

Príručka a operačné nástroje pre tvorcov politik

Obsah

1 Úvod.....	1
1.1 – Politika EÚ týkajúca sa stáží.....	2
1.2 – Nové prístupy.....	3
1.3 – Stáž a trh práce.....	5
1.4 – Prečo sú stáže dôležitým nástrojom pre Európu, štáty a regióny.....	6
2 Ako podporiť systém stáží.....	7
2.1 – Používanie nadnárodnej a virtuálnej stáže.....	7
2.2 – Ako podporiť školy (inštitúcie OVP) pri organizácii stáží.....	9
2.3 – Ako motivovať / podporovať spoločnosti, aby prijímali stážistov.....	10
2.4 – Ako podporovať a motivovať študentov.....	11
2.5 – Ako spolupracovať s medzinárodnými / národnými organizáciami pre organizovanie stáží (výmeny študentov).....	13
3 – Zrozumiteľný a transparentný regulačný rámec pre organizovanie stáží.....	14
3.1 – Specifics of Regulatory Framework on European, National and Regional Level.....	14
3.2 – Špecifiká virtuálnych stáží.....	16
3.3 – Podpora stáží, možné cesty pre aktivity EÚ.....	17
4 – Zber dobrých príkladov, skúseností, úspešných príbehov.....	19
4.1 – Zber štatistických údajov (od škôl a študentov).....	19
4.2 – Zhromažďovanie spätných väzieb (príbehov) zo strany študentov, inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy a škôl.....	20
4.3 – Zapojenie tvorcov politik do virtuálnej platformy (ako pozorovateľ).....	21
4.4 – Hodnotenie vplyvu podporného mechanizmu systému stáží.....	22
4.5 – Ďalšie motivujúce nástroje a odporúčania pre politiky.....	23

Abstract/ Abstrakt

Táto príručka sa zaoberá témami: ako posúdiť vplyv medzinárodných a virtuálnych stáží, resp. praxe: ako vytvoriť sledovanie kvality vzdelávacích prístupov založených na práci; ako zmerať vplyv nadnárodnej a virtuálnej stáže tak na študentov OVP (odborné vzdelávanie a príprava), ako aj na hostiteľské spoločnosti; ako vytvoriť jasné a transparentné regulačné rámce na podporu využívania nadnárodných a virtuálnych učňovských zručností.

1 Úvod

Prvá kapitola poskytuje všeobecné informácie o politike EÚ, všeobecných prístupoch a metodikách, vplyve stáží na trh práce a ich význame pre spoločnosť na európskej, národnej a regionálnej úrovni.

1.1 – Politika EÚ týkajúca sa stáží

Jedným zo základných (fundamentálnych) práv v Európskej únii je voľný pohyb osôb. Toto právo využívajú najmä mladí ľudia a študenti. EÚ podporuje prístup mladých ľudí na trh práce a posilňuje postavenie stážistov a tiež postavenie stáží a učenia v niektorých generálnych stratégiách, ako je Lisabonská stratégia a Stratégia 2020 a tiež v množstve analytických dokumentov.

Rezolúcia Európskeho parlamentu zo 6. júla 2010 o podpore prístupu mládeže na trh práce, o posilnení štatútu stážistov, stáží a učňovského vzdelávania (2009/2221 (INI)) zohľadňuje množstvo informácií a trendov – ako napríklad:

- Hospodárska kríza spôsobila masívne zvýšenie miery nezamestnanosti v členských štátoch EÚ; keďže tento trend ovplyvňuje najmä mladých ľudí
- existuje len málo možností nájsť si trvalé a riadne zamestnanie pre mladých ľudí;
- Zdá sa, že zamestnávateľia častejšie využívajú tréningy a stáže, aby tak nahradili bežný zamestnanecký pomer
- Nezamestnanosť mladých ľudí a ich podzamestnanosť prináša vysoké sociálne a hospodárske náklady
- Prechod od vzdelávania k práci a tiež fluktuácia medzi zamestnaniami je štrukturálnou výzvou pre mladých ľudí v celej EÚ; keďže učňovské vzdelávanie má vo veľkej miere pozitívny vplyv na prístup mladých ľudí k zamestnaniu, najmä ak umožňuje priame interné získavanie pracovných zručností a odborných znalostí,

Tento dokument navrhuje nástroje na zníženie nezamestnanosti mladých ľudí.

Jedným z účinných nástrojov sú:

- lepšie a zabezpečené stáže; vyzýva Komisiu a Radu, aby na základe záväzku stanoveného v oznámení COM (2007) 0498 "navrhnuť iniciatívu pre Európsku chartu kvality stáží" vytvorili Európsku chartu kvality stáží stanovujúcu minimálne normy pre stáže s cieľom zabezpečiť ich vzdelanostnú hodnotu a vyhnúť sa tiež vykorisťovaniu, berúc do úvahy, že stáže sú súčasťou vzdelávania a nesmú nahradiť skutočné pracovné miesta. Tieto minimálne normy by mali obsahovať náčrt popisu práce alebo kvalifikácie, ktoré sa majú získať, časový limit na stáže, minimálny príspevok určený na základe výdavkov na životné náklady v mieste, kde sa vykonáva stáž, ktoré sú v súlade s národnými zvyklosťami, dávky sociálneho zabezpečenia v súlade s miestnymi normami a jasné prepojenie s príslušným vzdelávacím programom;
- štatistiky stáží v každom členskom štáte, ktoré obsahujú: počet stáží, dĺžku tréningov, sociálne dávky pre stážistov, príspevky vyplácané stážistom, vekové skupiny stážistov; pričom je potrebné vypracovať porovnávaciu štúdiu o rôznych systémoch interných stáží v členských štátoch EÚ

Program Erasmus + je jedným z najdôležitejších príkladov implementačného nástroja Európskej únie v oblasti stáží.

Online Resources

Report from VET business forum

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/reports/2014-vet-business-forum-report_en.pdf

This final report - the main results of the discussions, exchanges, and presentations made at the second Business Forum on Vocational Training (09/2014).

Information about possibilities how to fund internships



<http://www.european-funding-guide.eu/articles/financing-tips/what-erasmus-internship-program>

The Erasmus program gives students in higher education the opportunity to take on an internship in another European country. This usually lasts between two and twelve months. The programme will give you experience in your chosen field, as well as the experience of working in a different country. You will also develop individual skills. This includes new language skills as well as practical training. You will also learn about your host country and experience the culture.

EP resolution about youth access to labour market

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IP0262&rid=1>

Promoting youth access to the labour market, strengthening trainee, internship and apprenticeship status. European Parliament resolution of 6 July 2010 on promoting youth access to the labour market, strengthening trainee, internship and apprenticeship status.

Operative Tools

EU legislation – rules of procedure

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:o10004>

All valid regulation was adopted in procedure, which allows modify proposed regulation in order to improve it in all aspects.

1.2 – Nové prístupy

V rôznych jazykoch existujú mnohé termíny, popisujúce tú istú vec. Doba učenia, stáže, pobyty, umiestnenia sú organizované takmer za rovnakým účelom. Stážista je väčšinou študent (alebo učeň, alebo absolvent), ktorý pracuje na získaní pracovných skúseností alebo na splnení požiadaviek na kvalifikáciu (nie primárne za mzdu).

Vzdelávanie pracovnej základne sa používa po stáročia. Učňovské formy v modifikovanej podobe stále účinne fungujú, ale mnohé aspekty sa museli prispôbiť zmenenému a meniacemu sa prostrediu v priemysle, službách a iných hospodárskych odvetviach. Vzdelávanie pracovnej základne v súčasnosti možno veľmi jednoducho rozdeliť na 3 formy - učňovské vzdelávanie, stáže a dobrovoľníctvo.

Meghan Tankersley identifikovala pri stážach tieto trendy:

- **Zvýšenie dopytu** po stážach - Zamestnávateľa hľadajú stážistov, aby si mohli preverovať a školiť potenciálnych kandidátov na zamestnanie na plný úväzok alebo aby im mohli pomáhať s projektmi. Dopyt po stážach rastie tak u študentov, ako aj u zamestnávateľov.
- Ako zamestnávateľa **vyhľadajú** stážistov - Zamestnávateľa majú najväčší záujem o absolvovanie pohovoru a overenie relevantných skúseností kandidáta na stáž. Tento trend je tiež dôvodom, prečo je potrebné zamerať sa na profesionálny rozvoj a prípravu pohovorov. Zo šiestich najdôležitejších kvalít potenciálneho stážistu zamestnávateľa najmenej zohľadňovali štúdium na preferovaných školách.
- **Filtrovanie kandidátov** - Zamestnávateľa neskúmajú iba životopisy uchádzačov predtým, než sa rozhodnú ponúknuť im stáž alebo zamestnanie, ale vyžívajú sociálne médiá na to, aby ohodnotili a posúdili vhodnosť kandidátov na danú pozíciu. Teraz viac než kedykoľvek predtým, zamestnávateľa chcú vidieť prezentovanie sa kandidáta na internete ešte pred tým, ako ho prijmú na pozíciu.
- **Veková hranica** stážistov – veková skupina stážistov sa mierne posúva vzhľadom na študentov, ktorí získavajú stáže už skôr počas štúdia a dokončili viac ako jednu stáž. Tí, ktorí nie sú schopní získať zamestnanie na plný úväzok po ukončení štúdia, sa snažia naďalej získať viac skúseností

prostredníctvom pozícií na čiastočný úväzok a medzinárodných stáží. Teraz existuje celý rad stážistov, ktorí sú mladší ako priemerný vek, ako aj rastúci počet stážistov, ktorí sú nedávnymi absolventmi.

Zmeny v stážach a učňovskej príprave v posledných rokoch možno zhrnúť:

- Praktická časť vzdelávania sa v posledných rokoch klesla, mnohé ukazovatele však poukazujú na potrebu opätovného zavedenia praxe do vzdelávania.
- Pracovné stáže, ktoré nie sú platené, môžu spôsobiť určité problémy - zníženie nákladov na zamestnanie a nahradenie platených zamestnancov "bezplatnými" stážistami. Mnoho odporúčaní obsahuje výzvu na zavedenie len platených stáží.
- Mnohé stáže, napr. v "nových" oblastiach (IKT), ale aj v niektorých tradičných odvetviach sa dajú realizovať na diaľku ako virtuálne stáže. Môžu byť menej náročné na cestovanie a veci súvisiace s bezpečnosťou pri práci, ale je potrebné venovať pozornosť niektorým typom nových hrozieb (bezpečnosť vo virtuálnom priestore).
- Zviditeľňovanie sa prostredníctvom sociálnych sietí je dôležité, potenciálni stážisti musia venovať pozornosť tomu, čo o sebe zverejnia na internete.
- Stáž môže byť využitá ako mostík k práci na plný úväzok (a to tak reálna ako aj virtuálna).

Online Resources

15 best practices for internship programs

<http://www.naceweb.org/talent-acquisition/internships/15-best-practices-for-internship-programs/>

Excerpted from Building a Premier Internship Program: A Practical Guide for Employers (NACE university relations and relations members receive a complimentary copy of this resource as part of their welcome kit.)

Guidelines for the Academic Internship Report

https://www.wur.nl/upload_mm/d/8/a/d78f79d0-abfd-4398-a514-37f9db8408d4_internship-guidelines-report.pdf

The Academic Internship is meant to bring into practice the academic skills which student acquired during academic study programme. Within the academic internship it is not only a goal to work inside an organization and help, contribute or support the management, but also to apply and expand academic knowledge and skills.

Skills Development and Employment: Apprenticeships, Internships and Volunteering

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

This study discusses participation, outcomes, quality and challenges of apprenticeships, internships / traineeships and volunteering schemes.

Top 4 Internship Trends

<https://www.globalexperiences.com/blog/top-four-internship-trends>

Article about trends in internships.

Farm experience internship (FEI)

<https://farmexperienceinternship.wordpress.com/about/methodologies/>

Everyone can contribute to the creation of new knowledge. During the FEI, all the participants get plenty of opportunities to share their perspectives, experience and questions. At the actual farm internship, the participants will learn a lot by working and living together with the farmer. At the same time, the curiosity of the participants will also shed a new light on the farming and lifestyle of the farmers. During these



interactions new ideas are born and new insights are created.

1.3 – Stáž a trh práce

Stáže sú veľmi populárne, pretože mnohokrát vzdelávanie je "aktualizované" na pracovné vzťahy. Mladí ľudia (študenti, absolventi) si uvedomujú, že stáže sú jedným z najlepších spôsobov, ako nájsť prácu na plný úväzok. Podľa prieskumu CareerBuilder.com väčšina - 59% - zamestnávateľov, ktorí poskytujú stáže, uviedla, že plánujú prijať svojich bývalých stážistov ako zamestnancov. Pre zamestnávateľov sú stáže dobrou príležitosťou na to, aby sa náklady na zamestnancov znížili a aby si vytvorila skupinu talentov do budúcnosti.

Podpora spoločných projektov spolupráce škôl a podnikov je dôležitým riešením nezamestnanosti mladých ľudí.

Teoretické vedomosti poskytované školami predstavujú len jednu časť celkových vedomostí a zručností potrebných pre študentov na to, aby si po štúdiu dokázali nájsť prácu. Zaradenie praktickej odbornej prípravy alebo stáže (najmä v odbornom vzdelávaní a príprave), dodá študentom istotu, že získajú všetky potrebné znalosti, praktické zručnosti a schopnosti pre prácu na pracovných a riadiacich pozíciách. Stáže môžu byť neplatené alebo nízko platené (napr. malé štipendium alebo minimálna mzda), ale sú to spôsoby, ako získať reálnu pracovnú skúsenosť počas štúdia, v lete alebo po ukončení štúdia. Stáže sa stali dôležitou konkurenčnou výhodou na trhu práce, kde tieto skúsenosti prinášajú uchádzačovi o zamestnanie ďalšiu výhodu. Samozrejme, v súčasnej dobe na trhu práce existuje konkurencia aj pre neplatené stáže, pretože sú považované za vstup do štandardnej platenej práce. Stáž poskytuje mladému človeku príležitosť spoznať a vyskúšať si jeho potenciálnu budúcu prácu: vidieť svoje každodenné úlohy, väčší cieľ, jeho výzvy a satisfakciu.

Mnohokrát vidíme "konflikt" medzi dopytom na trhu práce a ponukou vytvorenou školami. Práve stáže tak môžu byť považované za jeden z najdôležitejších nástrojov, ako vyplniť túto medzeru a vyhnúť sa tomuto permanentnému konfliktu.

Online Resources

Door Opener or Waste of Time? The Effects of Student Internships on Labor Market Outcomes

<http://ftp.iza.org/dp8141.pdf>

This paper studies the causal effect of student internship experience on labor market choices and wages later in life.

From Internship to Career

<http://www.internjobs.com/jobseeker/resources/articles/FromInternshipToCareer.html>

Few advices for potential interns – mainly in relation to future job getting.

Internships can open the door to the job market

<http://intern.internship-uk.com/internships-can-open-the-door-to-the-job-market-2/>

Server specialised to internships – short article about opening door to job market via internship.

Value of the internship

https://www.uccs.edu/slice/success-stories/value_of_an_internship.html

Story of Lindsey Duncan about education and intership.

Internships are not just for kids



<http://money.cnn.com/2009/03/24/news/economy/internships/index.htm?postversion=2009041411>

CNN article about looking for job using tool of internship.

Should Your Twentysomething Take An Internship?

<https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2015/11/18/should-your-twentysomething-take-an-internship/#766cb867ad17>

Forbes magazine analyses relation of the internship and getting better job.

International internship value

<http://www.transitionsabroad.com/listings/work/internships/articles/international-internship-value-AIESEC.shtml>

Article presenting AIESEC - In an interview for the TransitionsAbroad.com website and webzine, they explain what AIESEC is and how it can help today's young job seeker.

Internship are not just college kids

<http://www.nextavenue.org/internships-arent-just-college-kids/>

Possibilities of internship for graduates - How to find a midlife internship to switch fields and make it work.

3 Ways 'The Intern' Gets Older Workers Wrong

<http://www.nextavenue.org/3-ways-the-intern-gets-older-workers-wrong/>

Movie "The Intern" commented by real internship organisers.

Other literature:

Chen T.L. & Shen C.C. (2012). Today's intern, tomorrow's practitioner?—The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education* 11, 29-40.

Juran J., Godfrey M. & Blanton A. (1999). *Managing Human Resources and Quality*, McGraw-Hill/Professional Book, Columbus.

1.4 – Prečo sú stáže dôležitým nástrojom pre Európu, štáty a regióny

Európa, členské štáty a regióny (rešpektujúc svoje stratégie a politiky) sú silne orientované na konkurencieschopnosť, rast trhu práce, vytváranie pracovných miest, miestne hospodárstvo, MSP, boj proti dlhodobej nezamestnanosti, a pod. Stáže sa stali kľúčovým nástrojom dnešného hospodárstva. Štúdia "Otvárač dverí alebo strata času? Efekty študentských stáží na výsledky trhu práce" poskytla nové dôkazy o kauzálnych účinkoch stáží študentov na výšku mzdy pre absolventov vysokých škôl. Odhady z inštrumentálnych variabilných regresíí naznačujú, že pracovné skúsenosti získané prostredníctvom študentských stáží zvyšujú výšku mzdy približne o šesť percent. Empirické zistenia ďalej naznačujú, že absolventi, ktorí ukončili stáž, čelia nižšiemu riziku nezamestnanosti počas prvého roka ich kariéry. Skúsenosti zo stáže tak môžu byť považované za "otvárača dverí" na trhu práce z hľadiska miezd. Zároveň sa očakáva, že inštitúcie vyššieho vzdelávania začlenia požiadavky trhu práce do svojich učebných osnov.

Z týchto dôvodov odporúčania členským štátom sú:

- Zlepšiť kvalitu stáží, najmä pokiaľ ide o obsah vzdelávania a odbornej prípravy a pracovné podmienky, s cieľom podporiť plynulý prechod od vzdelávania k práci zavedením nasledujúcich zásad do rámca kvality stáží:
- Požadovať, aby stáže boli založené na písomnej dohode uzavretej už na začiatku stáže medzi stážistom a poskytovateľom stáže.

- Požadovať, aby dohody o stážach obsahovali ciele vzdelávania, pracovné podmienky, či sa poskytovateľovi stáže poskytuje príspevok alebo kompenzácia, práva a povinnosti zmluvných strán podľa platných právnych predpisov EÚ a vnútroštátnych právnych predpisov, ako aj trvanie stáže tak, ako sa uvádza v odporúčaniach

Online Resources

From Apprenticeship to Internship: The Social and Legal Antecedents of the Intern Economy

<http://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/625>

This article looks towards the future of the intern economy by focusing on its past. What led to recent debates about the intern economy? How did it become legally possible for interns to work for free?

The Impact Unpaid Internships Have On The Labor Market

<https://www.investopedia.com/articles/economics/12/impact-of-unpaid-internships.asp>

Internships have been used as a rite of passage by traditional, non-traditional and older/returning students to either enter a new field or change a career or profession. The dramatic increase in unpaid internships has given rise to favorable and unfavorable arguments based on their impact on the students/interns, the labor force and the economy as a whole.

Why are internships so important?

<http://edition.cnn.com/2010/LIVING/worklife/04/14/cb.why.internships.important/index.html>

Short article summarizing benefits of organized internships for economy, employee and student.

Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy

<https://books.google.sk/books?id=ph9tHoEh7KIC&lpg=PP2&ots=Q04Qo1DKY4&dq=THE%20IMPORTANCE%20OF%20INTERNSHIPS%20for%20society%20and%20economy&lr&hl=sk&pg=PR10#v=onepage&q=THE%20IMPORTANCE%20OF%20INTERNSHIPS%20for%20society%20and%20economy&f=false>

The first no-holds-barred exposé of the exploitative world of internships.

2 Ako podporiť systém stáží

Každá zúčastnená strana (študent, škola a zamestnávateľ) má svoje vlastné záujmy, ktoré sa majú navzájom prepojiť, aby priniesli stav win-win-win. Nasledujúce podkapitoly obsahujú pohľad na všetky zainteresované strany a ich výhody plynúce zo stáží a tiež možnosti, ako ich viac motivovať.

2.1 – Používanie nadnárodnej a virtuálnej stáže

Nevyhnutnosť komunikácie medzi vzdelávacími inštitúciami a praxou (budúcou prácou) bola potvrdená už mnohokrát, a začala už v stredoveku (učňovské vzdelávanie). **Hlavným cieľom akejkoľvek formy učňovskej prípravy** alebo stáže je transfer zručností a vedomostí priamo od zamestnanca (skúseného pracovníka) ku stážistovi alebo čerstvému absolventovi. V minulosti mal stážista záruku budúcej práce. V súčasnosti môže byť stáž použitá ako nástroj, ako **otestovať budúceho člena tímu** na jednej strane a tiež **otestovať budúcu prácu** stážistom na druhej strane. Stáž môže študent využiť ako cestu k budúcej práci na plný úväzok. Niekedy je stáž podmienkou k ukončeniu štúdia. Stáže sú klasifikované ako výskumné alebo pracovné skúsenosti (väčšina) alebo virtuálne (práca na diaľku).

V niektorých určitých prípadoch by sa mali stáže platené. Strany zapojené do stáží (platenej alebo neplatenej) sú :študent / stážista, zamestnávateľ a zvyčajne akademická inštitúcia, ktorej študent / stážista sa stáže zúčastňuje alebo ktorú absolvoval. Všetky zainteresované strany by mali vidieť určité výhody tejto stáže. Každá strana hrá pri krátkodobých a dlhodobých účinkoch stáží synergickú úlohu – sama za seba, pre pracovnú silu a na hospodárstvo ako celok.

Medzinárodné stáže sú veľmi dôležité v medzinárodnom vzdelávacom prostredí. Tradičné stáže, v ktorých stážista cestuje do spoločnosti v zahraničí, nie sú pre všetkých študentov realizovateľné a dostupné z rôznych dôvodov (finančných, sociálnych). Virtuálna mobilita preto ponúka alternatívu. Virtuálna mobilita sa môže využiť aj na **podporu fyzických medzinárodných stáží** (zmiešaných stáží). Virtuálne alebo zmiešané stáže môžu mať skutočnú pridanú hodnotu vtedy, ak je povolená flexibilná organizácia práce. Práca na konkrétnom projekte, ktorý spoločnosť určila, je pre tieto stážové formy vhodnejšia ako zapojenie stážistov do všetkých každodenných činností.

Nadnárodné a virtuálne stáže môžu priniesť aj výhody plynúce zo spolupráce a interakcie s inými kultúrami. Virtuálne stáže môžu zvýšiť počet študentov, ktorí sa môžu do tejto interakcie zapojiť. Virtuálnu stáž je taktiež možné so značným úspechom využiť na podporu fyzickej mobility.

Online Resources

Virtual Placements: Improving The International Work Experience Of Students

https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/398409/1/EU-VIP_EDULEARN_11.pdf

Virtual Placements: Improving The International Work Experience Of Students – summarising article about virtual and blended mobility.

Virtual international internships

<https://www.eaie.org/blog/virtual-international-internships/>

Virtual mobility can be used to facilitate and support physical international internships (blended) or to realise international internships (virtual). Based on experiences in a number of pilot projects, it has been seen that virtual or blended international internships can be successful when the factors below are taken into account – its content of article.

Technology: Virtual mobility with a difference

<https://www.eaie.org/blog/technology-virtual-mobility/>

European Ministers Responsible for Higher Education set a target of at least 20% of those graduating in the European higher education area having participated in a study or training period abroad by 2020. But what about other 80%?

Operative Tools

Student ambassador

<http://www.internapp.in/pricing.php>

Student ambassador Intern App represents a tech-friendly medium bridging the gap between brands and students.



2.2 – Ako podporiť školy (inštitúcie OVP) pri organizácii stáží

Výhody pre inštitúcie odborného vzdelávania a prípravy:

Inštitúcie odborného vzdelávania a prípravy môžu vidieť veľa výhod, ktoré im stáž môže priniesť. Ich študenti dokážu preniesť svoje skúsenosti zo stáže späť do učebne. Toto napomáha udržiavať kurzy aktuálne pre súčasné trendy, takže výsledkom je potom bohatší vzdelávací zážitok pre všetkých. Stáže prinášajú cennejšie skúsenosti ako len prípadové štúdie či prednášky.

Výsledok: konkurencieschopní a zamestnateľní absolventi, lepšia dôveryhodnosť programu, excelentnosť študentov a lepšie zapojenie sa absolventov do pracovného procesu. Samotná inštitúcia poskytujúca OVP sa stáva atraktívnejšou, ak verejnosť vie, že šance na získanie zamestnania po absolvovaní štúdia sú v porovnaní s inými školami lepšie.

Virtuálne výmeny sú pre mnohé školy niečo nové. Počas počiatočnej fázy môže byť náročné túto stáž nastaviť a integrovať do už existujúcich učebných osnov. Tréneri organizujúci stáže často potrebujú riešiť praktické prekážky, napríklad ťažkosti pri hľadaní prijímacích spoločností, kolídovanie termínov atď. Virtuálna stáž sa často považuje za ďalšiu aktivitu pre motivovaných učiteľov a študentov, ktorí sú ochotní investovať viac času do práce ako stážisti.

Viac podporných bodov:

- Vytváranie a vývoj živých databáz, ktoré školám poskytujú možnosť orientácie - v ďalších krokoch môžu školy vybrať vhodné stáže a odporučiť ich študentom.
- Umožniť účasť učiteľov a školiteľov na stáži s cieľom zlepšiť ich vlastné vedomosti a skúsenosti a lepšie tak pochopiť študentov.
- Systematické poskytovanie stručných štatistických správ a úspechov učiteľom (vrátane dobrého vplyvu stáží na zamestnanie) s cieľom poskytnúť ich potenciálnym stážistom.

Tvorcovia politik môžu školy podporovať mnohými spôsobmi. Jedným príkladom je, že Európska komisia udelila finančné prostriedky na projekt, ktorého cieľom je zvýšiť povedomie študentov, pedagógov a senior manažérov o on-line interkultúrnej výmene, ktoré možno považovať za pedagogický model slúžiaci cieľu virtuálnej mobility - vzdelávanie v cudzom jazyku, a dosiahnutie efektívnejšej integrácie vzdelenej spolupráce do vzdelávacích inštitúcií.

Online Resources

Top 3 Reasons for Internships

<https://agsci.oregonstate.edu/academics/internships/top-3-reasons-internships>

Teachers, parents, even peers push students to think of their future careers as soon as possible. However, preparation for their upcoming careers is often overlooked. So, how can students prepare for the “real world?” How can universities and colleges better prepare students for their careers after they graduate? According to Katharine Hansen of Quint Careers, many college graduates struggle with getting hired, because they lack experience. Hansen stressed the importance of doing internships in college, especially in today’s job market.

5 things you should always consider before accepting an internship

<http://www.businessinsider.com/what-to-consider-before-you-take-that-internship-2015-7>

Most important issues, which are necessary to consider before internship.

Operative Tools

Doing an Internship for College Credit

<https://www.thebalance.com/internship-for-credit-1986652>

Advices about crediting of internships in the frame of school study

Internship Guidelines And Forms

<https://hospitalitybusiness.broad.msu.edu/students/sirc/interns/>

Official Student Internship Forms - Student Internship Application + Student Internship Evaluation + Internship Requirements for Hospitality Business International Students as example for schools if they would like to create their own rules.

2.3 – Ako motivovať / podporovať spoločnosti, aby prijímali stážistov

Spoločnosti by mali podporovať stáže najmä z dvoch dôvodov - stáže prinášajú priame výhody zamestnávateľom a tiež celej spoločnosti (pre firmu sú to nepriame výhody). Najdôležitejším priamym prínosom je to, že zamestnávatelia môžu využívať stáže ako nákladovo efektívnu stratégiu obsadzovania pracovných miest, pretože stážisti praxujú väčšinou bezplatne. Spoločnosti taktiež oceňujú príležitosť otestovať stážistov a získať informácie o kvalite ich práce. Uľahčuje to tak ich rozhodovací proces o tom, komu ponúknuť prácu. Spoločnosti prijímajú stážistov za zamestnancov na plný úväzok veľmi ľahko, čo súvisí so znížením nákladov spojených s výcvikom. Stážisti prinášajú zamestnávateľom energiu, perspektívy a nové nápady - najmä v oblasti zavádzania nových technológií a moderných komunikačných nástrojov, pretože mladšie generácie majú tendenciu veľmi sa zaujímať o IKT a ďalšie nové technológie (použiteľné aj v agropotravinárskom sektore). Súčasní zamestnanci sa pri porovnaní s mladými stážistami môžu zamerať na to, aby boli stále aktívni a inovatívni (zo strachu, že budú nahradení niekým mladším, nadšeným a s čerstvými nápadiami).

Druhou skupinou výhod (nepriamymi prínosmi) je najmä všeobecná úroveň vzdelania mladých ľudí v regióne, krajine alebo v Európe, ktorá má vplyv na celú spoločnosť. Často ide o otázku spoločenskej zodpovednosti.

Tvorcovia politiky (rozhodovači) môžu vytvárať podporné mechanizmy, ktoré by mali obsahovať:

- zahrnutie stáží do vzdelávacích programov ako povinného prvku v inštitúciách / študenti odborného vzdelávania a prípravy v dostatočnom rozsahu
- podporovať komunikáciu spoločnosti s inštitúciami odborného vzdelávania a prípravy
- vytvárať nástroje na komunikáciu s budúcimi / potenciálnymi stážistami (vrátane využitia nástrojov IKT), organizovanie veľtrhov, prezentácie firiem pre potenciálnych stážistov (študentov)
- podporovať spoločnosti - poskytovať know-how, ako trénovať, viesť, vzdelávať stážistov - ako potenciálnych, budúcich zamestnancov rôznymi spôsobmi vrátane workshopov, webových prezentácií, tlačených materiálov
- motivovať sociálne zodpovedné prístupy firiem k stážistom ako dočasným nákladovo efektívnym pracovníkom

Online Resources

Starting an internship

<http://www.virginia.edu/career/intern/startinganinternship.PDF>



How can organizations meet the needs of today and prepare the workforce of the future? One solution is to develop a quality internship program. This booklet will assist you in doing just that.

5 Reasons You Should Hire an Intern -- and 3 Reasons You Shouldn't

<https://www.forbes.com/sites/yec/2011/12/06/5-reasons-you-should-hire-an-intern-and-3-reasons-you-shouldnt/#6d7fe14e65ca>

Reasons, which are necessary to take into consideration during decision making, if company will or will not find an intern.

Small company internship award program accepting applications

<http://businessconnect.msu.edu/small-company-internship-award-program-accepting-applications>

The Small Company Internship Award Program (SCIA) provides funding to help small businesses hire university students to work as interns on projects that are both beneficial to the company and academically relevant to the student.

Employer Guide to Structuring a Successful Internship Program

[https://career.bryant.edu/resources/files/RI%20Employer%20Guide%20Good%20Internships%20are%20Good%20Business%20\(3\).pdf](https://career.bryant.edu/resources/files/RI%20Employer%20Guide%20Good%20Internships%20are%20Good%20Business%20(3).pdf)

A collaborative effort of all of Rhode Island's colleges and universities to structure internships.

Starting and Maintaining A Quality Internship Program

<http://www.virginia.edu/career/intern/startinganinternship.PDF>

The dream ... hire experienced employees who require very little, if any, training. But this dream conflicts with reality. One solution is to develop a quality internship program.

Operative Tools

Employer Guide to Structuring a Successful Internship Program

[https://career.bryant.edu/resources/files/RI%20Employer%20Guide%20Good%20Internships%20are%20Good%20Business%20\(3\).pdf](https://career.bryant.edu/resources/files/RI%20Employer%20Guide%20Good%20Internships%20are%20Good%20Business%20(3).pdf)

Every host organisation (employer) should define in advance aims and rules for internship organisation. This guide can be used as example.

2.4 – Ako podporovať a motivovať študentov

Výhody pre študentov / stážistov

Študenti / stážisti majú šancu pomocou stáže nadobudnúť skúsenosti. Študenti získajú jedinečnú perspektívu v oblasti, na ktorú sa špecializujú, čo im môže pomôcť pri následnom rozhodovaní.

Pracovná stáž môže tiež stážistom ukázať relevanciu ich štúdií pre svet práce a umožniť im, aby získali dobrý štart s možnosťou získania práce po ukončení štúdia vo svojej oblasti. Bývalí stážisti majú konkurenčnú výhodu v porovnaní s inými kandidátmi, pretože môžu využiť zručnosti, ktoré získali počas stáže.

Stážisti majú tiež príležitosť komunikovať s inými ľuďmi z rovnakej sféry, čo im môže uľahčiť prechod z jedného zamestnania do druhého. Ak je stáž zaplatená, môže im poskytnúť dodatočné príjmy na pokrytie niektorých ich výdavkov.

Viac podporných / motivujúcich bodov - čo možno urobiť v závislosti od regiónu alebo krajiny

- poskytovanie relevantných informácií a kontaktov pre študentov, aby sa rozhodli pre vhodnú stáž
- podporovať spoluprácu škôl a firiem s cieľom vytvoriť optimálny systém stáží, ktorý by poskytoval stážistom najlepšie dostupné skúsenosti
- poskytovať granty pre stážistov, ktoré im pomôžu pokryť cestovné náklady v prípade nadnárodnej stáže

Mladí ľudia sú veľmi aktívni v oblasti využívania IKT (virtuálnych) platforiem, ale aj v prípade, že majú príležitosť pripojiť sa k určitému typu stáže (nadnárodnej). Najmä ľudia z východnej časti EÚ mnohokrát využívajú príležitosť cestovať do západných krajín. V pozitívnom prípade vidia inú kultúru a prinášajú do svojich regiónov nové prístupy a techniky.

Online Resources

Guide to internships for students

<https://blog.prepscholar.com/internships-for-high-school-students>

Text for schools students what the benefits of internships are, what work they'll be doing, and how to find a great internship.

Let's Get Legal: Guidelines for Paid or Unpaid Internships

<https://www.fastweb.com/career-planning/articles/let-s-get-legal-guidelines-for-paid-or-unpaid-internships> or
<http://awans.home.amu.edu.pl/wp-content/uploads/2016/07/INTERNSHIP-AGREEMENT.doc>

Text about rights as an intern, so that intern don't get taken advantage of and expectations are set from the start.

How bring best out intern

<https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/how-bring-best-out-intern>

Internships can be rewarding for the interns, but also for the organisations hosting them. Tim Edwards of PM Training in the UK is mentoring a student from Canada as part of our work-study exchange programme and shares his tips here.

Internship funding programme

<https://studentaffairs.duke.edu/career/programs/internship-funding-program>

Information for students about supporting tools for internships.

Operative Tools

Student voluntary service agreement - Internship required for the completion of the student's degree

<https://www.kent.ac.uk/brussels/documents/Draft%20Internship%20Agreement.doc>

Agreement between 3 parties – student, company and school about internship as nice example of defining all aims, responsibilities and duties.



2.5 – Ako spolupracovať s medzinárodnými / národnými organizáciami pre organizovanie stáží (výmeny študentov)

Tvorcovia politiky by mali podporovať medzinárodné alebo národné organizácie, ktoré boli zriadené za účelom poskytovať sprostredkovateľské služby študentom, školám a firmám. Podpora takejto organizácie prináša veľké výhody regiónom, krajinám a EÚ v mnohých oblastiach, predovšetkým v organizácii vzdialenej alebo cezhraničnej mobility a stáží:

- Spoľahlivá, overená organizácia môže zabezpečiť bezpečnosť študentov, ktorí cestujú a bývajú napr. ďaleko od domova a zabezpečiť bezpečnosť aj firme, ktorá stážistov prijíma. Zaisťiť bezpečnosť svojich občanov je jedným zo základných záujmov každej krajiny.
- Sprostredkovateľská organizácia musí kontrolovať firmu aj s cieľom zabezpečiť, aby pracovný a koučovací proces poskytoval skutočné, vhodné a primerané skúsenosti v súlade s potrebami jednotlivých stážistov. Vynaložené zdroje a čas budú v takomto prípade efektívne využité.
- Sprostredkovateľská organizácia musí vypracovať legislatívny rámec (dohody) pre všetky zainteresované strany, ktorý by zahŕňal všetky potrebné aspekty pre organizáciu poskytujúcu stáž.
- Spoločnosť tiež môže využívať spoluprácu so sprostredkovateľom, využívať jej služby pri nábere stážistov s primeranou špecializáciou v štúdiu a budúcich dodatočných požiadaviek. To je tiež záujem krajiny, ako súčasť vytvárania primeraného podnikateľského prostredia.

Sprostredkovateľ (Medzinárodné / Národné organizácie pre organizáciu stáží) môže byť zodpovedný za: prevádzku systémov na plnenie povinností týkajúcich sa starostlivosti; poskytovanie informačných a poradenských služieb pre zdravie a bezpečnosť študentov; vykonávanie činností podľa regulačného rámca vrátane postupov na riadenie umiestnenia žiakov v škole a firme; zabezpečenie toho aby zdravotné / cestovné poistenie bolo uzavreté a vyplatené a aby boli pokryté pobytové náklady počas trvania stáže; oznamovanie všetkých zainteresovaných organizácií (hlavne škôl), ak dôjde k závažnej zmene povahy stáže; informovanie zainteresovaných strán, ak študenti neprídu na stáž alebo opustia stáž skôr, ako sa očakávalo; zabezpečenie dodržiavania právnych predpisov o ochrane detí; zhromažďovanie údajov na optimalizáciu procesov, napr.

V prípade dobrej spolupráce s medzinárodnými a národnými organizáciami môžu tvorcovia politiky získať potrebné údaje pre budúce rozhodnutia a úpravy alebo regulačný rámec

Online Resources

Youth programmes and organizations

http://www.projects.aegeee.org/eie/?page_id=192

AEGEE summarizes information about partners and organizations, youth programmes and international youth organizations (as example)

Live like a local

<https://www.isepstudyabroad.org/>

Founded on the principles of sharing, ISEP is non-profit educational community dedicated to helping students overcome the financial and academic barriers to study abroad.

Placement organizations

<http://www.yesprograms.org/about/placement-organizations>

Examples of organizations active in the field of placement students in internships.



Student organisations

<http://www.studyportals.com/about-us/partners/student-associations/>

Information about organizations run by students from various countries, usually also for students. Characteristic for these organizations is that they are non-profit organizations, and are not linked to any political party.

3 – Zrozumiteľný a transparentný regulačný rámec pre organizovanie stáží

Tvorcovia rozhodnutí a tvorcovia politik musia zabezpečiť reguláciu všetkých zúčastnených strán, a zohľadniť ich záujmy a bezpečnosť. Niektoré súvisiace aspekty sú popísané v ďalších podkapitolách.

3.1 – Specifics of Regulatory Framework on European, National and Regional Level

Právne predpisy EÚ upravujú tridsaťdva oblastí činnosti. Vzdelávanie, odborná príprava, mládež a šport je jednou z nich.

Hlavným cieľom vzdelávacej politiky EÚ je formovaný mobilitou vo vzdelávaní a odbornej príprave. Mobilita je tiež neoddeliteľnou súčasťou slobody pohybu osôb.

V **Zmluve o fungovaní EÚ** sa uvádza, že Únia by mala dopĺňať a podporovať činnosti členských štátov v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho zabezpečenia pracovníkov, pracovných podmienok, ako aj v oblasti integrácie osôb vylúčených z trhu práce a boja proti sociálnej exklúzii.

Takisto špecifické práva a slobody, ktoré sú obsiahnuté v **listine základných práv EÚ**, môžu byť relevantné pre opatrenia v súvislosti s odbornou prípravou (pozri Operatívne nástroje).

Najdôležitejším regulačným rámcom pre medzinárodné stáže je legislatíva krajiny, v ktorej sa nachádza hostiteľská organizácia. Existujú **závažné právne záležitosti**, ktoré by sa mali regulovať na vnútroštátnej úrovni:

- Podľa vnútroštátnych právnych predpisov každého členského štátu má každý zamestnanec nárok na minimálnu **mzdu**, dodatočnú náhradu za nadčasy a určité ďalšie benefity. Pracovný pomer bude mať tiež dôsledky pre zamestnávateľa týkajúce sa kompenzácií pracovníkov, diskriminačných zákonov, zamestnaneckých výhod, štátnych pracovných zákonov a poistenia v nezamestnanosti.
- V niektorých prípadoch existujú výnimky z legislatívnych požiadaviek pre ľudí, ktorí pracujú pre svoju osobnú výhodu a nie pre zamestnávateľa. Táto osoba môže byť pre účely zákona považovaná za **stážistu** namiesto zamestnanca. Je možné identifikovať niektoré faktory pri rozhodovaní o tom, či pracovný program je určený pre vlastné vzdelávacie benefity stážistov alebo pre výhodu ich zamestnávateľa. Zamestnávateľ aj stážista sú si vedomí, že stážista nemá nárok na mzdu za čas strávený v praxi. Regulačný rámec by mal tiež zväziť prípady, kedy by sa mala stáž platená.
- Stáž, hoci zahŕňa skutočnú prevádzku zariadení zamestnávateľa, je podľa legislatívy podobná vzdelávaniu, ktoré by bolo poskytnuté vo vzdelávacom prostredí. Skúsenosť s praxou je v prospech stážistu. Pracovník nie je nevyhnutne oprávnený získať prácu pri ukončení stáže.
- Pracovník nenahrádza riadnych zamestnancov, ale pracuje pod dohľadom existujúcich

zamestnancov. Každá mobilita alebo stáž musia vziať do úvahy tieto otázky, ktoré by mali byť upravené aj vnútroštátnymi právnymi predpismi, avšak v nejakom rámci koordinovanom právnymi predpismi EÚ: sociálne poistenie, zdravotné poistenie, dohoda so spoločnosťou, bezpečnosť pri práci, zdravotné poistenie, ďalšie bezpečnostné predpoklady

Regionálna úroveň má len zriedka ambície regulovať stáže. Jednou výnimkou je vymedzenie regulačného rámca na podporu stáží a iných typov mobility v rámci školiaceho systému, ktorý môže byť pod rozhodovacou právomocou regionálnych vlád.

Online Resources

Legal Requirements For Unpaid Internship Programs in USA.

<https://www.forbes.com/sites/theyec/2013/04/19/6-legal-requirements-for-unpaid-internship-programs/#280ba3696bf1>

According to the Bureau of Labor Statistics, the unemployment rate is especially high among college students and recent graduates. For those unable to find paid work, an unpaid internship might seem like a useful method of gaining valuable experience, recommendations and even future job placement.

Analytical document

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012SC0407>

Analytical document accompanying the document Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions Towards a Quality Framework on Traineeships Second-stage consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU.

Crystalizing the EU Digital Policy

<https://books.google.sk/books?id=Px4-DwAAQBAJ&pg=PA156&pg=PA156&dq=Regulatory+Framework+for+internships++on+European,+National+and+Regional+Level&source=bl&ots=XlxAHrN6fq&sig=FtqZLtsrz-HHRBRhl-HZZPSdZp0&hl=sk&sa=X&ved=0ahUKEwipqon094bYAhUFCBoKHSgBDC4Q6AEIPzAE#v=onepage&q=Regulatory%20Framework%20for%20internships%20%20on%20European%2C%20National%20and%20Regional%20Level&f=false>

page 156) – book Crystalizing the EU Digital Policy

Europe's debate over internships continues

<http://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/europe-s-debate-over-internships-continues/>

Member states recently backed a European Commission initiative to safeguard interns from exploitation, but the move has been criticized by trade unions and youth groups. The issue of unpaid internships was broached by Martin Schulz, of the Socialists, and German Green Ska Keller in Monday's (28 April) presidential debate between candidates for European Commission president.

Operative Tools

National Guidelines for the Operation of International Secondary Student Exchange Programs in Australia

<http://education.qld.gov.au/schools/cricos/pdf/national-guidelines.pdf>

Australian governmental guidelines as example for countries, how to coordinate mobility programmes.



European example – REGULATIONS for “Internship programme for logistics studies at the Faculty of Management, Bialystok University of Technology”

<http://www.wz.pb.edu.pl/media/e42b49af-0a09-4673-a27d-cd3df36d507a/UhzxMA/Projekty/Program%20stazowy/Pliki%20do%20pobrania/Project%20Regulations.docx>

Regulation defines context, general principles, and recruitment for the Internships, evaluation and other relevant processes, including reimbursement of costs. Can be used as example.

The Charter of Fundamental Rights of the European Union

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

The Charter of Fundamental Rights of the European Union also contains a number of rights and freedoms which may be relevant to measures that may be decided concerning traineeships, in particular its Article 21 (Non-discrimination), Article 29 (Right of access to placement services), Article 31 (Fair and just working conditions) and Article 32 (Prohibition of child labour and protection of young people at work).

3.2 – Špecifiká virtuálnych stáží

Virtuálne stáže sú v súlade s globálnymi trendmi, ako je využívanie informačných a komunikačných technológií a digitalizácia. Virtuálna stáž môže byť využitá hlavne pre aktivity, kde stážisti alebo žiaci nepotrebujú vykonávať fyzickú prácu. Virtuálne stáže často zahŕňajú prácu na výskumných projektoch alebo aktivitách so sociálnymi médiami, pri ktorých je potrebné len počítačové a internetové pripojenie. Môžu byť zavedené v globálnych spoločnostiach pri pracovných silách pracujúcich z diaľky. Tradičné spoločnosti môžu získať v stážistoch čerstvé vedomosti napr. pre správu účtu YouTube alebo iných sociálnych médií. V mnohých ohľadoch je produktívnejšia ako práca v kancelárii a náklady sú oveľa nižšie.

Dôležité body z pohľadu tvorcov politiky:

- Virtuálna stáž neobsahuje žiadne cestovanie a ubytovanie. Cestovné náklady a poistenie teda nebudú pokryté.
- V prípade, že je stáž neplatená, vo väčšine prípadov sa nezaplatí ani sociálne poistenie a zdravotné poistenie.
- Mnohokrát, pri vykonávaní stáže, stážisti musia uzavrieť poistenie zodpovednosti na čas trvania stáže (môže byť krytý hosťiteľskou spoločnosťou).
- Problém bezpečnosti práce je väčšinou irelevantný.
- Dohoda so spoločnosťou je potrebná, ale môže byť uzavretá nejakým virtuálnym spôsobom.
- Ak stážista bude produkovať čokoľvek, čo je pre firmu použiteľné, otázka mzdy je veľmi dôležitá.
- Ďalšia dôležitá otázka - virtuálna bezpečnosť, bezpečnosť poskytnutých údajov, najmä osobné údaje, by mala upravovať zodpovedná autorita, aby sa zabránilo virtuálnym zločinom alebo aby sa im predišlo.

Politici alebo osoby s rozhodovacími právomocami na európskej, národnej (regionálnej) úrovni musia zvážiť, ktoré prvky sa musia regulovať. Všetky aspekty musia byť súčasťou dohody medzi spoločnosťou a stážistom alebo školou, ale zodpovednosť je potrebné definovať z vyššej úrovne.

Online Resources



Virtual internships

<http://www.nytimes.com/2013/02/03/education/edlife/virtual-internships.html>

Story about virtual internship

HUM general internship regulation

https://students.uu.nl/sites/default/files/hum_general_internship_regulations.pdf

Internship regulation – guideline for students

Virtual internship employer playbook

<https://indiana.wgu.edu/wgufiles/pdf-virtual-internship-employer-playbook>

Guidelines for employers about virtual internships.

Become a Virtual Intern with the Sustainable Event Alliance

<http://sustainable-event-alliance.org/virtual-intern/>

Case - sustainable event alliance offers possibility to be an virtual intern

Virtual international internships

<https://www.eaie.org/blog/virtual-international-internships/>

European association for international education provides space for bloggers, this blog is about “How to make virtual international internship a success.

3.3 – Podpora stáží, možné cesty pre aktivity EÚ

Existuje mnoho situácií, v ktorých trh nedokáže zabezpečiť minimálnu úroveň kvality. Takéto situácie sa často riešia opatreniami na zvýšenie transparentnosti trhu alebo nariadením stanovujúcim minimálne normy.

Vzhľadom na spojitosť medzi nedostatočnou transparentnosťou, zlyhaním trhu a nízkou kvalitou by politickou odpoveďou malo byť zvyšovanie transparentnosti vo všetkých fázach. To by mohlo v praxi znamenať:

- Zjednodušenie existujúceho právneho rámca prostredníctvom vhodných regulačných reforiem. Dobrým východiskovým bodom by mohlo byť poskytnutie usmernení z najlepších postupov;
- Objasnenie právneho rámca pre stáže. Roztrieštený a zložitý právny rámec týkajúci sa stáží môže viesť k nedostatku istoty o zákonných právach a povinnostiach stážistov a hostiteľských organizácií. Mohlo by sa to dosiahnuť snahou o poskytnutie kvalitnejších informácií prostredníctvom vhodných nástrojov;
- Zadefinovanie minimálnych požiadaviek na vzdelávací obsah a / alebo podmienky stáže, a to buď prostredníctvom regulácie, alebo prostredníctvom usmernenia;
- Zavedenie mechanizmov spätnej väzby o skúsenostiach z jednotlivých stáží, napr. prostredníctvom príslušných webových stránok.

V závislosti od typu stáží je možné podniknúť kroky na rôznych úrovniach, ktoré zahŕňajú rôzne subjekty a rôzne nástroje. EÚ by mohla:

- zlepšiť transparentnosť regulácie stáží prostredníctvom dostupnejších informácií;
- podporovať dobrovoľné kroky zo strany zainteresovaných strán (hostiteľských organizácií, sociálnych partnerov atď.) na zvýšenie kvality stáží, napríklad prostredníctvom zavedenia značiek kvality;

- začať činnosti v rámci európskej stratégie zamestnanosti s cieľom podniknúť členské štáty, aby zlepšili kvalitu stáží;
- zaviesť nezáväzné nástroje (odporúčania alebo usmernenia);
- zaviesť záväzné právne predpisy.

Navrhuje sa podporovať štruktúrovanejší prístup k stážam a zaviesť lepšie riadiace mechanizmy prostredníctvom vysvetľovania zmluvného postavenia, odmeňovania; vedenia a výsledkov vzdelávania. Neplatené stáže môžu viesť - ale nie nevyhnutne - k nerovnému prístupu a k nahradeniu súčasných zamestnancov vo firme. Dá sa urobiť viac, aby sa zaručila kvalita mentorov, ktorí vedú stážistov. Bolo by užitočné začať iniciatívy na úrovni EÚ s cieľom dosiahnuť dohodu o princípoch odmeňovania so sociálnymi partnermi.

Odporúčania pre stáže:

- Školy by mali podporovať stáže rôznymi spôsobmi - umožniť stáže v školskom vzdelávacom programe, posudzovať (úspešné) stáže ako "pozitívny bod" v hodnotení
- Firmy by mali platiť stáže trvajúce viac ako jeden mesiac (minimálne na úrovni minimálnej mzdy); informácie o pozíciách stáží by mali byť zverejňované a skôr ako neformálne; postupy prijímania zamestnancov by mali byť spravodlivé a transparentné
- Existujúce programy (napr. Erasmus +) by mali pokračovať v podpore mobility tým, že pokrývajú cestovné náklady a iné druhy nákladov.

Online Resources

Skills Development and Employment: Apprenticeships, Internships and Volunteering

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

This study discusses participation, outcomes, quality and challenges of apprenticeships, internships/traineeships and volunteering schemes. Though important, all three forms face challenges that need attention in the related existing and planned EU-level initiatives (such as the planned Quality Framework for Apprenticeships). Issues concern, for example, providing clarity on the employment status (mainly for apprenticeships) and on fair remuneration, this also to limit the risk of being sources for cheap labour.

Government refuses to ban unpaid internships

<https://www.theguardian.com/business/2016/nov/04/government-refuses-to-ban-unpaid-internships>

Article of the Guardian - The government has blocked an attempt to have unpaid internships banned, but is to investigate the practice as part of the current review of modern working practices.

Unpaid internships

<http://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2014/11/Unpaid-Internships.pdf>

Paper about internships, which have become a prominent feature of the UK jobs landscape. For many professional careers there is now an expectation that graduates will go through an internship (or even several internships) before starting a full-time paid role.

Unpaid internships set to continue to shame Europe

<https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/opinion/unpaid-internships-set-to-continue-to-shame-europe/>

Poor quality, unpaid internships are a big issue across Europe: rather than being a valuable learning experience and stepping stone, they are modern day slave labour in all too many cases, writes Giuseppe Porcaro.



4 – Zber dobrých príkladov, skúseností, úspešných príbehov

Je dôležité zhromažďovať informácie o študentoch, ktorí sa zúčastnili stážového programu, veľmi dôležité sú aj údaje o organizáciách, ktoré poskytujú stáže, typy a kvalitu stáží atď., a aby sa uchovávali záznamy všetkých získaných informácií. Na základe týchto údajov môžu tvorcovia politik poskytnúť ďalšiu analýzu a tiež postupne rozvíjať politiky podpory a monitorovania pre lepšiu implementáciu kvalitných stáží.

4.1 – Zber štatistických údajov (od škôl a študentov)

Predpokladá sa, že stáže pomáhajú študentom vhodne presmerovať jednotlivé kariérne ciele, rozvíjať jasnejšiu sebarealizáciu, získať špecifické vedomosti o budúcich povolaniach a vytvárať zručnosti súvisiace s prácou. Väčšina zručností získaných počas stáže je všeobecná. Tie sa potom môžu premeniť na rôzne pozitívne výsledky dobré pre prechod na trh práce a pre skorší úspech v kariére. Príkladom pozitívneho dopadu stáže môže byť kratší čas vyhľadávania práce, lepšia práca, zvýšené zárobky, stabilnejšie pracovné miesta a nižšia pravdepodobnosť nezamestnanosti. Študenti s odbornými skúsenosťami majú konkurenčnú výhodu pri meniacom sa pracovnom trhu, pretože majú skôr príležitosť rozšíriť svoje postgraduálne príležitosti, preukázať väčšie kariérne zameranie a rozvíjať integrálne jemné a tvrdé zručnosti.

Vedenie fokusových skupín a prieskumy medzi študentmi sú skvelým spôsobom, ako vidieť organizáciu tak, ako ju vidia študenti. Tieto skupiny môžu poskytnúť informácie o tom, čo robia organizácie, ktoré študenti považujú za atraktívne.

Po skončení stáže by študenti mali pripraviť súhrn informácií o skúsenostiach zo stáže. Súhrn môže byť vo forme dotazníka. Štatistický koordinátor stáže zhromažďuje údaje na základe odpovedí z dotazníka. Tento súhrn by mal obsahovať nasledujúce časti:

- Názov firmy, meno a titul supervízora
- Dátumy opisovanej stáže
- Sumarizácia pracovných povinností počas stáže
- Sumarizácia zručností a poznatkov získaných počas stáže
- Samohodnotenie silných stránok a oblastí, v ktorých ešte potrebuje profesionálny rozvoj
- Návrhy na zlepšenie programov a služieb organizácie
- Najdôležitejšie aspekty skúseností študenta získanej počas stáže
- Návrhy na zlepšenie programu stáže

Je dôležité zhromaždiť informácie o študentoch, ale aj o firmách, ktoré sa zúčastnili na stážovom programe, a zaznamenávať všetky získané informácie. Je potrebné počúvať stážistov, ich mentorov a firmy. Spýtajte sa ich, či by urobili niečo iným spôsobom, alebo by niečo na stáži zmenili.

Všetky údaje získané z dotazníkov by sa mali zhromažďovať do databázy, ktorá by mala slúžiť na jednej strane na zlepšovanie stážových programov a na druhej strane na analýzu účinkov dopadu stáží v rôznych oblastiach hospodárstva. Tieto informácie by mali pomôcť tvorcom politik prispôsobiť súbor ich činností na podporu stáží.

Online Resources

Part time job and internship survey

<https://www.nyu.edu/content/dam/nyu/wasserman/documents/PTJS-2015.pdf>

Document contains information about methodology of collecting statistical data about internships according to industries, duration of internships and part time summer jobs, etc.

15 BEST PRACTICES FOR INTERNSHIP PROGRAMS

<http://www.naceweb.org/talent-acquisition/internships/15-best-practices-for-internship-programs/>

National Association of Colleges and Employers (NACE) describes

Four Ways to Improve Your Corporate Internship Program

<http://www.keylogic.com/blog/blog/2013/07/10/four-ways-to-improve-your-corporate-internship-program>

Four main items that should be implemented in internship programs

4.2 – Zhromažďovanie spätných väzieb (príbehov) zo strany študentov, inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy a škôl

Obavy týkajúce sa stáží súvisia s najčastejšími problémami:

- Nedostatok angažovanosti a kompetencií mentorov alebo iných typov poradenských pracovníkov;
- Nedostatok transparentnosti v postupoch pri prijímaní;
- Nedostatok informácií o študijných cieľoch;
- Stáže často nie sú založené na jasných pravidlách týkajúcich sa kreditov;
- Dĺžka trvania stáží je často dlhšia ako 6 mesiacov.

Existuje riziko "zneužitia". Niektorí zamestnávateľia využívajú disproporciu počtu mladých uchádzačov a počtu pracovných miest poskytujúcich príležitosť získať pracovné skúsenosti s nízkym alebo žiadnym platom, čo vedie k lacnej pracovnej sile, k využívaniu stážistov pri vykonávaní úloh a prípadne k nahradeniu zamestnancov stážistami. Ak chcete vyplniť kolónky v životopise, mladí ľudia sa často musia zapojiť do viacerých stáží, keďže stáže len zriedkavo vedú k pracovnej zmluve.

Pokiaľ ide o nesprávne postupy týkajúce sa stáží, existujú určité potreby vyvolané na vnútroštátnej úrovni.

Napríklad v Holandsku vznikla horúca linka, kde je možné informovať o zlých praktikách v stážach ktorú otvorila odborová organizácia pre mladých ľudí. Mnohé príbehy zhromaždené od absolventov sa týkajú nízkej kompenzácie za prácu na plný úväzok. Úrady môžu taktiež podporiť takú horúcu linku pre stážistov vo svojej krajine.

V procese optimalizácie stážového programu a zabránení zlým praktikám sú súčasní stážisti obrovským zdrojom inšpirácie, ktorá sa dá využiť. Je veľmi užitočné položiť im tieto otázky:

- Ako by ste vo všeobecnosti zlepšili svoj prvý týždeň stáže?
- Čo bolo dobré v postoji nadriadeného k vám a čo by ste mu odporučili, aby sa zlepšil?
- Aké zručnosti ste získali na stáži a aké zručnosti by ste považovali za užitočnejšie na učenie?
- Ktorá práca bola najnáročnejšia a ktoré úlohy boli najťažšie

Online Resources



15 Best Practices for Internship Programs

<http://www.naceweb.org/talent-acquisition/internships/15-best-practices-for-internship-programs/>

National Association of Colleges and Employers (NACE) describes

The Guide to Intern Feedback

<http://employerblog.looksharp.com/the-guide-to-intern-feedback/>

Questions to gather feedbacks

Skills Development and Employment: Apprenticeship, Internships and Volunteering

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Challenges related to Internships

4.3 – Zapojenie tvorcov politík do virtuálnej platformy (ako pozorovateľ)

Čo je to virtuálna platforma?

Virtuálna platforma je online priestor, ktorý by mal predstavovať miesto komunikácie pre študentov, ktorí hľadajú virtuálne stáže a pre firmy, ktoré by chceli ponúkať stáže študentom formou zadávania konkrétnych úloh a zadaní. Tieto úlohy môžu stážisti vypracovať doma a odoslať on-line manažérovi firmy.

Virtuálna platforma spája:

- Študentov škôl v poľnohospodárskom a potravinárskom priemysle - ako žiadateľov o stáže,
- Školy v sektore poľnohospodárstva a potravinárskeho priemyslu, ktoré umožňujú svojim študentom zúčastniť sa stáží (škôl OVP),
- Potravinárske a poľnohospodárske spoločnosti, ktoré ponúkajú stáže a hľadajú stážistov.

Virtuálna platforma môže obsahovať informácie o typoch stáží ponúkaných firmami a tiež informácie o študentoch zapojených do programu stáže. Na základe týchto údajov môžu tvorcovia politík poskytnúť analýzu a tiež vopred rozvíjať monitorovacie a podporné politiky pre implementáciu vysokoškolských stáží vyššej kvality:

- Štatistika a monitorovanie:
 - Na národnej a európskej úrovni by mali byť k dispozícii štatistiky o stážach s osobitným dôrazom na:
 - priemerná dĺžka stáží,
 - počet dostupných stáží,
 - vekové skupiny stážistov,
 - príspevky vyplácané stážistom,
 - poskytovanie sociálnych dávok pre stážistov.
- Právny rámec a uznávanie zručností:
 - Stáže by mali mať svoje vymedzenie vo vnútroštátnych právnych predpisoch a zamestnávateľom by mala byť poskytnutá pomoc pri akomkoľvek právnom probléme súvisiacom s procesom realizácie stáže;
 - Na európskej úrovni by mali existovať mechanizmy na podporu výmeny osvedčených postupov v tejto oblasti a stanovené hlavné kritériá, ktoré definujú kvalitu stáže;
 - Národné a európske systémy certifikácie a uznávania vedomostí a zručností získaných prostredníctvom stáží by mali napomáhať podpore ľahšej integrácie mladých ľudí na trhu

práce a podporu pracovnej mobility mládeže. (Európska charta kvality stáží a učňovského vzdelávania)

Online Resources

Skills Development and Employment: Apprenticeship, Internships and Volunteering

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Challenges related to Internships

European Quality Charter on Internships and Apprenticeships

[http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-](http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf)

[10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf](http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf)

European Youth Forum prepared Charter to ensure higher quality of internships, which contains four articles and recommendations for policy makers.

Operative Tools

Example of virtual platform UNI Collaboration:

<https://uni-collaboration.eu/>

In this online virtual platform educators and mobility coordinators can join and find everything they need to learn about and set up tele collaborative exchanges

Skills Development and Employment: Apprenticeship, Internships and Volunteering

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Challenges related to Internships

European Quality Charter on Internships and Apprenticeships

[http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-](http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf)

[10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf](http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf)

European Youth Forum prepared Charter to ensure higher quality of internships, which contains four articles and recommendations for policy makers.

4.4 – Hodnotenie vplyvu podporného mechanizmu systému stáží

Dnešní mladí absolventi sa zaoberajú mnohými výzvami. Jednou z nich je prechodná fáza zo školy na trh práce a neudržateľne vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí v mnohých krajinách EÚ.

Na druhej strane zamestnávateľia veľmi oceňujú pracovné skúsenosti. To je dôvod, prečo skoré pracovné skúsenosti, ako sú stáže, praxe a mobility, sú užitočné na zjednodušenie prístupu mladých ľudí na trh práce.

Podľa ekonomickej teórie očakávame, že študentské stáže budú mať pozitívny účinok. Podľa teórií ľudského kapitálu dodatočne zručnosti, znalosti a kompetencie nahromadené počas stáží sa prejavujú vo vyššom plate "v prípade, že čas strávený na stáži je výnosnejší než čas strávený štúdiom" (Saniter, Siedler, 2014).

Rôzne teórie naznačujú, že "rozhodnutia zamestnávateľov o zazmluvnení zamestnanca sa robia za neistoty, pretože produktivita potenciálnych pracovníkov je neznáma" (Saniter, Siedler, 2014). Mladí ľudia, ktorí hľadajú prácu, môžu využiť stáže a po ich ukončení môžu požiadať o poskytnutie pozitívnych referenčných listov, ktoré potvrdia výborné schopnosti, vďaka čomu sa dosiahne skrošie zamestnanie a vyšší príjem.

Teória skríningu predpokladá, že firmy používajú takéto ukazovatele na presnejšie hodnotenie skrytej produktivity pracovníkov.

Teória sociálneho kapitálu takisto predpokladá, že stáže pomáhajú k uplatneniu sa na trhu práce kvôli príležitosti, ktorú poskytujú na vytváranie vzťahov s potenciálnymi zamestnávateľmi a spolupracovníkmi. Tieto sociálne väzby môžu po ukončení štúdia viesť k lepším pracovným miestam.

Tvorcovia politiky by mali mať možnosť využiť štatistickú databázu publikovanú vo virtuálnej platforme, kde sa výsledky výstupných dotazníkov stážistov budú spracovávať a triediť podľa sektora priemyslu, školy a firmy. Plánovači môžu vykonávať svoje analýzy, či študenti, ktorí sa zúčastnili stáže následne našli lepšiu prácu ako tí, ktorí sa nezúčastnili stáže, či sú po štúdiách zamestnaní v spoločnosti, kde sa zúčastnili stáže, (alebo aspoň v danom sektore), či dostávajú vyššie mzdy alebo lepšie pracovné miesta ako tí, ktorí nemali stáž atď.

Online Resources

Saniter N., Siedler T. (2014). Door Opener or Waste of Time? The Effects of Student Internships on Labor Market Outcomes

<https://pdfs.semanticscholar.org/e3b1/1012eb8ba5a53df18aa7f3de2f66b0f712ad.pdf>

This paper studies the causal effect of student internship experience on labor market choices and wages later in life

4.5 – Ďalšie motivujúce nástroje a odporúčania pre politiky

Nefinančné podporné opatrenia môžu pomôcť lepšie pripraviť firmu na hostovanie stáže. Táto podpora môže byť užitočná pri rôznych administratívnych úlohách a formalitách týkajúcich sa stáže. Mnohé firmy, najmä tie, ktoré nemajú skúsenosti s stážami, môžu potrebovať externú pomoc pri základných úlohách: identifikácia potrieb spoločnosti, postupy prijímania zamestnancov, školenia pre mentorov vrátane prípravy usmernení pre odbornú prípravu a administratívnych postupov. Tieto aktivity by mohli slúžiť ako inšpirácia pre zhromažďovanie podporných opatrení, ktoré pomáhajú spoločnostiam pri zavádzaní kvalitných stáží. Tvorcovia politik môžu navyše organizovať určité súťaže, kampane a ocenenia.

Stáže v mnohých krajinách nie sú regulované a pozostávajú len zo zmluvy medzi účastníkom a zamestnávateľom. Pracovné stáže môžu byť nezaplatené, pričom stážista má odlišné práva a povinnosti, ako tie, ktoré sa vzťahujú na zamestnancov. Celkovo na úrovni Európskej únie dostalo 40% stážistov finančnú kompenzáciu (od 20% všetkých stážistov v Belgicku až po 80% stážistov v Slovinsku). Stáže (praxe), ktoré sú súčasťou učebného alebo študijného programu, sú v porovnaní so stážami na voľnom trhu lepšie zabezpečené.

Rada EÚ prijala v marci 2014 rámec kvality pre stáže, pričom mierne upravila návrh pripravený Komisiou. Rozvinutý rámec sa dotýka identifikovaných výziev pre učenie sa na pracovisku. Zdôrazňuje potrebu spoločnej zodpovednosti, ktorá zahŕňa zamestnávateľov a MSP, zosúladenie s potrebami trhu práce a kvalitou vzdelávania.

Politické odporúčania:

- Stimulovať štruktúrovanejší prístup k stážam, najmä k stážam na voľnom trhu.
- Zaviesť lepšie riadiace mechanizmy prostredníctvom vysvetlenia zmluvného postavenia, odmeňovania stážistov na voľnom trhu, usmernení a predpokladaných výsledkov vzdelávania.
- Okrem toho je možné urobiť viac, aby sa zaručila kvalita mentorov, ktorí riadia stážistov.

Online Resources

Guidance Framework: Support for companies, in particular SMEs, offering apprenticeships

ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14217&langId=en

This paper presents the Guidance Framework 'Support for companies, in particular SMEs, offering apprenticeships'.

Skills Development and Employment: Apprenticeships, Internships, Volunteering

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602063/IPOL_BRI\(2017\)602063_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602063/IPOL_BRI(2017)602063_EN.pdf)

The European Parliament calls for strengthening work-based learning serving as a stepping stone to a job; for enhancing and monitoring quality and effectiveness and for validation and recognition of skills and qualifications.

Operative Tools

Official guidelines on traineeships and apprenticeships

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-sweden#125>

Sweden has, in line with the European employment strategy Youth Guarantee, worked on facilitating the transition from school to work. This includes widening the use of apprenticeships and work-based learning. Since 2014, the government has, for example:

- Allocated extra funds to strengthen cooperation between authorities and industry associations in order to develop the quality of work-based learning
- Made it possible for apprentices to seek apprenticeship allowance for meals and traveling costs in order to ensure that no student has to opt out apprenticeship education for economic reasons.