

## Model WROCŁAWSKI ABSOLWENT Rekrutacja trenerów

### Założenia

- Celem przygotowywanego szkolenia jest kształcenie kompetencji przyszłych absolwentów na potrzeby nowoczesnego rynku pracy.
- Aby cel mógł być zrealizowany, zajęcia są współorganizowane z pracodawcami.
- Aby rekrutacja trenerów, przybliżyła nas do założonego celu musi uwzględniać trzy rodzaje zagadnień:

- **Atrakcyjność kandydatów**

Pierwszym i najważniejszym zadaniem trenerów jest wzorcowa realizacja kursów przewidzianych w projekcie. **Kompetencje** trenerów powinny odpowiadać temu zadaniu dydaktycznemu. Jednocześnie ważne jest, aby kompetencje odnieść także do całego **kontekstu**, jakim jest próba stworzenia modelowej platformy współpracy uczelni, firm i Miasta.

Dlatego oceniający powinni skupić się na dwóch pytaniach:

*Czy kandydat posiada odpowiednie kompetencje, aby poprowadzić wzorcowo zajęcia?*

*Czy kandydat byłby atrakcyjnym członkiem zespołu wykładowców stale współpracujących z uczelnią w tej tematyce?*

- **Motywacja i dostępność kandydatów**

Rozmowa powinna dostarczyć informacji na temat **motywacji** kandydata. Realizowany projekt jest pod wieloma względami eksperymentem i kandydaci powinni zdawać sobie z tego sprawę. Oceniający powinni zbadać dlaczego kandydat zgłosił swoją kandydaturę oraz czy będzie dysponować odpowiednią ilością czasu, aby **zaangażować** się w projekt rozumiany jako instrument zmiany, to jest więcej niż zadanie dydaktyczne.

o **Umiejętności analityczne kandydatów**

W trakcie trwania projektu trenerzy będą mieć unikalną możliwość przepracowania wielu zarządczych i kulturowych kwestii, które będą istotne w sformułowaniu **wniosków i rekomendacji** po zakończeniu projektu. Dlatego trenerzy powinni być gotowi do podjęcia roli **krytycznego uczestnika**, którego opinie i wiedza będą bardzo istotne dla rozwoju inicjatywy jak i definiowania inicjatyw pokrewnych. Trenerzy dostarczą informacji ważnych zarówno z operacyjnego jak i strategicznego punktu widzenia, jak na przykład:

*Czy różnorodność studentów sprzyjała w pracy grupowej?*

*Czy na podstawie obserwacji prowadzonej w grupach możliwe jest stworzenie profilu kompetencyjnego dla studentów z danego wydziału? Czy na tej podstawie będzie można rekomendować konkretne działania dziekanom?*

*Czy poziom studentów zbliżył się do siebie, czy też umocniły się pierwotne tendencje? Czy można wyróżnić prawidłowości, które pozwoliłyby, na przykład, formułować hipotezy dotyczące studentów z danych wydziałów?*

*Czy studenci tworzyli nieformalne grupy i starali się pogłębić problematykę poruszaną na zajęciach, czy był to raczej „jeszcze jeden kurs”? Czy było widać tu jakieś prawidłowości zachowań i postaw?*

*Jakie nieformalne komunikaty dotyczące kształcenia pojawiały się podczas zajęć? Co komunikaty te mówią nam o poziomie samoświadomości studentów jeśli chodzi o proces nauczania? Czy studenci wiedzą czego im brakuje? Czy potrafią nazwać swoje oczekiwania? Czy potrafią je krytycznie weryfikować? ...?*

**Proponowany przebieg rekrutacji trenerów**

Rekrutacja odbywa się w zgodzie z wewnętrznymi procedurami uczelni oraz prawodawstwem polskim (prawo zamówień publicznych). Wrocławskie Centrum Akademickie jako koordynator nieformalnej grupy biznesowej, która zainicjowała stworzenie modelu „Wrocławski Absolwent”, przekazuje niniejsze uwagi jako **rekomendacje i propozycje**.

1. Kandydaty oceniane są pod kątem trzech kryteriów opisanych powyżej (założenia do rekrutacji):
  - a. Atrakcyjność kandydatów

*Czy kandydat poprowadzi wzorcowe zajęcia z ...?*

*Czy kandydat byłby wartościowym członkiem ewentualnej stałej grupy współpracującej z Uniwersytetem w tej lub pokrewnych inicjatywach?*
  - b. Motywacja i dostępność kandydatów

*Czy kandydat utożsamia się z celem projektu? Czy dobrze rozumie cel projektu?*

*Czy kandydat będzie dysponować czasem, aby odpowiednio zaangażować się w projekt?*
  - c. Umiejętności analityczne kandydatów

*Czy kandydat będzie krytycznie obserwować rozwój inicjatywy i czy będzie w stanie dostrzec, zinterpretować i zakomunikować prawidłowości, tendencje i inne zjawiska o znaczeniu operacyjnym?*

2. Kandydatury są punktowane. Członkowie komisji nanoszą punktację na arkusz oceny. Podczas trwania rozmów w komisji zasiada stała liczba osób.
3. Proponuje się 5 punktów za dane kryterium i 10 punktów za CV.
4. W razie potrzeby wyboru jednej spośród podobnych kandydatur proponuje skupić się na kryterium dostępności kandydata, przy czym tym razem w sensie negatywnym, to jest eliminując kandydata, co do którego można przypuszczać, że w mniejszym stopniu zaangażuje się w szeroko rozumiany projekt (patrz: Motywacja i dostępność kandydatów).
5. Jeżeli w przypadku konieczności wyboru spośród podobnych kandydatur krok 4. („dostępność”) nie doprowadzi do rozstrzygnięcia, proponuje się negatywną weryfikację umiejętności analitycznych (to znaczy: odpada kandydat, który wykazał się mniejszym potencjałem analitycznym).