



**Katarzyna Klimkiewicz**

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza  
Wydział Zarządzania  
Katedra Zarządzania Organizacjami, Kadrami i Prawa Gospodarczego  
kklimkie@zarz.agh.edu.pl

## **ROLA PRAKTYK STUDENCKICH W DOSKONALENIU PRAKTYCZNEGO ASPEKTU KSZTAŁCENIA STUDENTÓW UCZELNI WYŻSZYCH**

**Streszczenie:** Celem artykułu jest przedstawienie roli i celów studenckich praktyk zawodowych postrzeganych z trzech perspektyw: pracodawców, studentów i uczelni. Przy określaniu oczekiwań pracodawców i studentów wykorzystano wyniki istniejących badań, natomiast sposób postrzegania celów praktyk ze strony uczelni przedstawiono z wykorzystaniem metody analizy treści programów praktyk i efektów kształcenia przypisywanych modułom praktyk inżynierskich. Przeprowadzona analiza pozwala wskazać wyzwania wobec współpracy międzyorganizacyjnej, wzajemne oczekiwania stron oraz obszary współpracy umożliwiające doskonalenie praktycznego aspektu kształcenia na uczelniach wyższych. Przedstawienie trzech perspektyw umożliwia również nakreślenie obszaru dla pogłębienia współpracy między uczelniami i pracodawcami, w szczególności w zakresie badania efektywności programów praktyk.

**Słowa kluczowe:** praktyki zawodowe, współpraca międzyorganizacyjna, kształcenie na uczelniach wyższych.

### **Wprowadzenie**

Wymienić można liczne formy współpracy między uczelniami i przedsiębiorstwami, które umożliwiają transfer wiedzy. Pierwszy istotny obszar transferu wiedzy dotyczy prac naukowo-badawczych i rozwojowych, w ramach którego podejmowane mogą być takie działania, jak prowadzenie wspólnych projektów badawczych, konsultacje, ekspertyzy itd. Obecnie znaczenia nabiera również drugi obszar, który obejmuje działania ukierunkowane na doskonalenie

procesu kształcenia. Praktyki studenckie jako element programu kształcenia określić można jako metodę nauczania ukierunkowaną na doskonalenie kompetencji absolwentów studiów wyższych, która umożliwia powiązanie zagadnień teoretycznych z problemami życia zawodowego, pozwala nabyć doświadczenie i przygotowuje studenta do wejścia na rynek pracy. Z tego względu wpisują się one przede wszystkim w obszar współpracy dotyczący celów dydaktycznych. Z drugiej jednak strony odpowiednio przygotowana współpraca w obszarze praktyk między uczelniami i pracodawcami może przyczynić się również do wzmocnienia zaplecza obszaru badawczo-rozwojowego zarówno uczelni, jak i szeroko pojmowanego środowiska społecznego, w tym w szczególności pracodawców. Jak pokazują badania przeprowadzone na York University w Kanadzie, możliwe jest wdrożenie takiego rozwiązania, w ramach którego praktyki studenckie umożliwią powiązanie prac naukowych prowadzonych w instytucjach badawczych z odpowiadaniem na problemy otoczenia społecznego [Hynie i in., 2011].

Organizacja praktyk studenckich może stanowić zatem obszar współpracy między uczelniami i organizacjami, w ramach którego realizowane są różne cele – zarówno cele statutowe uczelni, przedsiębiorstw, jak też indywidualne cele studentów. Charakter tej współpracy może być różny w zależności od specyfiki uczelni oraz jej poszczególnych jednostek organizacyjnych, kierunków kształcenia i ich wymagań wobec zakresu kształcenia praktycznego. Uwarunkowania występujące po stronie uczelni, determinujące specyfikę praktyk, znajdują swoje odzwierciedlenie w specyfice przedsiębiorstw, w których studenci danych kierunków realizują praktyki. Programy praktyk studenckich mogą obejmować kierowanie studentów lub grup studentów do zakładów pracy współpracujących z uczelnią lub też odbywać się na mocy umów zawieranych przez szkoły wyższe z wybranymi przez studentów pracodawcami.

O aktualności problemu współpracy uczelni i pracodawców przy organizacji praktyk studenckich świadczy tocząca się obecnie dyskusja na temat przygotowania absolwentów studiów wyższych do wejścia na rynek pracy [Kocór, Strzebońska i Dawid-Sawicka, 2012, s. 16], w której szczególnie podkreśla się znaczenie doświadczenia zawodowego [*Raport o rynku pracy w Polsce...*, 2010], organizowane przez NCBiR konkursy na przygotowanie wspólnych programów praktyk, jak też zmiany w ustawodawstwie, wprowadzające obowiązkowe programy praktyk [www 1]. Współpraca przy organizacji programów praktyk nie jest jednak prosta. Wynika to przede wszystkim z braku jasno określonych oczekiwań zainteresowanych stron. Programy praktyk organizowane przez pracodawców ukierunkowane są na realizację celów przedsiębiorstwa, natomiast praktyki organizowane przez uczelnię ograniczają zetknięcie się studenta z rze-

czywistym rynkiem pracy. Brak współpracy międzyorganizacyjnej uniemożliwia też rzeczywisty przepływ wiedzy między pracodawcami, uczelniami i studentami.

Przeprowadzona w niniejszym artykule analiza celów praktyk pozwoli na wskazanie kluczowych elementów ich programów, istotnych z punktu widzenia uczelni, pracodawców oraz samych praktykantów. Przy określaniu oczekiwań pracodawców i studentów wykorzystano wyniki istniejących badań, natomiast sposób postrzegania celów praktyk ze strony uczelni przedstawiono z wykorzystaniem metody analizy treści programów praktyk i efektów kształcenia przypisywanych modułom praktyk inżynierskich. Opisanie trzech perspektyw pozwala na nakreślenie obszaru dla pogłębienia współpracy między uczelnią i pracodawcami, w szczególności w zakresie badania efektywności programów praktyk.

## **1. Praktyki zawodowe jako przygotowanie do pracy – perspektywa pracodawców**

Praktyki i staże stanowią specyficzną formę doskonalenia praktycznych aspektów kształcenia, w trakcie której studenci mogą weryfikować przydatność wiedzy i umiejętności nabytych w drodze kształcenia, wykonując praktyczne zadania. Badania, zarówno krajowe, jak i zagraniczne pokazują, że na etapie rekrutacji do pracy pracodawcy przywiązują dużą wagę do realizowanych przez kandydatów praktyk i staży [*Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców...*, 2012, s. 9; Maertz i in., 2014; Ward i Yates, 2013].

Przedsiębiorstwo przyjmujące praktykanta zobowiązuje się najczęściej do realizacji programu praktyk, który jest uzgadniany z uczelnią (opiekunem merytorycznym studenta) i studentem. Uzgadniany plan praktyk określa z jednej strony to, czego oczekuje się od pracodawcy, z drugiej natomiast odnosi się do zadań, które w trakcie praktyki będą stawiane przed studentem. Etap ten często przysparza trudności studentom starającym się o praktyki z własnej inicjatywy, ponieważ to na nich spoczywa odpowiedzialność za uzgodnienie oczekiwań pracodawców i uczelni. Problemów takich nie mają studenci, którzy realizują praktyki zorganizowane w pełni przez uczelnię lub przez pracodawcę. W takiej sytuacji student przy rozpoczęciu praktyk otrzymuje program i wyznaczone zadania. Etap uzgadniania programu praktyk jest pierwszym, na którym w rzeczywistości spotykają się oczekiwania omawianych trzech grup: pracodawców, uczelni i studenta. Jednym z kluczowych zadań programów praktyk jest doprowadzenie do sytuacji typu wygrany-wybrany między studentem i pracodawcą (ang. *win-win*). Spotkać można jednak również głosy podkreślające, że praktyki powinny być organizowane przede wszystkim z myślą o korzyściach praktykantów, a nie pra-

codawców, ponieważ stanowią element procesu kształcenia [*Wage Requirements for Interns in For-Profit Businesses*]. Z tego względu praktykanci nie powinni wykonywać prac w zastępstwie za pracowników, jednak dopuszczalna jest forma praktyki obserwacyjnej (ang. *job shadowing*), w trakcie której praktykant poznaje pracę na danym stanowisku poprzez towarzyszenie i obserwację zadań wykonywanych przez innych.

Dzięki praktykom pracodawcy często mogą liczyć na wsparcie w zakresie administracyjnym, organizacyjnym, a czasem nawet merytorycznym w wybranych obszarach przedsiębiorstwa. Praktyki mogą być realizowane w różny sposób – studenci mogą asystować przy zadaniach realizowanych przez pełnoetatowych pracowników, realizować zadania zbliżone do wykonywanych przez pracowników, otrzymywać projekty i zadania, na których realizację na co dzień w przedsiębiorstwie nie ma czasu (np. przeprowadzenie określonych analiz, badań) lub otrzymać całkiem odrębne zadania, do realizacji których pracownicy nie mają odpowiednich kompetencji (np. projektowanie lub wprowadzanie zmian w stronach internetowych itd.). W każdym z powyższych ujęć pracodawca może czerpać korzyści z pracy praktykanta, a dodatkowo na podstawie obserwacji stażysty w trakcie wykonywania codziennych obowiązków może określić jego potencjał i ocenić pod kątem prowadzonych przyszłych naborów do pracy [Maskooki, Rama i Raghunandan, 1998; Templeton, Updyke i Bennett, 2012, s. 27]. Praktyki umożliwiają również studentowi określenie jego przyszłych preferencji wobec charakteru pracy i pracodawcy. Zdarza się bowiem, że studenci po zapoznaniu się z charakterem pracy w określonym obszarze zmieniają swoje preferencje i szukają pracy, która w większym stopniu odpowiada ich zainteresowaniom. Ten aspekt programów stażowych, umożliwiający weryfikację wyobrażeń studentów w zetknięciu z praktyką gospodarczą, również ma swoje zalety z punktu widzenia pracodawcy, przyczyniając się do zmniejszenia fluktuacji nowo zatrudnionych pracowników [Crumbley i Sumners, 1998].

## 2. Praktyki z perspektywy studentów

Przy niepewnej sytuacji finansowej pracodawcy preferują zatrudnienie osób z większym doświadczeniem i specyficznymi kwalifikacjami, które nie wymagają dodatkowego przyuczania. To często stanowi barierę dla wkraczania studentów i absolwentów na rynek pracy. Doświadczenie zawodowe jest obok wykształcenia jednym z najistotniejszych aspektów, który pracodawcy biorą pod uwagę przy wyborze kandydatów do pracy. Ponad dwie trzecie pracodawców

(68%) zwraca uwagę na długość stażu pracy [Kocór, Strzebońska i Dawid-Sawicka, 2012, s. 11].

Młode osoby, stawiające pierwsze kroki na ścieżce zawodowej, również dostrzegają wagę doświadczenia zawodowego. Najbardziej aktywną zawodowo grupą młodych ludzi są studenci uczelni wyższych, w której współczynnik zatrudnienia wynosi 40,6%, natomiast współczynnik aktywności zawodowej 45,2% [*Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym...*, 2010, s. 33]. Podejmowanie pracy w trakcie nauki procentuje przy późniejszych staraniach o wejście na rynek pracy: wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej w grupie osób, które podczas nauki przez przynajmniej 3 miesiące miały pracę, są wyższe w porównaniu do grupy osób, które nie pracowały [*Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym...*, 2010, s. 35].

W literaturze przedmiotu praktyki studenckie przedstawiane są jako forma nauczania, która umożliwia studentom [Narayanan, Olk i Fukami, 2010, s. 75; Templeton, Updyke i Bennett, 2012, s. 27]:

- zdobycie doświadczenia zawodowego,
- wykorzystanie wiedzy teoretycznej do rozwiązania problemów w życiu codziennym organizacji,
- rozwinięcie zawodowej sieci kontaktów w interesującym ich obszarze,
- rozpoznanie branży i zbieranie informacji (np. pod kątem pisania pracy dyplomowej lub określenia przyszłego kierunku kariery zawodowej),
- rozwijanie kompetencji zawodowych.

Praktyka pozwala studentom zrozumieć istotność zagadnień teoretycznych dla rozwiązywania problemów w życiu zawodowym. W konsekwencji po praktyce wzrasta również zaangażowanie studentów w czasie zajęć audytoryjnych. Niektóre badania nie potwierdzają jednak powyższej tezy. Problem ten wiązać się może ze stopniem zaangażowania studentów w praktykę, a także samym sposobem jej organizacji i realizacji ze strony pracodawcy [Moghaddam, 2011].

### **3. Praktyki zawodowe jako element programu nauczania – perspektywa uczelni**

Praktyki stanowią element programu kształcenia, dlatego ich cele i zakładane efekty kształcenia<sup>1</sup> powinny wpisywać się w przyjęte cele programu kształcenia oraz odpowiadać sylwetce absolwenta.

---

<sup>1</sup> Zgodnie z ustawą z dnia 18 marca 2011 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym: Efekty kształcenia rozumie się jako zasób wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych uzyskanych w procesie kształcenia przez osobę uczącą się.

W celu określenia stopnia spójności opisywanych w poprzednich częściach artykułu oczekiwań wobec praktyk pracodawców i studentów z formułowanymi przez uczelnię celami praktyk przeprowadzono analizę treści modułów poświęconych praktykom. Analizie poddane zostały syllabusy modułów praktyk na 34 kierunkach inżynierskich (studia pierwszego stopnia) prowadzonych na 13 wydziałach Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie [www 2]<sup>2</sup>. Analiza miała charakter jakościowy, przy czym została uzupełniona analizami ilościowymi dla opisanego próby badawczej oraz określania sposobów ewaluacji praktyk.

Analiza pokazuje, że cele praktyk inżynierskich skupiają się najczęściej wokół kwestii merytorycznych, związanych z poznaniem procesów i procedur, obsługą urządzeń i wykorzystaniem wiedzy w praktyce, czyli doskonaleniem umiejętności. Najczęściej wskazywane cele praktyk zgrupować można w czterech obszarach:

- poznanie specyfiki pracy przyszłego miejsca pracy i zasad w nim obowiązujących (m.in. zasad BHP),
- zdobycie doświadczenia w realizacji zadań praktycznych (najczęściej w odniesieniu do branży lub zawodu wynikającego z sylwetki absolwenta),
- poznanie wymagań rynku pracy i oczekiwań pracodawców,
- pozyskanie materiałów do pracy dyplomowej.

Nacisk na nabywanie i doskonalenie umiejętności widać również przy analizie liczby efektów kształcenia z rozróżnieniem na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Wśród wszystkich analizowanych efektów 41,6% należało do kategorii umiejętności, 33% kategorii wiedzy, natomiast 25,5% do kategorii kompetencji społecznych. Efekty kształcenia formułowane w kategorii wiedzy w modułach praktyk mają charakter specyficzny i odnoszą się najczęściej do merytorycznych aspektów kształcenia na kierunku studiów oraz wymagań miejsca pracy (np. znajomość zasad BHP). Zagadnienia specyficzne dla danego kierunku określone są w kategorii umiejętności, przy czym pojawiają się tu również opisy kompetencji technicznych, koncepcyjnych i organizacyjnych (m.in. umiejętność opracowania raportu, analiza i synteza, szacowanie czasu pracy i określania priorytetów). Z kolei w kategorii kompetencji społecznych najczęściej wskazywana jest umiejętność pracy w zespole, komunikowania się oraz kwestie etyki zawodowej (np. świadomość wpływu działań na innych, przejmowanie odpowiedzialności).

---

<sup>2</sup> W Akademii Górniczo-Hutniczej istnieje 16 wydziałów, które w sumie prowadzą 55 kierunków studiów, z czego 6 to kierunki kończące się uzyskaniem kwalifikacji licencjata. W analizie uwzględniono tylko kierunki, w ramach których opublikowane zostały pełne syllabusy.

#### **4. Wyzwania wobec współpracy międzyorganizacyjnej**

Wyróżnić można trzy poziomy współpracy, kluczowe dla efektywnego przygotowania programów praktyk: instytucjonalny, procesowy i indywidualny.

Na poziomie instytucjonalnym jednym z najistotniejszych wyzwań jest proponowanie formalnego charakteru współpracy, który byłby równocześnie na tyle elastyczny, by mógł obejmować różne sposoby organizacji praktyk, a równocześnie gwarantował pracodawcom ich prawa i obowiązki. Niejednokrotnie bowiem zdarza się, że studenci nie mogą realizować praktyk ze względu na brak spójności zapisów we wzorach dokumentów uczelni i pracodawców (m.in. w zakresie ochrony danych osobowych, klauzuli poufności, odpowiedzialności materialnej i finansowej). Obok określenia formalnego charakteru współpracy na poziomie instytucjonalnym istotna jest też kwestia finansowania i wsparcia organizacyjnego po obu stronach.

Na poziomie procesowym wyróżnić można kluczowe obszary w zakresie współpracy na etapach: projektowania programu praktyk, rekrutacji i komunikacji oraz monitoringu i ewaluacji.

1. Etap projektowania programów praktyk wymaga nawiązania współpracy na etapie projektowania programów studiów oraz określania roli, treści i efektów kształcenia przypisywanych programom praktyk. Istotne jest też określenie formy praktyk, która umożliwiałaby ich realizację nie tylko w wyznaczonym przez uczelnię okresie (co jest uciążliwe dla pracodawców), a jednocześnie nie ograniczała studentom możliwości uczestniczenia w pozostałych zajęciach na uczelni.
2. Proces rekrutacji i komunikacji – zaprojektowanie naboru oraz poprawa komunikacji wymaga utworzenia komórek lub wyznaczania osób odpowiedzialnych za koordynację programów praktyk, które nie tylko będą rozumiały potrzeby wszystkich stron, ale też będą miały odpowiednie zasoby i kompetencje, by rozwijać współpracę między przedsiębiorstwami i jednostkami uczelni, z których studenci są kierowani na praktyki (wydziały, instytuty, katedry).
3. Monitoring i ewaluacja wymaga określenia wspólnych metod i zasad ewaluacji praktyk i przygotowania narzędzi oceny. Dobrze przygotowany etap podsumowania praktyk pozwoli na pozyskanie informacji na temat pożądanых sposobów realizacji praktyk, ewentualnych błędów, jak też monitorowanie zarówno procesu rozwoju kompetencji, jak i analizy efektywności samych programów praktyk. Pozyskanie informacji od pracodawców przyjmujących studentów na praktyki może z kolei przyczynić się do szerszego spojrzenia na cały proces kształcenia i określenia kierunków zmian pozwalających na podniesienie poziomu jakości kształcenia.

Na poziomie indywidualnym zasadne wydaje się przygotowanie studentów do uczestniczenia w praktykach w ramach zajęć, które uświadomią im cele praktyk oraz umożliwią jak najpełniejsze skorzystanie z praktyki. Istotne jest tu również poszukiwanie spójności między tematem pracy dyplomowej i realizowaną praktyką, co wymaga konsultacji wyboru miejsca praktyki z przyszłym promotorem lub opiekunem naukowym studenta. Takie rozwiązanie umożliwia transfer wiedzy z uczelni do przedsiębiorstw – z jednej strony student wykorzystuje zdobytą wiedzę do rozwiązania problemów organizacji, z drugiej ma możliwość zebrania materiałów do pracy dyplomowej, które następnie analizuje przy pomocy metod naukowych. Na etapie realizacji praktyk ocenę postępów w nabywaniu kompetencji może wspierać opiekun ze strony uczelni (np. promotor) poprzez sprawowanie merytorycznego nadzoru. Opiekun naukowy jest również kluczowym ogniwem odpowiedzialnym za transfer wiedzy z przedsiębiorstwa do uczelni. Tylko w sytuacji, kiedy jest on zainteresowany treścią i aspektami merytorycznymi realizowanych przez jego podopiecznego zadań, możliwe jest uchwycenie tych aspektów kształcenia, które dla pracodawców są istotne i powinny być uwzględnione w procesie dydaktycznym.

## Literatura

- Crumbley D.L., Sumners G.E. (1998), *How Businesses Profit from Internships*, „Internal Auditor”, No. 55/54.
- Hynie M., Jensen K., Johnny M., Wedlock J., Phipps D. (2011), *Student Internships Bridge Research to Real World Problems*, „Education & Training”, No. 53.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M. (2012), *Pracodawcy o rynku pracy na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa, <http://bkl.parp.gov.pl/> (dostęp: 3.03.2014).
- Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy 2012* (2012), Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Amerykańska Izba Handlu w Polsce, Ernst & Young, Warszawa, <http://firma.sgh.waw.pl/pl> (dostęp: 5.03.2014).
- Maertz C.P., Stoeberl P.A., Marks J. (2014), *Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers*, „Career Development International”, No. 19.
- Maskooki K., Rama D.V., Raghunandan K. (1998), *Internships in Undergraduate Finance Programs*, „Financial Practical Education”, No. 20.
- Moghaddam J.M. (2011), *Perceived Effectiveness of Business Internships: Student Expectations, Experiences, and Personality Traits*, „International Journal of Management”, No. 28.



- Narayanan V.K., Olk P.M., Fukami C.V. (2010), *Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model*, „Academy of Management Learning & Education”, No. 9.
- Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym. Polska 2010* (2010), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa. [http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Analiz%20i%20Prognoz/Rynek\\_pracy\\_z\\_abezpieczenie\\_2010.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Analiz%20i%20Prognoz/Rynek_pracy_z_abezpieczenie_2010.pdf) (dostęp: 3.03.2014).
- Templeton W., Updyke K., Bennett J., Robert B. (2012), *Internships and the Assessment of Student Learning*, „Business Education & Accreditation”, No. 4.
- Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2011 r., nr 84, poz. 455.
- Wage Requirements for Interns in For-Profit Businesses*, The New York State Department of Labor, <http://www.labor.ny.gov/formsdocs/factsheets/pdfs/p725.pdf> (dostęp: 3.03.2014).
- Ward C., Yates D. (2013), *Extracurricular Activities: The Impact on Business Students' Personal Growth and Employability*, „Business Education Innovation Journal”, No. 5.
- [www 1] <http://www.nauka.gov.pl/praktyki/> (dostęp: 13.11.2014).
- [www 2] <http://syllabuskrk.agh.edu.pl/> (dostęp: 29.03.2014).

#### THE ROLE OF STUDENTS INTERNSHIPS IN IMPROVING THE PRACTICAL ASPECT OF EDUCATION

**Summary:** The aim of this article is to analyze the role and objectives of students internships, taking into account the perspective of employers, students and universities. The analyse of employer's and student's expectations bases on the results of existing reaserch and studies, while university's perception of internships goals bases on content analysis of internships programs and learning outcomes of engineering practices modules. The analysis set out the challenges for inter-organizational cooperation that appear between universities and businesses and defines the mutual expectations and areas of cooperation aimed at improving the practical aspect of education. Understanding the three perspectives enables also to deepen cooperation between universities and employers, in particular regarding apprenticeship evaluation.

**Keywords:** internships, inter-organizational cooperation, practical aspect of education.