



Innowacja:

Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.

Grantobiorca: Małopolski Instytut Gospodarczy

Nr wniosku PDF: 258

Przewodnik kompetentnego stażysty (6.4).

Działanie 6.4.

Spis treści.

1. Idea projektu - „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych i ekonomicznych na potrzeby praktyk studenckich”.
2. Przykładowe programy 1-dniowych warsztatów stażowych oraz 1-dniowych warsztatów kompetencyjnych w trzech różnych przedsiębiorstwach.
3. Model kompetentnego stażu dla studentów 3 kierunków studiów.
4. Przykładowe modele kompetencji i formularze kompetencji stażowych dla sześciu stanowisk pracy.
5. Rekomendacje...

Ad. 1. Idea projektu - „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych i ekonomicznych na potrzeby praktyk studenckich”.

W etapie przejścia z edukacji do pracy kompetencje absolwenta są kluczem do szybkiego dostosowania się do potrzeb rynku pracy. Są kluczem do sukcesu w pierwszej pracy. Nawet jeżeli pracodawcy deklarują dziś coraz częściej, w obliczu rynku pracownika, iż wystarczy im po prostu chęć do pracy i dalszego uczenia się, to jednak właśnie kompetencje do pracy będą decydować o tym, czy ta chęć faktycznie wystarczy, by absolwent podołał wymaganiom środowiska pracy. Tymczasem teoretyczny model kształcenia wyższego, każe sądzić, iż w toku nauki studenci zdobywają przede wszystkim kompetencje zdawania kolejnych testów i egzaminów, niekoniecznie posiadając w swoim portfolio sprawdzone i wykształcone praktycznie kompetencje do pracy.

Jak łatwo wywnioskować z powyższej diagnozy, nie chodzi tu tylko o ogólne doświadczenie zawodowe, zdobywane w trakcie wakacyjnych praktyk czy pracy sezonowej, ale umiejętność zastosowania w rzeczywistości produkcyjnej, usługowej czy organizacyjnej wiedzy teoretycznej zdobytej w trakcie studiów (komercjalizacja wiedzy akademickiej) oraz szerokiego spektrum umiejętności poza zawodowych, związanych z pracą w zespole, zarządzania własnym czasem i pracą, zrozumieniu procesów korporacyjnych, administracyjnych czy technologicznych specyficznych dla danego zawodu czy konkretnej firmy, zakładu produkcyjnego. Rozbieżność pomiędzy wymaganiami konkretnego stanowiska pracy a pakietem kompetencji oferowanych przez absolwenta nazywamy luką kompetencyjną.

Diagnoza luki kompetencyjnej.

Diagnoza tej luki oraz jej opis językiem konkretnych czynności i zadań zawodowych może być punktem wyjścia precyzyjnych działań edukacyjnych przygotowujących absolwenta do wejścia na konkretne stanowisko pracy, jeszcze w trakcie studiów. Innowacją jest w tym przypadku model i powiązane z nim narzędzia (kwestionariusze i ankiety do opisu stanowisk pracy, baza danych czynności zawodowych

powiązanych z kwalifikacjami i efektami kształcenia na poszczególnych uczelniach) diagnozowania luki kompetencyjnej oraz proste narzędzie organizacyjne w formie platformy internetowej do projektowania programów staży z elementów luki kompetencyjnej (deficytowych zadań zawodowych), tak by staż w precyzyjny sposób niwelował zdiagnozowaną lukę kompetencyjną absolwenta w kontekście konkretnej firmy lub stanowiska pracy,

Zaproponowana innowacja optymalizuje kształcenia praktyczne, poprzez precyzyjne dostosowanie programu praktyk do wymagań stanowiskowych oraz deficytów stażysty. Precyzyjne programy praktyk studenckich zwiększają ich efektywność i skracają czas do minimum poprzez rezygnację z celów ogólnych, co nie jest bez znaczenia w dobie wysokiej konkurencji innych ciekawszych form edukacyjnych dostępnych dla studentów w programach Erasmus czy na otwartym rynku europejskim. Użytkownikiem rozwiązania w tym kontekście będzie student samodzielnie projektujący program swojej praktyki, lub uczelnia i pracodawca oferujące praktyki studenckie. Zważywszy na wysokie koszty pracodawcy w organizacji praktyk studenckich (koszty pracownika oddelegowanego do nauki praktycznej) rozwiązanie może przynieść wymierne oszczędności dla przedsiębiorców, którzy dzięki wdrożeniu innowacji w większym stopniu będą uczestniczyć w kształceniu praktycznym studentów. Narzędzie było testowane na kierunkach technicznych (precyzyjny katalog technologicznych zadań zawodowych) oraz na kierunkach ekonomicznych (procesy korporacyjne i administracji publicznej).

Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów kierunków technicznych i ekonomicznych na potrzeby staży i praktyk studenckich to innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i pracowników firm z udziałem specjalistów ekspertów z uczelni, instytucji rynku pracy i instytucji non-profit. Rozwiązanie zakłada wykorzystanie najnowszych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi w firmach optymalizujące proces kształcenia praktycznego w firmie. Rozwiązanie oferuje trzy różne programy praktyk zawodowych, w trzech różnych przedsiębiorstwach dla studentów trzech kierunków studiów, dwóch technicznych i jednego ekonomicznego.

Korzyści z realizacji projektu.

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. 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. Uczelnie i przedsiębiorstwa oraz instytucje uzyskają dostęp do innowacyjnego narzędzia poprawy kompetencji pracowniczych.

Formy i etapy wsparcia.

Podstawową formą wsparcia proponowanej innowacji są warsztaty stażowe w trzech podkarpackich przedsiębiorstwach z udziałem studentów. Będą one z jednej strony formą edukacyjnego wsparcia dla studentów ale równocześnie pozwolą wykorzystać zidentyfikowane w trakcie warsztatów stażowych dobre praktyki w interesie uczelni i przedsiębiorstw. W projekcie założono, że ważną formą wsparcia, dla kontynuatorów projektu będzie produkt finalny projektu: „Przewodnik kompetentnego stażysty”.

Projekt „Luka kompetencyjna” 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, realizacja praktyki stażowej, a następnie warsztatów



kompetencyjnych. Udział przedstawicieli różnych środowisk w projekcie był istotnym czynnikiem poprawy jakości lokalnego kapitału społecznego. W testowanym projekcie ważnym etapem był tygodniowy, płatny staż dla studentów trzech różnych kierunków studiów (budownictwo, informatyka, finanse i rachunkowość) w dwóch przedsiębiorstwach i banku.

Ad. 2. Przykładowe programy 1-dniowych warsztatów stażowych zrealizowanych w trzech różnych przedsiębiorstwach.

Celem 1-dniowych warsztatów stażowych było zapoznanie się studentów z przedsiębiorstwem/bankiem, w którym mieli odbywać tygodniową praktykę. Program 1-dniowych warsztatów przewidywał m.in. realizację następujących punktów.

A. W przedsiębiorstwie budowlanym:

1. Zapoznanie się z działalnością przedsiębiorstwa budowlanego goszczącego uczestników projektu „Luka Kompetencyjna”.
2. Prezentację przez pracowników przedsiębiorstwa budowlanego ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy. Wskazanie na luki kompetencyjne w wiedzy wśród absolwentów szkół wyższych i zawodowych rozpoczynających pracę w przedsiębiorstwie budowlanym. Przedstawienie zakresu możliwych praktyk i staży zawodowych w przedsiębiorstwie oraz możliwości precyzyjnego dostosowania programu praktyk do wymagań na konkretnych stanowiskach pracy.
3. Zapoznanie uczestników warsztatów z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie budowlanym.
4. Udział studentów w panelu dyskusyjnym: „Kompetencje absolwenta kierunku budownictwo dostosowane do potrzeb rynku pracy”.

Poniżej program 1-dniowych warsztatów stażowych w przedsiębiorstwie budowlanym oraz notatka z ich realizacji.

1-dniowe warsztaty stażowe – program.

Innowacja: Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.

Organizator: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Rzeszowie

Miejsce warsztatów stażowych:

Karpat-Bud Sp. z o.o. , 36-060 Rogóżnica 305

Termin: 22.05.2018 r. (wtorek)

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30 Idea projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”.

10.30 – 11.30

Prezentacja działalności przedsiębiorstwa, goszczącego uczestników projektu „Luka Kompetencyjna”.

11.30 – 12.30

Prezentacja przez pracowników przedsiębiorstwa ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy. Wskazanie na luki kompetencyjne w wiedzy wśród absolwentów szkół wyższych i zawodowych rozpoczynających pracę w przedsiębiorstwie budowlanym. Przedstawienie zakresu możliwych praktyk i staży zawodowych w przedsiębiorstwie oraz możliwości precyzyjnego dostosowania programu praktyk do wymagań na konkretnych stanowiskach pracy.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering

12.30 – 14.30

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

14.30 – 15.30

„Kompetencje absolwenta kierunku budownictwo dostosowane do potrzeb rynku pracy” - panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów: Studenci kierunku budownictwo, pracownicy przedsiębiorstwa, uczelni, partnerów lokalnych, przedstawiciel grantobiorcy.

Notatka z realizacji warsztatów:

22 maja 2018 r. w godz. 9:30 – 15:30 w przedsiębiorstwie Karpat Bud Sp. z o.o., 36-060 Rogoźnica 305, odbyły się warsztaty kompetencyjne: „Luka Kompetencyjna – narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.” W spotkaniu wzięło udział 10 osób, 2 studentki Politechniki Rzeszowskiej, 4 to pracownicy Karpat Bud Sp. z o.o., przedstawiciel Politechniki Rzeszowskiej, przedstawiciel Małopolskiego Instytutu Gospodarczego, przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział Wojewódzki w Rzeszowie oraz moderator. Program warsztatu został w pełni zrealizowany. Dyskusja dotyczyła w dużej mierze efektywności staży i praktyk z punktu widzenia studentów oraz potencjalnych pracodawców, w tym przypadku firmy budowlanej.

Przedstawiciel PTE Oddział Wojewódzki w Rzeszowie rzeczowo przedstawił założenia projektu „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”. Podkreślał, jak ważne są dobrze przygotowane praktyki studenckie, a jeśli studenci podejść do nich z zaangażowaniem to osiągną kilka korzyści. 1. dużo się nauczą, zobaczą jak funkcjonuje prawdziwa firma budowlana od środka. 2. sprawdzą swoją teoretyczną wiedzę z praktyką. 3. mogą pytać o wszystko doświadczonych pracowników firmy, co związane jest z ich kierunkiem kształcenia. 4. przy właściwym zaangażowaniu z ich strony firma może im proponować współpracę, a może w przyszłości - po studiach - pracę w tej firmie.

Prezes Karpat-Bud zaprezentował działalność kierowanej przez siebie firmy i w skrócie jego historię opisując najważniejsze budowy w ciągu minionych kilku lat. Potem pracownicy firmy omawiali swoje indywidualne ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnej funkcji jakie pełnią w tym przedsiębiorstwie. W ożywionej dyskusji ze studentami mówiono o tym, co jest najważniejsze w pracy i zachowaniu na budowie i jak najlepiej można spożytkować wiedzę teoretyczną zdobytą na uczelni. Jak ważne są wiedza i doświadczenie oraz jakie są podstawowe oczekiwania od kadry inżynierskiej ma pracodawca, jakie inwestor i różne zagadnienia związane z odpowiedzialnością zawodową i prawną, które wynikają z prawa budowlanego.

B. W przedsiębiorstwie informatycznym.



1. Zapoznanie się z działalnością przedsiębiorstwa informatycznego goszczącego uczestników projektu „Luka Kompetencyjna”.
2. Prezentacja przez pracowników przedsiębiorstwa ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy. Wskazanie na luki kompetencyjne w wiedzy wśród absolwentów szkół wyższych i zawodowych rozpoczynających pracę w przedsiębiorstwie branży IT. Przedstawienie zakresu możliwych praktyk i staży zawodowych w przedsiębiorstwie oraz możliwości precyzyjnego dostosowania programu praktyk do wymagań na konkretnych stanowiskach pracy.
3. Zapoznanie uczestników warsztatów z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie branży IT.
4. Udział studentów w panelu „Kompetencje absolwenta kierunku informatyka dostosowane do potrzeb rynku pracy”.

Poniżej program 1-dniowych warsztatów stażowych w przedsiębiorstwie informatycznym oraz notatka z ich realizacji.

1-dniowe warsztaty stażowe – program.

Innowacja: Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.

Miejsce warsztatów: Podkarpacki Ośrodek Szkoleniowo – Doradczy Sp. z o.o.

35-326 Rzeszów, ul. Rejtana 53

Przedsiębiorstwo/Partner warsztatów: Zeto-Rzeszów Sp. z o.o., 35-326 Rzeszów,
ul. Rejtana 55

Organizator: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Rzeszowie

Termin: 8.06.2018 r. (piątek)

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30 Idea projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”.

10.30 – 11.30

Prezentacja działalności przedsiębiorstwa Zeto-Rzeszów Sp. zo.o. goszczącego uczestników projektu „Luka Kompetencyjna”.

11.30 – 12.30

Prezentacja przez pracowników przedsiębiorstwa ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy. Wskazanie na luki kompetencyjne w wiedzy wśród absolwentów szkół wyższych i zawodowych rozpoczynających pracę w przedsiębiorstwie branży IT. Przedstawienie zakresu możliwych praktyk i staży zawodowych w przedsiębiorstwie oraz możliwości precyzyjnego dostosowania programu praktyk do wymagań na konkretnych stanowiskach pracy.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering

12.30 – 14.30

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

14.30 – 15.30



„Kompetencje absolwenta kierunku informatyka dostosowane do potrzeb rynku pracy” - panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci kierunku informatyka, pracownicy przedsiębiorstwa, uczelni, partnerów lokalnych, przedstawiciel grantobiorcy.

Notatka z realizacji warsztatów:

8 czerwca 2018 r. w godz. 9:30 – 15:30 w Zeto-Rzeszów Sp. z o.o., ul. Rejtana 55, 35-326 Rzeszów, odbyły się warsztaty kompetencyjne: „Luka Kompetencyjna – narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.” W spotkaniu wzięło udział 11 osób: 3 studentów Politechniki Rzeszowskiej, 4 pracowników Zeto-Rzeszów Sp. z o.o., przedstawiciel Politechniki Rzeszowskiej, przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział Wojewódzki w Rzeszowie, przedstawiciel Małopolskiego Instytutu Gospodarczego oraz moderator. Program warsztatu został w pełni zrealizowany. Dyskusja dotyczyła w dużej mierze efektywności staży i praktyk z punktu widzenia studentów oraz potencjalnych pracodawców.

Przedstawiciel PTE mówił o dotychczasowym przebiegu projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”. Zanim rozpoczęła się prezentacja efektów tygodniowego stażu studenci zgodnie z propozycją, aby na każdym kroku pytali o rzeczy, i zgłaszali swoje uwagi sami chętnie dzieliły się swoimi doświadczeniami z tygodniowego stażu w firmie ZETO, z którego byli zadowoleni. Także opiekunowie praktyk byli zadowoleni z pobytu stażystów i ich zaangażowania oraz wiedzy nabytej na uczelni. Przełożyło się to na efekty pracy stażystów, które pozytywnie zweryfikowali pracownicy firmy ZETO wysoko oceniając ich znajomość programów operacyjnych i ich architektury. Doceniono także sprawność z jaką studenci politechniki poruszali się w tych zaawansowanych programach. O sukcesie programu stażowego „Luka Kompetencyjna...” świadczy fakt, że rozmawiano także o dużych szansach na pracę tych studentów w firmie ZETO.

C. W banku.

1. Zapoznanie się z działalnością banku goszczącego uczestników projektu „Luka Kompetencyjna”.
2. Prezentację przez pracowników banku ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy. Wskazanie na luki kompetencyjne w wiedzy wśród absolwentów szkół wyższych i zawodowych rozpoczynających pracę w banku. Przedstawienie zakresu możliwych praktyk i staży zawodowych w banku oraz możliwości precyzyjnego dostosowania programu praktyk do wymagań na konkretnych stanowiskach pracy.
3. Zapoznanie uczestników warsztatów z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w banku.
4. Udział studentów w panelu dyskusyjnym: „Kompetencje absolwenta kierunku finanse i rachunkowość dostosowane do potrzeb rynku pracy”.

Poniżej program 1-dniowych warsztatów stażowych w banku oraz notatka z ich realizacji.

1-dniowe warsztaty stażowe – program.

Innowacja: Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.

Miejsce warsztatów: PKO Bank Państwowy I Oddział w Rzeszowie, ul. 3-Maja 23



Organizator: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Rzeszowie

Termin: 25.05.2018 r. (piątek)

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30 Idea projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”.

10.30 – 11.30

Prezentacja działalności PKO BP I Oddział w Rzeszowie goszczącego uczestników projektu „Luka Kompetencyjna”.

11.30 – 12.30

Prezentacja przez pracowników PKO BP ścieżki kariery zawodowej, od pierwszej praktyki zawodowej na studiach do obecnego stanowiska pracy. Wskazanie na luki kompetencyjne w wiedzy wśród absolwentów szkół wyższych i zawodowych rozpoczynających pracę w PKO BP. Przedstawienie zakresu możliwych praktyk i staży zawodowych w PKO BP oraz możliwości precyzyjnego dostosowania programu praktyk do wymagań na konkretnych stanowiskach pracy.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering

12.30 – 14.30

Zapoznanie uczestników warsztatów z kompetencjami i zakresem obowiązków wymaganymi na dwóch stanowiskach pracy w PKO BP I Oddział w Rzeszowie.

14.30 – 15.30

„Kompetencje absolwenta kierunku finanse i rachunkowość dostosowane do potrzeb rynku pracy” - panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci kierunku finanse i rachunkowość, pracownicy PKO BP I Oddział w Rzeszowie, uczelni, partnerów lokalnych, przedstawiciel grantobiorcy.

Notatka z realizacji warsztatów:

25 maja 2018 r. w godz. 9:30 – 15:30 w PKO BP I Oddział w Rzeszowie, ul. 3-go Maja 23, odbyły się warsztaty kompetencyjne: „Luka Kompetencyjna – narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.” W spotkaniu wzięło udział 12 osób: 6 studentek Politechniki Rzeszowskiej, 3 pracowników PKO BP I Oddział w Rzeszowie, przedstawiciel Politechniki Rzeszowskiej, przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział Wojewódzki w Rzeszowie oraz moderator. Program warsztatu został w pełni zrealizowany. Dyskusja dotyczyła w dużej mierze efektywności staży i praktyk z punktu widzenia studentów oraz potencjalnych pracodawców, w tym przypadku banku.

Przedstawiciel PTE Oddział Wojewódzki w Rzeszowie mówił o założeniach projektu „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”. Podkreślał, jak ważne są dobrze przygotowane praktyki studenckie, zwłaszcza w banku. Radził też studenci podeszli do nich z zaangażowaniem, bo to przyniesie im satysfakcję i zadowolenie. 1. kiedy będą uważni dużo się nauczą i zobaczą jak funkcjonuje prawdziwy bank. 2. Mogą tu sprawdzić swoją teoretyczną wiedzę z rzeczywistością. 3. Powinni też pytać swoich opiekunów jak będą czegoś nie rozumieć. 4. Przy zaangażowaniu i aktywności z ich strony bank może im proponować współpracę, a w przyszłości pracę.



Prezentacji banku PKO BP dokonał dyrektor Oddziału. Natomiast ścieżki swoich karier zawodowych, od praktyki zawodowej do obecnego stanowiska pracy omawiali pracownicy banku i opiekunowie praktykantów. W dyskusji mówiono też o brakach kompetencyjnych wśród absolwentów uczelni, którzy przesyłają swoje CV do banku. Rozmowa zeszła też na temat, co jest najważniejsze w pracy i zachowaniu w banku, o tajemnicy bankowej i odpowiedzialności zawodowej każdego pracownika banku. Następnie podczas zwiedzania banku studenci zadawali pracownikom banku PKO dużo pytań i było widać, że interesują się wieloma zagadnieniami z dziedziny bankowości, jak też pytali o szczegółowe wymagania na konkretnych stanowiskach.

Zrealizowane 1-dniowe warsztaty stażowe były znakomitą okazją do przetestowania w jaki sposób przygotować atrakcyjny dla student program warsztatów oraz jak warsztaty zrealizować. Wnioski i rekomendacje.

1. Należy w sposób jasny, zrozumiały dla studentów określić cele, zakres i czas realizacji warsztatów.
2. Należy przeprowadzić racjonalną, elastyczną, skuteczną rekrutację studentów do udziału w projekcie. W przypadku gdy projekt realizowany jest w jednej uczelni a organizatorami są pracownicy uczelni rekomendujemy rozmowę bezpośrednią z osobami zainteresowanymi w udziale w projekcie. Np. po zajęciach lub podczas spotkań kół naukowych.
3. Należy wybrać i ustalić optymalne zasady współpracy ze studentami w trakcie naboru i realizacji projektu.
4. Należy na bieżąco monitorować przebieg realizacji projektu oraz uzyskiwać informację zwrotną zarówno od studentów jaki i partnerów projektu (instytucji edukacyjnych, szkoleniowych, rynku pracy). Informacje zwrotne należy poddać analizie i wykorzystać w realizacji kolejnych etapów projektu.
5. Celowe jest utrzymywanie kontaktów z uczestnikami projektu: studentami i partnerami lokalnymi.

Kolejnym etapem testowania innowacji społecznej „Luka Kompetencyjna – narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich” były tygodniowe staże studentów w przedsiębiorstwie budowlanym, informatycznym i banku. Po ich zakończeniu zostały zorganizowane 1-dniowe warsztaty kompetencyjne, których głównym celem było dokonanie analizy przebiegu i efektów tygodniowego stażu.

Program warsztatów kompetencyjnych w przedsiębiorstwie budowlanym oraz notatkę z ich realizacji przedstawiono poniżej.

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30 Omówienie realizacji projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”.

10.30 – 11.30

Prezentacja efektów tygodniowego stażu przez opiekunów praktyk przedsiębiorstwa goszczącego uczestników projektu „Luka Kompetencyjna”.

11.30 – 12.30

Prezentacja przez uczestniczki tygodniowego stażu uzyskanych kompetencji. Wskazanie na luki kompetencyjne w wiedzy wśród absolwentów szkół wyższych i zawodowych rozpoczynających pracę w przedsiębiorstwie budowlanym.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering

12.30 – 14.30 Przedstawienie zakresu możliwych praktyk i staży zawodowych w przedsiębiorstwie oraz możliwości precyzyjnego dostosowania programu praktyk do wymagań na konkretnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie budowlanym.

14.30 – 15.30

„Kompetencje absolwenta kierunku budownictwo dostosowane do potrzeb rynku pracy” - panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci kierunku budownictwo, pracownicy przedsiębiorstwa, uczelni, partnerów lokalnych, przedstawiciel grantobiorcy.

Notatka z realizacji warsztatów kompetencyjnych w przedsiębiorstwie budowlanym.

28 czerwca 2018 r. w godz. 9:30 – 15:30 w przedsiębiorstwie Karpat Bud Sp. z o.o., 36-060 Rogoźnica 305, odbyły się warsztaty kompetencyjne: W spotkaniu wzięło udział 10 osób, 2 studentki Politechniki Rzeszowskiej, 4 to pracownicy Karpat Bud Sp. z o.o., przedstawiciel Politechniki Rzeszowskiej, przedstawiciel Małopolskiego Instytutu Gospodarczego, przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział Wojewódzki w Rzeszowie oraz moderator. Program warsztatu został w pełni zrealizowany. Dyskusja dotyczyła podsumowania stażu studentek w przedsiębiorstwie.

Przedstawiciel PTE omówił dotychczasowy przebieg projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”. Jednak zanim rozpoczęła się prezentacja efektów tygodniowego stażu uczestniczki zgodnie z propozycją, aby na każdym kroku pytały o rzeczy, i zgłaszały swoje uwagi same chętnie dzieliły się swoimi doświadczeniami z tygodniowego stażu w firmie Karpat Bud, z którego były zadowolone. Także opiekunowie praktyk byli zadowoleni z pobytu stażystek i ich zaangażowania oraz wiedzy nabytej na uczelni, a którą weryfikowała prawdziwa budowa. Oczywiście wytrzymałości betonu, stali zbrojeniowej czy nośność gruntu to rzeczy, które są w podręcznikach, ale czas montażu szalunków i układania tego zbrojenia, a potem betonowania z "gruszek" o różnej pojemności za pomocą pomp, to już wymaga praktyki, a ta gdy jest poparta dobrym planowaniem i właściwym urządzeniem placu budowy pozwala realizować sprawnie budowę. Na tym nie koniec, bo były też pytania jak? i czy wprowadzać zmiany proponowane przez inwestora w trakcie budowy?

Program warsztatów kompetencyjnych w przedsiębiorstwie informatycznym oraz notatka z ich realizacji.

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30 Analiza doświadczeń z realizacji projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”.

10.30 – 11.30

Prezentacja przez opiekunów praktyk, pracowników Zeto-Rzeszów Sp. z o. o. goszczącego uczestników projektu „Luka Kompetencyjna” uwag dotyczących przebiegu stażu oraz nabytych przez studentów kompetencji.

11.30 – 12.30

Prezentacja przez uczestników tygodniowego stażu przebiegu praktyki i uzyskanych kompetencji.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering

12.30 – 14.30



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

14.30 – 15.30

„Kompetencje absolwenta kierunku informatyka dostosowane do potrzeb rynku pracy” - panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci kierunku informatyka, pracownicy przedsiębiorstwa, uczelni, partnerów lokalnych, przedstawiciel grantobiorcy.

Notatka z realizacji warsztatów kompetencyjnych w przedsiębiorstwie informatycznym.

13 lipca 2018 r. w godz. 9:30 – 15:30 w Zeto-Rzeszów Sp. z o.o., ul. Rejtana 55, 35-326 Rzeszów, odbyły się warsztaty kompetencyjne: „Luka Kompetencyjna – narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.” W spotkaniu wzięło udział 10 osób: 2 studentów Politechniki Rzeszowskiej, 4 pracowników Zeto-Rzeszów Sp. z o.o, psycholog, doktorant Politechniki Rzeszowskiej, przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział Wojewódzki w Rzeszowie oraz moderator. Program warsztatu został w pełni zrealizowany. Dyskusja dotyczyła odbytego przez studentów stażu.

Przedstawiciel PTE mówił o dotychczasowym przebiegu projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”. Prezentacja doświadczeń z realizacji projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich” przez stażystów była ciekawa. Chętnie mówili o swojej pracy i testach z prawdziwymi programami i zagadnieniami do jakich ich dopuszczono w firmie ZETO. Chętnie dzielili się swoimi doświadczeniami z tygodniowego stażu w firmie ZETO, z którego byli zadowoleni. Także opiekunowie praktyk byli zadowoleni z pobytu stażystów i ich zaangażowania oraz wiedzy nabytej na uczelni. Przełożyło się to na efekty pracy stażystów, które pozytywnie zweryfikowali pracownicy firmy ZETO wysoko oceniając ich znajomość programów operacyjnych i ich architektury. Doceniono także sprawność z jaką studenci politechniki poruszali się w tych zaawansowanych programach. O sukcesie programu stażowego „Luka Kompetencyjna...” świadczy fakt, że rozmawiano także o dużych szansach na pracę tych studentów w firmie ZETO.

Program warsztatów kompetencyjnych w banku oraz notatka z ich realizacji.

9.30 – 10.00 Rejestracja uczestników, networking

10.00 – 10.30 Analiza realizacji projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”.

10.30 – 11.30

Prezentacja przez przedstawiciela PKO BP opinii nt. przebiegu tygodniowego stażu odbytego w PKO BP I Oddział w Rzeszowie przez 2 studentki kierunku finanse i rachunkowość Politechniki Rzeszowskiej uczestniczki projektu „Luka Kompetencyjna”.

11.30 – 12.30

Prezentacja przez uczestniczki projektu doświadczeń z odbytego stażu w PKO BP.

Wskazanie na luki kompetencyjne i możliwości precyzyjnego dostosowania programu praktyk do wymagań na konkretnych stanowiskach pracy.

12.00 – 12.30 Przerwa – catering



12.30 – 14.30

Omówienie kompetencji i zakresu obowiązków wymaganych na dwóch stanowiskach pracy w PKO BP I Oddział w Rzeszowie.

14.30 – 15.30

„Kompetencje absolwenta kierunku finanse i rachunkowość dostosowane do potrzeb rynku pracy” - panel dyskusyjny z udziałem uczestników warsztatów.

Uczestnicy warsztatów:

Studenci kierunku informatyka, pracownicy PKO BP I Oddział w Rzeszowie, uczelni, partnerów lokalnych, przedstawiciel grantobiorcy.

Notatka z realizacji warsztatów kompetencyjnych w banku.

29 czerwca 2018 r. w godz. 9:30 – 15:30 w PKO BP I Oddział w Rzeszowie, ul. 3-go Maja 23, odbyły się warsztaty kompetencyjne: „Luka Kompetencyjna – narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich.” W spotkaniu wzięło udział 10 osób: 3 studentki Politechniki Rzeszowskiej, 1 pracownik PKO BP I Oddział w Rzeszowie, przedstawiciel Politechniki Rzeszowskiej, przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział Wojewódzki w Rzeszowie, przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy, przedstawiciel Małopolskiego Instytutu Gospodarczego, psycholog oraz moderator. Program warsztatu został w pełni zrealizowany. Dyskusja dotyczyła odbytego przez studentki stażu.

Przedstawiciel PTE przedstawił dotychczasowy przebieg projektu: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania...”. Prezentacja efektów tygodniowego stażu przez opiekunów praktyk przerodziła się w ożywioną, ale przyjazną dyskusję ze studentami, którzy zadawali również pytania o rzeczy i zagadnienia, które zaobserwowali w tym banku. Zgłaszane przez nich dotyczyły pracy w banku i kontaktów z klientami. Witać było, a studenci „przepracowali” dobrze czas swojego stażu, nawet zażartowali, że żałują, że nie mogli zwiedzić skarbcza banku i nie policzyli wszystkich znajdujących się tam pieniędzy. A na poważnie stwierdziły, że ten staż dał im wiele satysfakcji i dodał pewności siebie. Bardziej też rozumieją jakie są oczekiwania banku wobec swoich przyszłych pracowników. Także opiekunowie praktyk byli zadowoleni z pobytu stażystek i ich zaangażowania oraz wiedzy ogólnej nabytej dotychczas na uczelni.

Zrealizowane warsztaty stażowe, tygodniowe staże w przedsiębiorstwach i banku oraz podsumowujące je warsztaty kompetencyjne były podstawą do opracowania modelu kompetentnego stażu oraz przykładowych modeli kompetencji i formularzy kompetencji stażowych dla sześciu stanowisk pracy.

Ad. 3. Model kompetentnego stażu dla studentów 3 kierunków studiów.

Przygotowany w ramach projektu „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych i ekonomicznych na potrzeby praktyk studenckich” program kompetentnego stażu obejmuje czterotygodniowy okres czasu podzielony na etapy dostosowane do warunków, z którymi student spotyka się w organizacji, która go przyjmuje. I okres (1-5 dzień) ze względu na konieczność zapoznania studentów z ogólnymi warunkami i przepisami panującymi w przedsiębiorstwach jest jednakowy dla wszystkich studentów (różnych kierunków). W tym czasie studenci zapoznają się z ogólnymi zasadami pracy i przepisami prawa. Natomiast okres II (6-20 dzień) dostosowany jest do wiedzy specjalistycznej, jaką studenci mają nabyć w



tym czasie i z tego względu jest odmienny dla studentów różnych kierunków. Okres ten podzielony jest na 2 etapy, w pierwszym student pozyskuje wiedzę niezbędną na danym stanowisku pracy, a w drugim ma możliwość wykorzystania jej w praktyce.

Należy podkreślić unikatowość tego narzędzia polegającą na interaktywnym udziale zarówno studenta, jak i pracodawcy w działaniach zmierzających do optymalnego dostosowania programu stażu, zarówno z perspektywy osoby odbywającej, jak i pracodawcy. Taka forma przynosi wiele korzyści, między innymi zmienia nastawienie stażysty do zasadności (potrzeby i korzyści jakie może uzyskać) odbywania, jak i pracodawcy (do przyjęcia studenta).

Model programu, 4-tygodniowego, kompetentnego stażu dla studentów kierunku budownictwo, informatyka, finanse i rachunkowość.

Okres 1

Dzień 1 – 5. Program wspólny dla studentów różnych kierunków.

Cel: uzyskanie podstawowej wiedzy o przedsiębiorstwie/instytucji i podstawowych regulacjach funkcjonujących w przedsiębiorstwie/instytucji:

- przepisy BHP, RODO, zewnętrzny i wewnętrzny obieg informacji i dokumentów, inne regulacje ustawowe i procedury wewnętrzne przedsiębiorstwa/instytucji,
- przedmiot działalności przedsiębiorstwa/instytucji,
- zakres oferowanych produktów i usług oraz specyfika rynku/obszaru działania,
- struktura organizacyjna i zadania działów (zaopatrzenia, wytwarzania, zbytu, wynagrodzeń, innych),
- zasady prowadzenia działalności produkcyjnej/handlowej/usługowej,
- system informatyczny funkcjonujący w przedsiębiorstwie/instytucji,
- normy jakościowe ISO,
- inne

Okres 2

Dzień 6 – 20. Program dostosowany do kierunku studiów.

Cel: uzyskanie specjalistycznej wiedzy dotyczącej przedsiębiorstwa/instytucji, poznanie kompetencji wymaganych na 2 stanowiskach pracy.

4.1. Program kompetentnego stażu dla studentów kierunku budownictwo – działania:

Dzień 6 – 10. Uzyskanie wiedzy dotyczącej:

- zakresu prowadzonych prac budowlanych, zaawansowaniem robót oraz rozmieszczeniem obiektów,
- organizacji pracy na budowie i zapoznania z obowiązkami personelu techniczno-administracyjnego (inżyniera, majstra, brygadzysty, magazyniera i inspektora nadzoru),
- zarządzania projektami realizowanymi przez przedsiębiorstwo,
- technologią prowadzonych prac na placu budowy,
- dokumentacji technicznej obiektów (dziennik budowy, książka obmiaru, kontrola obecności, dokumenty magazynowe),
- bieżącej działalności przedsiębiorstwa poprzez czynne uczestnictwo w procesie inwestycyjnym tj.: procesie przygotowawczym, projektowym, wykonawczym w procesie nadzoru budowlanego, w procesie zarządzania, marketingu.



Dzień 11 – 15. Czynny udział stażysty w:

- procesie projektowym inwestycji,
- procesie wykonawczym inwestycji na budowie,
- procesie nadzoru inwestycyjnego,
- procesie remontowym inwestycji,
- procesie konserwacyjnym obiektu.

Dzień 16 – 20. Pełnienie konkretnej funkcji na budowie:

- pomocnika majstra, inżyniera, kierownika budowy.

4.2. Program kompetentnego stażu dla studentów kierunku informatyka – działania:

Dzień 6 – 10. Uzyskanie wiedzy dotyczącej:

- technologii i topologii sieci komputerowej oraz funkcjonowania serwerów,
- obowiązków i specyfiki pracy informatyka,
- administrowania siecią komputerową.

Dzień 11 – 15. Czynny udział stażysty w:

- procesie serwisowania sprzętu komputerowego,
- instalowaniu nowych lub uaktualnionych wersji oprogramowania,
- szkoleniach specjalistycznych,
- archiwizowaniu danych.

Dzień 16 – 20. Czynny udział stażysty w:

- tworzeniu oprogramowania, opracowywaniu dokumentacji oraz instrukcji użytkownika,
- konserwacji serwisów WWW, pocztowego oraz innych.

4.3.1. Program kompetentnego stażu dla studentów kierunku finanse i rachunkowość w banku – działania:

Dzień 6 – 10. Uzyskanie wiedzy dotyczącej polityki marketingowej banku w zakresie:

- tworzenia i rozwoju produktów bankowych,
- promocji produktów bankowych,
- kreowania wizerunku banku,
- prowadzenia analiz rynkowych i innych badań marketingowych.

Dzień 11 – 15. Uzyskanie wiedzy dotyczącej bankowości przedsiębiorstw:

- sprzedaży produktów finansowych,
- budowania długotrwałych relacji z klientami,
- prowadzenia prezentacji dla klientów,
- prowadzenia szkoleń produktowych dla doradców,
- przygotowywania analiz i raportów.

Dzień 16 – 20. Uzyskanie wiedzy dotyczącej zasad oceny sytuacji finansowej klientów:

- analizy sytuacji finansowo-ekonomicznej klientów,
- oceny zdolności kredytowej i oceny ryzyka,
- przygotowywania propozycji kredytowych,
- monitorowania sytuacji finansowo-ekonomicznej klientów,



- monitorowania jakości portfela kredytowego,
- formułowania rekomendacji polityki kredytowej.

4.3.2. Program kompetentnego stażu dla studentów kierunku finanse i rachunkowość w przedsiębiorstwie

– działania:

Dzień 6 – 10. Uzyskanie wiedzy dotyczącej organizacji i zadań pionu finansowego w zakresie:

- planowania finansowego,
- zarządzania projektami inwestycyjnymi,
- zasad opracowywania analiz ekonomicznych oraz raportów finansowych,
- zarządzaniem środkami pieniężnymi, wierzytelnościami, podatkami, zapasami oraz innymi składnikami majątku trwałego i obrotowego.

Dzień 11 - 15. Uzyskanie wiedzy dotyczącej organizacji i zadań pionu księgowego w zakresie:

- zastosowaniem form i technik rachunkowości,
- zasad rachunkowości zarządczej,
- ewidencji syntetycznej i analitycznej,
- metod kalkulacji i zasad ewidencji kosztów.

Dzień 16 - 20. Uzyskanie wiedzy dotyczącej współpracy z bankami i innymi instytucjami finansowymi w zakresie:

- pozyskiwania i zarządzania krótkoterminowymi źródłami finansowania,
- analizy zdolności kredytowej i procedur kredytowych,
- działalności depozytowej oraz innych form współpracy z instytucjami finansowymi,
- zarządzania ryzykiem finansowym,
- zasad rozliczeń z Urzędem Skarbowym, ZUS, ubezpieczycielami, partnerami handlowymi,
- prowadzenia dokumentacji kadrowej i płacowej,
- polityki cen oraz dystrybucji,
- technologii IT wykorzystywanymi w zarządzaniu przedsiębiorstwem,
- controllingu oraz dokumentacji rewizji finansowej.

Przedstawione 4-tygodniowe programy kompetentnego stażu w przedsiębiorstwach/bankach, dla studentów trzech różnych kierunków studiów, zostały poddane weryfikacji w trakcie warsztatów kompetentnego stażu z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstw/banków, uczelni, ekspertów i partnerów lokalnych. W ich ocenie program jest możliwy do realizacji, przydatny dla studentów, spełnia oczekiwania pracodawców.

Ad. 4. Przykładowe modele kompetencji i formularze kompetencji stażowych dla sześciu stanowisk pracy.

Ad. 4.1. Modele kompetencji sześciu stanowisk pracy.

Opracowanie modelu kompetencji dla sześciu stanowisk pracy było jednym z działań innowacji społecznej: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”. Ostateczny model został opracowany na podstawie:

1. przeprowadzonej analizy zestawu kompetencji dla sześciu stanowisk pracy,

2. wniosków z testowania sześciu stanowisk pracy podczas 40-godzinnych staży dla studentów trzech kierunków studiów w przedsiębiorstwie budowlanym, informatycznym i banku,
3. wniosków z trzech warsztatów kompetencyjnych przeprowadzonych dla studentów trzech kierunków studiów w przedsiębiorstwie budowlanym, informatycznym i banku,
4. przeprowadzonej analizy porównawczej kierunkowych efektów kształcenia trzech kierunków studiów w Politechnice Rzeszowskiej z modelem kompetencji opracowanym w ramach testowania innowacji społecznej „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”,
5. dokonanych w trakcie realizacji projektu modyfikacji modelu.

Zaprezentowany i przedyskutowany w trakcie drugich warsztatów kompetencyjnych model kompetencji sześciu stanowisk pracy opracowany w ramach innowacji społecznej: „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich” potwierdził zasadność przyjętych w idei projektu, propozycji kompetencji jakie powinien posiadać absolwent studiów wyższych, zainteresowany pracą na jednym z sześciu stanowisk pracy, które były przedmiotem testowania. W efekcie został opracowany model kompetencji sześciu stanowisk pracy.

Model kompetencji 1 - przedsiębiorstwo budowlane: nazwa stanowiska: specjalista ds. ofertowania.

Opis stanowiska: Sporządzanie ofert przetargowych - kosztorysów i wycen, harmonogramów, preliminarzy dla planowanych inwestycji.

Kompetencje:

- znajomość programów do kosztorysowania (NORMA),
- praktyczna znajomość programu AutoCAD, Excel,
- umiejętność czytania i analizowania dokumentacji technicznej,
- bardzo dobra znajomość pakietu MS Office,
- bardzo dobra organizacja pracy,
- samodzielności i umiejętności pracy pod presją czasu,
- samodzielność i sumienność w wykonywaniu obowiązków,
- bardzo dobre umiejętności analityczne,
- umiejętność negocjacji,
- umiejętność sporządzania kosztorysów i wycen dla planowanych inwestycji,
- umiejętność przygotowywania kompleksowych kosztorysów budowlanych;
- umiejętność sporządzania oraz sprawdzania przedmiarów robót,
- udział w wizjach lokalnych,
- umiejętność przygotowywania harmonogramów budowy,
- umiejętność współpracy z dostawcami materiałów i usług,
- umiejętność pozyskiwania wycen od podwykonawców,
- przynajmniej dwuletnie doświadczenie w zakresie budownictwa.



Model kompetencji 2 - przedsiębiorstwo budowlane: nazwa stanowiska: specjalista inżynier budowy – budownictwo ogólne.

Opis stanowiska: Kierowanie, nadzór i koordynacja wszelkimi pracami budowlanymi na budowie.

Kompetencje:

- wykształcenie wyższe budowlane,
- znajomość oprogramowania np. FANU i rysunku technicznego,
- praktyczna znajomość programu AutoCAD, Excel,
- umiejętność czytania i analizowania dokumentacji technicznej,
- bardzo dobra znajomość pakietu MS Office,
- dwuletnia praktyka w biurze projektowym oraz roczna na budowie,
- znajomość branży budowlanej,
- prawo jazdy kategorii B,
- znajomość zagadnień dystrybucji i logistyki,
- znajomość języka angielskiego/niemieckiego,
- znajomość technologii budowy,
- umiejętność zarządzania zespołami/brygadami roboczymi/projektowymi,
- umiejętność kontrolowania terminowości i jakości prac,
- umiejętność precyzyjnego i ścisłego myślenia,
- posiadanie wyobraźni przestrzennej,
- umiejętności matematyczne i geometryczne,
- umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji.

Model kompetencji 3 – przedsiębiorstwo informatyczne: nazwa stanowiska: administrator systemów informatycznych.

Opis stanowiska: Zapewnienie bezpieczeństwa i ciągłości działania powierzonych systemów informatycznych. Projektowanie i rozwój niezbędnej infrastruktury informatycznej. Udzielanie wsparcia użytkownikom.

Kompetencje:

A. uzyskane na podobnym stanowisku pracy:

- przynajmniej dwuletnie doświadczenie w administrowaniu usługami katalogowymi MS Active Directory,
- przynajmniej dwuletnie doświadczenie w administrowaniu usługami DNS w ramach infrastruktury MS Active Directory,
- przynajmniej dwuletnie doświadczenie w administrowaniu usługami DHCP w ramach infrastruktury MS Active Directory,
- przynajmniej dwuletnie doświadczenie w administrowaniu bazą danych MS SQL,
- przynajmniej dwuletnie doświadczenie w zarządzaniu infrastrukturą ochrony antywirusowej,
- przynajmniej trzyletnie doświadczenie w sprawowaniu nadzoru nad zabezpieczeniami infrastruktury informatycznej,
- przynajmniej trzyletnie doświadczenie w identyfikowaniu i analizowaniu zagrożeń oraz ryzyka, na które narażone może być przetwarzanie danych w systemach informatycznych (analiza ryzyka),



- dobra znajomość języka angielskiego umożliwiającą swobodną pracę z dokumentacją,
- posiadanie certyfikatu firmy IBM z zakresu systemu z/OS,
- posiadanie certyfikatu firmy IBM z zakresu IBM Tivoli Storage Manager,
- posiadanie certyfikatu firmy Microsoft z zakresu administracji systemem Windows i usługami katalogowymi Active Directory.

B. kompetencje związane z tworzeniem i wykorzystaniem systemów informatycznych:

- planowanie i zarządzanie zasobami informacyjnymi,
- rozwijanie informacyjnych systemów wsparcia,
- wdrażanie bezpieczeństwa i kontroli systemu,
- tworzenie baz danych,
- archiwizowanie danych napływających do systemu,
- zarządzanie przechowywaniem i wyszukiwaniem informacji,
- ustanawianie strategii zabezpieczeń,
- ustanawianie poziomów zabezpieczeń,
- testowanie i ocena zabezpieczeń,
- przyznawanie dostępności i uprawnień,
- zarządzanie systemami operacyjnymi,
- przeglądanie dzienników zdarzeń,
- aktualizacja oprogramowania, konfiguracja systemów,
- backup danych,
- odtwarzanie danych,
- tworzenie systemów informatycznych,
- wdrażanie systemów informatycznych,
- tworzenie, wdrażanie i doskonalenie procedur bezpieczeństwa danych,
- Helpdesk - udzielanie porad na temat funkcjonowania oprogramowania i sprzętu komputerowego,
- administracja serwerami.

Model kompetencji 4 - przedsiębiorstwo informatyczne: nazwa stanowiska: administrator systemów komputerowych.

Opis stanowiska: Utrzymanie ciągłości działania centralnego systemu backupu danych organizacji i danych Klientów.

Kompetencje:

A. uzyskane na podobnym stanowisku pracy:

- przynajmniej 2-letnie doświadczenie na stanowisku Administratora Systemów Komputerowych,
- przynajmniej 2-letnie doświadczenie w administracji systemami MS Windows, Linux, Linux for System z,
- przynajmniej 2-letnie doświadczenie pracy z systemami centralnego backupu,
- przynajmniej 2-letnie doświadczenie w administracji Windows Server, Linux,
- podstawowa znajomość serwera baz danych DB2, MS SQL, PostgreSQL,
- podstawowa znajomość serwera poczty MS Exchange,



- podstawowa znajomość VMWare,
- przynajmniej roczne doświadczenie w administracji sieciami SAN i rozwiązaniami storage'owymi z uwzględnieniem Systemu z,
- doświadczenie we wdrożeniach IBM Tivoli Storage Manager,
- doświadczenie we wdrożeniach IBM Tivoli Data Protection for Databases,
- praktyczna znajomość administracji serwerem poczty MS Exchange,
- doświadczenie we wdrożeniach IBM Tivoli Data Protection for Mail,
- doświadczenie we wdrożeniach IBM Tivoli Backup-Archive Client u użytkowników.
- uzyskany Certyfikaty IBM z zakresu Mainframe,
- uzyskany Certyfikaty IBM z zakresu Tivoli Storage Manager,
- uzyskany Certyfikaty ze znajomości zagadnień administracyjnych i sieciowych.

B. kompetencje wymagane na stanowisku:

- planowanie i zarządzanie zasobami informacyjnymi,
- rozwijanie informacyjnych systemów wsparcia,
- wdrażanie bezpieczeństwa i kontroli systemu,
- tworzenie baz danych,
- zarządzanie przechowywaniem i wyszukiwaniem informacji,
- zarządzanie systemami operacyjnymi,
- tworzenie systemów informatycznych,
- wdrażanie systemów informatycznych,
- tworzenie, wdrażanie i doskonalenie procedur bezpieczeństwa danych,
- Helpdesk - udzielanie porad na temat funkcjonowania oprogramowania i sprzętu komputerowego,
- serwisowanie sprzętu i oprogramowania,
- administracja serwerami,
- utrzymanie aplikacji.

Model kompetencji 5 - bank: nazwa stanowiska: doradca finansowy.

Opis stanowiska: Osoba pracująca w banku lub innej instytucji świadczącej usługi finansowe, zajmująca się kontaktem z klientami indywidualnymi w szeroko rozumianym zakresie sprzedaży i obsługi produktów oraz usług finansowych.

Zakres czynności:

- budowanie relacji z klientem - informowanie i przedstawianie ofert,
- obsługa bieżąca spraw klienta - przeprowadzanie transakcji finansowych, zmiany w bazie danych,
- przygotowanie wniosków kredytowych i dokumentów do analizy kredytowej,
- optymalizacja produktów finansowych klienta - poszukiwanie rozwiązań najlepiej odpowiadających oczekiwaniom klienta,
- odpowiedzialność na dokumentację prowadzonych procesów,
- opieka i zarządzanie depozytami klientów,
- aktywna sprzedaż produktów banku.



Kompetencje:

Wiedza

- znajomość pojęć, zasad ekonomii, faktów gospodarczych,
- system transakcyjny banków w Polsce i zagranicą,
- pojęcie kredytu, rodzaje kredytów i zabezpieczeń kredytowych oraz dokumentacja dochodów klienta,
- znajomość ubezpieczeń i ich rodzajów,
- rynek walutowy - system i rodzaje notowań,
- międzynarodowy rynek finansowy - rodzaje instrumentów finansowych i ich cechy, instrumenty pochodne i ich ewolucja,
- GPW w Warszawie SA - informacje o regulowanym rynku instrumentów finansowych w Polsce,
- rynek usług finansowych w Polsce - największe banki w kraju, najpopularniejsze produkty finansowe, historia usług finansowych od 1989 r.,
- rynek pracy - najczęstsze formy zatrudnienia, ubezpieczenia społeczne i reguły opodatkowania,
- działalność gospodarcza - rodzaje działalności i metod ewidencji,
- instytucje rynku międzybankowego: Związek Banków Polskich, Biuro Informacji Kredytowej, Biuro Informacji Gospodarczej, Krajowy Rejestr Dłużników,
- rola NBP w wsparciu banków komercyjnych,
- aktualna wiedza o bieżących wydarzeniach rynkowych,
- znajomość serwisów internetowych oferujących skuteczne kalkulatory kredytowe i inwestycyjne,
- wiedza o rozwiązaniach prawnych wpływających na rynek usług finansowych.

Umiejętności

- nawiązanie kontaktów interpersonalnych, otwarcie na osobę nieznaną, kreowanie porozumienia i zainteresowania rozmową,
- negocjacje - kierowanie rozmowy na założone cele i ich osiągnięcie,
- warsztat sprzedażowy - podstawowe techniki sprzedaży,
- budowanie relacji w zespole i między zespołami w ramach przedsiębiorstwa,
- zaciekawienie drugiej osoby rozmową telefoniczną - techniki i realizacja założeń wykonywanych telefonów,
- poruszanie się w środowisku informacji prasowych - zwyczaj korzystania z najpopularniejszych serwisów i wykorzystanie informacji w pracy z klientem,
- przekazanie informacji kluczowych drugiej osobie - wskazanie różnic, wyróżników oferty banku, przedstawienie słabych i mocnych punktów produktu,
- zdolność szybkiego zapoznania z informacjami produktowymi,
- myślenie analityczne - kalkulacja korzyści dla klienta i dla banku wynikających z oferty,
- obrazowe przekazywanie myśli - wykorzystanie notatek i materiałów elektronicznych,
- umiejętność interpretacji wpływu wydarzeń politycznych i gospodarczych na rynek finansowy i bankowy,
- płynne operowanie w systemach bankowości elektronicznej, generowanie wyciągów i potwierdzeń,

- umiejętność wyznaczania dochodów średnich z danych wyjściowych takich jak PIT, KPiR, ZUS RMUA.

Model kompetencji 6 - bank: nazwa stanowiska: doradca przedsiębiorstw.

Opis stanowiska: Osoba pracująca w banku w wyodrębnionym dziale obsługi przedsiębiorstw małych i średnich, będąca pierwszą linią kontaktu dla klienta, który chce współpracować z bankiem w zakresie obsługi produktów przeznaczonych dla firm.

Zakres czynności:

- pozyskiwanie i budowanie relacji z klientem firmowym lub jego pracownikami,
- praca nad bieżącymi sprawami klientów,
- przygotowanie wniosków kredytowych i dokumentów do analizy kredytowej,
- dopasowanie oferty banku do potrzeb klienta, serwis rozwiązań kredytowych i depozytowych,
- odpowiedzialność za dokumentację prowadzonych procesów,
- zarządzanie produktami kredytowymi i obrotowymi klientów,
- zarządzanie i opieka nad depozytami klientów firmowych,
- aktywna sprzedaż produktów banku.

Kompetencje:

Wiedza

- znajomość pojęć, zasad ekonomii, faktów gospodarczych,
- system transakcyjny banków w Polsce i zagranicą - zasady obrotu pieniądza elektronicznego i gotówkowego,
- pojęcie kredytu, linii kredytowej i innych rodzajów wsparcia kredytowego (faktoring) oraz zabezpieczeń kredytowych stosowanych przez banki,
- leasing - rodzaje, korzyści, sposoby księgowania i rozliczania przez firmy, przedmioty leasingu,
- rynek walutowy i transakcje międzynarodowe w obrocie firmowym,
- rynek usług finansowych w Polsce - wiedza dotycząca produktów bankowych dla firm,
- środowisko prawne w Polsce w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej - obowiązki i przywileje przedsiębiorców,
- podatki w Polsce - zasady oraz podział, obowiązki przedsiębiorcy, wyróżniki poszczególnych rodzajów i metod opodatkowania,
- działalność gospodarcza - rodzaje działalności i metod ewidencji, zasady amortyzacji aktywów trwałych i podstawy rachunkowości przedsiębiorstw,
- znajomość informacji ogólnych o branżach najpopularniejszych wśród przedsiębiorców w Polsce (transport, handel detaliczny, budownictwo, informatyka),
- wolne zawody w Polsce - typy wolnych zawodów, specyfika branż, najczęstsze formy ewidencji, dokumentacja tytułów zawodowych w wolnych zawodach,
- wiedza o bieżących wydarzeniach rynkowych i politycznych oraz działalność organizacji non-profit wspierających przedsiębiorczość w Polsce,
- wiedza o rozwiązaniach prawnych wpływających na rynek usług finansowych,



- znajomość internetowych serwisów oferujących proste usługi księgowe.

Umiejętności

- nawiązanie kontaktów interpersonalnych, otwarcie na osobę nieznaną, kreowanie porozumienia i zainteresowania rozmową, umiejętność prowadzenia rozmowy w obecności kilku przedstawiciela kontrahenta,
- negocjacje - kierowanie rozmowy na osiągnięcie założonych celów,
- budowanie relacji w zespole przy zachowaniu dużej odpowiedzialności indywidualnej,
- warsztat sprzedażowy: podstawowe techniki sprzedaży, zasady prowadzenia skutecznej rozmowy telefonicznej,
- umiejętność kreowania przejrzystego przekazu - wskazanie różnic, wyróżników oferty banku ze wskazaniem korzyści finansowych dla firmy,
- zdolność szybkiego zapoznania z informacjami produktowymi,
- myślenie analityczne - kalkulacja korzyści wynikających z oferty dla klienta i dla banku,
- obrazowe przekazywanie myśli - wykorzystanie notatek i materiałów elektronicznych,
- interpretacja bieżących zmian prawnych i ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorcy,
- płynne operowanie w systemach bankowości elektronicznej, generowanie wyciągów i potwierdzeń,
- wyznaczanie dochodów z dokumentów księgowych, operowanie KPIR, bilansem, rachunkiem wyników, ewidencją przychodów.

Opracowany model kompetencji sześciu stanowisk pracy może zostać wykorzystany w procesie weryfikacji istniejących w uczelniach kierunkowych efektach kształcenia.

Ad. 4.2. Formularz kompetencji stażysty.

Formularz kompetencji stażysty opracowany w ramach projektu „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na potrzeby praktyk studenckich”, finansowanego w ramach projektu „Czas na staż” (granty dla innowatorów społecznych, oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu w przejściu z edukacji do pracy w ramach Programu Operacyjnego Wiedza i Edukacja Rozwój 2014-2020, działanie 4.1.- 4.2.) został poddany modyfikacji i uzupełniony o dodatkowe kompetencje dla każdego z sześciu analizowanych stanowisk pracy, które zostały przygotowane w ramach działania 6.1 (Model kompetencji sześciu stanowisk pracy). Ostateczny formularz kompetencji stażowych dla sześciu stanowisk pracy składa się z następujących części:

a/ podstawowe informacje o stażystyce,

b/ cztery grup kompetencji: osobiste, społeczne, przedsiębiorcze, zawodowe.

c/ kompetencje specjalistycznych/kierunkowe dla danego kierunku studiów spośród sześciu testowanych w ramach inno0wacji społecznej,

d/ formularz oceny stażysty przez opiekuna stażu zawierający obok danych podstawowych dodatkowo kryteria oceny zachowań stażysty.

Formularz kompetencji stażysty.

I. Podstawowe informacje o stażystyce.



1. Imię i nazwisko stażysty:.....
2. Kierunek, rok i semestr studiów:.....
3. Okres stażu, którego dotyczą dane (daty od do):.....
4. Nazwa przedsiębiorstwa/instytucji, w którym odbyto staż:.....
5. Imię i nazwisko oraz stanowisko opiekuna stażu:.....
6. Zainteresowania stażysty dotyczące zagadnień nauczanych na kierunku studiów – podaj obszar zainteresowań:.....
7. Jakie są powody zainteresowania tym obszarem: tradycje rodzinne, media, zapotrzebowanie na specjalistów (zakreśl odpowiedź), inne, jakie?.....
8. Posiadane kompetencje: ocena stażysty (skala od 1 – bardzo słabe do 5 – bardzo wysokie).....

II. Cztery grup kompetencji: osobiste, społeczne, przedsiębiorcze, zawodowe.

A. Kompetencje osobiste

- A1. Jestem odpowiedzialny za swoją pracę.....
- A2. Potrafię efektywnie wykorzystywać czas pracy.....
- A3. Potrafię samodzielnie zrealizować przydzielone mi zadania.....
- A5. Mam świadomość, że ciągle muszę zdobywać nową wiedzę techniczną.....
- A6. Potrafię formułować logiczne argumenty, podejmować samodzielne decyzji.....
- A7 Potrafię ocenić, które informacje są ważne, a które mniej istotne.....
- A8. Potrafię samodzielnie zdobywać informacje w różnych sytuacjach życiowych.....

B. Kompetencje społeczne

- B1. Przestrzegam zasad i procedur obowiązujących w organizacji:.....
- B2. Potrafię pracować w większym zespole:.....
- B3. Skutecznie komunikuję się z osobami z zespołu i jestem w stanie z nimi współpracować.....
- B4. W warunkach stresu potrafię skupić się na realizacji celu/zadania.....
- B5. Umiem pracować zgodnie z założonym wcześniej harmonogramem.....
- B6. Stosuję terminologię specjalistyczną w swojej dziedzinie i posługuję się profesjonalnym językiem.....

C. Kompetencje przedsiębiorcze

- C1. Nie obawiam się podejmowania decyzji.....
- C2. Potrafię dostosować się do szybko zmieniających się sytuacji.....
- C3. Konsekwentnie realizuję wyznaczone cele.....
- C4. Nie obawiam się podejmowania ryzyka.....
- C5. Potrafię rozwiązywać w twórczy sposób różne problemy.....
- C6. Jestem kreatywny, potrafię wymyślać nowe pomysły, szukać nowych rozwiązań i wdrażać ich w działanie.....
- C7. Nie obawiam się brania odpowiedzialności za rozwój sytuacji czy za innych ludzi.....

D. Kompetencje zawodowe



- D1. W prosty i zrozumiały sposób wyrażam swoje myśli i opinie dotyczące zagadnień z zakresu studiowanego kierunku.....
- D2. Umiem korzystać ze zdobywanej na studiach wiedzy do rozwiązywania zadań.....
- D3. Potrafię wykorzystać posiadaną wiedzę do zaproponowania zmian lub modyfikacji w procesie działalności przedsiębiorstwa/institucji.....
- D4. Potrafię korzystać z norm, przepisów i dokumentacji z zakresu kierunku studiów oraz pozyskiwać informacje z literatury, baz danych i innych źródeł, również w języku obcym..
- D5. Potrafię kreatywnie i innowacyjnie podejść do rozwiązania postawionego przede mną zadania.....
- D6. Sprawnie posługuję się nowymi narzędziami pracy (urządzeniami technicznymi).....
- D7. Łatwo przyswajam programy komputerowe projektowe/analityczne/organizacyjne wykorzystywane w przedsiębiorstwach z branży, która jest przedmiotem moich studiów...

III. Kompetencje specjalistyczne/kierunkowe.

Uwaga: Kompetencje zostały przedstawione w rozdziale: Ad. 4.1. Modele kompetencji sześciu stanowisk pracy (modele kompetentnego stażu 1-6).

IV. Formularz oceny stażysty przez opiekuna stażu zawierający obok danych podstawowych dodatkowo kryteria oceny zachowań stażysty.

IV.1. Ocena stażysty przez opiekuna stażu.

1. Imię i nazwisko stażysty:.....
2. Kierunek, rok i semestr studiów:.....
3. Okres stażu, którego dotyczą dane (daty od do):.....
4. Nazwa przedsiębiorstwa/institucji, w którym odbyto staż:.....
5. Imię i nazwisko oraz stanowisko opiekuna stażu:.....
6. Kryteria oceny zachowań stażysty (skala od 1 – bardzo słabe do 5 – bardzo wysokie).

A. Inicjatywa

Stażysta aktywnie wpływał na przebieg realizowanego stażu, wykorzystywał okazje do pogłębiania wiedzy.....

B. Komunikatywność

Stażysta łatwo nawiązywał kontakt, był otwarty i koleżeński.....

C. Analizowanie problemów

Stażysta dostrzegł istotne zagadnienia w pracy, wyrażał swoje opinie i spostrzeżenia w sposób racjonalny i konstruktywny.....

D. Elastyczność



Stażysta z łatwością odnalazł się w nowym miejscu pracy, samodzielnie radził sobie z problemami.....

E. Jakość pracy

Stażysta przestrzegał wysokiego poziomu jakości wykonywanej pracy, pracował w sposób dokładny, nie popełniając rażących błędów.....

F. Współpraca

Stażysta potrafił współpracować w zespole, powierzone zadania wykonywał nie absorbując uwagi współpracowników.....

G. Organizacja pracy

Stażysta potrafił w zadanym terminie sprawnie wykonać poleconą pracę.....

H. Wielofunkcyjność

Stażysta nie unikał przyjmowania nowych obowiązków, prawidłowo realizował zadania wymagające różnych umiejętności.....

Dodatkowe uwagi dotyczące stażysty:

.....
.....

Podpis opiekuna stażu:

Przygotowany w ramach projektu „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych i ekonomicznych na potrzeby praktyk studenckich” formularz kompetencji stażysty umożliwia zbadanie, przed rozpoczęciem stażu, kompetencji, jakie posiada student. Dzięki dwuetapowemu procesowi oceny (przed rozpoczęciem i po zakończeniu stażu) możliwe jest zbadanie kompetencji na „wejściu” i „wyjściu” z programu stażowego, co umożliwi wzrost samoświadomości studenta, jego samooceny i rozwoju w wybranych obszarach. Umożliwi też pozyskanie przez studenta kompetencji niezbędnych na rynku i rozwój w kierunku kompetencji poszukiwanych przez pracodawców, dzięki czemu zwiększa szansę młodej osoby na podjęcie aktywności zawodowej i bardziej efektywny rozwój.

Ad. 5. Rekomendacje...

Przewodnik kompetentnego stażysty jest efektem działań zrealizowanych w trakcie testowania innowacji społecznej „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów kierunków technicznych i ekonomicznych na potrzeby staży i praktyk studenckich”. Zaproponowany przez autorów projektu innowacyjny model wspólnej edukacji studentów i pracowników firm z udziałem specjalistów ekspertów z uczelni, instytucji rynku pracy i instytucji non-profit potwierdził potrzebę poszukiwania nowych, innowacyjnych form poprawy jakości i efektów odbywanych corocznie przez tysiące polskich studentów praktyk i staży zawodowych. Jedną z głównych rekomendacji dla ewentualnych kontynuatorów projektu jest wykorzystanie walorów 1-dniowych warsztatów kompetencyjnych jako narzędzia uaktywnienia studentów i młodych pracowników przedsiębiorstw w celu wspólnego przygotowania efektywnego stażu i praktyki zawodowej w przedsiębiorstwie.

1-dniowe warsztaty kompetencyjne okazały się znakomitą okazją do poznania przez studentów podstawowych zasobów i zadań realizowanych przez przedsiębiorstwa. Były także okazją do poznania przez



pracowników przedsiębiorstw nowych programów nauczania realizowanych przez uczelnie. Potwierdzeniem korzyści z udziału w projekcie były opinie studentów, którzy podkreślali, że otrzymali wiele cennych informacji:

w przedsiębiorstwie budowlanym, m.in. o:

- zasadach prowadzenia budowy przez firmę budowlaną,
- projektach wykonawczych i rysunku,
- uprawnieniach do projektowania i wykonawstwa,
- odpowiedzialności inwestora, inspektora nadzoru budowlanego i projektanta,
- celu i wykonawcy ekspertyzy budowlanej,
- zasadach poruszania się na budowie,
- uprawnieniach kontrolerów,
- normach budowlanych.

w przedsiębiorstwie informatycznym, m.in. o:

- jak się przystosować do pracy w firmie,
- jakie dokumenty przygotować do aplikacji,
- jakie są zasady pracy przy wdrożeniach projektu,
- jakie są aktualne tendencje rozwoju branży,
- jakie specjalizacje są warte zainteresowania,
- jakie są szanse na odbycie wakacyjnej, kilkumiesięcznej praktyki.

w banku, m.in. o:

- ofercie banku, w czym jest inna od konkurencji,
- szansach odbycia dłuższej praktyki,
- zasadach współpracy banku z przedsiębiorstwami,
- warunkach przyjęcia do pracy w banku,
- współpracy banku z samorządami.

Uczestnicy innowacji społecznej „Luka Kompetencyjna - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów kierunków technicznych i ekonomicznych na potrzeby staży i praktyk studenckich” podkreślali, że poznanie już w trakcie pierwszego roku studiów przedsiębiorstwa/banku to szansa na znalezienie celu w studiowaniu. To bardzo wartościowa przygoda pozwalająca poznać pracowników i atmosferę firmy, pokazująca jak ważny jest rozwój osobisty. W opiniach pracowników przedsiębiorstw/banku jedną z ważnych korzyści z realizacji projektu jest przekonanie, że studenci w nim uczestniczący nie zmarnują swoich talentów a udział w projekcie „Czas na staż” zaowocuje czymś dobrym. Wartością dodaną projektu w opiniach zarządzających firmami, w których odbyły się warsztaty, było m.in. stwierdzenie, że warto przekazywać wiedzę.

Opracował: Krzysztof Kaszuba