



**UNIWERSYTET
WSB MERITO
WROCŁAW**

Mieszane programy intensywne (BIP) w praktyce

Tytuł: **Agile project management - tools and mindset**

współautor i koordynator projektu
dr Jarosław Tomaszewski

Cel prezentacji:

Co zrobić, aby BIP był **innowacyjny** i wpisywał się w **potrzeby** wielu uczelni?

Spis treści

1. Poszukiwanie koncepcji merytorycznej projektu
2. Budowanie partnerstwa i podział ról pomiędzy uczelniami
3. Stworzenie programu merytorycznego, część w kampusie uczelni i część zdalna
4. Wyniki badań efektywności dydaktycznej projektu
5. Program towarzyszący

Spis treści

1. **Poszukiwanie koncepcji merytorycznej projektu**
2. Budowanie partnerstwa i podział ról pomiędzy uczelniami
3. Stworzenie programu merytorycznego, część w kampusie uczelni i część zdalna
4. Wyniki badań efektywności dydaktycznej projektu
5. Program towarzyszący

Założenie koncepcyjne:

Świat WUCA

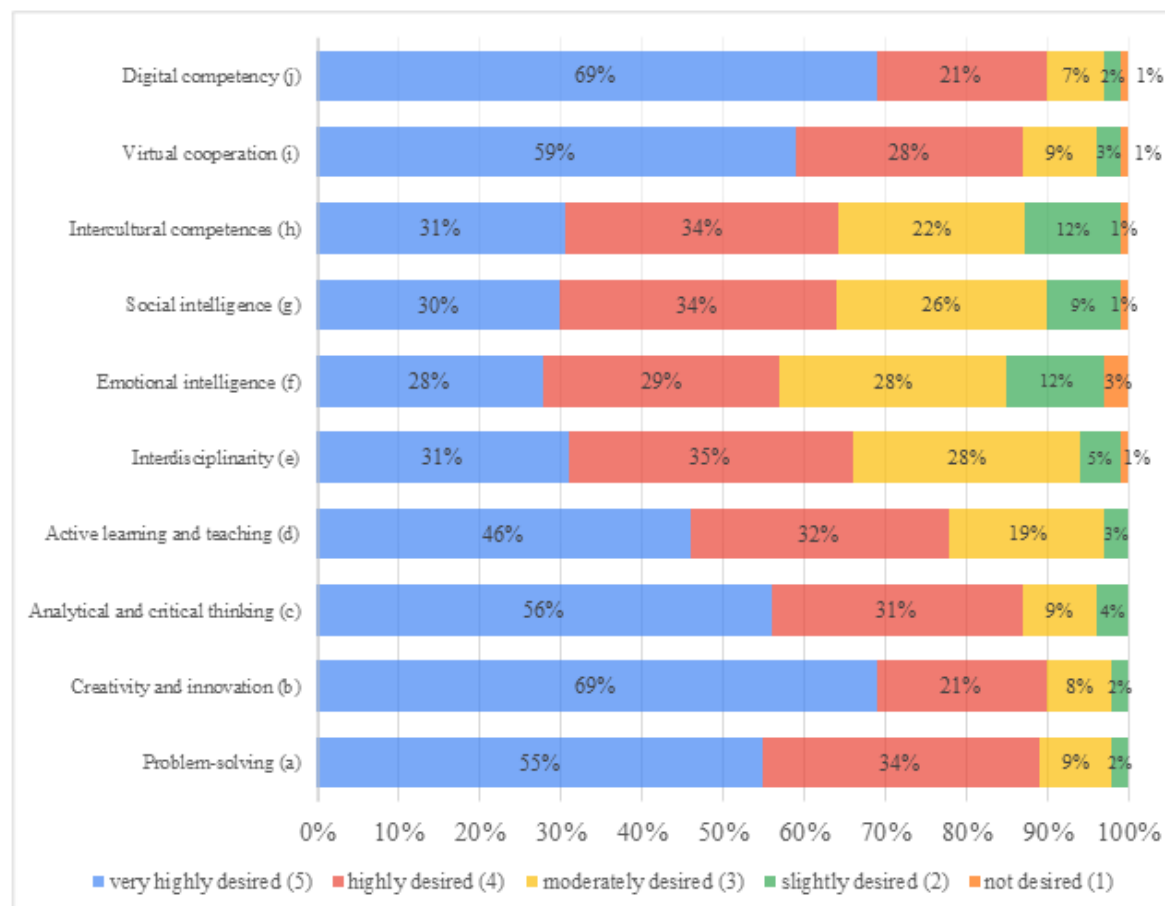
Programy nauczania na poziomie uczelni wyższych mogą **nie w pełni dostarczać pełnego zakresu kompetencji** oczekiwanych w nowoczesnej gospodarce i podmiotach w niej funkcjonujących.

Poszukiwanie koncepcji merytorycznej projektu

Ważne pytanie: Jakie mogą być deficyty kompetencyjne?

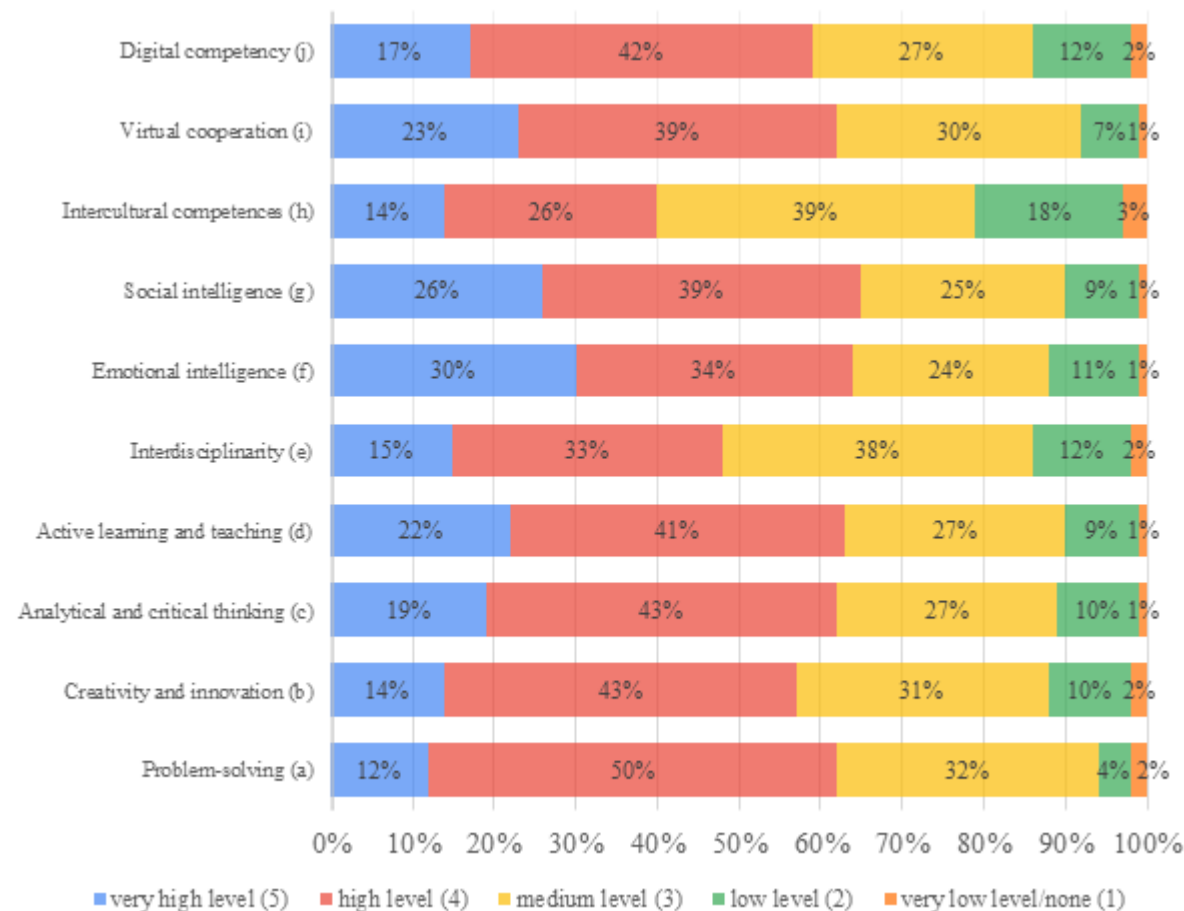


Ocena stopnia oczekiwania co do kompetencji przez pracodawców w najbliższych latach według respondentów



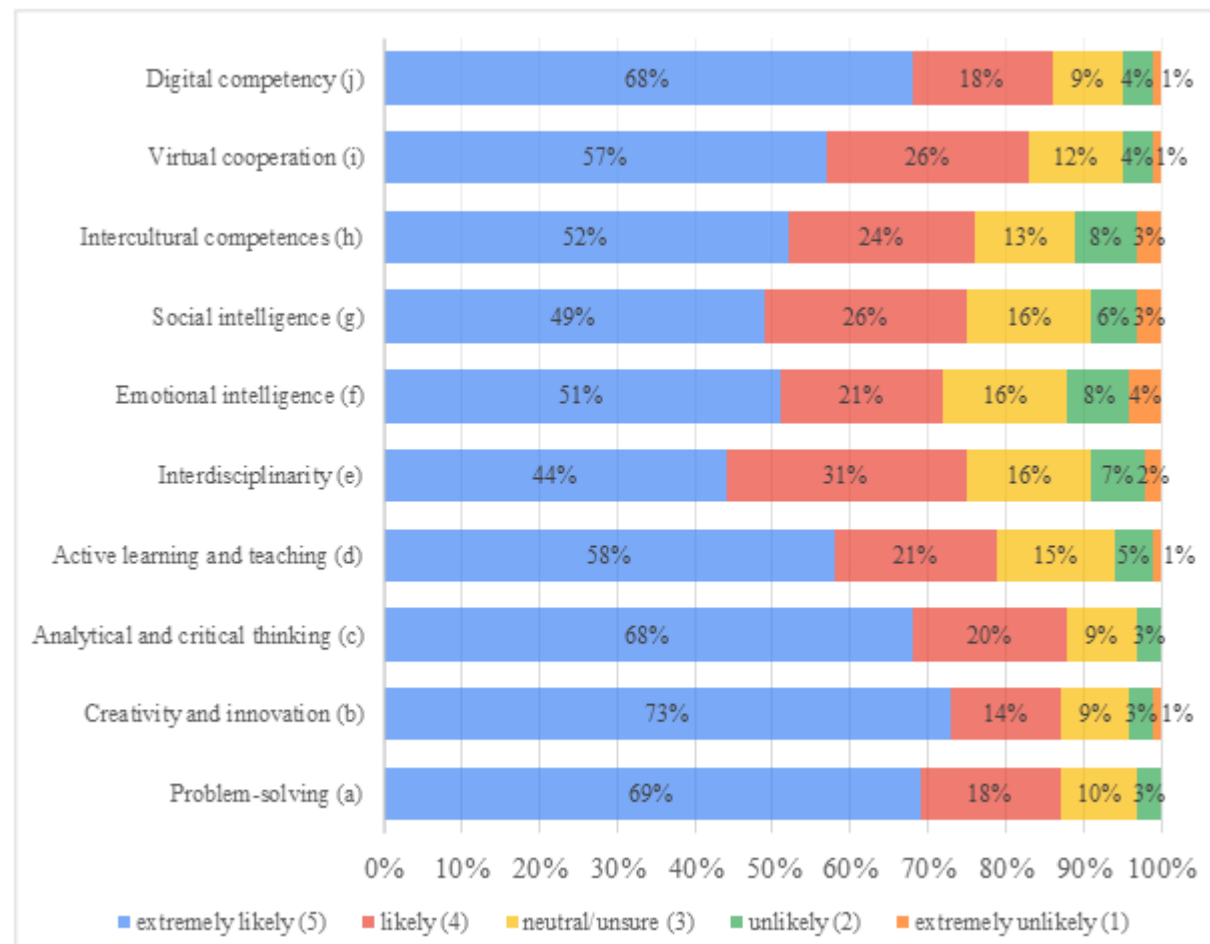
Źródło: Key competencies in the labour market from the perspective of higher education students; <https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/92/id/1541>

Ocena aktualnego poziomu kompetencji



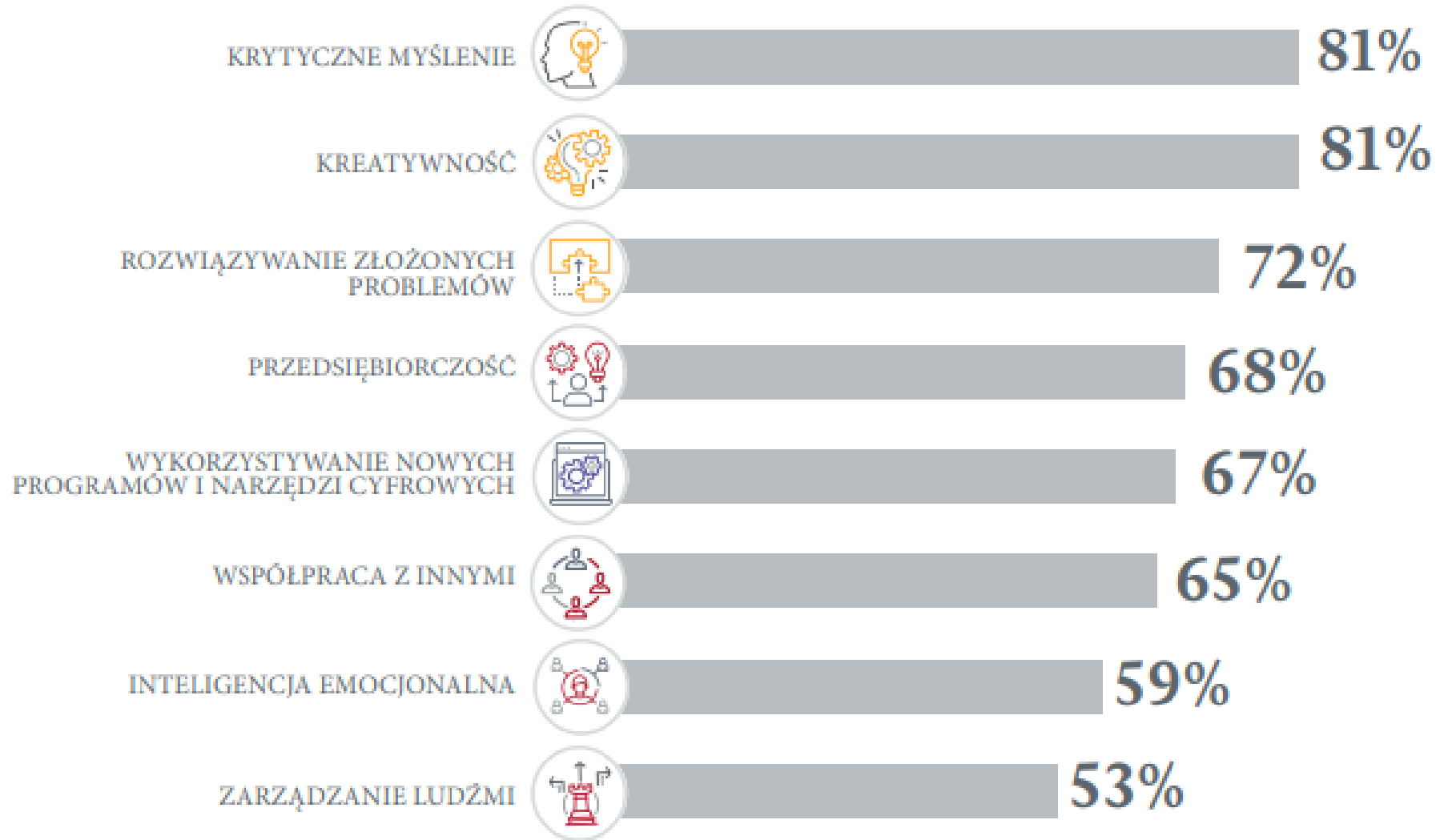
Źródło: Key competencies in the labour market from the perspective of higher education students; <https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/92/id/1541>

Chęć i potrzeba rozwijania wskazanych kompetencji w celach zawodowych

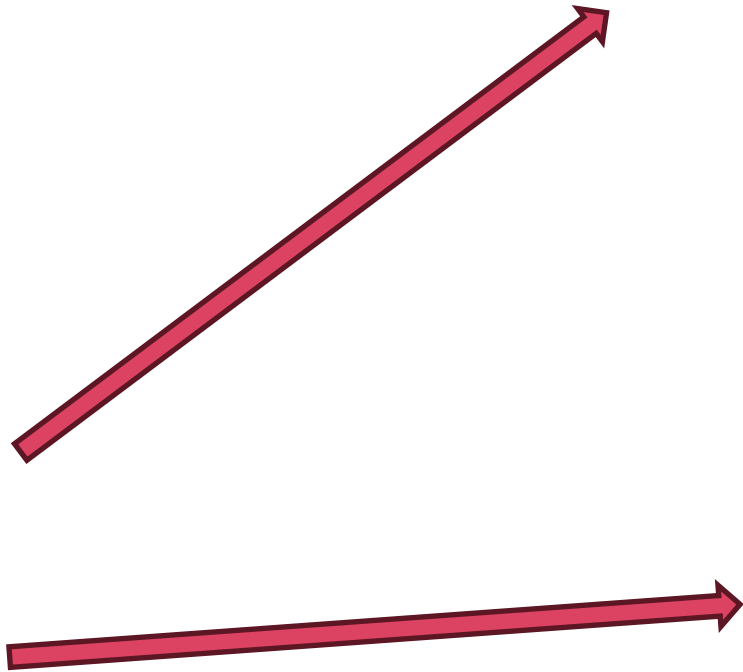


Źródło: Key competencies in the labour market from the perspective of higher education students; <https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/92/id/1541>

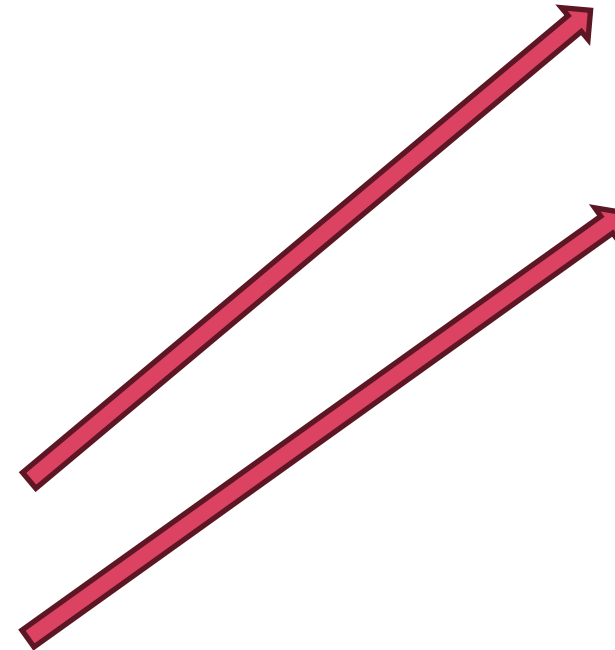
Odsetek osób, dla których jest bardzo ważne, by studia uczyły kompetencji z zakresu:



Korelacje – drogowskaz do tworzenia programu



Stopień oczekiwań a ocena posiadania danych komp.



Stopień oczekiwań a chęć i potrzeba rozwijania danych komp.

Oczekiwania pracodawców dotyczące umiejętności pracowników w wybranych krajach

Authors	Surveyed employers	Employers' expectations regarding employees' skills
Azmi et al., 2018b	Employers from Malaysia	leadership skills, teamwork skills, critical thinking and problem skills, communication skills and resource skills, communication skills (the ability to speak English)
Dryl and Dryl, 2016	Employers from Poland	creativity, innovation, dealing with stress, ability to work as part of a team
Dymek-Maciejewska, 2018	SME, employers from Poland	ability to work as part of a team, knowledge gained from experience, ability to deal with stressful situations
Guàrdia et al., 2021	Employers from East Africa	Knowledge of a foreign language, cross-cultural and diversity competency, the set of subject-specific skills required to successfully perform a specific occupation, results-oriented performance, digital skills, teamwork, stress management, conflict management, the ability to cope with change, self-management, problem-solving, communication and interpersonal skills, decision-making, creative thinking, analytical thinking, learning to learn
Kurantowicz et al., 2017	Employers from Poland and Spain	employers from Poland: social competency, ability to establish and maintain contacts, ability to cooperate, dealing with difficult situations, teamwork and work organisation skills and curiosity about the world employers from Spain
Lisá et al., 2019	Employers from Slovakia	engagement and willingness to take on extra work, a responsible approach to work, moral and ethical behaviour, learning from feedback, flexibility and adaptability to changes, the ability to achieve the goal; the conviction that I can finish my job; psychological resilience, burden and stress management; flexibility, adaptation to change; overcoming obstacles
Malik and Venkatraman, 2017	Employers from India	technical skills, soft skills, team building, overall attitude, ethics and values
Rios et al., 2020	Employers from the USA	oral and written communication, collaboration, problem-solving, social intelligence, self-direction
Suleman et al., 2020	Employers from European countries	cognitive (analytical skills), interpersonal (communication) and organisational abilities (orientation towards results)

Spis treści

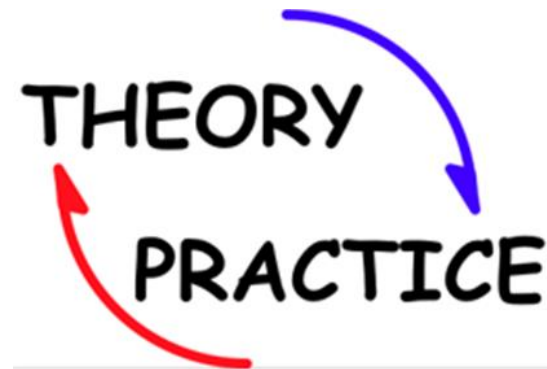
1. Poszukiwanie koncepcji merytorycznej projektu
2. **Budowanie partnerstwa i podział ról pomiędzy uczelniami**
3. Stworzenie programu merytorycznego, część w kampusie uczelni i część zdalna
4. Wyniki badań efektywności dydaktycznej projektu
5. Program towarzyszący

Prtnerstwo

Poszukiwanie wspólnego mianownika potrzeb w zakresie pożądanych kompetencji

Misja uczelni

Tworzymy innowacyjne i inspirujące możliwości współpracy i rozwoju, odpowiadające wyzwaniom zmieniającego się świata oraz potrzebom naszych studentów, pracowników i partnerów.



BIP partnerzy:

- Setúbal /5 students/, Portugal
- Leuven /5 students/, Belgium
- Riga /5 student/, Latvia
- Jihlava /4 students/, Czech Republic
- Dnipro /4 students/, Ukraine
- Rotterdam /4 student/, The Netherlands
- Kaiserslautern /2 student/, Germany
- Université Sorbonne Paris /2 student/, France
- Batumi /5 student/, Georgia
- WSB University in Wrocław /3 students/, Poland

Total, 45 students, representing 10 countries

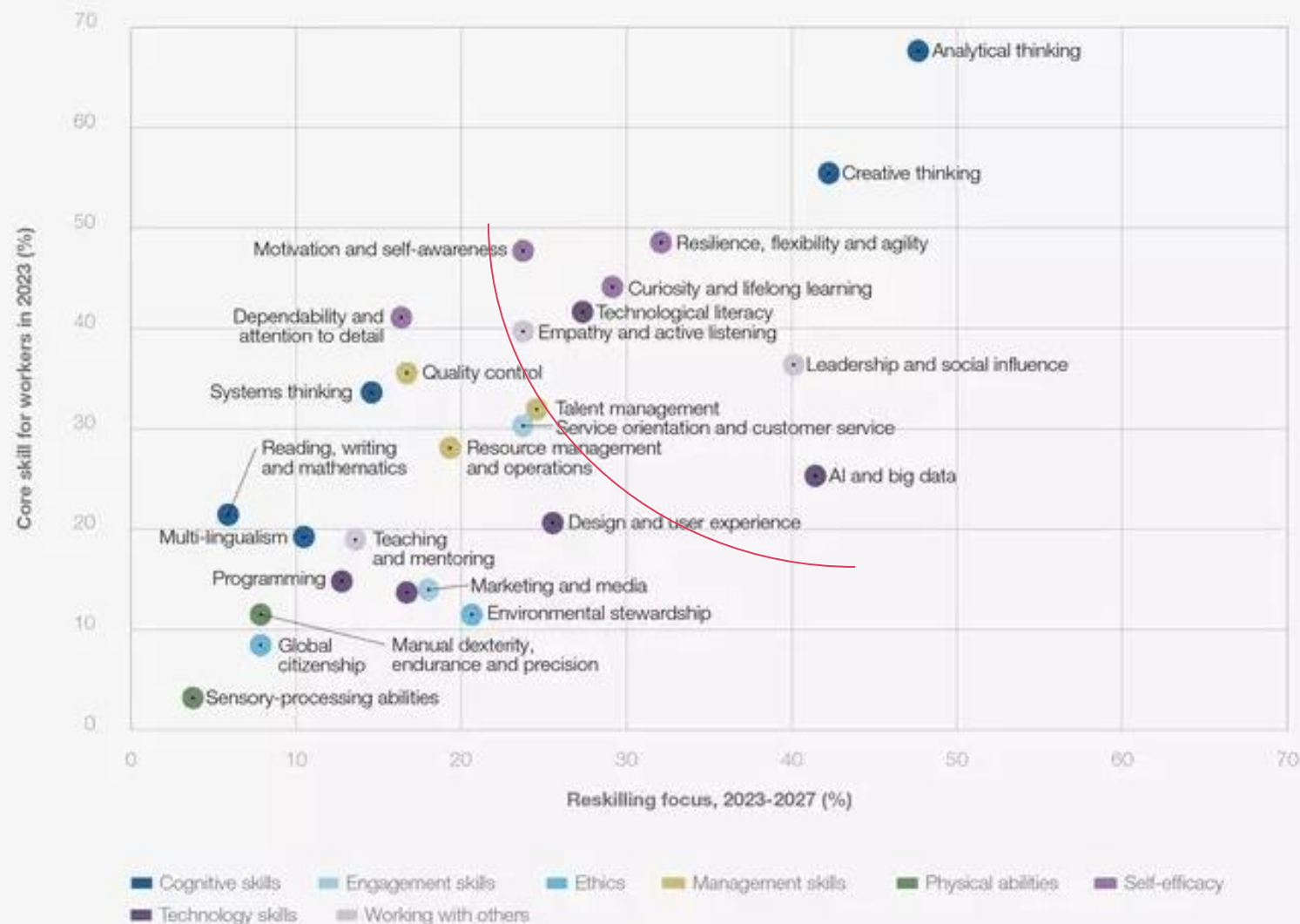


Spis treści

1. Poszukiwanie koncepcji merytorycznej projektu
2. Budowanie partnerstwa i podział ról pomiędzy uczelniami
3. **Stworzenie programu merytorycznego, część w kampusie uczelni i część zdalna**
4. Wyniki badań efektywności dydaktycznej projektu
5. Program towarzyszący

FIGURE 4.6 The evolving skills landscape, 2023-2027

The probability of an organization surveyed evaluating a skill to be a core skill for its workers in 2023 versus the probability of the skill appearing in its reskilling and upskilling initiative in the next five years.



Source

World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023.

Note

The Future of Jobs Survey uses the World Economic Forum's Global Skills Taxonomy.

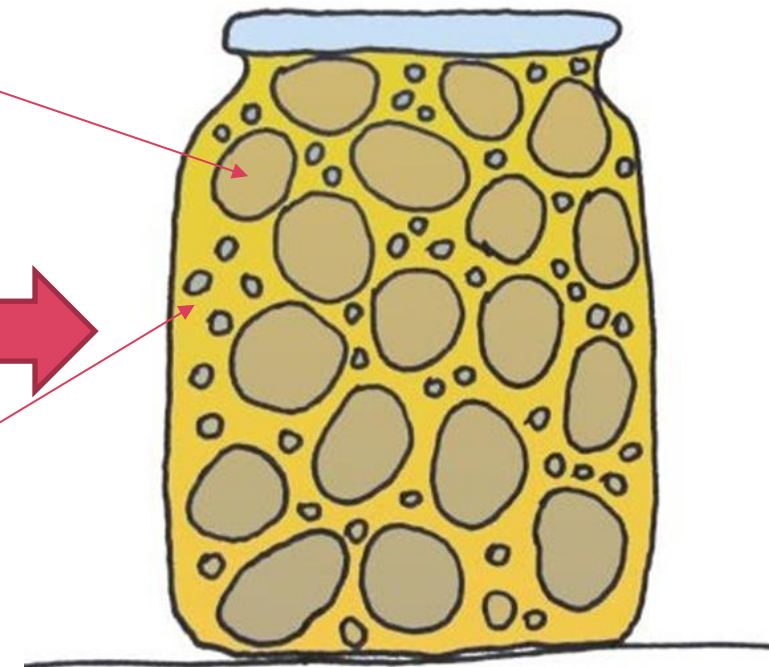
Źródło: British Polish Chamber of Commerce, <https://bpcc.org.pl/competencies-of-the-future-which-skills-are-worth-investing-how-do-top-managers-view-these-changes-in-their-organisations/>

Powstaje pytanie:

Jakie mogą być metody ich uzupełniania i aktualizacji?

ZESPÓŁ: (uczelnie – zarząd, dydaktyka, biznes)

Key qualifications



BIP supplementing qualifications

Jak wypełnić dana lukę kompetencji?

— oczekiwane poziomy kompetencji zespołu

— poziomy kompetencji- pracownik 1





**UNIWERSYTET
WSB MERITO
WROCŁAW**

International BIP / Blended Intensive Program

Title: Agile project management - tools and mindset

April, 7 – 11.2025

Agile project management - tools and mindset

International BIP 2025 poświęcony „Agile project management” - inspirujące, praktyczne i wydarzenie w międzynarodowym środowisku i prawdziwymi przypadkami biznesowymi.



Praca z podejściem Agile uczy studentów:

Empatii i współpracy.

Studenci uczą się, że klucz do sukcesu to nie tylko wykonanie swojego zadania, ale też zrozumienie potrzeb członków zespołu i klienta. Działa to wbrew tradycyjnemu podejściu, które często nagradza indywidualne osiągnięcia.

Elastyczności i adaptacji do zmian.

W prawdziwym świecie wymagania i cele często się zmieniają. Podejście Agile uczy, jak adaptować się do zmian, a nie tylko podążać za sztywnym planem.

Samoorganizacji i odpowiedzialności.

Zespoły Agile są samoorganizujące się. Oznacza to, że studenci muszą wziąć na siebie odpowiedzialność za planowanie pracy, rozdzielanie zadań i dotrzymywanie terminów. To znacznie bardziej wartościowe doświadczenie niż praca pod ścisłym nadzorem nauczyciela.

Wielokulturowe środowisko:

Program integruje studentów z różnych krajów, co sprzyja rozwojowi kompetencji miękkich, takich jak komunikacja międzykulturowa i praca w międzynarodowych zespołach.

Rozwój kluczowych umiejętności miękkich

Metodyka Agile skupia się nie tylko na twardych umiejętnościach. Pomaga również rozwijać:

Umiejętności komunikacyjne i prezentacyjne.

W podejściu Agile często organizuje się **stand-upy** i **retrospektywy**, które uczą, jak efektywnie dzielić się informacjami, problemami i sukcesami.

Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów.

Studenci uczą się, jak identyfikować i eliminować przeszkody, które mogą pojawić się w trakcie realizacji projektu.

Otrzymywanie i udzielanie informacji zwrotnej.

W podejściu Agile feedback jest kluczowy. Studenci uczą się, jak konstruktywnie krytykować, ale też jak przyjmować uwagi od innych, aby rozwijać swoje umiejętności.

Nauka praktycznego zastosowania narzędzi cyfrowych

Praca w metodyce Agile jest ściśle związana z używaniem narzędzi cyfrowych, takich jak:

Trello, Miro. Studenci uczą się, jak planować, śledzić i wizualizować postęp prac.

ECTS a zaangażowanie studentów

nakład pracy do uzyskania punktów ECTS mimo, że ma w założeniu jego ujednolicenie, może się różnić w zależności od kraju,

Główna różnica polega na tym, że w różnych krajach **jednemu punktowi ECTS przypisuje się różną liczbę godzin pracy studenta.**

Różnice w nakładzie pracy

1 ECTS = 25 godzin w krajach takich jak Austria, Irlandia, Włochy czy Malta.

1 ECTS = 27 godzin w krajach skandynawskich (np. Finlandia, Szwecja) oraz na Litwie.

1 ECTS = 28 godzin w Holandii i Portugalii.

1 ECTS = 30 godzin w Niemczech, Belgii, Rumunii i na Węgrzech.

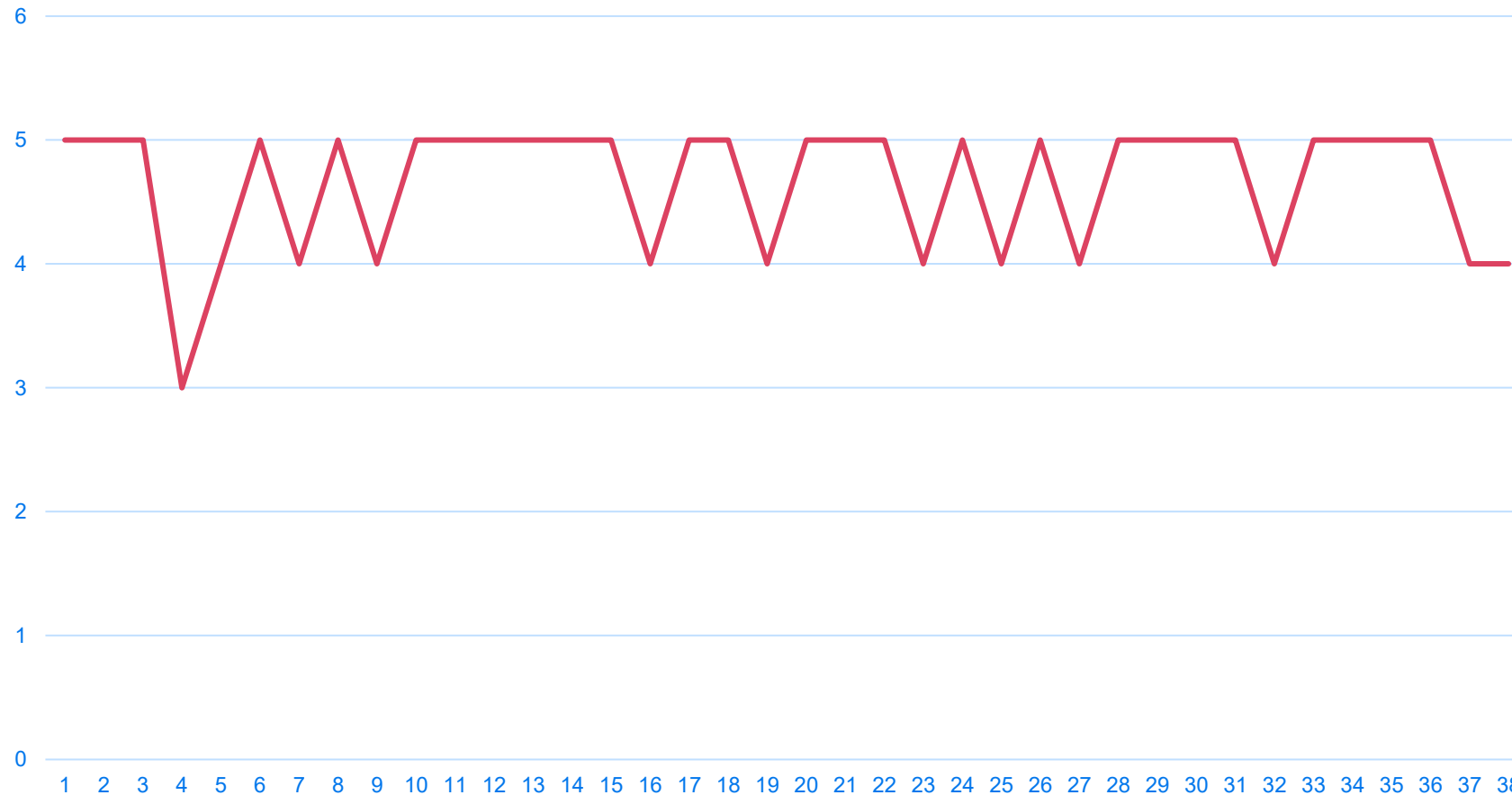
KORZYSTAJĄC Z NARZĘDZI I METODY AGILE, STUDENCI ZAPOZNALI SIĘ Z:

- Studenci opracowali "gotowe rozwiązanie" dla wiodących zespołów produktowych.
- Uzyskali głębsze zrozumienie cyklu życia projektu, celów i ryzyka.
- Zbudowali efektywne i zróżnicowane kulturowo zespoły projektowe.
- Uczyli się efektywnej komunikacji.
- Rozwinęli swoją inteligencję emocjonalną w projektach.
- Rozmawiali z ludźmi, aby zrozumieć ich potrzeby i oczekiwania podczas pracy w zespołach projektowych.
- Szukali frameworku Scrum dopasowanego do każdego rodzaju rozwoju produktu.

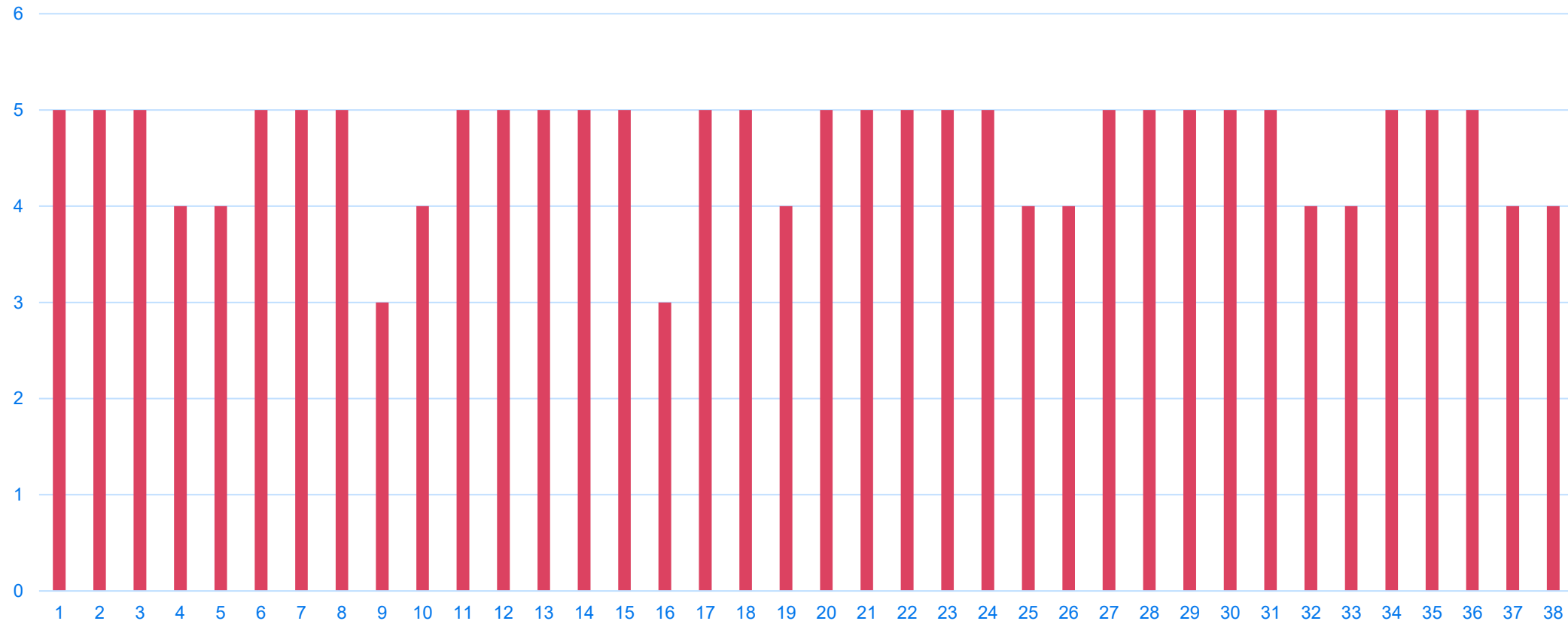
Spis treści

1. Poszukiwanie koncepcji merytorycznej projektu
2. Budowanie partnerstwa i podział ról pomiędzy uczelniami
3. Stworzenie programu merytorycznego, część w kampusie uczelni i część zdalna
4. **Wyniki badań efektywności dydaktycznej projektu**
5. Program towarzyszący

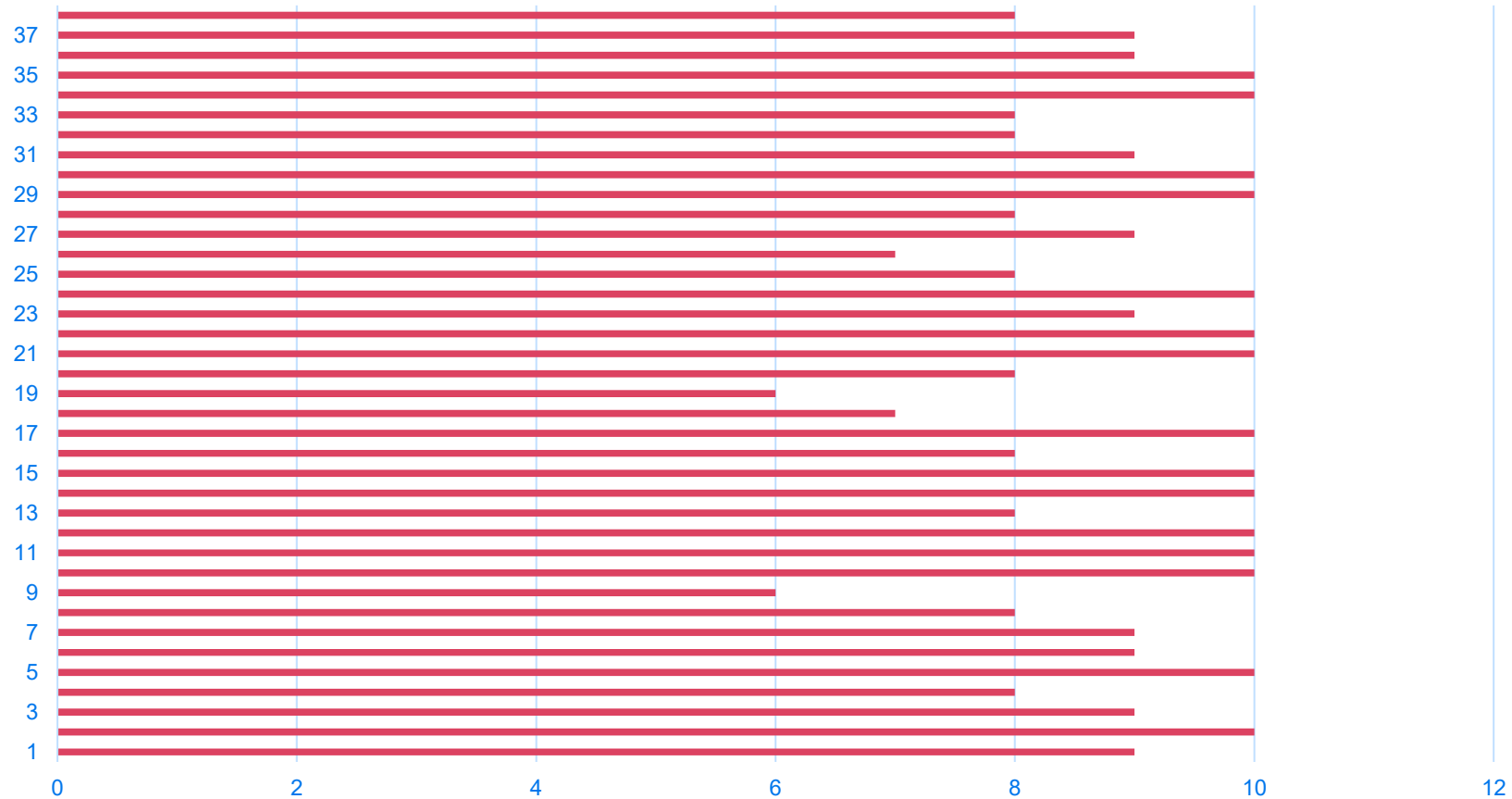
Projekt poprawił moje umiejętności komunikacyjne,
w tym udzielanie i otrzymywanie informacji
zwrotnych, co zwiększyło Twoją wydajność



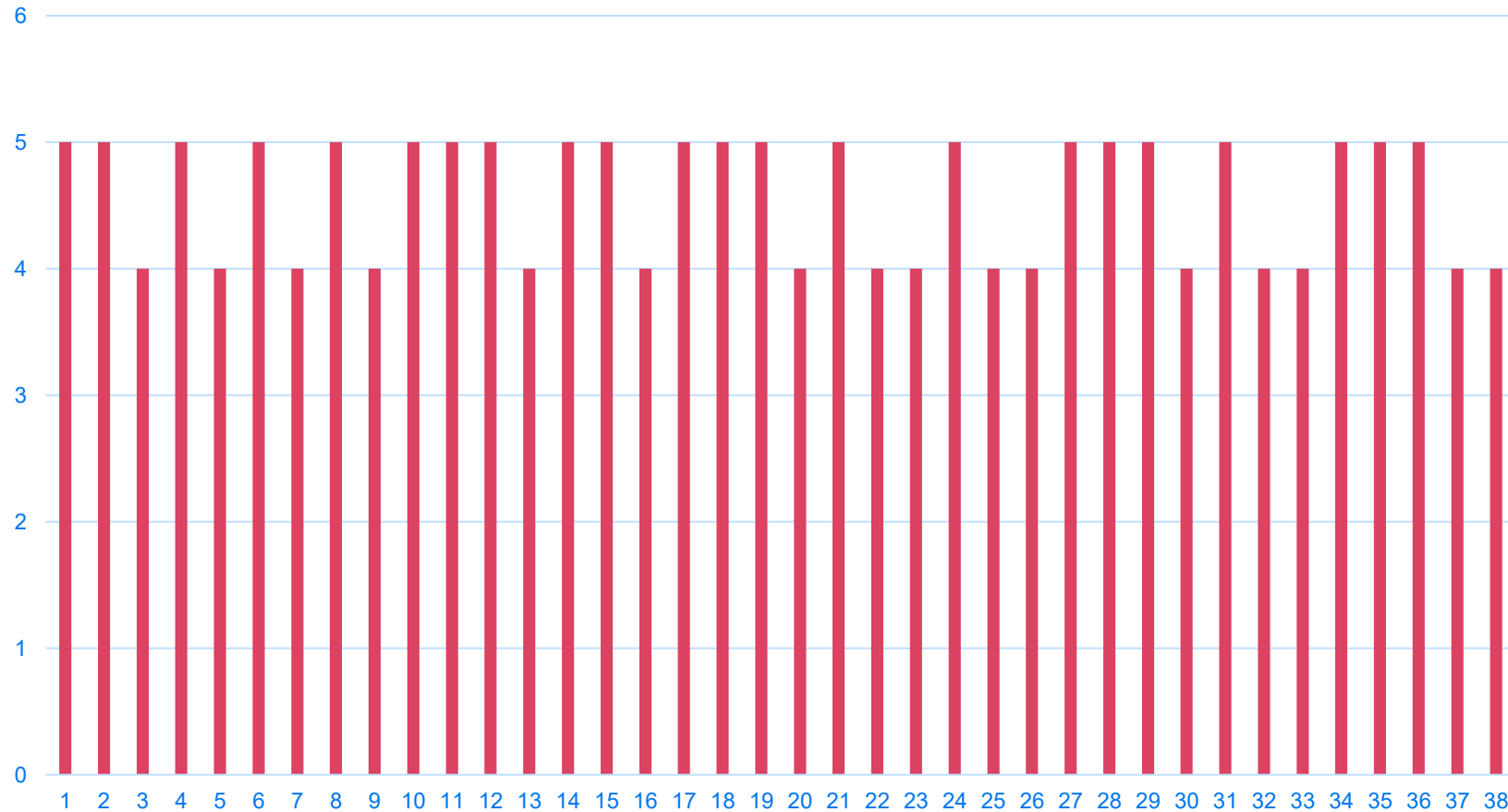
Uważam, że krótkie programy edukacyjne, takie jak Program BIP, stanowią ważne uzupełnienie wiedzy zdobywanej w trakcie regularnych studiów



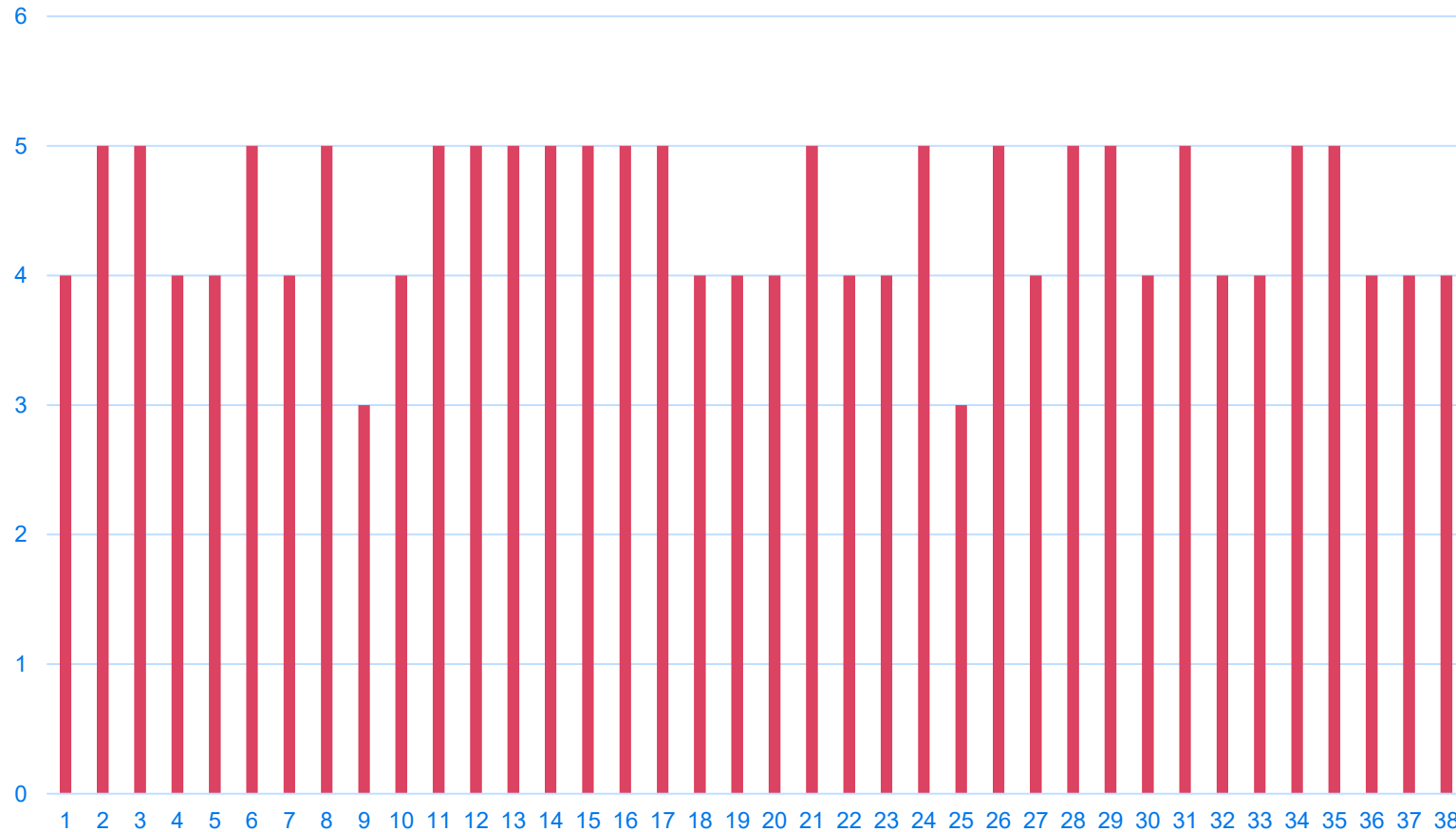
Uważam, że wiedza i umiejętności nabyte w ramach projektu zwiększyły moją ogólną skuteczność jako młodego przedsiębiorcy



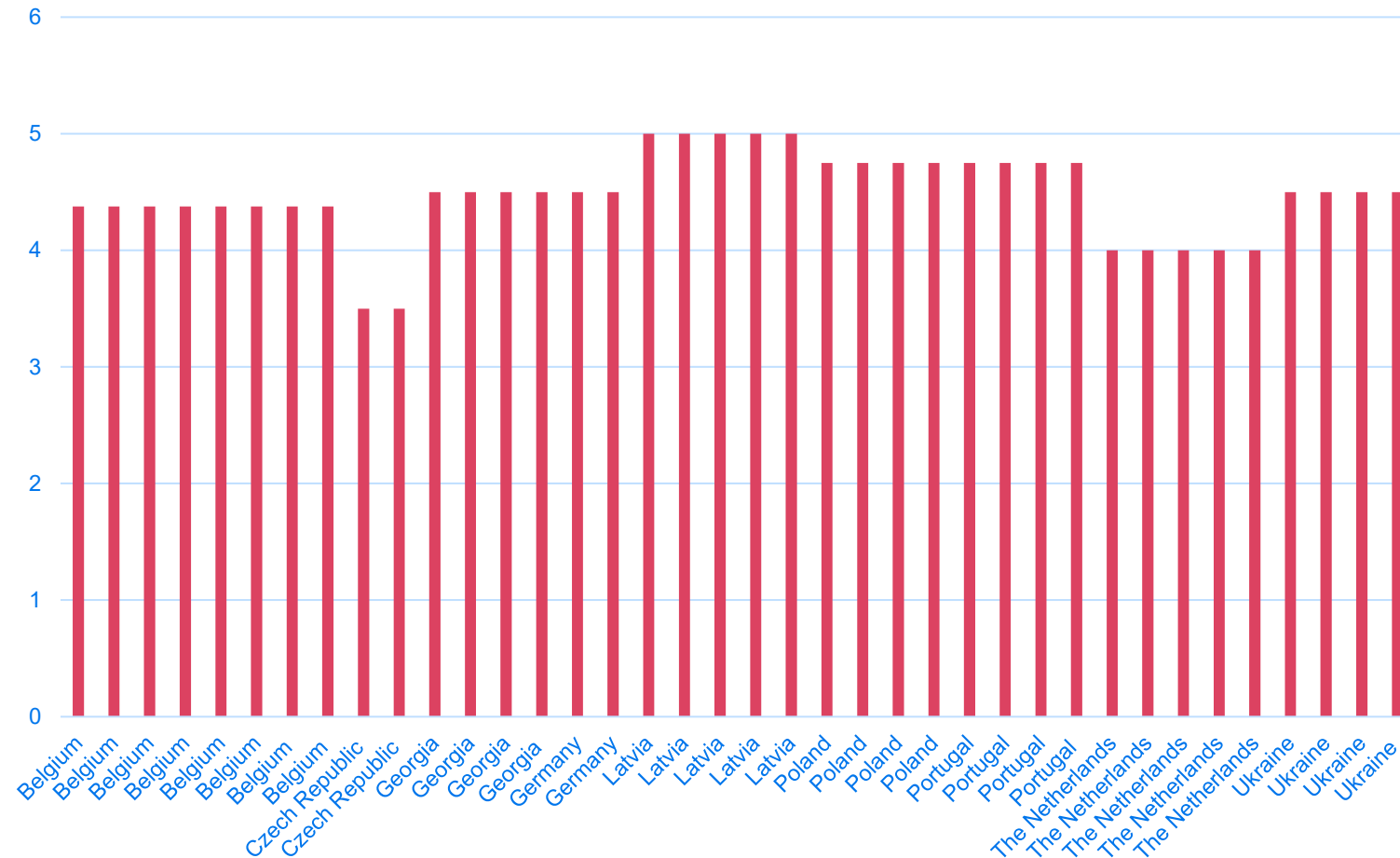
Projekt pogłębił moje zrozumienie cyklu życia projektu, celów i ryzyk, co wpłynęło na moją wydajność w działaniu



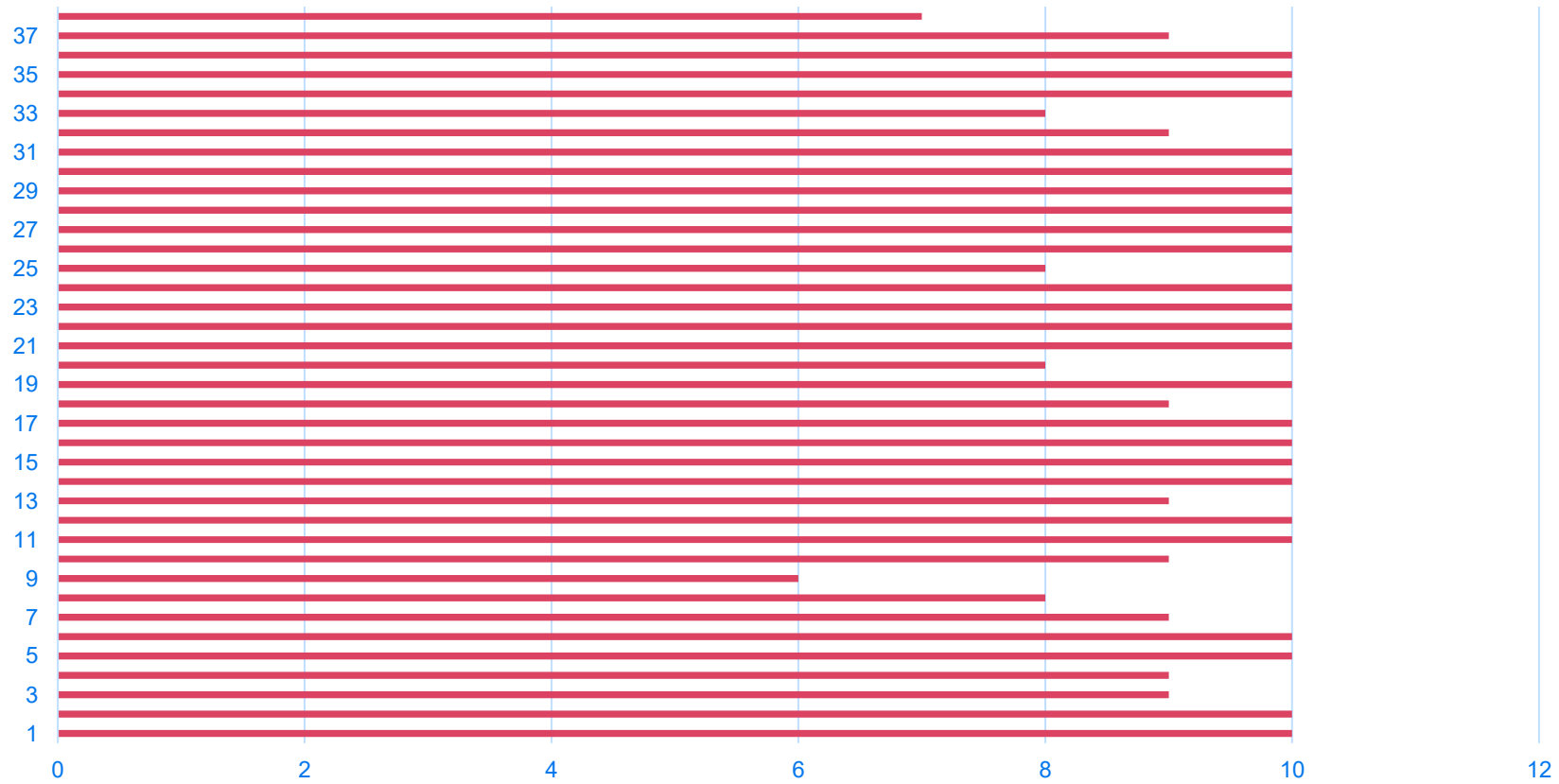
Projekt wyposażył mnie w podstawowe
narzędzia i podejście Agile, niezbędne do
skutecznego kierowania zespołami



Uważam, że zdobytą wiedzę wykorzystam w obecnej lub przyszłej pracy zawodowej



What is your overall assessment of the BIP Program? Please use the numerical scale from 1 (very poor) to 10 (excellent)





Spis treści

1. Poszukiwanie koncepcji merytorycznej projektu
2. Budowanie partnerstwa i podział ról pomiędzy uczelniami
3. Stworzenie programu merytorycznego, część w kampusie uczelni i część zdalna
4. Wyniki badań efektywności dydaktycznej projektu
5. **Program towarzyszący**

Wroclaw the meeting place

Wroclaw - the capital city of Lower Silesia

- > rapidly catching the attention of tourists, students, businessmen
- > the total population of the city is over 650 000 people, there are about 140 000 students

Wroclaw's main attractions are:

- Market Square
- Ostrów Tumski island (the oldest part of the city)
- the Cathedral,
- Multimedia Fountain,
- ZOO with new modern Afrykarium,
- plenty of museums, parks and monuments.



Wrocław the meeting place



Program towarzyszący



BIP at WSB Merito in Wrocław





Zapraszam do zadawania pytań