



Przewodnik dobrych praktyk realizacji staży zawodowych w sektorze kreatywnym w Europie

RINOVA

mh
materahub

///
cultural
and creative
industries



press to exit project space

Partnership 4 Creative Apprenticeships

building the skills of apprenticeship coaches
and in-company trainers
in Europe's Creative & Cultural Industries



Dlaczego powstał niniejszy przewodnik dobrych praktyk staży zawodowych w europejskich sektorach kultury i kreatywnych?

Projekt „Pathways for Creative Apprenticeships” (P4CA) ma na celu wspieranie rozwoju praktyk poprzez rozwijanie umiejętności trenerów praktyk zawodowych i trenerów pracujących w firmach w sektorze kreatywnym i kultury. Niniejszy przewodnik został opracowany w kontekście projektu P4CA jako dokument, który gromadzi dobre praktyki i innowacyjne podejścia do ustanawiania efektywnych praktyk wysokiej jakości. Jest wynikiem piątego etapu projektu i został opracowany w oparciu o wiedzę oraz doświadczenie zebrane zarówno w trakcie realizacji projektu, ale także w oparciu o doświadczenia i potrzeby wyrażone przez trenerów/praktyków, firmy z sektora kultury i kreatywnego, stażystów, organizatorów szkoleń, trenerów i nauczycieli, którzy byli zaangażowani w działania projektu.

Jak powstał przewodnik?

Identyfikując różne formaty praktyk zawodowych w sześciu różnych krajach (Włochy, Wielka Brytania, Macedonia Północna, Słowacja, Polska, Węgry), zebraliśmy wspólne wytyczne, które mogą wspierać bardziej ujednoczone i jakościowe ramy praktyk zawodowych. W oparciu o siedem kryteriów dotyczących warunków ramowych, ale w szczególności w oparciu o siedem kryteriów warunków pracy i nauki, mogliśmy skorzystać z zasobów, które stanowią najlepsze praktyki. Te praktyki można wdrożyć w bardzo zróżnicowanych modelach zapewniania staży zawodowych w przemysłach kultury i kreatywnych w różnych krajach. Wszystkie rezultaty opracowane w ramach sześciu kroków projektu można znaleźć na stronie projektu - p4ca.eu (są dostępne w różnych wersjach językowych).



Punktem odniesienia, w trakcie realizacji tego projektu były, europejskie ramy praktyk zawodowych. Prace przygotowawcze Unii Europejskiej dotyczące Ram wykazały, że wiele krajów nie posiada tych kryteriów oraz ram, dlatego EFQA ustanowiła czternaście kryteriów, które mogą być traktowane jako wspólny punkt odniesienia - link do: [fourteen criteria](#)


Dla kogo jest ten przewodnik?

- Trenerzy praktyk/staży
- Trenerzy w firmach
- Pracodawcy w sektorze kultury i kreatywnym
- Instytucje sektora edukacji zawodowej
- Szkoły
- Młodzi ludzie
- Praktykanci/stażysty

Co znajdziesz w tym przewodniku?

Wprowadzenie do przewodnika, do tematu praktyk zawodowych w sektorze kultury i kreatywnym, do europejskich ram praktyk zawodowych (EFQA), a następnie: trzy podstawowe kroki do dobrych praktyk w zakresie praktyk zawodowych. Aby zapoznać się z pełną angielską wersją przewodnika, kliknij [tutaj](#).

Jest to interaktywny dokument zawierający otwarte zasoby edukacyjne i linki do stron internetowych, artykułów, filmów, raportów, które mogą być przydatne do uzyskania dalszych informacji.

Odniesienia do filmów znajdziesz w różnych rozdziałach przewodnika, klikając na  Filmy można również znaleźć na kanale YouTube Materahub pod adresem [P4CA playlist](#).

Pierwszy krok

Jak przygotować praktykę

1.1. Korzyści z praktyk dla praktykantów/stażystów, firm i instytucji sektora edukacji zawodowej

Korzyści dla praktykantów:

- przystosowanie się do rynku pracy
- lepszy dostęp do miejsc pracy
- szybsze przejście ze szkoły do pracy
- więcej możliwości
- lepsze perspektywy kariery

Korzyści dla firm:

- umiejętności specyficzne dla danej pracy
- sprawna rekrutacja
- lepsza produktywność oraz rentowność
- mniejsza rotacja personelu
- więcej innowacji

Korzyści dla instytucji VET:

- ciekawsze i trafniejsze szkolenie
- lepsze wyniki przejścia ze szkoły do pracy
- praktyczne zastosowanie teorii
- doskonalenie umiejętności miękkich i podstawowych nawyków pracy
- wyraźny związek między kursami a miejscami pracy

Proponowana metodologia:

- 1) Eksploracja kreatywnych sektorów przemysłowych w danej lokalizacji
- 2) Wizyty w przedsiębiorstwach w odpowiednich sektorach za pośrednictwem organizacji pośredniczących, którymi mogą być klastry branż kreatywnych, izby przemysłowo-handlowe, inne europejskie sieci i organizacje (np. ECBN)
- 3) Ustalenie zestawu kryteriów oceny gotowości przedsiębiorstw do przyjęcia praktykantów. Kryteria zostały opisane we Wstępie do przewodnika, rozdział III. Niniejszego przewodnika (*Umowa pisemna; efekty uczenia się; wsparcie pedagogiczne; zapewnienie niezbędnych warunków w miejscu pracy; wynagrodzenie i/lub odszkodowanie; ochrona socjalna; warunki pracy, BHP*)

1.2. Jak zidentyfikować obszary biznesowe do współpracy?



1.3. Jak zidentyfikować najlepszych tutorów w firmie / szkole?

Rola i kluczowe kompetencje trenera/opiekuna staży:

Profesjonalna wiedza trenera (opiekuna) praktyki w zakresie specyfiki sektora kreatywnego oraz doświadczenie zawodowe w określonym obszarze zawodowym, a także świadomość potrzeb rynku pracy.

Równie ważne jak wiedza zawodowa są jego cechy osobowości: doświadczenie w pracy z młodymi ludźmi, umiejętność współpracy i komunikacji, kompetencje psychologiczne, umiejętność rozwiązywania konfliktów, umiejętność pracy w zespole.

Nauczanie i szkolenie w celu dopasowania potrzeb pracodawców do praktykantów poprzez projektowanie treści szkoleniowych, które mają charakter pedagogiczny i metodologiczny oraz zapewnianie im odpowiedniego szkolenia (adekwatnego pedagogicznie, metodycznie, z planem monitorowania i oceny)

Pełną listę kompetencji znajdziesz tutaj [IO2](#).

Drugi krok

Jak zaprojektować i wspólnie uzgodnić indywidualny plan praktyki

2.1. Jak stworzyć plan nauki

Etapy projektowania planu nauki w ramach praktyki/stażu

Krok 1: Analiza potrzeb i oczekiwań. Zarówno praktykant, jak i firma powinni jasno określić swoje potrzeby i oczekiwania w indywidualnym planie praktyki.

Krok 2: Identyfikacja wymagań szkoleniowych. Ponieważ plan praktyki jest częścią określonego programu nauczania, należy uwzględnić wymagania szkolne.

Krok 3: Ustalenie działań, narzędzi i metodologii, które będą odpowiadać potrzebom praktykanta oraz potrzebom firmy.

Krok 4: Wyznaczenie mentora (opiekuna) odpowiedzialnego za realizację ścieżki uczenia się i ocenę postępów praktykanta/stażysty oraz jego wkład w rozwój firmy.

Narzędzia, które można wykorzystać w planie uczenia się od szkolenia wprowadzającego do ścieżki uczenia się

[tutaj](#)



2.2. Jak przygotować studentów do praktyk zawodowych: rekrutacja

Praktyki zawodowe odgrywają bardzo ważną rolę w przygotowaniu uczniów do dorosłego życia i podjęcia zatrudnienia w przyszłości. Przede wszystkim pracodawca powinien określić swoje oczekiwania w czytelny sposób, w szczególności powinien:

- Współpracować przy organizacji praktyki
- Umożliwić rozwijanie umiejętności stażystów
- Umożliwić dostęp do miejsca pracy
- Pomóc w osiągnięciu osobistych celów zawodowych

Pracodawca powinien otrzymać następujące informacje:

- Jakie są cele praktykanta?
- Czego oczekuje od stażu?
- Jakie umiejętności chce rozwijać?
- Jakie są jego obecne umiejętności – a które wymagają poprawy?



2.3. Jak przygotować dobrą umowę realizacji praktyki

Ważne prawa i obowiązki podczas praktyki

Szczegółowe zasady umów o praktyki mają odzwierciedlenie w przepisach legislacyjnych większości krajów europejskich. Na przykład – na Węgrzech dekret rządowy reguluje te zasady ([230/2012. \(VIII.28.\) Korm. Rendelet](#)). Poniżej zebrano najważniejsze z nich:

- 1) W okresie praktyki stażysta pracuje w oparciu o zapisy umowy stażu/praktyki zawartej pomiędzy nim a firmą
- 2) Taka umowa o pracę powinna zawierać zapisy dotyczące m.in. miejsca, czasu trwania, opis obowiązków praktykanta, a także wskazywać opiekuna stażu
- 3) Umowa taka powinna zawierać także zobowiązanie praktykanta w tym m.in. zapisy, że będzie przestrzegał zasad higieny pracy i BHP, będzie wykonywał pracę zgodnie ze swoimi umiejętnościami czy że staż nie zagrazi uzasadnionym ekonomicznym interesom firmy goszczącej

Trzeci krok

Jak zarządzać praktyką

3.1. Jak zaplanować program pracy w firmie dla praktykanta i opiekuna stażu?

Według Institute for Apprenticeships and Technical Education (IATE), opracowanie zarysu całego procesu przygotowania zawodowego jest niezbędne. Należy zapewnić jasny harmonogram praktyk zawodowych, określając w szczególności, gdzie zostaną połączone szkolenia w miejscu pracy i poza miejscem pracy oraz gdzie będą dostępne możliwości przygotowania się do realizacji stażu. Ponadto niezbędna jest świadomość standardu praktyk i zapewnienie środowiska, w którym praktykant czuje się pewnie. Może zadawać pytania oraz prosić o pomoc. Równocześnie jednak możemy mieć pewność, że wszyscy wykonali to, co zostało ustalone.



3.2. Jak promować mobilności

Wyjaśnienie pojęcia mobilności praktykantów

Mobilność praktykantów odnosi się do realizacji programu praktyk w innym mieście, regionie lub kraju, w stosunku do tego, w którym znajduje się szkoła. Mobilność praktykantów powinna być zgodna z tymi samymi kryteriami, co wspólny program praktyk zawodowych, ale zawiera więcej szczegółów, zwłaszcza biorąc pod uwagę czynnik międzynarodowy. Termin ten jest zwykle używany w kontekście polityki Unii Europejskiej. W tym kontekście niektóre z kryteriów, które jasno definiują mobilność praktykantów to:

- staż, który jest wielowarstwowy i obejmuje również aspekty społeczno-kulturowe
- sposób na wymianę wiedzy i ujednoczenie rynku pracy
- sposób na promowanie polityki zatrudnienia Unii Europejskiej w celu zrekomensowania niedopasowania umiejętności między popytem a podażą na rynku pracy
- szansa na wspieranie innowacji za pomocą różnych podejść

Komisja Europejska podkreśla wartość mobilności praktykantów od czasów ustanowienia Agencji Lizbońskiej - [Lisbon agenda](#) która miała na celu obniżenie barier kulturowych, społeczno-ekonomicznych i akademickich. W Unii Europejskiej opracowano kilka funduszy i programów, aby kierować i wspierać mobilność praktykantów. Można znaleźć niektóre z nich poniżej:

EAfA

EAN

CEDEFOP

Erasmus+

EURES

3.3. Jak ocenić i akredytować ścieżkę praktyk

Praktykanci powinni prowadzić dzienniczek, który może mieć formę grafiku. Praktykanci zapisują motywacje podjęcia praktyki, swoje codzienne doświadczenia z odbytego szkolenia, poziom zadowolenia z praktyki oraz wpływ, jaki wywarła ona na ich karierę. Dzienniczek nie musi być oceniany, ale pomaga nauczycielowi uzyskać holistyczną perspektywę mocnych i słabych stron programu praktyk.

Zaleca się, aby opiekun praktyki prowadził również dziennik.

Firmy goszczące powinny rozważyć stworzenie systemu oceny w swoich przedsiębiorstwach i zapewnić dostarczenie oceny praktykantom, które będą następnie przekazane do szkolnego systemu oceny, a także przyszłemu pracodawcy. Taki raport z oceny powinien być oceną słowną, ale powinien również – przynajmniej w części - zawierać ocenę opisową.

Mamy nadzieję, że ten przewodnik okazał się przydatny dla Ciebie.

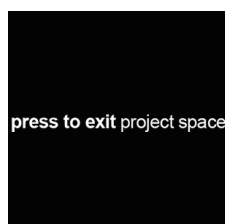
Jeśli chcesz przekazać nam swoją opinię, zrób to, wykorzystując ten kwestionariusz [link](#).

Zapraszamy także na stronę projektu P4CA:

www.p4ca.eu



RINOVA



arteria
foundation

