

Narzędzie do podnoszenia jakości praktyk zawodowych w firmach

Jakość praktyk zawodowych odgrywa kluczową rolę w kształceniu przyszłych pracowników. Same uregulowania prawne w tym zakresie nie gwarantują wysokiej jakości programów. Z tego powodu organizacja CSR Europe opracowała narzędzie określające jakość praktyk zawodowych w celu umożliwienia firmom zidentyfikowania jakości oraz skuteczności swoich systemów praktyk. Narzędzie służy za punkt odniesienia dla firm, wskazując obszary mocnych stron i tych potencjalnie wymagających poprawy. Narzędzie nie ma służyć jako rama normatywna, ale ma być środkiem do kształtowania świadomości na temat kluczowych obszarów jakości praktyk i wspierania kultury poprawy jakości. W tym rozumieniu, oraz biorąc pod uwagę różnice w krajowych systemach praktyk zawodowych, nie należy zakładać, że każdy atrybut jakości jest realizowany przez daną firmę w pełnym zakresie. Ramy jakości są inspirowane zasadami określonymi w Europejskiej Karcie Jakości Staży i Praktyk opracowanej przez Europejskie Forum Młodzieży oraz materiałami informacyjnymi przygotowanymi przez Komisję Europejską i Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP).

Zalety wynikające z korzystania z narzędzia:

- sprawdzenie, w jaki sposób procesy wewnętrzne Państwa firmy spełniają kryteria wysokiej jakości praktyk
- anonimowe porównanie Państwa firmy z sytuacją idealną
- identyfikacja luk i obszarów wymagających poprawy

Kwestionariusz podzielono na trzy sekcje:

- Część I: Profil
- Część II: Ewaluacja
- Część III: Pytania dodatkowe



Ramy narzędzia zaprojektowano na poziomie europejskim, co, w niektórych przypadkach, może wpłynąć na zasadność pytania na poziomie krajowym/lokalnym. Wyniki ankiet wszystkich uczestników zostaną przedstawione wyłącznie anonimowo, zachowana zostanie poufność dostarczonych informacji.


CZĘŚĆ I – PROFIL


| Informacje o uczestniku | | |
|---|---|--|
| Nazwa firmy | xxx | |
| Sektor | Rolnictwo, Uroda, Biznes i IT, Organizacja charytatywna i Wolontariat, Chemia, Budownictwo, Kreatywność – Media i Sztuka, Obsługa klienta i Handel detaliczny, Energia, Inżynieria i Elektronika, Finanse, Zdrowie i Pielęgnacja, Hotelarstwo, Gastronomia i Podróże, Produkcja (Tekstylna, Żywność, Meble, Szkło, Metale, Drukowanie), Logistyka, Przemysł morski, Telekomunikacja, Usługi publiczne, Sport i Fitness, Pojazdy i Transport, Inne: określić | |
| Obroty (€) | < 2 milionów (mikro) < 10 milionów (małe) < 50 milionów (średnie) > 50 milionów (duże) | |
| Liczba etatów (EPC)* * Jedno EPC stanowi odpowiednik jednego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy | < 10 EPC (mikro) < 50 EPC (małe) < 250 EPC (średnie) > 250 EPC (duże) | |
| Kraj, w którym znajduje się firma | <ul style="list-style-type: none"> • Siedziba główna • Oddział firmy, którego dotyczy ankieta (jeśli inny niż powyżej) | |
| Imię i nazwisko osoby kontaktowej | xxx | |
| Stanowisko | xxx | |
| Adres e-mail | xxx | |
| Pytania profilujące dotyczące | | |
| Ilu praktykantów/-ek rocznie przyjmuje firma? | <ul style="list-style-type: none"> • Żadnego • 1 • 2 • 2 < 5 | <ul style="list-style-type: none"> • 5 < 10 • 10 < 20 • Inne (podać liczbę) |
| Ile wynosi udział praktykantów/-ek w ogólnej liczbie zatrudnionych w firmie? | <ul style="list-style-type: none"> • 1% • 2% • 3% | <ul style="list-style-type: none"> • 4% • 5% • 5–10% • > 10% |
| Jaki jest najczęstszy poziom wykształcenia praktykantów/-ek? | <ul style="list-style-type: none"> • Brak / Szkoła podstawowa (ERK 1) • Wykształcenie zawodowe (ERK 3) • Gimnazjum (ERK 2) | <ul style="list-style-type: none"> • Wykształcenie ponadgimnazjalne (ERK 3-4) • Matura (ERK 4) • Wykształcenie wyższe (ERK 6-8) |


| | | |
|--|--|---|
| Jaka jest zwykle długość umowy szkoleniowej z praktykantami/praktykantkami? | <ul style="list-style-type: none"> < 6 miesięcy 6–12 miesięcy 12–24 miesięcy | <ul style="list-style-type: none"> 24–36 miesięcy > 36 miesięcy |
| Ile procent czasu praktykant/-ka zazwyczaj spędza w firmie podczas odbywania praktyki? | <ul style="list-style-type: none"> 10%–20% 20%–30% 30%–40% | <ul style="list-style-type: none"> 40%– 0% 60%–80% 80%–100% |
| W jaki sposób połączono szkolenie w firmie ze szkołą? | <ul style="list-style-type: none"> Naprzemiennie: 1 dzień w szkole, 1 dzień w firmie Naprzemiennie: 1 tydzień w szkole, 1 tydzień w firmie | <ul style="list-style-type: none"> Naprzemiennie: 1 miesiąc w szkole, 1 miesiąc w firmie Inne |

EWALUACJA

| Obszar | Atrybut jakości | Regulacje krajowe | Pytanie dotyczące atrybutu jakości Pomaga ocenić, czy w firmie zachodzą procesy niezbędne do zapewnienia właściwej jakości praktyk | Kryteria oceny odpowiedzi | Odpowiedź firmy | Wynik pytania |
|--|--|--|--|---|-----------------|---------------|
| Zarządzanie  | 1. Podejście wielopodmiotowe | 1) Brak regulacji | Czy Państwa firma współpracuje z co najmniej jedną z następujących zainteresowanych stron, w celu rozwinięcia treści/ram oferowanych praktyk: – Instytucja edukacyjna – Podmioty prowadzące szkolenia – Agencje zatrudnienia – Przedstawiciele pracodawców oraz związki zawodowe – Zrzeszenia handlowe, izby gospodarcze – Organizacje młodzieżowe/ przedstawiciele młodzieży – Samorządy zawodowe – Inne przedsiębiorstwa | Współpraca przy tworzeniu ram praktyk z co najmniej jedną ze stron zainteresowanych rozwojem ich zawartości/ram. Dobra praktyka: Spółka prowadzi regularną komunikację z co najmniej jednym zaangażowanym podmiotem podczas przyuczania do zawodu. | | /6 |
| | 2. Zasady/wytyczne | 2) Istnieją regulacje – firma postępuje zgodnie z nimi | Czy Państwa firma posiada sporządzone na piśmie zasady/zestaw wytycznych informujący pracowników o sposobie organizacji praktyk? | Spisany dokument/zestaw dokumentów lub narzędzie/-a online Zawiera wyjaśnienia/instrukcje usprawniające procedurę praktyk (i/lub wszystko z nią związane) w organizacji | | /7 |
| | 3. Współpraca z instytucją edukacyjną | 3) Istnieją regulacje – firma robi więcej | Czy Państwa firma jest zaangażowana w stałą współpracę z instytucją edukacyjną praktykanta/-tki: Instytucja edukacyjna odwiedza firmę (nauczyciele/studenci) Staż towarzyszący (job shadowing), szkolenia, wprowadzenie do firmy, wprowadzenie do profili zawodowych Trener z firmy odwiedza instytucję edukacyjną Szkolenie nauczycieli, gościnne wykłady/warsztaty, praktyki zawodowe Dzielenie się wiedzą i dialog | Co najmniej jedno z sugerowanych działań ma miejsce raz w roku | | /7 |
| Rekrutacja i zmiana pracy  | 4. Przejrzystość informacji podczas rekrutacji | 1) Brak regulacji | Czy wszystkie poniższe elementy są jasno przekazane w trakcie procesu rekrutacji: Opis stanowiska Długość praktyki Szczegóły dotyczące wynagrodzenia/ zwrotu kosztów | Wszystkie trzy punkty wymienione w pytaniu są ujęte. Przyszły uczeń ma łatwy dostęp do tych informacji (np. informacje dostępne na stronie internetowej rekrutacji, przekazywane podczas wywiadu, w dokumentach/e-mailach wysyłanych do danej osoby) Informacji udziela się, zanim dana osoba formalnie zobowiąże się do wykonywania praktyk | | /5 |
| | 5. Liczba praktykantów/praktykantek | 2) Istnieją regulacje – firma postępuje zgodnie z nimi | Czy istnieje określony limit dotyczący liczby praktykantów/-tek, których firma zatrudnia w tym samym czasie? | Limit ustalony zgodnie z wewnętrzną pojemnością firmy (np. maksymalnie 10% EPC) Dobra praktyka: Spółka posiada strategię osiągania maksymalnej liczby dostępnych stanowisk dla praktykantów/-tek. | | /4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 6. Umożliwienie zmiany pracy | | Czy Państwa firma zapewnia praktykantowi/-tce możliwość omówienia opcji zatrudnienia jako stałego pracownika? | Osoba jest informowana o szansie stałego zatrudnienia podczas rekrutacji na praktykę lub jest to dokładnie omówione przed zakończeniem praktyki | /3 |
| | | | W przypadku, gdy praktykant/-ka nie zostaje zatrudniony/-a po odbyciu praktyki, czy firma wspiera go/ją w jakikolwiek sposób podczas szukania stałej pracy? | Akceptowana jest każda aktywność, która może pomóc osobie rozwinąć się zawodowo (np. zapewnienie stronie, która skierowała praktykanta/-tkę informacji zwrotnej/ porad dotyczących jego/jej orientacji zawodowej; list polecający; pomoc podczas tworzenia CV, ...) | /3 |
| <p>Jakość szkolenia</p>  | 7. Trener w firmie | | Czy praktykantowi/praktykantce zapewniono firmowego opiekuna/-kę podczas jego/jej praktyk? | Wyznaczona osoba nadzoruje rzeczywistą pracę wykonywaną przez niego/nią Dobra praktyka: Poza opiekunem/-ką firma angażuje więcej ludzi do wspierania praktykanta/-ki (np. przypisując osoby kontaktowe w odpowiednich działach w celu ułatwienia procesu aklimatyzacji). | /6 |
| | 8. Jakość nadzoru | | Czy firma przygotowuje przełożonego praktykanta/-ki do roli opiekuna/-ki (np. konkretne szkolenia)? | <ul style="list-style-type: none"> Każdy rodzaj pomocy specjalnie dostosowanej do pracy z praktykantami (certyfikacja, szkolenia, podręcznik, regularna grupa robocza, sesje informacyjne, szczegółowa odprawa e-mail) System zapewniający wsparcie/przygotowanie każdemu opiekunowi/-ce Dobra praktyka: Opiekunowie mają minimalną, wymaganą liczbę lat doświadczenia zawodowego lub zajmują odpowiednie stanowisko (np. przełożony, kierownik zespołu, ...). | /7 |
| | | | Czy istnieje ograniczenie liczby praktykantów/-tek, którzy mogą być przypisani do jednego opiekuna/-ki? | Istnieje reguła (ustanowiona lub domniemana), ograniczająca liczbę praktykantów/-tek, których można przydzielić do jednego opiekuna/-ki | /5 |
| | 9. Regularna interakcja z praktykantem/praktykantką | | 1) Brak regulacji 2) Istnieją regulacje – firma postępuje zgodnie z nimi 3) Istnieją regulacje – firma robi więcej | Czy istnieją regularne spotkania praktykanta/-tki z opiekunem/opiekunką? <ul style="list-style-type: none"> Odbywają się codziennie Odbywają się co najmniej raz na tydzień Odbywają się co najmniej raz na dwa tygodnie Odbywają się co najmniej raz na miesiąc Brak | <ul style="list-style-type: none"> Spotkanie jest traktowane, jako moment, w którym praktykant/-ka ma możliwość omówienia z opiekunem/-ką pracy, którą wykonuje (np. codzienna interakcja, cotygodniowe spotkanie) Dobra praktyka: Firma oferuje również kwartalne rozmowy oceniające w celu monitorowania postępów w realizacji celów kształcenia. |
| | 10. Nabycie umiejętności specyficznych dla zawodu | 3) Istnieją regulacje – firma robi więcej | Czy praktykantowi/praktykantce podano cele kształcenia na początku odbywanej praktyki? | <ul style="list-style-type: none"> Istnieje jasno określona lista umiejętności zawodowych/osobistych, które praktykant/-ka powinien opanować podczas odbywanej praktyki Dobra praktyka: Nauka bazująca na pracy jest zorganizowana w oparciu o cele kształcenia, co umożliwi praktykantowi/praktykantce zmianę stanowisk i wymianę zadań, aby uwzględnić wszystkie umiejętności potrzebne w profilu zawodowym. | /5 |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|-----------|
| <p>Jakość kształcenia</p>  | <p>11. Szkolenie w zakresie umiejętności miękkich</p> | <p>Czy firma zapewnia specjalistyczne szkolenie jednej lub kilku umiejętności miękkich praktykanta/praktykantki, ujętych poniżej Umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, praca zespołowa, zarządzanie czasem, inicjatywa, twórcze myślenie, planowanie, umiejętności analityczne, podejmowania decyzji, zdolność do adaptacji</p> | <p>Firma zapewnia specjalistyczne szkolenie w zakresie co najmniej jednej umiejętności miękkiej praktykanta/-tki. Dobra praktyka: Jeżeli nie zostało to ujęte w ramach celów dydaktycznych, firma informuje praktykantów/-tki o istotnych umiejętnościach miękkich i zapewnia im specjalistyczne szkolenie i/lub organizuje pracę w sposób umożliwiający ich rozwój.</p> | | <p>/5</p> |
| | <p>12. Szanse na dodatkowe szkolenia</p> | <p>Czy Państwa firma zapewnia praktykantowi/praktykantce możliwość uczestniczenia w dodatkowych szkoleniach, takich jak szkolenia wewnętrzne w firmie, kursy zewnętrzne, kursy/szkolenia związane z certyfikacją czy team building itp.?</p> | <p>Praktykant/-tka bierze udział w co najmniej jednym szkoleniu uzupełniającym (wewnętrznym lub zewnętrznym) w trakcie odbywania praktyki.</p> | | <p>/4</p> |
| | | <p>Czy firma bierze udział w programie mobilności praktykanta/-tki?</p> | <p>Mobilność praktykanta/-tki to przechodzenie uczniów i studentów objętych kształceniem lub szkoleniem zawodowym (VET) do innej instytucji w kraju lub za granicą w celu nauki lub szkolenia się przez ograniczony czas.</p> | | <p>/3</p> |
| | <p>13. Ocena rozwoju osobistego</p> | <p>Czy firma oferuje praktykantowi/praktykantce ocenę osiągnięć na koniec praktyki, obejmującą np. mocne strony i obszary do poprawy?</p> | <ul style="list-style-type: none"> Procedura przeznaczona do oceny uzyskanych efektów uczenia się pod koniec okresu odbywanej praktyki (najlepiej ocena osiągnięć względem celów nauki oraz zapewnienie informacji zwrotnej) <p>Dobra praktyka: Firma wykorzystuje pedagogiczne narzędzia oceny, dostarczone przez instytucje edukacyjne, ekspertów lub usługodawców stron trzecich, w odniesieniu do oceny wyników. Dobra praktyka: Praktykant/-tka jest również proszony o ocenę przeprowadzonego szkolenia.</p> | | <p>/5</p> |
| | <p>14. Możliwość stworzenia własnego projektu</p> | <p>Czy firma umożliwia praktykantowi/praktykantce stworzenie jego/jej własnego projektu w celu wykazania umiejętności i kompetencji nabytych podczas praktyki?</p> | <p>Praktykant/-ka ma możliwość stworzenia projektu/pracy, która wymaga opanowania niektórych/wszystkich umiejętności danego zawodu.</p> | | <p>/3</p> |
| | <p>15. Umowa pisemna i prawna</p> | <ul style="list-style-type: none"> Czy Państwa firma oferuje pisemne i prawnie wiążące umowy, zawierające: Długość praktyki Szczegółowe informacje dotyczące wynagrodzenia Opis zadań | <ul style="list-style-type: none"> „Pisemna i prawnie wiążąca umowa” oznacza każdy rodzaj pisemnej umowy (np. list z ofertą, plan projektu, dostosowanie standardowej umowy zatrudnienia itp.), która jest podpisana przez firmę i praktykanta/-tkę i nie jest sprzeczna z krajowymi przepisami prawa pracy Spełnione są wszystkie trzy warunki wymienione w pytaniu | | <p>/3</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| <p>Warunki zatrudnienia</p>  | 16. Przejrzysta komunikacja dotycząca właściwych praw | <p>Czy praktykant/-ka jest informowany/-a na początku praktyki o przysługujących mu prawach i obowiązkach, takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa • Prawa socjalne i pracownicze • Obowiązki wobec organizacji | <ul style="list-style-type: none"> • Spełnione są wszystkie trzy warunki wymienione w pytaniu | /3 |
| | 17. Droga zgłaszania uwag/skarg | <p>Czy praktykant/-ka miał możliwość zgłoszenia uwag/skarg w przypadku wystąpienia jakichkolwiek problemów podczas odbywanej praktyki?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Droga zgłaszania uwag/skarg może opierać się na wyznaczonej osobie (inna niż opiekun/-ka)/narzędzie, do której praktykant/-ka może zwrócić się w razie problemów (np. wyznaczony punkt kontaktowy w HR, anonimowa infolinia, itp.) • Osoba jest wyraźnie informowana o istnieniu takiego kanału na początku praktyki | /2 |
| | 18. Wynagrodzenie | <p>Czy praktykanci są uprawnieni do wynagrodzenia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brak dochodu • Podstawowy minimalny dochód w rozumieniu przepisów krajowych • Krajowa płaca minimalna • Powyżej minimalnej | <ul style="list-style-type: none"> • Termin „wynagrodzenie” oznacza stałą stawkę godzinową | /3 |
| | 19. Wynagrodzenie dodatkowe | <p>Czy firma oferuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę wykonywaną poza standardowymi godzinami pracy, np. za nadgodziny?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Istnieje system monitorujący nadgodziny • Praktykanci otrzymują dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z przepracowanymi nadgodzinami <p>Dobra praktyka: Firma posiada mechanizm ochrony do monitorowania nadgodzin, zapobiegający przeciążeniu praktykanta/-tki.</p> | /1 |
| | | <p>Czy praktykanci dostają zwrot kosztów lub są w inny sposób wynagradzani przez firmę za koszty, które musieli ponieść podczas odbywania praktyki?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Praktykant/-ka otrzymuje zwrot wszelkiego rodzaju kosztów poniesionych z powodu działań związanych z pracą (np. kosztów podróży, obiadów/kolacji biznesowych, obecności na płatnych wydarzeniach,...) | /1 |
| | 20. Dostęp do systemów zabezpieczenia społecznego | <p>Czy praktykant/-ka jest ujęty w poniższych systemach zabezpieczenia społecznego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezpieczeństwo w dziedzinie zdrowia • Bezrobocie • Systemy emerytalne | <ul style="list-style-type: none"> • Firma lub strony trzecie zapewniają zabezpieczenie społeczne wymienione we wszystkich trzech punktach | /2 |

CZĘŚĆ III – PYTANIA DODATKOWE

Jeżeli jeden stały członek personelu ma 100% poziom produktywności, jak względem niego wypada praktykant/-ka?

- < 30%
- 30%–60%
- 60%–80%
- 80%–100%

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| <p>Proszę zaznaczyć powody, które mogą mieć wpływ na liczbę oferowanych miejsc dla praktykantów/-tek w Państwa firmie</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Powody, które zachęcają Państwa do angażowania się w praktyki: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zabezpieczenie liczby osób o określonych umiejętnościach i cechach ○ Lojalność pracowników ○ Zwrot z inwestycji ○ Reputacja firmy ○ Inne (Jakie?) | <ul style="list-style-type: none"> • Powody, które zniechęcają Państwa do angażowania się w praktyki: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ograniczona zdolność organizacji (przepływ zasobów takich jak płynność, HR, cykle produkcyjne itp.) ○ Brak zauważalnego zwrotu z inwestycji ○ Zbyt wysokie obciążenia administracyjne ○ Brak odpowiednio wykwalifikowanych praktykantów/-tek ○ Inne (Jakie?) |
| <p>Proszę wskazać procent praktykantów, którzy są zatrudniani przez firmę jako pracownicy etatowi po pomyślnym ukończeniu przyuczenia do zawodu:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Brak • 0%–10% • 10%–20% • 20%–30% | <ul style="list-style-type: none"> • 30%–40% • 40–60% • 60%–80% • 80%–100% |
| <p>Jakie środki zachęciłyby Państwa do przyjmowania większej liczby praktykantów/-tek?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Proszę zaznaczyć z poniższych opcji: <ul style="list-style-type: none"> ○ Wsparcie finansowe ○ Dotacje na kształcenie ○ Zmniejszenie obciążeń administracyjnych ○ Łączenie zasobów między firmami (współdzielenie zasobów między grupą firm) ○ Zaangażowanie i wsparcie ze strony większych firm ○ Lepszy i szerszy dostęp do potencjalnych kandydatów • Pozostałe (należy określić) | |