



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

OPIS PRODUKTU FINALNEGO

Skrócony tytuł pomysłu – innowacji społecznej

Tytuł: **PROGRES STAŻ** – projektowanie programów staży z modelem intermentoringu studentów z różnych lat

OPIS produktu finalnego

PROBLEM, na który odpowiada produkt finalny

Należy krótko opisać problem, który rozwiązuje produkt finalny:

Intermentoring jest uznawany za zmodyfikowaną wersję tradycyjnego mentoringu, czyli wprowadzania nowych pracowników w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem. Starsi pracownicy (bardziej zaawansowani edukacyjnie studenci) stają się dla studentów z krótszym stażem i doświadczeniem zawodowym tzw. mentorami organizacyjnymi. W ten sposób mniej zaawansowani studenci korzystają z ich doświadczenia zawodowego. Intermentoring może być wdrażany w każdym przedsiębiorstwie, niezależnie od rodzaju i wielkości firmy. Wdrożenie odbywa się na bazie posiadanych przez przedsiębiorstwo zasobów, zarówno ludzkich jak i technologicznych. W przypadku metody testowanej w trakcie staży PROGRES STAŻ są to zasoby ludzkie i kompetencje studentów danego kierunku na różnych etapach nauki. Stosowanie intermentoringu w przedsiębiorstwie podczas stażu pozwoli obniżyć koszty stażu poprzez zaangażowanie doświadczonych studentów w adaptację zawodową osób z niższych roczników. Jednocześnie intermentoring stanowi innowacyjną metodę realizacji szkoleń wewnętrznych oraz instruktażu stanowiskowego w firmie poprzez trenerów wewnętrznych, mentorów będących pracownikami firmy. Rozwiązanie poprzez stworzenie intermentoringowych grup badawczych daje wymierne korzyści uczestnikom procesu tranzycji poprzez praktyczne przygotowanie ich do wejścia na rynek pracy i szybszej adaptacji w nowym środowisku – miejscu pracy. Mimo że obecnie rynek pracy jest rynkiem pracownika to jednak sytuacja, która dotyczy staży w firmach, a także podejścia ze strony przedsiębiorców do tego typu działań nie jest idealna. Studenci przychodzący na staż do danej firmy traktowani są jak zło konieczne i z reguły z ich praca nie jest postrzegana jako wartość dodana stażu, lecz przede wszystkim jako obowiązek związany z koniecznością zajmowania się studentami ze strony pracowników przedsiębiorstwa. Coraz częściej staże zawodowe stają się zaplanowanym działaniem HR, traktowanym jako alternatywna metoda pozyskiwania pracowników, a nawet ich kształcenia przed rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego, co obniża koszty adaptacji przyszłych pracowników. Kiedyś takie działania były w zakresie działalności biura karier oraz in-



stytucji wspierającej rynek pracy jednak teraz coraz częściej stają się konieczności rynku pracy. Dodatkowo staże w większości przypadków organizowane są na podstawie standardowych działań i interakcji na poziomie stażysta – pracownik. Pracownicy działów HR nie posiadają metody skutecznego współdziałania i przeprowadzania staży na zasadzie intermentoringu, pozwoli to znacznie ograniczyć koszty spowodowane przeprowadzaniem staży. PROGRES STAŻ to innowacyjny staż zawodowy studentów, którego celem jest stworzenie mini zespołów intermentoringowych przygotowujących do łatwiejszej adaptacji w nowym środowisku pracy. Zespoły nie będą docelowo monolityczne jeśli chodzi o wiek studentów oraz stopień zaawansowania edukacyjnego.

ELEMENTY, z których składa się innowacja/produkt finalny

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

Zostały przewidziane następujące formy wsparcia:

1. Opracowanie lub zastosowanie wypracowanej metody intermentoringowej dla przeprowadzania staży studenckich w przedsiębiorstwach pozwalającej na podniesienie znaczenia staży zarówno dla pracodawcy jak i stażysty przy jednoczesnym obniżeniu zaangażowania ze strony firmy.
2. STWORZENIE GRUP STAŻOWYCH monolitycznych oraz niemonolitycznych Kluczową formą wsparcia będzie wdrożenie metody intermentoringu z wykorzystaniem formularzy do opisu stanowisk oraz ramowego programu stażu. Grupy monolityczne pozwolą na zapoznanie się z głównymi informacjami w firmie na swoim poziomie zaawansowania, a przy okazji pozwolą na bezpieczne nie powodujące stresu działanie. Grupy zróżnicowane pozwolą z jednej strony na czerpanie wiedzy przez studentów niższych lat natomiast na dzielenie się wiedzą i podstawy zarządzania przez studentów wyższych roczników.
3. Stworzenie lub zastosowanie wypracowanej aplikacji informatycznej online dostosowanej do smartfonów, która umożliwi zaprojektowanie spójnego programu stażu zespołu stażystów (z różnych roczników studiów) w atrakcyjnej formie projektu wdrożeniowego u zagranicznego klienta.
4. WYJAZD STUDYJNY. Czwartą choć nieobligatoryjną formą wsparcia jest opracowanie raportu przez studentów na bazie zdobytej wiedzy i doświadczenia podczas wizyt w przedsiębiorstwie.

NARZĘDZIA, przygotowane do wykorzystania przez przyszłych użytkowników innowacji

Należy krótko scharakteryzować narzędzia innowacji rekomendowane do przyszłych zastosowań:

Wypracowano następujące uniwersalne narzędzie dla użytkowników innowacji, chcących zastosować nasz model:

1. PODRĘCZNIK WDROŻENIOWY z opisem modelu oraz aplikacji internetowej.
2. APLIKACJA internetowa z funkcjonalnościami umożliwiającymi organizację stażu i łączenie studentów różnych lat w pary intermentoringu.

ZASTOSOWANIE produktu finalnego



UŻYTKOWNICY, którzy będą mogli wykorzystać produkt finalny

Należy wskazać kluczowych oraz alternatywnych użytkowników produktu finalnego:

Użytkownikiem innowacji jest organizator stażu, czyli PRACODAWCA lub Akademiczne Biuro Karier. W pracodawcy opracowana metoda staży intermentoringowych pozwoli na obniżenie kosztów oraz poziomu zaangażowania pracowników w proces stażu, dodatkowo poprawiając efekty pracy.

ODBIORCY, do których kierowana jest innowacja:

Należy wskazać kluczowych oraz alternatywnych odbiorców produktu finalnego:

Grupą docelową finalnego rozwiązania są zarówno przedsiębiorstwa (na poziomie wypracowanej metodologii obniżającej koszty staży) oraz uczelnie korzystające z opracowanej metody w rozmowach z firmami. STUDENCI, którzy będą odbywać staże zgodne z PROGRES STAŻ otrzymają wiedzę merytoryczną pozwalającą na późniejsze zatrudnienie w firmach o podobnym profilu działalności. Innowacja rozwiązuje problem po stronie STUDENTÓW związany z przygotowaniem i wdrożeniem do dzielenia się zdobytą wiedzą, w celu uzyskania lepszych efektów w ramach rozwiązywanego problemu.

DZIAŁANIA konieczne dla zastosowania/wdrożenia innowacji:

Należy wymienić etapami podstawowe działania użytkownika niezbędne do zastosowania produktu:

Czynnikiem, który ma najważniejsze znaczenie dla całego przebiegu procesu innowacyjnego, jest czas. Bierze się tu pod uwagę zarówno moment pojawienia się danej innowacji, jak i czas trwania całego procesu, tj. wszystkie jego etapy: od chwili zaistnienia określonej idei do momentu, w którym przyjmuje ona postać usługi czy też technologii. Innowacja ciągnie się przez etap badań podstawowych oraz etap badań wdrożeniowych, aż do chwili, gdy zostaje rozpoczęta realizacja innowacji, który to moment stanowi zapoczątkowanie cyklu życia produktu, usługi lub danej technologii na rynku. Istotne elementy innowacji mogą być wdrożone bez dokonywania zmian systemowych. Jednakże zmiany takie są pożądane, jeśli innowacja ma być wprowadzona do innego typu przedsiębiorstwa niż IT. Głównym celem realizacji projektu było przekonanie się, czy aplikacja będzie pomocna w przydzielaniu zadań oraz zmniejszeniu czasu pracy programistów, którzy sprawują opiekę nad stażystami. Osoby na ostatnim roku studiów są w stanie podjąć się opieki intermentoringowej młodszych kolegów. Sprawdza się przez to przede wszystkim ich: wystarczającą motywację do pracy, obowiązkowość i zaangażowanie. Nie napotkaliśmy na żadne trudności w fazie testowania systemu mentorskiego ani ze strony uczestników, ani pracowników. Pracownicy w firmie powinni być przygotowani do zmian na etapie szkolnictwa wyższego. Zarządzanie zmianami wymaga konsekwentnego metodologicznego postępowania. Najważniejszymi elementami warunkującymi skuteczność zarządzania w takich warunkach są: znajomość zachowań organizacji oraz umiejętność kierowania ludźmi w procesie zmian odpowiednie nastawienie pracowników do osób uczących się. Największym zagrożeniem dla skuteczności zmian jest brak odpowiedniego zapasu i zaangażowania wyższej kadry kierowniczej. Kierownicy powinni tworzyć klimat sprzyjający twórczości, rozumianej jako pojawianie się nowych pomysłów i sposobów działania. W związku z tym przedsiębiorstwo musi być odpowiednio przygotowane do wprowadzania zmian i przekonania swego personelu o ko-



nieczności zaangażowania się w aplikację. Szczególne wyzwania stają przed kadrą zarządzającą, która musi zachęcać do tworzenia i poszukiwać nowych, korzystnych dla przedsiębiorstwa rozwiązań oraz podejmować wysiłki ich wdrażania. Przedsiębiorstwo potrzebuje także odpowiednio przygotowanego personelu wykonawczego, nastawionego na efekty, rozwój i przygotowanego do działania w zmiennym otoczeniu. Celem wdrożenia innowacji należy wykonać następujące działania: zidentyfikować potrzebę na zastosowanie Innowacji w siedzibie pracodawcy; zgłosić potrzebę do organizatora stażu; przeprowadzić szkolenia wśród pracowników firmy oraz przeprowadzić rekrutację studentów na stanowiska pracy do realizacji zadań zawodowych wpisanych w aplikację internetową.

KOSZT zastosowania innowacji:

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

Koszt zastosowania innowacji zależy w zasadzie od kosztów pracowników delegowanych do opieki nad stażystami w zakresie przekazania zadań zawodowych parze Intermentoringu. W dalszej kolejności para Intermentoringu pracują razem nad powierzonym zadaniem uczy się wzajemnie obniżają koszty stażu w firmie.

MODYFIKACJE produktu finalnego

ZAKRES MOŻLIWYCH ZMIAN produktu finalnego:

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

Aplikację można modyfikować w zależności od rodzaju prowadzonej działalności (np. IT, uczelnia, biuro rachunkowe). Można zmienić nazwy pól, grafikę oraz rodzaj stosowanych harmonogramów.

ROZWÓJ produktu finalnego i REKOMENDACJE do dalszych prac:

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

Rozwinięcie Aplikacji o inne pola, obszary działalności oraz dodanie nowych funkcjonalności dostosowanych „pod klienta”. Cały model można zastosować także w przypadku szkół zawodowych, gdzie na jeden staż wybiera się para uczniów z pierwszego i ostatniego roku nauki (z pierwszej i ostatniej klasy).

OPIS INNOWACJI

POMYSŁ

Skrócony OPIS:

Model projektowania programów staży dla kilku roczników tego samego kierunku studiów w oparciu o intermentoring studentów, zdejmujący z firmy przyjmującej na staż główny koszt edukacyjny, a jednocześnie umożliwiający studentom pierwszego roku studiów zdobycie doświadczenia zawodowego w realnych wdrożeniach lub projektach, do których nie mają dostępu na tradycyjnych stażach. Model oferuje rozwiązania delegowania zadań edukacyjnych na starszych stażystów oraz dzielenia stanowiska pracy pomiędzy stażystów o różnych kompetencjach.



Dla Kogo?

Dla studentów pierwszych lat studiów chcących wcześniej odbyć praktyki zawodowe z pomocą starszych studentów.

Kontakt i wsparcie użytkowników:

Pomysł i realizacja testu: White Hill sp. z o. o. Spółka Komandytowa.

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