

Zasady rekrutacji do programu mentoringowego CDDiT

semestr letni 2025/2026

1. Informacje ogólne

1. Program mentoringowy realizowany jest w okresie od kwietnia do czerwca 2026 r.
2. Każdy proces obejmuje maksymalnie 6 indywidualnych spotkań mentorskich.
3. W edycji przewidziano udział maksymalnie 6 osób.
4. W program zaangażowanych jest 4 mentorów/mentorki. Profile mentorów dostępne są na stronie CDDiT.
5. Udział w programie jest dobrowolny i bezpłatny.

Program ma charakter pilotażowy. Ograniczona liczba miejsc wynika z dbałości o jakość oraz indywidualny charakter pracy mentorskiej.

2. Warunki formalne udziału

Do programu mogą zgłaszać się osoby, które:

1. są pracownikami dydaktycznymi lub badawczo-dydaktycznymi Uniwersytetu Gdańskiego,
2. deklarują gotowość udziału w 6 spotkaniach w okresie kwiecień - czerwiec 2026 r.,
3. złożą kompletne zgłoszenie w terminie poprzez formularz Forms.

Zgłoszenia niespełniające wymogów formalnych nie będą podlegały ocenie merytorycznej.

3. Kryteria oceny zgłoszeń

W przypadku liczby zgłoszeń przekraczającej limit miejsc, przeprowadzona zostanie ocena merytoryczna według następujących kryteriów:

1) Jasność opisu wyzwania i oczekiwanego efektu (0–5 pkt)

W ramach kryterium brane są pod uwagę: wskazanie sytuacji zawodowej, w której pojawia się wyzwanie; opis trudności w sposób zrozumiały i konkretny (może zawierać przykłady); wskazanie, dlaczego jest to istotne dla pracy osoby zgłaszającej; określenie oczekiwanego kierunku zmiany w wyniku mentoringu, o ile jest to możliwe na etapie zgłoszenia.

5 pkt – odpowiedź jest spójna i konkretna; jasno opisuje sytuację, trudność i jej znaczenie oraz wskazuje oczekiwany kierunek zmiany

3 pkt – odpowiedź częściowo konkretna; niektóre elementy opisane ogólnie lub bez wyraźnego powiązania między problemem a zmianą

1 pkt – odpowiedź ogólnikowa; brak jasnego opisu sytuacji i trudności lub brak wskazania znaczenia problemu dla pracy

0 pkt – brak odpowiedzi lub odpowiedź nieodnosząca się do pytania

2) Adekwatność wyboru mentora do zgłaszanego wyzwania (0–5 pkt)

W ramach kryterium brane są pod uwagę: wskazanie kluczowych kompetencji mentora istotnych dla danego wyzwania; uzasadnienie dopasowania doświadczenia mentora do zgłaszanego obszaru; spójność między problemem a profilem mentora.

5 pkt – uzasadnienie jest spójne i konkretne; jasno wskazuje, które kompetencje lub doświadczenia mentora są istotne w kontekście opisanego wyzwania

3 pkt – uzasadnienie ogólne; wskazane kompetencje mentora nie są wyraźnie powiązane z opisanym problemem

1 pkt – brak uzasadnienia dopasowania lub uzasadnienie niepowiązane z opisanym wyzwaniem

0 pkt – brak odpowiedzi

3) Gotowość do pracy rozwojowej (0–5 pkt)

W ramach tego kryterium uwzględnia się: opis wcześniejszych prób rozwiązania sytuacji (jeśli były); odniesienie się do własnej roli w opisywanej trudności; wnioski wyciągnięte z dotychczasowych doświadczeń; gotowość do pracy nad zmianą w opisanym obszarze.

5 pkt – odpowiedź zawiera odniesienie do własnych doświadczeń lub sposobu działania, wskazuje wnioski oraz wyraźną gotowość do pracy nad zmianą

3 pkt – odpowiedź częściowo odnosi się do własnych doświadczeń; wnioski lub gotowość do zmiany sformułowane ogólnie

1 pkt – odpowiedź ogranicza się do opisu sytuacji bez odniesienia do własnych działań, wniosków lub gotowości do zmiany

0 pkt – brak odpowiedzi

Maksymalna liczba punktów: 15.

4. Procedura kwalifikacji

1. Weryfikacja formalna zgłoszeń.
2. Ocena merytoryczna dokonywana przez co najmniej dwie osoby z zespołu CDDiT.
3. Utworzenie listy rankingowej na podstawie liczby uzyskanych punktów.
4. Przypisanie mentora/mentorki z uwzględnieniem zgłaszanych potrzeb oraz dostępności.

W przypadku uzyskania przez kandydatów tej samej liczby punktów uwzględnione zostaną dodatkowe kryteria równoważące:

- etap kariery akademickiej, rozumiany jako staż pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego (pierwszeństwo mogą uzyskać osoby posiadające staż pracy krótszy niż 5 lat),
- podjęcie nowej roli dydaktycznej lub organizacyjnej w ostatnich 12 miesiącach,
- zróżnicowanie reprezentacji wydziałowej, umożliwiające udział osób z różnych jednostek organizacyjnych.

Zastosowanie powyższych kryteriów pozwoli na wyłonienie uczestników w sposób zapewniający równowagę rozwojową i organizacyjną programu.

Kryteria oceny zgłoszeń mają charakter pomocniczy w procesie rekrutacji do programu, a ostateczna decyzja co do współpracy należy do wskazanego mentora.

5. Lista rezerwowa

Osoby niezakwalifikowane z powodu limitu miejsc zostaną umieszczone na liście rezerwowej zgodnie z kolejnością rankingową. W przypadku rezygnacji osoby zakwalifikowanej do programu, miejsce zostanie zaproponowane kolejnej osobie z listy.

6. Informacja o wynikach

Wszyscy kandydaci otrzymają informację o wyniku rekrutacji drogą mailową.