



Raport ze spotkania grupy fokusowej w ramach projektu „Akcja inkubacja”, które odbyło się w dniu 15 września 2017 r. na Uniwersytecie Gdańskim

Udział wzięli:

Magdalena Jagiełło-Rusiłowska – Innowatorka społeczna projektu „Akcja Inkubacja”,

Dr Adam Jagiełło-Rusiłowski – Adiunkt w Instytucie Pedagogiki Uniwersytetu Gdańskiego, Kierownik Biura International Office UG,

Dr Beata Karpińska-Musiał – Adiunkt w Instytucie Anglistyki i Amerykanistyki Uniwersytetu Gdańskiego, dydaktyk, pedagog, badacz edukacji, tutor,

Anna Noszczyńska – specjalista ds. HR, BZ WBK makroregion północny,

Marta Siudak – HR Generalist, HR, Business Service Center EMEA, Kemira Gdańsk,

Dorota Porązka – Wiceprezes Zarządu spółki Doradca Consultants, Coach,

Agnieszka Cichocka - Gdański Inkubator Starter, Koordynatorka Gdańsk Business Week, Koordynatorka projektu Clipster,

Dorota Maciejewska - Kierownik Laboratorium Badawczo-Rozwojowego,

Teknos-Oliva Sp. z o.o.

Innowacja społeczna „Logistyka innowacyjności – wdrożenie rozwiązań umożliwiających współpracę sektora edukacji i nauki z przedsiębiorcami” testowana jest w ramach projektu grantowego „Akcja Inkubacja”

Executive summery/Streszczenie:

Uczestnicy zapoznali się z ideą projektu oraz sednem obozów innowacyjności w kontekście przygotowania nowych kadr do pracy w zespołach innowacyjności i wyposażenie absolwentów uczelni w narzędzie prezentujące ich kompetencje do tego typu pracy. Głównym celem fokusu było ujawnienie potrzeb pracodawców, a dokładniej ich przedstawicieli w zakresie pozyskiwania talentu (HR, people solution) co do struktury i zawartości e-portfolio oraz wyzwań będących przedmiotem pilotażowego obozu innowacyjności, podczas którego studenci stworzą swoje portfolia. W wyniku dialogu uczestników fokus ujawnił następujące luki kompetencyjne, które mają szansę być wypełnione dzięki obozom innowacyjności i zapisowi refleksji nad uczeniem się w e-portfolio:

1. Krytyczne przeszukiwanie różnorodnych źródeł informacji i zasobów wiedzy.
2. Gotowość odejścia od utartych procedur organizacji i mobilizowanie zasobów do skuteczniejszego i kreatywniejszego rozwiązywania problemów.
3. Odporność (rezyliencja) na presję czasową, emocjonalną oraz krytykę kierownictwa czy samego zespołu co do roli i wkładu we wspólną pracę.
4. Zdolność do wnoszenia wartości dodanej do zróżnicowanego kulturowo zespołu, przystosowanie do kulturowych wymagań zadania, zarządzanie konfliktem na tle różnorodności, odczytywanie informacji zwrotnej służącej postępowi w realizacji projektów międzynarodowych.
5. Branie odpowiedzialności za jakość swojego działania, przyczynowo-skutkowe wiązanie swoich konkretnych poczynań z sukcesem lub porażką indywidualną oraz zespołową, wyciąganie wniosków co do swojego poczucia sprawstwa.
6. Umiejętność nazwania kluczowych w danej pracy kompetencji, wskazania swoich mocnych i słabych stron, sukcesów i porażek wraz z refleksją nad stosowanymi strategiami mobilizowania własnych i cudzych zasobów.
7. Korzystanie z feedbacku i referencji ekspertów, dokumentowanie ważnych interakcji i własnego osadzenia w sieci społeczności profesjonalnych (community of practice).

8. Zdolność do długofalowej refleksji nad własnym rozwojem w kontekście podejmowanych zadań, ustalanie priorytetów, dostrzeganie zalet i wad danej kultury organizacyjnej, chęć aktywnego jej kształtowania.

Jako idealne wyzwanie pilotażowego obozu innowacyjności dla lokalnych studentów wskazano wypracowanie struktury i dobrej praktyki projektowania i używania e-portfolio, ewentualnie inne wdrożenia innowacji społecznych.

Szczegółowy przebieg fokusu:

Dr Adam Jagiełło-Rusiłowski podzielił się wynikami najnowszych badań efektów obozów innowacyjności i podkreślił, że ich największą zaletą jest zmiana w nastawieniu, postawach studentów i tę postawę najlepiej jest określić jako rezyliencja – prężność, odporność na porażkę, niepowodzenie, błędy czy po prostu zniechęcenie np. pod wpływem zbyt ostrej krytyki.

Następnie fokus rozpoczął się od wspólnego zastanowienia się nad tym, co uczelnia i pracodawcy mogą zrobić razem, najlepiej w kontekście zagospodarowania obozów innowacyjności jako metody kształcenia, którą uniwersytet poznaje we współpracy z partnerami z Finlandii, Danii oraz Izraela.

Anna Noszczyńska skupiła namysł nad tym, jakich kompetencji poszukujemy, jak te kompetencje mogą się ujawnić i na jakich zadaniach warto pracować, żeby przygotować studentów jako jak najbardziej kompetentnych pracowników i wyrobić konstruktywną postawę i identyfikację z kulturą przedsiębiorczości, innowacyjności, rozwiązywania problemów. Skoro talent nie zatrzymuje się na długo w danej organizacji a płynie tak naprawdę, nieustannie się zmienia i trudno jest zatrzymać uzdolnionych ludzi, to ani uniwersytetowi ani firmom nie powinno zależeć na uczeniu do czegoś bardzo konkretnego i stałego tylko jest musi to być uczenie się i tworzenie pewnej kultury, która zostaje w regionie czy eko-systemie innowacyjności.



Skoro z doświadczeń udziału w innocampach wynika dla dwóch stron, że zadania tam podejmowane wymagałyby rezyliencji, czyli odporności na krytykę, porażkę, zmagania z przeciwnościami losu, to warto zastanowić się, jakie zadania w naszym współczesnym świecie najbardziej wymagają tej rezyliencji, odporności, prężności. Co się dzieje we współczesnym świecie, że ta rezyliencja jest potrzebna? W jakich zadaniach, sytuacjach, momentach? Czego świat biznesowy wymaga od nas? Z jakimi przeciwnościami losu trzeba się zmagać i być jak ta wierzba, która nie da się złamać?

Jakie postawy młodych ludzi, jakie kompetencje są najbardziej potrzebne, jakie są największym wyzwaniem? Z tymi młodymi ludźmi spotykamy się w życiu zawodowym i to są też osoby, które za jakiś czas będą wiodły prym, bardzo często też mogą być naszymi przełożonymi, więc trochę mamy wpływ na nich, by kształtować ich postawy w ciekawy sposób, ale też wiemy, że z pewnymi rzeczami musimy się zmagać, bo młode pokolenie jest zupełnie inne niż to nasze i one (wyzwania) się szybko zmieniają, więc jakie są te wyzwania z którymi musimy się zmagać, z jakimi cechami charakteru, osobowościami, jakimi postawami, co jest w nich ciekawego, co warto zagospodarować, jakie są wyzwania/trudności z którymi musimy się zmierzyć?

Stwierdzono, że tradycyjne CV mało wnoszą do wiedzy pracodawcy o tym, co młoda osoba potrafi i mało mówią o tzw. kompetencjach miękkich. Są jak schemat góry lodowej, gdzie u góry jest wiedza i umiejętności, a w tej części, której nie widać są kompetencje i cechy osobowości, często kluczowe dla organizacji i jej kultury. Warto, być może, w takich portfolioch wydobyć pewnego rodzaju rzeczy których nie wydobędziemy w CV. Fokus ma za zadanie wskazać jakie to obszary kompetencyjne.

Dorota Porażka zwróciła uwagę, na to, że menedżerowie potrzebują ciągle bardzo dużej elastyczności, zaangażowania, z którym jest bardzo różnie, zwłaszcza u młodych ludzi. Taki menedżer wysokiego szczebla wywiera nacisk żeby zadanie było zrobione szybko, z dnia na dzień. Nikt nie chce rezygnować z życia prywatnego, zostawać w biurze wieczorem. Z tego powstają też pewnego rodzaju ciśnienia i napięcia.



Jeszcze trudniej jest z kompetencjami do projektów międzynarodowych, gdzie pracuje się z różnymi kulturami, niedoświadczeni czasem są źle odbierani, gdzie to wymaga uważności, pewnego przemyślenia, rozmowy, a nie tylko wysyłania skrótowych maili czy wiadomości. O ile uczniowi w liceum, który wpisuje sobie hasło i wszystko sprawdzi w jednej wyszukiwarce, nawet nie potrzebuje kontekstu taka strategia wystarcza, to już absolwent trafiając do organizacji międzykulturowej i skazanej na nieustanny rozwój musi być kompetentny w inny sposób. Czyli żeby np. wykonać operacje w systemie trzeba rozumieć kontekst, czyli trzeba dotrzeć, jeżeli nawet nie do instrukcji, ale do kogoś kto tę wiedzę posiada, czyli na pewno otwartość na poszukiwanie informacji, że to jest zmiana. Niezbędna jest gotowość, otwarcie na zmianę, a w dużych firmach, to nawet jeżeli one mają ustandaryzowane procesy, to ja nie znam firmy dużej, która stoi w miejscu, bo albo zmienia system, albo zmienia procedurę, albo przebudowuje interfejs, albo zmienia cały proces obsługi, bo się rozrasta, więc też umiejętność godzenia mojej codziennej pracy do dostosowywania się do warunków.

Zwrócono uwagę na lustro społeczne, czyli informację zwrotną od rówieśników, ale właśnie od tych którzy potrzebują inicjatywności czy tej kreatywności. Zastanawiano się gdzie się zaczyna ta kreatywność przydatna w organizacjach. Co jest tą wartością dodaną lub co jest elementem dialogu? Dialog w organizacji oznacza, że jej członkowie słuchają się wzajemnie, słyszą odpowiedzi i coś z nową informacją robi się tak, żeby była kontynuacja, żeby do czegoś dojść, najlepiej do jakiegoś rozwiązania, które jeszcze nie istnieje, ale to też musi być ten proces.

Z perspektywy działań Agnieszki Cichockiej z Gdańskiego Inkubatora „Starter” młodzi ludzie mają małe wyobrażenie o pracy w „realu”, bo oni mają jakieś swoje wyobrażenie, jak to wygląda, często na podstawie fikcji, postów z portali społecznościowych więc często wydaje im, że jak ktoś jest koordynatorem projektu, to pewnie nic nie robi bo ma zespół, który za nią wszystkie te rzeczy robi. Zazwyczaj sobie nie zdają sprawy „no dobra, nie zrobiliśmy np. 3 ankiet”, to nie zrobili i nie jest jak w grze - dostanę następne życie. Zawalenie czegoś w projekcie ma konsekwencje finansowe, etyczne itp. Oznacza to szereg konsekwencji i odpowiedzialności, które będziemy musieli ponieść.



Z perspektywy doświadczeń Marty Siudak z firmy „Kemiry” pokutuje polskie „udało się”, „udało mi się”, zamiast „ja to zrobiłam”, czyli umiejętność nazwania poszczególnych elementów, które wpłynęły na to, że konkretna osoba dobrze coś wykonała. Z jednej strony w Polsce mamy tę metodę czerwonego ołówka a nie zielonego, i szkoląc młodzież w ramach obozów innowacyjności, należy zwrócić szczególną uwagę na to, w jaki sposób jest feedback budowany, jaki nacisk jest kładziony na to, ale żeby na każdym etapie, gdzie studenci czy absolwenci działają w zespole, żeby oni już w tym momencie się uczyli, że jeżeli na danym etapie zrobiłem coś dobrze, to coś sprawiło, że np. świetnie nazwaliśmy cele, albo zidentyfikowaliśmy ryzyka, albo bardzo dobrze się dogadujemy. Tego typu elementy, należy odpowiednio nazywać, bo potem idę do pracy, odnoszę sukces i tak naprawdę nie wiem dlaczego. Zbyt mała jest świadomość własnych kompetencji. Doradztwo zawodowe w szkołach itd. na pewno nie jest na takim poziomie na jakim powinno być. Kandydat zapytany o to, jaki jest jego największy sukces ma z tym problem, a jak się go zapyta, co uważa, że najbardziej wpłynęło na ten sukces, to w ogóle jest bardzo trudno. Potrzebny jest taki moment autorefleksji i jeżeli pokażemy młodym ludziom, że tak naprawdę odpowiedzieć na to pytanie można sobie w każdym momencie, bo to mi pozwala siebie poznać, to zadając drugie pytanie, jak jest moja największa porażka, młodzież potrafi ją nazwać, i kreślić co zaważyło, że projekt się nie powiódł. Ile razy słyszymy, że w tamtej firmie mi się źle pracowało, bo przełożony nie dawał mi informacji, koledzy byli nieprzyjaźni, ciągle zmieniał się proces itd. Chodzi o określenie, gdzie w tym jestem ja. Być może przełożony nie dawał informacji, czy ja muszę nauczyć się dopytać o brakujące informacje, moi koledzy się nie dogadywali, ale ważne jest co ja zrobiłem, jakie mam kompetencje społeczne do tego żeby współpracować w zespole. Kluczowe jest budowanie świadomości, budowanie poczucia sprawczości, czy w przypadku sukcesu, czy w przypadku porażki. Innocamp zapewne rozwinie innowacyjność czyli umiejętność twórczego rozwiązywania problemów, ale musi też nas interesować ten drugi aspekt, czego uczestnik się dowie o sobie, nie o tym, co zrobił, że np. to zadanie wykonali świetnie, albo tutaj czegoś zabrakło, tylko co mówi o nich samych, o indywidualnym i sieciowym sposobie pracy, o własnych i połączonych kompetencjach.

Dr Adam Jagiełło-Rusiłowski podkreślił, że uczestnicy fokusa dotknęli sedna obozów innowacyjności w wydaniu fińsko-skandynawskim, gdzie właśnie jest takie drążenie,

Innowacja społeczna „Logistyka innowacyjności – wdrożenie rozwiązań umożliwiających współpracę sektora edukacji i nauki z przedsiębiorcami” testowana jest w ramach projektu grantowego „Akcja Inkubacja”



zwłaszcza przy porażce, czego można uniknąć w przyszłości jeśli chodzi o wiązanie przyczynowo-skutkowe, co spowodowało określone rezultaty lub ich brak, gdzie był ten „łańcuszek”. Ta forma pracy dydaktycznej jest z naciskiem na to, co zaszło między osobami, w specyficznej przestrzeni i z czego oni skorzystali, do jakich zasobów doszliśmy w tym zasobów np. sieciowania, np. kogo spytali, albo kogo rozpoznaliśmy jako tego, który może wiedzieć albo co zaniedbali w tym względzie. Dlaczego nie spytano wcześniej mając to źródło wiedzy. I tu dotykamy sedna e-portfolio, w portfolio nie ważne jest tylko ten sukces, ta prezentacja, tylko cały zapis zmagania się, co doprowadziło do uczenia się.

Anna Noszczyńska zauważyła, że dopiero po pracy warsztatowej nad kompetencjami uczestnicy byli w stanie określić swoje mocne strony, osoby te były w stanie dowiedzieć się w czym są mocne, co robią dobrze, czyli się trochę podbudowały i powiedziały, że dopiero teraz są gotowe na to, żeby wysłać tę aplikację, bo nawet jeżeli zostaną odrzucone, to nie znaczy, że nie będą próbować ponownie. Feedback, który jest w innocampach i którego się te osoby uczą, i przyjmować ten feedback i go dawać, to menedżerowie nie potrafią tego robić, osoby które są na stanowisku takim, które wymaga pracy z ludźmi, nie potrafią tak naprawdę się komunikować z ludźmi, to tak naprawdę też są pewnie takie doświadczenia, że powinny być coachami dla swoich podopiecznych i zupełnie tego nie potrafią. W sprzedaży kto zostaje najczęściej menedżerem? Ten kto najlepiej sprzedaje, a to najczęściej nie jest osoba, która ma mocne kompetencje, jest dobrym mentorem

Dorota Porążka zasugerowała, że to jest ta poszukiwana zmiana. Może to jest właśnie temat, jak komercjalizować rozwiązania dla lokalnej społeczności do realizacji podczas innocampów. Tak, tym bardziej, że ci młodzi ludzie siedzą sporo w nowych mediach, więc warto z nich korzystać.

Przedstawiciele Uniwersytetu Gdańskiego interesuje jeszcze wykorzystanie zapisu, nagrania z działań obozowych. Jeśli chcemy doradzać młodym ludziom, co powinni ująć w swoje portfolio, już wiemy, że refleksja jest bardzo ważna i powiązanie skąd sukces, skąd porażka.

Marta Siudak z firmy „Kemira” jako potencjalny pracodawca, chce znać konkretny przykład, np. bycia zmotywowanym, otwartym na naukę, uczenie się. Skąd to wiemy, czyli przykład z



życia absolwenta, z projektu na uczelni, a nawet z życia prywatnego, bo może robią coś fajnego spoza, dzięki czemu wiedzą, że ktoś jesteś wytrwały i szybko się uczy. Nie ma wymagań, że ktoś kto kończy studia i opowie nie wiadomo co. Ale jeśli ktoś opowie, o spełnionym marzeniu np., żeby pojechać do Izraela, o tym jak nie było tej osoby stać, więc postanowiła w II klasie liceum nauczyć się języka. To pokaże, gdzie kładziony jest nacisk. Ktoś może napisać: brałem udział w projekcie, który wygrał, uważam, że świetnie umiem współpracować w zespole, a ktoś inny powie, uważam, że jestem doskonałym liderem, bo dzięki mojej koordynacji ten sukces udało się osiągnąć. To też będzie pokazywało, które kompetencje są dla mnie ważne, jak ja je widzę, które faktycznie mam. Ja gdybym takie portfolio dostała, to ja wiem, kim ten człowiek jest. Referencje i cytaty, to jest to, co w biznesie się bardzo sprawdza.

Z perspektywy doświadczeń pedagogiki innowacyjności wsłuchiwanie się w opinie ekspertów, zleceniodawców wyzwań, to jest coś, co warto uczyć się od młodych Skandynawów. Oni to wszystko sobie filmują. Podobnie stażyści z Turcji pilnie rejestrowali dawany im feedback, głównie dlatego, żeby zrozumieć potem to, bo na bieżąco niekoniecznie to rozumieli. Ale jest też już taki mechanizm, że jest wola wsłuchania się w to, co inni o mnie mówią. Każde, słowo, gest, emocja było dla nich na wagę złota.

Dorota Porażka proponowała głębiej się zastanowić, jak ci młodzi ludzie u nas, czy oni w ogóle potrafią przyjmować feedback? Czy są zainteresowani, czy wiedzą, co z tym zrobić?

Zdaniem Marty Siudak z firmy „Kemira” to zależy od kultury organizacji. Tak jak tam się kładzie duży nacisk na feedback, to my też się tego uczymy, jesteśmy w ciągłym procesie. Pewnie na początku to jest bardzo trudne, potem jest łatwiejsze i zaczynamy rozumieć, w jakim to jest celu, że to ma mieć jakieś przełożenie Nawet dzień po nie jestem w stanie wyciągnąć refleksji, tylko to się musi ułożyć, ja muszę wejść w nową perspektywę i gdyby musieli po innocampie wrócić do domu i w ciągu miesiąca coś napisać i wysłać. Co mi to dało? Nie, udało mi się skończyć projekt, udało mi się poznać ludzi, zmierzyłem się z swoimi słabościami, milion różnych innych rzeczy.