

DOBRE STUDENCKIE PRAKTYKI

KODEKS, OPINIE, PRZYKŁADY



Dobre studenckie praktyki

kodeks, opinie, przykłady

Dobre studenckie praktyki – kodeks, opinie, przykłady

ISBN 978-83-931991-5-0

Publikacja powstała w ramach zadania zleconego
Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą
„Konfrontacje 2013 – Kodeks dobrych studenckich praktyk”

Wydawca	Fundacja „Fundusz Pomocy Studentom”
Redakcja	Dominika Rafalska
Projekt okładki	Marcin Frontczak
Layout	Marcin Frontczak
Skład	Anna Paż
Konsultacja merytoryczna	Adriana Bartnik, Tomasz Lewiński
Adiustacja	Anna Książkowska
Opracowanie materiałów	zespół FPS

Copyright © Fundacja „Fundusz Pomocy Studentom”, Warszawa 2013

Wszelkie prawa zastrzeżone. Żadna część ani całość tej publikacji nie może być bez pisemnej zgody wydawcy reprodukowana, użyta w innej publikacji ani przechowywana w jakiegokolwiek bazie danych.

W publikacji wykorzystano prace zgłoszone na konkurs „Konfrontacje 2013” (na podstawie § 3 pkt 3 oraz § 7 pkt 5 Regulaminu Konkursu).

Skróty i tytuły pochodzą od redakcji.

Opinie autorów odnoszą się do stanu prawnego z października 2013 roku.

W serii ukazały się też wydawnictwa:

Uczelnie dla nas!, red. D. Rafalska, FPS, Warszawa 2010, ISBN 978-83-931991-0-5

Studia dla nas!, red. D. Rafalska, FPS, Warszawa 2011, ISBN 978-83-931991-2-9

Rynek pracy dla nas!, red. D. Rafalska, FPS, Warszawa 2012, ISBN 978-83-931991-3-6

Strona projektu www.konfrontacje.edu.pl

SPIS TREŚCI

Słowo wstępne <i>Dominika Rafalska</i>	5
Kodeks dobrych studenckich praktyk	7
Akcja „Kodeks” <i>Robert Pawłowski</i>	19
Nie o to chodzi w praktykach studenckich	25
Wykorzystać, póki można <i>Agnieszka Jadczak</i>	26
Praktykowanie za zaświadczenie <i>Paweł Dudek</i>	28
Praktyka na niby <i>Arletta Sieradzka</i>	30
Chłopcy na posyłki <i>Bartosz Sitkowski</i>	31
Irracjonalna biurokracja <i>Oskar Rojewski</i>	33
Dokumentacja ważniejsza niż działanie <i>Natalia Szydłowska</i>	34
Praktykuję, bo muszę <i>Michał Dobrołowicz</i>	36
Tak powinno być na wszystkich praktykach	39
Indywidualnie i zespołowo <i>Aleksandra Antonik</i>	40
Praktyka jak praca <i>Agnieszka Grzyb</i>	42
Planowanie, komunikacja, współpraca <i>Monika Kruk</i>	44
Skok na głęboką wodę <i>Wojciech Pisula</i>	46
Zaufanie i życzliwa opieka <i>Marika Dakowska</i>	48
Harmonogram, realizacja, wnioski <i>Zygmunt Kamiński</i>	49
Rzetelna współpraca <i>Marcin Kwiecień</i>	50
W kodeksie trzeba zapisać, że...	53
Przed wszystkim kooperacja <i>Marek Horodniczy</i>	54
Informacja zwrotna <i>Anna Krzyminiewska</i>	56
Komunikacja, otwartość, motywowanie <i>Agata Strzyżewska</i>	58
Przejrzystość informacji <i>Małgorzata Chrzęszczuk</i>	60
Opiekun mentorem i przewodnikiem <i>Agata Pyrzyńska</i>	62
Praktykantowi musi się chcieć <i>Małgorzata Jarosławska</i>	64
Praktyki tylko dla chętnych <i>Adam Trawiński</i>	66
Wola, pieniądze, zaufanie, wymagania <i>Marcin Kofiński</i>	67
Inspiracje	69

Zaliczenie praktyk studenckich jest warunkiem obligatoryjnym ukończenia większości kierunków studiów. Dla studentów to często pierwsza możliwość spróbowania swoich sił w wymarzonej zawodzie. Dla wielu pracodawców – okazja pozyskania młodych i ambitnych pracowników. W tym miejscu nasuwa się pytanie – czy obie strony wykorzystują tę szansę tak, jak powinny? Analiza tekstów, które wpłynęły na czwartą edycję konkursu „Konfrontacje 2013”, jasno dowodzi, że tak nie jest.

Zadaniem studentów i doktorantów uczestniczących w konkursie zorganizowanym przez Fundację „Fundusz Pomocy Studentom” było przygotowanie pracy na jeden z trzech tematów:

- „Nie o to chodzi w praktykach studenckich”,
- „Tak powinno być na wszystkich praktykach”,
- „W kodeksie trzeba zapisać, że...”.

Opinie zawarte w pracach konkursowych stały się podstawą do przygotowania „Kodeksu dobrych studenckich praktyk”.

Lektura 238 tekstów, jakie w tym roku wpłynęły na konkurs, nasuwa dwa podstawowe wnioski.

Po pierwsze, większość postulatów zawartych w pracach można sprowadzić do wspólnego mianownika – praktyki studenckie wyglądają nie tak, jak powinny, wyjątki od tej reguły są rzadkie, a najczęstsze problemy to: brak pomysłu na zagospodarowanie czasu praktykantów, zła wola pracodawców, którzy nawet nie próbują powierzyć młodym ludziom ciekawych zadań i traktują ich jak zło konieczne albo „ludzi od czarnej roboty”, brak komunikacji pomiędzy uczelniami i pracodawcami, iluzoryczność instytucji opiekuna praktyk. Efekt: rozgoryczenie praktykantów, poczucie zmarnowanego czasu, a często także próby uniknięcia udziału w praktykach poprzez „zorganizowanie” sobie zaświadczenia o ich ukończeniu.

Druga refleksja to zaskoczenie, że do tej pory nie powstał choćby nieformalny zbiór zasad, jakimi powinni kierować się przedstawiciele uczelni, pracodawcy, a także studenci wybierający się na praktyki.

Tym bardziej cenna jest inicjatywa stworzenia „Kodeksu dobrych studenckich praktyk”, który ma szansę stać się drogowskazem dla wszystkich zainteresowanych.

Niniejsza książka dzieli się na cztery części. Pierwszą stanowi „Kodeks dobrych studenckich praktyk” i komentarz do niego. Kolejne trzy części książki to

fragmenty prac konkursowych prezentujące przykłady złych i dobrych praktyk studenckich oraz postulaty dotyczące zasad, które powinny obowiązywać w przyszłości, aby praktyki mogły spełniać swoją funkcję.

Prace opublikowane w książce są bardzo różne, tak samo jak różne są doświadczenia piszących je studentów. Znajdziemy tu zarówno ogólne wypowiedzi dotyczące sensu organizowania praktyk, jak i analizy poszczególnych aspektów tego zjawiska. Cennym materiałem źródłowym są z pewnością przykłady dobrych i złych praktyk będących udziałem autorów.

Prezentowany zbiór postulatów, skarg czy pochwał nie wyczerpuje tematu. Niewątpliwie jednak sygnalizuje skalę problemu, nad którym trzeba się pochylić. Miejmy nadzieję, że niniejsza publikacja przyczyni się do unormowania wielu drażliwych kwestii związanych z praktykami studenckimi, z których powinni czerpać korzyści wszyscy: studenci, pracodawcy i uczelnie.

DOMINIKA RAFALSKA

KODEKS
DOBRYCH
studenckich
PRAKTYK

Definicje kodeksu

Użyte w niniejszym kodeksie pojęcia oznaczają odpowiednio:

1. **Praktyka studencka** – rodzaj praktyki zawodowej, która spełnia łącznie trzy warunki: jest odbywana przez studentkę lub studenta, została zaakceptowana przez uczelnię i jest powiązana tematycznie z programem studiów.
2. **Praktyka zawodowa** – nabywanie kwalifikacji zawodowych oraz rozwijanie kompetencji społecznych w ramach zaplanowanej z góry aktywności w strukturze przedsiębiorstwa lub innej instytucji, która trwa nie dłużej niż rok i nie jest stażem ani wolontariatem.
3. **Staż** – praca za wynagrodzeniem, na podstawie umowy na czas określony, która z punktu widzenia stażysty służy zdobywaniu konkretnych kwalifikacji zawodowych oraz nawiązaniu relacji z pracodawcą, a z punktu widzenia pracodawcy stanowi okres próbny, który ma zdecydować o nawiązaniu w przyszłości stosunku pracy ze stażystą lub podjęciu z nim współpracy na innych zasadach.
4. **Wolontariat** – dobrowolna praca bez wynagrodzenia, wykonywana w imię realizacji celów ogólnospołecznych lub udzielenia pomocy konkretnym osobom, z którymi wolontariusz nie jest spokrewniony ani nie jest powiązany relacjami na polu towarzyskim. Wolontariusz powinien otrzymywać od organizatora wolontariatu zwrot kosztów poniesionych w związku z wykonywaną pracą i być ubezpieczony od następstw zdarzeń związanych z tą pracą.
5. **Pracodawca** – osoba fizyczna lub prawna, publiczna albo niepubliczna, która za wiedzą i zgodą uczelni realizuje praktyki studenckie.
6. **Uczelnia** – podmiot kształcący studentów na poziomie wyższym, prowadzący studia, w ramach których wymagane jest odbycie praktyk studenckich.
7. **Student** – osoba kształcząca się na poziomie wyższym (na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia lub na jednolitych studiach magisterskich), która dla zrealizowania programu swoich studiów zobowiązana jest odbyć praktyki studenckie.
8. **Koordynator praktyk** – przedstawiciel uczelni, do obowiązków którego należy między innymi nadzór nad właściwym przebiegiem praktyk, ich dokumentowanie i zaliczanie.
9. **Opiekun praktyk** – przedstawiciel pracodawcy, do obowiązków którego należy między innymi merytoryczne i organizacyjne wspieranie studentów uczestniczących w praktykach studenckich.
10. **Ewaluacja praktyk** – systematyczna obserwacja sposobu realizacji programu

- praktyk studenckich prowadzona w celu doskonalenia go i dostosowywania do zmieniających się warunków zewnętrznych.
11. **Umowa o realizację praktyk** – ustalenia wiążące pracodawcę i studenta w kwestii realizacji praktyk studenckich. Powinna zawsze mieć formę pisemną, być napisana klarownym językiem, precyzować cele, obowiązki i zadania stron umowy oraz korzyści, jakie mają odnieść w wyniku jej realizacji. Załącznikami do umowy powinny być: plan praktyk i regulaminy obowiązujące studentów w miejscu realizacji praktyk.
 12. **Umowa o współpracę** – umowa między uczelnią a pracodawcą, która dotyczy planowania i przeprowadzania praktyk studenckich.
 13. **Program praktyk** – dokument opisujący treść praktyk studenckich i zasady ich przeprowadzenia, przygotowany przez uczelnię i zaakceptowany przez pracodawcę. Nie może być sprzeczny z programem studiów.
 14. **Plan praktyk** – dokument opisujący zakres zadań przewidzianych do zrealizowania w trakcie praktyk przez konkretnego studenta, ewentualnie przez zespół złożony ze studentów.
 15. **Harmonogram praktyk** – chronologicznie ułożone działania studenta w ramach praktyk, samodzielny dokument lub element planu praktyk.

Cele kodeksu

16. Celem powstania kodeksu jest stworzenie spójnego zbioru zasad dotyczących praktyk studenckich. Ma on służyć interesowi społecznemu, uwzględnić i równoważyć interesy wszystkich podmiotów zaangażowanych w planowanie, finansowanie oraz realizowanie praktyk studenckich.
17. Kodeks powstał w odpowiedzi na potrzebę ujednoczenia i uporządkowania zasad dotyczących planowania, realizowania i ewaluacji praktyk studenckich w Polsce oraz zdefiniowania dopuszczalnych warunków ich przeprowadzania.
18. Istotnym celem powstania kodeksu jest kształtowanie dobrych obyczajów, które powinny towarzyszyć realizacji praktyk studenckich. Przedstawiony w nim zbiór standardów powinien stanowić punkt odniesienia dla osób mających wpływ na kształtowanie praktyk studenckich.

Cele praktyk studenckich

19. Praktyka studencka realizuje cele indywidualne poszczególnych podmiotów w nią zaangażowanych oraz cele ogólnospołeczne, takie jak budowa kapitału

- społecznego poprzez tworzenie poprawnych relacji i atmosfery zaufania między tymi podmiotami.
20. Celem praktyk studenckich z punktu widzenia uczelni powinna być realizacja i doskonalenie programu studiów, budowa wizerunku instytucji odpowiadającej na realne zapotrzebowanie rynku.
 21. Celem praktyk studenckich z punktu widzenia pracodawcy może być:
 - praca wykonana przez studentów,
 - promocja pracodawcy jako instytucji otwartej na ludzi młodych i bez doświadczenia oraz na współpracę z uczelnią,
 - promocja działań pracodawcy, ewentualnie marki jego usług lub produktów,
 - gromadzenie informacji na temat studentów jako potencjalnych uczestników procesu rekrutacji etatowych pracowników,
 - budowa relacji z uczelniami.
 22. Celem praktyk z punktu widzenia studenta może być: zdobywanie kwalifikacji zawodowych, przygotowanie do funkcjonowania w ramach gospodarki rynkowej, kształtowanie postawy odpowiedzialności za siebie, za swój zespół zadaniowy i całą instytucję.

Warunki realizacji praktyk studenckich

23. Praktyki studenckie powinny przynosić korzyści każdej z zaangażowanych w ich realizację stron, w tym: studentowi, pracodawcy, uczelni, podmiotowi finansującemu praktyki, a także podatnikom jako osobom finansującym – poprzez budżet krajowy lub unijny – uczelnie publiczne, niektóre zadania publiczne w obszarze kształcenia studentów i część pracodawców.
24. Praktykę studencką można przeprowadzić, gdy każda ze stron bezpośrednio zaangażowanych w jej realizację jest przekonana, że efektem praktyki będą korzyści materialne lub niematerialne zarówno dla niej, jak i dla pozostałych stron.
25. Uczelnia konsultuje z pracodawcą treść programu praktyk studenckich. Uzgadnia warunki ich realizacji, mając na względzie zapewnienie korzyści każdej z zaangażowanych stron i gwarancje podmiotowego traktowania studenta.

Zasady podstawowe

A. Zasada rzetelności

26. Każdy podmiot dokłada jak najwięcej starań, aby właściwie zrealizować swoją część zadań w ramach planowania, przeprowadzenia i ewaluacji praktyk studenckich.
27. Uczelnia, prowadząc rekrutację na studia, których częścią są praktyki studenckie, powinna znać i wskazywać zainteresowanym kandydatom przykładowe miejsca realizacji praktyk oraz mieć przygotowane założenia ich programu.
28. Student aktywnie przygotowuje się do odbycia praktyk. Zdobywa w ramach studiów potrzebną wiedzę teoretyczną, robi rekonesans potencjalnych pracodawców, zbiera informacje o działalności i pozycji rynkowej wybranego pracodawcy.
29. Pracodawca zobowiązany jest przygotować opinię na temat udziału studenta w praktykach. Opinia powinna być obiektywna, przygotowana z należytą starannością, sporządzona po rzetelnym sprawdzeniu przebiegu praktyk z jego udziałem.
30. Opinii pracodawcy na temat udziału studenta w praktykach nie może przygotowywać sam student, nawet jeżeli dotyczy to wersji wyjściowej lub roboczej tekstu.
31. O naruszeniu zasad zapisanych w kodeksie, programie praktyk lub planie praktyk student powinien poinformować właściwych przedstawicieli uczelni i pracodawcy. Koordynator praktyk o zaobserwowanym naruszeniu zasad powinien poinformować studenta i właściwego przedstawiciela pracodawcy, a opiekun praktyk – studenta i właściwego przedstawiciela uczelni.
32. Wszystkie strony zaangażowane w realizację praktyk studenckich powinny przy ich ocenianiu odnosić się przede wszystkim do efektywnego czasu praktyk przeznaczonego na nabywanie kwalifikacji zawodowych oraz rozwijanie kompetencji społecznych, a nie do czasu pobytu studenta w danej instytucji.
33. Podmioty zaangażowane w planowanie, realizację i ewaluację praktyk powinny ze sobą współpracować i na bieżąco wymieniać się niezbędnymi informacjami. Dotyczy to zwłaszcza procesu rekrutacji studentów chętnych do wzięcia udziału w praktykach, ewaluacji pozwalającej na skorygowanie przebiegu praktyk w ich trakcie oraz przygotowania opinii końcowej na temat praktyk.

B. Zasada indywidualnej odpowiedzialności

34. Każdy etap przygotowania i realizacji praktyk musi być jednoznacznie przyporządkowany do konkretnej osoby, która odpowiada za jego właściwe przeprowadzenie.
35. Bez względu na liczbę podmiotów zaangażowanych w przygotowanie i skalę prowadzonych konsultacji za ostateczną treść programu praktyk odpowiada osoba pełniąca funkcję jednoosobowego organu uczelni (rektora lub kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej).
36. Za bezpośredni nadzór nad przebiegiem praktyk odpowiadają koordynatorzy wyznaczeni przez właściwy organ uczelni.
37. Za akceptację programu praktyk oraz przeprowadzenie praktyk według uzgodnionych z innymi podmiotami zasad odpowiada uprawniony organ pracodawcy.
38. Bezpośrednią opiekę nad uczestnikiem praktyk sprawuje opiekun praktyk z ramienia pracodawcy.
39. Opiekun praktyk może sprawować pieczę tylko nad taką liczbą studentów, która gwarantuje, że będzie miał z nimi rzeczywisty, codzienny, bezpośredni kontakt.
40. Student w czasie praktyk studenckich podejmuje się realizacji zadań w swoim imieniu i wykonuje je z należytą starannością i zaangażowaniem. Kieruje się wytycznymi zawartymi w umowie o realizacji praktyk i załącznikach do niej, a nie obiegowymi opiniami na temat zwyczajów i granic tolerancji obowiązujących na praktykach studenckich.
41. Każda próba uniknięcia lub zatuszowania odpowiedzialności za źle zrealizowane elementy praktyk studenckich podjęta przez jeden z podmiotów zaangażowanych w ich realizację powinna spotkać się ze sprzeciwem pozostałych podmiotów.

C. Zasada budowania kapitału społecznego

42. Przygotowanie studentów do odbywania praktyk studenckich nie ogranicza się do przekazania wiedzy związanej z tematem praktyk, ale stanowi element wypełniania fundamentalnej misji uczelni, którą jest zaznajamianie studentów z regułami demokratycznego państwa prawa, rolą umów cywilnoprawnych, ochroną praw pracobiorców.
43. Treścią praktyk studenckich nie są wyłącznie kwalifikacje zawodowe, ale również relacje społeczne, zwłaszcza relacje studentów z przełożonymi i innymi współpracownikami.

44. Praktyka studencka to często pierwsze zetknięcie studenta z realiami rynku, które wydatnie wpływa na kształtowanie jego postaw. Mając powyższe na względzie, podmioty zaangażowane w planowanie i realizację praktyk w swych działaniach nie tylko kierują się przepisami prawa, ale starają się też kształtować wzory właściwych relacji na linii przełożony – podwładny, pracodawca – pracownik, mistrz – uczeń.
45. Osoby zaangażowane w rekrutowanie uczestników praktyk kierują się zasadą bezstronności w stosowaniu zasad i procedur rekrutacyjnych. Nie dyskryminują studentów ze względu na ich wiek, płeć, pochodzenie, rasę, religię, narodowość, stopień niepełnosprawności, przekonania polityczne, orientację seksualną oraz przynależność organizacyjną.
46. Wszystkie podmioty zaangażowane w realizację praktyk odnoszą się do pozostałych z poszanowaniem godności i tolerancją. Szanują każdy pogląd, którego propagowanie nie jest zabronione przez prawo, przestrzegają prawa do prywatności, zakładają dobrą wolę pozostałych podmiotów.
47. Praktyki studenckie nie powinny naruszać reguł konkurencji wśród pracowników. Nie mogą być zwłaszcza wykorzystywane jako metoda usuwania z pracy lub wypierania z rynku niewykwalifikowanych pracowników przez równie niekwalifikowanych studentów, którzy – dla zdobycia odpowiedniego wpisu w dzienniku praktyk – są zmuszeni pracować poniżej minimalnych stawek ustawowych i rynkowych.

D. Zasada kreatywności

48. Celem wszystkich podmiotów zaangażowanych w planowanie i realizację praktyk jest rozwój własny. Powinnością każdego z podmiotów jest nieutrudnianie rozwoju pozostałych.
49. Uczelnia powinna prowadzić ewaluację programu praktyk, aby go doskonalić i budować swoją pozycję jako instytucji zorientowanej na realne potrzeby społeczne.
50. Pracodawca powinien wyciągać wnioski z realizowanych praktyk, aby w kolejnych edycjach przynosiły one jak największy pożytek jemu i studentom.

E. Zasada proporcjonalności

51. Każdy podmiot zaangażowany w planowanie i realizację praktyk dba o to, aby pozostałe podmioty mogły odnieść ze współpracy korzyści adekwatne do swojego zaangażowania.
52. Pracodawca nie podejmuje się zatrudnienia studentów w liczbie przekra-

- czającej możliwości zapewnienia im właściwych warunków pracy, efektywnego wypełnienia czasu pracy, bezpośredniego kontaktu z opiekunem praktyk.
53. Ta sama praca, w tej samej firmie, wykonywana przez osoby o takich samych kwalifikacjach powinna kosztować tyle samo. Wszystkim pracownikom czasowym, w tym również studentom praktykantom, przysługują te same prawa odnośnie do czasu pracy, przerw w pracy i świadczeń socjalnych dla pracowników.
 54. Ochrona przed nadużyciami dotyczącymi studentów w miejscu pracy jest taka sama jak w odniesieniu do stałych pracowników.
 55. Praca wykonywana przez studentów w ramach praktyk jest wynagradzana. Podstawowym sposobem wynagradzania studentów za pracę wykonaną podczas praktyk są środki pieniężne. W ramach pisemnej umowy cywilnej strony mogą postanowić, że wynagrodzenie za pracę ma inną formę. Każdy ekwiwalent wynagrodzenia finansowego musi być precyzyjnie zdefiniowany w pisemnej umowie. Formą wynagrodzenia niematerialnego może być umożliwienie studentowi nabycia kwalifikacji zawodowych.
 56. Środki pieniężne nie są podstawowym sposobem wynagradzania studentów w przypadku zajęć organizowanych przez uczelnię i zaliczanych na prawach praktyk.
 57. Student wykonuje podczas praktyk studenckich czynności opisane w planie praktyk. Wprowadzenie do planu praktyk prac wykraczających poza program praktyk i niezwiązanych z kierunkiem studiów możliwe jest tylko w przypadku, gdy:
 - wynagrodzenie studenta ma formę pieniężną,
 - wynagrodzenie jest co najmniej tak wysokie jak innych pracowników niewykwalifikowanych wykonujących te same czynności w instytucji pracodawcy,
 - jest bezpośrednio wpisane do treści umowy cywilnej zawartej pomiędzy studentem i pracodawcą.
 Czas wykonywania tych czynności nie jest wliczany do efektywnego czasu praktyk.

F. Zasada transparentności

58. Procedury rekrutacji uczestników praktyk powinny być jawne i sprawiedliwe.
59. Praktyki na każdym etapie ich realizacji powinny znajdować się w polu zainteresowania organizacji reprezentujących uczelnie, studentów i pracodawców oraz stanowić istotny element oceny uczelni przez instytucje akredytacyjne.
60. Uczelnie i pracodawcy są zobowiązani udzielić wszelkiego możliwego

wsparcia instytucjom publicznym i pozarządowym nadzorującym przestrzeganie przepisów i norm etycznych w miejscu pracy.

Rola uczelni

61. Istotnym elementem misji uczelni jest powiązanie kształcenia z wymogami rynku pracy.
62. Uczelnia jest inicjatorem praktyk, podmiotem odpowiedzialnym za wyznaczenie i zdefiniowanie ich celu, opracowanie programu, wyznaczenie efektywnego czasu realizacji praktyk, wyznaczenie koordynatora praktyk, sprawdzenie efektów uczestnictwa studentów w praktykach.
63. Uczelnia powinna dołożyć wszelkich starań, aby chronić studenta przed nadużyciami w miejscu pracy. Służyć temu mogą między innymi zajęcia, na których studenci zostaną zapoznani z prawami pracowników tymczasowych oraz właściwym zabezpieczeniem praw studentów w pisemnych umowach, jakie powinni oni zawierać z pracodawcami w związku z praktykami studenckimi.
64. Uczelnia stara się wyznaczać czas na odbycie praktyk w taki sposób, aby studenci mogli zdążyć w miarę potrzeb wypowiedzieć umowę pracodawcy, której łamie spisane uzgodnienia, i rozpocząć praktyki u innego pracodawcy.
65. Uczelnia powinna:
 - brać na siebie odpowiedzialność za treść praktyk,
 - wskazać minimalny zakres tematyczny praktyk,
 - motywować swoich pracowników do wychwytywania przypadków źle przeprowadzonych praktyk,
 - wysyłać na praktyki w odpowiednim momencie, gdy student ma wystarczającą podbudowę teoretyczną do rozpoczęcia praktyk powiązanych z kierunkiem studiów oraz wystarczającą znajomość swojej sytuacji prawnej jako uczestnika praktyk (w tym posiadanych praw pracowniczych oraz zobowiązań i praw wynikających z bycia stroną umowy),
 - przygotować listę potencjalnych pracodawców.
66. Aktywna rola uczelni może polegać na:
 - rekomendowaniu pracodawców, których rzetelność wcześniej sprawdziła,
 - wizytacjach w instytucjach, które mogą być potencjalnymi pracodawcami w czasie praktyk, lub organizowaniu wizyt studentów w tych instytucjach, aby ułatwić im wybór miejsca odbywania praktyki,
 - organizowaniu egzaminów praktycznych dla sprawdzenia zakresu nabytych umiejętności,

- przeprowadzaniu wywiadów z uczestnikami praktyk,
 - zbieraniu opinii uczestników praktyk i porównywaniu opinii na temat różnych pracodawców,
 - organizowaniu powtórnych praktyk, gdy uzna, że jakości wcześniejszych nie może zaakceptować,
 - umożliwianiu studentom odbywania praktyk u pracodawców, których studenci sami wybrali, jeżeli spełniają oni wszystkie kryteria stawiane pracodawcom z listy rekomendowanych przez uczelnię i mogą przeprowadzić praktyki w tym samym czasie.
67. Uczelnia nie może wymagać odbycia praktyk, jeżeli w wyznaczonym przez nią okresie wszyscy pracodawcy z danej branży dający rękojmię rzetelnej realizacji praktyk nie są w stanie przyjąć wszystkich studentów skierowanych do odbycia praktyk.

Rola studenta

68. Student powinien samodzielnie gromadzić informacje na temat obszaru aktywności pracodawcy i jego roli na rynku lub w społeczeństwie.
69. Student zobowiązany jest do:
- przestrzegania regulaminów obowiązujących w miejscu odbywania praktyk,
 - zachowania tajemnic służbowych powierzonych mu przez pracodawcę,
 - podporządkowania służbowego w instytucji pracodawcy,
 - unikania działań na szkodę pracodawcy.
70. Nawet w krótkim okresie współpracy z pracodawcą student jest zobowiązany do identyfikowania się z celami pracodawcy oraz lojalności wobec niego.
71. Student powinien unikać podejmowania praktyk studenckich w instytucjach należących do członków jego rodziny oraz innych osób, z którymi jest osobiście związany.

Rola pracodawcy

72. Pracodawca powinien dostosować zakres obowiązków studenta do kierunku jego wykształcenia, dać mu możliwość faktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy teoretycznej.
73. Pracodawca zobowiązany jest na wniosek studenta poświadczyć jego udział w realizacji projektów, badań i innych działań, które miały miejsce w czasie praktyk.

74. Pracodawca podejmuje się zatrudnienia studentów w ramach praktyk, gdy jest gotów udostępnić część swojej wiedzy i stosowanych przez siebie rozwiązań, aby w istotny sposób przyczynić się do nabycia przez studenta potrzebnych kompetencji i kwalifikacji, wprowadzić go do zespołu, umożliwić uczelni wizytacje, przygotować obiektywną opinię na zakończenie praktyk, wskazać uczelni oczekiwany zakres wiedzy teoretycznej, którą powinna posiadać osoba rozpoczynająca praktyki.
75. Informacja zwrotna przekazywana studentowi powinna być szybka i precyzyjna, aby mógł on w porę wyciągać właściwe wnioski z sukcesów, które odniósł w związku z przebywaniem na praktykach, i porażek.
76. Pracodawca wyznacza opiekuna praktyk, który ma realny kontakt ze studentem, do którego można codziennie zwracać się o pomoc, który jest komunikatywny i ma adekwatną wiedzę w każdym z obszarów, jakimi zajmują się w ramach praktyk powierzeni jego opiece studenci.
77. Pracodawca bierze aktywny udział w tworzeniu programu praktyk, aby uzyskać optymalne przygotowanie teoretyczne studentów do rozpoczęcia praktyk.

Depozytariusz kodeksu

78. Depozytariuszem „Kodeksu dobrych studenckich praktyk” (zwanego w jego treści „kodeksem”) jest Fundacja „Fundusz Pomocy Studentom” (zwana dalej „depozytariuszem”), która jako jedyna przyjmuje uwagi do treści kodeksu, konsultuje je z przedstawicielami pracodawców, studentów, uczelni oraz ekspertami rynku pracy i osobami mającymi wpływ na proces ustawodawczy.
79. Depozytariusz jest jedynym podmiotem uprawnionym do opublikowania zmienionej wersji kodeksu.
80. Depozytariusz wyraża zgodę tylko na jedną formę powielania treści kodeksu. Jest to forma druku na papierze, bez żadnych poprawek, w całości, wraz z podaniem źródła, z którego został zaczerpnięty, i daty, kiedy to nastąpiło.
81. Niniejsza, pierwsza wersja kodeksu została ogłoszona przez depozytariusza 29 listopada 2013 r. w Warszawie.

Akcja „Kodeks”

To zdumiewające, że istotna część aktywności uczelni, studentów i pracodawców mogła przez wiele lat znajdować się w „martwym polu” – obszarze, którego nikt nie monitoruje. Sposobowi przeprowadzania praktyk studenckich nie jest dedykowany żaden akt prawny. Tematu zdają się nie doceniać organizacje reprezentujące pracodawców i studentów, inspekcje pracy ani związki zawodowe. W roku akademickim 2013/2014 miarka się przebrała. Przyszła pora na akcję.

Rozpoznanie

Chociaż każdego roku rzecz dotyczy setek uczelni, tysiący pracodawców i setek tysięcy studentów, nie ukształtowały się żadne uniwersalne zasady regulacji wzajemnych zobowiązań ani standardy etycznego zachowania podmiotów zaangażowanych w realizację praktyk studenckich.

Osoby niezadowolone ze sposobu planowania, przeprowadzania czy rozliczania praktyk mogą co najwyżej powołać się na wzmianki o praktykach studenckich występujące w wewnętrznych regulacjach uczelni i kilku przepisach ustawowych, ewentualnie próbować interpretować swoją sytuację poprzez analogię do położenia osób zatrudnionych na podstawie umowy na okres próbny.

Cel

Od początku prac nad „Kodeksem dobrych studenckich praktyk” nie chodzi o przygotowanie kolejnego wzniesłego dokumentu ideowego, który opisze świat praktyk idealnych, wrzuci swoich autorów, a potem trafi do szuflady.

Kodeks jest elementem akcji, która ma za zadanie wyciągnąć temat praktyk na światło dzienne, rozpocząć otwartą dyskusję nad ich kształtem obecnym oraz pożądanym, aby w efekcie doprowadzić do istotnych i nieodwracalnych zmian. Każda uczelnia, każdy pracodawca, każda reprezentacja studentów będzie mogła dokument podpisać albo uzasadnić, dlaczego nie chce tego zrobić. Może nawet – zamiast uzasadniania swojego sprzeciwu – stworzyć własną wersję kodeksu. To też będzie dobry scenariusz. Ważne, żeby problemu niewłaściwie przeprowadzanych praktyk już nigdy nie można było zamiatać pod dywan, bo działania niezgodne z dobrymi praktykami zostaną podważone dzięki odniesieniu ich do konkretnych punktów kodeksu.

Uczestnicy

Akcję zainicjowała grupa osób związana z Fundacją „Fundusz Pomocy Studentom”. Już wcześniej zajmowały się one pomocą prawną dla studentów, opiniowaniem aktów prawnych dotyczących środowiska akademickiego, promowaniem organizacji studenckich o celach naukowych czy tropieniem absurdów systemu stypendialnego. Teraz wkraczają na kolejne „martwe pole”, aby rzucić snop światła na zjawiska towarzyszące praktykom studenckim.

Fundacja od trzech lat organizuje ogólnopolski konkurs na najlepsze teksty związane z sytuacją środowiska akademickiego pod nazwą „Konfrontacje”.

Tematem edycji 2013 stały się właśnie praktyki studenckie, a zebrany materiał źródłowy dostarczył cennych informacji na temat faktycznego przebiegu praktyk na uczelniach różnych typów i znajdujących się w ośrodkach akademickich o bardzo różnym potencjale naukowym.

Uczestnicy konkursu zostali poproszeni o przesyłanie swoich propozycji zasad, które należy wpisać do „Kodeksu dobrych studenckich praktyk”. Na bazie ich prac powstała pierwsza wersja dokumentu i rozpoczęły się konsultacje treści z przedstawicielami wszystkich zainteresowanych środowisk.

Wszyscy zainteresowani ostatecznym kształtem kodeksu proszeni są o przesyłanie swoich uwag na adres: fundacja@pomocstudentom.pl.

Obszar działań

Ten rodzaj kodeksu etycznego, jakim jest zbiór dobrych praktyk, powinien zawierać zasady bardzo uniwersalne. Takie, które można odnieść do praktyk w różnych instytucjach (czasem są to rodzinne przedsiębiorstwa produkcyjne, a czasem państwowe urzędy), realizowanych w różnych sytuacjach (wakacyjne, wyjazdowe, zagraniczne itd.), przez różne grupy studentów.

Dla pewnych rodzajów praktyk można rozważyć przygotowanie kodeksów bardziej szczegółowych. Dotyczy to na przykład sytuacji, gdy błąd praktykanta może sprawić, że wyrządzi on krzywdę nie tylko sobie, ale również innym osobom (np. praktyki prawnicze czy lekarskie).

Dzięki kodeksowi można wytyczyć granicę między tym, co praktyką jest, a tym, co się za nią tylko podaje. Opisany tutaj dokument dotyczy prawdziwych praktyk, a nie patologicznej relacji „praca za autograf”. Zawarcie niepisanego układu w stylu: „biegaj na pocztę i po prywatne zakupy przełożonych, przynos herbatę, pielęgnuj rośliny i rób wszystko, co ci każemy, a w zamian dostaniesz świetną opinię i wpis do dziennika praktyk”, sprawia, że uczestnicy tej zmowy nie mają prawa powoływać się na regulacje zawarte w kodeksie.

Z innych powodów kodeks nie dotyczy obozów naukowych organizowanych przez uczelnie i zaliczanych jako „równoważne praktykom”. W imię klarowności dokumentu zrezygnowano bowiem z opisywania w nim sytuacji, gdy uczelnia lub student jest równocześnie pracodawcą.

Barьеры

Największą przeszkodą w uzyskaniu efektu trwałej zmiany będzie zapewne mentalność typowa dla społeczeństwa, które miało kilkadziesiąt lat przerwy

w używaniu takich instrumentów jak demokracja przedstawicielska, państwo prawa czy gospodarka rynkowa.

W takim społeczeństwie panuje „kult bezpłatności”. To zaburza ogląd sytuacji, nie pozwala właściwie ocenić, kto tak naprawdę za usługę płaci, a kto na niej zyskuje. Brak powiązania jakości z jawną dla wszystkich zainteresowanych ceną sprawia, że trudno utrzymać jakość na odpowiednim poziomie.

„Bezpłatność” umożliwia pracodawcy bezkarne wyznaczanie pozornych zadań, zmuszanie do jałowych prac w przeświadczeniu, że nic nie kosztuje robienie „niczego” przez „bezpłatnych” praktykantów. W tym rozumowaniu uczelnia pełni funkcję naganiacza taniej siły roboczej, zwłaszcza gdy jej pracownicy nie monitorują przebiegu praktyk, tylko koncentrują się na kolekcjonowaniu fikcyjnych zaświadczeń.

Niedopuszczalne jest niedookreślenie w formie pisemnej, jakie korzyści ma uzyskać student w zamian za pracę wykonaną w czasie praktyk. Nawet jeżeli nie są to wartości pieniężne, muszą być nazwane i zdefiniowane. Nie ma żadnej „trzeciej drogi” pomiędzy niewolnictwem a wolontariatem. Wszystko inne musi kosztować.

Drugi poważny przeciwnik akcji „Kodeks” to kult „podkulonych ogonów”. Wiele jest głupich przysłów na świecie, ale te wschodnie, gloryfikujące nicnierobienie, przebijają wszystko: „pokorne ciele dwie matki ssie”, „jedenaste przykazanie – nie wychylaj się”, „ciszej jedziesz, dalej będziesz” itd. Rozpacz.

Wciąż można się zetknąć z praktykami studenckimi, które są świadectwem powszechnego przyzwolenia na bylejąkość lub mają całkowicie fikcyjny charakter. Zbyt wiele osób, zamiast wpływać na kształt praktyk, milcząco i z „podkulonymi ogonami” akceptuje brak elementarnych standardów, przedkłada załatwienie sobie „papierka” nad rozwiązanie problemu.

Beneficjenci

Brak kodeksu to brak punktu odniesienia. Normy zachowań uzupełniają normy prawne rozumiane jako narzędzie ułożenia relacji pomiędzy obcymi sobie podmiotami. Brak spisanych zasad postępowania powoduje, że strona mocniejsza (silniejsza ekonomicznie, trwalsza, mająca poczucie większej bezkarności, dysponująca rzadkim i pożądanym dobrem) zaczyna nadużywać swojej pozycji.

Dlatego na dopracowaniu i upowszechnianiu zasad wpisanych do kodeksu powinno zależeć wszystkim uczciwym osobom zaangażowanym w realizację praktyk studenckich.

NIE O TO CHODZI W PRAKTYKACH STUDENCKICH

Brak planu, pomysłu, a nawet zainteresowania osobą praktykanta. Powierzenie najmniej ambitnych zadań, zniechęcanie do pracy, gaszenie młodzieńczego entuzjazmu. Efekt? Rzesze dwudziestoparolatków popadających we frustrację i rozczarowanie, mających poczucie straconego czasu. Wydaje się, że trzeba naprawdę niewiele, aby praktyki studenckie nie były przykrą koniecznością, lecz intelektualnym wyzwaniem i pasjonującym doświadczeniem. Swoją postawę muszą jednak zmienić wszyscy – pracodawcy oferujący praktyki, przedstawiciele uczelni, których rola nie może sprowadzać się jedynie do „rozliczenia praktyk”, oraz sami studenci.

Dyspozycyjność minimum 40 godzin w tygodniu, samodzielność i doświadczenie – tak brzmią pierwsze słowa większości ogłoszeń na temat praktyk dla studentów. Gdy do tego obrazu dołożymy założenie o znajomości branży, dobrą organizację pracy, nieszablonowe myślenie, zorientowanie na osiąganie celów, umiejętność pracy w stresie i pod presją czasu, wyłania się obraz idealnego pracownika, z wieloletnim doświadczeniem, lojalnego wobec firmy i... pracującego za darmo. Czy to na pewno ogłoszenie dla praktykanta? Wiele firm kusi się na to rozwiązanie i zatrudnia studentów na praktyki, podając nieadekwatnie wysokie oczekiwania. Z perspektywy pracodawcy to zapewne rozwiązanie idealne. Jak ta sytuacja wygląda z perspektywy studenta, nikogo już nie obchodzi.

Każdy młody człowiek, próbując odkryć swoją życiową ścieżkę, zмага się z wieloma trudnościami. Szuka obszarów, w których mógłby ulokować swoje zasoby, rozwijać się i prowadzić satysfakcjonujące życie zawodowe. Ma świadomość, jak ważne decyzje musi podjąć, wie, że wybiera swoją drogę zawodową na wiele lat, niekiedy na całe życie, i czuje ogromną presję z tym związaną. Jest to w pewnym sensie loteria, w której gra o swoją przyszłość, nie mając wystarczających wskazówek do podjęcia słusznej decyzji.

Teoria, którą poznaje w trakcie studiów, dostarcza bardzo przydatnej i niezmiernie interesującej wiedzy, nie dając przy tym obrazu przyszłych zadań, z którymi należy się zmagać w wybranym zawodzie. Studenci często chcą więc spróbować pracy zawodowej jeszcze przed ukończeniem studiów, aby zobaczyć, z jakimi zadaniami się ona wiąże, jak kształtuje się środowisko pracy w konkretnej branży, czy obowiązujące tam zasady, wartości, tempo pracy im odpowiadają. Dzięki takim praktykom mają szansę sprawdzić, który obszar z dziedziny, jaką studiują, będzie ich wymarzonym środowiskiem pracy. Niestety to tylko teoria.

Ci młodzi ludzie, pełni ambicji, zapału, ale też lęku przed nowymi doświadczeniami, trafiają niejednokrotnie do firm, które budują swoją potęgę na ich słabości. Rekruterzy starannie wybierają najlepsze jednostki – osoby z dużym potencjałem, łatwością komunikacji, wysoką motywacją. Pracodawcy zatrudniają je w firmie pod pozorem praktyk, dając do wykonania zadania typowego pracownika danego działu, oczekując pełnego zaangażowania, samodzielnej realizacji zadań. Mają przewagę, gdyż są świadomi, że te młode osoby pragną się wykazać, nie mając jeszcze wypracowanych własnych zasad i wartości związanych z równowagą między pracą a życiem prywatnym. Zazwyczaj jest to ich pierwsze doświadczenie zawodowe – chcą więc pokazać się z jak najlepszej strony, bo wiedzą, że na sukces trzeba ciężko pracować. Wynik tego spotkania jest taki, że pracodawca zapewnia sobie pracowników, którzy generują czysty zysk, bez ponoszenia kosztów, a studenci są wykorzystywani, tracąc się w pracy, a gdy

orientują się, że jest to nieuczciwy układ, muszą odejść i nie dostają w zamian nic, co pozwoliłoby uznać włożony w pracę trud za wartościowy.

Niestety takich praktyk w Polsce nadal jest mnóstwo. Młodzi ludzie po tego typu doświadczeniach zmieniają postrzeganie pracodawcy na wiele lat i niejednokrotnie ciężko jest odbudować tak zniszczone zaufanie. Na szczęście są jednak firmy, które budują swój kapitał na podstawie dobrych relacji z pracownikami, szczerości i otwartości wobec nich – z pewnością jest to bardziej solidny fundament.

W praktykach studenckich nie chodzi więc o to, aby pracodawcy pozyskiwali tanią siłę roboczą, a studenci tracili wiarę w możliwość istnienia uczciwych relacji między pracodawcą a pracownikiem. Istotą tego typu współpracy powinien być wspólny cel – ukształtowanie pracownika świadomego siebie i swoich planów, który w przyszłości wróci do firmy z uwagi na swoje dobre doświadczenia z nią związane.

AGNIESZKA JADCZAK

Proceduralizacja wiedzy – przekształcenie „wiedzy, że” w „wiedzę, jak” (por. G. Ryle, „The Concept of Mind”, Chicago 1949) – jest kluczowym etapem w zdobywaniu wykształcenia wyższego.

Warto zauważyć istotną dystynkcję pomiędzy sposobem operowania wiedzą w przedsiębiorstwie – choćby była to czołowa światowa korporacja – a na uniwersytecie, rzutującym na efektywność procesu kształcenia studenta. Racjonalność przedsiębiorstwa zasadza się na celowym posiadaniu osób o randze „eksperta”, czyli osób wykonujących skutecznie zadania o wyznaczonym profilu. Jednakże to nie w interesie przedsiębiorstwa, ale uczelni jest posiadanie zasobów w randze „supereksperta”, czyli osób nie tylko biegłych, ale także potrafiących swobodnie przechodzić między poziomami wyjaśnienia szczegółowego i ogólnego oraz wieloaspektowo rozumiejących zagadnienia. Osoby te podczas praktyki powinny i są w stanie monitorować postępy oraz natychmiast korygować błędy adepta danego fakultetu. Tylko adekwatne do profilu studiów zadania i bieżąca kontrola ze strony naukowca pozwolą zrealizować cel praktyki studenckiej: sproceduralizowanie zdobytej „wiedzy, że”.

Ekonomia podpowiada, iż racjonalnie gospodarujące przedsiębiorstwa nastawione są na produktywnie zarządzanie własnymi zasobami w celu maksymalizacji zysku. Utrzymywanie pracownika, który miałby poświęcać czas na monitorowanie praktykanta, nie może być uznane za efektywne w bilansie funkcjonowania firmy. Dlatego racjonalni przedsiębiorcy nie są skłonni zaoferować dobrej praktyki, a studenci odbyć jej naprawdę.

To uniwersytet poprzez swoje wewnętrzne jednostki powinien dokładnie określić zadania, jakie ma zrealizować student podczas praktyki, aby były spójne z profilem studiów, a także dostarczyć właściwych zasobów do ich przeprowadzenia. To właśnie uczelnia jest beneficjentem środków budżetowych na przeprowadzenie procesu kształcenia, ale skoro jego część musi się odbyć poza jej murami, to tam też powinien odbyć się dalszy transfer środków.

Także nie o to chodzi w praktyce, by jej kryterium stanowił jedynie czas, np. obowiązkowy miesiąc. Istniejącą fikcją pogłębia ocena praktyki ograniczająca się do zaliczony/niezaliczony. Tylko z góry ustalony rodzaj i jakość zadań oraz późniejsza ocena ich wykonania w zadanej jednostce czasu stanowić mogą ocenę efektywności, a przez to biegłości studenta.

Obecnie funkcjonujący system praktyk studenckich nie tylko nie pomaga w zdobyciu wykształcenia, ale także pogarsza sytuację studentów i absolwentów na rynku pracy. Ustawowe praktyki, bez zobowiązań po stronie organizatorów, wprowadzają na rynek pracy zastępy młodych osób skazanych na praktykowanie w zamian za zaświadczenie – godząc się na brak wynagrodzenia, utrudniają

pozostałej rzeszy zdobycie pracy za płacę. System praktyk studenckich przypomina zjawisko, z którym, wydawać by się mogło, cywilizowane kraje uporały się już na początku minionego wieku: „(...) »praca przymusowa lub obowiązkowa« oznaczać będzie wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie” (art. 2 ust. 1 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej z 28 czerwca 1930 r.). Karą jest brak możliwości pomyślnego zakończenia toku studiów bez zaliczenia praktyki studenckiej.

Nie o to chodzi w praktykach, by były wyłącznie zaliczone. Fikcyjna ich realizacja sprowadzająca się do zdobycia zaświadczenia o odbytej praktyce utrwała jedynie zły zwyczaj uchylania się każdej ze stron od tego obowiązku. Nie bez znaczenia jest tutaj rola ustawodawcy – zapis ograniczający się jedynie do stwierdzenia, iż „student jest obowiązany w szczególności do: (...) odbywania praktyk” (art. 189 ust. 2 pkt 2 *Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym*), nie tylko nie definiuje, czym praktyka jest, ale też wadliwie adresuje podmiot odpowiedzialny za realizację tego etapu kształcenia wyższego. Aby transpozycja jednego modelu wiedzy w drugi mogła zostać przeprowadzona efektywnie, podmiotem tym powinna zostać uczelnia, gdyż tylko ona ma zasoby intelektualne i finansowe niezbędne do przygotowania, przeprowadzenia oraz skontrolowania przebiegu praktyki.

PAWEŁ DUDEK

Podczas studiów marzyłam o odbyciu praktyk w redakcji gazety w rodzinnym mieście. W celu pogłębienia swojej wiedzy przed ich rozpoczęciem ukończyłam trzymiesięczny kurs dziennikarski.

Nadszedł dzień rozpoczęcia praktyk – piękny, wakacyjny poranek. Przekraczam próg redakcji. W teczce trzymam skierowanie na praktyki i umowę z uczelni. Redaktor naczelna kieruje mnie do działu public relations. Co mnie spotyka? Osoba, która ma sprawować nade mną opiekę, oświadcza mi, że szkoda czasu na praktyki. „Jest letni, wakacyjny dzień, jedź nad jezioro. Przyjdź do nas za pięć dni w połowie praktyk, tak w razie czego” – usłyszałam na przywitaniu. W tym momencie straciłam ochotę i zapał do pracy. Próbowałam tłumaczyć, że chcę pracować i zdobyć doświadczenie. Chciałam porozmawiać z redaktorem naczelną na temat praktyk, ale okazało się, że bezpośrednio po naszej rozmowie opuściła budynek. Sfrustrowana i zdezorientowana po kilkunastominutowej rozmowie i przekonywaniu, że może do czegoś się przydam, opuściłam redakcję.

Wróciłam po pięciu dniach, jak ustaliśmy, i jakież było moje zdziwienie. „A ty nigdzie nie pojechałaś? Po co tu przysłaś? Trzeba było wyjechać, odpocząć”... Mimo że cała dokumentacja praktyk studenckich została złożona w sekretariacie redakcji, opiekun praktyk nawet się z nią nie zapoznał. Nie wiedział, ile czasu miały one trwać. Próbowałam wytłumaczyć, że umawialiśmy się inaczej, ale nie dopuszczono mnie do głosu. Kiedy wyjaśniłam, że zależy mi na nauczaniu się czegoś, usłyszałam: „Dziecko, wytłumacz mi, proszę, czego chciałaś się nauczyć przez dwa tygodnie. Parzenia kawy, robienia zakupów niezbędnych w redakcji czy kserowania książek dla córki naszej dziennikarki? I tak dostaniesz dokumenty, wypiszę ci najlepszą opinię, jaką można sobie wymarzyć”.

Ja jednak chciałam pracować. Tego dnia zostałam w redakcji pięć godzin. W kolejnych dniach nadal tam przychodziłam. Na czym polegała moja praca? Mogłam jedynie obserwować i analizować pracę innych. Czasem odebrałam telefon, by za chwilę przekazać słuchawkę osobom z redakcji, liczyłam głosy w konkursie organizowanym przez gazetę i oczywiście parzyłam kawę. Czy tak powinny wyglądać praktyki studenta? Czy moim zadaniem było toczenie wojny, by móc odbyć praktyki? Zdawałam sobie sprawę z tego, że przez pięć dni nie poznam specyfiki działu, ale lepsze to niż nieobecność w redakcji i „zaoczne” wystawienie opinii.

Ostatniego dnia wystawiono mi opinię, którą sama wcześniej zreagowałam. Po zatwierdzeniu mojej propozycji przez redaktora naczelną przekazano mi dokumenty.

Dzięki programowi „Erasmus” udało mi się wyjechać na wymarzone, jak mi się wtedy wydawało, praktyki do wytwórni filmowej w Pradze. Po przybyciu na miejsce szybko okazało się jednak, że pracy dla mnie i kolegów nie ma. Przez pierwsze dwa tygodnie naszej czteromiesięcznej przygody pojawialiśmy się zatem codziennie w biurze działu produkcji filmowej tylko po to, aby odsiedzieć w ciszy osiem godzin, nie robiąc kompletnie nic. Kiedy pytaliśmy, czy w czymś moglibyśmy pomóc, zbywano nas odpowiedziami, że jeżeli będzie dla nas coś do roboty, pierwsi się o tym dowiemy.

Przydzielono nam opiekuna, który był głównym producentem, i nasza praca podlegać miała pod biuro produkcji. Jednakże i on nie miał pojęcia, co począć z piątką studentów z Polski. Kiedy atmosfera w biurze zaczynała się robić gęsta, zaczęto nam zlecać drobne zadania, np. uzyskania podpisu czy przywiezienia czegoś.

Niedługo rozpoczęło się kręcenie filmu, przy którym mieliśmy pracować. W umowie, którą wytwórnia podpisała z uczelnią, a tym samym z nami, określono, jakie funkcje na planie będziemy pełnić.

Każdy z naszej piątki miał być przydzielony jako asystent do poszczególnych grup, od operatora począwszy, na dźwiękowcu skończywszy. Nic podobnego się jednak nie stało. Pozostaliśmy pracownikami produkcji, co nie było zgodne ani z umową, ani z naszymi kwalifikacjami, o ambicjach nie wspominając. Rolę, jaką odgrywał każdy z nas, można określić krótko – goniec. Naszym zadaniem było noszenie, przenoszenie, przynoszenie i spełnianie wszystkich zadań, które wyznaczył główny producent. Ten jednak jako nasz opiekun interesował się nami tylko wtedy, kiedy mieliśmy coś dla niego zrobić, przez pozostały czas byliśmy pod rządami jego zastępcy, który w ten sposób opisał ekipie naszą rolę: „To są Polacy. Oni tu pracują za darmo. Możecie ich prosić, o co chcecie, i oni muszą dla was tę pracę wykonać”. Niewiele mogliśmy zrobić. Pracowaliśmy po 12-16 godzin dziennie. Pełnomocnik do spraw praktyk na uczelni nie odpowiadał na nasze maile, a kiedy próbowaliśmy się dodzwonić kilka dni z rzędu, nikt nie podnosił słuchawki. Czuliśmy się, jakbyśmy wszystkie nasze problemy wrzucali w próżnię. Nasz przełożony nie podpisał umów i zmuszenie go do tego przed końcem praktyk było niemożliwe. Przebrnęliśmy jednak przez okres zdjęć, po którym ponownie nikt nie wiedział, co z nami począć.

Znów bezproduktywnie spędzaliśmy czas w biurze. W końcu środki, które mieliśmy ze sobą, jak również te z programu „Erasmus” zaczęły się powoli wyczerpywać. Aby zarobić na utrzymanie, znaleźliśmy pracę przy filmie innej wytwórni, w czym pomógł nam jeden z poznanych na planie pracowników.

Pracowaliśmy jako statyści. Nie przypadło to do gustu naszemu przełożonemu, który wolał trzymać nas bezproduktywnie w biurze, niż pozwolić na kilka godzin dziennie rzetelnej pracy przy innej produkcji.

Zwróciliśmy się więc do niego z prośbą o skrócenie naszego pobytu w Pradze, podpisanie papierów i zakończenie praktyk 22 dni przed początkowo ustaloną datą. Udało nam się wynegocjować pięć dni.

Konkluzja jest oczywista – osoba przyjmująca na praktyki powinna: mieć gotowy plan pracy dla praktykantów, przestrzegać zapisów umowy i nie wykorzystywać młodych ludzi jako darmowej siły roboczej.

BARTOSZ SITKOWSKI

Jako student historii sztuki postanowiłem zrealizować swoje praktyki w Polskim Ośrodku Społeczno-Kulturalnym i Polskiej Bibliotece w Londynie.

Już od pierwszego dnia czułem, że trafiłem dokładnie tam, gdzie chciałem. Zostałem bardzo miło przyjęty przez pracowników i dyrekcję. Został mi dokładnie przedstawiony regulamin obiektu, przydzielono mi zadania, które powinienem zrealizować w toku swoich praktyk, oraz zapoznano mnie z porządkiem każdego dnia w instytucji.

Początkowo pracowałem przy katalogowaniu czasopism, co wymagało dokładnego spisu zbiorów biblioteki. Zwykły czytelnik nie ma świadomości porządku, który musi panować w katalogach, aby użytkownicy mogli odnaleźć to, czego poszukują. Po upływie kilkunastu dni przybliżono mi pracę wypożyczalni międzybibliotecznej. Zadaniem, które było dla mnie najcenniejszym doświadczeniem, była praca przy zbiorach specjalnych biblioteki, które stanowiły obiekty z kolekcji polskich mniejszości osiadłych na wszystkich kontynentach po II wojnie światowej. Zbiory fotografii, czasopisma wydawane poza granicami Polski, zabawki dziecięce, dekoracje wnętrz pochodzące z Bliskiego Wschodu czy republik radzieckich to tylko część obiektów. Możliwość bezpośredniego kontaktu z takimi źródłami historycznymi, konserwacja prewencyjna i przygotowanie zbiorów do odkażenia przyczyniały się do chęci zgłębiania przeze mnie faktów historycznych, o których nie wspomina się w toku nauki akademickiej. Doświadczenie to zupełnie zmieniło moje nastawienie do pracy bibliotekarzy i konserwatorów.

Z żalem rozstawałem się z miejscem moich praktyk. Po powrocie do Polski zaczęła się biurokracja związana z ich rozliczeniem. Nie realizowałem praktyk w ramach żadnego stypendium, wszystkie koszty transportu i pobytu w Londynie poniosłem sam. Ich zaliczenie powinno być prostsze niż rozliczenie stypendium. Problem leżał gdzie indziej. Porozumienie o realizowaniu praktyk przez studenta zawarte pomiędzy uczelnią i placówką, w której odbywa się praktykę, zawiera wzmiankę o ubezpieczeniu praktykanta od nieszczęśliwych wypadków. Uczelniany opiekun mojej praktyki oraz dziekan wydziału nie wyrazili zgody na zaliczenie zrealizowanych przeze mnie zadań w Londynie, ponieważ ubezpieczenie studenta w trakcie praktyki nie przewiduje sytuacji, w której student znajduje się poza granicami Polski. Praktyki musiałem zrealizować jeszcze raz w innej placówce.

Chcę zabrać głos w sprawie zbyt szczegółowej moim zdaniem dokumentacji, która towarzyszy rozliczaniu praktyk studenckich.

W czasie studiów odbywałam zarówno tradycyjne praktyki zawodowe, jak i praktykę nauczycielską (w związku z realizowaną specjalnością). Przyznam szczerze, że czas, który poświęcałam na uzupełnianie dokumentacji z tym związanej, przerósł moje najśmielsze oczekiwania. Mogę zaryzykować nawet stwierdzenie, że czas ten był dłuższy od samej praktyki (harmonogramy, plany, refleksja, spisanie tego, co robiłam, dobranie odpowiednich słów czy formy, podpisy opiekunów praktyk, umowy...). Czy to wszystko jest tak istotne? Przyszły pracodawca zweryfikuje przecież moje umiejętności nie na podstawie „dzienniczka praktyk” i tego, jak barwnie ujęłam zakres swoich obowiązków, ale tego, co rzeczywiście umiem i co może sprawdzić w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

Oczywiście „papierologia” nie wzięła się znikąd. Studenci zapewne niekiedy próbowali oszukać system, by uzyskać odpowiedni wpis czy zaliczenie w indeksie. Uczelnie chciały ten proceder powstrzymać. Dokładna dokumentacja miała ograniczyć takie sytuacje. W tej chwili jednak coraz częściej słyszy się, że wielu potencjalnych opiekunów praktyk na widok wymagań związanych z wypełnianiem druków, opinii o studencie, umów związanych z praktykami, harmonogramów rezygnuje z umożliwienia studentowi praktyki. Inni z kolei z góry zakładają, że godzin przeznaczonych na rzeczywiste zdobywanie doświadczenia będzie mniej, gdyż pewien czas będzie trzeba poświęcić na wypełnianie tych dokumentów. Bo to przecież nie tylko mój czas, ale również pracodawcy.

Jest jeszcze jedna grupa pracodawców, którzy twierdzą, że całość dokumentacji powinien wypełnić student, najlepiej włącznie z opinią o samym sobie, którą opiekun praktyk tylko zatwierdzi i podpisze... Czy rzeczywiście o to nam chodzi? O fikcyjną dokumentację? Czy dzięki temu łatwiej będzie znaleźć pracę, utrzymać się na jakimś stanowisku? Czy dzięki temu będziemy bardziej kompetentni? Oczywiście nie. Prędzej czy później pracodawca zorientuje się w rzeczywistych umiejętnościach absolwenta.

Z pewnością z praktyk można wynieść wiele umiejętności. Jeśli będą odpowiednio zaplanowane, z naciskiem na samorozwój, możemy zdobyć doświadczenie, które na każdym dalszym etapie naszej kariery zawodowej będzie rodzić owoce. Jednak przy tak skomplikowanych procedurach weryfikacyjnych, które spędzają sen z powiek niejednemu studentowi, a także pracodawcom, obawiam się, że mogą jedynie zniechęcić i kojarzyć się z upiornymi teczkami, podpisami, potwierdzeniami, a nie możliwością rozwoju i udoskonalaniem młodego człowieka.

Jak temu zapobiec? Zamiast ilościowego podejścia do weryfikacji praktyk przez opiekunów (poprzez sprawdzanie dokumentacji) zdecydowanie większą

wagę powinno się przywiązywać do szczegółowej rozmowy opiekunów ze studentami, którzy odbywali praktyki. Rozmowy aktywnej, ze szczegółowymi pytaniami ze strony opiekunów, która lepiej pozwoliłaby na potwierdzenie umiejętności zdobytych przez studentów niż wypełnianie odpowiednich rubryczek w dokumentach. Zaangażowanie obu stron w tej dyskusji będzie dużo bardziej efektywne niż każdy kolejny dokument czy pisemna refleksja, a dodatkowo może przygotować studenta do przyszłych rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracodawcami.

NATALIA SZYDŁOWSKA

Przedstawię przykład praktyk organizowanych przez jedną z warszawskich komercyjnych stacji radiowych oraz podejścia kandydatów rozpoczynających taki staż.

W 2012 r. rekrutowałem tam praktykantów do działu informacji lokalnej. Negatywne aspekty opisywanych praktyk dotyczą postaw osób zgłaszających chęć nawiązania współpracy z rozgłośnią.

Wiele osób zgłaszających się na staż (zwłaszcza w okresie letnim) na pytanie, dlaczego chcą rozpocząć współpracę, odpowiadało, że „zmusili je do tego rodzice, aby nie nudziły się w domu” lub że „jest to praca lekka i przyjemna”. Piszę o praktykach studenckich, a więc często dotyczyło to osób na ostatnich latach studiów. Trudno powiedzieć, skąd biorą się takie wyobrażenia – praca dziennikarza newsowego, jak łatwo się domyślić, wymaga często dużej dyspozycyjności, trudno przewidzieć, kiedy trzeba wyruszyć w teren z mikrofonem czy relacjonować ważne wydarzenie. Dobrze pamiętam rozmowę z jednym z młodych kolegów (reporterów stażystów), który podczas kolegium redakcyjnego bardzo szczerze powiedział (tu dosłowny cytat), że „zrobi temat tylko w tym miejscu, gdzie dostanie dinner”. Chodziło mu o to, że jeśli w ogóle tego dnia opuści ciepły pokój redakcyjny, to tylko po to, aby wybrać się na konferencję, gdzie będzie mógł zjeść obiad (a przy okazji nagra materiał dla starszych kolegów, wydawców).

Dobrze pamiętam też osobę, która w drugim dniu trwania jej stażu dzwoniła do mnie i pytała, ile godzin zostało jej jeszcze do wypełnienia, sprawdzając, czy moje notatki buchalteryjne dotyczące tej liczby są poprawne. Z takim podejściem wiąże się zjawisko, które nazwałbym „niechęcią do bycia ewaluowanym”. Pracując jako osoba rekrutująca stażystów, prezentowałem też na antenie serwisy informacyjne. Jak można sobie wyobrazić, praca wydawcy-prezentera wiąże się z opuszczaniem swojego działu przed pełną godziną, aby móc usiąść w studiu i przeczytać aktualny serwis informacyjny. Pamiętam młodego kolegę, który zostawiał swój materiał dźwiękowy w komputerze i (dziwnym trafem, choć regularnie) opuszczał redakcję zawsze, gdy ja wychodziłem z działu informacji do studia. Po moim powrocie na stanowisko redakcyjne, gdy próbowałem się do niego dodzwonić, dopytać o coś (na przykład o to, jak można na antenie przedstawić osobę, którą nagrywał w wywiadzie, bo tak ważnej informacji zdarzało mu się nie zostawić), on nie odbierał telefonu. Odzywał się dopiero wtedy, gdy bał się, że nieodpowiednio policzyłem liczbę godzin, jaką musi jeszcze „przepracować”.

Słowo „przepracować” wpisałem celowo w cudzysłów, ponieważ zauważyłem, że praca redakcyjna dla wielu osób jest kusząca ze względu na niemal stały dostęp do internetu, który młodzi koledzy wykorzystywali do tego, aby „pofejsbukować”. I tu pojawia się trudna dla mnie granica: portal społecznościowy taki jak Face-

book może stanowić źródło inspiracji, tematów, zagadnień związanych z tym, czym żyją ludzie, jak dyskutują. Wśród moich młodych kolegów szybko zmienił się w substytut redakcyjnych obowiązków i sposób na wypełnienie wspomnianych obowiązkowych godzin praktyk.

Pisząc te słowa, chciałem zasignalizować najważniejsze i niepokojące wnioski płynące z obserwacji stażystów dziennikarzy. Do tej pory regularnie zaglądam na redakcyjną skrzynkę staz@... Chętnych na praktyki jest bardzo wielu. Pytanie, co przyciąga kandydatów. Pasja radiowa? Nadzieja na łatwy staż?

MICHAŁ DOBROŁOWICZ

TAK POWINNO BYĆ NA WSZYSTKICH PRAKTYKACH

Minimum zaufania i dobrej woli, a także otwartość i szacunek dla młodego człowieka. Tylko tyle i aż tyle wystarczy, aby studenci przybywający na praktyki mieli możliwość mierzenia się z realnymi zadaniami, wcielenia nawet w najbardziej odpowiedzialne role. To wszystko w kontrolowanych warunkach, pod opieką mentora. Po zakończonych praktykach – czas na wnioski i ewaluację. Korzyści? Dla studenta – możliwość zdobycia realnego doświadczenia i wiedzy. Dla pracodawcy – pozyskanie entuzjastycznego i zmotywowanego do pracy młodego człowieka, który mimo braku doświadczenia niesie do zespołu coś równie cennego – zapał i nowe, świeże spojrzenie. A po zakończeniu praktyk być może zasili firmę jako świetnie wyszkolony i lojalny pracownik.

Niedostateczne powiązanie teorii z praktyką jest przedmiotem częstej krytyki w dyskusji na temat jakości systemu kształcenia nauczycieli. Szkoły wyższe są zorientowane na przekazywanie wiedzy teoretycznej, która często okazuje się nieadekwatna do rzeczywistości szkolnej, dla której charakterystyczne są unikalne, nieprzewidywalne sytuacje edukacyjne i wychowawcze. Jak więc powinna wyglądać dobra praktyka pedagogiczna?

Przykładem są studia nauczycielskie na uniwersytecie w Trondheim (ang. Program for Teacher Education, PLU), w ramach których realizowany jest innowacyjny program praktyk studenckich. Jego głównym założeniem jest ustanowienie wyraźnego połączenia pomiędzy teorią a praktyką. Kluczem do sukcesu wydaje się prowadzenie ścisłej, długofalowej współpracy na linii szkoła – uczelnia. Jest to możliwe dzięki temu, że koordynatorzy programu, będący głównym ogniwem całego procesu, są zarówno pracownikami naukowymi, jak i czynnymi zawodowo nauczycielami uczącymi w szkołach partnerskich. Koordynator jest odpowiedzialny za dobór odpowiednich mentorów dla studentów, ułożenie planu praktyk i czuwanie nad ich przebiegiem oraz za przeprowadzenie diagnozy zapotrzebowania na szkolenia, które mogłyby zostać zaproponowane nauczycielom w ramach podyplomowego doskonalenia zawodowego prowadzonego przez uczelnię.

Program opiera się na wzajemnej wymianie wiedzy i umiejętności, przy czym każda ze stron czerpie z tego określone korzyści. Szkoła partnerska ma możliwość darmowego korzystania z zaplecza naukowego uczelni. Każdy z nauczycieli przechodzi profesjonalny warsztat z zakresu mentoringu, by móc efektywnie wspierać studenta podczas praktyk. Atrakcją programu jest finansowany częściowo przez uczelnię tygodniowy wyjazd integracyjno-szkoleniowy oferowany pracownikom szkoły, na którym rozwijają swoje kompetencje zawodowe.

Z perspektywy studenta korzyści z udziału w programie są nieocenione. Pobyt w szkole poprzedzony jest kilkumiesięcznym przygotowaniem w ramach zajęć na uczelni. Studenci danego kierunku podzieleni są na grupy ćwiczeniowe złożone z około 30 osób, a każda z nich składa się ponadto z tzw. grup podstawowych, czyli cztero-, pięciosobowych zespołów, które docelowo mają pracować w jednej klasie podczas praktyk w szkole. Praca w grupach daje im możliwość doskonalenia umiejętności dyskusowania, planowania i podejmowania współpracy, które są niezwykle ważne w zawodzie nauczyciela.

Pięć tygodni przed rozpoczęciem praktyk studenci udają się do placówki, aby zapoznać się ze swoim mentorem, z kadrą, uczniami oraz organizacją szkoły w ogóle. Najważniejszym i obowiązkowym punktem w programie studiów są dwutygodniowe praktyki w placówce oświatowej.

W pierwszym tygodniu nauczyciele i pracownicy administracyjni wyjeżdżają, a praktykanci pozostają sami, przejmując wszystkie ich obowiązki związane z opieką nad uczniami i nauczaniem oraz organizacją szkoły. Pomagają im w tym koordynatorzy z ramienia uczelni, jednak odpowiedzialność spoczywa w głównej mierze na samych studentach. Codziennie po lekcjach spotykają się, aby rozmawiać o swoich doświadczeniach, problemach, pomysłach. Po tygodniu „zwracają” szkołę jej pracownikom, choć dalej uczestniczą w organizacji procesu dydaktycznego pod okiem swoich mentorów.

Opisany powyżej sposób organizacji praktyk pedagogicznych zdaje się być fenomenalnym rozwiązaniem, ponieważ pozwala na zdobycie realnego doświadczenia pracy w szkole w bezpiecznych, kontrolowanych warunkach. Przez tydzień każdy z praktykantów musi wykazać się maksymalnym zaangażowaniem, aby poradzić sobie z wyzwaniami, jakie stawia przed nim szkolna rzeczywistość. Studenci mogą sprawdzić się nie tylko w roli nauczyciela, ale również dyrektora, bibliotekarza, sekretarki, pedagoga szkolnego i na innych ważnych dla funkcjonowania szkoły stanowiskach. Program ten jest moim zdaniem odpowiedzią na pytanie, jak powinna wyglądać dobra praktyka pedagogiczna. Nie mam wątpliwości, że tak powinno być na wszystkich praktykach.

ALEKSANDRA ANTONIK

Budzik dzwoni o szóstej trzydzięci. Pospiesznie wyłączam alarm i walcząc z potrzebą dłuższego snu, przygotowuję się do wyjścia. Dwadzieścia minut później jadę już do szpitala. Na oddziale pielęgniarstwa wykonują poranne zlecenia, a ja odwiedzam swoich pacjentów, badam i opisuję nowo przyjętych, przeglądam wyniki badań. Czas na stały punkt dnia – raport z dyżuru, odprawę i obchód. Następnie wraz z kolegą z zespołu uzupełniamy dokumentację, zlecamy kolejne badania i konsultacje, przygotowujemy wypisy. Dzień nie kończy się o czternastej – mam dziś dyżur. Na izbie przyjęć czeka sporo pacjentów, na oddziale kończą się wolne miejsca. Około dziewiętnastej udaje się znaleźć chwilę na kolację, potem wieczorny obchód. Noc na szczęście spokojna. Kolejny poranek zaczynam od raportu z dyżuru, dzień mija podobnie, choć jakby nieco szybciej. Wreszcie wczesnym popołudniem wychodzę ze szpitala.

Brzmi jak opis zwykłego dnia pracy lekarza, prawda? Tyle tylko, że tak wyglądał mój dzień praktyk po trzecim roku studiów medycznych. Najlepszych praktyk, jakie kiedykolwiek odbyłam.

Co roku do jednego ze szpitali powiatowych na północy Polski przyjeżdża na obóz-praktyki grupa około sześćdziesięciu studentów. Ich obowiązki można streścić w jednym zdaniu – powinni pracować tak, jak gdyby już skończyli studia. A zatem studenci medycyny prowadzą pacjentów, wypełniają dokumentację, uczestniczą w dyżurach, przygotowują wypisy i recepty. Oczywiście zdrowy rozsądek i przepisy prawne nie pozwalają na samowolkę, więc wszystkie decyzje odnośnie do procesu terapeutycznego, a także oficjalne dokumenty są ściśle kontrolowane przez profesora, ordynatora oddziału i kilku lekarzy. Niemniej inicjatywa należy do studentów, co jest zarówno wielkim przywilejem, jak i wyzwaniem – świadczy o tym chociażby stos podręczników w pokoju lekarskim.

Praca odbywa się w tzw. zespołach terapeutycznych, w skład których wchodzi: studenci medycyny, pielęgniarstwa, fizjoterapii, dietetyki, psychologii, a nawet seminarzyści. Taka forma działania nie tylko uczy współpracy w grupie i rozsądnego planowania czasu, ale przede wszystkim realizuje koncepcję holistycznego podejścia do pacjenta. Dodatkowo kształtuje poczucie odpowiedzialności za zdrowie drugiego człowieka, co jest niezbędnym atrybutem dobrego lekarza. Może zabrzmiało to nieco patetycznie, ale faktem jest, że każdy ze studentów, nawet obudzony w środku nocy, potrafiłby wyrecytować dokładne wyniki badań swoich pacjentów. O tym, że system się sprawdza, świadczą również opinie chorych, którzy nie tylko nie uciekają na wieść, że będą leczeni przez studentów, ale bardzo pozytywnie wyrażają się na temat opieki, jaką zostali objęci.

Do funkcjonowania takiego systemu praktyk niezbędne jest kilka czynników. Przede wszystkim ogromne poświęcenie i zdolności organizacyjne profesora,

który jest inicjatorem obozów od ponad trzydziestu lat. Ponadto uprzejmość pracowników szpitala, którzy wyrażają zgodę na tak nietypowe praktyki, i zaangażowanie lekarzy, którzy poświęcają swój czas urlopowy, aby nadzorować pracę na oddziale. Wreszcie – motywacja studentów, którzy (wbrew powszechnym opiniom) nie załatwiają praktyk „na papierze”, ale wykorzystują je na sumienną pracę i naukę.

Ale obóz to nie tylko praca w szpitalu. To również konferencje, dyskusje na tematy medyczne i niemedyczne, weekendowe wyprawy nad jeziora, imprezy i gry zespołowe. Można powiedzieć – wszystko we właściwych proporcjach. Nic zatem dziwnego, że chętnych jest zawsze więcej niż miejsc, a wielu studentów przyjeżdża na obóz nawet kilka razy.

AGNIESZKA GRZYB

Moje najlepsze do tej pory praktyki studenckie miały miejsce w biurze stowarzyszenia działającego na rzecz dzieci z ubogich, zdegradowanych społecznie rodzin. Pierwsza kwestia, która mnie pozytywnie zaskoczyła – szybka odpowiedź na moją mailową wiadomość z prośbą o przyjęcie na praktyki oraz propozycja jak najszybszego spotkania. Później już tylko utwierdzałam się w tym, że rozpoczynając przygodę z tą organizacją, postawiłam na właściwą drogę, dzięki której ja oraz inni praktykanci, którzy zgłosili się w tym samym czasie, mogliśmy realnie rozwijać swoje umiejętności oraz nabyć tak bardzo wymagane obecnie doświadczenie zawodowe. Na wcześniej wspomnianym spotkaniu osoba odpowiedzialna za kwestie kadrowe przeprowadziła ze mną dokładny wywiad: czym zajmowałam się do tej pory, co lubię robić, a za czym nie przepadam, jaka jest moja znajomość języków obcych itd. Była to ogromnie istotna kwestia – na tej podstawie zostały mi później przydzielone zadania, dzięki którym mogłam się naprawdę rozwijać.

Organizacja non profit, w której miałam okazję być praktykantką, od samego początku wyglądała na doskonale zorganizowaną. Każde wydarzenie było starannie planowane, cele korygowane w trakcie realizacji proporcjonalnie do tego, co osiągnęliśmy. Po zrealizowaniu przedsięwzięcia zawsze następowało podsumowanie – wyciąganie wniosków na przyszłość służące szybszemu oraz efektywniejszemu realizowaniu podobnych projektów po raz kolejny. Zostałam uprzedzona, że będzie to prawdziwa praca, że będą mi powierzane zadania, które istotnie wpłyną na działania całej organizacji. I rzeczywiście tak było!

Zostaliśmy w pierwszym tygodniu zapoznani z zespołem pracowniczym, a także specyfiką i procesem pomocy, jaki prowadzi stowarzyszenie. Dzięki temu mieliśmy poczucie, że zlecane nam zadania to nie błahostki, które może wykonać ktokolwiek bądź nie muszą być wykonywane wcale (segregowanie dokumentów po raz enty, o zgrozo, tak powszechne na wielu praktykach studenckich), ale ważne kwestie, za które jesteśmy odpowiedzialni, np. pomoc przy organizacji konferencji czy imprezy charytatywnej, dzięki której ubogie dzieciaki będą mogły pojechać na wymarzone wakacje. Każde działanie podzielone było na poddziałania – wszyscy znali swoje zadania i w razie jakichkolwiek kłopotów z ich realizacją mogli bez problemu zwrócić się do opiekuna, który nad wszystkim czuwał. Nie dasz rady wykonać czegoś sama, bo coś nie dojechało na czas? A może masz za dużo zadań i możesz nie zdążyć? Nie ma problemu, wystarczy, że dasz nam znać – wtedy reszta pospieszy z pomocą. Ważne było, aby komunikować się ze sobą na bieżąco. Istotne dla mnie było również to, że za zrealizowaną pracę zawsze mogłam liczyć na zwykłe ludzkie „dziękujemy”, co w połączeniu z uśmiechniętymi buziami dzieci, którymi organizacja się opiekowała, było doskonałym motywatorem do dalszych działań – mimo że były to nieodpłatne praktyki.

Pół roku spędzone w tym stowarzyszeniu nauczyło mnie samodyscypliny. W końcu studiowałam dziennie, a po zajęciach dojeżdżałam do pracy, gdzie dawałam z siebie wszystko. Uważam, że naprawdę było warto – takie praktyki, choć bezpłatne, dają mnóstwo satysfakcji. Przede wszystkim z tego powodu, że jesteś o krok dalej niż koledzy i koleżanki, którzy skupiają się jedynie na samej nauce. Dobrze zorganizowana praktyka pozwala nie tylko na zdobycie tak cennego w dzisiejszych czasach doświadczenia zawodowego, ale też sprawdzenie własnych umiejętności. To także dostrzeżenie obszarów, w których jesteśmy doskonali, i tych, które zdecydowanie powinniśmy poprawić. Dzięki takim praktykom możemy zadziałać w tej sferze dużo szybciej, niż skupiając się jedynie na nauce. Stało się to również w moim przypadku. Uważam, że tak powinno być na każdym praktykach – dobrze zorganizowane dają mocnego kopa na start zawodowego życia studenta.

MONIKA KRUK

W ubiegłe wakacje odbyłem obowiązkowe, czterotygodniowe praktyki zawodowe związane z kierunkiem moich studiów – wentylacją i klimatyzacją. Będąc ambitnym studentem, szukałem firmy, w której faktycznie mógłbym wzbogacić i uzupełnić teoretyczną wiedzę zdobytą na uczelni. Poszukiwania prowadziłem z pełną świadomością, że przeciętne praktyki są równie ciekawe i pożyteczne jak naprzemienne skręcanie i rozkręcanie długopisu. Przypadkiem trafiłem do pewnego biura projektowego, w którym postanowiono szczegółowo sprawdzić stan mojej wiedzy. Przyjęto mnie na praktyki, zapewniając przy tym, że zostanę rzucony na głęboką wodę. Tak też się stało już pierwszego dnia praktyk.

Jako że zostałem przydzielony do działu klimatyzacji obiektów basenowych, a moja wiedza dotycząca tego dość specyficznego zagadnienia była mizerna, otrzymałem pół godziny na zapoznanie się ze stosowną normą, dostępną tylko w języku niemieckim i angielskim. Czas ten był oczywiście stanowczo zbyt krótki, aby przebrnąć przez 50 stron obcojęzycznego, technicznego tekstu, ale podczas późniejszego wykonywania zadań mogłem na bieżąco korzystać z tej pozycji.

Stanowiłem dla firmy eksperyment, jako że byłem pierwszym praktykantem w jej historii. Dlatego też nie zawsze pamiętano o tym, że w biurze przebywa praktykant, zwarty i gotowy do darmowej pomocy. Wtedy jednak sam znajdowałem sobie pożyteczne zajęcia. Ponieważ priorytetem jest dla mnie znajomość języków obcych, najczęściej zajmowałem się szczegółową analizą wspomnianej wyżej normy w celu zapoznania się z technicznym językiem niemieckim i angielskim.

Bardzo szybko okazało się, że pracownicy firmy to ludzie z ogromną wiedzą, którą w dodatku chętnie dzielili się ze mną. Z zaangażowaniem rozwiewali moje wątpliwości, które pojawiały się w toku wykonywanych przeze mnie zadań. Dzięki praktykom zetknąłem się z realnym procesem projektowania wentylacji, znacząco różniącym się od teoretycznego projektowania na uczelni. Przede wszystkim zwrócono mi uwagę na aspekt ekonomiczny przedsięwzięcia. Jest to kwestia kompletnie pomijana podczas studiów, ponieważ projekty wykonywane na zajęciach nie dotyczą realnych obiektów, a więc nie ma inwestora, któremu zależy na maksymalnym obniżeniu kosztów. Ważną częścią rzeczywistego projektowania jest więc telefoniczne organizowanie maksymalnie dużych rabatów na urządzenia i kształtki wentylacyjne. Co więcej, gdy pracuje się na podkładzie budowlanym, który ma swoje odzwierciedlenie w rzeczywistości, nie ma możliwości przesunięcia przeszkadzającego okna lub ściany albo usunięcia z rysunku elementów niewygodnych w obliczeniach. Otrzymałem również możliwość wejścia do obiektów, w których odbywały się prace instalacyjne. Niewielu studentów ma okazję zobaczyć na własne oczy, jak wygląda praca inżyniera na budowie.

Największym zaskoczeniem była dla mnie bezinteresowność zarówno szefa firmy, jak i pracujących w niej inżynierów. Nie byłem eksploatowany jako bezpłatna siła robocza, jak to ma miejsce w dużych firmach organizujących praktyki studenckie. Stwarzano mi warunki, abym mógł jak najwięcej skorzystać z czasu spędzonego na praktykach. Inżynierowie nie szczędzili czasu na przekazywanie mi swojej wiedzy i doświadczeń. Po wakacjach, dzieląc się wrażeniami ze znajomymi z roku, nie spotkałem nikogo, kto byłby w tym samym co ja stopniu zadowolony z czasu spędzonego na praktykach, przy czym ogromna większość uznała ten czas za kompletnie bezproduktywny.

WOJCIECH PISULA

Student, który ma możliwość zweryfikowania uzyskanej wiedzy teoretycznej pod doświadczonym okiem, w przyszłości uniknie błędów, będzie lepszym pracownikiem. Z takim przekonaniem rozpoczynałam moje praktyki w niepublicznym przedszkolu integracyjnym w Warszawie. Staż ten był bez wątpienia wzorcowy.

Prowadziła go pani dyrektor, która nie tylko wzięła pod uwagę moją dyspozycyjność, ale również zakres tematyczny zajęć, który został narzucony przez uczelnię. Pozwalała mi prowadzić ćwiczenia, oczywiście pod swoim czujnym okiem. Udzielała cennych rad, nie zawsze opisywanych w książkach, a bardzo przydatnych w praktyce. Weryfikowała błędy popełniane przeze mnie, jednocześnie traktując mnie jak pracownika. Jakież było moje zdziwienie, kiedy zaczęła zmieniać plan prowadzonych przez siebie terapii, tak aby umożliwić mi zobaczenie szczególnie trudnych przypadków. Przed każdymi zajęciami otrzymywałam dokładne informacje na temat dzieci przyjmowanych w danym dniu. Mogłam zadawać pytania i obserwować nie tylko zajęcia logopedyczne, ale również pozostałe odbywające się w przedszkolu.

Gdy pani dyrektor uznała, że moja wiedza jest już wystarczająca do samodzielnego prowadzenia zajęć, wystąpiła o pozwolenie do rodziców i przydzieliła mi małego pacjenta. Miałam możliwość przeprowadzenia diagnozy, stworzenia planu terapii, którą mogłam następnie przeprowadzić.

Na początku było to dla mnie bardzo stresujące oraz wymagało ogromnego nakładu pracy, kreatywności i zaangażowania. Kiedy jednak okazało się, że mój plan terapii oraz zajęcia uzyskały pełną aprobatę, nabrałam pewności siebie i przekonania, że w przyszłości będę dobrym logopedą.

Kiedy za rok zacznę pracę w swoim zawodzie, mając już trudne początki za sobą, nie będę obawiała się pierwszego pacjenta. Wszystko dzięki osobie, która doskonale zdawała sobie sprawę z istoty wprowadzania studenta w praktyczną stronę zawodu.

MARIKA DAKOWSKA

Chcę przedstawić świętą praktykę, w której brałem udział, a która stawiała mnie – praktykanta – w centrum zainteresowania. Rozpoczęcie współpracy nastąpiło z mojej inicjatywy. To stworzyło podwaliny dobrych relacji pomiędzy stronami. Stworzyłem harmonogram (z dokładnością co do dnia, przy uwzględnieniu zdobywanych wiadomości oraz umiejętności) praktyk, który przedłożyłem do zaopiniowania. Po naniesionych poprawkach stał się on szlakiem, którym podążałem podczas praktyk w instytucji. Praktyka realizowana była przy kilku wybranych przeze mnie stanowiskach, dzięki czemu mogłem poznać wycinek działalności instytucji zgodny z moimi naukowymi zainteresowaniami oraz profilem studiów. Opiekun praktyk, zajmujący stanowisko kierownicze, chętnie służył pomocą i informacją. Pracownicy na poszczególnych stanowiskach na bieżąco realizowali punkty harmonogramu, dostarczając odpowiednią dokumentację oraz odnosząc się do tworzonych przeze mnie projektów pism administracyjnych. Bieżąca pomoc kancelaryjna stanowiła jedynie uzupełnienie. Brak obciążenia prostymi czynnościami technicznymi pozwolił na poznawanie procedur, organizacji, schematu podejmowania decyzji oraz kontroli. Bez problemów mogłem zgłaszać propozycje ulepszeń, wątpliwości wynikające z pewnej rozbieżności pomiędzy teorią a praktyką. Opinie dezaprobujące pewne działania nie były odbierane jako atak na organizację, lecz jako nowe spojrzenie na długotrwałą praktykę.

Każdy kolejny etap praktyki był zwieńczony wyciągnięciem wniosków, zaleceniami i oceną mojej dotychczasowej pracy. Informacje zwrotne pozwoliły na wyeliminowanie błędów, o które młodemu adeptowi nietrudno. W ciągu trzech miesięcy poznałem specyfikę pracy urzędników na czterech różnych stanowiskach.

Istotne znaczenie miała życzliwość pracowników, którzy nie widzieli we mnie zagrożenia, lecz źródło pozytywnej energii i inspiracji do szukania nowych rozwiązań. Praktyki miały ściśle merytoryczny charakter. Co więcej, były płatne, co pozwoliło mi skoncentrować się jedynie na podejmowanych działaniach, nie zaś na poszukiwaniu dodatkowego źródła zarobkowania umożliwiającego utrzymanie.

Praktyka realizowana z myślą o praktykancie dała wspaniałe efekty. Mobilizowała do działania, dawała satysfakcję oraz umożliwiała zdobycie możliwie szerokiego spektrum doświadczeń i umiejętności. Jej ukoronowanie stanowił list referencyjny zawierający opis podejmowanych zadań oraz opinię o praktykancie.

W 2012 r. w ramach przygotowywania pracy magisterskiej na temat materiałów bimetalowych wytwarzanych technologią łączenia wybuchem miałem okazję odbycia praktyki dyplomowej w ZTW Explomet sp. j. Z. Szulc, A. Gałka w Opolu. Firma, choć niewielka, jest bardzo dobrze zarządzana (wprowadzony m.in. system ISO 9001), zajmuje się technologiami, które w Polsce są mało znane – wykorzystywaniem wysokich energii odkształcania do łączenia materiałów metalicznych.

Dzięki zaangażowaniu promotora prof. dr. hab. inż. Janusza Majta udało się uzyskać dofinansowanie ze środków AGH na podróż do siedziby firmy i odbycie praktyk. Bardzo istotna była również pomoc finansowa ze strony przedstawicieli ZTW Explomet. Jest to o tyle ważne, że wciąż istnieją problemy z finansowaniem praktyk studenckich pomimo ich obowiązkowego charakteru. Udając się do Opola, posiadałem jedynie wiedzę teoretyczną na temat procesów i sposobów łączenia materiałów wybuchem, co nie było wielkim zaskoczeniem dla przyjmujących mnie przedstawicieli firmy. Podczas pierwszego spotkania została podpisana umowa o odbyciu praktyki, nastąpiło obowiązkowe szkolenie BHP oraz omówiony został zakres moich prac i obowiązków w czasie pobytu w firmie.

Praktykę dyplomową rozpocząłem pod koniec lutego 2012 r. Początki nie były łatwe ze względu przede wszystkim na konieczność zapoznania się z bardzo szerokim zakresem zagadnień praktycznych, ale dzięki uprzejmości i pomocy ze strony pracowników firmy udało mi się szybko zaaklimatyzować i rozpocząć interesujące mnie badania. Miałem możliwość zapoznania się z narzędziami i urządzeniami wykorzystywanymi do badań własności wytrzymałościowych wytwarzanych materiałów oraz oceny ich mikrostruktury. Pozwoliło mi to na samodzielne określanie zgodności wytworzonych materiałów z normami międzynarodowymi (europejskimi, niemieckimi oraz amerykańskimi).

Bardzo ważna była dla mnie możliwość aktywnego udziału w różnych etapach produkcji, od prac czysto biurowych poprzez laboratorium, zajęcia poligonowe, aż po halę produkcyjną.

Moim zdaniem praktyka dyplomowa, w której miałem okazję i przyjemność brać udział, jest przykładem wzorowej współpracy pomiędzy studentem, firmą i uczelnią. W przypadku firmy Explomet możliwość odbycia praktyki wynikała z wcześniej nawiązanej współpracy mojego promotora. Wspólne zainteresowania naukowe pozwoliły na wykonanie bardzo ciekawych doświadczeń, co skutkowało możliwością pisania pracy magisterskiej na temat produkcji i aplikacji stali mikrostopowych w układach bimetalowych. Jako student wykonujący staż dyplomowy w firmie miałem możliwość zgłębienia tematu mojej pracy również od strony praktycznej. Półtoramiesięczna praktyka pozwoliła na wykonanie badań

i ich analizę, jak również zapoznanie się z wszystkimi etapami wykonania materiałów bimetalowych na drodze łączenia wybuchem. Firma Explomet miała także możliwość uzyskania wyników badań wykonanych w ramach mojej pracy dyplomowej. Dzięki bogatej infrastrukturze laboratoryjnej będącej w dyspozycji AGH przeprowadzone badania stanowiły istotne uzupełnienie wiedzy pracowników firmy na temat badanych materiałów.

Badania prowadzone w czasie praktyki dyplomowej, jak również te wzbogacone analizą teoretyczną pracy dyplomowej pozwoliły na publikację w czasopiśmie znajdującym się w bazie Journal Citation Reports (JCR) Filadelfijskiego Instytutu Informacji Naukowej (Thomas Reuters, USA). Uważam, że praktyka, w której miałem okazję brać udział, była bardzo dobrym punktem startowym do dalszego rozwoju naukowego i życzyłbym każdemu studentowi takich doświadczeń. Praktyki racjonalnie zaplanowane i sumiennie odbyte mogą dać młodemu człowiekowi u progu kariery zawodowej bardzo dużą wiedzę oraz ogromne doświadczenie, które z oczywistych względów jest trudne do uzyskania w czasie zajęć dydaktycznych na uczelni.

MARCIN KWIECIŃ

W KODEKSIE TRZEBA ZAPISAĆ, ŻE...

Niezależnie od ostatecznego kształtu kodeksu, a także charakteru instytucji i oferowanych w niej praktyk, wszystkie zaangażowane podmioty zobowiązane są do przestrzegania kilku podstawowych zasad. Można je nazwać zasadami zwykłej przyzwoitości, bo mowa tu o lojalności, sprawiedliwym traktowaniu i uczciwej pracy połączonej z nauką. Mowa też o konieczności wyeliminowania obecnie istniejącej fikcji – praktyk na niby. Wydaje się, że ta świadomość powinna być bazą tworzenia dobrego kodeksu dobrych studenckich praktyk.

W kodeksie trzeba zapisać, że konieczna jest rzetelna współpraca uczelni, studentów i pracodawców przy organizowaniu praktyk studenckich. Chodzi bowiem o to, aby zapewnić możliwość faktycznego wykorzystywania przez pracodawców w ramach organizowanych praktyk wiedzy i umiejętności studentów.

Istotą praktyk jest zdobycie przez studentów doświadczenia zawodowego, będącego uzupełnieniem zdobywanej w czasie studiów wiedzy teoretycznej. Organizowanie praktyk polegających na zatrudnianiu przez pracodawców studentów w celu wykonywania najprostszych czynności, którymi inni pracownicy nie chcą (lub nie mogą) się zajmować, całkowicie mija się z celem. W ten sposób pracodawca nie uzyskuje bowiem potrzebnej i fachowej siły roboczej, która dzięki posiadanym umiejętnościom oraz świeżości i chęci do pracy pomogłaby mu rozwiązywać problemy w funkcjonowaniu zakładu pracy.

Jednocześnie studenci wkraczający po zakończeniu studiów na trudny i konkurencyjny rynek pracy na skutek tak organizowanych praktyk nie zdobywają de facto żadnego doświadczenia zawodowego. Rola uczelni lub uczelnianych biur karier również nie jest wówczas spełniona, gdyż ich nadzór ma w dużym stopniu charakter fikcyjny, ograniczając się do załatwiania niezbędnych formalności.

Tymczasem uczelnia powinna nie tylko organizować praktyki studenckie, lecz również zbierać stosowne dane o pracodawcy, nadzorować wykonywanie praktyk oraz na bieżąco kontrolować pracodawców chętnych do organizacji praktyk. Temu powinno służyć sprawdzanie historii pracodawcy, zbieranie informacji o poprzednio organizowanych praktykach (w tym przez inne uczelnie poprzez odpowiedni system teleinformatyczny lub bazę danych o pracodawcach organizujących praktyki), wypełnianie stosownych ankiet zarówno przez studentów (byłych i obecnych), jak i przez firmy, badanie także na miejscu pracy sposobu i efektów odbywania praktyk przez studentów etc. Z całą pewnością aktywna rola uczelni pozwoli uniknąć wielu przykrych doświadczeń, zwłaszcza dla studentów chcących rozwijać swój potencjał intelektualny w warunkach współczesnej konkurencji i gospodarki rynkowej. A przy okazji pozwoli to zaoszczędzić sporo czasu, energii i pieniędzy, które powinny być spożytkowane na lepsze cele niż organizowanie studentom pracy w charakterze gońca, magazyniera lub osoby obsługującej kserokopiarkę.

Dlatego tak ważna jest rzetelna, tzn. oparta na wiedzy i zaufaniu, współpraca uczelni, pracodawców i studentów, polegająca przede wszystkim na bieżącej wymianie informacji o potrzebach na rynku pracy oraz istniejących problemach przy odbywaniu danych praktyk studenckich. Dzięki uczciwej i bieżącej wymianie informacji pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi student będzie wiedział, czego pracodawca od niego oczekuje, pracodawca będzie wiedział, czego może

wymagać od przyjmowanych praktykantów, zaś uczelnia będzie wiedziała, że praktyki rzeczywiście spełniają swój cel, pomagając studentom w zdobyciu niezbędnego doświadczenia zawodowego, a także odnalezieniu się w przyszłości na konkurencyjnym rynku pracy. Należy podkreślić, że tylko w ramach rzetelnej współpracy pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami student będzie mógł skutecznie wykorzystać posiadaną wiedzę i umiejętności w ramach konkretnej firmy, bez zajmowania się czynnościami niewymagającymi żadnych szczególnych umiejętności lub wiedzy fachowej.

MAREK HORODNICZY

W kodeksie trzeba zapisać, że pracodawca ma obowiązek poinformowania kandydata o wyniku rekrutacji.

Każdy student poszukujący pracy zapewne wielokrotnie spotkał się z brakiem informacji zwrotnej o wynikach rekrutacji po złożeniu aplikacji na konkretne stanowisko. Dla młodej osoby wchodzącej na rynek pracy sytuacja taka jest bardzo frustrująca. Brak odpowiedzi od pracodawcy rodzi wiele pytań: czy spełniłam wszystkie wymogi formalne, czy w odpowiedni sposób przesłałam aplikację, czy dotarła ona do pracodawcy, czy moje kwalifikacje są nieadekwatne do stanowiska i nie poinformowano mnie o odrzuceniu, a może proces rekrutacji nadal trwa i dlatego nie otrzymałam odpowiedzi?

Firmy często zastrzegają sobie prawo do odpowiedzi tylko wybranym kandydatom, nie zdając sobie sprawy, że wiele osób z niecierpliwością czeka na wyniki, uzależniając od nich życiowe decyzje. Takie postępowanie może zmniejszyć dynamikę kandydata na rynku pracy (student nie przyjmuje innych ofert, czekając na wynik), osłabić zaangażowanie (przecież wysłałam już CV do wielu pracodawców), a także motywację (i tak mi nie odpowiedzą, po co się starać) i wiarę w własne siły (moje kwalifikacje są za niskie, nigdy nie znajdę pracy).

Obecnie wiele firm szczydzi się wprowadzaniem idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (ang. CSR). Ma ona na celu dbałość o dobro własne oraz pomnażanie dobrobytu społecznego i dbałość o niego. Jednakże z koncepcją CSR kłóci się przedmiotowe traktowanie potencjalnych pracowników, z którym tak często mamy do czynienia obecnie. Podmioty gospodarcze, odnosząc się tak do poszukujących pracy, uczą ich przedmiotowych zachowań, a także braku lojalności wobec pracodawcy (z perspektywy pracownika), wobec współpracowników (brak kooperacji) i wobec marki czy produktu (z perspektywy klienta, którym jest każdy z nas), co prowadzi do wymiernych strat finansowych.

Firma, która nie udziela kandydatom informacji, psuje swój wizerunek jako rzetelnego pracodawcy i partnera biznesowego. Często takim zachowaniem pracodawcy zniechęcają do siebie kandydatów – w tej chwili być może niemających odpowiednich kwalifikacji, ale w przyszłości mogących stać się pożądanymi specjalistami, którzy nie będą chcieli współpracować z podmiotem stosującym takie praktyki.

Brak informacji o postępowaniu rekrutacyjnym jest też problemem dla uczelni oraz dla podmiotów zajmujących się doskonaleniem zawodowym. Gdy firmy nie zgłaszają, jakich kwalifikacji brakuje kandydatowi, uniemożliwia to dostosowanie oferty edukacyjnej (problematyka poruszana na wykładach, programy szkoleniowe, kursy) do obecnych potrzeb rynku, co skutkuje tym, że system edukacji nie jest adekwatny do potrzeb rynku pracy. Za tym idzie brak odpowiedniej

kadry na potrzeby pracodawców (problemy z rekrutacją, dodatkowy czas poświęcony na wdrożenie pracowników).

Moim zdaniem niezbędne jest informowanie kandydatów o przebiegu rekrutacji (zarówno o jej etapach, jak i zakończeniu), a także o wyniku postępowania. Niezwykle pomocne byłoby wskazanie powodów, dla których kandydat nie został przyjęty, choć w związku z bardzo dużą liczbą kandydatów może się to okazać zbyt obciążające dla niektórych firm. Mimo to dzięki procesom informatyzacji i automatyzacji działań brak informacji zwrotnej dla kandydata (choćby zawierającej notę o zakończeniu rekrutacji i jej wyniku) pokazuje stosunek pracodawcy do niego – „nie jesteś dla nas ważny” – a także świadczy o braku szacunku do potencjalnego pracownika i czasu, który poświęcił na przygotowanie i złożenie aplikacji.

ANNA KRZYMINIEWSKA

„Kodeks dobrych studenckich praktyk” ma być źródłem i przykładem pożądanych relacji pomiędzy studentami i organizatorami praktyk studenckich – uczelniami i pracodawcami. Warto przy tym wyjaśnić, co należy rozumieć przez właściwe relacje i jak je budować.

W moim przekonaniu podstawą dobrej i skutecznej współpracy jest bieżąca komunikacja pomiędzy jednostką zatrudniającą a praktykantem. Kontakt pracodawcy z osobą, która chce zdobyć swoje pierwsze doświadczenia zawodowe, nie tylko jest bardzo ważny dla jej przyszłej kariery i nastawienia do pracy, ale także ma służyć poznaniu spostrzeżeń praktykanta, jego mocnych i słabszych stron pracy, ocenie zachowań: czy praktykant jest zorganizowany, skory do współpracy, jak szybko udaje mu się rozwiązywać problemy. Wobec tego w kodeksie trzeba zapisać, że zorganizowanie praktyk nie powinno ograniczać się do przeprowadzenia rekrutacji, ale także służyć bieżącemu monitorowaniu działań praktykanta i poznaniu jego opinii co do poziomu zadowolenia, możliwości zmian i wprowadzenia innowacji. Moim zdaniem poznanie punktu widzenia osoby młodej jest wyjątkowo cenne, może być odświeżające. Najlepszym sposobem wymiany spostrzeżeń pomiędzy pracodawcą a praktykantem byłaby internetowa platforma pracownika, w której praktykant miałby możliwość oceny zakresu obowiązków, a pracodawca sposobu pracy (np. terminowość, zaangażowanie) praktykanta. Tego typu stały kontakt na linii pracodawca – praktykant byłby dobrym instrumentem reagowania na pojawiające się wątpliwości i zarzuty i tym samym spełniałby funkcję kontrolną.

Kolejny obowiązkowy punkt „Kodeksu dobrych studenckich praktyk” winna stanowić aktualna i rzetelna informacja uzyskana przez praktykanta tuż po rozpoczęciu praktyk. Chodzi o to, aby obowiązki i sposób pracy praktykanta były jasno określone, najlepiej w postaci harmonogramu bądź karty pracy, która to przez wprowadzenie ram czasowych wskazywałaby i stopniowo zwiększała zakres zadań praktykanta. W dobie krążących w powietrzu informacji, że praktykant jest „od wszystkiego”, zdaje się, że tego typu precyzyjne zdefiniowanie obowiązków mogłoby zapobiec dezorientacji i obciążaniu nowo zatrudnionego dodatkową pracą (potocznie określaną mianem psychologii).

Co więcej, praktykant musi czuć się potrzebny w pracy, to jest – odpowiednio zmotywowany. Wobec tego jestem jak najbardziej za tym, aby wszystkie praktyki były choćby częściowo wynagradzane, najlepiej w formie pieniężnej bądź np. kart do obiektów sportowych, biletów do kina, zniżek do restauracji, a wyniki stażu odpowiednio podsumowane i zarekomendowane innym pracodawcom.

W zakresie motywacji praktykanta równie istotny jest jego rozwój, zatem poza profitami z tytułu wykonywania pracy bardzo ważne jest umożliwienie mu

odbycia przynajmniej jednego szkolenia związanego z działalnością firmy. Takie działanie ze strony pracodawcy jest świadectwem troski o potencjał pracowników i wpływa pozytywnie na ich zaangażowanie.

„Kodeks dobrych studenckich praktyk” niezaprzeczalnie musi powstać. Z kilku przyczyn: winno dojść do unormowania zachowań pracodawców często wykorzystujących praktykantów do niewygodnej pracy i jednocześnie powinien powstać dokument regulujący obowiązki praktykanta oraz system i sposób ich oceny. Niezbędna w tym zakresie zdaje się być bieżąca komunikacja pomiędzy pracodawcą a praktykantem, która pozwoli uniknąć wzajemnych roszczeń i szybko zapobiec powstałym na tym tle problemom. Warto byłoby też sformułować zasady nagradzania praktykantów, czy to w postaci wynagrodzenia, czy dofinansowania nauki bądź chociażby przez umożliwienie im rozwoju dzięki udziałowi w szkoleniach.

AGATA STRZYŻEWSKA

Głównym celem dobrych praktyk powinno być stworzenie takich warunków, aby po ich zakończeniu student czuł sens tego, po co ową pracę wykonywał. Dziś mnóstwo młodych ludzi nie jest tego świadomych i co gorsza, najczęściej nie należy się im dziwić.

Jaki punkt należałoby zatem umieścić w „Kodeksie dobrych studenckich praktyk”?

Uważam, iż każda uczelnia publiczna powinna mieć obowiązek podpisania z firmami umów dotyczących praktyk dla minimum 10 proc. najlepszych studentów z danego kierunku. O sposobie kwalifikacji kandydata decydowałby zakład pracy. Studentów można by wybierać na podstawie średniej, egzaminu ze znajomości obszarów działań danej firmy lub jeszcze innych kryteriów. Zasady kwalifikacji powinny znaleźć się w umowie, tak samo jak wstępny program praktyk. Oczywiście najlepiej, aby owe praktyki jako rodzaj nagrody za osiągnięcia studenta były płatne i do tego finansowane przez daną firmę – ale czy to nie zbyt utopijne?

Praktyki dla 10 proc. najlepszych mogłyby być ostatecznie opłacane przez uczelnię lub państwo. Niedawno zwiększono próg finansowy, od którego na uczelniach przyznawane jest stypendium socjalne, a co za tym idzie, wzrosła ilość wypłacanej pomocy materialnej. Nie zrobiono natomiast nic w kwestii praktyk. Dlaczego wciąż łatwiejsze jest dawanie przysłowiowej ryby zamiast wędkę? Czy umożliwienie studentom lepszego startu na rynku pracy nie byłoby czymś bardziej wskazanym?

Przydatnym przepisem mógłby się okazać obowiązek upubliczniania listy miejsc odbywania potencjalnych praktyk i ogłoszenia jej przez uczelnię jeszcze przed rekrutacją na dany rok akademicki. Kandydat na studia dostałby wtedy szansę na realną ocenę perspektyw, jakie otworzą się przed nim po ukończeniu danej specjalności. Wiedza o możliwości praktykowania, czyli zapotrzebowaniu na pracowników w danym obszarze, na pewno pomogłaby w podjęciu decyzji o kierunku studiów. Uczelnie mogłyby przyciągać swoich studentów wizją realnego zatrudnienia, a nie jedynie kolorowymi i wiele obiecującymi ulotkami. Dzięki takiemu przepisowi młodzi ludzie mogliby wybierać studia bardziej świadomie niż dotychczas.

Na przepisie zyskałaby też gospodarka. Studenci decydowaliby się na studiowanie w dziedzinie, na którą jest zapotrzebowanie. Skoro kuszące okazują się kierunki zamawiane, dlaczego nie spróbować przyciągania studentów płatnymi praktykami, które nie byłyby jedynie przyznawaniem środków finansowych, ale także szkoleniem i wdrażaniem w specyfikę danej branży.

Ostatnim, ale niezwykle ważnym punktem, jaki należałoby dodać do „Kodeksu dobrych studenckich praktyk”, byłaby nieobowiązkowość ich podjęcia. W środowisku studenckim są osoby, które swoją karierę chciałyby zacząć jak najszybciej, najlepiej równolegle ze studiami – takim ludziom należałoby więc stworzyć odpowiednie warunki. Studia podejmują też jednak osoby, które o pracy póki co nie myślą. Nie chcę oceniać takiego podejścia. Uważam jednak, że ludzi nie można do praktyk zmuszać. Najważniejszym celem regulaminu dobrych praktyk powinno być stworzenie możliwości. Jeśli nie da się dla wszystkich, to chociaż dla tych najbardziej zaangażowanych. I co najważniejsze – nieobowiązkowo. Niech skorzystają ci, którym naprawdę zależy, bo tylko tacy coś z praktyk wyniosą.

MAŁGORZATA CHRZĘSZCZYK

Dla zapewnienia efektywności praktyk studenckich, kształtujących w znacznej mierze przyszłe preferencje zawodowe, kluczowa wydaje się konieczność uregulowania w „Kodeksie dobrych studenckich praktyk” roli indywidualnego opiekuna praktykanta.

Opiekun powinien być mentorem i przewodnikiem, który ułatwia studentom odnalezienie się w nowych, niejednokrotnie trudnych dla nich okolicznościach. Często zdarza się przecież, iż studenci rozpoczynający swoją przygodę z praktyką są pełni obaw o to, czy poradzą sobie w nowej, nieznanym roli, czy ich wiedza jest wystarczająca, aby skonfrontować ją z doświadczeniem wieloletnich praktyków. Studenci, podejmując praktyki, niejednokrotnie zastanawiają się, czy faktycznie instytucja, którą wybrali, spełni ich oczekiwania, a czas praktyk będzie wykorzystany konstruktywnie – na zapoznanie się ze specyfiką zawodu i sprawdzenie nabytej dotychczas wiedzy i umiejętności.

Indywidualny opiekun praktykanta to właśnie podmiot, który stanowić ma pomoc i wsparcie dla praktykanta. Winna to być osoba rozumiejąca jego problemy i potrzeby, która bez wahania rozwiąże powstały problem i rozwieje wątpliwości. Opiekun, wyraźnie do tego zobligowany, to także osoba czuwająca nad tym, by – co do zasady – dość krótki okres praktyk nie okazał się tylko bezproduktywnym czasem spędzonym na przekładaniu dokumentów czy organizowaniu cateringu. Poniżej przedstawiona została szczegółowa propozycja uregulowania w kodeksie instytucji indywidualnego opiekuna praktyk.

1. Każda instytucja przyjmująca studenta na praktyki przewidziane planem studiów bądź nieobowiązkowe winna wyznaczyć dla niego indywidualnego opiekuna.
2. Indywidualny opiekun nie powinien sprawować pieczy nad więcej niż trzema praktykantami jednocześnie.
3. Indywidualny opiekun w godzinach praktyki odbywanej w instytucji pozostaje w stałym kontakcie z praktykantem.
4. Indywidualny opiekun jest bezpośrednim przełożonym studenta w trakcie odbywania przez niego praktyk. Sprawuje nad nim nadzór metodyczny i merytoryczny, koordynuje jego pracę oraz wspiera w rozwiązywaniu problemów.
5. W ramach nadzoru metodycznego indywidualny opiekun praktykanta jest zobowiązany:
 - a. szczególnie zapoznać praktykanta ze strukturą organizacyjną instytucji, w której praktykant odbywać będzie praktyki;

- b. szczegółowo zapoznać praktykanta z przepisami dotyczącymi ochrony przeciwpożarowej, BHP oraz wewnętrznymi przepisami obowiązującymi w danej instytucji;
 - c. szczegółowo zapoznać praktykanta ze specyfiką stanowiska, na którym ten odbywać będzie praktyki, w tym dziennym wymiarem czasu praktyk i wymaganym systemem ewidencjonowania obecności praktykanta;
 - d. w sposób jasny i zrozumiały określić zakres obowiązków, jakie praktykant będzie wykonywać w trakcie praktyki na danym stanowisku; zadania te muszą być zgodne z wymaganiami macierzystej uczelni kierującej na praktykę, a sposób ich wykonywania winien być wynikiem obustronnych uzgodnień praktykanta i opiekuna.
6. W ramach nadzoru merytorycznego indywidualny opiekun jest zobowiązany:
- a. sprawować opiekę merytoryczną nad wykonywanymi obowiązkami, w tym dokładnie sprawdzać efekty prac praktykanta, a także dokonywać ostatecznej akceptacji wykonanych zadań;
 - b. udzielać wszelkich informacji i wskazówek w zakresie nałożonych na praktykanta obowiązków służbowych;
 - c. rozliczać praktykanta z realizacji programu praktyk, w tym poprzez kontrolę wpisów w dzienniczku praktyk oraz przygotowanie ostatecznej opinii z odbytych praktyk.
7. Indywidualny opiekun praktykanta koordynuje jego pracę na danym stanowisku z uwzględnieniem możliwości praktykanta oraz poszanowaniem zasad kształtowania poczucia odpowiedzialności za wykonywanie powierzonych zadań i kształtowania samodzielności w wykonywaniu obowiązków.
8. Współpraca pomiędzy indywidualnym opiekunem a praktykantem winna być oparta na wzajemnym szacunku stron, otwartości i zaufaniu. Niedopuszczalne są jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji ze strony opiekuna.

W kodeksie trzeba zapisać, że z dobrych praktyk może skorzystać jedynie otwarty na rozwój praktykant.

W ubiegłym roku, podczas Forum Młodych Przedsiębiorców „Młodzi Innowacyjni”, z publiczności, która składała się w dużej mierze z osób poniżej 26. roku życia, z oburzeniem padło pytanie: „Dlaczego nikt nie powiedział mi, kiedy wybierałem kierunek studiów zaraz po maturze, że po pedagogice nie znajdę pracy, a nawet nikt nie będzie chciał przyjąć mnie na praktyki?”. Jeden z zaproszonych profesorów odparł: „Któż miał panu to powiedzieć? Nie mógł się pan sam zorientować, jak wygląda zapotrzebowanie rynku na przedstawicieli danych profesji?”. Student odpowiedział, iż dokonując wyboru, kierował się opisem sylwetki absolwenta umieszczonym w uczelnianym katalogu wydziałów i kierunków. Ten sam profesor odparował, iż jeśli szanowny student był idiotą, wybierając sobie przyszły zawód na podstawie kolorowego folderu reklamowego, to może mieć pretensje tylko do siebie samego.

Przytoczona anegdota, choć bardzo przejawia zastany problem, skłania do refleksji. Krytykując uczelnie, pracodawców, organizatorów praktyk, uczelniane biura karier, należy zastanowić się, czy pierwszym podmiotem, któremu powinno się przyjrzeć, nie jest przypadkiem student.

Zaskakująco niewiele osób wybiera studia po uprzednim rozeznaniu, jak wygląda życie wybranego wydziału, w jaki sposób prowadzone są tam zajęcia, kim są wykładowcy na danym kierunku. Najczęściej przezorność abiturientów kończy się na odwiedzeniu kilku uczelni w czasie dni otwartych, co przecież można porównać jedynie do obejrzenia przydługiego bloku reklamowego w przerwie filmu. Osoby zaskoczone przez los, że obrany kierunek nie wydaje się tym właściwym, często nie rezygnują z obranej ścieżki. Wprost przeciwnie, decydują się kroczyć nią z krzywym uśmiechem, narzekając na swój los. Niezadowolony student od będzie praktyki, z których już z założenia jest niezadowolony. Programy nauczania do zaliczenia kolejnych etapów wykształcenia wymagają odbycia praktyk. Wobec tego studenci, których dotyczy wyżej opisana sytuacja niemiłego zaskoczenia, wybierają – chociaż w tym przypadku więcej sensu ma wyrażenie „idą bez zastanowienia na” – praktyki u pracodawcy, który bój o dobrego pracownika przegrał w przedbiegach. Praktykant, który nie chce się uczyć, który nie jest zainteresowany żadnym aspektem pracy w danej branży, który słyszał od znajomych, że na praktykach jest się tylko „niewolnikiem najniższego szczebla”, zarówno nie przyłoży się do własnych obowiązków, jak i nie skorzysta ze swoich praw.

Należymy do generacji, której pokolenie rodziców chciało zapewnić wszystko, do czego nasi poprzednicy nie mieli dostępu. Studia miały gwarantować dobrą pracę z godziwym wynagrodzeniem. Tymczasem studenci często dostają

propozycję bezpłatnych praktyk lub staży. Udając się z nią po opinię, poradę do rodziców, jedyne, co otrzymujemy, to... oburzenie. „Jak ktoś może nie doceniać tak inteligentnej, młodej, ambitnej osoby? Jak można nie chcieć zatrudnić studenta tak prestiżowej uczelni, tak wybitnego kierunku? Nie, nie przyjmuj tej oferty, jesteś wart więcej!”. Nawet najwspanialszy potomek, z ponadprzeciętną inteligencją, elokwencją, dobrym gustem i znajomością „Pana Tadeusza” na wrywki w oczach pracodawcy będzie jedynie kolejnym studentem wysyłającym aplikację, który nie dość, że nie ma żadnego doświadczenia, to jeszcze wskazał, iż może być dostępny przez dwa dni w tygodniu, w nieregularnych godzinach pracy.

Dobre praktyki odbędzie jedynie student mający konkretny cel, którym nie jest zdobycie potrzebnego zaświadczenia. Student powinien być zainteresowany branżą, w której zamierza odbyć praktykę. Powinien zorientować się, jaką pracę chciałby wykonywać, i aplikować do wyselekcjonowanych działów.

Słowem, wiele zależy od studentów, dlatego przede wszystkim powinni pamiętać, iż praktyka, która jest tylko przykrym obowiązkiem, nigdy nie będzie zasługiwała na miano dobrej.

MAŁGORZATA JAROSŁAWSKA

W „Kodeksie dobrych studenckich praktyk” należy zapisać, że praktyki nie powinny być obowiązkowe.

Celem praktyk jest, jak wskazuje sama nazwa, zdobycie „praktycznych umiejętności”. Wydają się one na tyle cenne, że w zamian za ich opanowanie praktykant z reguły pracuje za darmo. Do odbycia stażu zobligowany jest przez uczelnię, na której się kształci, a która w ten sposób czyni zadość obowiązkowi płynącemu z góry. Uczelnia jedynie weryfikuje, czy praktyki się odbyły, zwracając uwagę na poprawność wypełnienia odpowiednich miejsc pieczętkami i podpisami. Mniejszą wagę przywiązuje się do tego, czego student nauczył się w czasie praktyki. Są to niestety często rzeczy mało praktyczne, bo przecież takie czynności jak parzenie kawy, układanie dokumentów według alfabetycznego klucza czy obsługa ksero trudno nazwać umiejętnościami, które dadzą młodemu człowiekowi lepszy start w przyszłość zawodową.

Mamy do czynienia z pewnym paradoksem. Podczas praktyk student poświęca (bo taki jest jego obowiązek) swój nieobciążony koniecznością wypłaty wynagrodzenia czas, wykonując pracę, którą ktoś inny mógłby wykonać, będąc pracownikiem firmy; pracodawca nie musi nikogo zatrudniać; bezrobocie rośnie – koło się zamyka.

Odrębnym przypadkiem wydaje się sytuacja, w której pracodawcy (w tym przypadku oferujący praktyki) każą sobie nierzadko płacić za możliwość ich odbycia. Nakaz uczelni oraz być może brak innych możliwości pcha studenta do skorzystania z takiej okazji. W ten sposób pracodawca nie dość, że nie musi nikogo zatrudnić, to jeszcze otrzymuje pieniądze za „przywilej pracy”. Finansowo obciążony w takim przypadku jest oczywiście student – praktykant. Kolejny paradoks.

Wydawać się może, że ogarnęło nas szaleństwo. Uwierzyliśmy w to, że praktyczne umiejętności są tak cenne, że zdajemy się nie widzieć otaczających nas patologii, które rodzą się w wyniku funkcjonowania obecnych rozwiązań.

Jeżeli studenci uznają, że praktyki nie są im potrzebne, to dajmy im szansę wyboru. Nieobowiązkowość będzie pierwszym krokiem do unormowania sytuacji związanej z praktykami. Być może wówczas pracodawcy zaczną traktować zarówno samą ideę praktyk, jak i praktykantów poważniej – jak ludzi odpowiedzialnych, którzy myślą o swojej przyszłości, a nie jak darmową siłę roboczą wdzięczną za przywilej, jakim jest praca.

„Kodeks dobrych studenckich praktyk” powinien opierać się na kilku podstawowych założeniach:

1. Dobra wola pracodawcy

Dobra wola pracodawcy to przyjmowanie praktykanta i traktowanie jako przyszłego pracownika – takiego, któremu się płaci, nakłada na niego obowiązki i daje mu uprawnienia. Traktowanie praktykanta jak niewolnika albo piąte koło u wozu to najczęstsze przykłady złej woli pracodawcy, który nie widzi żadnego potencjału w przyszłym pracowniku.

2. Dobra wola praktykanta

Praktykant, przychodząc na praktyki do firmy, powinien mieć na uwadze, że zostaje przyjęty pomimo swojego braku kwalifikacji oraz przy konieczności wyszkolenia go do pracy. Dlatego praktykant powinien integrować się z firmą i jej założeniami, pracując w celu uzyskania przez firmę maksymalnego dochodu – taki jest cel prowadzenia jakiegokolwiek biznesu.

3. Minimalna płaca

Nikt nie lubi pracować za darmo, nawet jeśli jest to jego hobby. Praca praktykanta, nawet jeśli warta mniej niż standardowego pracownika, powinna być właściwie wynagradzana.

4. Wzajemne zaufanie

Najwięcej problemów podczas praktyk wynika z braku wzajemnego zaufania pomiędzy zatrudniającym a zatrudnianym. Zatrudniający wie, że praktykant przychodzi z zewnątrz, niewykwalifikowany, że zostanie w firmie maksymalnie trzy miesiące – z tych powodów nie wtajemnicza się go w sprawy firmy i daje się mu najprostsze zadania. Te zadania często powodują frustrację i poczucie braku zaufania praktykanta, ponieważ zamiast liczyć, dzwonić, analizować, przedstawiać, chodzi z kawą, kupuje materiały biurowe, a reszta współpracowników patrzy na niego jak na potencjalną konkurencję.

5. Realne wymagania

Wymagania stawiane praktykantowi powinny być adekwatne do realnego poziomu wykształcenia, nie można wymagać od niego dwóch lat doświadczenia, sprawnej obsługi pięciu programów komputerowych, prawa jazdy, znajomości trzech języków itd. Mimo wszystko jest to praktykant, nie pracownik, więc jeśli pracodawca chce zatrudnić kogoś wykwalifikowanego, powinien rozważyć ogłoszenie o pracę.

6. Kontynuacja współpracy

Po dwóch-trzech miesiącach praktyk praktykant często jest już wdrożony w temat, poznał pracę i jej zagadnienia. Jest to dobry materiał na przyszłego pracownika, jednak trzeba mu pozwolić jednocześnie skończyć studia i pozostać

w kontakcie z firmą. Nieduże zlecenia, które można wykonywać przez internet, są bardzo dobrą metodą na podtrzymanie współpracy pomiędzy firmą a praktykantem.

„Kodeks dobrych studenckich praktyk” powinien być krótki i zwięzły, opierać się na kilku podstawowych założeniach. Przedstawione pomysły są kwintesencją rozwiązań problemów spotykanych podczas praktyk, na bazie których można zbudować bardziej szczegółową analizę, np. studium poszczególnych przypadków.

MARCIN KOFIŃSKI

INSPIRACJE

Wydawcy niniejszej książki dziękują wszystkim autorom tekstów zgłoszonych do konkursu „Konfrontacje 2013”. Państwa prace przyczyniły się do zebrania obszernego materiału, na bazie którego możliwe było opracowanie „Kodeksu dobrych studenckich praktyk”.

Szczególne podziękowania składamy autorom, których teksty stanowiły bezpośrednią inspirację do przygotowania poszczególnych punktów kodeksu. Oprócz osób cytowanych na wcześniejszych stronach publikacji są to (w kolejności alfabetycznej):

KAROLINA ADAMSKA	JOANNA JABŁOŃSKA
ADRIAN AUGUSTYNIAK	MARCELINA JADWIŃSKA
AGNIESZKA BANAŚKIEWICZ	NATALIA JAHOLKOWSKA
SYMON BAZAN	MICHAŁ JAKUBOWSKI
KAMIL BLACHUCIK	PAWEŁ JAKUBOWSKI
KAROLINA BŁADOWSKA	EWELINA JANCZEWSKA
NATALIA BOJARSKA	GABRIELA JÓZEFOWICZ
MARTYNA BONISŁAWSKA	MARTA KACZMAREK
MARIUSZ BRONOWSKI	PATRYCJA KALITA
BOGUMIŁA BUBIAK	DARIUSZ KARDELA
DANUTA BUKOWSKA	ŁUKASZ KĄDALSKI
PIOTR BURDZY	AGATA KICIA
KRZYSZTOF BUREK	JUSTYNA KŁAK
KAROLINA CHOJNOWSKA	MAGDALENA KOBIERSKA
PATRYK CIECHANOWSKI	KAROLINA KOBRYŃ
EWA CIEPLIŃSKA	EWELINA KOCEK
JUSTYNA DUSZYŃSKA	MARTYNA KOMAROWSKA
ANGELIKA FAJERSKA	JAROSŁAW KORCZYŃSKI
KAMILA FRĄCKOWIAK	MACIEJ KOSOWSKI
ANDRZEJ GAJDA	LIDIA KOTUŁA
MAGDALENA GŁADYSZ	MARTA KOWALSKA
ALEKSANDRA GRABOWSKA	PRZEMYSŁAW KREFT
MATEUSZ GROMNICKI	BARBARA KRZYŚKO
EWA GRUSZEWSKA	MACIEJ KUBIAK
DOMINIKA GRZEGORCZYK	JUDYTA KUGLASZ
KATARZYNA GRZEGORZEK	MARTA KULASA
SEBASTIAN GURGACZ	KAMIL KUPIETZ
TOMASZ HOWIACKI	ANNA KURCZYŃSKA
AGNIESZKA IGLEWSKA	MARTYNA KUŹNICKA

MAGDALENA KWAŚNIK
EMIL KWIDZIŃSKI
BARBARA KWIT
MARTYNA LASOŃ
KRZYSZTOF LECIAK
MAGDALENA LEWCZUK
KATARZYNA LEWTAK
PAULA LUBINA
OLGA ŁODZIŃSKA
PRZEMYSŁAW MAGULSKI
ALICJA MALINOWSKA
MARTA MATUSIAK
DAMIAN MAZUR
ŁUKASZ MAŹNICA
PAWEŁ MIGDAŁ
ANGELIKA MISZTAŁ
MAGDALENA MEYNARSKA
MICHAŁ NAJWER
MICHAŁ NOSOROWSKI
ROBERT OLCZAK
JULIA OLSZEWSKA
ADAM OPALSKI
WOJCIECH ORSZAGH
JOANNA OSIECKA
KATARZYNA PAJĄK
MAGDALENA PANCERZ
JOANNA PANEK
JACEK PARTYKA
DOMINIK PAŚCIAK
HANNA PERZYŃSKA
IZABELA PIKUŁA
TOMASZ PILEWICZ
ADRIANNA PLEWNIAK
ALEKSANDRA PŁATEK
ZUZANNA POWICHROWSKA
EWELINA PRUS
AGNIESZKA PRZYBYŁAK

PIOTR RAJTAR
MARTA RZYMKOWSKA
KATARZYNA RŻANY
ZOFIA SAJKOWSKA
PAULINA SERWIŃSKA
ALEKSANDRA SESIUK
KAROLINA SIDORSKA
ANGELIKA SIEWERT
MAGDALENA SIWKO
ANETA SKONIECZNA
IZABELA SOPOĆKO
MARCIN STRADOWSKI
EWELINA SULA
ANNA SZATKOWSKA
MACIEJ SZYSZ
MAGDALENA TARNAWSKA
ANNA TRZECIAK
JOANNA TURCZUK
JOANNA TUŹNIK
RADEK WASILEWSKI
ADAM WEINERT
KAMILA WĘGLIŃSKA
MATEUSZ WIATR
KAROLINA WIKTOROWSKA
WIOLETA WINIARSKA
WIOLA WINIARZ
MAGDALENA WINNICKA
MARIUSZ WIŚNIEWSKI
ROBERT WITZLING
DAMIAN WŁODARCZYK
GRZEGORZ WNĘKOWICZ
MARTYNA WOJENKA
MATEUSZ WOŹNIAK
KATARZYNA ZALESKA
SZYMON ZALEWSKI
KAROLINA ŻARNOWSKA
MAŁGORZATA ŻUREK



www.pomocstudentom.pl