

Co mogą robić uczelnie, by zwiększać liczbę miejsc na praktykach wysokiej jakości dla swoich studentów? (1/2)

- Obligatoryjny udział pracodawców na etapie przygotowania programów studiów
- Elastyczność czasu praktyki w roku akademickim – praktyki nie tylko w okresie wakacyjnym. Rok akademicki nie wpisuje się w cykl życia organizacji
- Otwartość na włączenie w programy studiów praktyków (osób, które odniosły sukcesy)
- Edukacja studentów – nowy fakultet na uczelni – wybierz profil swojego przyszłego pracodawcy

Co mogą robić uczelnie, by zwiększać liczbę miejsc na praktykach wysokiej jakości dla swoich studentów? (2/2)

- Wyznaczenie przez uczelnie osoby/komórki/ambasadorów (rozumiejących potrzeby pracodawcy i umocowanego przez uczelnię) odpowiedzialnych za udrażnianie komunikacji z pracodawcą
- Określenie przez uczelnie wymagań minimalnych w zakresie programu praktyk, z przestrzenią na dodanie specyficznych wymagań wynikających z profilu pracodawcy

Co może zrobić pracodawca, by skutecznie pozyskiwać odpowiednich praktykantów? (1/4)

- Oferta praktyki powinna zawierać najważniejsze informacje, pozwalające studentowi **zrozumieć zakres zadań**, stawiane wymagania a przede wszystkim dać mu możliwość świadomej decyzji, czy aplikować na tę ofertę (opis obowiązków, wymagań oraz warunki odbywania praktyki).
- Oferta praktyki powinna być przygotowana we współpracy z uczelnią, aby mogła **spełniać efekty edukacyjne i efekty zawodowe**.
- Pracodawca powinien przewidzieć **wynagrodzenie za praktykę**, ale ma również szansę umiejętnie przedstawić, że niematerialną formą wynagrodzenia może być umożliwienie studentowi nabycia kwalifikacji zawodowych – i powinno to być jasno opisane w ofercie w postaci efektów zawodowych.

Co może zrobić pracodawca, by skutecznie pozyskiwać odpowiednich praktykantów? (2/4)

- Pracodawca powinien **zadbać o swoją rozpoznawalność na uczelni** – szczególnie dotyczy to małych i średnich przedsiębiorstw – aby znaleźć się wysoko na liście pracodawców najczęściej wybieranych przez studentów.
- Wachlarz metod zwiększenia rozpoznawalności firmy wśród studentów może obejmować:
 - wykłady merytoryczne
 - udział w dniach kariery, targach pracy
 - stoiska informacyjne na uczelni
 - sponsorowanie działalności studenckiej, np. kół naukowych samorządów studenckich
 - proponowanie tematów prac dyplomowych
 - fundowanie stypendiów
 - organizowanie otwartych dni w firmie
 - zadbanie o ambasadorów firmy na uczelni

Co może zrobić pracodawca, by skutecznie pozyskiwać odpowiednich praktykantów? (3/4)

- Organizacja wyjazdów studyjnych i warsztatów prowadzonych przez specjalistów na terenie firmy.
- Prowadzenie rekrutacji na uczelni z udziałem np. pełnomocnika ds. praktyk, co powinno mniej stresować kandydatów, a uczelni pozwoli zidentyfikować słabe i mocne strony studentów.
- Poprzedzenie procesu rekrutacji warsztatami dotyczącymi procesu rekrutacji, co powinno pozwolić kandydatom bardziej świadomie i skutecznie aplikować do danej firmy.

Co może zrobić pracodawca, by skutecznie pozyskiwać odpowiednich praktykantów? (4/4)

- Stosowanie **niekonwencjonalnych metod rekrutacji** powinno prowadzić do rekrutowania zdeterminowanych, zaangażowanych, najlepszych kandydatów:
konkursy na esej, rozwiązanie case study, propozycje grywalizacji, assessment center.
- **Zaangażowanie się pracodawcy w konsultacje programów studiów**, określenie sylwetki absolwenta, udział w diagnozowaniu umiejętności, wiedzy i postaw studentów.
- **Otwarcie się na współpracę z kadrami dydaktyczną**, która znając studentów, może pomóc w procesie rekrutacji najlepszych kandydatów.

W jaki sposób uczelnia ma się dowiadywać o tym, jakich praktykantów potrzebują pracodawcy?

- Bezpośrednie kontakty z pracodawcami na poziomie instytutów / katedr / wydziałów.
- Ocena pracodawców przez studentów i opiekuna praktyk
- Ocena studentów przez pracodawców i opiekuna praktyk
- Targi staży i praktyk organizowane przez uczelnie, w trakcie których pracodawcy przedstawiają swój zakład i określają, jakich stażystów i praktykantów potrzebują.

Już teraz pracodawcy oferują praktyki wysokiej jakości. Jak doprowadzić do tego, by były dobrze dopasowane do potrzeb wszystkich zainteresowanych: uczelni, studentów i pracodawców? (1/4)

- Pracodawcy faktycznie proponują dobre praktyki, jednak oferują je na własnych zasadach (np. rekrutacja, w której na 1600 zgłoszeń 80 studentów dostaje praktykę).
- Firmy sektora MŚP często nie stać na kosztowne preselekcje kandydatów.
- Warto rozszerzyć dotacje z Ministerstwa na zwrot pracodawcom kosztów organizacji praktyk (szczególnie w sektorze MŚP oraz branżach, gdzie praktyki są dziś nieopłacalne)
– przykład obecnych dotacji dla kierunku Dietetyka.

Już teraz pracodawcy oferują praktyki wysokiej jakości. Jak doprowadzić do tego, by były dobrze dopasowane do potrzeb wszystkich zainteresowanych: uczelni, studentów i pracodawców? (2/4)

- Niezbędna jest lepsza współpraca opiekunów praktyk z pracodawcami w zakresie organizacji, kontroli i oceny efektów kształcenia w trakcie praktyk
 - postulujemy środki na to, aby opiekunowie praktyk mogli sprawdzić zdobywane kompetencje w trakcie praktyki, w zakładzie pracy, a nie dopiero po jej ukończeniu.
- Warto zastanowić się nad powrotem systemu praktyk zamawianych przez pracodawców.
- **ZUS od umów stażowych** – postulujemy jego zniesienie, gdyż sztucznie zawyża on koszty staży studenckich.

Już teraz pracodawcy oferują praktyki wysokiej jakości. Jak doprowadzić do tego, by były dobrze dopasowane do potrzeb wszystkich zainteresowanych: uczelni, studentów i pracodawców? (3/4)

- Pracodawcy powinni brać czynny udział w układaniu efektów kształcenia. Nasze doświadczenia pokazują, że **jeśli pracodawcy biorą w nich udział, to chętniej uczestniczą też w dalszym etapie procesu kształcenia** (praktyki, zajęcia wspólne, prace dyplomowe, etc.).
- Pracodawcy (szczególnie MŚP) boją się praktyk z określonym przez uczelnie programem.
- Lepsze efekty przynoszą praktyki znalezione indywidualnie przez studentów, niż te na które studenci są obligatoryjnie kierowani.
- Po stronie uczelni leży pomoc pracodawcom w znalezieniu dobrych praktykantów (świadomych studentów) – np. preselekcja kandydatów. W tym celu należy wzmocnić **Akademickie Biura Karier** w zakresie dostępu do nowoczesnych form rekrutacji (testy psychozawodowe, testy kompetencyjne, AC).

Już teraz pracodawcy oferują praktyki wysokiej jakości. Jak doprowadzić do tego, by były dobrze dopasowane do potrzeb wszystkich zainteresowanych: uczelni, studentów i pracodawców? (4/4)

- **Kompetencje twarde vs. miękkie** – duża grupa pracodawców (szczególnie globalnych przedsiębiorstw) podkreśla ważność umiejętności miękkich, sektor MŚP zgłasza jednak wyższość twardych kompetencji i takich przede wszystkim oczekuje od praktykantów.
- Rolą uczelni jest lepsze dopasowanie siatki zajęć do długoterminowych praktyk.
- Wyzwaniem dla uczelni jest organizacja masowych długoterminowych praktyk dla **wszystkich studentów, szczególnie dla studentów niestacjonarnych.**

Już teraz pracodawcy oferują praktyki wysokiej jakości. Jak doprowadzić do tego, by były dobrze dopasowane do potrzeb wszystkich zainteresowanych: uczelni, studentów i pracodawców? (1/3)

- Zbieranie opinii po praktykach od wszystkich stron
- Informowanie o losach absolwentów pracodawców, którzy organizowali praktyki – badanie efektywności tych praktyk
- Intensyfikacja działań komunikacyjnych między uczelnią a pracodawcami: na stronach uczelni dane kontaktowe dla pracodawcy – jeden punkt informacyjny, jasno komunikowany
- Uczelnie powinny **badać w regionach zapotrzebowanie na kompetencje**

Już teraz pracodawcy oferują praktyki wysokiej jakości. Jak doprowadzić do tego, by były dobrze dopasowane do potrzeb wszystkich zainteresowanych: uczelni, studentów i pracodawców? (2/3)

- Umożliwienie, na większą skalę, **pisania prac dyplomowych we współpracy z pracodawcami**
- Nawiązanie **współpracy pracodawców z organizacjami studenckimi**
- Większa liczba **dedykowanych programów studiów** – tworzonych w porozumieniu z pracodawcami
- Zapraszanie wykładowców do firmy oraz praktyków biznesu na uczelnie dla wymiany informacji

Już teraz pracodawcy oferują praktyki wysokiej jakości. Jak doprowadzić do tego, by były dobrze dopasowane do potrzeb wszystkich zainteresowanych: uczelni, studentów i pracodawców? (3/3)

- Informowanie pracodawców, co kryje się pod konkretnym programem studiów, zdobycie jakich umiejętności – **tworzenie profili studentów/absolwentów dla pracodawców**
- **Komunikacja dobrych praktyk w sposób merytoryczny**, który pozwoli na ich implementację w innych organizacjach, szeroko rozpowszechniany np. na stronie internetowej, w mailingu
- Otwarcie się uczelni i pracodawców na **mobilność praktykantów** – wymiana informacji, między dedykowanymi do kontaktu osobami, z różnych regionów

Co można zrobić, by małe i średnie przedsiębiorstwa mogły korzystać z potencjału praktyk studenckich – i podnosić kompetencje praktykantów zgodnie z wymaganiami ich studiów? (1/2)

- Duże różnice pomiędzy MŚP i dużymi firmami – brak kadr do obsługi oraz środków na realizację programu praktyk (np. koszty rekrutacji)
- **Pożądane jest tworzenie klastrów – łączenie sił firm MŚP w organizacji programów praktyk;** ważna rola dużych firm – edukowanie i promowanie pożądanych rozwiązań w zakresie praktyk studenckich wśród swoich kontrahentów etc.
- **Model „PPWU”:** **Pozyskiwać** (konieczny wpływ na świadomość MŚP – praktykanci to nie darmowa siła robocza, informowanie o tym, jakie korzyści osiągną firmy z programów praktyk), **Przekonać** (zachęty), **Wspomagać** (odciążenie biurokratyczne), **Uczyć** (szkolenia z zakresu obsługi programów praktyk)

Co można zrobić, by małe i średnie przedsiębiorstwa mogły korzystać z potencjału praktyk studenckich – i podnosić kompetencje praktykantów zgodnie z wymaganiami ich studiów? (2/2)

- Stworzenie **bazy praktyk** z aktualnymi danymi o praktykach – z ofertą ze strony MŚP i firm dużych
- Ważna rola promocji dobrych rozwiązań – kształtowanie świadomości wśród MŚP; szczególnie dotyczy to **promowania dobrych praktyk w innych MŚP**
- **Nauczyć MŚP, jak świadomie budować wizerunek samych siebie jako pracodawców** (tworzenie partnerstw: urzędy lokalne, media, ośrodki edukacyjne)
 - kluczowa rola dużych firm, które mogą i powinny wśród swoich dostawców, klientów, firm zależnych promować tworzenie programów praktyk wysokiej jakości (spełniającej wymogi Polskich Ram Jakości Staży i Praktyk)

**Jak zachęcić studentów do aktywnego angażowania się
w praktyki studenckie?**

**Co powinny robić organizacje studenckie, co pracodawcy,
a co uczelnie? (1/3)**

Organizacje studenckie wspomagają działania:

- Szkoleniowe
- Dotyczące uświadamiania studentów
- W zakresie pozyskiwania pracodawców

Jak zachęcić studentów do aktywnego angażowania się w praktyki studenckie?

Co powinny robić organizacje studenckie, co pracodawcy, a co uczelnie? (2/3)

Uczelnie:

- Koordynują proces praktyk (kwestia finansowania)
- Pozyskują pracodawców
- Dokonują oceny jakości, kontrolują efekty
- Dostosowują program studiów do możliwości odbywania praktyk

Jak zachęcić studentów do aktywnego angażowania się w praktyki studenckie?

**Co powinny robić organizacje studenckie, co pracodawcy,
a co uczelnie? (3/3)**

Pracodawcy:

- Definiują realne efekty praktyk
- Informują o odpłatności/bezpłatności
(długie praktyki nie mogą być bezpłatne)
- Wyznaczają opiekunów (kwestia finansowania)

Jakimi narzędziami ewaluacji praktyk studenckich dysponujemy?

**Co jeszcze powinniśmy rozważyć, by ocena była skuteczna?
(1/2)**

- Ankieta ewaluacyjna przygotowana przez uczelnię, wypełniana przez studenta oceniającego praktykę
- Ankieta ewaluacyjna przygotowana przez uczelnię we współpracy z pracodawcą, wypełniana przez pracodawcę na podstawie **pre-testu i post-testu** studenta, oceniająca studenta
- Projekt przygotowywany w ramach praktyki przez studenta oceniany przez uczelnię

Jakimi narzędziami ewaluacji praktyk studenckich dysponujemy?

**Co jeszcze powinniśmy rozważyć, by ocena była skuteczna?
(2/2)**

- Ewaluacja opiekunów praktyk pracodawcy przez uczelnię i studentów
- Porównanie wyników ocen z praktyk uzyskanych przez studentów u różnych pracodawców oraz wyników ankiet na szczeblu uczelni
- Ankieta wśród pełnomocników praktyk na uczelni