



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

## Instrukcja organizacji praktyk z zakresu kompetencji cyfrowych

### ROZWIJANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH POPRZEZ PRAKTYKI

Organizowanie praktyk dla pracowników jest stwarzaniem okazji do poszerzania ich wiedzy oraz umiejętności poprzez praktyczne obserwowanie i uczestniczenie w pracy wykonywanej przez innego specjalistę. Mogą być one organizowane w celu doskonalenia posiadanych kompetencji oraz rozwijania nowych, istotnych z perspektywy funkcjonowania na danym stanowisku.

Praktyki trwają zwykle przez określoną liczbę godzin i są dokumentowane za pomocą prowadzonego przez praktykanta dziennika (przykładowy wzór w *załączniku 1*), w którym sporządza notatki na temat zaobserwowanych lub wykonywanych zadań.

Zorganizowanie praktyki może być cenną metodą doskonalenia kompetencji cyfrowych osób pracujących w placówkach opiekuńczych. Pozwalają one na zaobserwowanie i wykorzystywanie technologii cyfrowych do usprawniania własnej pracy i zwiększenia efektywności wsparcia dla osób niesamodzielnych.

### KORZYŚCI PŁYNĄCE Z PROPONOWANEGO ROZWIĄZANIA

Proponowane rozwiązanie niesie szereg korzyści, zarówno dla pracownika, firmy macierzystej jak i placówki przyjmującej praktykanta. Są to m. in.:

#### Z perspektywy praktykanta

- ✓ Rozwój zawodowy
- ✓ Nabywanie nowej wiedzy i umiejętności
- ✓ Budowanie świadomości własnych kompetencji i możliwości
- ✓ Zwiększanie otwartości na technologie cyfrowe
- ✓ Zwiększanie otwartości na nowe doświadczenia
- ✓ Doskonalenie umiejętności pracy zespołowej

#### Z perspektywy placówki wysyłającej pracownika na praktykę

- ✓ Podniesienie kwalifikacji pracownika
- ✓ Wzrost innowacyjności stosowanych rozwiązań
- ✓ Podniesienie jakości proponowanych usług
- ✓ Urozmaicenie sposobu wykonywania codziennych obowiązków – profilaktyka wypalenia zawodowego
- ✓ Możliwość nawiązania dłuższej współpracy z placówką partnerską





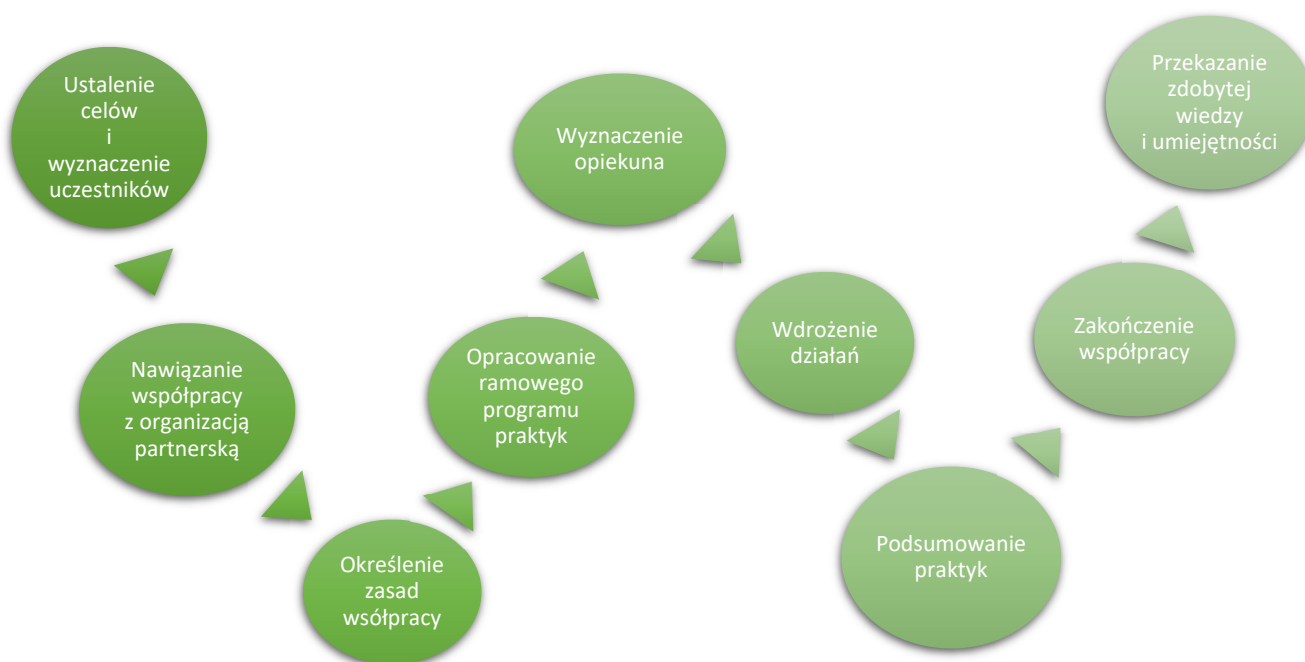
Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Z perspektywy organizacji przyjmującej praktykanta

- ✓ Doskonalenie u pracowników umiejętności dzielenia się wiedzą
- ✓ Doskonalenie kompetencji komunikacyjnych pracowników
- ✓ Wzrost poczucia kompetencji pracowników
- ✓ Doskonalenie umiejętności pracy zespołowej
- ✓ Możliwość nawiązania dłuższej współpracy z organizacją przysyłającą pracownika na praktyki

## JAK ZORGANIZOWAĆ PRAKTYKI

Organizacja efektywnych praktyk wymaga uwzględnienia kilku etapów, które zaprezentowano na ryc. 1.



Ryc. 1. Schemat organizowania praktyk.

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów własnych

### I. Ustalenie głównych celów i wyznaczenie uczestników

Na samym początku należy szczegółowo określić prognozowane rezultaty realizacji praktyk oraz wskazać pracownika (pracowników), którzy wezmą w nich udział. Na tym etapie warto również dokonać diagnozy wybranych pracowników w zakresie umiejętności, jakich prowadzona praktyka ma dotyczyć (np. za pomocą stworzonej listy konkretnych umiejętności, gdzie pracownik zaznaczy, które z nich potrafi wykonać). Pamiętaj, aby wyznaczone cele były realne do osiągnięcia, biorąc pod uwagę czas trwania praktyk oraz możliwości konkretnego pracownika.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

## II. Nawiązanie współpracy z organizacją partnerską

Kolejnym krokiem jest nawiązanie współpracy z placówką, która będzie w stanie przyjąć naszego pracownika i zapewnić realizację wyznaczonych celów. Poszukując potencjalnych organizacji partnerskich powinniśmy/powinnaś zwrócić szczególną uwagę na:

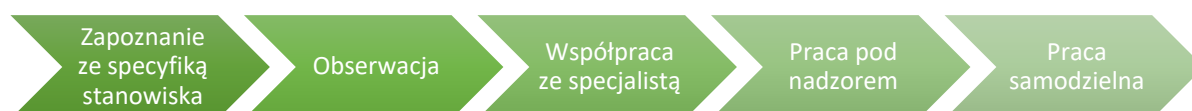
- **Zakres oferowanych usług**, by wybrana placówka oferowała podobny charakter usług (usługi opiekuńcze), przy jednoczesnym zróżnicowaniu sposobu ich realizowania. W tym przypadku pożądane będzie poszukiwanie organizacji, która dla usprawnienia pracy stosuje rozwiązania technologicznie, jak np. gry komputerowe, oparte o trening funkcji poznawczych.
- **Odległość**, by dotarcie do placówki nie wymagało zbyt dużych nakładów finansowych i czasowych (np. aby lokalizacja placówki nie wymuszała zbyt długiej, międzymiastowej podróży).
- **Dostępność czasową i kadrową**, by placówka była w stanie zapewnić praktykantowi opiekę w wystarczającym wymiarze godzinowym oraz pod nadzorem odpowiednich specjalistów.

## III. Określenie zasad współpracy

Podczas wspólnych rozmów pomiędzy placówkami powinny zostać wypracowane zasady obowiązującej współpracy, które uwzględnią zakres ról i obowiązków poszczególnych stron, a także czas jej trwania. Wynikiem tych rozmów powinno być spisanie trójstronnej umowy, która obejmie szczegóły nawiązanej współpracy.

## IV. Opracowanie ramowego programu praktyk

W porozumieniu stron powinien również zostać opracowany ramowy program praktyk, który będzie określał prognozowany zakres obowiązków praktykanta. Podczas tworzenia programu warto uwzględnić stopniowanie trudności zadań, a także etapowe zwiększanie poziomu odpowiedzialności praktykanta. Należy ująć je w taki sposób, by na początku praktykant zapoznał się ze specyfiką pracy na danym stanowisku i wyłącznie obserwował pracę innego specjalisty, następnie wykonywał ją pod nadzorem opiekuna lub we współpracy z nim, a dopiero na ostatnim etapie samodzielnie wykonywał określone obowiązki (ryc. 2).



**Ryc. 2.** Schemat etapowego wprowadzania praktykanta do przejęcia obowiązków.

*Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów własnych*



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

## V. Wyznaczenie opiekuna

To etap, na którym placówka partnerska, w której ma odbywać się praktyka, powinna wyznaczyć jednego ze swoich pracowników do roli opiekuna. Osoba ta powinna charakteryzować się:

- Zajmowaniem stanowiska zbieżnego z codzienną pracą praktykanta (powinna wykonywać podobne obowiązki) oraz wykorzystywaniem w swojej pracy nowych technologii
- Odpowiednimi kwalifikacjami
- Wysokimi umiejętnościami komunikacyjnymi
- Umiejętnością dzielenia się wiedzą
- Umiejętnością motywowania innych
- Otwartością
- Empatią
- Umiejętnością pracy w zespole

## VI. Wdrożenie działań

To etap praktycznego rozpoczęcia nauki przez pracownika. Większa część działań leży tu po stronie organizacji partnerskiej. Przyjmuje ona bowiem praktykanta, zapoznaje go z opiekunem, a następnie rozpoczyna się właściwy proces wymiany wiedzy. Obowiązkiem placówki macierzystej jest monitorowanie przestrzegania terminów realizacji poszczególnych etapów, a także reagowanie w przypadkach zgłaszania trudności przez którąś ze stron (organizacji partnerskiej bądź praktykanta).

## VII. Podsumowanie praktyk

Zakończenie pobierania nauki przez praktykanta powinno zostać podsumowane przez przedłożenie kierownictwu uzupełnionego dziennika praktyk wraz z opiniami (pracownika o praktykach oraz opiekuna o praktykancie). Należy również sprawdzić czy zakładane rezultaty zostały osiągnięte, w tym celu można dokonać ponownego pomiaru określonych umiejętności. Jeśli któryś z celów nie został w pełni zrealizowany, należy określić możliwe przyczyny takiego stanu rzeczy oraz opracować wskazówki na przyszłość.

## VIII. Zakończenie współpracy

Współpraca pomiędzy placówkami powinna zakończyć się obustronną informacją zwrotną na temat przebiegu i efektów praktyki. Zakończenie działań powinno również uwzględnić podziękowania za współpracę oraz ewentualną propozycję jej kontynuowania.





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

#### IX. Przekazanie zdobytej wiedzy i umiejętności

Ostatni etap proponowanego rozwiązania zakłada przekazanie przez pracownika wiedzy i umiejętności swoim przełożonym oraz współpracownikom. Można w tym celu zorganizować spotkanie, podczas którego pracownik-praktykant opowie przełożonym, czego nauczył się podczas praktyk oraz które z zaobserwowanych przez niego rozwiązań mogłyby zostać wykorzystane w placówce. Jeśli kierownictwo zdecyduje się na wdrożenie któregoś z rozwiązań, może zorganizować kolejne spotkanie, tym razem z pracownikami. Podczas jego trwania pracownik, który wcielał się w rolę praktykanta może ponownie opowiedzieć o swoich doświadczeniach i zaprezentować metodę, która ma zostać wprowadzona do placówki.

## PODSUMOWANIE

Proponowane w powyższym opracowaniu rozwiązanie ma stworzyć dla pracownika (bądź pracowników) okazję do praktycznej nauki kompetencji cyfrowych, które mogą zostać wykorzystywane dla podniesienia jakości świadczenia usług dla osób niesamodzielnych. Metoda zakłada wysłanie takiego pracownika do podobnej pod względem charakteru oferowanych usług placówki, wykorzystującej nowoczesne rozwiązania technologiczne, w której będzie przyglądał się pracy innego specjalisty oraz wykonywał powierzone mu zadania.

Efektywność metody jest w dużej mierze zależna od zaangażowania uczestników, zarówno przedstawicieli placówki macierzystej, jak i partnerskiej. Poprawne przeprowadzenie praktyk może przynieść korzyść dla wszystkich stron. Dla praktykanta będzie formą rozwoju, zdobywania nowej wiedzy oraz doświadczenia. Placówka macierzysta zyskuje lepiej wykwalifikowanego pracownika oraz zwiększa swój potencjał w zakresie wdrażania nowoczesnych rozwiązań technologicznych. Z kolei placówka partnerska odnosi korzyści w postaci wzrostu motywacji i poczucia kompetencji u pracowników, a także doskonalenia ich umiejętności dzielenia się wiedzą, pracy w zespole oraz umiejętności komunikacyjnych.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

## ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1

*Przykładowy dziennik realizacji praktyk*

# DZIENNIK REALIZACJI PRAKTYK

.....  
(Imię i nazwisko praktykanta)

.....  
(Termin realizacji)





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

### Podstawowe informacje

Imię i nazwisko praktykanta: .....

Pełna nazwa miejsca odbycia praktyk:.....

.....

Imię i nazwisko opiekuna praktyk:.....

Data realizacji praktyk:.....

### Zrealizowane zadania

Data	Opis zaobserwowanych/wykonywanych czynności	Wykorzystane narzędzia/technologie
	Przemyślenia pracownika	Uwagi opiekuna

.....  
(Podpis opiekuna)





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Data	Opis zaobserwowanych/wykonywanych czynności	Wykorzystane narzędzia/technologie
	Przemyślenia pracownika	Uwagi opiekuna

.....

(Podpis opiekuna)

Data	Opis zaobserwowanych/wykonywanych czynności	Wykorzystane narzędzia/technologie
	Przemyślenia pracownika	Uwagi opiekuna

.....

(Podpis opiekuna)







Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

## Podsumowanie

Opinia praktykanta o praktykach:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Opinia opiekuna praktyk:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
*Miejscowość i data*

.....  
*Podpis opiekuna praktyki zawodowej*