

Staze i praktyki zawodowe studentów i absolwentów

Internships and apprenticeships for students and graduates

Słowa kluczowe: praktyki zawodowe, staż, edukacja zawodowa.

Key words: apprenticeship, internship, vocational education.

Abstract: The article presents the results from research on students' preparation for their future career. The first part gives a theoretical background elaborating various types of definitions from law and academic papers/textbooks. The second part presents the results from research carried out among Andragogy course students at Warsaw University.

Wprowadzenie. Sytuacja panująca na rynku pracy zobligowała młode osoby do posiadania wykształcenia na poziomie wyższym. Warunek ten stał się koniecznym do spełnienia, tworząc podstawę do rozwoju zawodowego. Maturzyści wybierając kierunek przyszłych studiów, podejmują tę ważną decyzję w oparciu o wiele przesłanek, w tym o perspektywę podjęcia przyszłego zatrudnienia¹. Mają nadzieję, że w realizacji tego zamierzenia znaczącą rolę odegra kształcenie na odpowiedniej uczelni; tymczasem w dzisiejszych czasach przekonanie to wydaje się błędne. Związane jest to z tematyką kredencjalizmu². Z przedmiotowym zjawiskiem skorelowana jest dewaluacja dyplomu, powstała między innymi w wyniku pojawienia się licznych uczelni niepublicznych. Pracodawcy w dużej mierze zwracają uwagę nie tylko na posiadany przez kandydata kredencjał, lecz także na zdobyte przez niego doświadczenie zawodowe. Istotną staje się możliwość udzielenia odpowiedzi na pytanie „Co Pan/i umie?” w miejsce „Co Pan/i studiował/a?”. Zdaniem części wypowiedziających się zapytanych

¹ Wśród najczęściej wymienianych przez studentów motywów podjęcia praktyki zawodowej znaleźć można chęć zdobycia doświadczenia, atrakcyjny wpis CV, potrzebę zarobienia pieniędzy, konieczność narzuconą przez uczelnię, a także, znacznie marginalizowane czynniki, tj. duża ilość wolnego czasu, presja otoczenia, czy rekomendacja znajomego. (BadanieStudentów.pl, Raport z badania preferencji i opinii studentów o stażach, praktykach i pierwszej pracy, <http://www.conquest.pl/wp-content/uploads/2011/05/ConQuest-badanie-studentow.pdf>; dostęp: 2016-01-19).

² Podejście to dotyczy zdobywania różnego rodzaju dyplomów („kredencjałów”), mającego na celu dokonanie swoistego rodzaju selekcji. Zwolennicy tej teorii twierdzą, że dyplomy tworzą na dzisiejszym rynku pracy pewnego rodzaju walutę, za pomocą której można „kupić” stanowisko w firmie, do której się aplikuje. (E.T. Husen, T.N. Postletwaite, International Encyclopedia of Education, Oxford 1994, s. 871).

o to osób, szkoły wyższe przygotowują raczej z zakresu nabywania kwalifikacji na poziomie ponadzawodowym (akademickim), pomijając naukę kompetencji podstawowych lub specjalistycznych niezbędnych z punktu widzenia wykonywanego później zawodu³. W związku z powyższym część osób uważa, że studenci już w trakcie kształcenia powinni starać się podjąć pracę zawodową ułatwiającą im zadebiutowanie na rynku pracy⁴.

Niniejszy artykuł ma na celu przybliżenie tematyki stażu i praktyk studenckich oraz przedstawienie wyników badań dotyczących przygotowania studentów do podjęcia przyszłej pracy zawodowej. W pierwszej części pracy opisane zostaną rozstrzygnięcia definicyjne (w ujęciu ustawowym oraz kreowanym przez uczelnie i ekspertów z omawianej dziedziny); następnie zaprezentowane zostaną wyniki badań przedstawione na przykładzie sytuacji studentów Andragogiki Uniwersytetu Warszawskiego.

Kontekst teoretyczny. Edukacja umiejętności praktycznych na studiach wyższych traktowana jest często w kategoriach drugoplanowych. Zdaniem pytanym przez Dominikę Rafalską w badaniu „Rynek pracy dla nas!” studentów i doktorantów wykładowcy najczęściej skupiają się na treściach o charakterze teoretycznym; współudział w tym procesie ich zdaniem ma też niewątpliwie sformułowany na niekorzyść praktyki program studiów⁵. Ponadto zauważają oni, że większość prowadzonych zajęć jedynie z nazwy stanowi tzw. „ćwiczenia” – będące egzegezą tekstów z wybranej dziedziny lub przedmiotu. Umiejętnością praktyczną oferowaną przez placówkę staje się faktycznie jedynie rozumienie czytanej wcześniej wiedzy teoretycznej. Zaistniała między praktyką a teorią rozbieżność w rzeczywistości ma charakter jedynie semantyczny⁶. W konsekwencji zastana sytuacja, zdaniem respondentów z przytoczonego badania, implikuje coroczne „tworzenie” przez szkoły wyższe osób będących świetnie zapoznanych z dostępną literaturą bezrobotnych⁷. Wynikający z przywołanych badań obraz kształcenia wyższego jest przy tym zdecydowanie rozbieżny z postanowieniami Ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U., nr 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami. Artykuł 13 pkt 1 tejże ustawy jednoznacznie definiuje podstawowe zadanie uczelni jako „kształcenie studentów w celu zdobywania i uzupełniania wiedzy oraz umiejętności niezbędnych w pracy zawodowej”⁸. Potrzeba rozwoju indywidualnego i kulturowego klasyfikuje się na miejscach kolejnych. Szkoły wyższe są więc zobowiązane przez Ustawę do pełnienia konkretnych funkcji. Tadeusz Lewowicki nazywa je podstawowymi i wymienia kolejno:

³ P. Hanyga-Janczak (red.), *Praca zarobkowa a wolontariat. W czasie wolnym studentów studiów stacjonarnych. Próba eksplikacji wybranych zagadnień*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2013, s. 57.

⁴ S. Smyczek (red.), *Kształtowanie kariery zawodowej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach, Katowice 2004, s. 7.

⁵ D. Rafalska (red.), *Rynek pracy dla nas! Studenci i doktoranci o roli uczelni w przygotowaniu ich do podjęcia aktywności zawodowej*, Fundacja „Fundusz Pomocy Studentom”, Warszawa 2012, s. 16.

⁶ Ibidem, s. 17.

⁷ Ibidem, s. 30.

⁸ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U., nr 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami, art. 13, pkt 1.

- przekazanie dorobku z zakresu nauki, kultury i tradycji,
- wyedukowanie kadr o wysokich kwalifikacjach,
- tworzenie wiedzy w wyniku prowadzonych badań naukowych,
- opiniotwórcze i doradcze działania ekspertów,
- funkcje kulturotwórcze⁹.

Uczelnie wyższe tworząc program studiów, biorąc pod uwagę ustalenia wspomnianej ustawy, zdecydowały się na wprowadzenie do niego tzw. praktyk studenckich – odmianę praktyki zawodowej. Ustawodawca już od roku 1983 określał je jako działania mające na celu zdobycie niezbędnego doświadczenia zawodowego i wchodzące w skład procesu dydaktyczno-wychowawczego. Ocena z praktyk stanowiła element niezbędny do skończenia studiów wyższych. Na mocy rozporządzenia określono, iż podejmowana przez studentów praca powinna być zgodna z programem studiów; ponadto osoby uczące się nie miały w myśl tejże ustawy dostawać za nią wynagrodzenia¹⁰. Kwestia wypłat została zmieniona w roku 1991, kiedy pozwolono na zawieranie czasowych odpłatnych umów o pracę¹¹. Według obowiązującego obecnie prawa praktyki studenckie powinny spełniać następujące kryteria:

- są odbywane przez osobę posiadającą status studenta,
- zostaną zaakceptowane przez uczelnię w wyniku podpisania odpowiedniego porozumienia między Uczelnią reprezentowaną przez Koordynatora Praktyk Studenckich a przedstawicielem danej firmy,
- ich zakres tematyczny jest powiązany z programem studiów¹².

Od praktyki zawodowej różnią się jedynie podanymi powyżej warunkami. Obie mają na celu zdobywanie oraz rozwój kwalifikacji i kompetencji zawodowych poprzez podjęcie aktywności w konkretnym przedsiębiorstwie. Ważnym do wyróżnienia rodzajem doświadczenia jest też tzw. staż-praca, za którą przysługuje wynagrodzenie. Ponadto powinien on być odbywany na podstawie umowy na czas określony i z definicji zakładać ewentualne podjęcie w przyszłości stosunku pracy z pracodawcą, będąc jednocześnie swoistym okresem próbnym¹³. Rozróżnienie to jest istotne z punktu widzenia osoby zatrudnianej – staż jest odpłatny. Pracodawcy jednak często stosują owe nazwy zamiennie, umieszczając ogłoszenia o poszukiwaniu praktykanta/stażysty. Owe nadużycie wynikać może z zapożyczenia angielskiego słowa „intern”, oznaczającego zarówno praktykanta, jak i stażystę¹⁴. Brak sprecyzowania, na jakie stanowisko rekrutacja się odbywa, jest znacznym błędem wymagającym wyeliminowania. Z punktu widzenia uczelni głównym celem odbywanych praktyk jest realizacja programu studiów; studenci skupiają się przede wszystkim na rozwoju swoich kompetencji

⁹ P. Hanyga-Janczak (red.), op. cit., s. 55.

¹⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1983 r. w sprawie praktyk studenckich, Dz. U. 1983 r., nr 44, poz. 205.

¹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 1991 r. w sprawie studenckich praktyk zawodowych, Dz. U. 1991 r., nr 73, poz. 323.

¹² D. Rafalska (red.), op. cit., s. 8.

¹³ Tamże.

¹⁴ J. Fisiak (red.), Nowy słownik Fundacji Kościuszkowskiej angielsko-polski, The Kosciuszko Foundation, Nowy York 2003, s. 767.

zawodowych oraz na poszerzaniu sieci kontaktów i zdobyciu przyszłej pracy zarobkowej¹⁵. Zaliczenie praktyk studenckich stanowi warunek obligatoryjny do ukończenia studiów. Część studentów traktuje więc ich odbycie jedynie jako ultimatum niezbędne do zaliczenia semestru. Zdecydowana większość uczących się zwraca jednak uwagę na kształcący aspekt praktyk oraz na rolę, którą odegrają one w ich CV, a w konsekwencji w ich ścieżce kariery zawodowej. Ponadto owa praktyka często jest też pierwszym zetknięciem się z wykonywaną w przyszłości pracą¹⁶. Niestety do dnia dzisiejszego nie powstał żaden obowiązujący i jednoznacznie wiążący zbiór zasad charakteryzujących dobrą praktykę studencką. Często jedynym kryterium wytyczonym przez uczelnie jest jedynie wyznaczenie wymaganej liczby godzin, którą studenci muszą wypracować. Brakuje opisu zakresu obowiązków. Z uwagi na niski wymiar godzin dostępności studenta w firmie nie angażuje się go do pracy przy znaczących projektach z obawy na fakt, że student ów pracę nad zadaniem rozpocznie i w trakcie jego trwania odejdzie z zespołu. Praktykant oddelegowywany jest więc do czynności pomocniczych, tj. powielania materiałów i prezentacji, w najlepszym wypadku zaś tłumaczenia dokumentów¹⁷.

Opinia studentów andragogiki Uniwersytetu Warszawskiego. Aby zobrazować nakreśloną powyżej sytuację, autorka artykułu zrealizowała badanie, którego zadaniem była ewaluacja procesu dydaktycznego studentów andragogiki Uniwersytetu Warszawskiego w kontekście praktyk zawodowych. Przedmiotowa analiza została przeprowadzona w celu określenia stopnia dopasowania oferty dydaktycznej do oczekiwań studentów w kontekście praktyk zawodowych. Do innych motywów realizacji przedsięwzięcia zaliczyć można ponadto czynniki takie jak:

- potrzeba reorganizacji obecnie istniejącego systemu funkcjonowania szkolnictwa wyższego,
- wysoki stopień bezrobocia możliwy do zaobserwowania wśród absolwentów placówek szkolnictwa wyższego,
- sygnały pochodzące ze strony potencjalnych pracodawców świadczące o zupełnym braku lub niewystarczającym poziomie przygotowania absolwentów wyższych uczelni do potrzeb rynku pracy.

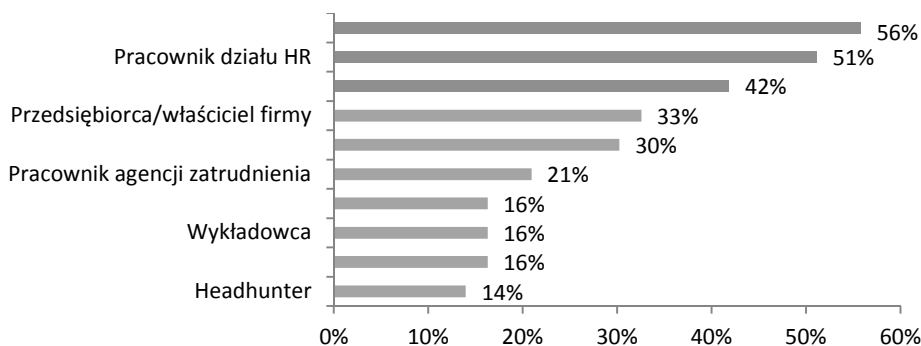
Głównym celem przeprowadzonego badania było dokonanie analizy poziomu dostosowania oferty kształcenia na kierunku andragogika na Uniwersytecie Warszawskim do potrzeb studentów, zwracając uwagę na preferowane przez nich ścieżki rozwoju w wybranych branżach. Po przeprowadzonych badaniach absolwenci uczelni mieliby szansę na skuteczniejsze przygotowanie do wkroczenia w życie zawodowe. Za przedmiot powyższego badania można uznać plany zawodowe przyszłych absolwentów, zwłaszcza obszary rynku, z którymi studenci wiążą swoją przyszłość; nacisk położono także na kompetencje miękkie i twarde rozwijane w ramach oferty dydaktycznej uczelni. Badanie przeprowadzone zostało metodą sondażu diagnostycznego

¹⁵ D. Rafalska (red.), op. cit, s. 10.

¹⁶ Ibidem, s. 5.

¹⁷ Ibidem, s. 8.

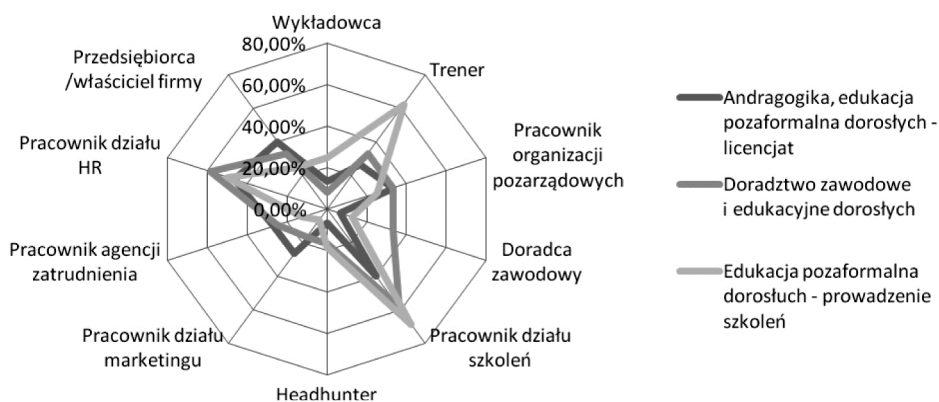
z wykorzystaniem ustrukturyzowanych kwestionariuszy ankiet z użyciem tradycyjnej ankiety audytoryjnej w czasie trwania zajęć na uczelni. Próbę badawczą stanowiło 106 studentów studiów licencjackich i magisterskich obu specjalizacji oferowanych przez andragogikę (*doradztwo zawodowe i edukacyjne dorosłych* oraz *edukacja pozaformalna dorosłych – prowadzenie szkoleń*). Kwestionariusze składały się z 16 pytań (8 zamkniętych i 8 otwartych) oraz z metryki zawierającej informacje tj. studiowanie na kierunkach innych niż andragogika oraz podjętej już wcześniej pracy zawodowej/stażu. Plany zawodowe studentów utożsamione zostały z dokonaniem wyboru zawodów, w których absolwenci zamierzają pracować po ukończeniu studiów. Największą popularnością cieszyły się następujące branże:



Rys. 1. Popularność zawodów ze względu na chęć wykonywanej w przyszłości pracy zarobkowej

Źródło: opracowanie własne.

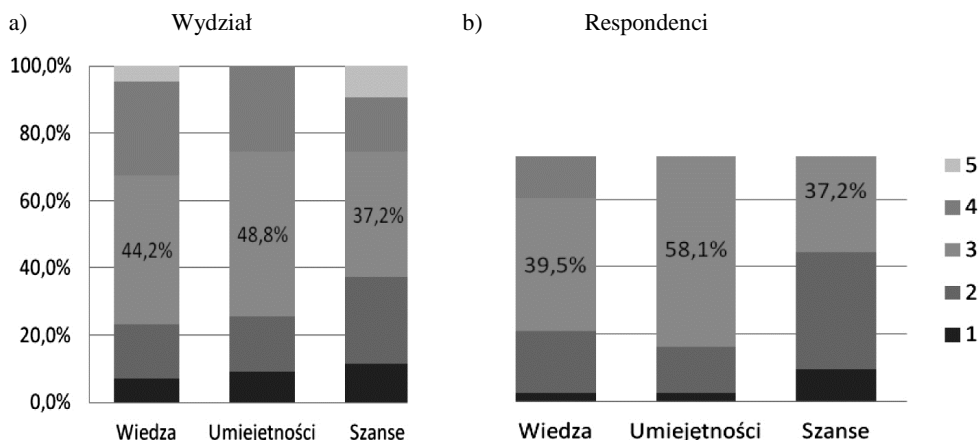
Zależność obrazująca chęć wykonywania w przyszłości danego zawodu w zależności od specjalizacji wybranej na kierunku obrazuje przedstawiony poniżej wykres:



Rys. 2. Planowany wykonywany zawód a specjalizacja na andragogice

Źródło: opracowanie własne.

Poddając analizie dalszą część materiału badawczego (dotyczącego subiektywnej oceny rozwoju kompetencji miękkich i twardych w wyniku edukacji na przedmiotowym kierunku), warto zastanowić się także nad sylwetką współcześnie poszukiwanego idealnego pracownika¹⁸. Studenci ankietowani w przedmiotowym badaniu zapytani o stopień, w którym studia pozwalają wykształcić lub rozwinąć swoje umiejętności, pogłębić posiadaną wiedzę oraz poproszeni o określenie szans na znalezienie przyszłej pracy w kontekście możliwości dostarczanych przez wydział i pozyskiwanych z innych źródeł, wykazali się znacznym krytycyzmem. Udział uczelni w zdobyciu tych zdolności oceniają stosunkowo negatywnie przy, co ciekawe, wysokim przekonaniu na temat posiadanych przez siebie umiejętności wymaganych przez pracodawców. Oznaczać to może, iż respondenci uczęszczają na odpowiednie szkolenia kształtujące owe zdolności lub pozyskują je w ramach innych studiów, tudzież swoją ocenę opierają na zdobytym wcześniej doświadczeniu zawodowym. Żaden z ankietowanych studentów nie przyznał uczelni najwyższej noty za dostarczane umiejętności. Poniższe wykresy prezentują stan oceny wybranej kompetencji posiadanej przez studentów w porównaniu z oceną kompetencji, jakie rozwija uczelnia (na skali 1–5, w której 1 oznacza poziom znikomy, a 5 znaczny):



Rys. 3. Ocena stanu wiedzy, umiejętności i szans na zdobycie satysfakcjonującej pracy zawodowej w zależności od ich stanu dostarczanego przez wydział (a) i zdobywanego osobiście (b)

Źródło: opracowanie własne.

Analizując uzyskane dane, warto także odwołać się do pytania otwartego zawartego w wypełnianym kwestionariuszu: „Jakich treści kształcenia pana/i zdaniem brakuje w programie nauczania, a są oczekiwane przez pracodawców?”. Poniżej, w ramach komentarza do umieszczonych rysunków, zacytowane zostaną wybrane z udzielonych odpowiedzi:

¹⁸ A. Miciński, *Oczekiwania współczesnego biznesu wobec umiejętności absolwentów wyższych uczelni*, [w:] *Wyzwania Unii Europejskiej dla postaw, umiejętności i wiedzy przyszłych menadżerów*, FEP, Łódź 1999, s. 207–210.

Andragogika na UW jest nastawiona na teorię i nic więcej, potrzebna jest praktyka. Przede wszystkim brakuje treści praktycznych, wciąż słuchamy o koncepcjach filozoficznych.

Brakuje prawa pracy i zapoznania nas z obowiązkami, które będą na nas czekać w miejscu zatrudnienia.

Nie ma wiedzy praktycznej, którą mogłabym wykorzystać w pracy.

Brakuje wiedzy o programach komputerowych używanych w wielu firmach.

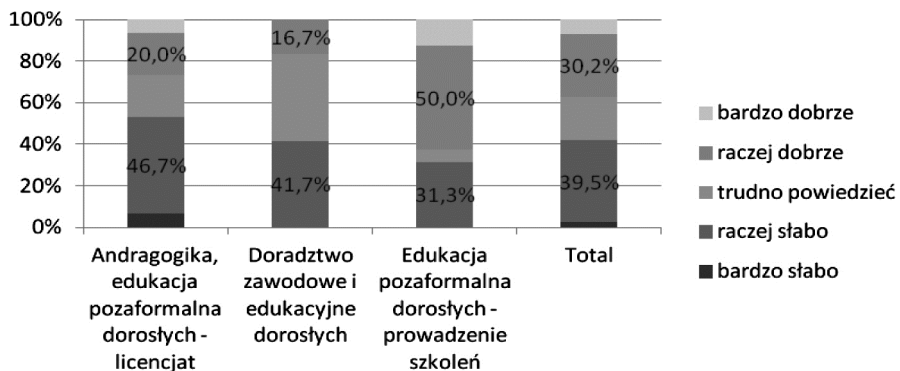
Nie uczymy się o papierologii, którą musimy wypełniać w miejscu pracy, np. o aktach osobowych.

Nie uczymy się o sposobach prowadzenia rekrutacji.

Wśród mocnych stron programu nauczania ankietowani podkreślali, iż cenią naukę autoprezentacji; uważają też, iż uczelnia dobrze rozwija pozostałe kompetencje miękkie.

Nawiązując do omówionych danych, za oczywiste uznać można, iż niektóre z oczekiwań studentów są niemożliwe do spełnienia – nauka o programach komputerowych, wykorzystywanych w branży, byłaby niezwykle trudna do wdrożenia – firmy bowiem korzystają z różnych narzędzi. Podobny problem dotyczy wypowiedzi dotyczącej dokumentacji biurowej. W ocenie autorki niniejszego artykułu należałoby jednak zapoznać studentów z wybranym programem wykorzystywanym na rynku (np. z popularnym TETA HR), co pozwoliłoby przyszłym absolwentom mieć lepszy pogląd na narzędzia wykorzystywane w późniejszej pracy zawodowej; to samo dotyczy wspomianej wcześniej kwestii akt osobowych.

Studenci biorący udział w badaniu kładli nacisk na niewystarczającą ilość przydatnych przedmiotów stricte specjalizacyjnych, zwracając uwagę na fakt, że w programie kształcenia jest nadmiar treści o charakterze ogólnym, niemających bezpośredniego przełożenia na umiejętności przydatne w przyszłej pracy. Co ciekawe, zdecydowanie inaczej odpowiadali respondenci specjalizacji „edukacja pozaformalna dorosłych – prowadzenie szkoleń” – połowa ankietowanych określiła stopień przygotowania przez studia andragogiczne do zawodu, który pragną wykonywać, jako „raczej dobry”, co widać na poniższym wykresie:



Rys. 4. Stopień, w jakim studia andragogiczne przygotowują studentów do pracy w zawodzie, który pragną wykonywać, w podziale na specjalizacje, oraz w zestawieniu ogólnym

Źródło: opracowanie własne.

Warto podkreślić, iż zdaniem ankietowanych przez Alinę Borowską polskich pracodawców wysoka specjalizacja nie gwarantuje pracy na danym stanowisku. Osoby zatrudniające zaznaczają także, iż absolwenci charakteryzują się małą samodzielnością myślenia oraz brakiem podejmowania własnych decyzji dotyczących rozwiązywania bieżących problemów¹⁹. Jednocześnie zatrudniający kładą nacisk zarówno na wymienione powyżej atuty, jak i na biegłość związaną z samodzielnym uczeniem się, łączeniem wiedzy teoretycznej z umiejętnościami praktycznymi oraz na zdolność do podejmowania pracy zespołowej²⁰. To właśnie kompetencje miękkie ogrywiają najistotniejszą rolę w oczekiwaniach pracodawców względem absolwentów; wiedza i umiejętności biznesowe są wskazywane przez nich jako najmniej istotne w procesie rekrutacji²¹.

Odwołując się do konieczności odbycia praktyk w czasie edukacji wyższej, studenci andragogiki Uniwersytetu Warszawskiego zobligowani są do odbycia jedynie 90 h praktyk. Ponad 70% ankietowanych zazaczyła, iż ich zdaniem powyższa liczba godzin jest zdecydowanie niewystarczająca do zdobycia jakiegokolwiek wiedzy zawodowej. Respondenci skarżyli się na problemy związane z kwestiami organizacyjnymi, nadmierną biurokracją, niewystarczające wsparcie merytoryczne ze strony pracodawców, brak udzielania informacji zwrotnej na temat jakości wykonania powierzonych obowiązków oraz brak „pomysłu na praktyki” definiowanego jako brak skonkretyzowania zadań powierzonych studentom, które to często sprowadzały się do robienia ksera lub wykonywania innych obowiązków zupełnie niezwiązanych z kierunkiem studiów oraz na brak delegowania zadań uczestnikom praktyk, w konsekwencji czego bezcelowo siedzieli oni w swoich miejscach pracy. Studenci zarzucali też brak wynagrodzenia za wykonywane działania (tylko 2 osoby z przebadanych 53 uzyskały zapłatę za swoją pracę) oraz na brak mentora-opiekuna, który pomógłby im w zaaklimatyzowaniu się w nowym miejscu zatrudnienia oraz do którego zadań należałoby wdrożenie w panujące w danej instytucji normy działania, w tym zapoznanie praktykanta z jego obowiązkami. Ostatnim mankamentem wspomnianym przez studentów był fakt, iż posiadali oni trudności z pogodzeniem odbywania praktyk z nauką na uczelni, wskazując na to, iż plan zajęć uniemożliwiał im spędzanie wystarczającej ilości godzin w miejscu zatrudnienia. Respondenci oczekiwali przede wszystkim zdobycia niezbędnego doświadczenia; tymczasem z uwagi na wymienione wcześniej czynniki nie uzyskali nowych umiejętności. 80% ankietowanych zapytana o mocne strony odbytych praktyk zaznaczała, iż istotna z ich punktu widzenia była dowolność ich odbywania (88% pytanych sama znalazła miejsce odbywania praktyki zawodowej). Studenci zwracali też uwagę na kompetencje współpracowników, możliwość nawiązania nowych znajomości z osobami pracującymi w branży i obserwacji podejmowanych przez nie działań; chwalili panującą w instytucjach atmosferę. Część z nich podkreślała także, iż było to ich pierwsze spotkanie z rynkiem pracy związanym z branżą edukacji dorosłych, pozwalając tym samym na poznanie tajników sektora od wewnątrz.

Konkludując, obecna na rynku pracy sytuacja stanowi sama w sobie motywację dla studentów, zmuszając ich do podejmowania różnego rodzaju aktywności

¹⁹ A. Borowska, *Kształcenie dla przyszłości*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2004, s. 68.

²⁰ *Ibidem*, s. 69.

²¹ A. Miciński, *op. cit.*, s. 207–210.

edukacyjnych. Miejsca pracy atrakcyjne pod względem merytorycznym i finansowym przeznaczone są dla najlepszych studentów. Mają oni okazję zdobyć je już w trakcie studiów. Zachęcona tą perspektywą młodzież coraz krytyczniej udziela informacji na temat jakości oraz przydatności wiedzy dostarczonej przez studia wyższe. Do głównych zastrzeżeń zaliczyć można brak wystarczającego przygotowania z kompetencji twardych. Uczelnia powinna też wskazywać studentom możliwość wykorzystania w praktyce nauczanych treści. Dopiero bowiem synergia kompetencji miękkich z twardymi stanowi gwarant odnalezienia się na rynku. Warto także wzmocnić współpracę między uczelnią a firmami, których profile odpowiadają studiowanym specjalizacjom. Nawiązanie lub poprawa kooperacji ze spółkami pozwoli na lepsze zrozumienie potrzeb pracodawców, a co za tym idzie – na ułatwienie znalezienia interesującej oferty w przyszłym życiu zawodowym. Podręcznikowym rozwiązaniem z tego zakresu jest projekt wdrożony przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, która we współpracy z firmami nie tylko organizuje praktyki, lecz także pozwala studentom na opisanie zdobytego w czasie trwania płatnego stażu doświadczenia w pracy magisterskiej. Student otrzymuje w tym zakresie wsparcie od dedykowanego mentora ze strony firmy; ponadto tworzona praca nie ma charakteru rozważań teoretycznych, lecz stanowi opis realizowanego wcześniej na praktykach projektu biznesowego²².

Bibliografia

1. Borowska A., *Kształcenie dla przyszłości*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2004.
2. Fisiak J. (red.), *Nowy słownik Fundacji Kościuszkowskiej angielsko-polski*, The Kosciuszko Foundation, Nowy York 2003.
3. Hanyga-Janczak P. (red.), *Praca zarobkowa a wolontariat w czasie wolnym studentów studiów stacjonarnych. Próba eksplikacji wybranych zagadnień*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2013.
4. Husen E.T., Postlewaite T.N., *International Encyclopedia of Education*, Oxford 1994.
5. Miciński A., *Oczekiwania współczesnego biznesu wobec umiejętności absolwentów wyższych uczelni*, [w:] Wyzwania Unii Europejskiej dla postaw, umiejętności i wiedzy przyszłych menadżerów, FEP, Łódź 1999.
6. Rafalska D. (red.), *Rynek pracy dla nas! Studenci i doktoranci o roli uczelni w przygotowaniu ich do podjęcia aktywności zawodowej*, Fundacja „Fundusz Pomocy Studentom”, Warszawa 2012.
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 1991 r. w sprawie studenckich praktyk zawodowych, Dz. U. 1991 r., nr 73, poz. 323.
8. Smyczek S. (red.), *Kształtowanie kariery zawodowej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach, Katowice 2004.

Netografia

1. BadanieStudentow.pl, Raport z badania preferencji i opinii studentów o stażach, praktykach i pierwszej pracy, <http://www.conquest.pl/wp-content/uploads/2011/05/ConQuest-badanie-studentow.pdf>; dostęp: 2016-01-19.
2. Dokument opisujący program „Najlepsi z najlepszymi. Napisz pracę dyplomową we współpracy z Procter & Gamble” http://administracja.sgh.waw.pl/pl/CRZITT/Documents/SGH_DIPLOMA_PROJECT_28.02.pdf.

mgr Marta NOWICKA

e-mail: marta_nowic@poczta.onet.pl

²² http://administracja.sgh.waw.pl/pl/CRZITT/Documents/SGH_DIPLOMA_PROJECT_28.02.pdf