



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UE Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Numer projektu: POKL.04.01.01-00-311/10

FABER EST SUAE QUISQUE FORTUNAE

Magazyn nr 2/2013 (6)

KUŹNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

KUŹNIA KADR IV

*Dlaczego współpraca
z praktyką gospodarczą
jest tak istotna dla Uczelni*

*prof. zw. dr hab. Andrzej Gospodarowicz
Rektor Uniwersytetu Ekonomicznego
we Wrocławiu*

Satysfakcja z rozwoju

*Rozmowa z Anną Trusiak
Dyrektor Departamentu Szkoleń
i Rozwoju Kadr KGHM Polska Miedź S.A.*

Płatne staże

*czyli o najbardziej popularnym
wśród studentów działaniu
Kuźni Kadr IV*

Anna Boczar

*Człowiek
– najlepsza inwestycja*



Dlaczego współpraca z praktyką gospodarczą jest tak istotna dla Uczelni

.....
prof. zw. dr hab. Andrzej Gospodarowicz
Rektor Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

Współpraca Uczelni z praktyką gospodarczą przynosi korzyści obu stronom. Zaczyna to być coraz bardziej zauważalne w ostatnich latach przez obie strony. I to jest bardzo pozytywny fakt. Można powiedzieć, że Uczelnia jak i środowiska biznesowe bardziej „otwierają się” na siebie. Coraz więcej przedsiębiorców, w tym sektor MŚP, przekonuje się, że współpraca z kadrami naukowymi naszego Uniwersytetu może przynieść konkretne korzyści. W ramach współpracy z przedsiębiorstwami przed Uczelnią otwierają się możliwości upowszechniania wyników badań naukowych, a także korzystania z infrastruktury technicznej przedsiębiorstw. Widzimy również pozytywne skutki w obszarze dydaktyki, głównie poprzez udział wybitnych praktyków w zespołach opracowujących plany i programy studiów oraz uczestniczenie przez nich w prowadzeniu zajęć dydaktycznych, co w efekcie może dać lepsze perspektywy zatrudniania naszych absolwentów. W ostatnim okresie podpisaliśmy szereg porozumień z przedsiębiorstwami w sprawie praktyk i staży studenckich. Powiązane są one najczęściej z realizacją konkretnych projektów i przygotowaniem na ich podstawie prac dyplomowych lub magisterskich.

Nasz Uniwersytet rozwija ofertę kształcenia, ściśle współpracując z pracodawcami w regionie. Oferta studiów podyplomowych na rok akademicki obejmuje 80 kierunków, głównie

w obszarach zarządzania, rachunkowości, controllingu oraz finansów. Dodatkowo oferujemy ponad 100 szkoleń otwartych, pogrupowanych w 18 obszarach tematycznych. Część studiów podyplomowych organizowanych jest we współpracy z praktyką gospodarczą, np. ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce, Pricewaterhousecoopers, IBM. Zajęcia na studiach podyplomowych prowadzą również doświadczeni specjaliści z przedsiębiorstw.

Dobre relacje z praktyką gospodarczą zapewnia też aktywna działalność Klubu Partnera Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Członkami Klubu są polskie i międzynarodowe firmy. Wspierają one Uczelnię w realizacji misji dydaktycznej oraz w rozwijaniu różnorodnych form współpracy z praktyką gospodarczą.

Ważną formą współpracy Uczelni z otoczeniem gospodarczym jest działające od 2008 r. Forum Edukacji Biznesowej, w ramach którego systematycznie organizowane są dla studentów wykłady z wybitnymi praktykami, najczęściej prezesami firm. W *Strategii rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu* zapisaliśmy, że jednym z najważniejszych kierunków rozwoju Uczelni jest ściśła współpraca z praktyką gospodarczą. To działanie intensywnie realizujemy obecnie i będziemy z jeszcze większą determinacją rozwijać w przyszłości.

SPIS TREŚCI

magazyn KUŹNIA KADR

2

Dlaczego współpraca z praktyką gospodarczą jest tak istotna dla Uczelni
prof. zw. dr hab. Andrzej Gospodarowicz

3

Przed wszystkim współpraca z praktyką
Dr inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

4

Satysfakcja z rozwoju
Rozmowa z Anną Trusiak

6

O współpracy uczelni z pracodawcami w ramach projektu *Kuźnia Kadr IV*.
Udział praktyków w kształceniu przyszłych kadr gospodarki.
Katarzyna Pilarczyk

8

Płatne staże czyli o najbardziej popularnym wśród studentów działaniu Kuźni Kadr IV
Anna Boczar

11

Co studentom daje udział w płatnych stażach?
Dominik Malec

11

Mentoring szansą rozwoju zawodowego i osobistego studentów
Ewa Jarczewska

12

Seminaria z praktykami biznesu z perspektywy pracodawcy
Stawomir Płonka, Wojciech Krysiak

13

Mentoring dla studentów prowadzony przez pracodawców
Dominika Gdowska, Katarzyna Pilarczyk

16

O krok bliżej do rynku pracy
Podsumowanie wykładów i seminariów prowadzonych przez praktyków biznesu
Anna Boczar, Katarzyna Pilarczyk

.....
Redakcja Magazynu KUŹNIA KADR
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120, Wrocław
Biuro Projektu: Budynek L
tel.: 71 36 80 857, 71 36 80 869, fax 71 36 80 754
e-mail: dopr@ue.wroc.pl
Fot. Adam Rudnicki, Marcin Tymków
Zdjęcia: www.fotolia.pl, www.shutterstock.com

Przed wszystkim współpraca z praktyką

Oceniając przygotowanie studentów i absolwentów do wejścia na rynek pracy często wskazuje się na ich dobrą znajomość teoretyczną danej tematyki, i słabe lub wręcz niezadawalające umiejętności wykorzystania posiadanej wiedzy w praktyce. Aby zmienić dość negatywny wizerunek absolwenta uczelni Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego od lat wiele uwagi poświęca wsparciu praktycznemu młodych osób rozpoczynających swoją ścieżkę zawodową. Dzieje się to głównie poprzez wykorzystanie środków z Europejskiego Funduszu Społecznego na rozwój polskich uczelni.

Dział Obsługi Projektów Rozwojowych został powołany w celu pozyskiwania środków i realizacji tzw. projektów rozwojowych uczelni, których nadrzędnym celem jest właśnie lepsze przygotowanie studentów i absolwentów do wejścia na rynek pracy. Od 2008 r., wykorzystując środki z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, udzielamy różnych form pomocy i staramy się umożliwić młodym osobom lepszy kontakt z pracodawcą i zdobycie doświadczenia zawodowego. Organizujemy m.in. wykłady otwarte i seminaria dla studentów prowadzone przez praktyków, płatne staże u pracodawców, szkolenia z kompetencji miękkich, mentoring, tutoring, coaching. Cyklicznie spotykamy się z pracodawcami w celu wypracowania zmian programów nauczania dostosowujących je do aktualnych potrzeb rynku pracy. Ale to wszystko jest możliwe dzięki praktykom, czyli pracodawcom i pracownikom przedsiębiorstw i instytucji, którzy z nami na co dzień współpracują, i dzięki którym nasi studenci i absolwenci znajdują ciekawą pracę, czy pewniej się czują jej szukając. Za tę możliwość współpracy bardzo serdecznie Państwu dziękuję. Wiele razy słyszałam, że lubicie Państwo z nami pracować, bo u nas się ciągle coś dzieje, i to coś konkretnego, co da się przełożyć na realne efekty. To jest chyba najlepszy dla nas motywator do dalszej pracy.

Realizując projekty pod wspólną nazwą *Kuźnia Kadr* udzieliłmiśmy już wsparcia kilku tysiącom studentów współpracując



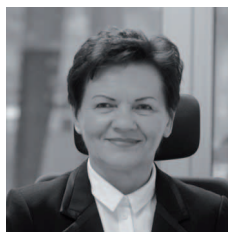
przy tym z kilkuset przedsiębiorstwami i instytucjami, głównie z terenu Dolnego Śląska. Od stycznia 2011 r. realizujemy wspólnie z KGHM Polska Miedź S.A. największy jak dotąd na naszej Uczelni projekt *Kuźnia Kadr IV*. W ciągu pięciu lat trwania projektu mamy nadzieję, że ze wsparcia skorzysta ponad 4,5 tysiąca naszych studentów.

Od stycznia 2013 r. rozpoczęliśmy pracę w dwóch nowych tzw. innowacyjnych *Kuźniach*. Pierwsza to *Kuźnia Kadr 6* poświęcona wypracowaniu nowoczesnej koncepcji otwarcia się uczelni na obszar kształcenia ustawicznego, w tym rozwiązaniom w zakresie uznawalności kwalifikacji zdobytych w sposób nieformalny. Druga to *Kuźnia Kadr 7*, której celem jest stworzenie programu lojalnościowego dla absolwentów polskich uczelni. Mam nadzieję, że funkcjonowanie takiego programu przyczyni się do nawiązania rzeczywistego kontaktu absolwentów z uczelniami i pozwoli na realizację monitoringu ich zawodowych losów.

Serdecznie zapraszam Państwa do lektury szóstego już numeru naszego Kwartalnika poświęconego wynikom ewaluacji wsparcia dedykowanego naszym studentom i absolwentom w ramach projektu *Kuźnia Kadr IV*. Zachęcam również do odwiedzenia naszej siedziby (budynek L w części B kampusu Uczelni), śledzenia naszych stron internetowych oraz współpracy z zespołem DOPR przy realizacji kolejnych projektów.

Dr inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

Kierownik DOPR UE we Wrocławiu. Ekspert Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w obszarze szkolnictwa wyższego, edukacji, adaptacyjności przedsiębiorstw i współpracy ponadnarodowej.



Satysfakcja z rozwoju

Rozmowa z Anną Trusiak

Dyrektor Departamentu Szkoleń i Rozwoju Kadr KGHM Polska Miedź S.A.

Czy młodzi absolwenci i stażyści poszukujący doświadczenia zawodowego to grupa przygotowana do podjęcia obowiązków zawodowych? Czy może te krytyczne uwagi, które zewsząd słyszemy o poziomie wiedzy praktycznej, a raczej jej braku to rzeczywistość, z którą zderzają się pracodawcy?

Posiadamy spore doświadczenie w kontaktach z uczelniami i studentami. Szczególnie były one intensywne w ubiegłym roku, a to za sprawą realizowanego przez KGHM Polska Miedź S.A programu „Kopalnia Talentów”. Dlatego zanim odpowiem na to pytanie, wyjaśnię pokrótce na czym polega nasz program. Od zeszłego roku prowadzimy program menadżerski dla studentów ostatniego roku i absolwentów uczelni. Zapraszamy naszych potencjalnych pracowników do programu, w którym mogą rozwijać swoje kompetencje w różnych obszarach, przygotowując się do pełnienia odpowiedzialnych ról managerskich w firmie. Program trwa dwa lata i odbywa się rotacyjnie obejmując trzy obszary: produkcja, strategia i finanse. Czyli, jeśli kandydat trafia do obszaru strategia, to następny etap to finanse, a później produkcja i finalnie powraca do strategii. Dzięki temu ma szansę poznać cały ciąg technologiczny i łańcuch wartości obowiązujący w firmie. Po co? Po to, aby pracując już we właściwym dla siebie obszarze miał odpowiednią wiedzę na temat kultury organizacyjnej, współpracy, produkcji, innowacji i znał wartość spółki. Chcemy naszych pracowników przygotować jak najlepiej do realizacji ambitnych projektów, bo często się zdarza, że wysokiej klasy inżynier nie posiada np. wiedzy ekonomicznej, co w efekcie utrudnia mu proces podejmowania decyzji. Nasz program ma za zadanie to zmienić, przede wszystkim pobudzić wielowymiarowe spojrzenie w realizowanych projektach.

Jak na tle tych doświadczeń wypadają więc studenci i absolwenci?

Z pewnością nasze programy przyczyniają się do wzrostu kompetencji i świadomości wśród młodych ludzi. Wcześniej przychodzili na praktyki na tydzień, czasem zostawali dłużej na dwa, trzy tygodnie. Teraz sprawa wygląda inaczej. W ca-

łej organizacji mamy 25 osób, które fizycznie są zatrudnione w komórce, która mi podlega, ale pracują w innych komórkach Centrali lub w Oddziałach. Organizujemy dla nich regularne spotkania, oferujemy udział w kursach, szkoleniach i wymianach zagranicznych. Posiadają te same prawa i obowiązki jak wszyscy pracownicy. Dzięki temu mają szansę się zaangażować. Dla mnie jest to budujące. To osoby z potencjałem i oceniam ich bardzo dobrze. Chcę też zaznaczyć o jakiej skali mówimy, w zeszłym roku do naszego programu zgłosiło się 408 osób w tym roku 860. Liczby mówią wszystko.

Każdy z kandydatów wykazuje się taką wysoką świadomością?

Czasem pojawiają się osoby, które już „zawodowo” nauczyły się składać CV i nawet nie mają podstawowej wiedzy o firmie. To jest smutne. Jednak osoby, które angażujemy wykazują postawę zgoła całkowicie odmienną. Oni są świadomi. Doświadczenie nabyte podczas praktyk i wiedza o organizacji przynoszą efekty. Za dwa lata, to właśnie ci absolwenci będą managerami. Ten efekt możemy uzyskać dzięki zaangażowaniu i współpracy z uczelniami.

Ma pani też kontakt z innymi studentami, uczestnikami wykładów otwartych, które prowadzi pani oraz inni specjaliści z KGHM Polska Miedź S.A. Czy ci studenci zmienili się?

Dostrzegam zmiany i na tym polu. Proszę jednak pamiętać, że nie wszystko zależy od samego studenta, ale od otoczenia w którym przebywa, od jego standardów. Teraz więcej mówi się o innowacyjności, studenci dostają pole do popisu. Kiedyś sprawa wyglądała inaczej, relacje opierały się na procesie zadaniowym. Masz zadanie i sprawdź się. Od 2-3 lat obserwuję wyraźną zmianę postaw. Mam w zespole pracowników z 5-10 letnim stażem i dostrzegam, że innowacyjność w czasach kiedy oni studiowali nie odgrywała tak dużej roli. Obecnie uczelnie oferują wizyty w firmach, wymianę międzynarodową, większy nacisk kładzie się na współpracę z gospodarką. Zmiany, które zachodzą lepiej przygotowują do pracy w zawodowej.

KGHM Polska Miedź S.A jest parterem strategicznym projektu Kuźnia Kadr IV. Jakby pani podsumowała naszą dotychczasową współpracę?

Bardzo dobrze i cieszę się, że to ja mogę reprezentować moją organizację w tych kontaktach. Dzięki temu sama się rozwijam, a poznanie społeczności akademickiej i studentów niesie dla mnie wartość dodaną. Wspólnie tworzymy środowisko, któremu zależy na tym, aby uczelnia odniosła sukces i kształciła absolwentów z potencjałem i wiedzą, których my będziemy zatrudniać. To jest bardzo udany projekt. Trwa długo i ma wiele zdań, ale ważne jest to, że my możemy uczyć się razem z wami. Przygotowujemy się do wykładów, dzielimy się doświadczeniem, my uczymy młodych ludzi standardów naszej pracy a oni dają nam zapał i świeże spojrzenie na wiele spraw.

Co pani zdaniem jest najważniejszym osiągnięciem w projekcie Kuźnia Kadr IV?

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom uczelni, nakreśliłiśmy ramy jakich kompetencji oczekuje pracodawca. Znalazło to swoje odbicie w założeniach do programu studiów II stopnia *Manager Projektów*. Cieszy nas, że studenci i uczelnia chcą korzystać z naszych doświadczeń.

Dzięki temu powstał innowacyjny managerski program. Nie mogę też pominąć płatnych staży. To prawdziwy potencjał. Dostrzegamy zaangażowanie młodych ludzi, ich zainteresowanie, rozmawiamy z nimi, wymieniamy się uwagami.

Proszę w takim razie powiedzieć, jak pracodawca przygotowuje się do kontaktu ze studentem. Kiedy np. chce zaprosić studenta na staż?

Kontakt odbywa się poprzez obszar HR, bo to my jesteśmy dedykowani do współpracy. Jednak rekrutacja dotyczy różnych specjalności, np. informatyki, górnictwa, inżynierii i wielu innych. Adekwatnie kierujemy się kierunkiem wykształcenia, choć jak mówiłam w cyklu praktyk odbywają się rotacje, aby student mógł poznać lepiej całą organizację. Wspólnie z jednostką, do której ma trafić, opracowujemy program stażu. Następnie dochodzi do wymiany dokumentów, zawiadamiamy uczelnię i witamy stażystę w naszej firmie. Stażyści zaczynają od prostych spraw. Muszą się wdrożyć. Ja też rozpoczynając swoją ścieżkę kariery zaczynałam od podstawowych zadań.

Staż i praktyka traktowane są czasem przez studentów jako przymus. Jak zatem przekonać stażystów do odpowiedzialności za swoje działania. Jak rozbudzić w nich lojalność?

Myślę, że ten przymus pojawia się za pierwszym razem, kiedy jeszcze student nie wie czego chce. Potem to się zmienia. Praktyka w firmie ma pokazać i uświadomić młodym ludziom co chcą robić, co lubią, w jakich obszarach się sprawdzają. Na początku towarzyszą temu wielkie emocje – nowe środowisko, koledzy z pracy, kierownicy, dyrektorzy... Kiedy stażysta jest

z nami przez miesiąc to otrzymuje swój adres mailowy, prowadzi korespondencję, zaczyna stawać się częścią firmy. Czuje odpowiedzialność, a to podstawa lojalności.

Ilu naszych studentów skorzystało z płatnych staży w państwa firmie?

W ciągu ostatnich 3 lat – 70 studentów i absolwentów.

Jak pani ocenia kontakt z nimi?

Pozytywnie! Przyszli ze świadomością co to za firma i co w niej mają robić. Ludzie zaangażowani i zorientowani – tak bym ich określiła.

Dlaczego młodzi ludzie wybierają Waszą firmę?

Często się nad tym zastanawiamy. Kiedyś zapewne chodziło o to, że kładliśmy mocny nacisk na produkcję. Ale przecież nasza organizacja rozwinęła się w ciągu ostatnich lat. Dlatego uważam, że absolwentów i studentów przyciąga marka KGHM. To ma duże znaczenie. Możliwości rozwoju w dużej globalnej firmie, prestiż, dobre zarobki, dodatki płacowe i pozapłacowe, pakiet socjalny, a przede wszystkim możliwość realizacji zawodowej. Obecnie młodzi pracownicy nie są tak bardzo związani z firmami i miejscem. Chcą wykorzystać to co zdobyli podczas nauki i liczą na szansę rozwoju, także w środowisku międzynarodowym KGHM Polska Miedź S.A. może im to zaoferować.

Projekt Kuźnia Kadr IV będzie trwał jeszcze ponad 2 lata. Jakie macie państwo oczekiwania względem uczelni?

Powinniśmy nadal pogłębiać i rozwijać to co robimy do tej pory – kontakty, współpracę i wymianę wiedzy oraz doświadczenia. Ta płaszczyzna powinna się rozszerzać.. Osobiście zajmuję się rozwojem pracowników i wiem jak kluczową rolę on odgrywa w dobie dynamicznych technologii i kompetencji. Ich wykształcenie i praktyka będą naszą wspólną wizytówką w każdym miejscu na świecie do którego trafią.

A czy jest coś o czym pani marzy? Jakiego pracownika powinna dostarczać uczelnia?

Nie ma uniwersalnego klucza, według którego szukamy pracowników. Do każdego zadania potrzebne są inne kompetencje, osobowość, temperament. Kładziemy nacisk na różnorodność. Ludzie to nie roboty i ważne aby angażować się w ich rozwój. To jest dopiero satysfakcja! To od nas też zależy jak będzie wyglądała ich ścieżka kariery i dlatego powinniśmy wspólnie z uczelnią zrobić wszystko, aby nie zasilali szeregów bezrobotnych, tylko wiedli udane i spełnione zawodowo życie. Tego sobie życzę.



O współpracy uczelni z pracodawcami w ramach projektu Kuźnia Kadr IV

Udział praktyków w kształceniu przyszłych kadr gospodarki

.....
Katarzyna Pilarczyk

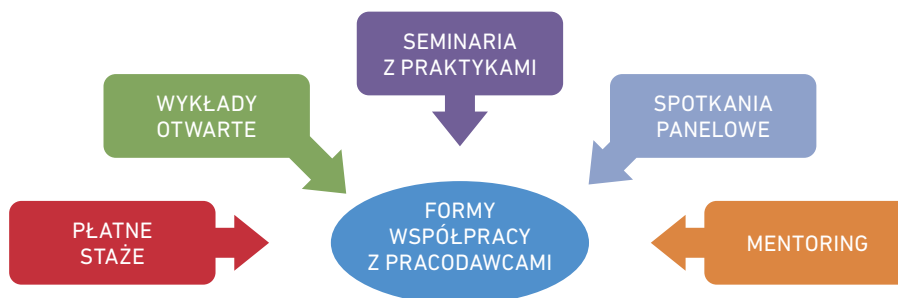
Koordinator współpracy z pracodawcami w projekcie Kuźnia Kadr IV
.....

Wiele osób zadaje sobie pytanie jak tworzyć programy nauczania aby zawierały odpowiednią liczbę zajęć teoretycznych oraz umożliwiły praktyczne przećwiczenie zdobytej wiedzy. To właśnie absolwentów, którzy mają aktualną wiedzę, świadomość realiów rynku pracy oraz doświadczenie praktyczne poszukują obecnie pracodawcy. I to pracodawcy zostali bardzo intensywnie zaangażowani w rozwijanie kluczowych kompetencji wśród studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Wśród celów projektu *Kuźnia Kadr IV* odnajdujemy między innymi *współpracę z pracodawcami w zakresie wzmocnienia praktycznych elementów nauczania oraz współpracę uczelni z pracodawcami w zakresie modyfikacji i tworzenia programów nauczania*. Realizacja tak opisanych celów wymagała zdefiniowania szeregu działań, które swoją specyfiką, formą, programem oraz nasileniem pozwoliłyby na rozwijanie różnych kompetencji (por. rys.1).

PŁATNE STAŻE

Staże są znaną wszystkim formą nabywania praktyki przez uczniów różnych szkół. Jednak jeśli to pracodawcy muszą zaproponować program umożliwiający rozwijanie konkretnych kompetencji, a później zapewnić jego realizację, okazuje się że takie działanie jest wyjątkowo pożądane zarówno przez samych stażystów jak i pracodawców! Staże trwają zazwyczaj 3 miesiące i mogą w nich uczestniczyć studenci ostatnich dwóch semestrów studiów I i II stopnia oraz absolwenci do 6 miesięcy po obronie. Pracodawcy oferujący miejsca stażowe to małe i średnie przedsiębiorstwa, korporacje, urzędy i instytucje a także organizacje pozarządowe. Spektrum realizowanych programów odpowiada kierunkom kształcenia w Uczelni oraz ścieżkom kariery zawodowej, które najczęściej wybierane są przez naszych absolwentów.



Rysunek 1. Formy współpracy z pracodawcami w projekcie *Kuźnia Kadr IV*. Opracowanie własne



WYKŁADY OTWARTE I SEMINARIA Z PRAKTYKAMI BIZNESU

O tym, jaka wiedza i kompetencje są w danym momencie poszukiwane na rynku pracy wiedzą najlepiej pracodawcy, którzy szukają pracowników do swoich organizacji. I to właśnie pracodawcy proponują tematy wykładów otwartych i seminariów, które ich zdaniem pomogą studentom w lepszym odnalezieniu się na rynku pracy.

Wykład otwarty to jednorazowe spotkanie pracodawcy z grupą ok. 150 studentów. W czasie dwugodzinnego wykładu młodzi ludzie mają możliwość posłuchać o tym, jak wygląda praca w danej branży czy organizacji, jak określone działania czy procesy realizowane są praktycznie czy też jaką drogą podążać by zrealizować swoje plany zawodowe. Akademia Kuźni Kadr IV, czyli wykłady otwarte praktyków to cykl dziesięciu różnych wykładów, które pozwalają na poznanie specyfiki różnych branż, działów czy projektów. Realne podniesienie wiedzy i świadomości na temat funkcjonowania rynku pracy jest potwierdzone Certyfikatem dla osób, które wezmą udział w min. 7 z 10 wykładów w danym semestrze.

Seminaria z praktykami biznesu dają z kolei możliwość nabywania lub rozwinięcia konkretnej kompetencji. Seminarium trwa 12 godzin i realizowane jest w stałej, około 15-osobowej grupie osób w czasie czterech spotkań z prowadzącym. Pracodawcy korzystają z bardzo różnych metod przekazywania wiedzy: od ćwiczeń, projektów przez wycieczki, wizyty studyjne czy wystąpienia przed kamerą. Oferta tematów jest zawsze bardzo wyczekiwana przez studentów, a miejsca na niektóre seminaRIA kończą się po paru godzinach od ogłoszenia zapisów!

MENTORING

Mentoring jest relacją, w której Uczeń podąża za swoim Mistrzem, a czerpiąc z wiedzy i doświadczenia Mistrza ma możliwość rozwoju zawodowego i osobistego. Koncepcja mentoringu powstała w drodze współpracy zespołu projektowego z pracodawcami. Spotkania i konsultacje trwały w okresie od połowy 2011 do połowy 2012. Mentoring w Kuźni Kadr IV trwa 6 miesięcy i oparty jest na indywidualnej relacji jaką studenci uczestniczący w projekcie budują z wybranym przez siebie Mentorem. Cel oraz droga jego osiągnięcia jest indywidualnie określana przez każdą z par mentoringowych a odpowiedzialność za ich realizację leży w determinacji młodej osoby, ciężkiej wspólnej pracy Mentora i Mentee, ale także dopasowania temperamentów.

SPOTKANIA Z PRACODAWCAMI

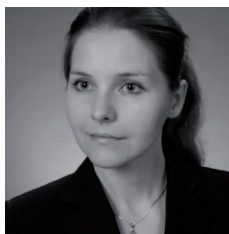
Działania w projekcie nie mogłyby być realizowane bez regularnych spotkań z pracodawcami. Spotkania dedykowane są zawsze tematyce dotyczącej wprowadzania praktycznych

aspektów kształcenia, rozwijania i podnoszenia kompetencji studentów, lepszego przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy oraz dostosowania oferty uczelni w celu lepszego kształcenia przyszłych kadr regionu. Spotkania dają też możliwość podsumowywania wspólnych działań oraz ulepszania ich na przyszłość. Zawsze na zakończenie semestru pracodawcy, którzy dzielili się swoją wiedzą z młodymi ludźmi spotykają się i dyskutują o swoich spostrzeżeniach dotyczących wiedzy i umiejętności studentów a także o tym, jakie ich zdaniem nowe formy wsparcia studentów powinny, zdaniem praktyków być realizowane.

Przy realizacji projektu współpracuje z nami niemal 400 pracodawców. Wielu z nich jest z nami w stałym kontakcie mailowym, telefonicznym i osobistym, co sprawiło, że traktujemy ich jako członków zespołu projektowego. Najbardziej niezwykłym i wartościowym dotychczasowym sukcesem naszej współpracy jest rodzaj powstałej relacji. Relacja ta zbudowana została na wspólnym celu, jakim jest lepsze przygotowanie studentów do wejścia na rynek pracy. Wspólny cel i wspólna odpowiedzialność za jego realizację połączona z otwartością na nowe pomysły i gotowością do ich realizacji umożliwiły powstanie atmosfery wzajemnego zaufania i polegania na sobie. W oczach wielu osób i instytucji nasze osiągnięcia są niepowtarzalne w skali kraju, a pomyśleć, że projekt potrwa jeszcze ponad 2 lata....

Dziękujemy za dotychczasową współpracę i mamy nadzieję na dalszą, co najmniej tak samo udaną!





Płatne staże

czyli o najbardziej popularnym wśród studentów działaniu Kuźni Kadr IV

.....

Anna Boczar

Psycholog, ewaluacja działań w projekcie

.....

„*Kuźnia Kadr to Płatne staże*” – tak często studenci podsumowują pytanie o to, jak postrzegana jest *Kuźnia Kadr*. Jest to jedna z najbardziej rozpoznawalnych form wsparcia oferowanych studentom w ramach projektów rozwojowych w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Płatne staże nie potrzebują specjalnej reklamy – udział w nich jest polecany przez starsze roczniki młodszym koleżankom i kolegom.

Traktowane są jako szansa na poznanie realiów pracy zawodowej, skonfrontowanie wiedzy i umiejętności nabytych na studiach z oczekiwaniami pracodawcy, a także sprawdzenia czy obrana ścieżka zawodowa na pewno odpowiada ich predyspozycjom i wyobrażeniom.

Podczas realizowania staży studenci widzą możliwość nawiązania nowych znajomości, które potem procentują na dalszej ścieżce kariery. Staże często stają się też przepustką do rozpoczęcia stałej pracy – zarówno u pracodawcy, u którego odbywali staż jak i, dzięki doświadczeniom i rekomendacjom pozyskanym na stażu, u innego pracodawcy.

Kuźnia Kadr wspiera stażystów przez cały proces stażowy – począwszy od pomocy w przygotowaniu dokumentacji stażowej, przez monitoring i czuwanie nad właściwym przebiegiem stażu, po ewaluację na zakończenie realizacji stażu.

W ramach *Kuźni Kadr IV* ze stażu skorzystało już ponad 600 studentów i absolwentów. Podzielili się oni z nami opinią na temat przebiegu stażu oraz zaangażowania pracodawcy – poprzez ankietę oraz wywiady grupowe i indywidualne.

Wyniki badania pokazują, iż odbyty staż spełnił, przynajmniej częściowo, oczekiwania 96% stażystów. Pozwala to wnioskować, że większość stażystów, czyli studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, ma wyobrażenie o funkcjonowaniu rynku pracy oraz różnych podmiotów na nim funkcjonujących zbliżone do rzeczywistego. Studenci przede wszystkim oczekiwali od stażu pogłębienia wiedzy i zdobycia umiejętności, a także możliwości zatrudnienia w firmie. Nie-

iedy specyfika i obowiązki w pracy nie pokrywały się z wcześniejszym wyobrażeniem stażystów, głównie ze względu na zakres obowiązków.

Stażyci zwracają szczególną uwagę zarówno na atmosferę panującą w firmie, jak i na relacje pomiędzy współpracownikami. Istotnym elementem jest również oferowane wsparcie ze strony przełożonych oraz przestrzeń do zadawania pytań. Jako atut często wskazywane jest traktowanie stażystów jako równoprawnych członków zespołu – np. ich udział w spotkaniach firmowych, uwzględnianie ich opinii podczas dyskusji. Zapewnienie studentom właściwych narzędzi do pracy oraz możliwość udziału w szkoleniach specjalistycznych dopełnia obraz firmy przyjaznej stażystom. (Rysunek 1.).

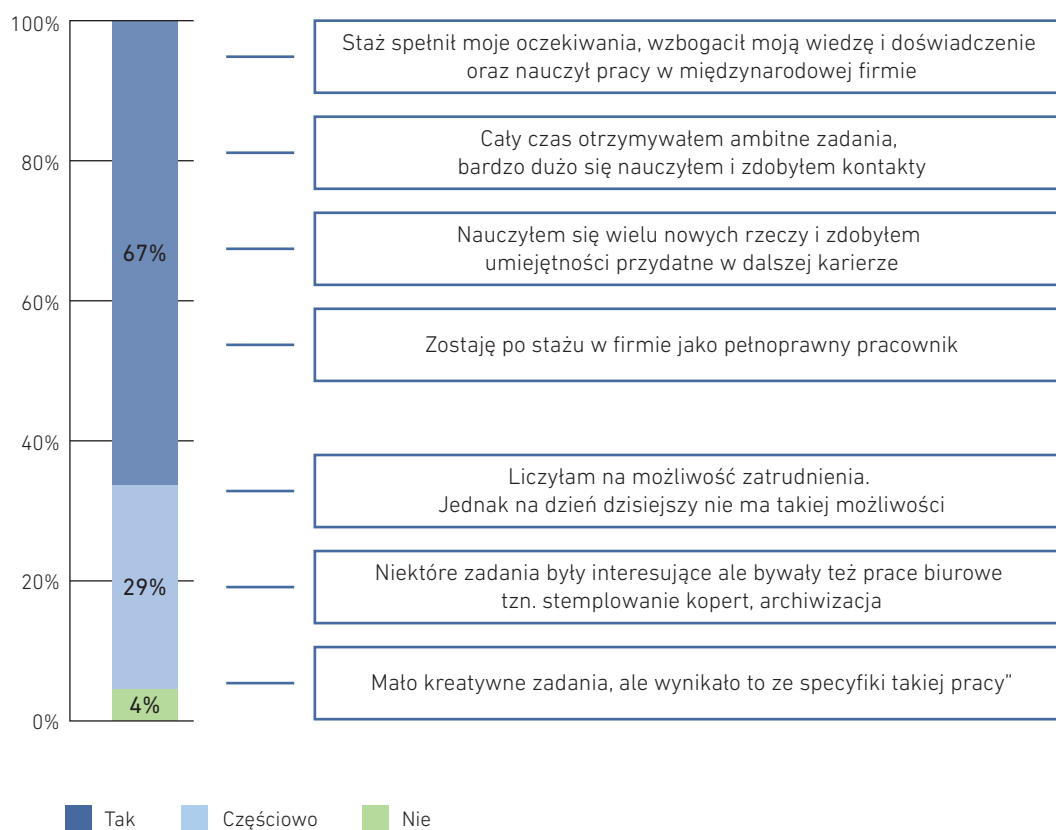
WPLYW STAŻY NA ROZWÓJ KOMPETENCJI STAŻYSTÓW

Ważnym obszarem działalności *Kuźni Kadr* jest definiowanie liczących się z punktu widzenia pracodawców kompetencji oraz wspieranie studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w ich kształtowaniu.

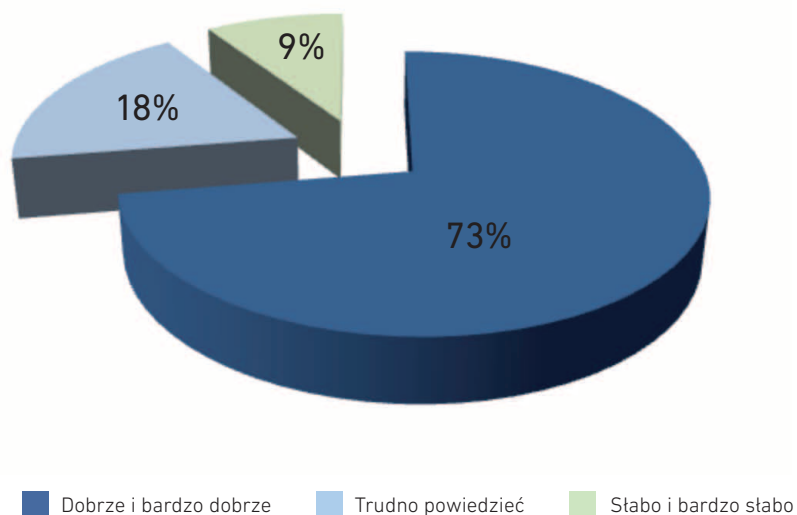
Stażyci wypełniając ankietę ewaluacyjną oceniają na ile staż wpłynął na wzrost ich kompetencji zawodowych. Aż 73% uznało, iż miał on wpływ na wzrost ich kompetencji zawodowych. (Rysunek 2.).

W projekcie *Kuźnia Kadr IV* podczas płatnych staży prowadzone są między innymi badania kompetencji zawodowych, których celem jest określenie na rozwój jakich umiejętności mają wpływ staże oraz zidentyfikowanie obszarów do dalszego rozwoju.

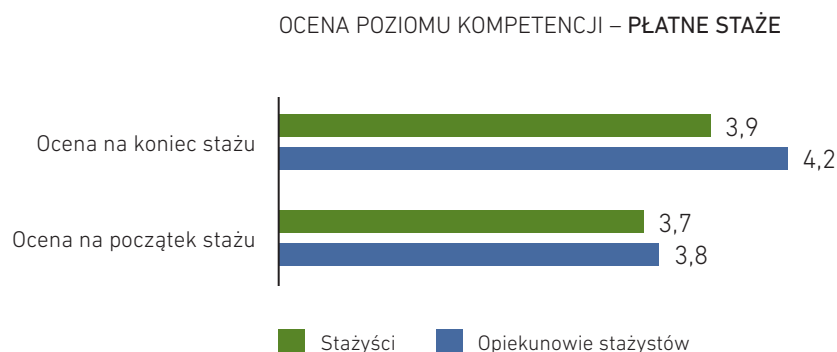
Pierwsza część badania jest przeprowadzana w pierwszych 2-3 tygodniach stażu, druga część na zakończenie stażu. Dzięki temu można zaobserwować, które kompetencje i w jakim stopniu najbardziej rozwijają się w trakcie realizacji działań stażowych.



Rysunek 1. Czy staż spełnił Pana/Pani oczekiwania?



Rysunek 2. Na ile realizacja stażu przyczyniła się do wzrostu Pana / Pani kompetencji zawodowych?



Rysunek 3. Różnica w przyroście rozwijanych kompetencji w ocenie opiekunów stażystów i stażystów

Ocenię na 5-cio stopniowej skali jest poddawanych 18 kompetencji, kluczowych z punktu widzenia funkcjonowania w sytuacjach zawodowych, takich jak myślenie analityczne, praca w zespole, kreatywność, rozwiązywanie problemów. Kompetencje są rozumiane tutaj jako umiejętności, reprezentowane postawy oraz wiedza, które zapewniają satysfakcjonujące wykonanie zadań.

Wyniki pokazują, iż stażyci i opiekunowie stażystów oceniają kompetencje na zbliżonym poziomie na początku stażu – odpowiednio 3,7 pkt oraz 3,8 pkt. Jednocześnie widoczny jest wyraźny wzrost oceny posiadanych kompetencji na zakończenie stażu zarówno przez stażystów jak i opiekunów, przy czym opiekunowie oceniają rozwój kompetencji wyżej – odpowiednio o 0,2 pkt – 6% oraz 0,4 pkt – 11%. (por. rys. 3).

Najniżej oceniane kompetencje zarówno przez stażystów, jak i opiekunów na początku stażu to *Orientacja w biznesie, Zarządzanie projektem, Wiedza merytoryczna, Zorientowanie na klienta, Rozwiązywanie problemów*. Kompetencje te też są najmocniej rozwijane podczas stażu (o średnio 16% w przypadku oceny opiekunów i średnio 9% z punktu widzenia stażystów). Najniższy przyrost kompetencji został zaobserwowany dla kultury osobistej, ale też kompetencja ta została oceniona najwyższą podczas oceny początkowej.

Opiekunowie stażystów mają możliwość zaznaczenia kompetencji, które są trudne do obserwacji podczas stażu. Zdecydowanie najczęściej wskazywaną kompetencją w tym przypadku jest *Zarządzanie projektem*.

PROJEKTY STAŻOWE

Aby uzupełnić tę lukę w ramach staży realizowane są niezależne grupy projektowe, złożone z przynajmniej 5 stażystów, realizujących staż w tej samej firmie i w tym samym okresie. Uczestnictwo w grupie projektowej nie jest obowiązkowe. Każda grupa projektowa ma przydzielonego opiekuna grupy, nie będącego opiekunem stażu.

Ideą przyświecającą grupom projektowym jest umożliwienie studentom udziału w projektach osadzonych w realiach zawodowych od samego początku (włącznie z ustalaniem zało-

żeń projektu) po ich zakończeniu. Ważne jest, aby realizowane projekty były przydatne z punktu widzenia firmy, aby studenci mieli świadomość, w jakim celu są realizowane oraz czuli się za efekty swoich prac odpowiedzialni. Udział w projekcie przez cały okres stażu (3 miesiące) sprawia, iż studenci mają szansę spojrzeć na swoje działania jako proces, a nie oderwany od siebie zbiór zadań.

Dotychczas w pracach projektowych wzięło udział 209 stażystów, podczas 3 edycji staży. Można zaobserwować, iż z edycji na edycję chętnych studentów do udziału w grupach projektowych jest coraz więcej.

Przeważającymi kompetencjami rozwijanymi przez stażystów była m. in. praca zespołowa, analityczne myślenie, zarządzanie czasem, zdolności komunikacyjne, planowanie i organizacja, kreatywność oraz rozwiązywanie problemów, jak również umiejętności prezentacyjne oraz uczenie się samodzielności.

Obszarami, lukami kompetencyjnymi, które zostały zauważone przez pracodawców były: trudności z pracą pod presją czasu, brak zaangażowania, problem z pracą w zespole, niepewność w działaniu na początku realizacji zadania, myślenie analityczne, zarządzanie czasem, kreatywność, podzielność uwagi, umiejętności komunikacji, braki z obszaru samoświadomości. Przytaczając sugestie zgłoszone przez opiekunów stażystów należy zwrócić uwagę na zasygnalizowanie konieczności wprowadzenia: zajęć, zadań umożliwiających rozwijanie umiejętności myślenia analitycznego, komunikacji, metodycznego aplikowania działań zmierzających do podniesienia świadomości i rozumienia przez stażystów celowości prowadzonych szkoleń i projektów.

PODSUMOWUJĄC

Jakość realizowanych staży jest priorytetem zarówno dla nas, jak i studentów oraz pracodawców. Ostatecznie korzyści z dobrze zrealizowanego stażu czerpią wszyscy. Najbardziej zaangażowani i najlepiej oceniani pracodawcy zostaną nagrodzeni podczas dorocznej Gali Pracodawców, która w tym roku odbędzie się 28 listopada 2013 r.



Mentoring szansą rozwoju zawodowego i osobistego studentów

.....

Ewa Jarczewska
Kierownik ds. Szkoleń Tesco (Polska) Sp. z o.o.
Mentor w programie mentoringu Kuźni Kadr IV

.....

W trakcie trwania mojej przygody z mentoringiem, miałam okazję spotkać niesamowite osoby, takie, którym „chce się chcieć” inwestować we własny rozwój. Postawa życiowa, którą prezentowali, miała również swoje odzwierciedlenie w całym procesie mentoringu.

Odniosłam wrażenie, że mam do czynienia z dwoma profilami studentów. Pierwszy profil stanowią studenci, którzy mają mnóstwo pomysłów na siebie, na swój rozwój, na ścieżkę kariery, którą chcieliby podążać. Często świadomi swoich kompetencji, z bogatym jak na osoby w młodym wieku doświadczeniem zawodowym. Od mentora oczekują, że pomoże im wybrać, która z dróg będzie „tą właściwą”. Drugi profil stanowią studenci, którzy stawiają pierwsze kroki zawodowe i nie mają jeszcze wizji swojej osoby na rynku pracy. W trakcie procesu wspólnie poszukujemy możliwości rozwoju zawodowego. To, co niewątpliwie łączy te dwa profile, to chęć podzielenia się swoją wizją, skonfrontowania swojego spojrzenia z drugą osobą, przedyskutowania możliwych opcji. Rozmowy mentoringowe mają charakter, wymiany poglądów, doświadczeń, czasem dyskusji, omówienia zagadnień teoretycznych związanych z daną tematyką. Na początku każdego procesu mentee ustala sobie cel, który przy wsparciu mentora, jest konsekwentnie realizowany. Oczywiście, są słabsze momenty, kiedy to, w życiu, mentee realizacja złożonego celu, np. z powodu wielu innych obowiązków, schodzi na dalszy plan.

Moim zdaniem mentoring jest szansą rozwoju zawodowego i osobistego dla studentów. Każde spotkanie, które przynosi inspirację, nową ideę lub ciekawą wymianę poglądów, nas wzajemnie rozwija, jako jednostki. Rozwój ten w konsekwencji przenosi się na życie osobiste i zawodowe, a jak przy okazji udaje się osiągnąć zamierzone wcześniej cele, to już jest sytuacja idealna.

.....



Co studentom daje udział w płatnych stażach?

.....

Dominik Malec
Area Manager, ManpowerGroup Sp. z o.o.
Opiekun stażystów w projekcie Kuźnia Kadr IV

.....

W czasach wysokiego bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych możliwość odbycia stażu w trakcie studiów jest doskonałą okazją zdobycia doświadczenia. Młodzi ludzie często nawet w trakcie studiów nie są w stanie odpowiedzieć sobie na pytanie gdzie chcieliby pracować, co robić po ich zakończeniu. Praktyka zdobyta w realnym wykonywaniu zadań u danego pracodawcy pozwala odpowiedzieć sobie na pytanie czy to jest właśnie to co chciałbym robić. Studenci pracując jako stażyści przekładają wiedzę teoretyczną zdobytą podczas studiów na praktykę. Odkrywają również swoje mocne i słabe strony, co pozwala im się rozwijać i pracować mocniej nad swoimi kompetencjami zarówno twardymi jak i miękkimi. W mojej ocenie nie ma lepszej możliwości weryfikacji swoich umiejętności. Kolejną wartością udziału studentów w płatnych stażach jest możliwość poznania nowych ludzi, będących już od jakiegoś czasu na rynku pracy, którzy z reguły chętnie dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem.

Nasze doświadczenia potwierdzają pozytywne zmiany jakie zachodzą w trakcie odbywania stażu przez młodych ludzi, w postaci zmiany postaw, zachowań i rozwoju osobistego. Potwierdzają to nie tylko sami studenci, ale i pracownicy bezpośrednio opiekujący się studentami w trakcie odbywania praktyki. Wielu spośród studentów, absolwentów po zakończeniu stażu pozostaje z nami jako pracownicy nasi, czy też naszych klientów.





Seminaria z praktykami biznesu z perspektywy pracodawcy

.....

*Sławomir Płonka – Dyrektor Łańcucha Dostaw Grupy Rawlplug
Wojciech Krysiak – Dyrektor Zakupów Grupy Rawlplug*

*Praktyki prowadzący seminaria dla studentów
w projekcie Kuźnia Kadr IV*

.....

„Seminaria z praktykami biznesu” realizowane w ramach programu *Kuźnia Kadr IV* to w naszej opinii bardzo rzadki przykład, gdzie w gruncie rzeczy zyskują trzy, a nawet cztery strony tej inicjatywy. Oczywiście w pierwszej kolejności dostrzegamy korzyści po stronie studentów, którzy otrzymują szansę na zapoznanie się z praktyczną stroną nabytej wiedzy. Mogą poznać realia przedsiębiorstw działających na polskim rynku, zobaczyć na własne oczy jakie rozwiązania są aktualnie stosowane, jak również nabyć praktyczne umiejętności z wybranych zagadnień. Nie bez znaczenia jest też możliwość zaprezentowania się przyszłym pracodawcom oraz zyskanie kolejnej kompetencji, którą można pochwalić się w cv i która wskaże przyszłemu pracodawcy, że dany student jest ambitnym i myślącym w dłuższej perspektywie młodym człowiekiem, w którego warto zainwestować.

Drugim beneficjentem są bez wątpienia prowadzący, którzy uzyskuje możliwość podzielenia się swoją wiedzą oraz umiejętnościami, jak również pomocy młodszym kolegom wchodzącym w dorosłe, biznesowe życie. Pomimo tego, że wymaga to poświęcenia prywatnego czasu oraz odwagi daje sporo satysfakcji i jest ciekawą odskocznią od codziennych służbowych, obowiązków. Jest to także okazja na podniesienia swoich kompetencji z zakresu prezentacji oraz umiejętności tłumaczenia i przekazywania wiedzy, co przydaje się w codziennej pracy szczególnie dla osób na stanowiskach menedżerskich oraz projektowych.

Kolejnym wygranym jest na pewno uczelnia, która poprzez realizację tego typu programów podnosi swoją atrakcyjność, jak również renomę i na koniec dnia jest w stanie pozyskać lepszych i ambitniejszych studentów.

Ostatnie, jednak na pewno nie najmniej znaczące, są korzyści przedsiębiorstw delegujących swoją kadrę do prowadzenia tego typu zajęć. Bez wątpienia jest to szansa na pozyskanie absolwentów zanim wejdą na profesjonalny rynek pracy, którym można zaoferować staż lub praktykę i tym samym sprawdzić ich oraz związać z potencjalnym pracodawcą. Jest to szczególnie ważne w miastach takich jak Wrocław, gdzie występuje bardzo duże zapotrzebowanie na dobrych oraz wykwalifikowanych pracowników z wyższym wykształceniem.

Wszystkie powyższe aspekty zadecydowały, że gdy pojawiła się okazja do poprowadzenia wspomnianego seminarium w ramach Kuźni Kadr IV nie wahał się ani chwili. Sami jesteśmy absolwentami wyższych uczelni wrocławskich i mamy świadomość jak wygląda relacja teorii do praktyki oraz jak trudno wdrażać nabytą wiedzę w realnym biznesowym świecie. Oczywiście mieliśmy wiele obaw, czy nasz temat okaże się ciekawy dla studentów, jaki będzie poziom merytoryczny osób które zapiszą się na seminarium oraz frekwencja po godzinie 19-tej, na zajęciach które są całkowicie dobrowolne i nie mają wpływu na wyniki w nauce.

Naszym pomysłem na temat seminarium stało się połączenie wykładów teoretycznych oraz zastosowania nabytej wiedzy przy realizacji fikcyjnego, aczkolwiek bardzo realnego projektu. Studenci po 3 godzinach teorii z zakresu magazynowania i transportu zostali podzieleni na pięcioposobowe grupy i poproszeni o przygotowanie studium przypadku, polegającego na zaprojektowaniu sieci dystrybucji dla fikcyjnego przedsiębiorstwa. Dodatkowo wprowadzony został element pozytywnej rywalizacji, ponieważ na koniec każda grupa została poproszona o zaprezentowanie wyników swojej pracy, a reszta studentów o ocenę poszczególnych rozwiązań. Zwycięska grupa otrzymała drobne upominki ufundowane przez Grupę Rawlplug, a osoba ze zwycięskiej grupy, która najlepiej napisała test końcowy w założeniach miała otrzymać płatną praktykę...

Musimy przyznać, że rzeczywistość pozytywnie przerosła nasze wyobrażenia. Studenci po pierwsze zdecydowali się zapisać, a co ważniejsze naprawdę uczęszczali na zajęcia, oraz aktywnie w nich uczestniczyć i zaangażować się w studium przypadku. Było sporo pytań, wymiany doświadczeń oraz dobrej zabawy. Finalne pomysły na realizację zadania okazały się przemyślane i bardzo często innowacyjne, a ze zwycięskiej grupy aż trzy osoby napisały test na maksymalną liczbę punktów. Cóż było robić... Po krótkiej konsultacji zdecydowaliśmy się zaoferować trzy płatne praktyki, które także na koniec dnia okazały się trafną inwestycją, gdyż jeden ze studentów został w naszej firmie. Ponieważ w dalszym ciągu jest studentem V roku zgodziliśmy się na pracę w niepełnym wymiarze oraz w godzinach umożliwiających uczestnictwo w zajęciach uniwersyteckich. Umożliwi to Boguszowi normalne skończenie edukacji, jak również przygotowanie i obronę pracy dyplomowej. Wiemy, że pozyskaliśmy dobrą osobę i wierzymy, że fakt posiadania pracy oraz realizacji ciekawych i odpowiedzialnych obowiązków zrekompensuje mu utratę bogatego, nocnego życia studenckiego. Reasumując inicjatywa seminariów oraz ogólnie program Kuźni Kadr jest w naszej opinii naprawdę potrzebna i korzystna dla wielu stron i jeśli tylko uczelnia ponownie zaprosi nas do udziału w tym jakże ciekawym przedsięwzięciu, to na pewno postaramy się wziąć w tym udział.

Tak naprawdę już zgłosiliśmy swoje kandydatury do nowej edycji i nasz program uzyskał pozytywną akceptację komisji kwalifikacyjnej, więc w grudniu ponownie spotkamy się z Wami na Uniwersytecie Ekonomicznym. Tym razem tematyką seminarium będą zagadnienia z zakresu zakupów, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu negocjacji.

Do zobaczenia



Mentoring dla studentów prowadzony przez pracodawców

.....
Dominika Gdowska

Współpraca z pracodawcami przy realizacji wykładów, seminariów i staży

Katarzyna Pilarczyk

Koordynator współpracy z pracodawcami
.....

*“Jeśli chcesz gdzieś dojść, najlepiej znajdź kogoś,
kto już tam doszedł”*

Robert Kiyosaki

CZYM JEST MENTORING?

Słowo „mentoring” pochodzi z mitu opisanego w „Iliadzie”. Odyseusz wyruszając pod Troję poprosił starszego mędrca, imieniem Mentor o opiekę nad żoną Penelopą i synem Telemachem podczas nieobecności króla.

Imię Mentor z czasem stało się synonimem życzliwego doradcy, opiekuna i nauczyciela, osoby godnej zaufania, będącej podobnie jak mistrz-wzorcem do naśladowania. Na tym rozumieniu pojęcia mentor opiera się definicja współczesnego mentoringu.

Mentoring – to partnerska relacja między mistrzem (mentorem/specjalistą) a uczniem (mentee, studentem, pracownikiem itp.), zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. To rozwój, nauka i realizowanie marzeń przez mentee. Opiera się na inspiracji, doradztwie, stymulowaniu i przywództwie. Polega głównie na tym, by uczeń, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza, poznawał siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość, i nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Obejmuje on także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia.

Podstawowymi zadaniami mentoringu jest podnoszenie kwalifikacji pracowników – w tym zarówno doskonalenie i rozwój umiejętności menedżerskich, jak i przyspieszenie adaptacji i rozwoju pracowników dołączających do organizacji. Relacja mentoringu daje możliwość zidentyfikowania niewykorzystanych umiejętności i kwalifikacji pracowników, a co za tym idzie lepszego dopasowania pracowników do powierzanych im zadań i wsparcia ich w realizacji odpowiednich ścieżek kariery.

Wyniki badań przeprowadzonych na ponad 100 projektach mentoringowych realizowanych w sektorze publicznym, prywatnym i pozarządowym na całym świecie pokazują, że udział w projektach mentoringowych przynosi korzyści wszystkim uczestniczącym w nim stronom: uczniowi – rozwój, mistrzowi – prestiż i szacunek, organizacji – lepszą komunikację i sprawne funkcjonowanie.

PRZYGOTOWANIA DO REALIZACJI PROGRAMU MENTORINGU

Wychodząc naprzeciw potrzebie indywidualnego wsparcia jakiego studenci oczekiwali od pracodawców, podjęte zostały prace na stworzenie koncepcji realizacji programu mentoringu w ramach projektu *Kuźnia Kadr IV*. W procesie tworzenia koncepcji uczestniczyło kilkudziesięciu pracodawców, którzy regularnie spotykali się z osobami zaangażowanymi w realizację projektu i dzielili się swoimi opiniami na temat powstającego programu. Prace koncepcyjne trwały prawie rok i zakończyły się wiosną 2012 roku.

Program adresowany jest do studentów, którzy uznali, że potrzebują wsparcia i porady osoby z dużym doświadczeniem zawodowym w określeniu swoich celów zawodowych, sposobów ich realizacji. Do udziału w programie zgłaszali się także studenci, którzy mieli już plan wymarzonej kariery zawodowej, a od mentora oczekiwali informacji zwrotnej oraz wsparcia przy ewentualnej weryfikacji założonych celów.

Rolę mentora przyjęły osoby mogące pochwalić się dużym doświadczeniem zawodowym, zatrudnione w przedsiębiorstwach, organizacjach, urzędach oraz osoby o szczególnych osiągnięciach lub wyjątkowych i nieszablonowych ścieżkach rozwoju.

Celem programu mentoringu realizowanego przez pracodawców było wsparcie studentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w zakresie rozwoju zawodowego i osobistego. Cel miał być indywidualnie określony przez każdą ze współpracujących ze sobą par: mentora i mentee. Takie założenie



miało umożliwić wsparcie każdej z młodych osób dokładnie w takim zakresie, jakiego osoba potrzebowała.

Jesienią 2012 roku rozpoczęły się zapisy studentów, którzy chcieli przyjąć rolę ucznia i wspólnie z doświadczonym mentorem ruszyć w podróż ku osiągnięciu własnych celów zawodowych. Studenci mieli do wykonania szereg zadań zanim zostali zakwalifikowani do udziału w programie. Dopiero na tym etapie studenci spośród anonimowych profili mentorów wybierali te osoby, z którymi najbardziej chcieliby współpracować. Mentee spotykali się z wybranymi przez siebie mentorami i dopiero podczas pierwszego spotkania podejmowana była wspólna decyzja o gotowości do wspólnej pracy.

PODSUMOWANIE I EDYCJI PROGRAMU MENTORINGOWEGO

W I edycji Programu Mentoringu wzięło udział 22 studentów (mentee) oraz 14 mentorów. Spotkania mentoringowe odbywały się od połowy listopada 2012 do połowy maja 2013.

Proces mentoringowy trwał 6 miesięcy i w czasie jego trwania można wyróżnić kilka etapów:

- **Początkowy:** mentor i mentee poznają się, wyznaczają cele oraz uzgadniają metody ich osiągnięcia, ustalają reguły, harmonogram i miejsce spotkań mentoringowych.
- **Aktywny:** pary mentoringowe pracują aby osiągnąć wspólnie wyznaczone cele, omawiają uzgodnione tematy, dyskusje są dynamiczne, interaktywne. Ta faza, zwana *aktywną* jest najważniejsza i daje najwięcej satysfakcji uczestniczycym w procesie mentoringu.

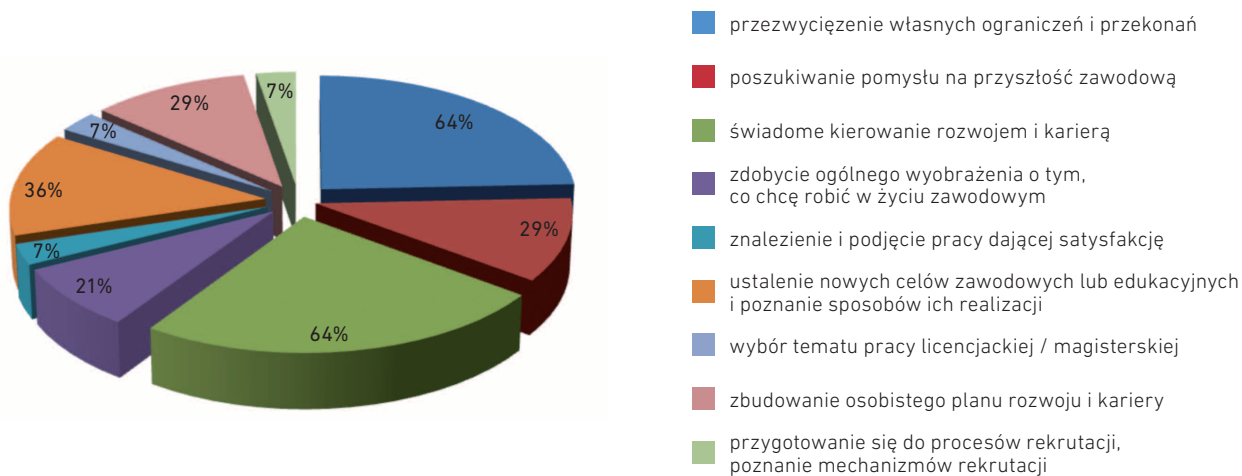
- **Końcowy:** pod koniec programu pary podsumowują uzyskane rezultaty i porównują je z początkowymi założeniami i planami. Formalny, koordynowany mentoring kończy się seminarium zamykającym zorganizowanym przez osoby koordynujące program z ramienia projektu.

Przez cały czas trwania procesu mentoringowego jego uczestnicy dokumentowali postępy rozwijającej się relacji oraz dążenia do celów korzystając z szeregu specjalnie przygotowanych formularzy. Zarówno mentor jak i mentee zapisywali swoje przemyślenia w osobistych dziennikach (Dziennik Mentora, Dziennik Mentee). Wspólnie natomiast uzupełniane były Mapy Drogi do Celu, które umożliwiały uporządkowanie procesu o etapy, kamienie milowe oraz pojawiające się nowe możliwości rozwoju. Analiza wszystkich dokumentów oraz spotkania ze wszystkimi osobami, które uczestniczyły w programie mentoringu pozwoliły na dokonanie oceny i wyciągnięcie wniosków na przyszłość.

Z perspektywy studentów, mentoring pomógł im w odnalezieniu się na rynku pracy. Wskazywano przede wszystkim na umiejętności w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych, weryfikowaniu wyobrażeń i oczekiwań związanych z przyszłą pracą i konfrontowaniu ich z rzeczywistością. Za bardzo cenne uznawane było także wsparcie w planowaniu strategicznym i skupieniu się na poszczególnych zadaniach w realizowaniu celu.

Każdy ze studentów miał inny cel wyznaczony do osiągnięcia w mentoringu, stąd okazywało się, że niektórzy potrzebowali wsparcia ogólnego, nastawionego na rozwój kompetencji i budowanie świadomości swoich mocnych stron, inni wsparcia

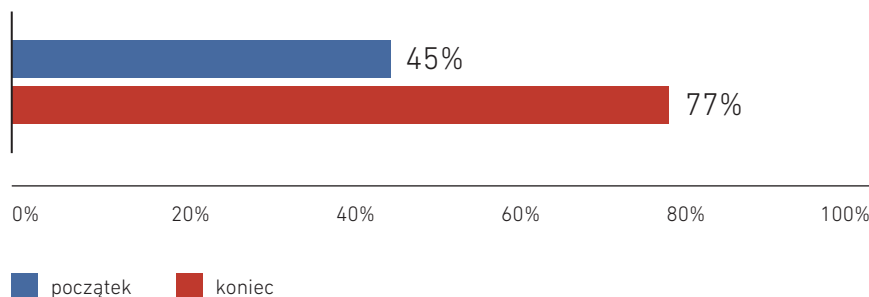
DO OSIĄGNIĘCIA, KTÓRYCH Z NIŻEJ WYMIENIONYCH CELÓW PRZYCZYNIŁ SIĘ PAN / PANI UDZIAŁ W PROGRAMIE MENTORINGU



Rysunek 1. Cele osiągnięte dzięki udziałowi w programie mentoringu. Opracowanie własne

.....

POZIOM ROZWIJANEJ KOMPETENCJI LUB TEŻ POZIOM ZREALIZOWANIA CELU
NA POCZĄTKU PROGRAMU MENTORINGU ORAZ NA KONIEC



Rysunek 2. Przyrost kompetencji dzięki udziałowi w programie mentoringu. Opracowanie własne

w konkretnych problemach merytorycznych czy umiejętnościach (rys. 1). Bardzo często praca dotyczyła rozwijania takich kompetencji jak: dążenie do celu, organizacja czasu, umiejętność podejmowania decyzji. Studenci wskazywali, że program mentoringu był dla nich szansą do odkrywania i zrozumienia siebie. Za kluczowy uznawali fakt, że w pobliżu był ktoś, kto wysłuchał, porozmawiał i podpowiedział.

Spotkania z mentorem, zazwyczaj realizowane w miejscu jego pracy, dawały niepowtarzalną szansę na lepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Młodzi ludzie mieli możliwość poznania struktury i sposobu funkcjonowania organizacji, zapoznania się z realizowanymi w niej procesami czy też poznania i zrozumienia wymagań, jakie pracodawcy stawiają przed kandydatami do pracy.

Udział w programie mentoringu części osób pozwolił na podjęcie decyzji o związaniu swojej kariery zawodowej z korporacją, własnym biznesem czy też skonstruowaniem swojej ścieżki rozwoju w jeszcze inny sposób. Jedni poprzestawali na planowaniu długoterminowym, inni od razu podejmowali działania mające zbliżyć ich do wymarzonej pracy.

Praca w relacji mentoringowej była „ciągnięta” to znaczy, że spotkania odbywały się średnio co 2 tygodnie a między nimi mentee otrzymywali zadania, nad którymi pracowali pomiędzy sesjami. Odpowiedzialność za zaplanowanie, organizację i przeprowadzenie spotkań była podzielona – czasem to studenci doradzali mentorom, czasem to mentorzy wskazywali ścieżki swoim uczniom. Niektórzy mentorzy proponowali menteeom sprawdzić się w realnych sytuacjach zawodowych, np. przeprowadzenie prezentacji w firmie czy też sesji coachingowej.

Zarówno mentorzy jak i mentee zgodnie stwierdzili, że ich wzajemne relacje cechował stosunek otwartości, zaufania i partnerstwa. Mentee jednoznacznie potwierdzali znaczny przyrost

kompetencji, nad rozwinięciem których pracowali w ramach programu (rys. 2.)

Mentee byli bardzo zadowoleni z udziału w programie mentoringu i wyrażali gotowość polecenia udziału w programie swoim znajomym. Studenci podkreślali duże zaangażowanie mentorów w pracę z nimi, doceniając ich profesjonalizm, doświadczenie oraz gotowość do dzielenia się nim z młodą, poszukującą swojej drogi osobą.

CO DALEJ?

Doświadczenia pierwszej edycji pozwoliły na sprawne rozpoczęcie drugiej edycji mentoringu, której realizacja zakończy się w połowie grudnia. Obecnie przygotowujemy się do rozpoczęcia rekrutacji studentów oraz mentorów do udziału w dalszych pracach. Mentoring okazał się niezwykle przygodą dla wszystkich osób, które były zaangażowane w jego realizację i wszyscy chcą więcej!

Literatura:

Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej, Sebastian Karwala; WSB-NLU 2007

Mentoring w działaniu. Przewodnik praktyczny, D. Megginson, D. Clutterbuck, B. Garvey, P. Stokers, R. Garrett-Harris, Rebis 2008

Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty, Karwala S., Nowy Sącz 2009



O krok bliżej do rynku pracy

Podsumowanie wykładów i seminariów prowadzonych przez praktyków biznesu

.....

Anna Boczar

Psycholog, ewaluacja działań w projekcie

Katarzyna Pilarczyk

Koordinator współpracy z pracodawcami

.....

AKADEMIA KUŹNI KADR IV

– WYKŁADY OTWARTE PRAKTYKÓW BIZNESU

Akademia Kuźni Kadr IV – wykłady otwarte praktyków biznesu to okazja dla studentów, aby podczas krótkich, 2 godzinnych wykładów zapoznać się z różnymi tematami i branżami, reprezentowanymi przez praktyków z różnej wielkości firm i instytucji.

Podczas wykładów studenci mają możliwość posłuchać, czy dana branża lub rodzaj obowiązków mogą być dla nich interesujące. Mają szansę porównania specyfiki pracy w korporacji, małej firmie czy też instytucji administracji publicznej. Ideą wykładów jest zarysowanie ogólnego obrazu danego proble-

mu, aby student mógł eksplorować dalej interesujący go temat, lub też zrezygnować z podążania ścieżką, która okazała się mniej interesująca niż wcześniej mogło się wydawać.

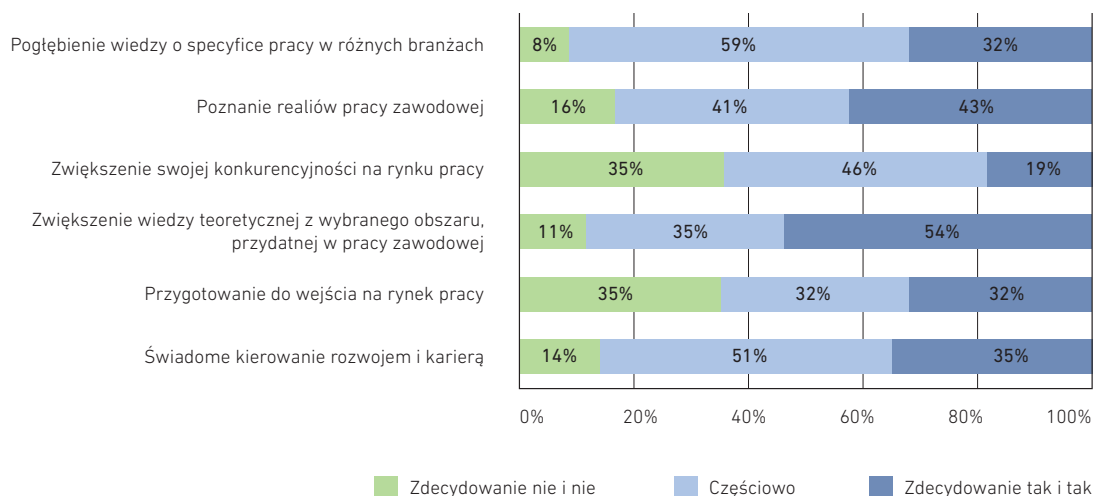
W ramach pierwszej Akademii Kuźni Kadr IV, która odbywała się w semestrze letnim roku akademickiego 2012/2013, zrealizowano 10 wykładów (por. tab. 1).

Wykłady otwarte zostały wysoko ocenione przez uczestników. Uczestnicy dostrzegają największy wpływ udziału w wykładach otwartych na obszary związane z pogłębieniem wiedzy o specyfice pracy w różnych branżach, zwiększeniem wiedzy

Tabela 1. Wykłady otwarte zrealizowane w ramach Akademii Kuźni Kadr IV (wiosna 2013).

L.P.	TEMAT	PROWADZĄCY
1.	Business Case Study Taxi5: Jak pozyskać ponad 2MLN na aplikację mobilną	Tomasz Popów, KMP Group Sp. z o.o.
2.	Jak wykorzystać mechanizmy psychologiczne w codziennym życiu biznesowym?	Krzysztof Wołczecki, Koelner Rawlplug IP Sp. z o.o.
3.	Odpowiedzialność karna i skarbowa prowadzących działalność gospodarczą	Bogumiła Polak, Izba Skarbowa we Wrocławiu / Dolnośląski Urząd Skarbowy
4.	Ciągłe doskonalenie i zmniejszanie kosztów z wykorzystaniem Lean Management	Wojciech Josek, IBM GSDC Polska Sp. z o.o.
5.	Dochody zagraniczne w świetle umów o unikaniu podwójnego opodatkowania	Lila Tabor, Urząd Skarbowy Wrocław-Fabryczna
6.	Kultura bezpieczeństwa	Jarosław Matwiej, KGHM Polska Miedź S.A.
7.	Zarządzanie ryzykiem rynkowym w praktyce	Radostaw Załoźniński, KGHM Polska Miedź S.A.
8.	Od diagnozy potencjału zawodowego do planowania ścieżki rozwoju	Jolanta Bartkowiak Stawska, Orange Polska
9.	Konkurencyjność w modelu offshoringowym świadczenia usług	Izabela Olszewska, IBM GSDC Polska Sp. z o.o.
10.	Jak wygląda droga do zawodu doradcy podatkowego?	Mariola Makles, Dolnośląski Urząd Skarbowy

OCENA WPŁYWU AKADEMII KUŹNI KADR



Rysunek 1. Ocena wpływu Akademii Kuźni Kadr. Opracowanie własne

teoretycznej z wybranego obszaru przydatnej w pracy zawodowej oraz świadome kierowanie rozwojem i karierą.

Dla uczestników wykładów największą wartością okazała się możliwość skonfrontowania wiedzy teoretycznej z praktycznymi aspektami obszaru, prezentowanymi przez prelegenta. Cenne jest uzyskanie fachowej wiedzy, którą potem mogą wykorzystać na studiach czy też w pracy zawodowej, inne spojrzenie na problematykę (inny punkt widzenia niż na studiach), a także otrzymanie certyfikatu Akademii Kuźni Kadr IV. Studenci chętnie polecaliby innym udział w wykładach ponieważ,

jak mówili: *zawsze czegoś ciekawego można się dowiedzieć*. O popularności tej formy wsparcia może świadczyć fakt, iż niemal 50% studentów o wykładach dowiedziało się od swoich znajomych.

Podczas wywiadów grupowych studenci wspominali o tym, że chcieliby mieć możliwość pogłębienia praktycznego niektórych omawianych tematów. Formą, która daje taką okazję są seminaria z praktykami biznesu.

Tabela 2. Seminaria z praktykami biznesu zrealizowane jesienią 2012 r.

L.P.	PROWADZĄCY	TEMAT SEMINARIUM
1.	Izabela Olszewska, IBM GSDC Polska Sp. z o.o.	Zastosowanie podstaw metod zarządzania projektami w biznesie
2.	Janusz Dziewit, AG TEST HR	Znaczenie kompetencji w życiu zawodowym i ich pomiar
3.	Sebastian Lotz, Sitech Sp. z o.o.	Współczesne koncepcje controllingu – sterowanie w strukturach korporacyjnych oraz tworzenie podstaw do kreowania wartości. Praktyczne aspekty na przykładzie spółki koncernu VW
4.	Monika Banaszkiwicz, Agnieszka Piwniska, Global e-Business Operations Sp. z o.o.	Outsourcing usług finansowych na przykładzie korporacji
5.	Haim Levy, EIT+	Entrepreneurship training program
6.	Justyna Miazek, FagorMastercook S.A.	Zarządzanie kompetencjami jako narzędzie skutecznego lidera
7.	Jarostaw Płonka, Wojciech Krysiak, Koelner Rawplug Sp. z o.o.	Projektowanie i optymalizacja sieci dystrybucji – budowa magazynu centralnego
8.	Łukasz Chołaj, Euro Bank S.A.	Eksploracja danych – zarządzanie wiedzą oraz podejmowanie decyzji
9.	Wojciech Josek, IBM GSDC Polska Sp. z o.o.	Jak wycisnąć suchy ręcznik, czyli Lean Six Sigma jako źródło przewagi konkurencyjnej

.....

Tabela 3. Seminaria z praktykami biznesu zrealizowane wiosną 2013 r.

L.P.	PROWADZĄCY	TEMAT SEMINARIUM
1.	Dorota Kuryga, Tomasz Dudek, Euro Bank S.A.	Rola klienta biznesowego w projekcie informatycznym
2.	Katarzyna Sadalska, Aleksandra Ferens-Paździorek, Global e-Business Operations Sp. z o.o.	W jaki sposób wykorzystać analizę finansową w procesie kredytowym – case study
3.	Anna Szubert, Izba Skarbowa we Wrocławiu	Zasady Prowadzenia działalności gospodarczej; podatkowe aspekty decyzji: „samodzielnie czy na etacie”
4.	Piotr Piątucha, IBM GSDC Polska Sp. z o.o.	Zwinne zarządzanie projektami (Agile) na przykładzie metodyki Scrum
5.	Barbara Ostrowska Euro Bank S.A.	Kreatywna postawa wobec okazji i problemów
6.	Jacek Litwin, Gefco Polska Sp. z o.o.	Od zapytania ofertowego do zlecenia – usługi logistyczne w praktyce
7.	Łukasz Kubacki, Euro Bank S.A.	Optymalizacja procesów biznesowych i produkcyjnych jako narzędzie służące do poprawy efektywności operacyjnej w firmie – studium przypadku z wykorzystaniem narzędzi Lean Six Sigma
8.	Agnieszka Pittner-Surówka, Global e-Business Operations Sp. z o.o.	Zarządzanie zasobami ludzkimi na przykładzie korporacji
9.	Tomasz Środa, JZO Sp. z o.o.	Koncepcja zarządzania Lean Management i efekty zastosowania jej elementów w praktyce – optymalizacja działań i ograniczenie kosztów operacyjnych przedsiębiorstwa
10.	Halina Truszczyńska, PMPGroup Sp. z o.o.	Kierunki rozwoju HRMS – System zarządzania przez kompetencje

SEMINARIA Z PRAKTYKAMI BIZNESU

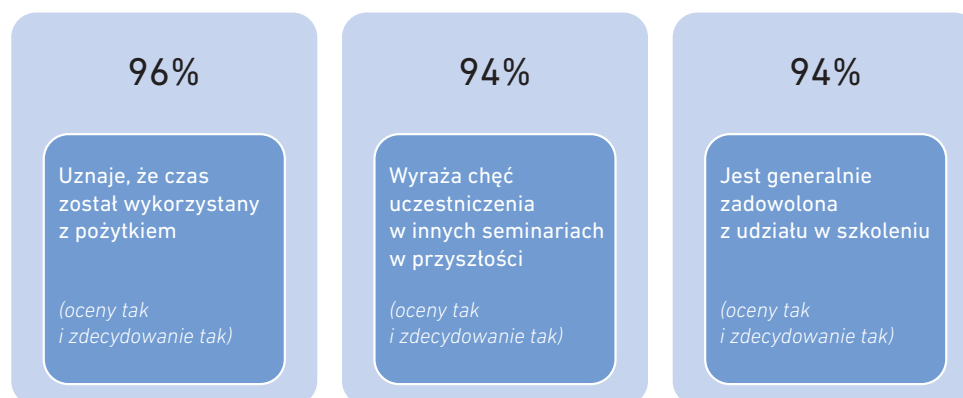
Seminaria z praktykami biznesu są 12-godzinnym warsztatem prowadzonym przez praktyka – eksperta w danej dziedzinie dla grupy ok. 15 studentów. Młodzi ludzie w swoim wolnym czasie decydują się na spędzenie czterech sesji z osobą posiadającą duże doświadczenie zawodowe, aby poznać tajniki jej pracy oraz rozwinąć ściśle określone kompetencje niezbędne na rynku pracy.

Tematy seminariów proponowane są przez pracodawców i umożliwiają młodym ludziom rozwijanie tych kompetencji, które są w danym momencie poszukiwane wśród kandydatów do pracy na danym stanowisku. Udział w seminarium daje stu-

dentowi nie tylko możliwość rozwinięcia kompetencji kluczowych z punktu widzenia poszukiwania pracy, ale także szansę na wykazanie się przed praktykiem biznesu. Znane są przypadki, gdzie w wyniku kontaktów nawiązanych podczas seminarium kończyła się zaproszeniem najlepszych studentów na praktyki, a nawet propozycją zatrudnienia.

W roku akademickim 2012/2013 zrealizowane zostały dwie edycje seminariów: pierwsza jesienią 2012, a druga wiosną 2013 roku.

Zdecydowana większość uczestników jest zadowolona z udziału w seminarium (94%), uznaje, że jego czas został wykorzystany z pożytkiem (96%) oraz wyraża chęć udziału w kolejnych tego typu inicjatywach (94%) (rys. 2).



Rysunek 2. Ocena seminariów z praktykami biznesu. Opracowanie własne



Opinie uczestników na temat seminariów:

- Jest to niezwykle praktyczna wiedza, którą każdy uczestnik życia gospodarczego powinien posiadać. Uważam, że kolejne szkolenia o tej tematyce są niezbędne dla studentów UE
- Poleciłabym to seminarium moim znajomym. Osoba prowadząca była bardzo kompetentna i potrafiła zainteresować.

Na seminariach z praktykami biznesu niezwykle ważną rolę odgrywa sam prowadzący – to w jaki sposób przedstawia wiedzę i jest odbierany przez młodych ludzi wpływa na poziom satysfakcji z całego szkolenia oraz przyrost kompetencji.

- Pani bardzo fajnie przedstawiła – więcej praktyki niż teorii. Mam porównanie, bo jest podobny jeden przedmiot na studiach i widzę jak jest prowadzony. Przedstawiała to trochę inaczej, dużo bardziej przystępnie. Uruchomiła też nasze głowy, czyli nie było tak że tylko słuchaliśmy, ale też uczestniczyliśmy.

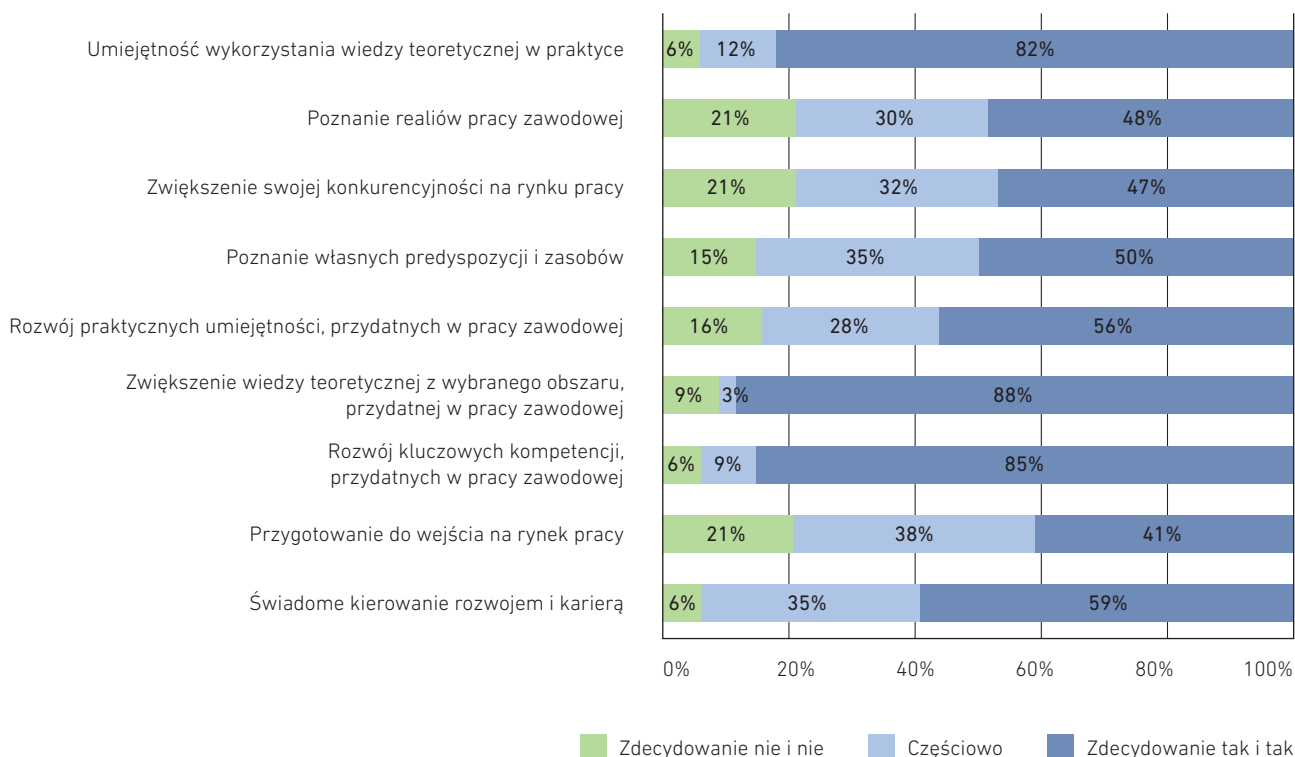
Celem jaki przyświeca organizacja warsztatów jest rozwój kluczowych kompetencji, ze względu na zapotrzebowanie rynku. Uczestnicy w większości zauważyli znaczny wpływ seminariów na rozwój kompetencji w zakresie objętym szkoleniem (87%).

- Na początku mieliśmy test – po pierwszych zajęciach już dużo więcej wiedzieliśmy. Na końcu też mieliśmy test i wydaje mi się że wszystkim o wiele lepiej poszedł a nasza wiedza się pogłębiła. A osoby, które to już miały to sobie przypomniały.

Podczas wywiadów grupowych studenci mówili również o wpływie seminariów na ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy – seminaria, zaraz koło staży, należą do grupy form wsparcia, gdzie ten wpływ jest najbardziej odczuwalny.

Akademia Kuźni Kadr oraz Seminaria z praktykami biznesu stanowią komplementarną formę wsparcia studentów w ich wejściu na rynek pracy. Otwarte wykłady pozwalają w szybki i mało zobowiązujący sposób nakreślić studentom potencjalne obszary rozwoju, wskazać interesujące branże czy tematy. A następnie podczas seminariów z praktykami uczestnicy mają możliwość pogłębienia treści, które wydały im się szczególnie ciekawe. Obie te formy stanowią dobre przygotowanie do podejmowania dalszych kroków na ścieżce zawodowej – decydowaniu się na praktykę, staż czy też docelowe miejsce pracy.

- Nie mam jeszcze ukierunkowanej ścieżki i udział w seminariach czy wykładach z praktykami biznesu pomoże mi się zorientować w jakim kierunku się rozwijać.
- Te formy wsparcia są w stanie pomóc studentom w wejściu na rynek pracy, bardziej niż zajęcia. Bo nie tylko teoria jest ważna, ale też na to co się dzieje w organizacji, jakie są rzeczywiste zadania i stanowiska. Zdobywamy nowe kontakty
- I naprawdę widać, że **Kuźnia** działa.



Rysunek 3. Ocena wpływu Seminariów z praktykami biznesu. Opracowanie własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Numer projektu: POKL.04.01.01-00-311/10



2012

2012

„Najlepszy staż zorganizowany w instytucjach i urzędach”:

- Dolnośląski Urząd Skarbowy we Wrocławiu
- Urząd Miasta Jelenia Góra
- Urząd Skarbowy w Jeleniej Górze

„Najlepszy staż zorganizowany przez przedsiębiorstwa z branż: finanse, media i HR”:

- Euro Bank S.A.
- Hewlett Packard – Global e-Business Operations Sp. z o.o.
- Impel Accounting Sp. z o.o.

„Najlepszy staż zorganizowany przez przedsiębiorstwa z branż: produkcja, IT i nieruchomości”:

- Cargill (Polska) Sp. z o.o.
- GANT Development S.A.
- IBM GSDC /Global Services Delivery Centre Polska Sp. z o.o.



2011

2011

„Ocena realizacji staży w przedsiębiorstwach”:

- Eurobank S.A.
- nFinity Sp. z o.o.
- Tauron EkoEnergia Sp. z o.o.

„Ocena realizacji staży w urzędach”:

- Urząd Skarbowy Wrocław Stare Miasto
- Urząd Miasta Wrocławia
- Urząd Skarbowy Wrocław Fabryczna

„Skuteczność na Rynku”:

- Cargill (Polska) Sp. z o.o.
- HP Global Business Center Wrocław
- Impel S.A.

Dla Honorowego Partnera Strategicznego Kuźni Kadr IV

- KGHM Polska Miedź S.A.



2010

2010

„Najciekawszy program stażu”:

- Bank Zachodni WBK S.A.
- Cargill Polska Sp. z o.o.
- Urząd Skarbowy Wrocław – Fabryczna

„Najlepiej oceniony przez studenta pracodawca”:

- Biuro Rachunkowe INFOSYSTEM PHU Czesława Kotodziej
- Credit Suisse Polska Sp. z o.o.
- KGHM Polska Miedź S.A.
- Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne JELFA S.A

„Pracodawca zapewniający staż największej liczbie osób”:

- Euro Bank Spółka Akcyjna
- Global e-Business Operations Sp. z o.o.
- Kancelaria Finansowa Credit Finance