienia dobrej pracy.

Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów zostanie wykorzystany w podręczniku „Intermentoring 3D” jako przykład dobrej praktyki w celu doskonalenia standardów dotyczących praktyk i staży zawodowych w polskich uczelniach.

Uczestnicy warsztatów: Studenci i doktoranci kierunku budownictwo, pracownicy przedsiębiorstwa budowlanego, uczelni, partnerów lokalnych, grantobiorca.

C. Program warsztatów „Intermentoring 3D” dla studentów kierunku informatyka.

Organizator: Partner lokalny, np. stowarzyszenie Polskie Towarzystwo Ekonomiczne lub inna organizacja o charakterze szkoleniowo-edukacyjnym.

Miejsce warsztatów stażowych: Przedsiębiorstwo informatyczne

Termin: do uzgodnienia z przedsiębiorstwem informatycznym

PROGRAM

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30



Idea projektu: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" - innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem pracy oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

10.30 – 11.30

Prezentacja przedsiębiorstwa informatycznego goszczącego uczestników projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ"

11.30 – 12.30

Prezentacja przez pracowników przedsiębiorstwa ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering

12.30 – 14.30

Zapoznanie uczestników warsztatów (studentów i doktorantów) z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie branży IT.

14.30 – 15.30

Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci i doktoranci kierunków informatyka, pracownicy przedsiębiorstwa informatycznego, uczelni, partnerów lokalnych, grantobiorca.

C1. Model programu warsztatów „intermentoring 3D” w przedsiębiorstwie informatycznym - program szczegółowy 6 godzinnych warsztatów dla studentów kierunku informatyka, uczestników innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ"

9.30 – 10.00:

I. Rejestracja uczestników, networking.

Uzasadnienie i cele.

Według encyklopedii zarządzania „Networking to nawiązywanie kontaktów i utrzymanie pozytywnych relacji w celu wymiany [informacji](#) oraz wzajemnego wsparcia w sferze zawodowej. Networking to pielęgnacja znajomości aby móc w razie [potrzeby](#) zwrócić się z pomocą do konkretnej osoby, która może i chce pomóc. Jest obecnie popularną [metodą](#) szukania [pracy](#) oraz poszukiwania [pracowników](#).



Zaletą jest znacznie lepsza widoczność naszej osoby na [rynku pracy](#) oraz mocno rozbudowana sieć znajomości z zaufanymi kontaktami biznesowymi”.

Celem tego punktu programu warsztatów jest stworzenie dobrej, bezstresowej formuły warsztatów. Studenci I czy II roku studiów w trakcie nieformalnych rozmów z innymi uczestnikami warsztatów: pracownikami uczelni, przedstawicielami przedsiębiorstwa informatycznego goszczącego studentów, uzyskają możliwość nawiązania pierwszych kontaktów oraz wymiany informacji co znakomicie ułatwi prowadzenie i przebieg kolejnych punktów programu warsztatów.

10.00 – 10.30:

II. Idea projektu: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" - innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

Uzasadnienie i cele.

Prezentowanie przez grantobiorcę idei projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" w obecności wszystkich uczestników warsztatów ma na celu przypomnienie podstawowych założeń projektu, przedstawienie etapów realizacji projektu, określenie roli poszczególnych uczestników warsztatów w projekcie oraz prezentację założonych rezultatów.

Grantobiorca zaprezentuje kolejno:

1. Koncepcję innowacji polegającej na:

a/ wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem pracy oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

b/ wykorzystaniu najnowszych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi w firmach, takie jak; intermentoring – wzajemna edukacja pracowników, czy jobsharing – dzielenie stanowiska pracy pomiędzy studenta i pracownika posiadających odrębne kompetencje teoretyczne i praktyczne, optymalizujące proces kształcenia praktycznego w firmie.

c/ przygotowaniu trzech różnych programów praktyk zawodowych, w trzech różnych przedsiębiorstwach z trzech branż, dla studentów trzech różnych kierunków studiów.



2. Korzyści z zastosowania innowacji „Intermentoring 3D” polegających m.in. na tym, że:

a/ studenci uzyskają możliwość optymalnego wykorzystania staży i praktyk zawodowych w celu poprawy swoich kompetencji zawodowych, umiejętności przygotowania dobrej pracy licencjackiej, inżynierskiej i dyplomowej, podwyższenia wiedzy w zakresie komunikacji społecznej.

b/ młodzi pracownicy przedsiębiorstw wzbogacą swoją wiedzę o nowe idee pojawiające się w danej specjalności, a także poprzez wykonywanie roli mentora będą w naturalny sposób nabierać nowych umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

c/ doktoranci-mentorzy będą z jednej strony wspierać rozwój zawodowy studentów i młodych pracowników firm, ale z drugiej strony będą także poznawać praktyczne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji. Jest to niezwykle ważne z punktu jakości kształcenia młodych kadr naukowych. Poprzez obowiązkowy udział doktorantów w realizacji intermentoringowych staży i praktyk 3D w sposób znaczący wzrośnie ich wiedza teoretyczna a także praktyczna, dotycząca spraw naukowych i zawodowych z obszaru ich zainteresowań badawczych. Wpłynie to także znacząco na jakość prac doktorskich i jakość prowadzonej przez nich pracy naukowej i dydaktycznej.

3. Formy wsparcia:

a/ warsztaty stażowe w trzech podkarpackich przedsiębiorstwach z udziałem studentów, młodych pracowników i doktorantów będą z jednej strony formą edukacyjnego wsparcia dla studentów ale równocześnie pozwolą wykorzystać zidentyfikowane w trakcie warsztatów stażowych dobre praktyki w interesie uczelni i przedsiębiorstw.

b/ przewodnik: „Intermentoring 3D – czyli dobry staż = dobry dyplom = dobra praca”.

4. Etapy realizacji przedsięwzięcia:

a/ przygotowanie prototypu innowacji.

b/ organizacja partnerstwa lokalnego.

c/ przygotowanie merytoryczne warsztatów stażowych.

d/ przeprowadzenie warsztatów stażowych oraz sesji intermentoringowej.

e/ opracowanie przewodnika „Intermentoring 3 D”.

10.30 – 11.30:



III. Prezentacja przedsiębiorstwa informatycznego goszczącego uczestników projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ".

Uzasadnienie i cele.

Dla większości studentów, uczestników warsztatów „Intermentoring 3D”, warsztaty będą pierwszą okazją do wizyty w przedsiębiorstwie informatycznym i zapoznania się z jego strukturą organizacyjną i oferowanym przez przedsiębiorstwo zakresem usług. W związku z tym w tej części programu przedstawiciele przedsiębiorstwa zaprezentują podstawowe informacje:

- a/ o przedmiocie działalności przedsiębiorstwa informatycznego.
- b/ o strukturze organizacyjnej i zadaniach poszczególnych działów.
- c/ o zasadach współpracy z instytucjami otoczenia gospodarczego.
- d/ o polityce kadrowej, w tym zasadach organizowanych przez przedsiębiorstwo informatyczne praktyk i staży zawodowych.

11.30 – 12.30:

IV. Prezentacja przez pracowników przedsiębiorstwa informatycznego ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.

Uzasadnienie i cele.

Informacja o drodze kariery zawodowej pracowników przedsiębiorstwa informatycznego z kilkuletnim stażem to wyjątkowo cenna forma oddziaływania na decyzje i zachowania studentów dotyczące wyboru praktyki, optymalizacji jej przebiegu, wyboru tematu pracy dyplomowej, podjęcia decyzji o miejscu pierwszej pracy zawodowej. Model programu warsztatów „Intermentoring 3D” zakłada, że w jego trakcie pracownicy przedsiębiorstwa informatycznego podzielą się ze studentami swoimi doświadczeniami m.in. w zakresie:

- a/ korzyści uzyskanych w trakcie odbywania praktyk i staży zawodowych.
- b/ błędów popełnionych przy wyborze praktyki lub pierwszej pracy.
- c/ możliwości wykorzystania praktyk zawodowych do sformułowania pomysłu na temat pracy dyplomowej (inżynierskiej, magisterskiej).
- d/ kompetencji ważnych do optymalizacji korzyści z tytułu odbywania praktyk i staży zawodowych.
- e/ znaczenia relacji międzyludzkich i komunikacji społecznej w trakcie odbywania praktyk i staży zawodowych oraz w pierwszym okresie po rozpoczęciu pierwszej pracy zawodowej.



12.00 – 12.30:

V. Przerwa kawowa i catering.

Uzasadnienie i cele.

Przerwa na posiłek to znakomita okazja do nieformalnych dyskusji i relacji interpersonalnych. W przypadku odbywania warsztatów w bezpośrednim sąsiedztwie kawiarni czy restauracji dobrym rozwiązaniem jest skorzystanie z ich oferty typu lunch. Wspólny posiłek poza firmą tworzy dodatkową pozytywną atmosferę. Ta część warsztatów (catering – lunch) może być także organizowana jako ostatnia część programu warsztatów.

12.30 – 14.30:

Zapoznanie uczestników warsztatów (studentów i doktorantów) z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie informatycznym.

Uzasadnienie i cele.

Celem tego punktu warsztatów jest zapoznanie studentów i doktorantów z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie informatycznym. We wprowadzeniu studenci i doktoranci poznają definicje pojęć: zakres obowiązków pracownika i opis stanowiska pracy oraz istotne różnice pomiędzy tymi dwoma pojęciami.

Zakres obowiązków pracownika to sformalizowany dokument określający jakie prace powinien wykonywać w przedsiębiorstwie pracownik w ramach umowy o pracę. Najczęściej zakres obowiązków jest integralnym elementem umowy o pracę. Zaznajomienie pracownika z jego zakresem obowiązków jest obowiązkiem pracodawcy. Obowiązek ten może być realizowany w formie informacji ustnej albo pisemnego zakresu czynności/obowiązków. Kodeks pracy nie wymaga opracowania pisemnej formy zakresu obowiązków pracownika.

Opis stanowiska pracy jest elementem dokumentacji struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Opis stanowiska jest podstawą do opracowania zakresu obowiązków/czynności dla pracownika. Dobrze przygotowany opis stanowiska pracy jest ważnym narzędziem sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie/instytucji, m.in. jest wykorzystywany do oceny pracowników.



Studenci i doktoranci kierunku informatyka uczestniczący w projekcie „Intermentoring 3D” zostaną zapoznani z zakresem obowiązków pracownika i opisem dwóch stanowisk pracy w przedsiębiorstwie informatycznym.

14.30 – 15.30:

Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uzasadnienie i cele.

Celem panelu dyskusyjnego jest umożliwienie uczestnikom warsztatów wymiany poglądów i opinii dotyczącej:

a/ idei projektu „Intermentoring 3D”.

b/ wniosków i uwag dotyczących wartości poznawczych prezentacji dotyczącej przedsiębiorstwa informatycznego goszczącego uczestników warsztatów.

c/ zaprezentowanych przez pracowników przedsiębiorstwa informatycznego ścieżek kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.

d/ poznanych zakresów obowiązków pracowników i opisów stanowisk pracy.

e/ korzyści z udziału w projekcie „Intermentoring 3D” poprzez umiejętne wykorzystanie uzyskanej wiedzy w celu przygotowania dobrej praktyki w przedsiębiorstwie informatycznym, napisania dobrej pracy dyplomowej, a w efekcie końcowym znalezienia dobrej pracy.

Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – intermentoringowy panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów zostanie wykorzystany w podręczniku „Intermentoring 3D” jako przykład dobrej praktyki w celu doskonalenia standardów dotyczących praktyk i staży zawodowych w polskich uczelniach.

Uczestnicy warsztatów: Studenci i doktoranci kierunków informatyka, pracownicy przedsiębiorstwa informatycznego, uczelni, partnerów lokalnych, grantobiorca.

1.2. Organizacja sesji IM-3D.

Sesja „intermentoring 3D” to okazja do wielostronnych interakcji, wymiany poglądów, doświadczeń, oczekiwań i propozycji ze strony uczestników sesji IM-3D: Studenci i doktoranci różnych kierunków studiów, uczniowie szkół średnich, pracownicy przedsiębiorstw i uczelni, przedstawiciele instytucji edukacyjnych i



rynku pracy to znakomita grupa kreatywnych przedstawicieli różnych typów organizacji. Ich wspólna praca stwarza optymalne możliwości rozwoju nie tylko studentów. Prezentowany poniżej program sesji IM-3D jest propozycją, które winna być modyfikowana w zależności od jej uczestników, czasu i celów.

Program 6 godzinnej sesji IM-3D.

9.30 – 10.00:

I. Rejestracja uczestników, networking

Cel.

Celem tego punktu modelu programu sesji „Intermentoring 3D” jest stworzenie dobrej, bezstresowej formuły dla wszystkich uczestników sesji. Uczestniczący w sesji studenci i uczniowie w trakcie nieformalnych rozmów z innymi uczestnikami warsztatów: pracownikami uczelni, przedstawicielami przedsiębiorstw/institucji finansowych, instytucji rynku pracy, partnerów lokalnych, uzyskają możliwość nawiązania pierwszych kontaktów oraz wymiany informacji co znakomicie ułatwi prowadzenie i przebieg kolejnych punktów programu sesji.

Według encyklopedii zarządzania „Networking to nawiązywanie kontaktów i utrzymanie pozytywnych relacji w celu wymiany [informacji](#) oraz wzajemnego wsparcia w sferze zawodowej. Networking to pielęgnacja znajomości aby móc w razie [potrzeby](#) zwrócić się z pomocą do konkretnej osoby, która może i chce pomóc. Jest obecnie popularną [metodą](#) szukania [pracy](#) oraz poszukiwania [pracowników](#). Zaletą jest znacznie lepsza widoczność naszej osoby na [rynku pracy](#) oraz mocno rozbudowana sieć znajomości z zaufanymi kontaktami biznesowymi”.

10.00 – 10.30:

II. Intermentoring i jobsharing jako narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi i poprawy jakości kapitału ludzkiego.

Cel.

Celem tego punktu sesji „Intermentoring 3D” jest przedstawienie uczestnikom sesji znaczenia intermentoringu i jobsharingu jako narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi i poprawy jakości kapitału ludzkiego. W pierwszej części zostanie zaprezentowana koncepcja innowacji „Intermentoring 3D”: student – młody pracownik firmy – doktorant, jako przykład innowacyjnego modelu



wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem do 5 lat oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.

Rozwiązanie zakłada wykorzystanie najnowszych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi w firmach, takie jak intermentoring – wzajemna edukacja pracowników, czy jobsharing – dzielenie stanowiska pracy pomiędzy studenta i pracownika posiadających odrębne kompetencje teoretyczne i praktyczne, optymalizujące proces kształcenia praktycznego w firmie. Rozwiązanie oferuje trzy różne programy praktyk zawodowych, w trzech różnych przedsiębiorstwach z trzech branż, dla studentów trzech różnych kierunków studiów.

10.30 – 11.00:

III. Intermentoring i jobsharing w procesie kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie.

Cel.

Celem tego punktu sesji „Intermentoring 3D” jest przedstawienie uczestnikom sesji znaczenia intermentoringu i jobsharingu w procesie kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie. Na przykładzie przedsiębiorstw reprezentujących różne branże (budowlana, informatyczna, finansowa, ubezpieczeniowa) zostaną zaprezentowane trzy studia przypadku wykorzystania intermentoringu, czyli zmodyfikowanej wersji tradycyjnego mentoringu, tj. wprowadzania nowych pracowników w zasady funkcjonowania organizacji przez starszych stażem lub wiekiem pracowników. Następnie zostaną przedstawione dobre praktyki jobsharingu, tj. dzielenie stanowiska pracy pomiędzy pracowników posiadających odrębne kompetencje teoretyczne i praktyczne, optymalizujące proces kształcenia praktycznego w firmie.

11.00 – 12.00:

IV. Psychologiczne aspekty intermentoringu i jobsharingu i ich wpływ na jakość systemu edukacji i zarządzania.

Cel.

Celem tego punktu sesji „Intermentoring 3D” jest przedstawienie uczestnikom sesji psychologicznych aspektów intermentoringu i jobsharingu i ich wpływu na jakość systemu edukacji i zarządzania. Wynika to z faktu, że ważnym elementem intermentoringu i jobsharingu są szkolenia/warsztaty:

a/ z zakresu kompetencji psychospołecznych ułatwiających adaptację zawodową.

b/ z zakresu nowoczesnych technik zarządzania przedsiębiorstwem/institucją.

c/ z praktycznego wykorzystania innowacyjnych technologii IT.

Zagadnienie to będzie prezentowane przez nauczyciela akademickiego (psychologa) posiadającego wieloletnią praktykę w zakresie kształcenia młodzieży i studentów. Uczestnika i organizatora warsztatów, praktyk i staży dla uczniów i studentów.

12.00 – 12.30:

V. Przerwa kawowa i catering

Cel.

Przerwa na posiłek to znakomita okazja do nieformalnych dyskusji i relacji interpersonalnych uczestników sesji. W przypadku odbywania sesji w bezpośrednim sąsiedztwie kawiarni czy restauracji dobrym rozwiązaniem jest skorzystanie z oferty typu lunch. Wspólny posiłek tworzy dodatkową pozytywną atmosferę. Ta część sesji (catering – lunch) może być także organizowana jako ostatnia część programu sesji.

12.30 – 13.00:

VI. Prezentacja trzech studiów przypadku warsztatów stażowych dla studentów z trzech różnych kierunków studiów z wykorzystaniem intermentoringu.

Cel.

Celem tego punktu sesji „Intermentoring 3D” jest przedstawienie uczestnikom sesji trzech studiów przypadku warsztatów stażowych dla studentów z trzech różnych kierunków studiów z wykorzystaniem intermentoringu. Studia przypadku to niezwykle skuteczne narzędzia oddziaływania na słuchaczy. Jest to szczególnie ważne w przypadku uczniów i studentów, którzy poprzez studium przypadku mogą optymalizować wartości poznawcze danego zagadnienia. Analiza studiów przypadku jest ważnym elementem tworzenia dobrych planów i projektów, np. dotyczących organizacji praktyk studenckich przez uczelnie.

13.00 – 13.30:

VII. Wykorzystanie doktorantów uczelni jako mentorów/ekspertów w procesie praktyk i staży studenckich – studium przypadku.

Cel.

Celem tego punktu sesji „Intermentoring 3D” jest przedstawienie uczestnikom sesji możliwości udziału doktorantów uczelni jako



mentorów/ekspertów w procesie praktyk i staży studenckich. Zaprezentowanie przez doktorantów konkretnego studium przypadku będzie się koncentrować na pokazaniu, że doktoranci-mentorzy będą z jednej strony wspierać rozwój zawodowy studentów i młodych pracowników firm, ale z drugiej strony będą także poznawać praktyczne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji. Jest to niezwykle ważne z punktu jakości kształcenia młodych kadr naukowych. Poprzez obowiązkowy udział doktorantów w realizacji intermentoringowych staży i praktyk 3D w sposób znaczący wzrośnie ich wiedza teoretyczna a także praktyczna, dotycząca spraw naukowych i zawodowych z obszaru ich zainteresowań badawczych. Wpłynie to także znacząco na jakość prac doktorskich i jakość prowadzonej przez nich pracy naukowej i dydaktycznej.

13.30 – 14.00:

VIII. Rola partnerów lokalnych w optymalizacji korzyści uczestników praktyk i staży zawodowych.

Cel.

Dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy w Polsce wpływają na zachowania pracodawców i osób poszukujących lub rozpoczynających pracę. Ważną rolę w analizie, obserwacji i wspieraniu procesów zachodzących na rynku pracy odgrywają instytucje otoczenia biznesu, w tym instytucje rynku pracy. Celem tego punktu sesji będzie pokazanie uczestnikom sesji roli partnerów lokalnych w optymalizacji korzyści uczestników praktyk i staży zawodowych. Zaprezentowane zostaną m.in. doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w aktywizacji zawodowej pracowników oraz analiza sytuacji na rynku pracy w Polsce i w regionie.

14.00 – 14.30:

IX. Triada 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) – przykład traconych korzyści czy szansa na kompetentny, kreatywny rozwój.

Cel.

Celem tego punktu sesji będzie przedstawienie jej uczestnikom możliwości wykorzystania „triady 3D” (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) ” jako przykładu dobrej praktyki w celu doskonalenia standardów dotyczących praktyk i staży zawodowych w polskich uczelniach.

14.30 – 15.30:

X. Sesja panelowa: „Intermentoring 3D” szansą poprawy jakości lokalnego kapitału społecznego.



Cel.

Celem panelu dyskusyjnego jest umożliwienie uczestnikom sesji wymiany poglądów i opinii dotyczącej:

a/ idei projektu „Intermentoring 3D”.

b/ wniosków i uwag dotyczących wartości poznawczych i praktycznych przedstawionych w trakcie sesji prezentacji.

c/ oceny jakości kapitału społecznego w regionie i możliwości jego poprawy.

d/ korzyści uczelni, przedsiębiorstw i szkół z udziału w projekcie „Intermentoring 3D”.

Uczestnicy: Przedstawiciele uczelni, przedsiębiorstw, instytucji edukacyjnych i rynku pracy.

Uczestnicy sesji:

Studenci i doktoranci różnych kierunków studiów, uczniowie szkół średnich, pracownicy przedsiębiorstw i uczelni, przedstawiciele instytucji edukacyjnych i rynku pracy.

1.3. Relacje i powiązania pomiędzy uczestnikami modelu IM-3D.

Testowanie innowacji społecznej „INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ” potwierdziło istnienie dużej liczby relacji i powiązań zachodzących pomiędzy uczestnikami testu: partnerami lokalnymi, którzy zawarli porozumienie o wspólnej realizacji projektu „IM-3D”, pracownikami przedsiębiorstw, studentami, doktorantami, innymi pracownikami naukowymi uczelni, nauczycielami i uczniami szkół średnich, ekonomistami, psychologami, przedstawicielami organizacji szkoleniowo-edukacyjnych, instytucjami rynku pracy.

Te wielostronne związki zostały poddane analizie przy pomocy mapy sieci relacji i powiązań. Mapowanie to identyfikowanie procesów zachodzących w różnych obszarach aktywności. Mapowanie przebiegu procesu (process activity mapping) wywodzi się z inżynierii przemysłowej gdzie jest wykorzystywane jako podstawowy sposób udoskonalania procesu produkcji i minimalizowania strat, a tym samym maksymalizowania efektów.

W praktyce przedsiębiorstw mapowanie obejmuje pięć podstawowych kroków: zapis każdej czynności procesu, analizę czynności na każdym etapie



procesu, identyfikację miejsc powstawania strat, analizę możliwości udoskonalenia procesu, wybór lepszej organizacji przebiegu procesu. Użyteczność metody mapowania wynika z faktu, że mapa procesu jest bardziej komunikatywną niż opis słowny, interpretacją procesu. Mapa procesów określa powiązania procesowe na pewnym poziomie uogólnienia. Powoduje to, że zbyt duże uogólnienie może uniemożliwić przedstawienie tych powiązań w formie zrozumiałej i jasnej dla odbiorcy. Z drugiej strony zbyt duża szczegółowość wpływa na małą przejrzystość mapy. Staje się ona skomplikowana, a tym samym mało czytelna. Duża liczba procesów może wpłynąć na jakość poziomu monitorowania i analizy. Dobrze opracowana mapa jest ważnym narzędziem zarządzania organizacjami pozwalając na optymalne identyfikowanie zależności między procesami.

Opracowanie mapy sieci relacji i powiązań wymaga dokonania następujących działań: - określenia/zdefiniowania osób/uczestników grupy społecznej; - określenia relacji i powiązań pomiędzy nimi; - zgromadzenia danych; zbudowania tablicy relacji; przeprowadzenia analizy sieci; interpretacji wyników. Analiza sieci powiązań społecznych (Social Network Analysis, SNA) jest metodą badawczą, która pozwala na opisywanie i lepsze rozumienie interakcji zachodzących w sieciach oraz ich wpływu na członków sieci.

W modelu IM-3D założono, że analiza sieci relacji i powiązań pomiędzy uczestnikami innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" zostanie przeprowadzona na trzech poziomach.

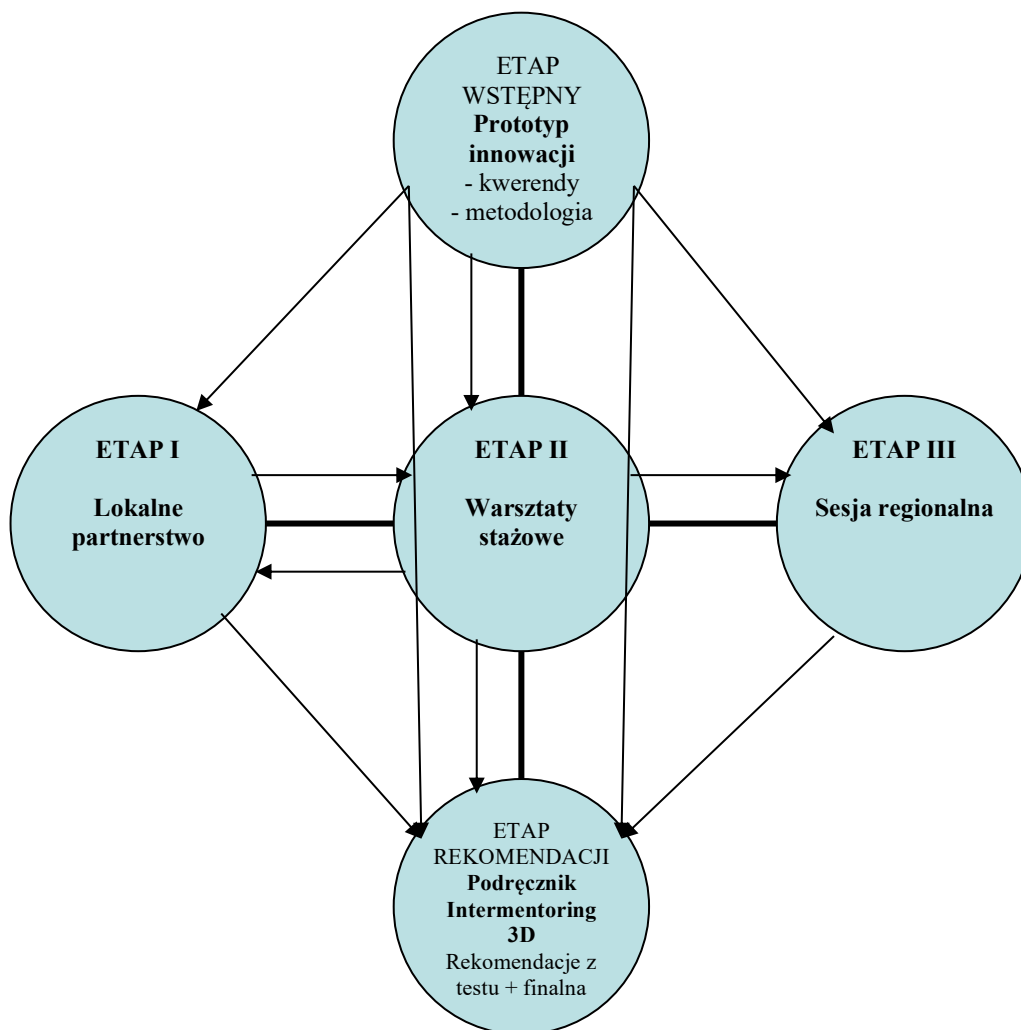
- 1. Na poziomie pierwszym (Mapa 1)** identyfikowane będą relacje pomiędzy uczestnikami pięciu kolejnych etapów realizacji testu „intermentoring 3D”.
- 2. Na poziomie drugim (Mapa 2)** będą identyfikowane relacje pomiędzy uczestnikami warsztatów „Intermentoring 3D”.
- 3. Na poziomie trzecim (Mapa 3)** będą identyfikowane relacje pomiędzy uczestnikami sesji regionalnej „Intermentoring 3D”.

Poziom 1. W trakcie testowania modelu IM-3D na poziomie pierwszym przyjęto, że identyfikowane będą relacje pomiędzy uczestnikami pięciu kolejnych etapów realizacji testu „intermentoring 3D”:



1. Etapu wstępnego, którego celem będzie przygotowanie prototypu innowacji – kwerenda materiałów, dokumentów, konceptualizacja metodologii, opracowanie modelu warsztatów stażowych i sesji.
2. Etapu pierwszego, którego celem będzie zawiązanie lokalnego partnerstwa.
3. Etapu drugiego, którego celem będzie organizacja warsztatów stażowych.
4. Etapu trzeciego, którego celem będzie organizacja sesji regionalnej.
5. Etapu rekomendacji, którego celem będzie przygotowanie rekomendacji z testu oraz finalnych wersji innowacji oraz podręcznika „Intermentoring 3D”.

Mapa 1. Sieci relacji i powiązań pomiędzy etapami modelu „intermentoring 3D” i formami wsparcia



Analiza sieci relacji i powiązań pomiędzy uczestnikami innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" na poziomie pierwszym – uwagi, rekomendacje.

Analiza sieci relacji i powiązań pomiędzy uczestnikami innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" na poziomie pierwszym dostarczyła następujących informacji:

1. Przygotowanie prototypu innowacji wymaga współpracy z pracownikami przedsiębiorstw, uczelni, z doktorantami i studentami w celu zaproponowania optymalnych rozwiązań. Ważnym partnerem w projekcie są doktoranci oraz pracownicy uczelni mający doświadczenie w zakresie organizacji praktyk i staży studenckich.

2. Zawiązanie lokalnego partnerstwa wymaga bezpośrednich kontaktów z właścicielami/zarządzającymi przedsiębiorstw, stowarzyszeń edukacyjno-szkoleniowych, instytucji rynku pracy. Punktem wyjścia do rozpoczęcia działań dotyczących zawiązania partnerstwa lokalnego musi być prezentacja idei projektu władzom uczelni, uzyskanie ich poparcia dla projektu i następnie rozpoczęcie kontaktów bezpośrednich z zarządzającymi/dyrektorami/prezesami przedsiębiorstw. Ważnym elementem relacji z partnerami lokalnymi musi być jasne zaprezentowanie korzyści dla partnerów lokalnych z tytułu udziału w modelu IM-3D. Takich jak, m.in.: promocja firmy wśród studentów i doktorantów, dostęp do nowych rozwiązań naukowych i metod nauczania, poprawa umiejętności w zakresie komunikacji społecznej wśród pracowników firmy, pozytywny public relations, poznanie nowych-potencjalnych partnerów biznesowych.

2. Organizacja warsztatów stażowych wymaga wyboru optymalnego dla przedsiębiorstwa i

studentów terminu. W pierwszej kolejności termin warsztatów musi uwzględniać plan zajęć studentów. W przypadku większej grupy studentów z jednego roku studiów najczęściej takim dniem jest piątek. Dzień ten z kolei nie jest zbyt dogodny dla pracowników wielu firm. Zaproponowane w fazie testowania terminy warsztatów zostały ostatecznie ustalone po kilku spotkaniach. Przebieg warsztatów potwierdził bardzo dużą liczbę bezpośrednich relacji pomiędzy uczestnikami. Szczególnie cenne dla rozwoju studentów i doktorantów były bezpośrednie rozmowy z właścicielami i zarządzającymi firmami oraz pracownikami przedsiębiorstw. Podkreślić należy bardzo szybki proces włączenia się studentów do profesjonalnych dyskusji z doktorantami i pracownikami firm. Tematyka rozmów

koncentrująca się wokół zagadnień fachowych potwierdziła dużą wartość modelu IM-3D jako narzędzia do poprawy jakości kształcenia w szkołach wyższych.

3. Organizacja sesji regionalnej wymagała m.in. zaproszenia przedstawicieli instytucji rynku

pracy, przedsiębiorstw, psychologa i przedstawicieli instytucji około biznesowych. Zawarte partnerstwo lokalne rozwiązało ten problem. W trakcie sesji regionalnej studenci i doktoranci mieli możliwość przedstawienia uwag na temat odbytych warsztatów stażowych i korzyści przez nich uzyskanych. Studenci podkreślali, że idea modelu IM-3D powinna być upowszechniana dla wszystkich studentów pierwszego roku studiów ze względu na jej bardzo użyteczność dla studentów. Zarówno jako możliwość zapoznania się funkcjonującym, „żywym”, przedsiębiorstwem, a także możliwość wyboru w przyszłości optymalnego miejsca praktyki zawodowej oraz tematyki przyszłej pracy licencjackiej/inżynierskiej. Ważną w opiniach studentów zaletą modelu IM-3D jest bezpośredni kontakt z doktorantami, którzy często są pierwszą grupą naukową uczelni, z którą spotykają się w trakcie zajęć w uczelni. Sesja regionalna była okazją do wymiany doświadczeń i wiedzy pomiędzy prowadzącymi wykłady psychologami, przedstawicielami rynku pracy, nauczycielami akademickimi oraz studentami i pracownikami przedsiębiorstw.

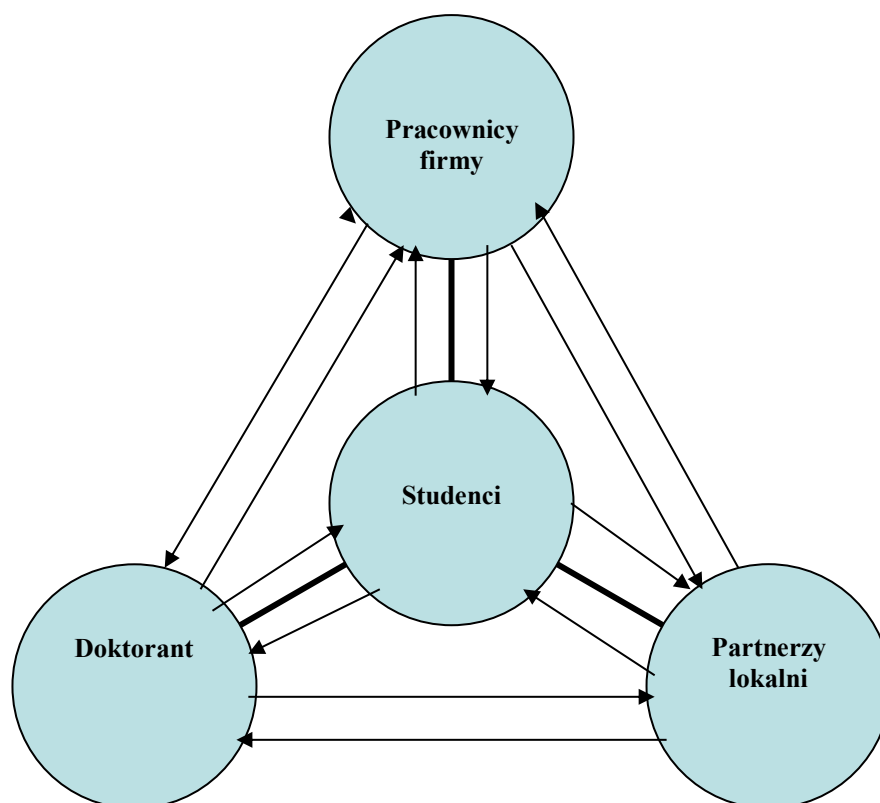
Poziom 2. W trakcie testowania modelu IM-3D na poziomie drugim (Mapa 2)

przyjęto, że w jego trakcie będą identyfikowane relacje pomiędzy uczestnikami warsztatów „Intermentoring 3D”. W modelu IM-3D przyjęto, że warsztaty będą z jednej strony formą edukacyjnego wsparcia dla studentów ale równocześnie pozwolą wykorzystać zidentyfikowane w trakcie warsztatów stażowych dobre praktyki w interesie uczelni i przedsiębiorstw. 1-dniowe warsztaty z udziałem studentów, pracowników przedsiębiorstw oraz doktorantów-mentorów i ich wzajemne interakcje wsparte sesją intermentoringową zapewnią maksymalizację wartości poznawczej testu. Pracownicy firm będą reprezentować różne specjalności odpowiadające kierunkom studiów stażystów. Trzech doktorantów biorących udział w projekcie będzie reprezentować specjalności naukowe zgodne z kierunkami studiów studentów - stażystów. Relacje będą efektem m.in. zagadnień prezentowanych w trakcie warsztatów, z którymi zostaną zapoznani uczestnicy warsztatów, tj.:



1. Ideą projektu: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ", czyli innowacyjnym modelem wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem pracy oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.
2. Z podstawowymi zasadami funkcjonowania przedsiębiorstw/institucji finansowych goszczących uczestników projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ".
3. Z ścieżkami kariery zawodowej pracowników przedsiębiorstw/institucji finansowych, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.
4. Z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na różnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach/institucjach, w których odbędą się warsztaty stażowe.
5. Z znaczeniem Triady 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) w rozwoju kapitału ludzkiego i kapitału społecznego.

Mapa 2. Sieci relacji i powiązań pomiędzy uczestnikami warsztatów „Intermentoring 3D”



Analiza sieci relacji i powiązań pomiędzy uczestnikami innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" na poziomie drugim – uwagi, rekomendacje.

Przebieg warsztatów potwierdził bardzo dużą liczbę bezpośrednich relacji pomiędzy uczestnikami. Szczególnie cenne dla rozwoju studentów i doktorantów były bezpośrednie rozmowy z właścicielami i zarządzającymi firmami oraz pracownikami przedsiębiorstw. Podkreślić należy bardzo szybki proces włączenia się studentów do profesjonalnych dyskusji z doktorantami i pracownikami firm. Tematyka rozmów koncentrująca się wokół zagadnień fachowych potwierdziła dużą wartość modelu IM-3D jako narzędzia do poprawy jakości kształcenia w szkołach wyższych.



Poziom 3. W trakcie testowania modelu IM-3D na poziomie trzecim (Mapa 3)

przyjęto, że przedmiotem identyfikacji będą relacje pomiędzy uczestnikami sesji regionalnej „Intermentoring 3D”. W sesji obok studentów, pracowników przedsiębiorstw i doktorantów uczestniczyć będą, pracownicy uczelni odpowiedzialni za praktyki studenckie, przedstawiciele partnerów lokalnych i instytucji rynku pracy, eksperci z zakresu zarządzania i psychologii oraz uczniowie szkół zawodowych. Relacje będą efektem m.in. zagadnień prezentowanych w trakcie sesji regionalne, z którymi zostaną zapoznani uczestnicy sesji, tj.:

1. Z psychologicznymi aspektami intermentoringu i jobsharingu i ich wpływem na jakość systemu edukacji i zarządzania.
2. Ze studiami przypadków warsztatów stażowych dla studentów z trzech różnych kierunków studiów z wykorzystaniem intermentoringu, w trzech różnych przedsiębiorstwach.
3. Z przykładami i efektami wykorzystania doktorantów uczelni jako mentorów/ekspertów w procesie praktyk i staży studenckich.
4. Z rolą partnerów lokalnych w optymalizacji korzyści uczestników praktyk i staży zawodowych.

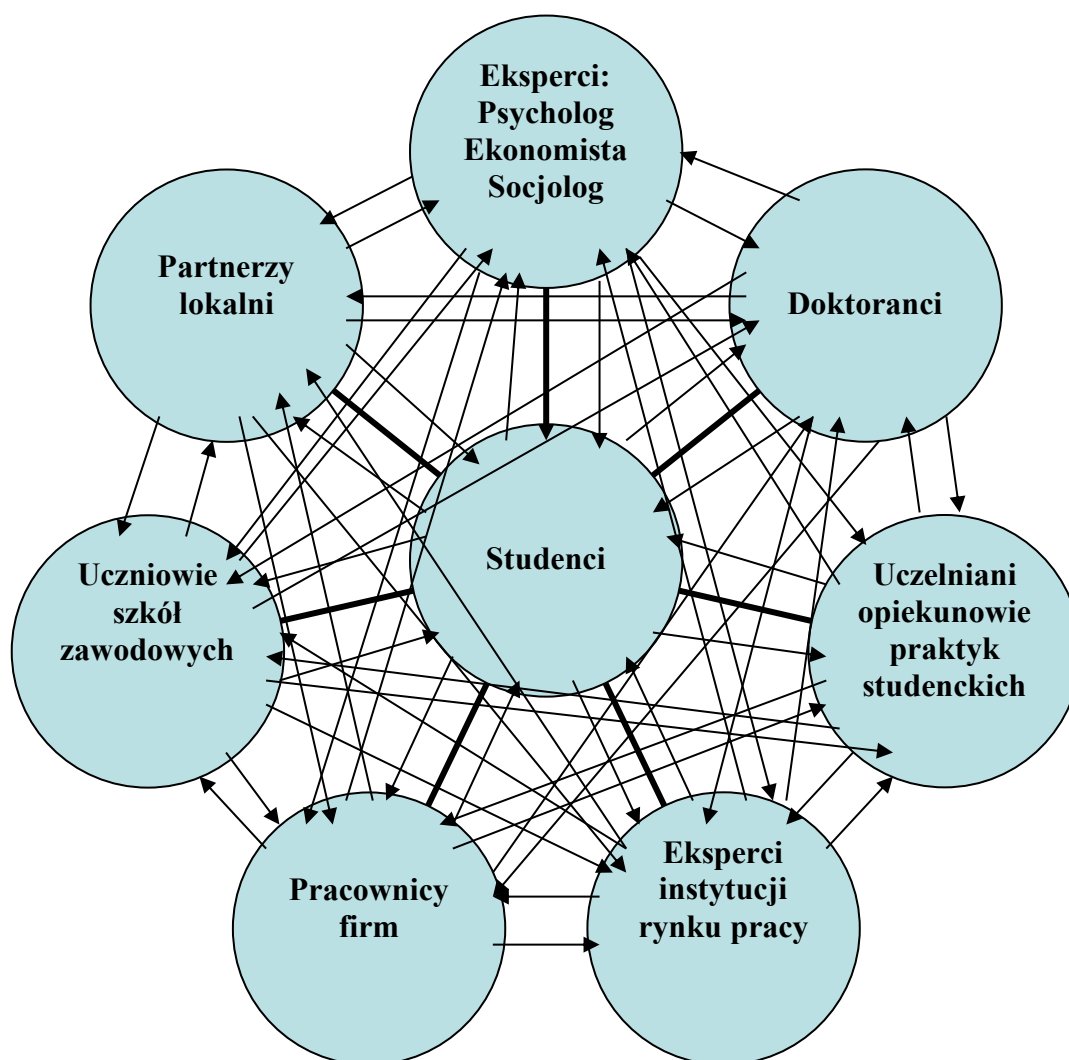
Analiza sieci relacji i powiązań pomiędzy uczestnikami innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" na poziomie trzecim – uwagi, rekomendacje.

W trakcie sesji regionalnej studenci i doktoranci mieli możliwość przedstawienia uwag na temat odbytych warsztatów stażowych i korzyści przez nich uzyskanych. Studenci podkreślali, że idea modelu IM-3D powinna być upowszechniana dla wszystkich studentów pierwszego roku studiów ze względu na jej bardzo użyteczność dla studentów. Zarówno jako możliwość zapoznania się funkcjonującym, „żywym”, przedsiębiorstwem, a także możliwość wyboru w przyszłości optymalnego miejsca praktyki zawodowej oraz tematyki przyszłej pracy licencjackiej/inżynierskiej. Ważną w opiniach studentów zaletą modelu IM-3D jest bezpośredni kontakt z doktorantami, którzy często są pierwszą grupą naukową uczelni, z którą spotykają się w trakcie zajęć w uczelni. Sesja regionalna była okazją do wymiany doświadczeń i wiedzy pomiędzy prowadzącymi wykłady psychologami,



przedstawicielami rynku pracy, nauczycielami akademickimi oraz studentami i pracownikami przedsiębiorstw.

Mapa 3. Sieci relacji i powiązań pomiędzy uczestnikami sesji „Intermentoring 3D”



1.4. Udział doktorantów w modelu IM-3D.

Koncepcja innowacji „Intermentoring 3D”: student – młody pracownik firmy – doktorant, to innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i absolwentów,



pracowników firm z krótkim stażem do 5 lat oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej. w trzech różnych przedsiębiorstwach z trzech branż, dla studentów trzech różnych kierunków studiów. Wykorzystanie w roli mentora/eksperta doktorantów uczelni w procesie staży i praktyk jest innowacją, która zastosowana w skali kraju tworzy warunki do znaczącej poprawy kapitału ludzkiego w uczelniach i przedsiębiorstwach i lokalnego kapitału społecznego.

Doktoranci-mentorzy będą z jednej strony wspierać rozwój zawodowy studentów i młodych pracowników firm, ale z drugiej strony będą także poznawać praktyczne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji. Jest to niezwykle ważne z punktu jakości kształcenia młodych kadr naukowych. Poprzez obowiązkowy udział doktorantów w realizacji intermentoringowych staży i praktyk 3D w sposób znaczący wzrosnie ich wiedza teoretyczna a także praktyczna, dotycząca spraw naukowych i zawodowych z obszaru ich zainteresowań badawczych. Wpłynie to także znacząco na jakość prac doktorskich i jakość prowadzonej przez nich pracy naukowej i dydaktycznej.

Podstawową metodą realizacji innowacji "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ" są warsztaty stażowe w trzech przedsiębiorstwach z udziałem studentów, młodych pracowników i doktorantów. Zarówno w warsztatach jak i sesji IM-3D kluczową rolę odgrywają doktoranci oferując edukacyjne wsparcie dla studentów. Udział doktorantów pozwoli wykorzystać zidentyfikowane w trakcie warsztatów stażowych dobre praktyki w interesie doktorantów, a tym samym uczelni. Uczestnicząc w warsztatach i sesji „Intermentoring 3D” (jako mentorzy i słuchacze) doktoranci uzyskają możliwość zapoznania się z takimi zagadnieniami jak:

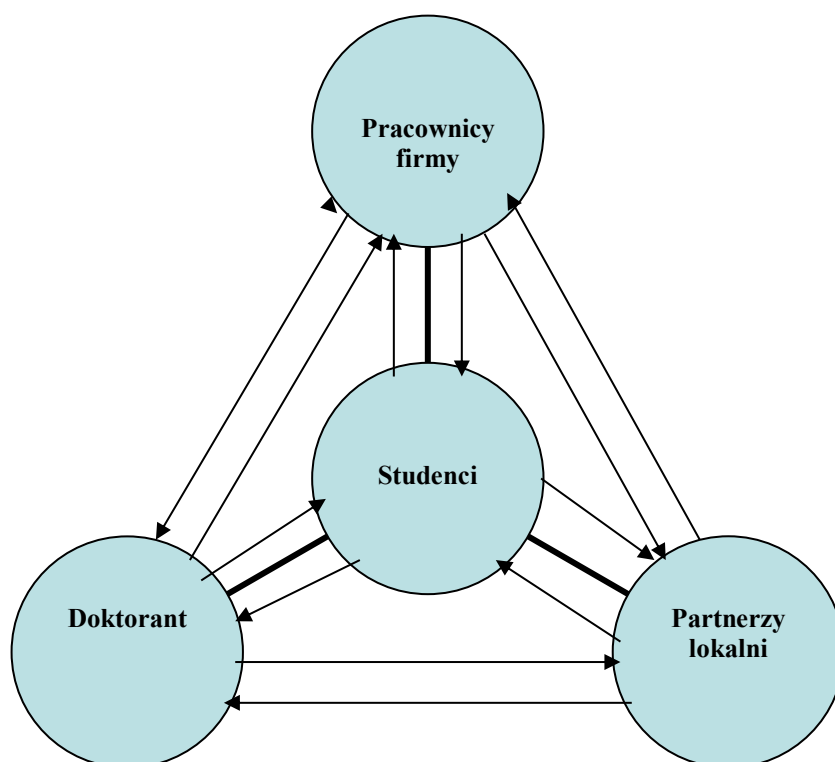
1. Ideą projektu: "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ", czyli innowacyjnym modelem wspólnej edukacji studentów i absolwentów, pracowników firm z krótkim stażem pracy oraz doktorantów, w programie stażu lub praktyki zawodowej.
2. Z podstawowymi zasadami funkcjonowania przedsiębiorstw/instytucji finansowych goszczących uczestników projektu "INTERmentoring STUDENT - UCZEŃ".



3. Z ścieżkami kariery zawodowej pracowników przedsiębiorstw/instytucji finansowych, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy.
4. Z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na różnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach/instytucjach, w których odbędą się warsztaty stażowe.
5. Ze znaczeniem Triady 3D (dobra praktyka – dobry dyplom – dobra praca) w rozwoju kapitału ludzkiego i kapitału społecznego.
6. Ze znaczeniem intermentoringu i jobsharingu jako narzędziami zarządzania zasobami ludzkimi i poprawy jakości kapitału ludzkiego.
7. Z rolą intermentoringu i jobsharingu w procesie kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie.
8. Z psychologicznymi aspektami intermentoringu i jobsharingu i ich wpływem na jakość systemu edukacji i zarządzania.
9. Ze studiami przypadków warsztatów stażowych dla studentów z trzech różnych kierunków studiów z wykorzystaniem intermentoringu, w trzech różnych przedsiębiorstwach.
10. Z przykładami i efektami udziału doktorantów reprezentujących inne dyscypliny naukowe w modelu IM-3D.
11. Z rolą partnerów lokalnych w optymalizacji korzyści uczestników praktyk i staży zawodowych.

W trakcie testowania modelu IM-3D na poziomie drugim (Mapa 1) przyjęto, że w jego trakcie będą identyfikowane m.in. relacje doktorantów z innymi uczestnikami warsztatów „Intermentoring 3D”.

Mapa 1. Miejsce doktorantów w sieci relacji i powiązań pomiędzy uczestnikami warsztatów „Intermentoring 3D”



W modelu IM-3D przyjęto, że warsztaty będą z jednej strony formą praktycznego edukacyjnego wsparcia dla doktorantów ale równocześnie pozwolą wykorzystać zidentyfikowane w trakcie warsztatów stażowych dobre praktyki w interesie uczelni i przedsiębiorstw. 1-dniowe warsztaty z udziałem studentów, pracowników przedsiębiorstw oraz doktorantów-mentorów, ich wzajemne interakcje wsparte sesją intermentoringową zapewnią maksymalizację wartości poznawczej testu. Pracownicy firm będą reprezentować różne specjalności odpowiadające kierunkom studiów stażystów. Doktoranci biorący udział w projekcie powinni reprezentować specjalności naukowe zgodne z kierunkami studiów studentów - stażystów. Relacje będą efektem m.in. zagadnień prezentowanych w trakcie warsztatów, z którymi zostaną zapoznani uczestnicy warsztatów.



Przebieg warsztatów potwierdził bardzo dużą liczbę bezpośrednich relacji pomiędzy uczestnikami. Szczególnie cenne dla rozwoju doktorantów były bezpośrednio rozmowy z właścicielami i zarządzającymi firmami oraz pracownikami przedsiębiorstw. Podkreślić należy bardzo szybki proces włączenia się doktorantów do profesjonalnych dyskusji z pracownikami firm. Tematyka rozmów koncentrująca się wokół zagadnień fachowych potwierdziła dużą wartość modelu IM-3D jako narzędzia do poprawy jakości kształcenia w szkołach wyższych.

II. Dobry dyplom

Model IM-3D jako narzędzie przygotowania dobrej pracy licencjackiej, inżynierskiej, magisterskiej.

2.1. Pomysł na temat pracy.

Pomysł na temat pracy licencjackiej, inżynierskiej, magisterskiej to pierwszy, ale bardzo ważny krok w realizacji celu strategicznego, jakim jest dobra praca dyplomowa. By znaleźć dobry pomysł, należy o nim myśleć już w trakcie drugiego roku studiów, kiedy zbliża się czas na podjęcie decyzji o wyborze miejsca praktyki. Decyzja o wyborze specjalności oznacza, że temat pracy dyplomowej będzie związany z zagadnieniami realizowanymi w ramach danej specjalności. Najpóźniej w połowie czwartego semestru studiów student powinien być gotowy do określenia zakresu tematycznego pracy dyplomowej. Pozostaje tylko wybór seminarium i promotora. Etapy następne i ich rezultaty to 75% zaangażowania dyplomanta i 25% życzliwości i pomocy promotora.

Udział w warsztatach IM-3D może być dobrym narzędziem do:

- znalezieniu pomysłu na temat pracy licencjackiej, który z przyjemnością będą chcieli analizować,
- wyboru tematu, do którego będzie szansa zdobyć odpowiednie dane oraz literaturę,
- przygotowania pracy, która pomoże w rozwoju własnych zainteresowań,
- napisaniu pracy, która będzie mieć praktyczny, użyteczny charakter,
- przygotowaniu pracy, której strona formalna będzie zgodna z wymogami stawianymi pracom dyplomowym.



2.2. Cel pracy dyplomowej.

Celem pracy dyplomowej – zarówno licencjackiej, jak i magisterskiej – jest udokumentowanie, że student przyswoił sobie podstawową wiedzę przewidzianą programem studiów, potrafi ją wykorzystać i wzbogacić przez odpowiednie wykorzystanie literatury, samodzielnie analizując i prezentując na piśmie wybrany i uzgodniony z promotorem temat.

Praca licencjacka – dyplom licencjata po trzech latach studiów – i praca magisterska – dyplom magistra po pięciu latach studiów – jest uwieńczeniem procesu studiów i jednocześnie podstawowym warunkiem przystąpienia do egzaminu licencjackiego lub magisterskiego.

Praca licencjacka ma świadczyć o opanowaniu przez studenta tematu związanego z wybraną specjalnością oraz o umiejętności samodzielnej analizy wybranego przykładu. Z reguły przykładem jest instytucja (przedsiębiorstwo) lub określona część jego działalności – marketing, zarządzanie, finanse, produkcja, usługi, itd. Przedmiotem pracy może być również analiza fragmentu określonego systemu – obrotu czekowego, rozwiązań logistycznych, organizacji produkcji, systemu informatycznego, procesu budowlanego. Część teoretyczna pracy umiejscawia temat w ogólnej teorii i nie powinna być nadmiernie rozbudowana. Promotor i recenzent większą uwagę zwracają na część analityczną, która jest prezentacją własnych analiz i obserwacji studenta. Praca licencjacka w tej części może być jedynie pokazaniem (fotografią) istniejącego stanu – bez pogłębionej analizy jego prawidłowości i bez formułowania własnych propozycji jego poprawy.

W zasadzie prace licencjackie nie mogą mieć charakteru wyłącznie teoretycznego. Podstawowym założeniem jest zaprezentowanie praktycznych umiejętności studenta w dostrzeżeniu problemu, a następnie jego opisanie i analizie za pomocą poprawnie dobranych instrumentów i z wykorzystaniem wiedzy z danej dziedziny. I właśnie model IM-3D stwarza znakomite możliwości dla studentów do zaprezentowania w pracy praktycznych aspektów funkcjonowania firmy budowlanej, informatycznej czy banku, które zainteresowały studentów w trakcie warsztatów IM-3D.

Ocenie promotora i recenzenta podlegają także umiejętności studenta w zakresie prawidłowego formułowania tekstu, układu pracy – podział na rozdziały i



podrozdziały, źródła, zakres i dobór wykorzystanej literatury. Przyjmuje się, że bibliografia w pracy licencjackiej nie powinna obejmować mniej niż 10 pozycji, a objętość pracy nie powinna być mniejsza niż 50 stron maszynopisu. Cennym elementem bibliografii mogą być zasoby archiwalne przedsiębiorstw, w których są realizowane warsztaty IM-3D.

Praca magisterska jest dowodem opanowania przez studenta wiedzy związanej z kierunkiem studiów, ze szczególnym uwzględnieniem wybranej specjalizacji. Równocześnie ma ona świadczyć o umiejętności samodzielnego doboru literatury przedmiotu, badań i analizy wybranego zagadnienia, a także poprawnego formułowania ocen oraz wniosków. W zasadzie praca magisterska powinna zawierać sprecyzowanie zakresu, metodologię, wyniki i ocenę własnych badań, a także w miarę możliwości badań porównawczych poprzez wykorzystanie informacji o podobnych podmiotach, zdarzeniach i sytuacjach w kraju i za granicą. Na ich podstawie powinny być sformułowane wnioski studenta, obejmujące jego propozycje usprawnień w działalności badanego sektora gospodarki bądź też nowatorskie przedstawienie analizowanego zagadnienia. Część teoretyczna – z reguły jest to pierwszy rozdział – powinna być odpowiednio rozbudowana i powinna świadczyć o szerokim opanowaniu przez studenta danej dziedziny wiedzy i pogłębionej analizie literatury przedmiotu.

W przypadku prac magisterskich, w przeciwieństwie do licencjackich, promotor może przyjąć do realizacji prace wyłącznie o charakterze teoretycznym, bez badań empirycznych. Jednak w takim przypadku praca powinna zawierać wszechstronną analizę teoretyczną danego problemu, z wykorzystaniem bogatej literatury, także obcojęzycznej. Praca zawierać powinna także wyniki własnych przemyśleń studenta, wzbogacające tezy zawarte w przeanalizowanych pozycjach bibliografii.

Zwyczajowo przyjmuje się, że w pracy magisterskiej powinno być wykorzystane nie mniej niż 15 pozycji literatury, a jej objętość nie powinna być mniejsza niż 70 stron maszynopisu.

Istotnym wyróżnikiem prac dyplomowych jest ich samodzielność. Oznacza ona, że student określa temat pracy, jaki zamierza przygotować, korzystając z pomocy promotora jedynie w zakresie jego sformułowania. Pomoc promotora



obejmuje także udzielenie wskazówek dotyczących zakresu pracy i jej struktury, doboru źródeł informacji, a następnie propozycji zmian, poprawek i uzupełnień. Należy mieć na uwadze, że tylko student odpowiada za ostateczny kształt pracy, jej wartość merytoryczną i staranność przygotowania. Dlatego też nie tylko recenzent, ale także promotor w uzasadnionych przypadkach może ocenić pracę dyplomową relatywnie nisko lub jej nie zaakceptować w przedstawionej ostatecznej wersji, co jest równoznaczne z nieformalną oceną niedostateczną. W takim przypadku student nie może w przewidzianym terminie przystąpić do egzaminu dyplomowego, a jego praca wymaga gruntownych poprawek lub ponownego opracowania.

2.3. Wybór tematu pracy dyplomowej.

Wyboru tematu pracy dyplomowej dokonuje się zazwyczaj według jednego z trzech scenariuszy:

1. Promotor pracy na pierwszych spotkaniach seminaryjnych formułuje przykładowe tematy prac, niekiedy wskazuje też instytucje (przedsiębiorstwa), w których istnieje możliwość przeprowadzenia badań empirycznych. Jeżeli w trakcie dyskusji nad przedstawionym zakresem merytorycznym student wykaże zainteresowanie określonym tematem, promotor pomaga w jego ostatecznym sformułowaniu.
2. Jeżeli student uczestniczy w prowadzeniu firmy rodzinnej lub pracuje w przedsiębiorstwie i wykazuje zainteresowania dotyczące określonego aspektu działalności firmy oraz ma pełny dostęp do informacji związanych z określoną dziedziną, promotor może wyrazić zgodę na temat pracy związany z tą firmą i działalnością. Cennym źródłem informacji umożliwiającym wybór tematu pracy mogą być warsztaty stażowe IM-3D co wynika zarówno z możliwości dostępu do danych firmy jak i możliwości przedyskutowania tematu pracy z doktorantami i innymi uczestnikami innowacji społecznej IM-3D. Promotor doradza studentowi i pomaga sformułować temat pracy dyskontujący zarówno zainteresowania studenta, jak i istniejące możliwości informacyjne. Prace, których tematy powstały w ten sposób, są w wielu przypadkach z pożytkiem wykorzystywane przez instytucje będące przedmiotem analizy.



3. W przypadku prac magisterskich, jeżeli student ma wyjątkowo pozytywne wyniki w nauce, otrzymuje wysokie oceny przy zaliczeniu poszczególnych przedmiotów, interesuje się wybraną dziedziną i wynikami prowadzonych w jej ramach badań w kraju i za granicą – promotor może pomóc mu w sformułowaniu tematu teoretycznego. Opracowanie takiego tematu nie wymaga przeprowadzenia badań empirycznych. Podstawowym zadaniem studenta będzie wówczas przeanalizowanie problemu na podstawie dostępnej literatury i ewentualnych wywiadów ze specjalistami, a następnie sformułowanie własnego poglądu. Prace tego typu, jeżeli student wybierze drogę kariery naukowej, mogą być wstępem do analiz niezbędnych w przyszłości do przygotowania pracy doktorskiej.

III. Dobra praca

3.1. Przestrzeń otwarta...

Obrona dobrej pracy dyplomowej to przepustka do świata gospodarki. Dobra praca dyplomowa wzmacnia pozycję absolwenta uczelni na konkurencyjnym rynku pracy. Doświadczenia wyniesione z udziału w modelu IM-3D, praktyk zawodowych, dobrze wykorzystane lata studiów są źródłem przewag konkurencyjnych absolwentów szkół wyższych. Absolwentów o których coraz częściej zabiegają pracodawcy oferujący dobra pracę.

Opracował: Krzysztof Kaszuba