

## Kryteria i ocena wyboru praktyk zawodowych i staży

### The criteria and assessment of internships and apprenticeships choices

**Słowa kluczowe:** praktyka zawodowa, staż produkcyjny, kryteria wyboru, oczekiwania

**Key words:** apprenticeship, intership, a choice criteria, expectations

**Abstract.** The aim of apprenticeship and intership is to improve the competences of graduates/students in the field of knowledge and skills related to their field of study. Internships are also a perfect way of familiarizing with professional environment, culture and ethics. The article presents the feedback from analysis on the relationship between the internship and apprenticeship offered by the companies and students/graduates expectations.

**Wprowadzenie.** Szkoła średnia i studia to nie tylko czas nauki, zabawy i poznawania nowych ludzi, ale przede wszystkim najlepszy okres na zdobywanie doświadczenia na rynku pracy. Praktyki w interesującym nas zawodzie nie tylko służą zdobywaniu wpisów do naszego CV czy też godnego uposażenia, ale przede wszystkim sprawdzeniu, czy dana tematyka, zawód, a nawet kierunek zwyczajnie nas interesują. Dodatkową zaletą praktyk i staży studenckich jest możliwość lepszego zaprezentowania się potencjalnemu przyszłemu pracodawcy, gdyż o wiele chętniej zatrudniani są ludzie, którzy mają pojęcie o regulacjach rządzących na rynku pracy, wiedzą, jak działa firmowa hierarchia i potrafią wpasować się w działania zespołu (Bartkowiak, 2009; Beck, 2009; Calmfors i in., 2002; Flont, 2010).

Wbrew pozorom zdobycie praktyki nie jest łatwym zadaniem, a im później zaczniemy się rozglądać, tym mniejsze mamy szanse. Dobrze dobrane praktyki i staże pozwalają zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe, w praktyce wykorzystać wiedzę ze studiów oraz rozwijać nowe kompetencje. Dają one również możliwość poznania obszaru biznesu, który nas najbardziej interesuje. Zasadniczym **celem praktyk i staży jest** integracja i pogłębienie zdobytej wiedzy teoretycznej z praktyką w rzeczywistych warunkach pracy poprzez szczegółowe poznanie zasad i mechanizmów funkcjonowania w warunkach gospodarczych oraz nabycie związanych z tym umiejętności zawodowych. Praktykanci i stażyści nabywają umiejętności do pracy na samodzielnych stanowiskach pracy oraz doświadczenie w skutecznym budowaniu po-

czątków własnej kariery zawodowej (Faulstich, 2008; Gajderowicz, 2013; Giddens, 2013).

Praktyki i staże warto rozpocząć jak najszybciej, głównie po to, aby zdobyć doświadczenie zawodowe oraz dowiedzieć się, jak operacyjnie wygląda praca w specjalizacji, którą wybraliśmy. Podczas praktyki istnieje możliwość rozwijania kompetencji zawodowych związanych z miękkimi umiejętnościami i współpracą z innymi działami organizacji. W wielu przypadkach w trakcie praktyki będąc niejako częścią firmy, mamy możliwość zbudowania profesjonalnej sieci networkingowej, która w przyszłości usprawni nam zdobycie zatrudnienia lub skuteczną współpracę i w ten sposób buduje naszą przewagę konkurencyjną na rynku pracy (Gajderowicz, 2013; Lawn i in., 2012).

Uczestnik praktyki lub stażu może również pochwalić się doświadczeniem zawodowym, niezwykle ważnym dla każdego pracodawcy. Osobie, która miała możliwość zdobycia takiego doświadczenia znacznie łatwiej jest znaleźć zatrudnienie na wymarżonym stanowisku. Łatwiejsze jest również wdrożenie do organizacji i umiejętność odnalezienia się w kulturze pracy i współpracy. Będąc częścią organizacji, mamy możliwość znalezienia osobistego mentora, praktycznego drogowskazu, który dzięki swojemu doświadczeniu wskaże nam drogę do sukcesu.

Każda praktyka jest bardzo cennym doświadczeniem. Winno się jednak wybierać taką, która pozwoli nam na jak największe wykorzystanie wiedzy i możliwości kreowania własnych rozwiązań. Wybierając praktykę, warto zwrócić uwagę na to, aby była ona dla nas kolejnym etapem rozwojowym, kierującym nas do obranego celu zawodowego (Lawn i in., 2012; Schulz i in., 2011).

**Cel, zakres, metodyka badań.** Absolwenci kończący naukę mają dziś świadomość, że dyplom technika, licencjata, inżyniera czy też magistra nic im nie zapewni, a tylko ich inicjatywa, upór i wytrwałość, tj. odbyte praktyki zawodowe i staże produkcyjne, doświadczenie w organizacjach studenckich, wyjazdy zagraniczne itp. – może pomóc w dostaniu wymarżonej pracy. Obecnie coraz więcej studentów pracuje w trakcie nauki, bo cenniejsze dla nich jest zdobyte doświadczenie niż niekiedy bardzo dobre stopnie w indeksie (Bartkowiak, 2009; Faulstich, 2008; Giddens i in., 2013).

**Tabela 1. Liczba ofert praktyk i staży w latach 2010–2017**

Kolejne lata	Liczba ofert praktyk i staży
2010	4365
2011	5636
2012	5818
2013	6608
2014	7973
2015	8718
2016	b.d.
za 3 kw. 2017	8695

Źródło: Internet: [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl).

Obecnie pracodawcy w Polsce oferują coraz większą liczbę dostępnych praktyk zawodowych i staży podczas których zapoznają absolwentów i studentów z kulturą organizacyjną swoich firm, zapewniają im wartościowe szkolenia (z możliwością zdobycia stosownych certyfikatów zawodowych) oraz dzielą się cennym doświadczeniem (tab. 1).

**Celem opracowania.** Analiza relacji zakład pracy – student odbywający praktykę/staż w zakresie:

- kryteria wyboru miejsca odbycia praktyki/stażu przez studentów,
- oczekiwań pracodawców względem studentów,
- oceny pracodawców stosunku praktykanta do wykonywania wyznaczonych zadań w zakładzie,
- oceny jakości odbytych już praktyk/stażu przez studentów.

**Metodyka i zakres badań.** Okres badań obejmował lata 2015/2016/2017 i prowadzono je w formie ankiet oraz wywiadu kierowanego wśród studentów Wydz. Inżynierii Produkcji i Energetyki UR w Krakowie. Badaniami objęto również wybrane zakłady, w których studenci odbywali praktyki/staże.

**Wyniki badań i ich analiza.** Pracodawcy oczekują od potencjalnych stażystów chęci zdobywania wiedzy i umiejętności jej wykonywania. Stażysta przychodzi do firmy po to, by uczyć się od fachowców, którzy posiadają doświadczenie i wysokie kwalifikacje zawodowe. Praktyki i staże są okazją do zdobycia doświadczenia i umiejętności zawodowych. Pozwalają budować CV i zwiększać swoje szanse na rynku pracy. W Polsce praktyki zawodowe są integralną częścią procesu kształcenia, ale by miały one sens i przynosiły wymierne korzyści obu stronom (zakład pracy/praktykant), muszą spełniać szereg wymagań i kryteriów.

Studenci decydujący się na odbycie stażu/praktyki mają wyraźnie sprecyzowane oczekiwania względem zakładu, w którym ją mają odbyć. Oczekiwania te są w dużej mierze zależne od przyszłej ścieżki zawodowej oraz charakteru pracy studenta. Oczekiwania te przedstawia tabela 2.

**Tabela 2. Kryteria wyboru miejsca odbycia praktyki/stażu**

Lp.	Wyznaczniki wyboru	Waga wyboru [0 – 100%]		
		Wysoka	Bez znaczenia	Niska
1	Walor edukacyjny programu stażu/praktyki	92	5	3
2	Możliwość podjęcia stałej pracy w firmie oferującej staż/praktykę	90	5	5
3	Udział w realizacji projektów i zadań produkcyjnych	90	8	2
4	Opieka mentora	82	15	3
5	Precyzyjnie określony zakres obowiązków	75	17	8
6	Opieka socjalna	70	20	10
7	Szkolenia oferowane stażyście	75	15	10
8	Referencje pracodawcy po zakończeniu stażu	70	20	10
9	Wysokość wynagrodzenia	45	35	20

Wyniki badań pokazują pełną świadomość studentów pod kątem korzyści, jakie mogą przynieść dobrze dobrane praktyki/staże w dłuższym okresie czasu i w przyszłej karierze zawodowej. Przy wyborze praktyki studenci najwyżej cenią sobie walor edukacyjny, możliwość podjęcia dalszej pracy oraz udział w realizacji projektów i zadań produkcyjnych w zakładzie, natomiast wysokość wynagrodzenia w trakcie odbywania praktyki/stażu ma najmniej istotne znaczenie.

Z przeprowadzonych badań wśród pracodawców i firm przyjmujących studentów na praktykę/staż wynika, iż mają oni wyraźnie sprecyzowane i schierarchizowane względem studentów wymagania, które przedstawia tabela 3.

**Tabela 3. Oczekiwania pracodawców względem studentów**

Lp.	Cechy praktykanta/stażysty
1	Szeroka wiedza teoretyczna (interdyscyplinarna)
2	Umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy teoretycznej
3	Umiejętność pracy w zespole
4	Umiejętność adaptacji do nowych warunków
5	Gotowość, umiejętność i chęć do samokształcenia
6	Kreatywność i samodzielność w podejmowaniu decyzji
7	Komunikatywność oraz umiejętność przyjmowania krytyki i pochwał
8	Dokładność, uważne słuchanie i pokora
9	Chęć oraz umiejętność zadawania pytań (mądrych pytań)
10	Znajomość języków obcych (więcej niż jeden)

Przedstawione w tabeli 3 cechy uszeregowano wg kryteriów istotności dla pracodawców. I tak, pracodawcy oczekują od stażystów szerokiej i ugruntowanej teoretycznej wiedzy branżowej dla profilu produkcyjnego zakładu, ale również wysoko cenią wiedzę interdyscyplinarną wykorzystywaną w realizacji nowatorskich projektów o zasięgu międzynarodowym wykonywanych w licznych zespołach. W obecnych czasach przyszły pracownik, by mógł odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy, musi być kreatywny, komunikatywny oraz budować profesjonalne relacje z otoczeniem. Znajomość języków obcych znajduje się na końcu listy, co nie znaczy, iż są one mało istotne, ale wynika to stąd, iż współczesny system kształcenia wymusza znajomość co najmniej jednego obcego języka.

**Tabela 4. Wzorce zachowań i oczekiwań praktykantów do wyznaczanych zadań**

Lp.	Stosunek praktykanta/stażysty do wykonywanych zadań
1	Zaangażowanie w pracę
2	Dokładność wykonywanych zadań
3	Kreatywność w środowisku pracy
4	Obowiązkowość
5	Przestrzeganie przepisów i procedur
6	Posiadanie aktualnej wiedzy merytorycznej
7	Zaangażowanie w pracę
8	Umiejętność planowania pracy własnej
9	Spontaniczność i samodzielność w działaniu
10	Terminowość wykonywania zadań

Pracodawcy przyjmujący studentów na praktykę/staż mają skonkretyzowane wobec nich określone oczekiwania i wzorce zachowań (tabela 4).

Przedstawione w tabeli 4 wzorce zachowań i oczekiwań wobec praktykantów/stażystów uzyskano z przeprowadzonych bezpośrednich wywiadów z pracodawcami. Oczekiwania te są bardzo konkretne i pozwalające na precyzyjną ocenę praktykanta w zakresie jego przydatności w zakładzie. Kolejność ich przedstawienia została opracowana w oparciu o kryteria istotności (ważności) dla zakładów przyjmujących studentów na odbycie praktyki/stażu.

Kolejnym etapem prowadzonych badań była ocena jakości odbytych praktyk i staży przez studentów w momencie ich zakończenia. Badania te przeprowadzono w formie wywiadu kierowanego w momencie zdawania dokumentacji przebiegu stażu/praktyki (tabela 5).

**Tabela 5. Ocena jakości praktyk i staży**

Lp.	Wyznaczniki wyboru	Waga wyboru [0 – 100%]		
		Wysoka	Bez znaczenia	Niska
1	Możliwość udziału w realnych projektach i pracach	70	15	15
2	Opieka mentora	70	18	12
3	Walor edukacyjno-szkoleniowy	65	30	5
4	Precyzyjnie określony program przebiegu	65	25	10
5	Referencje pracodawcy po zakończeniu praktyki/stażu	55	30	15
6	Możliwość podjęcia stałej pracy w firmie oferującej praktykę/staż	55	30	15
7	Wysokość wynagrodzenia	25	25	50
8	Profesjonalny i krótki proces rekrutacji	20	30	50
9	Opieka socjalna	15	20	65

Uczelniany regulamin praktyk/staży studenckich na badanym wydziale/kierunku studiów zobowiązuje studentów do minimum miesięcznego okresu ich odbycia w trakcie trwania nauki. W grupie studentów objętych badaniami odsetek ten stanowił 89% ogółu. Pozostałym 11%, praktyki zaliczono na podstawie dokumentacji potwierdzającej jej wcześniejsze odbycie (dotyczy to studentów studiów niestacjonarnych, którzy już pracując spełnili określone regulaminem praktyk jej wymagania). Studenci objęci badaniami bardzo pozytywnie ocenili takie aspekty odbytych programów praktyk/staży jak: możliwość udziału w realnych projektach i pracach, zaangażowanie i opiekę mentora, możliwość uczestniczenia w programach edukacyjno-szkoleniowych, precyzyjnie określony program przebiegu stażu/praktyki, możliwość uzyskania referencji pracodawcy oraz podjęcia stałej pracy w firmie. Pozostałe kryteria zostały ocenione raczej negatywnie, co wiąże się z ich niższą rangą i mniejszym znaczeniem w przyszłej karierze zawodowej po ukończonym stażu/praktyce.

W badaniach zwrócono również uwagę na aspekt zaleceń, wymagań i oczekiwań praktykantów/stażystów w odniesieniu do formy i sposobu realizacji praktyk zawodowych i staży. Wyniki badań wyraźnie wskazują na szereg oczekiwań w tym zakresie. I tak: w trakcie trwania praktyki/stażu relacja na linii pracownik – praktykant/stażysta powinna być partnerska. Modelowa praktyka zdaniem studentów i pracodawców powinna trwać przynajmniej 3–4 miesiące (ale nie dłużej niż 6) i być objęta programem studiów, a w jej trakcie niezbędnym jest wsparcie ze strony mentora, tj. osoby, która pokaże, jak poruszać się po firmie, powie, co robimy dobrze, a co wymaga poprawy, zdradzi tajniki zawodu itp. W trakcie trwania praktyki niezbędne jest również regularne podsumowywanie postępów i wykazywanie „obszarów poprawy” w nabywaniu umiejętności i kompetencji jej uczestników. A po jej zakończeniu konieczna jest ocena nabytych kompetencji i umiejętności oraz słabości ich uczestników. Ocena taka winna być dwukierunkowa, tj. stażysta także powinien oceniać firmę i sam przebieg praktyki.

**Podsumowanie.** Współczesny rynek pracy jest rynkiem pełnym wyzwań i wymagającym względem pracowników. Pracodawcy oczekują od swoich pracowników dobrego merytorycznego wykształcenia, wiedzy oraz praktycznego doświadczenia. By spełnić te wymagania, należy ciągle się rozwijać i modyfikować programy nauczania oraz system szkolenia praktycznego uczniów i absolwentów szkół wyższych. Obecnie żadna szkoła czy też studia nie gwarantują pracy w wyuczonym zawodzie, jedynie stwarzają możliwości i tylko od aktywności absolwenta uczelni lub szkoły średniej zależy, w jaki sposób je wykorzystają. Istotne znaczenie w tym przypadku ma również wybór odpowiedniego miejsca i rodzaju odbycia praktyki/stażu (mały/duży zakład, jego renoma, administracja, urząd, prace biurowe, uczestnictwo w programach produkcyjnych itp.), gdyż tylko odpowiednio (właściwie) dobrany pod kątem własnych predyspozycji, umiejętności i wykształcenia umożliwi dalszy rozwój i przyszłą karierę zawodową. Dlatego też zdecydowanie należy zadbać odpowiednio wcześniej o to, by już w trakcie nauki zdobyć stosowne doświadczenie na różnego rodzaju praktykach zawodowych i stażach produkcyjnych. Znajomość procedur, wymagań i specyfiki pracy wybranego zawodu oraz ich praktyczna weryfikacja w trakcie odbywania praktyk i staży daje większe szanse na znalezienie atrakcyjnego i satysfakcjonującego nas zatrudnienia.

## Bibliografia

1. Bartkowiak G. (2009), *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*. PWE.
2. Beck C.H. (2009), *Rekrutacja pracowników. Jak znaleźć idealnego pracownika?*
3. Calmfors L., Forslund A., Hemstrom M., (2002), *Does Active Labour Market Policy work? Lessons from the Swedish Experiences*, CESifo Working Paper 675(4).
4. Faulstich P. (2008), *Kompetenzentwicklung als Weiterbildungsperspektive*, In: Hessische Blätter Für Volksbildung, Nr 4.
5. Flont K. (2010), *Komunikacja w pracy*. PWE. Warszawa.

6. Gajderowicz T., Grotkowska G., Wincenciak L. (2013), *Rola systemu edukacji w dostarczaniu kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców: analiza przypadku województwa pomorskiego*, „Edukacja”, nr 2, s. 5–19.
7. Giddens A., Sutton P. (2013), [W:] *Sociology, Seventh Edition*, Cambridge: Polity Press, *Global report on adult learning and education. Rethinking Literacy*. UNESCO Institute for Lifelong Learning, Hamburg.
8. Lawn M., Grek S. (2012), *Europeanizing Education. Governing a new policy space*, *Symposium Books*, Oxford.
9. Schulz D., Schulz S. (2011), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN.
10. Internet: [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl).

**dr hab. inż. Wiesław TOMCZYK**  
**prof. dr hab. inż. Sławomir KURPASKA**

Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie,  
ul. Balicka 116 B, 30-149 Kraków,  
e-mail: [Wieslaw.Tomczyk@ur.krakow.pl](mailto:Wieslaw.Tomczyk@ur.krakow.pl);  
e-mail: [rtkurpas@cyf-kr.edu.pl](mailto:rtkurpas@cyf-kr.edu.pl)