

Dobry początek

podsumowanie projektu

instytucje kultury

rynek pracy

praktyki studenckie

uczelnie

studenci

Co możemy zrobić, aby praktyki studenckie dawały wszystkim więcej korzyści?



Podsumowanie projektu „Dobry początek. Od czego zależy jakość studenckich praktyk i staży w miejskich instytucjach kultury? Diagnoza”

Marcin Skrzypek

# Spis treści

## Tekst

Marcin Skrzypek na podstawie *Raportu z badań diagnostycznych realizowanych w ramach projektu „Dobry początek – od czego zależy jakość studenckich praktyk i staży w miejskich instytucjach kultury? Diagnoza”* autorstwa Agnieszki Dudy-Jastrzębskiej i Marty Nazaruk-Napory (badania zostały zrealizowane w ramach projektu)

## Korekta

Agnieszka Brach

## Skład i opracowanie graficzne

Amadeusz Targoński

## Zdjęcia

Marcin Skrzypek, Marta Nazaruk-Napora, Agnieszka Duda-Jastrzębska

## Grafika na okładce

Koncepcja: Marcin Skrzypek na podstawie edytora zdjęć w telefonie Galaxy S20 FE i logotypu Jarosława Koziary i Piotra Wysockiego, wykorzystującego motyw z lubelskiej pisanki (tzw. trykwetr) do projektu „Środki Świata – czytanie dziedzictwa” z 2006 roku

## Kontakt

Marcin Skrzypek, marcin@tnn.lublin.pl, 603 714 542

w sprawie badań: Lubelska Grupa Badawcza, badawcza@gmail.com

Wszystkie spotkania odbywały się w Akademickim Centrum Kultury i Mediów UMCS „Chatka Żaka” we wrześniu i październiku 2022 roku.

Publikacja *Dobry początek – od czego zależy jakość studenckich praktyk i staży w miejskich instytucjach kultury? Diagnoza* udostępniona jest na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa – Na tych samych warunkach 3.0 Polska (BY-SA).

Projekt dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury Kultura – Interwencje. Edycja 2022

Projekt zrealizowany dzięki wsparciu Miasta Lublin.

Projekt wpisuje się w działania miasta Lublin w ramach Europejskiej Stolicy Młodości Lublin 2023.

**Kto zrealizował projekt?** 5

**Najważniejsze informacje o projekcie** 6

**Geneza i założenia ideowe projektu** 7

**Streszczenie realizacji badań** 10

**Streszczenie podsumowania projektu** 12

**Refleksje z wyników badań** 13

**System praktyk** 13

**Etapy realizacji praktyk** 13

**Korzyści z praktyk** 16

**Wyzwania, trudności, problemy** 18

**Wyobrażenia idealnego modelu praktyk** 21

**Wnioski** 22

**Przestrzeń projektu „Dobry początek”** 22

**Praktyki jako symbioza** 23

**Tektonika motywacji** 23

**Pole manewru** 24

**Potrzeba gospodarza procesu** 24

**Motywacje uczelni i studentów** 27

**Motywacje instytucji kultury** 28

**Konkurencyjność praktyki obowiązkowych perspektywy instytucji kultury** 28

**28 pomysłów i rekomendacji** 35

**ANEKS / Magdalena Gach / Studia, praktyki i osoby Głuche i słabosłyszące** 42

## Kto zrealizował projekt?



**Marta Nazaruk-Napora.** Lubelska Grupa Badawcza. Socjologia dała mi możliwość poznania metod i technik, dzięki którym mogę rozszerzać swoje horyzonty. Chętnie korzystam z różnych teorii wyznaczających nowe podejścia w badaniach. Specjalizuję się w badaniach ilościowych (skończyłam studia z analizy danych), ale z chęcią podejmuję się też wyzwań wykraczających poza statystykę. Fascynuje mnie poznawanie przestrzeni, również z perspektywy przyrodniczej. Lubię uczestniczyć w różnych projektach kulturalnych, wciągając w nie również moją rodzinę.



**Agnieszka Duda-Jastrzębska.** Lubelska Grupa Badawcza. Jestem absolwentką socjologii UMCS i programu MOST na socjologii UJ. Specjalizuję się w jakościowych metodach badawczych, ewaluacjach i diagnozach opartych na podejściu partycypacyjnym. Uwielbiam tematy, które są blisko życia i codzienności. Lubię słuchać ludzi, poznawać nowe osoby i ich perspektywy. Jako certyfikowana trenerka umiejętności miękkich poszukuję przestrzeni, w których mogę łączyć badania z technikami warsztatowymi. Od wielu lat jestem związana z trzecim sektorem. Pasjonują mnie podróże, moja rodzina, taniec współczesny i fotografia.



**Marcin Skrzypek.** Ośrodek „Brama Grodzka – Teatr NN”. Z wykształcenia jestem anglistą, a od 1992 roku muzykiem folkowego zespołu Orkiestra św. Mikołaja, do którego dołączyłem jako student. Od 1998 roku pracuję w Ośrodku, gdzie zajmuję się kulturą przestrzeni i programem staży, praktyk i wolontariatu. Byłem współorganizatorem i współautorem wielu projektów kulturalnych, działań społecznych, wydarzeń plenerowych, spotkań i warsztatów, dokumentów strategicznych, stron internetowych, nagrań, koncertów, filmów, książek i artykułów. Od kilku lat prowadzę na UMCS zajęcia z partycypacji społecznej i animacji kultury.

## Najważniejsze informacje o projekcie

**Uczestnicy i beneficjenci:** studenci i studentki KUL i UMCS odbywający/odbywające obowiązkowe praktyki w lubelskich instytucjach kultury oraz opiekujący/opiekujące się tymi praktykami pracownicy i pracowniczki tychże instytucji i uczelni. Projekt miał charakter trójstronny, angażując trzy strony zainteresowane korzyściami z praktyk.

**Cel:** znalezienie odpowiedzi na pytania: Od czego zależą korzyści z obowiązkowych praktyk studenckich w instytucjach kultury dla każdej ze stron? Jakie zmiany można zarekomendować, by zwiększyć te korzyści i tym samym podnieść jakość praktyk? Pośrednim celem projektu było nawiązanie kontaktów z osobami zainteresowanymi ulepszaniem praktyk w celu stworzenia grupy, która mogłaby kontynuować te prace po zakończeniu projektu.

**Grantodawcy:** projekt dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury „Kultura – Interwencje. Edycja 2022”. Projekt został zrealizowany również dzięki wsparciu Miasta Lublin.

**Realizator:** Lubelska Grupa Badawcza

**Osoby odpowiedzialne:** Agnieszka Duda-Jastrzębska, Marta Nazaruk-Napora (Lubelska Grupa Badawcza), Marcin Skrzypek (koordynator programu wolontariatu, praktyk i staży w Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN”, inicjator projektu)

**Partnerzy:** Ośrodek „Brama Grodzka – Teatr NN”, Dzielnicowy Dom Kultury „Węglin”, Pracownia Animacja Kultury UMCS w Instytucie Pedagogiki na Wydziale Pedagogiki i Psychologii UMCS, Zarząd Uczelnianego Samorządu Studenckiego UMCS (Paweł Zdybel), Uczelniany Samorząd Studencki KUL (Paulina Jamrozik), Europejska Stolica Młodzieży Lublin 2023.

**Czas trwania:** sierpień–październik 2022

**Metoda:** badania społeczne. Przeprowadziła je Lubelska Grupa Badawcza, czyli NGO wyspecjalizowany w pracach badawczych, który wystąpił w roli niezależnego pośrednika, moderatora, mediatora i animatora komunikacji oraz analityka zgromadzonych danych. W ramach badań zostały przeprowadzone analizy *desk research*, wywiady indywidualne pogłębione oraz wywiady grupowe. Wnioski z badań są rekomendowane uczestnikom projektu i szerszemu kręgowi odbiorców jako inspiracja do dalszego wspólnego wypracowywania rekomendacji i wdrażania rozwiązań.

**Udział** w projekcie polegał na uczestnictwie w wywiadach pogłębionych (odpowiadaniu na pytania) i spotkaniach fokusowych (rozmowie, dyskusji z innymi uczestnikami), dzieleniu się swoimi refleksjami i pomysłami.

**Tematy** poruszane podczas wywiadów pogłębionych i spotkań fokusowych dotyczyły praktyk studenckich w perspektywie aktualnych doświadczeń i wyobrażenia idealnych rozwiązań. Refleksja nad stanem obecnym była punktem wyjścia do poszukiwania pomysłów i zmian, które pozwolą każdej ze stron uzyskać jak najwięcej korzyści. Przykładowe zagadnienia:

- stan obecny systemu praktyk,
- efekty i korzyści z praktyki,
- oczekiwania wobec praktyk,
- oczekiwania wobec innych stron,
- motywacje do realizacji praktyk,
- dobre rozwiązania i bariery,
- idealne praktyki,
- propozycje zmian, pomysły nowych rozwiązań.

# Geneza i założenia ideowe projektu

Co roku tysiące lubelskich studentów i studentek przepracowują na obowiązkowych praktykach setki tysięcy godzin. Część z tych praktyk odbywa się w instytucjach kultury, którym szczególnie zależy, aby z praktyk był jak największy pożytek dla wszystkich, bo instytucje te są podmiotami działającymi dla dobra publicznego. Praktyki trwają jednak krótko, a szanse na zatrudnienie po nich w instytucji kultury są niewielkie. Zatem wszystko, co instytucje kultury mogą zrobić dla swoich praktykantów i praktykantek, to jak najlepiej „wypożyczyć” ich na przyszłość. Praktyki są początkiem kariery zawodowej młodych ludzi wchodzących na rynek pracy, niech więc ten początek będzie jak najlepszy. Stąd wzięła się nazwa projektu i taki był główny powód pojawienia się w nim instytucji kultury.

Kultura jest małym rynkiem pracy, ale bogatym w możliwości. Przede wszystkim ma bardzo interdyscyplinarny charakter. Dzięki temu praktyki w instytucjach kultury pomagają rozwijać uniwersalne kompetencje pracy z ludźmi i dla ludzi o szerokim zastosowaniu w różnych zawodach i rolach społecznych. Oprócz tego sektor kultury jest twórczy i nastawiony na rozwój oraz edukację, więc przez lata wypracował różne pomysły na temat tego, co można by zrobić, aby praktyki przynosiły więcej korzyści wszystkim zainteresowanym. Z czasem urosła potrzeba podzielenia się tymi pomysłami, a także zapytania samych studentów i uczelni o ich oczekiwania wobec praktykodawców.

Wielu z tych pomysłów nie da się wdrażać jednostronnie. Potrzebna jest do tego współpraca. Tak narodziła się idea projektu „Dobry początek”, który mógłby ją rozpocząć. Jego prawdziwe rezultaty będą zależały od dalszego wspólnego zaangażowania wszystkich zainteresowanych. Mogą to być zarówno samodzielne bezkosztowe wdrożenia starych lub nowych pomysłów, jak i wspólnie napisane przez partnerów wnioski o fundusze na szersze zakrojone działania wymagające wsparcia finansowego.

Warto jednak mieć wizję idącą jeszcze dalej. Po wypracowaniu i wdrożeniu odpowiednio wielu korzystnych dla studentów rozwiązań może powstać zupełnie nowy system praktyk, który da się przekształcić w markę przyciągającą maturzystów do wyboru uczelni i kierunków stosujących ten system. Droga do tego celu jest daleka, ale każda droga zaczyna się od postawienia pierwszych kroków, które właśnie zrobiliśmy w projekcie „Dobry początek”.





## Streszczenie realizacji badań

Rezultaty badań zostały opisane w *Raporcie z badań diagnostycznych realizowanych w ramach projektu „Dobry początek - od czego zależy jakość studenckich praktyk i staży w miejskich instytucjach kultury? Diagnoza”* dostępnym na stronie Ośrodka „Brama Grodzka – Teatr NN” [Projekt „Dobry początek”](#). Spis treści Raportu:

- Wstęp
- System praktyk
- Etapy realizacji praktyk
- Korzyści z praktyk
  - Motywacja do realizacji praktyk
  - Korzyści z praktyk – perspektywa studentów i studentek
  - Korzyści – perspektywa instytucji kultury
  - Korzyści – perspektywa uczelni
- Wyzwania, trudności, problemy
  - Wyzwania i trudności wskazywane przez osoby studiujące
  - Wyzwania i trudności wskazywane przez przedstawicieli i przedstawicielki instytucji kultury
  - Wyzwania i trudności wskazywane przez przedstawicieli i przedstawicielki uczelni
- Wyobrażenie idealnego modelu praktyk
  - Charakterystyka idealnego studenta/studentki
  - Charakterystyka idealnej sytuacji praktyk
  - Zadania po stronie instytucji kultury/organizacji
  - Zadania opiekuna praktyk i uczelni
- Pomysły i rekomendacje
- Podsumowanie

Badania składały się z **17 wywiadów indywidualnych** pogłębionych przeprowadzonych z 5 studentami i studentkami, 5 pracownikami uczelni, 5 pracownikami instytucji kultury oraz 2 specjalistkami w zakresie rynku pracy. Oprócz wywiadów pogłębionych przeprowadziliśmy **3 wywiady fokusowe** z tymi grupami. Następnie, mając już dzięki temu wstępną wiedzę i możliwość określenia głównych obszarów problemowych, przeprowadziliśmy warsztaty trójstronne – w gronie przedstawicieli i przedstawicielek instytucji kultury, uczelni oraz studentów i studentek poszukiwaliśmy pomysłów i rekomendacji.

W badaniach dążyliśmy do postawienia diagnozy sytuacji, mając jednocześnie świadomość, że **w ograniczonym czasie i budżecie** brakuje nam możliwości realizacji komplementarnych badań i musimy się skupić na wybranej próbie. Zaczęliśmy od znalezienia praktykodawców wśród instytucji kultury, ponieważ prowadzą one edukację pozaformalną i kierują się w swojej działalności dobrem publicznym, co czyni je potencjalnymi sojusznikami idei projektu „Dobry początek”. Idąc dalej, do badań zaprosiliśmy uczelnianych opiekunów praktyk z kierunków, na których realizowane są praktyki obowiązkowe w instytucjach kultury, i w podobny sposób zrekrutowaliśmy do badań studentów i studentki.

Realizując badania i obrazując ich pole badawcze, operowaliśmy na wyobrażeniu **trójkąta relacji**. W procesie praktyk uczestniczą trzy strony: studenci i studentki, uczelnie reprezentowane przez opiekunów i opiekunki praktyk oraz instytucje kultury, również reprezentowane przez wewnętrznych opiekunów praktyk. Praktyki są **procesem, który łączy te trzy grupy** – jednocześnie każda z nich czerpie z praktyk inne korzyści i ma swoje oczekiwania wobec pozostałych stron. W badaniach skupiliśmy się na poszukiwaniu właśnie tych elementów, ale także na diagnozowaniu wyzwań i szukaniu pomysłów na ulepszenia podnoszące jakość praktyk oraz ilość korzyści.

Czwartą stroną praktyk, która pojawia się już po ukończeniu studiów, są pracodawcy, do których trafiają absolwenci i absolwentki w poszukiwaniu zatrudnienia. Dlatego też w projekcie przewidziano konsultacje z dwoma specjalistami na temat rynku pracy. Słuszność tego założenia potwierdził jeden z uczestników warsztatu trójstronnego, zwracając uwagę, że model trójstronny nie obejmuje głównej relacji, której praktyki służą, czyli **szukaniu pracy przez absolwentki i absolwentów** po zakończeniu studiów. Potrzeby i wymagania rynku pracy są bezpośrednim weryfikatorem korzyści z praktyk odbywanych podczas studiów.



## Streszczenie podsumowania projektu

Zakładane w projekcie cele zostały osiągnięte. Dzięki przeprowadzonym badaniom zidentyfikowano czynniki decydujące o jakości praktyk studenckich i uzyskano listę korzyści postrzeganych przez poszczególne grupy interesariuszy. W trakcie analizy wyników badań pojęcie jakości zostało **przełożone na język opłacalności** praktyk, czyli porównania korzyści, jakie każda ze stron stara się odnieść z praktyk, do kosztów, które musi ponieść, aby te korzyści odnieść.

Wniosek ogólny jest taki, że nie istnieje jeden "gospodarz" procesu praktyk, od którego zależy ich jakość. Zależy ona od **zachowań wszystkich interesariuszy względem siebie**, przy czym najwięcej zależy od uczelni, które inicjują procedurę praktyk, definiują jej założenia i zgłaszają pracodawcom zapotrzebowanie na zadania dla praktykantów. Na tej podstawie został opisany istniejący w badanych przypadkach **model sumy motywacji** wszystkich stron, który może pomóc im lepiej się zrozumieć i wpływać na siebie nawzajem, aby praktyki studenckie były korzystniejsze dla wszystkich.

Najistotniejszym rezultatem projektu, mającym zastosowanie w praktyce, jest wyodrębnienie **28 pomysłów i rekomendacji** działań, które interesariusze mogą robić razem lub oddzielnie, aby praktyki studenckie dawały wszystkim więcej korzyści. Zostały one wyodrębnione na podstawie wspomnianego modelu, badań i warsztatu trójstronnego i spotkań, z interesariuszami praktyk.

Nieoczekiwaną trudnością projektu było **bardzo duże zróżnicowanie systemów praktyk** nie tylko między uniwersytetami ale także między wydziałami i kierunkami. Projekt został zrealizowany zgodnie z planem, ale jednocześnie pozostaje świadomość, że jeśli by chcieć poszukać bardziej uniwersalnych uwarunkowań praktyk, to badania musiałyby być oparte na większej próbie i realizowane w dłuższym okresie czasu.

Jednym z kluczowych na przyszłość rezultatów projektu jest **identyfikacja sieci kontaktów** do konkretnych osób zainteresowanych podnoszeniem jakości praktyk studenckich lub do których kompetencji ten temat należy. Jest to sieć bardzo złożona, ponieważ organizacja praktyk w każdej instytucji i na każdej uczelni oraz kierunku wygląda nieco inaczej. **Budujące jest wysokie zaangażowanie osób**, zwłaszcza reprezentantek i reprezentantów uczelni i instytucji kultury, w działania projektu. Ich obecność, ale też przekazywane wprost wrażenia i opinie, wskazują, że projekt poruszył ważny problem, wskazał istniejące potrzeby i dał inspirację.

Można powiedzieć, że suma rezultatów projektu w pełni odpowiada wymowie nazwy programu "Interwencje", z którego projekt był sfinansowany: został przeprowadzony **rekonesans mało znanej sfery współpracy międzysektorowej**, który przyniósł pomysły nadające się do wdrażania w ramach bieżącej pracy interesariuszy oraz wyznaczył kierunki działań długofalowych, które można uwzględnić w dokumentach programowych, strategiach czy projektach wymagających zewnętrznego dofinansowania.

Realizatorzy i partnerzy projektu zamierzają kontynuować starania w celu podnoszenia jakości praktyk studenckich, wykorzystując nawiązane kontakty i zdobytą wiedzę oraz doświadczenie. Na ostatnim, trójstronnym spotkaniu zebrano kontakty do studentów oraz pracowników uczelni i instytucji kultury, którzy też chcieliby brać udział w tych staraniach. Na bazie tej grupy **będą organizowane kolejne spotkania** zmierzające do realizacji pomysłów na podnoszenie jakości praktyk zebranych podczas projektu.

## Refleksje z wyników badań

Poniżej, w formie luźnych komentarzy, zostały zebrane wstępne i niesystematyczne refleksje dotyczące głównego pytania projektu „Od czego zależy jakość studenckich praktyk i staży w miejskich instytucjach kultury?”, nasuwające się podczas lektury *Raportu*. Pełnią one rolę przygotowawczą do syntetycznych wniosków zamieszczonych poniżej w rozdziałach *Wnioski* oraz *Pomysły i rekomendacje*.

### System praktyk

Wymagania ustawodawcy wobec uczelni dotyczące praktyk są **logiczne** co do zasady i **rozsądne** pod względem zobowiązań nakładanych na uczelnie. Na kierunkach o profilu praktycznym praktyki **MUSZĄ** być organizowane, a na kierunkach ogólnoakademickich (teoretycznych) **MOGĄ**. Uczelnie chętnie korzystają z tego prawa, co świadczy o ich zaangażowaniu w zapewnienie studiującym wszechstronnej edukacji. W rzeczywistości jednak podział na kierunki ogólnoakademickie i praktyczne nie jest tak ostry, ponieważ niektóre kierunki ogólnoakademickie **przygotowują do zatrudnienia poza uczelnią**. Formalnie mają profil ogólnoakademicki, ale merytorycznie wiążą się z konkretnymi zawodami czy pracami.

Profil przekłada się na program studiów i efekty kształcenia, a te z kolei – na program praktyk, których celem jest wykorzystanie i utrwalenie zdobytej wiedzy teoretycznej oraz nabycie konkretnych umiejętności. Zgodnie z ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Art. 2, pkt 18e) profil ogólnoakademicki dotyczy programu kształcenia obejmującego moduły zajęć powiązane z prowadzonymi w uczelni badaniami naukowymi i jest realizowanego przy założeniu, że ponad połowa programu studiów określonego w punktach ECTS obejmuje zajęcia służące zdobywaniu przez studenta pogłębionej wiedzy. Ten wątek **nie został przebadany** podczas projektu, więc nie można stwierdzić, jaki wpływ na program praktyk i jego realizację ma akademicko-praktyczny charakter kierunków.

### Etapy realizacji praktyk

W uproszczeniu realizacja praktyk polega na tym, że student czy studentka konfrontuje ich formalne wymogi z rzeczywistością. Zakłada się a priori, że odbycie praktyk według tych wymogów jest zawsze możliwe. Tak naprawdę jednak, jak wynika z obiegowych opinii studentów i praktykodawców, w wielu przypadkach jest to możliwe tylko dlatego, że one **nie są spełniane**. Ten wątek nie był badany w projekcie, więc nie wiadomo, w jakim zakresie i jak często się to zdarza. Przypuszczalnie programy praktyk zakładają, że odpowiednia oferta praktykodawców jest szersza niż w rzeczywistości, a nakładane na nich zobowiązania są tylko formalnościami, podczas gdy faktycznie stanowią wyzwanie, o czym zresztą wspominali przedstawiciele wszystkich badanych grup.

Z punktu widzenia studentów najważniejszymi etapami realizacji praktyk są ich początek i koniec, a więc znalezienie praktykodawcy i podsumowanie rezultatów. Znalezienie konkretnej osoby, która zgodzi się być opiekunem praktyk, bywa kłopotliwe. Podstawowy wymierny rezultat praktyk, czyli zaliczenie i pozytywna opinia, jest raczej pewnikiem, ale jego pole eksploatacji ogranicza się w zasadzie do danego roku studiów. Mógłby natomiast





stanowiąc dorobek studentów i studentek dołączany do CV. Dla obu tych etapów istnieje więc margines zmian na korzyść studentów.

Brzegowym warunkiem realizacji praktyk jest znalezienie przez praktykodawcę zadań odpowiednich, czyli pasujących do kierunku studiów, mających sens dla praktykanta i dających korzyść samemu praktykodawcy. Głównym założeniem praktyk jest wykorzystanie i utrwalenie zdobytej wiedzy oraz nabycie konkretnych umiejętności, ale **praktykodawca często nie zna programu studiów**, więc posiada tylko ogólną orientację na temat tego, jaka to jest wiedza i o jakie umiejętności chodzi z punktu widzenia kierunku.

Praktykodawca umie ocenić efekty realizacji powierzonego praktykantowi zadania według kryteriów obowiązujących w jego środowisku pracy, ale może się jedynie domyślać, jakie to daje efekty kształcenia według kryteriów dydaktycznych uczelni. Specjalistyczny język używany w dokumentach praktyk często bywa niezrozumiały dla praktykodawcy. Sytuację utrudnia fakt, że **rzadko następuje kontakt opiekuna praktyk z praktykodawcą** w celu wyjaśnienia oczekiwań ze strony uczelni, ale też zapoznania się pracowników uczelni z realiami po stronie praktykodawców.

Jest wiele kwestii, które by wymagały takich kontaktów, np. zmiana i uelastycznienie podawanych wstępnie terminów praktyk (studenci i praktykodawcy czasem nie wiedzą, że jest taka opcja), możliwość organizacji praktyk zdalnych (bez konieczności przygotowywania osobnego stanowiska pracy, na które często nie ma miejsca) oraz określenie kompetencji i umiejętności, jakich praktykodawca wymaga lub może realnie oczekiwać od praktykanta.

Osobną sprawą do przemyślenia à propos etapów realizacji praktyk są **zasady ich końcowej oceny**. Przede wszystkim nie wiadomo, do czego można by porównać pracę praktykanta, aby móc ją ocenić. Zadania oferowane praktykantom mają często unikalny charakter, a oni sami z założenia mogą nie umieć ich wykonywać, bo **dopiero się uczą**. Możliwe, że ktoś, komu się nie udało czegoś zrobić, nauczył się na swoich błędach więcej niż ten, kto osiągnął swój cel bez problemu.

Kategorie używane w dokumentacji praktyk do ich oceny **nie zawsze są stosowane w pracy**. Ponadto pracownicy mogą nie uświadamiać sobie cech, o których ocenę są proszeni u praktykantów, lub ich po prostu **nie mieć w stopniu wystarczającym** do roli arbitrów. Poza tym, nawet jeśli opiekun praktyk może obiektywnie stwierdzić, że praktykant wykazał się podczas praktyk jedną z takich cech, np. kompetencjami społecznymi, to nie wiadomo, na jakim były one poziomie na początku praktyk, a więc czy są efektem kształcenia, czy też indywidualną cechą danej osoby. Zresztą najczęściej między opiekunem a praktykantem **relacja jest zbyt krótka** i płytka, aby w ogóle były podstawy do takiej oceny drugiego człowieka.

### **Korzyści z praktyk**

Daje się zauważyć, że **uczelnie niewiele mówią o swoich korzyściach** i i wynikających z nich motywacjach związanych z praktykami w porównaniu ze studentami oraz instytucjami kultury. Jest tak prawdopodobnie dlatego, że działają one na innych zasadach i w innym punkcie procedury niż bezpośredni realizatorzy praktyk. W porównaniu z nimi pozycja uczelni jest pasywna. Posiadają one regulaminy praktyk i zgodnie z nimi wysyłają studentów na praktyki, a potem czekają na zwrot wypełnionych dokumentów. Cała reszta dzieje się poza ich murami.

Poza oczywistymi wymiernymi korzyściami z praktyk, wątkiem powtarzającym się w wypowiedziach studentów i pracowników instytucji kultury jest **poczucie sensu** ich współpracy podczas praktyk i **satisfakcji** z osiągniętych efektów. Odczucia te wydają się mieć dwa źródła. Pierwszym jest wrażenie ładu i logiki podejmowanych działań, czyli ich zasadności, zgodności działań z założeniami. Wrażenie to psuje konieczność robienia rzeczy, które wydają się im niepotrzebne lub oparte na nierealistycznych oczekiwań. Drugim źródłem poczucia sensu i satysfakcji z prak-



tyk są wymierne korzyści, aczkolwiek **definiowane inaczej niż efekty kształcenia**. Praktykanci i praktykodawcy opowiadają o nich własnym, nieformalnym językiem i można odnieść wrażenie, że dobrze się w nim rozumieją.

Wspólnym mianownikiem ich wypowiedzi jest docenianie ogólnej wiedzy i doświadczeń zdobytych podczas praktyk, które jednak są traktowane jako **kontrapunkt dla toku studiów**, a nie ich część. Jest to spójne z faktem, że biorą się one z wyjścia na zewnątrz, poza uczelnię, a więc z tworzenia relacji nowych, niezależnych od punktu wyjścia. Dotyczą procesów **osobistego dojrzenia i samorozwoju**, samodzielnego poszukiwania sensu i wartości, wypróbowywania siebie poza zasięgiem kontroli nauczycielskiej, która towarzyszy nam od pierwszej klasy szkoły podstawowej.

Zatem praktyki, które dla uczelni są przedmiotem oceny, dla samych praktykantów stanowią narzędzie samooceny oraz krytycznego namysłu i weryfikacji wiedzy nabytej na uczelni i wyobrażeń o jej zastosowaniach poza uczelnią. Uczelnie traktują praktyki jako **poszerzenie przestrzeni porządku akademickiego**, podczas gdy tak naprawdę studenci odkrywają dzięki nim inny świat i szukają w nim **lokalnych przewodników**. Instytucje kultury, chociaż nie muszą, angażują się w tę rolę, bo kieruje nimi poczucie misji działania dla publicznego dobra.

Lektura czynników, które zdaniem praktykantów i praktykodawców wpływają na udane praktyki, **urealniania perspektywy uczelni** zrodzoną w toku przetwarzania reguł systemu kształcenia na regulaminy praktyk. Można odnieść wrażenie, że prawdziwą radość z praktyk daje przeżywanie jej wspólnie przez praktykantów i praktykodawców w oparciu o te wartości, których **uczelnie w pełni nie dostrzegają**.

Można to zilustrować następującym przykładem. Po udanych praktykach uczelnia pyta opiekuna praktyk, na ile ocenia on w skali od 1 do 5 efekt kształcenia w postaci nabycia przez praktykanta kompetencji społecznych. Opiekun odpowiada, że praktykant jest teraz lepiej przygotowany do współpracy z innymi ludźmi, bo **doświadczył radości z pracy i współdziałania**. Istnieje więc szansa na to, że będzie dążył do powtarzania tego doświadczenia z innymi ludźmi czy to w roli podwładnego, czy zwierzchnika.

Na koniec warto wspomnieć, że rozpatrując korzyści z praktyk dla młodych ludzi, trzeba wziąć pod uwagę to, że wielu z nich **na studiach już samodzielnie pracuje**. Dla takich osób sam fakt wykonywania jakichś zadań dla pracodawcy nie więc jest ani nowością, ani atrakcją. Mają oni wyższe oczekiwania i są przygotowani na wyższy poziom wtajemniczenia w rynek pracy. Część z nich zresztą realizuje praktyki w ramach swojej pracy zarobkowej, czyli prosi swoich pracodawców o podpisanie ich zaliczenia.

Nawiasem mówiąc, jest to naturalny mechanizm osiągania w indywidualnych przypadkach postulowanego przez niektórych rozmówców efektu praktyk płatnych. Nie wiadomo, czy uczelnia wyraziłaby zgodę na takie rozwiązanie, gdyby została o to oficjalnie poproszona. Niemniej **kwestia praktyk płatnych** nie powinna być kontrowersyjna, ponieważ takie praktyki funkcjonują od dawna na uczelniach i kierunkach o profilach jeszcze bardziej zawodowych niż najbardziej praktyczne kierunki z obszaru nauk humanistycznych. Przygotowują one studentów do prac, podczas których wykonywania, mówiąc najprościej, praktykant niczym nie różni się od wynajętego pracownika.

W podobnej sytuacji niepłacenie za praktyki byłoby z jednej strony jawną niesprawiedliwością, a z drugiej dla pracodawcy płacenie za taką pracę i tak oznacza oszczędność na wynagrodzeniach płaconych w ramach stosunku pracy. Chociaż w takich sytuacjach praktykanci są traktowani jak „siła robocza”, nie ma w tym nic nieuczciwego. **Rozwiązania te funkcjonują, bo satysfakcjonują wszystkie strony**. Nie ma obiektywnych przeszkód, aby podobne prace znaleźć również w obszarze zawodów z kręgu zainteresowań kierunków humanistycznych, a nawet w samych instytucjach kultury.

## Wyzwania, trudności, problemy

Wyzwania, trudności i problemy, które opisano w powyższych komentarzach na drodze wniosowania, *Raport* opisuje bezpośrednio na podstawie wywiadów z uczestnikami projektu. Warto więc zacytować niektóre jego fragmenty dla podkreślenia ważności tych kwestii. (numery stron w nawiasach odnoszą się do *Raportu*).

1. **Nadmierne i nieefektywne formalności** (s. 11-12, 15). Ten czynnik trzeba uznać za zmniejszający poczucie sensu z uczestnictwa w procesie praktyk i jednocześnie obniżający ich efektywność. Każda procedura potrzebuje biurokracji, ale czasem jej działanie jest przeciwnie skuteczne. Problem niewydolności biurokracji związanej z praktykami zauważają również przedstawiciele uczelni, które ją stworzyły.

„Trudnością wskazywaną przez wszystkie strony jest kwestia formalności: dokumentacji i jakości jej wypełniania. [...] Kluczowym tematem, zwłaszcza dla przedstawicieli i przedstawicielek uczelni i instytucji kultury, jest jednak program – powinien być on mapą drogową praktyk, dokumentem, który jednoznacznie mówi stronom, jakie umiejętności powinna nabyć osoba praktykująca. Który jest na tyle atrakcyjnie i zrozumiale sformułowany, że jego znaczenie jest jasne dla studenta/studentki, a jednocześnie, że wskazane efekty nauczania są tak opisane, że przedstawiciel, przedstawicielka instytucji potrafi je odnieść do zadań wynikających ze specyfiki danego miejsca i zleczonych praktykantowi, praktykantce (przy jednoczesnej elastyczności pozwalającej na realizację pomysłów mentora/mentorki). Ponadto dobrze, żeby program opisywał kompetencje językiem rynku pracy, co pozwalałoby na realne odniesienie do przyszłych CV młodych ludzi.

To duże wymagania, choć konieczne, by dokument stanowiący punkt styku wszystkich interesariuszy praktyk miał znaczenie, jakie w nim pokłada uczelnia. W wypowiedziach uzyskanych w badaniach ze wszystkich stron widać, że niestety często tak nie jest. Program gubi się w natłoku innych dokumentów, nieraz nie jest przekazywany w instytucji albo dzieje się to dopiero na etapie rozliczania praktyk. Osoby zajmujące się praktykantami/praktykantkami ze strony instytucji z kolei wskazują, że programy bywają niezrozumiałe, lakoniczne czy trudne do przełożenia na konkretne zadania wynikające ze specyfiki miejsca. Nieraz skutkuje to tym, że dokument pozostaje martwy w czasie realizacji praktyk, a jedynie cytowany w momencie wypełniania opinii czy dzienniczka praktyk.

Problemy z programem widzą przedstawiciele i przedstawicielki uczelni i instytucji przyjmujących, ale także specjaliści rynku pracy, którzy postulują, by bardziej wskazywał on kompetencje zgodne ze współczesnym językiem ogłoszeń o pracę. Obie strony wskazywały, że trudności z programem rodzą potrzebę spotkań i wspólnego poszukiwania dobrych rozwiązań. [...]

Osoby z tej grupy [przedstawiciele uczelni – przyp. aut.] jako jeden z podstawowych wyzwań, uciążliwości wskazują ciągłe błędy i konieczność ich poprawiania w dokumentacji, wynikające zarówno z wypełniania przez osoby studiujące, przez osoby z instytucji, jak i z błędów systemowych (niespójność zapisów w SOP z wymaganiami regulaminów wydziałowych). Pojawiają się także błędy wynikające z niezajomości instrukcji, błędy językowe, błędy merytoryczne. Kolejnym źródłem błędów jest też różne nazewnictwo w dokumentach KUL i UMCS – w pierwszej ze strony instytucji podpisuje się w dokumentach mentor/mentorka, w drugiej opiekun/opiekunka. W efekcie dochodzi do pomyłek i podpisów w złych miejscach.”

2. **Deficyt informacji zwrotnej od pracodawców dla praktykantów** (s. 13). Z tą kwestią związany jest pewien dylemat. Praktykanci chcą wiedzieć, jak sobie radzą czy radzili na praktykach, żeby coś poprawić lub na przyszłość wiedzieć, jak zrobić coś lepiej. Z drugiej jednak strony często są nieprzygotowani na takie informacje, bo system oświaty ich tego nie nauczył. Na wszystkich poziomach edukacji regułą jest to, że otrzymanie oceny kończy temat. Czasem można poprawić ocenę, ale nie rezultat pracy. Dlatego tylko wyjątkowo zdarza się, że studenci robią coś na poziomie wysokiej staranności i rzetelności. Wprowadzenie postulowanej tu zasady szerszej informacji zwrotnej wymagałoby przygotowania ich do jej przyjmowania.

„Kolejną trudnością wskazywaną przez młodych ludzi jest brak informacji zwrotnej w odniesieniu do realizowanych na praktykach zadań – niezależnie od poziomu ich zaawansowania i specjalizacji osoby praktykujące potrzebują i oczekują informacji, czy praca została dobrze wykonana, jak ją poprawić, w jakim zakresie skupić się na rozwoju. Bez tego elementu nie ma możliwości doskonalenia się. [...]”

Wyrażona jasno została także potrzeba, by osoby praktykujące były traktowane poważnie, zarówno na poziomie dostosowania zadań do umiejętności, jak i na poziomie interpersonalnym – począwszy od przedstawienia zespołowi i rozmowy o pomysłach na działania w czasie praktyk.”

- 3. Niedopasowanie wymogów praktyk do realiów instytucji** (s. 13, 15). Sytuacja nie jest tu jednoznaczna, ponieważ realia pracodawców są bardzo różne. Jedni dysponują zadaniami lepiej pasującymi do praktyk krótkich, a inni przeciwnie: oferują prace możliwe do wykonania lub przynoszące lepsze rezultaty przy dłuższym wymiarze godzin. Podobnie pracodawcy różnie radzą sobie z kosztami opieki nad praktykantami i różnie oceniają akceptowalny poziom opłacalności tej opieki. Potwierdza to jedynie to, że praktyki powinny być jak najbardziej dopasowywalne do możliwości praktykodawców. Dotyczy to wielu aspektów praktyk, nie tylko czasu trwania czy zakresu opieki, ale także formy i tematyki.

„Podobnie jak w gronie osób studiujących tutaj również jednym z głównych problemów jest zbyt duża ilość godzin praktyk, niedostosowana do możliwości instytucji i charakterystyki jej pracy. Opiekunowie i opiekunki praktyk ze strony instytucji zazwyczaj sprawują tę funkcję jako jedno z wielu zadań, a pracodawcy nie mają możliwości, by oddelegować pracownika na całe 8 godzin do prowadzenia praktyk. W mniejszych organizacjach, czy np. gminnych ośrodkach kultury, bywa to również niemożliwe, ponieważ pracownicy nie mają pełnych etatów. [...]”

Terminy praktyk to jeszcze jedno wyzwanie dla instytucji. Z reguły są wyznaczone przez uczelnie (czasem nawet jako konkretny dzień w tygodniu), co nie zawsze współgra z harmonogramem instytucji kultury. Wiele z nich ma ustalone cykle pracy w ciągu roku i w tym kalendarzu może wskazać zakresy, w których chętnie przyjmie osoby praktykujące (często wymieniano lato jako okres realizacji półkolonii czy większych wydarzeń, festiwali) i takie, w których przyjęcie osób praktykujących jest trudne (ze względu na czas urlopów, mniejszej aktywności instytucji albo też apogeum działań, w którym nie ma już możliwości, by nową osobą wdrażać).”

- 4. Nierealistyczne oczekiwania uczelni dotyczące oceny praktyk przez pracodawców** (s. 14-15). Ponad to, co już zostało na ten temat powiedziane, racjonalne podejście do oceny praktyk jest dla praktykodawców ważne dlatego, że jeżeli przyjmują oni praktykantów, robią to z zaangażowaniem i poważnie traktując swoją misję. Jest to warunek ich zaangażowania, z którego często nie mają nic poza satysfakcją. Jeśli więc na koniec spotykają się ze strony inicjatora praktyk z nierealistycznymi oczekiwaniami dotyczącymi sprawy tak ważnej jak ewaluacja, podważa to ich przekonania, że uczelnie rozumieją specyfikę ich pracy z praktykantami. Ma to negatywny wpływ na poczucie sensu takiej współpracy i ostatecznie prowadzi do tworzenia fikcji oraz przyczynia się do tłumienia rzetelnej informacji zwrotnej, której oczekują praktykanci.

„Wypełnianie dokumentów związanych z oceną wskazywane jest jako trudność, głównie ze względu na poczucie uznaniowości tej oceny. Wskazywano, że łatwiejsze jest ocenianie na zasadzie tak/nie (czy dana osoba przyswoiła lub zrealizowała zadanie w obrębie wskazanego celu kształcenia) niż na skali od 1 do 5. Uznaniowość wynika z tego, że nie wiadomo, czy oceniać poziom realizacji zadań oraz jak przekładać założenia programu na zadania, czy też bardziej postawę osoby praktykującej. Ocenianie poziomu realizacji zadań jest poniekąd sprzeczne z ideą praktyk, jako procesu uczenia się, w którym osoba studiująca ma prawo popełniać błędy, eksperymentować, sprawdzać wiedzę teoretyczną w praktyce.

Z tych względów oceny wystawiane są najczęściej tylko w pozytywnej formie, a ewentualne kierunki rozwojowe czy wskazywanie błędów odbywa się w bezpośredniej rozmowie. Jednocześnie pracownicy i pracowniczki instytucji wskazywali, że w takim trybie oceny nie ma miejsca na rzetelne wpisanie czego student/studentka

się nauczyli, jakie zadania realizowali. Taka przestrzeń pojawia się jedynie w przypadku dzienniczka. Ten dokument nie jest jednak dostępny dla przyszłego pracodawcy. Wszystko to sprawia, że część instytucji kultury dodatkowo wystawia studentom i studentkom zaświadczenia czy rekomendacje, a ocenę w dokumentach uzupełnia w sposób jednoznacznie pozytywny. Z naszych rozmów wynika także, że takie jest też oczekiwanie uczelnianych opiekunów i opiekunek praktyk. [...]”

Efekty praktyk z perspektywy przedstawicieli i przedstawicielek uczelni są istotnym elementem, ale wymagają pracy i świadomości osób ze strony instytucji przyjmującej. Osoby te muszą być przygotowane na to, iż osoba praktykująca popełnia błędy i że należy do nich podejść z wyrozumiałością i cierpliwością, a ostateczny efekt pracy wymaga sprawdzenia i poprawy przed publikacją (wraz z informacją zwrotną dla osoby praktykującej).”

- 5. Niezrozumienie programu praktyk przez praktykodawców** (s. 14-15). Jest to kolejny negatywny skutek nieefektywnej biurokracji w części dotyczącej merytorycznej komunikacji uczelni z praktykodawcami. Umiejętność spojrzenia przez praktykodawcę na swoją pracę z perspektywy programu studiów jako na portfel potencjalnych zadań dla praktykodawców ma krytyczne znaczenie. Dobrze przeprowadzone konsultacje w tym zakresie powinny zaowocować tworzeniem przez pracodawców nowych zadań przeznaczonych specjalnie dla praktykantów, ale pomagających realizować misję instytucji, a także lepszym dostosowaniem się uczelni do oferty praktyk, która jest realnie dostępna. Problem deficytu komunikacji uczelni z praktykodawcami jest zauważany również przez przedstawicieli uczelni.

„Studenci i studentki wąskich specjalizacji, nietypowych albo niezwiązanych wprost z kulturą kierunków to dla większości instytucji kultury spore wyzwanie. Ustalenie zadań dla nich jest trudne, często z tego względu odmawia się przyjęcia młodych osób na praktyki.

Jednym z ważniejszych wyzwań, jakie wskazywali przedstawiciele i przedstawicielki instytucji, jest program praktyk. Ten temat został opisany na wstępie rozdziału, ale warto go jeszcze uzupełnić, charakteryzując perspektywę organizacji praktykodawców. Wskazywano, że:

- program nie zawsze jest dostarczany do instytucji, nieraz student/studentka okazuje go dopiero pod koniec praktyk,
- bywa niejasny: rozmyty i ogólny,
- nie jest jasne, czego wymaga się od instytucji, czy zadania i specyfika instytucji jest w stanie zagwarantować realizację założeń programu.

W efekcie sprawia to, że w takiej sytuacji z perspektywy instytucji to: 'Student decyduje, czy zadania mieszczą się w jego programie. To jego odpowiedzialność' (wypowiedź uczestnika badań). Choć bardzo możliwe, że student, studentka wcale tej odpowiedzialności nie podejmuje świadomie.

Instytucje mają też różne strategie radzenia sobie z programem:

- jeśli jest dla nich zrozumiały i adekwatny, to podążają w zgodzie z nim,
- gdy student nie ma programu bądź jest on niejasny lub trudny do przełożenia na zadania, instytucja działa zgodnie ze swoją strategią prowadzenia praktyk,
- są również sytuacje, gdy instytucje z założenia nie dążą do poznania programu, tylko od razu działają zgodnie ze swoimi założeniami. [...]

Program praktyk jest przekazywany [przez przedstawicieli uczelni – przyp. aut.] studentom/studentkom z sugestią przekazania i omówienia z opiekunami i opiekunkami ze strony instytucji, czasem też jest załącznikiem do umowy. Po stronie przedstawicieli uczelni pojawia się jednak wątpliwość, czy w ogóle program dociera do instytucji oraz na ile jest zrozumiały. Wskazywano, że jego zapisy mogą nie być jasne i jednoznaczne dla drugiej strony oraz że zapisy w dzienniczku praktyk nieraz wydają się w żaden sposób niepowiązane z zakresem programu i jego celami.”

## Wyobrażenia idealnego modelu praktyk

Narzędziem budowania wizji większych korzyści z praktyk było w badaniach pytanie każdego interesariusza o idealne wizerunki pozostałych interesariuszy i samej sytuacji praktyk. Elementy te znalazły wyraz w ostatnim rozdziale: *Pomysły i rekomendacje*. Umożliwienie dzielenia się takimi swoimi wyobrażeniami interesariuszom **zrównuje ich ze sobą tylko pozornie**. Nie można pod tym względem traktować tak samo uczelni i instytucji kultury oraz studentów.

Uczelnie oraz instytucje kultury mogą zmieniać się na własne życzenie, bo jedne i drugie są organizacjami, które mogą same siebie kontrolować. Studenci i studentki zaś nie są organizacją ani nawet społecznością, tylko po prostu grupami kolejnych roczników młodzieży pojawiających się na horyzoncie zdarzeń. Uczelnie i instytucje mogą wywoływać zmiany w ich postawach, jedynie zmieniając własne działania i postawy, co zresztą wynika z logiki procesu kształcenia. Jeśli młodzi ludzie mieliby być bardziej zaangażowani, trzeba samemu **dać im dobry przykład i bardziej się zaangażować**. Jeżeli chce się spotykać ambitne osoby, trzeba zaoferować młodym ludziom ambitne zadania, które pomogą nawet tym mniej ambitnym w podwyższeniu swoich aspiracji. Nie wydaje się zasadne utyskiwanie na młodzież, że nie jest taka, jak byśmy chcieli, ponieważ innej nie będzie.



## Wnioski

### Przestrzeń projektu „Dobry początek”

Praktyki studenckie istnieją w pewnej przestrzeni uwarunkowań społeczno-instytucjonalnych – bez jej opisania trudno byłoby odpowiedzieć na pytanie, co możemy zrobić, aby dawały one wszystkim więcej korzyści. W pierwszej kolejności przestrzeń tę wyznacza **panujące nastawienie do robienia czegoś lepiej** lub inaczej.

Chociaż jakość czy innowacyjność same w sobie są atrakcyjnymi pojęciami, to stosunek do nich zmienia się u kogoś, kto staje się adresatem postulatów podnoszenia jakości czy myślenia innowacyjnego. Taka osoba lub podmiot może to odebrać jako osobistą krytykę. Trzeba otwarcie powiedzieć, że niestety w polskiej kulturze życia społecznego istnieje bardzo **wąski margines na krytyczne myślenie** traktowane jako neutralna, twórcza przestrzeń i narzędzie rozwoju.

Dlatego też podtytuł projektu „Dobry początek” ewoluował. Początkowo odwoływał się do jakości, potem do idei ulepszania, aż wreszcie przybrał najdłuższą formę mówiącą o wspólnym działaniu w celu **zwiększenia korzyści dla wszystkich stron**. Takie sformułowanie daje szansę na budowanie poczucia solidarności. Warto jednak mieć świadomość, że myślenie w tych kategoriach jest narażone na spontaniczne, nawet nieświadome tłumienie.

Obowiązkowe praktyki studenckie są tylko jedną z form czegoś, co na potrzeby niniejszej publikacji można nazwać **współpracą zawodową**, bo nie ma na to innego, oficjalnego określenia. Do takiej współpracy zalicza się praktyki, staże i wolontariat. Poniższe wnioski dotyczą tylko **praktyk obowiązkowych w instytucjach kultury**, bo tak zostało zdefiniowane pole zainteresowań projektu, ale wiele z tych wniosków odnosi się również do innych form współpracy zawodowej i innych pracodawców.

Na potrzeby projektu zostało wyróżnionych **trzech interesariuszy** praktyk studenckich, czyli trzy strony, które mają w nich swój interes:

- studentów i studentki,
- instytucje kultury i opiekunów/opiekunki praktyk z ich strony,
- uczelnie i opiekunów/opiekunki praktyk z ich strony.

Czwartym interesariuszem są inni pracodawcy, do których trafiają absolwenci i absolwentki uczelni, czyli **rynek pracy**. Domyślnym piątym interesariuszem zwiększania korzyści z praktyk studenckich jest **społeczeństwo**. Za reprezentację jego interesów można uznać instytucje kultury. Zaznaczenie w tym miejscu interesu społecznego jest ważne dlatego, że jego dopełnieniem na rynku pracy jest zysk prywatny, który tworzy zupełnie inne uwarunkowania aksjologiczne dla praktyk.

Warto podkreślić, że problemy praktyk studenckich poruszane w niniejszym podsumowaniu głównie **dotyczą kierunków humanistycznych**, bo w przeważnie tym zakresie działają instytucje kultury. Jak zostało to zaznaczone na wstępie, jakkolwiek **instytucje kultury nie są mocnym graczem** w dziedzinie praktyk w sensie ilościowym, bo nie oferują ani dużo miejsc na praktyki, ani ofert pracy, to są **cennym partnerem** w dyskursie jakościowym. Dzieje się właśnie dlatego, że ze względu na swoją misję pracy dla **dobra wspólnego** oraz **ideały animacji kultury** potrafią działać w kategoriach dobra i rozwoju praktykantów. Grają w tej samej drużynie co uczelnie i studenci bardziej niż biznes.

Ze względu na ograniczenia projektu rola rynku pracy została w nim tylko zasygnalizowana dwoma wywiadami pogłębionymi. Należy jednak podkreślić, że **rynek pracy jest ostatecznym weryfikatorem** wartości praktyk studenckich, ponieważ znalezienie pracy stanowi ostateczny cel studiów, a więc i przydatności praktyk. Patrząc z tego punktu widzenia, projekt „Dobry początek” został zrealizowany tak naprawdę w oparciu o subiektywne wyobrażenia o tym, jak powinny wyglądać praktyki dobrze przygotowujące młodzież do kariery zawodowej.

Zakładając jednak, że interesariusze zrobili to zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą, można uznać takie podejście za wystarczające w użytecznym zakresie. Obiektywna weryfikacja użyteczności praktyk z punktu widzenia rynku pracy wymagałaby osobnego projektu i znacznie szerszego zakresu prac badawczych. Tak więc, jakkolwiek arbitrem tytułowego „dobrego początku” jest rynek pracy, który zatrudnia gros absolwentów, to instytucje kultury są najbardziej kontaktowe i chętne do współpracy. Można je traktować jako **kapitał ryzyka** dla tworzenia wszelkich pilotażowych rozwiązań, a bez takich nie da się dojść do docelowych pełnowartościowych wdrożeń dotyczących szerokiego rynku pracy.

## Praktyki jako symbioza

Problem podnoszenia jakości praktyk studenckich został opisany w projekcie językiem korzyści trzech interesariuszy, co pozwala tę kwestię uprościć i jednocześnie rozwinąć. Popatrzmy na **praktyki jak na symbiozę** albo handel wymienny. Każda strona coś daje i coś w zamian otrzymuje. Ale mówienie tylko o samych korzyściach może być pułapką. Bo **gdzie są korzyści, tam są i koszty**. Aby praktyki doszły do skutku, potrzebny jest dodatni bilans kosztów i korzyści u każdej ze stron. Wtedy pojawia się motywacja do realizacji praktyk.

Jeśli interesariusze zgodzą się, że jakaś zmiana w organizacji praktyk studenckich przyniesie wszystkim więcej korzyści, ale nie poruszą kwestii kosztów, mogą przeoczyć jakiś czynnik, który zniechęca jednego z interesariuszy do realizacji takiej zmiany mimo pozornej jednomyślności, że trzeba ją wdrożyć. Będzie to sytuacja nieczytelna dla pozostałych interesariuszy, co z kolei zniechęci ich do kontynuowania dialogu. Warto więc przed wiążącą dyskusją uzgodnić, że wszyscy interesariusze biorą udział w handlu wymiennym, bilansując rachunek zysków i strat, aby niejako zalegalizować otwarte mówienie również o kosztach własnych ewentualnych zmian, czyli o **swoich potrzebach**.

Mysząc w tym duchu o projekcie „Dobry początek”, jego rzeczywistym celem jest wspólne wypracowanie przez interesariuszy pomysłów takiej **maksymalizacja korzyści** z praktyk lub pomoc interesariuszom w **uświadomieniu** ich sobie, aby mieli motywację do wdrożenia tych pomysłów mimo związanych z tym niewątpliwych dodatkowych kosztów. **Szczerza rozmowa** na ten temat jest niezbędna do tego, aby nie tylko razem wypracować korzyści, ale także razem pokonać wszystkie przeszkody stojące na drodze do realizacji wspólnych zamierzeń.

## Tektonika motywacji

Zasady prawdziwego handlu wymiennego są symetryczne i przejrzyste: coś za coś. W przypadku praktyk studenckich mają one jednak bardziej subtelny i złożony charakter, ponieważ rachunek zysków i strat każdej ze stron jest niematerialny lub subiektywny, a źródła wzajemnych korzyści i kosztów u poszczególnych interesariuszy oraz ich zakresy są bardzo różne. Co więcej, same motywacje interesariuszy wzajemnie na siebie wpływają. Mogą się wzmacniać. Element misji społecznej łączący uczelnie i instytucje kultury może rodzić motywację z **poczucia solidarności**. Zależności te tworzą między interesariuszami sieć relacji bardziej zaawansowaną niż proste zasady handlu wymiennego. Można ją nazwać **tektoniką motywacji**.

Projekt przyniesie owoce, jeśli interesariusze znajdą powody, aby odpowiedzieć twierdząco na pytanie: „Czy warto?”. Przez odpowiedź twierdzącą rozumie się taką odpowiedź, która nie polega na przyznaniu racji, tylko taką, która **indukuje działanie**.

Tak rozumiana tektonika motywacji upraszcza obraz zależności oparty na trójkącie uczelnie–studenci–instytucje + rynek pracy. Tak naprawdę najważniejszą z nich jest zależność studenci–rynek pracy. Wyższe wykształcenie ma pomóc absolwentom w zdobyciu zatrudnienia. Temu służy druga relacja: uczelnie–instytucje, inicjowana przez uczelnie za pośrednictwem studentów. Z punktu widzenia uczelni instytucje mają zapewnić takie praktyki, aby szanse na pracę po studiach dla praktykantów były jak największe. **Niniejszy projekt jest odpowiedzią na to wyzwanie**. Instytucje zgłaszają, czego im potrzeba, aby móc takie praktyki zapewnić.

## Pole manewru

Nasuwa się pytanie, jakie w ogóle **pole manewru**, jeśli chodzi o wprowadzanie zmian w systemie praktyk po stronie uczelni. Jakie są ich ustawowe możliwości i ograniczenia, a także potencjał chęci do wykonywania pracy nadprogramowej ponad to, co jest już robione, i pokonywania trudności. Jeśli chodzi o przepisy ustawowe, mówią one o praktykach obowiązkowych tylko tyle, że kierunki o profilu praktycznym muszą organizować praktyki, a te o profilu ogólnoakademickim nie muszą, a jeśli już organizują, to student ma obowiązek brać w nich udział.

Zgodnie z ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Art. 2, pkt. 18ea i 18eb) **profil praktyczny** to profil programu kształcenia obejmującego moduły zajęć służące zdobywaniu przez studenta umiejętności praktycznych i kompetencji społecznych, realizowany przy założeniu, że ponad połowa programu studiów określonego w punktach ECTS obejmuje zajęcia praktyczne kształtujące te umiejętności i kompetencje, w tym umiejętności uzyskiwane na zajęciach warsztatowych, które są prowadzone przez osoby posiadające doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią. **Profil ogólnoakademicki** zaś to profil programu kształcenia obejmującego moduły zajęć powiązane z prowadzonymi w uczelni badaniami naukowymi, realizowany przy założeniu, że ponad połowa programu studiów określonego w punktach ECTS obejmuje zajęcia służące zdobywaniu przez studenta pogłębionej wiedzy

Zgodnie z tymi definicjami wydawać by się mogło, że studia, których nazwa kojarzy się z jakimś zawodem lub przynajmniej pracami wykonywanymi na umowę-zlecenie, będą miały profil praktyczny, a z kolei na studiach o profilu ogólnoakademickim praktyk nie będzie lub będą nieobowiązkowe. Z przeglądu kierunków wynika jednak, że nie ma na to jednej reguły. Na przykład kierunek którego nazwa nawiązuje do zawodu lub działań praktycznych może mieć profil ogólnoakademicki i praktyki obowiązkowe lub nieobowiązkowe, ale z uzasadnieniem w programie, że są one nieobowiązkowe, ponieważ znaczącą część zajęć stanowią na nim zajęcia warsztatowe i projektowe. Ponadto z rozmów wynika, że jeśli jakiś kierunek obecnie jest praktyczny, to nie znaczy, że był taki rok temu lub że takim pozostanie. Sytuacja jest dynamiczna.

Wygląda na to, że uczelniom zależy na podkreślaniu praktycznej strony nawet kierunków ogólnoakademickich i że robią one więcej, niż wymaga tego ustawodawca. Pole manewru do zmian w programach praktyk wydaje się więc dość szerokie i zależne od uczelni. Zatem pytanie, czy i dlaczego warto ulepszać praktyki nie odnosi się do sfery abstrakcyjnej, a odpowiedź na nie nabiera merytorycznego i pragmatycznego wymiaru.

## Potrzeba gospodarza procesu

Praktyki studenckie potrzebują strony, którą można by nazwać „właścicielem” procesu lub „producentem” rezultatów, który brałby odpowiedzialność za efekt wszystkich działań. Interesariuszem, który bierze bezpośredni udział w całym tym procesie, są studenci i studentki, ale oni nie mają niego wpływu. Być może dlatego, że mają z nim tylko chwilowy kontakt i kiedy już uzyskują o nim wiedzę i swoje poczucie podmiotowości, kończą studia.

# DOBRY POCZĄTEK JAK ULEPSZYĆ PRAKTYKI STUDENCKIE?

## O PROJEKCIE:

- BADANIA SPOŁECZNE**
- WYWIADY (dobrze rozwiązani i barier)
  - SPOTKANIA (efekty, propozycje zmian, idealne praktyki)
- motywacja, oczekiwania

## ETAPY REALIZACJI PRAKTYK:

1. POSZUKIWANIE PRAKTYK
2. SPOTKANIE Z OPIEKUNEM + PROGRAM PRAKTYK
3. KWESTIE FORMALNE, POZNANIE ZESPOŁU, ZASAD I HARMONOGRAMU
4. REALIZACJA PRAKTYK, KONTROLA I WERYFIKACJA ZADAŃ
5. OCENA, DOKUMENTY I EWENTUALNA WSPÓŁPRACA

**ZAANGAŻOWANY**  
RELACJA PRZEZ CAŁE STUDIA  
AMBASADOR INSTYTUCJI

WYZWANIEM JEST KONTROLA BŁĘDÓW

## UCZELNIE

JAK PRZEKAZAĆ OSOBOM STUDIUJĄCYM IDEĘ I CEL PRAKTYK?

KORZYŚCIĄ JEST PRESTIŻ UCZELNI DOBRZE KSZTAŁCĄCEJ

OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

MOTYWACJA PRACODAWCY MA KRYTYCZNE ZNACZENIA DLA REALIZACJI PRAKTYK

## RYNEK PRACY

INSPIRUJĄ NAS MŁODZI

## INSTYTUCJE KULTURY PRAKTYKODAWCY

STAWIAMY NA DŁUGOTERMINOWE RELACJE Z PRAKTYKANTEM I UCZELNIĄ

## IDEALNY PRAKTYKANT

RELACJA PRZEZ CAŁE STUDIA

KOMPETENTNY NA STARCIE

AMBASADOR INSTYTUCJI

## STUDENCI PRAKTYKANCI

ZBYT WIELE GODZIN BEZ KONKRETNICH ZADAŃ ZAWODOWYCH

BRAK ZADAŃ JEST ZNIECHĘCAJĄCY

DOSZKALANIE POCHŁANIA CZAS

WYZWANIEM JEST ZAPLANOWANIE PRAKTYK

## RELACJA

JASNY I DOSTOSOWANY DO POTRZEB PROGRAM PRAKTYK

## IDEALNA UCZELNIA

WIĘCEJ UMÓW RAMOWYCH

DOBRY KONTAKT Z OPIEKUNEM PRAKTYK W INSTYTUCJI

WYZWANIEM SĄ FORMALNOŚCI I POSZUKIWANIE PRAKTYKODAWCY

CHCEMY POZNAĆ WARUNKI PRZYSZŁEJ PRACY

## WNIOSKI:

✓ PRAKTYKI OBOWIĄZKOWE MAJĄ KONKURENCJĘ  
STAZE

✓ WAŻNA JEST PRACA NA POZIOMIE MOTYWACJI PRAKTYKANTA I INSTYTUCJI

✓ IDEALNI PRAKTYKANCI SĄ WŚRÓD NAS - TRZEBA DAĆ IM WYZWANIA

DODATKOWE SZKOLENIA PRZED PRAKTYKAMI (NP. AUDIODESKRYPCJA)

OPIEKUN, KTÓRY MA CZAS I DOBRY KONTAKT Z PRAKTYKANTEM I UCZELNIĄ

## IDEALNY PRAKTYKODAWCA

RÓŻNORODNOŚĆ KOMPETENCJI W ZESPOLE

JASNY PROGRAM PRAKTYK

Notatka wizualna ze spotkania podsumowującego, prezentująca wnioski z badań i dyskusji. Autorka: Agata Jakuszkó.

Uczelnie zaś, jak to już zostało zaznaczone, działają na takiej zasadzie, że wysyłają studentów na praktyki i potem odbierają od nich wypełnione dokumenty, z reguły nie mając wglądu w to, co się dzieje między praktykantami a praktykodawcami. Inicjatywa modernizacyjnej refleksji na temat praktyk wyszła od trzeciego z interesariuszy, ale może się on poczuć niejako intruzem w relacjach między studentami a uczelniami, bo zasadniczo oczekuje się od niego przyjmowania praktykantów, a nie dawania rad na temat organizowania praktyk.

Twórcą systemu praktyk są uczelnie. W części *Raportu* poświęconej wyzwaniom i trudnościom przewijają się różne uwagi dotyczące tego, jak sprawdzają się one w działaniu. Można w nich zauważyć taką prawidłowość, że uczestnicy projektu spoza uczelni wskazują **wiele możliwości poprawek**, a przedstawiciele uczelni więcej uwagi poświęcają ograniczeniom możliwości ich wprowadzania. Z drugiej strony wydaje się, że działanie w tym kierunku jest konieczne, jeśli – jak czytamy w *Raporcie* – problemem staje się samo przekonanie studentów, że praktyki są czymś więcej niż przestarzałym obowiązkiem:

„Trudna do realizacji jest potrzeba przekazania studentom i studentkom idei praktyk i przekonania o ich sensie i wartości tak, by się w nie angażowali i korzystali. Zmiany pokoleniowe tym bardziej utrudniają w tym zakresie komunikację. Młodzież wskazuje, że zanim podejmie praktyki, dla niektórych wydają się one przeżytkiem, układem 'rodem z PRL' – odgórnym i nieatrakcyjnym obowiązkiem. Z wypowiedzi wynika, że dobre doświadczenia praktyk wiele zmieniają w tym zakresie. Z kolei z doświadczeń biur karier wynika też, że osoby, które nie realizowały rzetelnie obowiązkowych praktyk, wracają nieraz na ostatnim roku studiów, by skorzystać z oferty praktyk nieobowiązkowych, by uzyskać doświadczenie potrzebne do startu na drogę kariery zawodowej.

Konieczność dużego zaangażowania, w tym dostępności w wolnym czasie, przy nieadekwatnym wynagrodzeniu. Uczestnicy i uczestniczki badań ze strony uczelni wskazują, że **widzą potrzebę i obszary do zmian i ulepszeń**. Wymagają one jednak jeszcze większego zaangażowania. Jest to nie tylko nieadekwatne od dodatku finansowego, jakie mogą uzyskać, ale też **bardzo trudne do zrealizowania w obliczu nakładu podstawowych obowiązków** naukowych i dydaktycznych. Wskazywanym rozwiązaniem jest zmniejszenie pensum dla osób sprawujących funkcję opiekuna, opiekunki praktyk. Obecnie system praktyk, a zwłaszcza realizacja ich w wakacje, wymusza na opiekunach i opiekunkach dostępność dla osób praktykujących w czasie urlopów. W obecnych warunkach nie ma możliwości, by indywidualnie tworzyć programy praktyk – zbyt duża jest ilość studentów przypadających na każdego z opiekunów.”

Powyżej zarysowaną sytuację można podsumować tak, że **niewiele trzeba, aby praktyki zaczęły zmieniać się w stronę racjonalnego ideału**, ale może brakować po stronie uczelni tej niewielkiej rezerwy mocy przerobowych i zaangażowania, aby tę zmianę rozpocząć. System praktyk osiągnął pewien optymalny poziom *business as usual* i *real politik*, na którym spełnia on swoją podstawową funkcję, i choć nikogo w pełni nie satysfakcjonuje, być może nie jest aż tak niezadowolający, aby go zmieniać.

Przypomina to nieco sytuację pokonywania statycznej siły tarcia potrzebnej do wprawienia ciała fizycznego w ruch. Opór tarcia statycznego jest zawsze większy niż później tarcie kinetyczne ciała w ruchu. Kiedy więc zmiany się zaczynają, okaże się, że nie są one takie trudne. Wydaje się, że jedynym przekonującym argumentem, aby się zmobilizować i je rozpocząć, jest wizja nowego systemu praktyk jako marki przyciągającej studentów i możliwość dojścia do niego metodą małych kroków.

## Motywacje uczelni i studentów

Skoro uniwersytety organizują praktyki w większym zakresie, niż nakazuje to ustawodawca, najwyraźniej robią to, wychodząc naprzeciw potrzebom studentów. Zatem argument, aby doskonalić praktyki z myślą o lepszym starcie absolwentów na rynku pracy, jest ważny zarówno dla studentów, jak i dla uczelni. Nasuwa się pytanie: czy dla uczelni ta motywacja wynika bardziej z **misji oświatowej, czy z dążenia do przewagi konkurencyjnej**, polegającej

na przyciąganiu do siebie studentów atrakcyjną ofertą? Misja oświatowa dawałaby uczelniom prawo do traktowania praktyk z pewną dozą arbitralności. Dążenie do konkurencyjności w większym stopniu uzależnia uczelnie od atrakcyjności oferty w odniesieniu do jej późniejszego wykorzystania przez absolwentów na rynku pracy.

Biorąc pod uwagę fakt, że system finansowania szkolnictwa wyższego jest uzależniony od liczby studiujących, a kandydatów na studia ubywa z przyczyn demograficznych i zmniejszenia motywacji do studiowania jako warunku lepszego zatrudnienia, nasuwa się wniosek, że **jak najlepsze praktyki są warunkiem konkurencyjności** studiów. Tym można by tłumaczyć to, że uczelnie z własnej woli, nieobligowane przez ustawodawcę, wpisują obowiązkowe praktyki w programy kierunków ogólnoakademickich. Czyli decydują się ponosić związane z tym dodatkowe koszty pracy, np. opiekunów praktyk, żeby kierunki z praktykami miały większą wartość dla studiujących.

W tej sytuacji dalsze myślenie o większych korzyściach z praktyk można **zredukować do korzyści praktykantów**, bo co jest dobre dla przyszłych absolwentów, będzie dobre również dla uczelni. Zatem pomysł, aby rezultatem projektu „Dobry początek” była nowa marka ulepszonych praktyk, przyciągająca maturzystów na objęte nimi kierunki, jest w pełni zasadny.

## Motywacje instytucji kultury

Choć może się to wydać zaskakujące, jeśli zejdziemy na czysto pragmatyczny poziom myślenia, okaże się, że w gruncie rzeczy instytucje kultury **nie potrzebują praktykantów** do swojej działalności, co zresztą pokazała pandemia. W porównaniu z firmami komercyjnymi nie mają one obiektywnych, zewnętrznych powodów, aby ich przyjmować. Są tak zorganizowane, żeby być samowystarczalnymi w ramach przyznawanych budżetów.

Pracodawcy wolnego rynku usług i produktów nie mają górnego limitu wydajności, więc nawet jeśli wydzielenie puli zadań do wykonania przez praktykantów będzie dla nich wyzwaniem, zrobią to z czysto ekonomicznych powodów. W odróżnieniu od nich instytucje kultury nie osiągają zysków z redukcji kosztów, nie polują na nowych, szczególnie utalentowanych pracowników, najczęściej nie dysponują stałą pulą zadań, które każdy student danego kierunku umie wykonać. Oczywiście istnieje w instytucjach kultury popyt na doraźnych pomocników, ale w większości **zaspokaja go wolontariat**, który umożliwia wolontariuszom w ramach gratyfikacji uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych: sztukach, koncertach itp.

Podsumowując, instytucje kultury organizują praktyki z dobrej woli i chęci pomocy uczelniom i studentom oraz częściowo po to, aby rozwiązać swoje problemy kadrowe, czyli uzyskać wymierną pomoc w pracy. Jest to rodzaj symbiozy, ale oparty na dość chwiejnej przewadze korzyści nad kosztami, związanej z niestabilnymi zasobami i niematerialnymi wartościami. Pracownicy kultury są kreatywni i altruistycznie nastawieni do swoich obowiązków. Nie da się ich odgórnie zobligować do zwiększenia podaży praktyk studenckich, ale można ich **do tego zachęcić** przez wejście na **ten sam poziom** motywacji: kreatywności i altruizmu. Sfera ideałów, którym służą instytucje kultury, może przynieść uczelniom i studentom **cenną wartość dodaną**.

## Konkurencyjność praktyki obowiązkowych z perspektywy instytucji kultury

Rynek praktyk w sektorze kultury jest rynkiem pracodawcy. Poniższe zestawienie pomaga zrozumieć motywacje, jakimi kieruje się pracownik instytucji kultury, decydując się lub nie na przyjęcie kogoś na praktykę. Motywacje te wskazują, że z punktu widzenia instytucji kultury praktyki obowiązkowe mają bardzo silną konkurencję wśród innych form współpracy zawodowej. Są w zasadzie w najślabszej pozycji, nie licząc okazjonalnego wolontariatu.

Nie tylko bowiem praktyki można porównać do symbiozy, ale w ogóle cała współpraca zawodowa przypomina zjawiska przyrodnicze. Wszędzie tam, gdzie tektonika motywacji tworzy symbiotyczną niszę, pojawia się jakaś forma tej współpracy. Gdyby nagle z jakiegoś powodu instytucje publiczne i NGO wycofały się z organizacji praktyk, musiałaby się pojawić jakaś nowa forma współpracy zawodowej, przewidująca profity dla tych podmiotów lub wynagrodzenie dla opiekunów praktyk, jak to ma miejsce na stażach w uczelniach.

**Praktyki bezpłatne.** Zwyczajowo pod tym terminem rozumiemy krótkie, obowiązkowe, organizowane przez uczelnię okresy współpracy z pracodawcą bez wynagrodzenia w zamian za naukę działań praktycznych zgodnych z kierunkiem studiów. Wśród nich możemy wyróżnić:

- **Praktyki uczelniane obowiązkowe.** Praktyki są organizowane przez uczelnię w ramach obowiązkowego programu studiów. Z perspektywy pracodawcy czas ich trwania często wydaje się niedostosowany do jego możliwości. Z jednej strony są na tyle krótkie, że nadają się tylko do zadań niewymagających dłuższego szkolenia i wdrażania się w pracę, a z drugiej na tyle długie, że pracodawca może takimi zadaniami nie dysponować w wystarczającej ilości. Dlatego praktykanci mają czasem problem ze znalezieniem praktykodawcy i można się spotkać z opinią, że praktyki często „zalicza się” tylko pro forma poprzez uzyskanie podpisu.
- **Service Learning (SL).** Jest to rodzaj nauki przez pracę, który dopiero zaczyna być poznawany w naszym kraju. W bardzo dużym uproszczeniu można uznać tę formę współpracy zawodowej za rodzaj praktyk obowiązkowych tak długich, że są autonomicznym przedmiotem. Tak naprawdę zaś charakteryzuje się ona pewnymi konkretnymi wymogami, które odróżniają ją od innych form współpracy zawodowej. Podstawą SL są działania na rzecz społeczności, które muszą być wpisane w sylabus. Między SL a praktykami są dwie zasadnicze różnice: 1) radykalna zmiana odbiorcy aktywności studenckiej z nauczyciela lub pracodawcy na mieszkańców, 2) ścisła współpraca między kierunkiem studiów a podmiotem zewnętrznym występującym w roli tutora/mentora oraz pośrednika między uczelnią a społecznością. *Service learning* może odbywać się na każdym poziomie edukacji. W Polsce metody SL stosują kreatywni nauczyciele i nauczycielki. Robią to jednak indywidualnie i nieformalnie, przez co dydaktyczny efekt takich działań jest niepełny, ponieważ ich działania mają charakter „nadprogramowy”, nie posiadają umocowania instytucjonalnego, zapewniającego im maksymalny autorytet. Obecnie wdrażanie SL rozważa Katolicki Uniwersytet Lubelski w ramach globalnej sieci UNISERVITATE. Definicja SL na Wikipedii: *Uczenie się przez zaangażowanie.* Definicja SL na podstawie literatury źródłowej: SERVICE LEARNING to metoda edukacji, dzięki której studenci i studentki uczą się i rozwijają kompetencje społeczne oraz zawodowe poprzez aktywne uczestnictwo w działaniach zorientowanych na społeczność. Działania te są powiązane z ich programami akademickimi, który daje im możliwość refleksji na temat przeżytych doświadczeń. Program SL jest zaprojektowany i prowadzony tak, aby zaspokoić potrzeby społeczności.
  - SL jest koordynowana przez instytucję edukacyjną (lub program usług społecznych) we współpracy z lokalną społecznością.
  - SL ma na celu rozwijanie odpowiedzialności i zaangażowania obywatelskiego uczniów i uczennic.
  - SL jest zintegrowany z programem akademickim (lub edukacyjnymi komponentami programu usług społecznych) i go wzbogaca.
  - SL zapewnia uczniom i uczennicom zorganizowany czas na refleksję nad doświadczeniami dotyczącymi ich aktywności.<sup>1</sup>
- **Praktyki uczelniane nieobowiązkowe.** Są to praktyki takie same jak obowiązkowe, ale dla chętnych. Właściwie jest to forma uregulowanego wolontariatu, organizowana w ramach kierunku albo przez biuro

<sup>1</sup> Oprac. Marcin Skrzypek na podstawie: S.A. Rusu, Educational practices for civic engaged students: Service-Learning – from general to applied values in animal-oriented professions, *Journal for Educational Sciences and Psychology*, Vol. IX (LXXI), 1/201, 2019, 29. H.S. Billing, Research on K-12 School-Based Service-Learning: The Evidence Builds, *Phi Delta Kappan*, 81, 2000, 658-664.

karier lub inną tego typu komórkę organizacyjną uczelni. Z punktu widzenia pracodawcy ich zaletą jest większe prawdopodobieństwo, że zgłaszająca się na praktyki osoba będzie bardziej zmotywowana do pracy niż na praktykach obowiązkowych, bo sama chce je odbyć.

- **Praktyki Narodowego Centrum Kultury.** Odbywają się w instytucjach kultury i od praktyk uczelnianych różnią się większym wymiarem godzin i sposobem rekrutacji. Trwają od 160 do 320 godzin. De facto jest to również forma wolontariatu organizowanego przez NCK dla instytucji kultury. Trzy razy w roku mogą one zgłaszać swoje oferty na stronie „Praktykuj w kulturze”. Następnie chętni na nie odpowiadają, umawiają się w instytucjach na rozmowy kwalifikacyjne i uzgadniają szczegółowe warunki. Z perspektywy pracodawcy praktyki NCK dają większą pewność niż praktyki uczelniane, że osoba zgłaszająca się ma kompetencje i motywację do wykonania powierzonych jej zadań, ponieważ:
  - NCK umożliwi opisanie konkretnych zadań, do jakich jest potrzebna pomoc,
  - na praktyki zgłaszają się osoby, które chcą, a nie muszą, ponieważ np. uczelnia od nich tego wymaga.

**Praktyki płatne.** Takie praktyki są stosowane wszędzie tam, gdzie pracodawca widzi sens płacenia za pracę praktykantów. Można to wyjaśnić na przykładzie praktyk ogrodniczych. Praca ogrodnika polega na pielieniu, przycinaniu, nawożeniu, zbieraniu plonów itd. Są to więc łatwe do określenia czynności, które potrafią robić również amatorzy czy sezonowi pracownicy najemni, niewymagające zapoznawania się z działalnością instytucji, nabywania kompetencji miękkich itp. Jeśli więc są wykonywane w ramach praktyk, mają przełożenie na zyski gospodarstwa i można je traktować jako pełnowartościową pracę, która zasługuje na wynagrodzenie. Istnieje mnóstwo prac o podobnym charakterze. Z punktu widzenia pracodawcy prowadzącego płatne praktyki uczelnia jest dla niego partnerem, który organizuje mu siłę roboczą, ale nie ma w tym nic uwłaczającego godności praktykantów. Po prostu praktyki płatne są wynikiem specyfiki danej pracy.

Wybór wariantu praktyk – płatny czy bezpłatny – jest uzależniony od woli stron umowy. Jeśliby istniałby tylko jeden pracodawca o danym profilu, który nie zgodziłby się na wynagradzanie praktykodawców, uczelnia musiałaby wysyłać studentów do niego przymusowo, warunkując tym zaliczenie roku.

**Staż.** Są to dłuższe od praktyk okresy współpracy zawodowej, trwające kilka miesięcy, organizowane przez pośrednika lub pracodawcę dla studentów ostatnich lat, absolwentów bądź bezrobotnych. Odbywają się za wynagrodzenie oraz w zamian za naukę, rekomendacje i przyszłą możliwość zatrudnienia. Istnieje płynna i czasem umowna granica między stażami a praktykami płatnymi. Z reguły wynagrodzenie za staż nie może być niższe od minimalnej pensji, a płatnikiem nie jest praktykodawca.

W porównaniu z praktykami na staż nie wystarczy się zgłosić, ale trzeba się też zakwalifikować, jest się nań wybieranym. Zwyczajowo staż jest czymś poważniejszym niż praktyki, dotyczy bardziej zawodu niż wykonywania ograniczonego zakresu czynności, ale nie jest to regułą. Wśród staży możemy wyróżnić:

- **Staż Urzędu Pracy.** Ich organizatorem jest Urząd Pracy (UP), który płaci pracodawcy za zatrudnienie na staż osoby bezrobotnej na 3–6 lub więcej miesięcy. W zamian za to pracodawca jest zobowiązany do krótkoterminowego zatrudnienia jej po zakończeniu stażu. Kiedyś był to okres nawet równy długości stażu. Teraz czasem wystarcza miesiąc na pół etatu. Żeby dostać się na taki staż, trzeba być osobą bezrobotną zarejestrowaną w Miejskim lub Powiatowym Urzędzie Pracy (zgodnie ze swoim zameldowaniem). Miejsce stażu jest dowolne, ale ostatecznie wszystko zależy od wytycznych programu (np. finansowanego z funduszy UE), z którego staże są finansowane. Rekrutacja jest dwukierunkowa: osoba chętna na staż przychodzi do pracodawcy, który załatwia formalności z UP (najczęściej) albo pracodawca prosi UP o przysłanie kogoś na staż i potem wybiera osobę z kilku zaoferowanych kandydatur. Jest to forma pomocy bezrobotnym w szukaniu pracy.
- **Staż uczelniane.** Różnią się od staży UP tym, że stażystami są studenci i studentki kończący studia, a podmiotem wypłacającym im wynagrodzenie jest uczelnia. Dodatkowo płaci ona opiekunowi stażu u pracodawcy jako mentorowi/tutorowi. Staż uczelniany trwa od 1 do 3 miesięcy. Pracodawca nie jest

zobowiązany do zatrudnienia osoby po ukończeniu takiego stażu. Są to programy finansowe przez UE w ramach projektów składanych przez uczelnie. Warto dopytać o nie na uczelni, ponieważ ich czas trwania jest ograniczony do paru lat (po czym wchodzi w życie kolejny projekt) i nie zawsze są one szeroko reklamowane.

- **Staż z projektów NGO.** Działają na takiej samej zasadzie jak staże uczelniane, ale raczej nie przewidują wynagrodzenia dla opiekunów, bo nie skupiają się na celach edukacyjnych. Mogą dotyczyć osób doksztalających się zawodowo, z niepełnosprawnościami, z obszarów dotkniętych kryzysem itd. Wszystko zależy od celów projektu, z którego staże są finansowane.
- **Staż pracodawcy.** Formy czasowego zatrudnienia organizowane przez samych pracodawców (raczej komercyjnych) w celu pozyskiwania najlepszych pracowników, w ramach misji społecznej itp.

**Wolontariat.** Jest to bardzo pojemna formuła obejmująca każdą dobrowolną współpracę w zamian za naukę, z nadzieją na pracę, z nudów, dla idei, aby pomóc innym...

Zasadniczo wolontariuszem lub wolontariuszką jest się wtedy, gdy pomaga się za darmo jakiemuś podmiotowi, także nieformalnemu. Granice są tu jednak bardzo płynne. Wolontariat może mieć formę bezinteresownej czy wręcz towarzyskiej pomocy o charakterze stałym, okresowym, nieregularnym czy doraźnym. Może mieć też formę zorganizowaną i zinstytucjonalizowaną jak European Voluntary Service, Centrum Wolontariatu w Lublinie czy Projektor (wolontariat studencki).

Wolontariat jest dobrą propozycją dla osób będących sympatykami jakichś działań, chcących wziąć udział za darmo lub by poznać ciekawych ludzi. Przy okazji wolontariatu można czasem coś zarobić, a nawet zostać zatrudnionym. Dlatego bywa on drogą do zdobycia doświadczenia zawodowego i pracy. Wolontariat można sformalizować umową, która wzmacnia relację między stronami i której wymiernym skutkiem jest objęcie wolontariusza darmowym ubezpieczeniem ZUS, jeśli wolontariat trwa dłużej niż 30 dni.

**WNIOSKI.** O przyjęciu kogoś na praktyki, staż czy wolontariat decyduje konkretny pracownik, a nie instytucja, jak niektórzy myślą. Choć to z instytucjami kierunku podpisują umowy dotyczące praktyk, bez zaangażowania pracownika nie są one realizowane. Zobaczmy, czym taki pracownik się kieruje. Mają dla niego znaczenie trzy czynniki:

- możliwość wyznaczenia sensownych zadań dostosowanych do formy danej współpracy,
- czas potrzebny na przeszkolenie danej osoby, aby mogła wykonać powierzone jej zadania. Chodzi o to, żeby nie był on zbyt długi w stosunku do czasu współpracy,
- przypuszczalne motywacje kandydata do współpracy zawodowej do tego, aby rzetelnie wykonał powierzone mu zadania.

**Zadania.** Zadania są sensowne, jeśli współpraca zawodowa daje obopólne korzyści. Jest to perspektywa instytucji kultury, którym jako podmiotom z misją społeczną zależy na dostosowaniu zadań do potrzeb praktykantów i praktykantek.

Dobrym przykładem tego, na czym polega sensowne zadanie dla praktykanta i związane z tym wyzwania, jest tłumaczenie tekstu. Zadanie wygląda na oczywiste. Jednak tłumaczenie musi być zrobione tak, aby nie wymagało poprawek, tylko od razu nadawało się do publikacji, ponieważ inaczej jest bezużyteczne. Praktykodawca nie zna się na poprawianiu tłumaczeń, a w prawdziwej pracy liczy się jej porządne wykonanie od A do Z a nie tworzenie półproduktów, za które nie bierze się odpowiedzialności. Również tylko takie tłumaczenie nadaje się do publikacji pod nazwiskiem praktykanta. Ma on oczywiście prawo do popełniania błędów, ale w tym przypadku usunięcie błędów jest gwarancją tego, że nauczy się on, na czym polega praca tłumacza. Pojawia się pytanie, kto może zaświadczyć, że finalne tłumaczenie jest wystarczająco poprawne, aby takie zadania można było dawać praktykantom.

Przyjmując kogoś na praktyki, staż czy wolontariat, instytucja kultury bierze pod uwagę nie tylko to, że ktoś wykona dla niej jakąś pracę, ale że obie strony będą zadowolone z jej dobrego wykonania i że współpraca będzie

wspominana przez praktykanta jako rozwijające doświadczenie. Praktykodawcy chcący działać zgodnie z tym założeniem starają się nie tworzyć fikcji, czyli nie zaliczać praktyk dla formalności czy nie dawać praktykantom zadań nieadekwatnych do ich potrzeb dydaktycznych.

Kluczem do sukcesu jest dobranie zadań pasujących do formy współpracy oraz posiadanych przez kandydata czy kandydatkę kompetencji, osobistych zdolności i zainteresowań. Bywa, że pracownicy kultury mają takich zadań w nadmiarze i wtedy sami szukają pomocnych rąk wśród praktykantów czy stażystów. Kiedy indziej zaś muszą pracować głównie samodzielnie i wtedy trudno im dodatkowo wdrożyć kogoś do pomocy.

**Czas.** Jeśli chodzi o czynnik czasu trwania współpracy zawodowej, najbardziej odpowiadają pracodawcom staże uczelniane, bo dają najwięcej czasu na pracę po odjęciu czasu na przeszkolenie, oraz staże z Urzędu Pracy, jeśli są pieniądze na późniejsze zatrudnienie stażysty. Kiedy indziej pracodawca nie dysponuje długoterminowymi zadaniami, lecz wieloma małymi i prostymi, które bardziej pasują do formuły praktyk.

Jeśli są prace krótkie, ale wymagające szkolenia, istnieje możliwość zwiększenia szans na powierzenie ich praktykantom, jeśli przychodzą oni w kilka osób. Wtedy szkoli się całą grupę, która dodatkowo może się uczyć pracy zespołowej. Rzadko się to jednak zdarza. Gdyby w ramach swoich zajęć studenci uczyli się dokładnie tego, co będzie im potrzebne na praktykach, wtedy mogliby od razu je zaliczać.

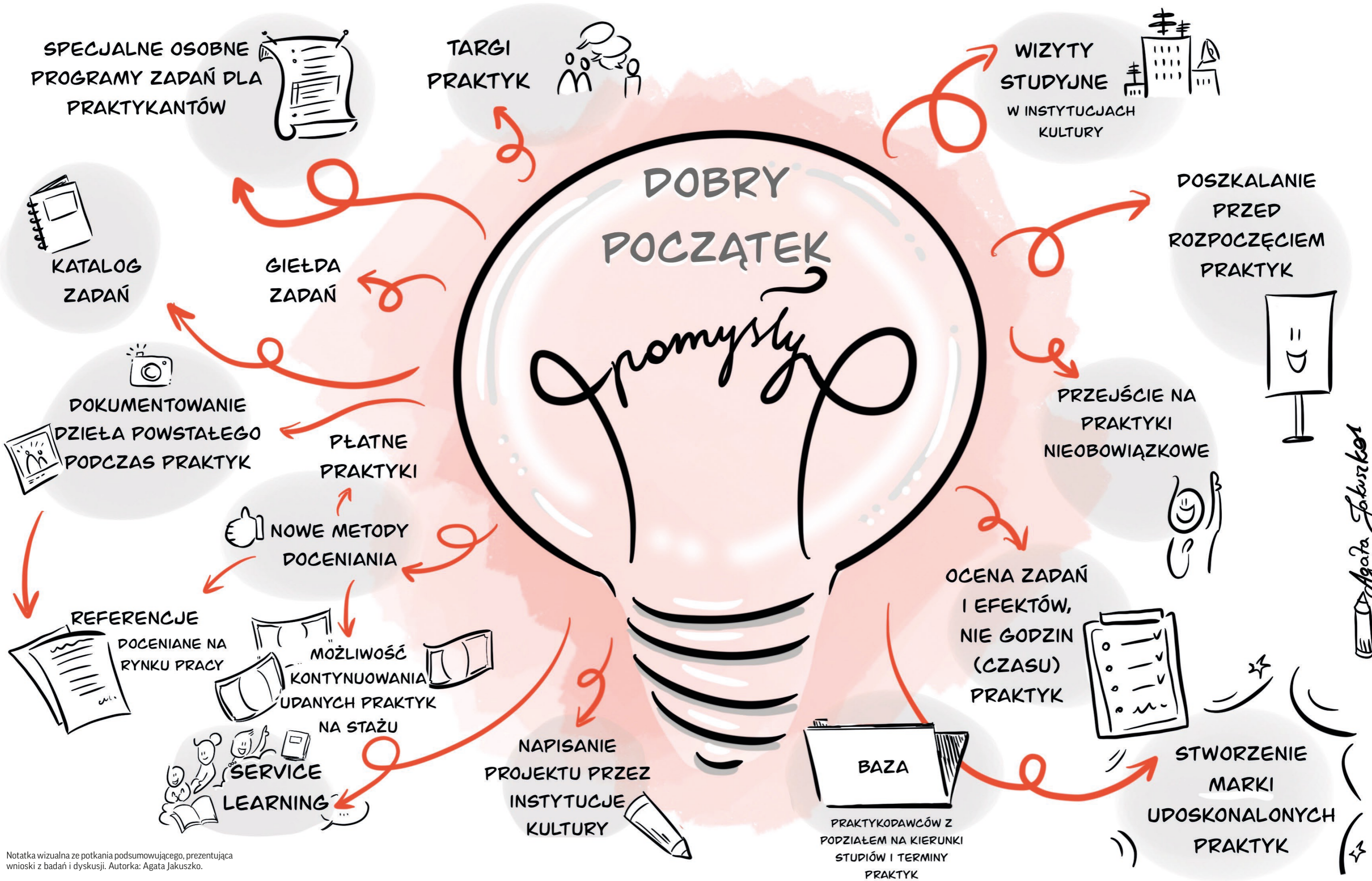
**Motywacje.** Jeśli chodzi o motywację do rzetelnej pracy, najbardziej spodziewamy się jej u osób, które przychodzą na staż po studiach, niż takich, które odbywają praktyki obowiązkowe. Dużo jednak zależy od tego, jak ktoś opisze sam siebie i swój dorobek w CV oraz w e-mailu. Czasami to wystarczy, żeby można było przypuszczać, że mamy do czynienia z osobą solidną albo że wyjątkowo lubi ona jakiś rodzaj pracy, w której instytucja potrzebuje pomocy, co daje nadzieję, że wykona ją dobrze.

Optymalność bycia opiekunem praktyk, stażu czy wolontariatu jest więc taką samą relacją, jaka łączy osobę starającą się o zatrudnienie i pracodawcę na prawdziwym rynku pracy. Różnica polega na tym, że instytucje nie myślą o zysku finansowym, choć wynagrodzenie dla opiekunów staży uczelnianych jest dla pracowników niewątpliwą zachętą. Z reguły jednak ich zyskiem może być sam fakt, że uda się komuś dostarczyć doświadczenia zawodowego. Z tego też powodu zdarza się, że praktyki indukują dodatkowe prace, które nie są konieczne i bez praktykantów nie miałyby miejsca. Są one planowane specjalnie dla nich i przez to wpływają rozwojowo na działalność instytucji.



Sketchnoting - Agata Jakuszko przy pracy.





Agata Jakuszek

Notatka wizualna ze spotkania podsumowującego, prezentująca wnioski z badań i dyskusji. Autorka: Agata Jakuszeko.

## 28 pomysłów i rekomendacji

Poniższa lista propozycji jest bardzo zróżnicowana pod wieloma względami, aby każdy mógł z niej wybrać coś dla siebie. Jej głównym celem jest pokazanie **możliwości i perspektyw** wspólnych działań zmierzających do zwiększenia korzyści z praktyk dla wszystkich interesariuszy.

- 1. Stworzenie marki** udoskonalonego systemu praktyk jako przewagi konkurencyjnej należących do niego kierunków i uczelni. Chronologicznie rzecz biorąc, wieńczyłaby ona proces zwiększania korzyści z praktyk, ale jej wizja jest potrzebna do rozpoczęcia tego procesu. Takie całościowe rozwiązanie pozwalałoby skumulować pod jednym szyldem efekty wdrażania wielu rozwiązań. Byłoby ono rozpoznawalne przez przyszłych pracodawców jako gwarancja nabycia przez absolwentów wartościowego doświadczenia zawodowego i dlatego maturzyści częściej wybieraliby studia z takimi praktykami. Koncepcja ta wychodzi przede wszystkim naprzeciw strategicznym potrzebom uczelni, ale dlatego, że zapewnia po drodze korzyści praktykantom i praktykodawcom.
- 2. Tworzenie „klubu” dobrych praktyk**, czyli kręgu podmiotów wprowadzających na własną rękę różne pozytywne rozwiązania i tworzących stopniowo wspólne normy podawane do publicznej wiadomości. Poniższe pomysły nie muszą dotyczyć wszystkich interesariuszy z konkretnej grupy. Dane rozwiązanie mogą stosować tylko te kierunki czy instytucje, które tego chcą. Musi być grupa otwarta na przyjęcie nowych członków, np. po spełnieniu przez nich pewnych warunków. Analogicznie będzie wyglądała sytuacja po stronie studentów i studentek. Tylko część z nich będzie zainteresowana nową ofertą. Tego jednak nie da się zmienić. Wszystko, co można i należy zrobić, to stworzyć ciekawszą ofertę dla tych, którzy chcieliby się o nią starać.
- 3. Organizacja międzysektorowego zespołu roboczego**, który mógłby kontynuować prace rozpoczęte projektem „Dobry początek”, lub organizacja takiego zespołu **wśród samych instytucji kultury**. Potrzebne jest forum do dalszej wymiany refleksji o praktykach, a także grupa osób mająca odpowiednie umocowanie instytucjonalne do opracowywania i wdrażania konkretnych rozwiązań.
- 4. Sieciowanie kierunków i instytucji** w celu uzgadniania spraw bieżących, takich jak wymiana informacji o osobach starających się o praktyki czy o potrzebach pracodawców i kierunków studiów, na których występuje deficyt zadań na praktyki, czy konsultacje opisów praktyk sporządzanych przez instytucje, aby były dostosowane do pojęć używanych na uczelni i do wyobrażeń studentów. Cytat z **Raportu** (s. 24):

„Zarówno przedstawiciele i przedstawicielki instytucji kultury, jak i uczelni podkreślali, że zależy im na zrozumieniu wzajemnych potrzeb, wchodzeniu w perspektywę i większą elastyczność w odpowiadaniu na potrzeby; bardzo możliwe, że **nie ma innej możliwości, niż zadbanie o kontakt i nawiązanie relacji** między uczelnią, danym wydziałem i katedrą a podmiotami, w których realizowane są praktyki dla studentów danych kierunków”.
- 5. Wizyty studyjne w instytucjach kultury** lub trójstronne spotkania z ich przedstawicielami na uczelniach, mające na celu poznanie przez studentów i pracowników uczelni specyfiki instytucji i ich oferty, nabranie orientacji w branży itd. Obecnie takie działania realizowane przez niektóre wydziały są chwalone przez studentów i studentki, ale nie jest to powszechny i stały zwyczaj.
- 6. Pomoc praktykodawcom w poznaniu oczekiwań dydaktycznych** co do praktyk ze strony kierunków poprzez spotkania pracowników na linii uczelnie-instytucje.

- 7. Poprawienie opisu programu i zasad oceny praktyk** w oparciu o informacje przekazane przez uczestników projektu, tzn. poprzez klaryfikację celów praktyk, stosowanie języka bardziej zrozumiałego dla praktykantów i praktykodawców, pojęć lepiej odnoszących się do tego, co realnie dzieje się na praktykach itp.
- 8. Ułatwienie wypełniania dokumentacji praktyk** praktykantom i praktykodawcom przez takie działania, jak wpisanie ścieżki postępowania (tzw. *flow*) do programów, zmniejszenie i uproszczenie przez uczelnie formalnych wymogów, np. rezygnacja ze szkoleń BHP dla praktyk zdalnych lub takich, na których warunki pracy nie różnią się od warunków studiowania itp.
- 9. Poszerzenie możliwości realizacji praktyk**, jeśli chodzi o dobór terminów, formy (np. w ramach pracy zdalnej) i treści (np. możliwość obserwacji, asysty itp.). W badaniach wskazywano, że na I roku takie wspólne poznanie potencjalnych miejsc pracy i praktyk jest wręcz bardziej użyteczne niż praktyki polegające na wykonywaniu jakichś zadań. Praktyki dla osób na pierwszych latach studiów są sporym wyzwaniem zarówno dla nich, jak i dla opiekunów po stronie instytucji.
  - Dobra praktyka z **Raportu** (s. 24): „Jako dobre praktyki tego typu wskazywano **realizowane m.in. na Animacji Kultury UMCS** wizyty studyjne w instytucjach kultury w Lublinie. Są one realizowane na I roku i oprócz poznania lubelskiej branży pozwalają także w o wiele łatwiejszy sposób zorientować się studentom i studentkom w potencjalnych miejscach realizacji praktyk.”
- 10. Usprawnienie i ujednoczenie procedur poszukiwania opiekunów praktyk** w instytucjach, szczególnie w zakresie pierwszego kontaktu, aby studenci zawsze wiedzieli, jak się zachować i czego oczekiwać.
  - Dobra praktyka: instrukcja na stronie Ośrodka „Brama Grodzka – Teatr NN”: [Jak zacząć praktyki, staż lub wolontariat w Ośrodku](#)
- 11. Wdrożenie systemu kaizen na linii uczelnie-instytucje**, czyli znanej z biznesu metody wprowadzenia na bieżąco wszelkich pomysłów pozytywnych zmian dotyczących programów kształcenia, realizacji praktyk itd.
- 12. Specjalizacja osób opiekujących się praktykami** na uczelniach, np. poprzez zmniejszenie im pensum i wydłużenie czasu sprawowania tej funkcji, by mogli poświęcać więcej czasu na współpracę z osobami praktykującymi i praktykodawcami. Cytaty z **Raportu** (s. 24, w źródle odwrotna kolejność akapitów):

„Opiekunowie i opiekunki praktyk podkreślali, że widzą potrzebę zarówno większego namysłu nad systemem praktyk funkcjonującym w wydziale, rozmów z opiekunami z innych kierunków i wydziałów, spotkań z przedstawicielkami i przedstawicielami praktykodawców i oczywiście z gronem studenckim.”

„[To – przyp. aut.] oznacza umożliwienie im poświęcenie większej ilości czasu na współpracę z osobami praktykującymi, np. poprzez zmniejszenie pensum. [...] Sprawowanie funkcji opiekuna i opiekunki praktyk z ramienia uczelni, zgodnie z [ich – przyp. aut.] wypowiedziami [...] najlepiej działa, gdy jest długi, gdy jest czas na stworzenie własnych rozwiązań, nawiązanie relacji i dogłębną znajomość zagadnień związanych z praktykami (obecnie nieraz funkcję tę sprawuje się przez np. 1 rok).”
- 13. Tworzenie długofalowych programów współpracy z praktykodawcami** w celu ułatwienia im sformułowania stałej oferty zadań dla praktykodawców zamiast robienia tego doraźnie.
  - Dobre praktyki z **Raportu** (s. 24): „Na kierunkach lingwistycznych, ze względu na trudność w uzyskaniu w ramach praktyk różnorodnych zadań zgodnych z programem praktyk, wydział kierujący przejął odpowiedzialność za tworzenie programu. Opiekunowie i opiekunki praktyk budują relacje z praktykodawcami, uzyskując od nich pulę zadań dla osób studiujących i rozdzielając je wg programu i potrzeb poszczegól-

nym praktykantom i praktykantkom. Na koniec to przedstawiciele i przedstawicielki wydziału potwierdzają praktyki i wystawiają opinie [...]

Wspominano udział w praktykach osób studiujących na Uniwersytecie Warszawskim. W ich przypadku uczelniana koordynatorka praktyk, po uzyskaniu informacji o zgodzie instytucji, skontaktowała się, by ustalić, co instytucja może studentom, studentkom zaproponować oraz by zapoczątkować dłuższą współpracę.”

**14. Łączenie potrzeb instytucji kultury** w celu tworzenia międzyinstytucjonalnych tematycznych grup praktykantów dla obniżenia kosztów przyuczania pojedynczych osób do zadań, szczególnie związanych z krótkoterminowymi praktykami, w których przypadku proporcje szkolenia i pracy są najmniej korzystne dla praktykodawców. Może to dotyczyć wykonywania podobnych zadań w różnych instytucjach przez tę samą osobę lub różne osoby.

Przykładem pierwszej opcji jest pomaganie w przeprowadzaniu warsztatów dla dzieci w dwóch różnych domach kultury. Przykładem drugiej opcji jest audiodeskrypcja. Wiele instytucji kultury jej potrzebuje i można ją wykonywać nawet w małym wymiarze godzin, ale mało jest osób, które potrafią to robić. Uczelnie lub instytucje kultury mogłyby napisać projekt doszkalający studentów w tej dziedzinie i dzięki temu przyjąć większą liczbę praktykantów.

**15. Doszkalanie praktykantów przed rozpoczęciem praktyk**, czyli umożliwienie studentom i studentkom uzupełniania kompetencji w zakresie potrzeb instytucji, np. poprzez webinary czy kursy realizowane na uczelni lub przez inne podmioty (np. uczący audiodeskrypcji), co dawałoby większe możliwości powierzania im merytorycznych zadań. Wskazywano również, że tego typu przygotowania mogłyby objąć szkolenie przeciwpożarowe i BHP obecnie wymagane od instytucji.

**16. Tworzenie „umowy społecznej” między praktykantami a praktykodawcami** dotyczącej wzajemnych oczekiwań, norm odnoszenia się do siebie, przekazywania informacji zwrotnej, pożądaných efektów pracy itd.

**17. Przygotowywanie specjalnych zadań** na praktyki, które byłyby dziełem i miałyby publicznego adresata lub twórczy i ambitniejszy charakter dla bardziej ambitnych i wykwalifikowanych studentów i studentek.

- Pomysł z **Raportu** (s. 25): „Wskazywano możliwość, by zamiast pracy licencjackiej studenci, studentki mogli bronić projektu zrealizowanego w czasie praktyk”.

**18. Organizacja „giełdy” praktyk, praktykantów i praktykodawców** w sektorze kultury i animacji, czyli spotkań na żywo lub przynajmniej miejsca wymiany ofert, choćby w formie grupy na Facebooku lub strony o bardziej rozbudowanych funkcjach sortowania danych. Technicznie rzecz biorąc, takie miejsca już istnieją, więc można by było się umówić, aby ich używać po ewentualnym dostosowaniu do potrzeb praktykodawców. Wyzwaniem jest tutaj nie samo istnienie narzędzia, lecz połączenie sił w celu stworzenia wartościowego kontentu oraz dbanie o jego jakość.

- Dobre przykłady:
  - oferty umieszczane na portalu Narodowego Centrum Kultury **Praktykuj w kulturze**,
  - grupa na Facebooku z przykładowymi ofertami Ośrodka „Brama Grodzka – Teatr NN”: **Dobry początek - ciekawe praktyki i staże w lubelskiej animacji społecznej**,
  - strona zawierająca informacje o stałych działaniach Ośrodka: **Jak zacząć praktyki, staż lub wolontariat w Ośrodku**.

**19. Tworzenie zadań wzajemnie się uzupełniających**, czyli podzielenie jednego procesu na wiele etapów realizowanych w ramach odrębnych praktyk. W Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN” wielu praktykantów spisuje wywiady Historii Mówionej, ale popełnia przy tym wiele błędów. Trzeba potem płacić za korektę, którą również mogliby robić praktykanci i wtedy dany kierunek miałby więcej możliwości praktyk, które jednocześnie dawałyby efekty w postaci lepszej jakości i większej satysfakcji oraz pozwalały na określenie ich autorstwa w celu dokumentacji doświadczenia zawodowego.

- Dobre przykłady: projekt **Zielona sieć dla Lublina** stworzony przez troje stażystów KUL w dłuższym okresie czasu.

**20. Tworzenie osobnych projektów** specjalnie na potrzeby praktykantów. Na przykład mało jest zadań związanych z tłumaczeniami na języki romańskie, więc instytucje kultury mogłyby przygotować wspólny serwis internetowy prezentujący ich działalność w języku obcym, np. francuskim. W połączeniu z promocją mogłyby to zaowocować ożywieniem kontaktów lubelskiej kultury z odbiorcami czy partnerami z krajów francuskojęzycznych, którzy obecnie mają podobny problem z dostępnością do treści związanych z lubelską kulturą jak osoby polskojęzyczne niewidzące czy głuche.

**21. Dokumentowanie i publikowanie rezultatów** praktyk pod nazwiskami autorów i autorek, którymi potem mogłyby się chwalić w CV.

- Dobre przykłady:
  - dokumentacja wolontariatu międzynarodowego na stronach Ośrodka „Brama Grodzka – Teatr NN”: **Wolontariat europejski (EKS, EVS) w Ośrodku**. Każda z osób, która odbyła taki wolontariat, ma osobną stronę z informacjami o tym, co robiła,
  - mapa **Pomysłów na Lublin** dokumentująca studenckie „pomysły racjonalizatorskie” – stworzone co prawda w ramach zajęć, ale w ten sam sposób można prezentować efekty praktyk. Jest to również pomysł na twórcze działanie w ramach praktyk,
  - efekt współpracy praktykantki i stażystki z KUL i UMCS zaprezentowany na Facebooku: **Skarby Kultury Przestrzeni 2019-2021**. Ich zadanie polegało na przeniesieniu i uzupełnieniu zawartości strony o tej tematyce, która uległa awarii.
  - publikacja w „Dzienniku Wschodnim” wywiadów z hodowcami pnączy przeprowadzonych w ramach praktyk przez Magdalенę Matraszek i poszerzających w ten sposób rezultaty plebiscytu „Pnącza w krajobrazie Lublina” (na następnej stronie)

**22. Zapewnienie praktykantom wartościowych rekomendacji** i referencji, czyli zawierających takie dane, jak opis zadań i ewaluacja zrozumiała przez innych pracodawców niekoniecznie związanych z daną branżą, kontakt do autora rekomendacji, odniesienie do opublikowanych rezultatów praktyk, jeśli istnieją itd.

- Dobre przykłady: rekomendacje stażystki Anny Salwowskiej (na następnej stronie)

**23. Inne sposoby gratyfikacji lub promocji**, czyli nagradzania samej realizacji praktyk lub ich dobrych wyników, np. poprzez upominki książkowe, wejściówki na wydarzenia lub łatwiejszy dostęp do płatnego stażu absolwenckiego.

**24. Sporządzenie katalogu zadań przykładowych/wysokiej jakości** pod kątem dydaktycznym, jako punkt odniesienia dla praktykantów i praktykodawców.

**25. Stworzenie rankingu praktykodawców i zadań** na praktyki według punktacji ECTS w celu upowszechnienia kryteriów istotnych z punktu widzenia systemu kształcenia oraz ułatwienia wyboru praktykodawców przez studentów. Taki ranking odpowiadałby też na potrzebę istnienia tzw. **czarnych list praktykodawców**, którzy

# Osiedlowy ogród wizytówką dzielnicy

„Wiszący ogród” u zbiegu ulic Rymwida i Grażyny znają pokolenia lublinian. Co roku dbają o niego lokatorzy wychodzący na ogód mieszkania. Robią to już od 60-ciu lat. O swoim życiowym hobby opowiadają państwo Antoni i Zofia Podniesińscy

Magdalena Matraszek  
• Skąd pomysł na uprawę roślin w tym miejscu?

– Kiedy się tutaj wprowadzi-  
liśmy, pierwsze trzy bloki były  
zaprojektowane w ten spo-  
sób, że każdy z nich mógł mieć  
ogródek. Od samego począt-  
ku sádziliśmy w naszym ogro-  
dzie kwiaty i krzewy ozdob-  
ne, które kwitły od wczesnej  
wiosny do późnej jesieni. Za-  
równo wtedy, jak i teraz, zna-  
leż tu można kwiaty – prze-  
biśniegi, tulipany, narcyze,  
astry, aksamitki, floksy, cynie  
oraz krzewy – róże (około 50  
sztuk), rododendrony, azalie,  
wawrzyńce, powojniki róż-  
nego rodzaju, hortensje i milin  
amerykański.

Początkowo spółdzielnia  
zasadziła kwiaty w murku,  
niższym niż ten obecny, który  
miał specjalne żłobienie na  
ziemię. Była to jednorozowa  
akcja, dlatego w kolejnych  
latach sami zaczęliśmy je sa-  
dzić. Raz nawet założył ten  
spółdzielni, pan Stanisław Ku-  
kuryka, pierwszy prezes Lu-  
belskiej Spółdzielni Mieszka-  
niowej, powiedział, że nasze  
kwiaty to wizytówka osiedla.

Uznaliśmy, że skoro to wizyt-  
ówka, to musi być ładnie. Od  
tamtej pory co roku sádzili-  
śmy rośliny, rozszerzaliśmy  
też nasz ogródek, a kiedy za-  
brakło miejsca, to musieliśmy  
„wyjść” na ulicę. Ludzimi się  
to podobało, oglądali kwiaty  
z zaciekawieniem. Im więcej  
roślin uprawialiśmy, tym wię-  
cej możliwości się pojawiało,  
tak, że w końcu pozwolono  
nam poszerzyć ogród.

• Jak gatunki pnączy  
państwo uprawiają?  
– W ogrodzie rosną różne  
powojniki, piękne pnące róże



Antoni i Zofia Podniesińscy  
w swoim ogrodzie

FOT. MARCIN SKRZYPEK

porastające pergole, tumber-  
gia, milin amerykański oraz  
jednoroczna kobea, która  
wspina się po ścianie budyn-  
ku. Murkę porośnięty jest  
trzmielina, bluszczem po-  
spolitym i wiciokrzewem, na-  
tomniast żywołot ataczający  
ogródek to przede wszystkim  
winobluszcz, który pięknie  
przebarwia się jesienią.

• Czy dbanie o pnącza  
i pozostałe rośliny to ciężka  
praca?

– Tak, chociaż to zależy od  
gatunku pnącza. Na przy-  
kład powojniki są bardzo  
wymagające, w przeciwień-

stwie do winobluszczu, który  
radzi sobie sam i właściwie  
nie trzeba o niego dbać. Po-  
wojniki są pnączami kwitną-  
cymi i w zależności od tego,  
czy są wielokwiatowe, wymaga-  
ją innego przycinania na zimę.  
To wszystko trzeba samemu  
robić, samemu regulować.  
W ogrodzie przeważają  
kwiaty, do których uprawy

potrzebne są nawozy, zie-  
mia, kompost, co wymaga  
dużego nakładu nie tylko  
finansowego, ale również fi-  
zycznej pracy. Zarówno pną-  
cza, jak i pozostałe rośliny  
wymagają opieki przez cały  
rok.

• Jak jest państwa główna  
motywacja, aby uprawiać  
rośliny i nie dbać?

– Po prostu Kochamy rośliny,  
kochamy kwiaty. Każdy  
kwiatek to dla nas radość,  
cieszymy się, kiedy owady na  
nich żerują, przyglądamy się  
im z ciekawością. Cieszymy  
się kwiatami na balkonie, na

murku i ogródkiem oraz tym,  
co w nim żyje.

• Jak wygląd pnączy zmienia  
się w ciągu roku?

– Pnącza zaczynają kwitnąć  
już wczesną wiosną i kwitną  
do późnej jesieni: w zeszłym  
roku kwitły aż do października,  
do pierwszych przymroz-  
ków. Bluszcz nie jest zbyt  
wymagający, nie gubi liści na  
zimę, cały czas jest zielony,  
nie potrzebuje ochrony przed  
mrozem i sam wspina się na  
korzonkami. Trzmielina też  
jest zielona zimą, porasta  
murkę, sama się w niego

wczepia. Bardzo ładnie się  
prezentuje, ponieważ ma  
różne kolory – jest żółta, biała  
i zielona. Wiciokrzew i powoj-  
niki gubią liście na zimę. Jesie-  
nią trzeba je przycinać.

• Czy spotykacie się państwo  
z reakcjami i opiniami na  
temat ogrodu ze strony  
przechodniów, sąsiadów?

– Reakcje są różne, ale  
w znacznej większości pozy-

tywne. Niedawno była taka  
sytuacja, gdzie szła mama  
z dwoma chłopcami, i kiedy  
nas zobaczyli, to wyciągneli  
kciuki do góry, co znaczyło  
zapewne, że nasze kwiaty  
są „cool”, a to przecież male  
dzieci! Tacy mali, a potrafią do-  
strzec, docenić i to ich cieszy.  
A jak ich to cieszy, to i nas to  
cieszy. Innym razem przecho-  
dziły wtedy dwie panie i jedna  
powiedziała do drugiej: „Patrz,  
jaki ładny ogródek”, a druga  
odpowiedziała: „No, tak, ale  
na co to komu?” No, „na co  
to komu”? Niestety, czasami,  
jeśli nawet komuś podobają  
się nasze kwiaty, to nie potrafi  
tego uszanować. Kiedyś za-  
sádziliśmy w ogródku piękne  
hortensje, rano wstawiamy,  
a tam już ich nie ma; ktoś je  
powyrwał. I niestety, to nie  
jedyna taka sytuacja, zdarzają  
się one notorycznie.

• Niektórzy sądzą, że uprawa  
pnączy sprzyja wilgoci  
i przez to powstawaniu  
pleśni.

– Naszym zdaniem pną-  
cza w niczym nie prze-  
szkadzają. To nieprawda,  
że przez nie jest większa  
wilgoć. Kiedy pada deszcz,  
to murek porośnięty blusz-  
czem jest suchy, bo wszyst-  
ko spływa po liściach. Nie-  
którzy mówią, że przez pną-  
cza powstaje pleśń – to rów-  
nież nie jest prawdą, pnącza  
wręcz absorbują wilgoć ze  
ściany, która później paruje  
z liści. To są mity, że pnącza  
komuś szkodzi. Co wię-  
cej, pnącza – te rosnące na  
murku i na pergolach – wy-  
głaszają hałas powodowa-  
ny przez przejeżdżające  
obok samochody oraz za-  
palają spaliny i inne zanie-  
czyszczenia z powietrza.

## Fantastyczna pergola

Pergole są popularnym elementem aranżacji prywatnych ogrodów, ale w przestrzeni publicznej pojawiają się rzadko. W Lublinie do niedawna jedyną taką pergolą mogliśmy znaleźć u zbiegu ulicy Fantastycznej i Alei Marzeń. Opowiada o niej Grażyna Bogan, kierownik Administracji osiedla „Skarpa” Spółdzielni Mieszkaniowej, Cz...

Magdalena Matraszek  
• Jaka jest historia tego  
pnącza? Kiedy się tutaj  
pojawilo?

– Pomysł o zbudowaniu  
pergoli pojawił się w 2015  
roku. W tym czasie na osie-  
dlu Skarpa sádziliśmy po-  
dobne pnącza wokół altan  
śmietnikowych i luźno sto-  
jących pojemników na fra-  
cję suchą w celu osłonięcia  
budowli, które z pewnością  
nie stanowiły ozdoby osie-  
dla. Chcieliśmy je zwięzaj-  
nie ukryć i jednocześnie  
odzdobić. Winorośle zarasta-  
ły szybko i wszystkie niechcia-  
ne, aczkolwiek konieczne  
obiekty, w oka mgnienia  
czyniły niewidocznymi. Idąc  
tym śladem postanowiliśmy  
ozdobić wejście na nasze  
osiedle. Stąd pomysł na po-

wstanie pergoli na skrzy-  
żowaniu głównego ciągu  
płynącego jakim jest Aleja  
Marzeń i chodnika przy ulicy  
Fantastycznej 11. Ta pergola  
to niejako powitanie prze-  
chodniów wchodzących  
kładką nad ulicą Filaretów  
na nasze osiedle.

• Jakie reagują na nią  
mieszkańcy, przechodnie?

– Jest dużo reakcji pozy-  
tywnych. Mieszkańcom bar-  
dzo podoba się taki element  
małej architektury. Pergola  
mieni się kilkoma kolorami  
w ciągu roku. Wiosną jest ja-  
snozielona. Latem pojawia  
się głęboka i soczysta zieleń.  
Natomiast jesienią cieszy  
nas piękne czerwono-pur-  
purowe zabarwienie rośliny.

• Czy takie pnącze jest  
wymagającą rośliną? Kto

zajmuje się nim na co  
dzień?

– Pergole porasta wino-  
bluszcz pięcioklapowy. Nie  
jest to roślina o wielkich  
wymaganiach. Rośnie pięk-  
nie, nie choruje. Można  
nie, nie choruje. Można  
wystarczy jej tylko zachwy-  
t przechodniów. A tak powa-  
żnie: to należy wykonać kilka  
cięć pielęgnacyjnych i od-  
powiednio ją prowadzić, by  
ładnie zarastała drewnianą  
podporę. Pnączem zajmuje  
się pracownik Administracji  
zatrudniony na stanowisku  
ogrodnika.

• Jak pnącza znoszą zimę?

– Zima nie jest żadnym  
problemem. Nie wykonuje-  
my specjalnych zabiegów.  
W osiedlu Skarpa panują  
dobre warunki zarówno do



Grażyna Bogan z dyplomem  
Skarbu Kultury Przestrzeni  
przy nagrodzonej pergoli na  
ul. Fantastycznej

FOT. ELŻBIETA PAZDZIOR

sádzenia pnączy jak i innej  
roślinności. Wszystkie pną-  
cza, które posádziliśmy ład-  
nie się przyjęły i cieszą oko.

• Planują państwo  
stworzenie na osiedlu  
kolejnych pergoli  
porośniętych bluszczem?

– Tak, planujemy wyko-  
nanie kolejnych pergoli. Dla  
odmiany i jeszcze ciekawszej  
ozdoby, chcemy obsadzić je  
pnąciami kwitnącymi i usy-  
pocujące je w miejscach wy-  
poczynku takich jak laweczki  
czy skwery.

• Czy pergola

– Nie stwierdzono w osie-  
dlu owadów czy szkodni-  
ków na pnączach. Wszystkie  
nasze pnącza oddalone są od  
ścian budynków mieszkal-  
nych i nie stanowią zagroże-  
nia. Myślę, że nie ma powodu  
do takich obaw. A jeśli już ja-  
kieś obawy miałyby się po-  
jawiać, to tylko takie, żeby nie  
zniszczyła tej ozdoby jakaś  
wichura czy inny żywioł.

Wywiady zrealizowane w ramach  
praktyk studenckich na II roku  
Dziennikarstwa i Komunikacji  
Społecznej (Wydział Nauk  
Społecznych KUL) w Ośrodku  
„Brama Grodzka - Teatr NN”  
pod kierunkiem Marcina  
Skrzypka w ramach III edycji  
plebisytu Skarby Kultury  
Przestrzeni pt. „Pnącza  
w krajobrazie Lublina”

Ośrodek „Brama Grodzka - Teatr NN”  
ul. Grodzka 21  
20-112 Lublin  
tel. (081) 532 58 67  
fax. (081) 534 61 10  
e-mail: teatrnn@tnn.lublin.pl  
www.teatrnn.pl



05.09.2022

## Referencje

Szanowni Państwo,

chciałbym zarekomendować Państwu współpracę z Panią Anną Salwowską, która odbyła staż pod moją opieką w Ośrodku „Brama Grodzka Teatr NN”, gdzie pracuję jako specjalista ds. kultury przestrzeni. Był to staż absolwencki trwający 4 miesiące (w okresie 16 maja – 4 września odbyła, 480 h) na stanowisku korektor / redaktor zorganizowany przez KUL w ramach projektu unijnego.

Podczas tego stażu Pani Anna współpracowała z praktykantką z kulturoznawstwa UMCS oraz moją koleżanką z pracy Wiolettą Wejman z działu Historia Mówiona. Były to więc realne warunki pracy zespołowej. Dzięki temu mogliśmy współpracować nie tylko na zasadzie indywidualnego wykonywania poleconych zadań ale też w różnych relacjach zespołowych, co uważam za cenne dla jej przyszłej pracy zawodowej. Wymagało to bowiem wielostronnej komunikacji (na żywo i cyfrowo), bieżącego dzielenia się zadaniami z innymi osobami, upewniania się co do wspólnego prawidłowego rozumienia zadań, układania ich w odpowiedniej kolejności itd.

Pani Anna miała trzy zadania:

1. Redakcję postów dotyczących Skarbów Kultury Przestrzeni na Facebooku
2. Redakcję wywiadów związanych z oddolną pomocą humanitarną dla uchodźców z Ukrainy
3. Tworzenie mapy Skarbów Kultury Przestrzeni w aplikacji ArcGIS ESRI <http://arcg.is/1vmr9G>
4. Transkrypcję i redakcję wywiadów Historii Mówionej

Z rezultatami i specyfiką zadania nr 3 można zapoznać się w poście „Skarby Kultury Przestrzeni 2019-2021 wg kategorii” z 02.11.21 na stronie FB @skarbykulturyprzestrzeni lub bezpośrednio pod poniższymi linkami:

- PNAČZA: <https://www.facebook.com/media/set/?set=a.1969652066539575&type=3>
- DZIAŁANIA: <https://www.facebook.com/media/set/?set=a.1857729937731789&type=3>
- WIDOKI: <https://www.facebook.com/media/set/?set=a.1862386217266161&type=3>
- MIEJSCA: <https://www.facebook.com/media/set/?set=a.1893188497519266&type=3>
- OBIEKTY: <https://www.facebook.com/media/set/?set=a.1888945101276939&type=3>

Co do prac nr 2 i 4, ich rezultaty nie zostały jeszcze opublikowane. Zadania związane z transkrypcją i redakcją Stażytki wykonywała bezbłędnie, rzetelnie i starannie, a indywidualne kontakty zdalne z nią były z nią szybkie i sprawne.

Jeśli chodzi o prace edycyjne na stronie WWW i na Facebooku, był to bardzo skomplikowany proces dostosowywania i przenoszenia danych wg ustalonego algorytmu i wzoru, którego nie da się tu opisać. W skrócie chodziło o dostosowywanie treści postów i powiązań między nimi do możliwości wizualnego kontaktu odbiorcy z treścią i jej dystrybucji, jakie daje Facebook. Mimo wysokiego stopnia trudności tych zadań Pani Anna sprawnie podzieliła się pracą z praktykantką i obie też bezproblemowo kontaktowały się ze mną w sprawach bieżących, żeby prace szły naprzód. Podsumowując, uważam, że praca Pani Anna Salwowskiej była – jak to się określa po angielsku – **good value for money**.

Z poważaniem

Marcin Skrzypek – specjalista ds. kultury przestrzeni  
603 714 532, marcin@tnn.lublin.pl

źle wypełniają swoje zadania i u których studenci i studentki nie mogą liczyć na dobre praktyki, feedback i merytoryczne zadania.

**26. Przeniesienie praktyk na starsze lata**, gdy student i studentka lepiej wiedzą, czego chcą się nauczyć, co mogą dać z siebie i są bardziej ukierunkowani. Ostatnie lata studiów pozwalają im również wyraźniej odczuć praktyki jako możliwość znalezienia przyszłej pracy, co byłoby dodatkową motywacją.

**27. Przejście na praktyki nieobowiązkowe** lub na **Service Learning**. Pierwsza opcja wywołuje naturalną selekcję podejmowania praktyk przez osoby lepiej zmotywowane i przygotowane, co jest normalnym zjawiskiem na rynku pracy. Takie osoby automatycznie zwiększają motywację po stronie pracodawców i pozwalają im na większą swobodę wyboru zadań.

Druga opcja idzie w przeciwnym kierunku, ale z podobnym skutkiem. Polega na pełnej integracji działań praktycznych studentów poza uczelnią poprzez wdrożenie konkretnej metodologii i zinstytucjonalizowanej formy całorocznej współpracy z pracodawcą w formie osobnego przedmiotu wpisanego w sylabus. *Service learning* wymaga od kierunków nawiązania ścisłej współpracy z konkretnymi wypróbowanymi pracodawcami i jednocześnie powiązania podejmowanych przez studentów u nich zadań z programem studiów. Daje ona korzyści dydaktyczne niedostępne w mniejszym wymiarze godzin i w formie luźniejszej współpracy z praktykodawcą.

- Dobry przykład: [UNISERVITATE](#), portal sieciowego projektu poświęconego wdrażaniu metody SL na uczelniach katolickich całego świata.

**28. Organizacja praktyk płatnych**, połączone ze stworzeniem odpowiedniej oferty po stronie praktykodawców. Przykładowo praktykant otrzymywałby połowę najniższego wynagrodzenia, co z perspektywy pracodawcy przypominałoby staże z Urzędu Pracy, z czym związane byłyby odpowiednie dostosowania oferty i formy praktyk. Pracodawca musiałby stworzyć ofertę pracy, za której wykonanie chciałby zapłacić praktykantom.

**Chcesz dołączyć do tworzenia środowiska,  
któremu zależy na praktykach studenckich?  
Zadzwoń lub napisz do nas:  
Marcin Skrzypek, 603 714 532, marcin@tnn.lublin.pl**

## Studia, praktyki

aneks / Magdalena Gach,  
biegła tłumaczka języka migowego

## i osoby Głuche i słabosłyszące

Okres studiów to czas nabywania kompetencji zawodowych oraz wrażliwości i odpowiedzialności społecznej. Aktywne uczestnictwo osób ze specyficznymi potrzebami w każdym aspekcie życia akademickiego to kontynuacja lub początek doświadczeń z poprzednich lat życia. Jak wspierać uczestnictwo osób z niepełnosprawnością słuchu? Zachęcamy do lektury krótkiego przewodnika.

### Przez duże G

W literaturze przedmiotu w zależności od kontekstu społecznego możemy odnaleźć różnorakie terminy określające osoby, które z konkretnych przyczyn są głuche, stały się niesłyszące lub niedosłyszą. Osoby z uszkodzonym słuchem dla społeczeństwa słyszącego to często „głuchoniemi” lub osoby z „upośledzeniem słuchu”. Okazuje się, że powyższe wymienione określenia mogą być obraźliwe lub stanowić barierę tożsamościową wymienionych grup społecznych. Medyczny model głuchoty zakłada deficyt, który niejako nosi w sobie jednostka, a to bagatelizuje potrzeby rozwoju poznawczego oraz językowego osoby głuchej, a ponadto nie porusza zagadnień tożsamościowych. O osobach Głuchych często pisze się przez „duże G”. „Duże G” określa osoby, które są częścią kultury Głuchych i mieszczą się w tzw. modelu społecznym głuchoty. Dla nich utrata słuchu nie ma większego znaczenia w ich funkcjonowaniu. Najważniejszym spoiwem u Głuchych są wspólne wartości, kultura, zachowania i język – Polski Język Migowy. W omawianym modelu język migowy jest traktowany na równi z językami fonicznymi, ponieważ dzięki niemu następuje przekaz kultury, tradycji, wartości.

### Mity odnoszące się do osób niesłyszących oraz języka migowego:

1. Osoby niesłyszące mogą swobodnie porozumieć się za pomocą pisma.
2. Osoby niesłyszące znają język polski.
3. Osoby niesłyszące czytają z ruchu warg.
4. Osoby niesłyszące, jeżeli mają aparaty, to słyszą.
5. Istnieje jeden na świecie język migowy.
6. Jeżeli będziesz głośno mówić do osoby niesłyszącej, to cię usłyszy.
7. Osoby niesłyszące za wszelką cenę chcą słyszeć.
8. Dzieci niesłyszących rodziców rozwijają się gorzej intelektualnie od dzieci pełnosprawnych.
9. Każdy niesłyszący jest w stanie nauczyć się mówić i rozumieć.

### Język migowy

Język migowy jest naturalnym językiem osób Głuchych. To idealnie dopasowane do potrzeb Głuchych narzędzie pozwala rozwinąć umiejętność posługiwania się językiem tak samo jak osobom słyszącym. Język migowy jest tak ważny w komunikacji osób Głuchych, że wiele z nich stworzyło vlogi. Funkcjonują one podobnie jak blogi, a róż-

nicuje je fakt, że zamiast tekstu prezentują nagrania. Tym sposobem Głusi mogą komunikować się ze sobą w ich pierwszym, prawdziwym języku. Istotnym jest również fakt, iż osoby niesłyszące znają w różnym stopniu język polski pisany. Wobec tego rodzi to różnorakie problemy podczas komunikacji. Osoby słyszzące zakładają, że porozumiewanie się na piśmie będzie właściwym medium przekazu treści. Tymczasem osoby G/głuche nie rozumieją komunikatu wcale lub rozumieją go w jakimś bliżej nieokreślonym procencie. Należy zatem uświadomić sobie, że niezbędne jest tłumaczenie wszelkich treści, informacji na Polski Język Migowy.

## Rekomendacje dla kadry akademickiej

1. Skonstruowanie przewodnika: „Od A-Z strategie postępowania wobec osób ze specyficznymi potrzebami, G/głuchych i słabosłyszących”.
2. Zapraszanie osób G/głuchych/słabosłyszących na indywidualne spotkania z mentorem w towarzystwie tłumacza języka migowego.
3. Warsztaty, szkolenia z zakresu Savoir-vivre osób Głuchych i słabosłyszących dla osób pracujących na uczelni niezależnie od pełnionej funkcji i stanowiska.
4. Podnoszenie innowacyjności podczas kształcenia.
5. Organizowanie/współorganizowanie szkoleń, warsztatów przy współudziale osób G/głuchych oraz innych wydarzeń w zakresie wyrównywania szans w studiowaniu osób z niepełnosprawnościami.

## Rekomendacje odnoszące się do realizacji praktyk przez osoby G/głuche lub/i słabosłyszące:

1. Integracja osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych poprzez wspólne odbywanie praktyk.
2. Rozwój pasji.
3. Poznawanie nowych ludzi.
4. Uświadamianie roli nabywania nowych umiejętności podczas praktyk.
5. Upowszechnianie samorozwoju jako nieodłącznego czynnika kształtującego nasze życie.

## Instrukcja krok po kroku, czyli jak przyjąć studenta, studentkę G/głuchego, głuchą na praktyki?:

1. Wykonanie tzw. Vloga w Polskim Języku Migowym promującego organizację, która chce przyjąć osoby niesłyszące na praktyki.
2. Przygotowanie zespołu, który będzie wsparciem dla studenta rozpoczynającego praktykę: doradca zawodowy, psycholog, surdopedagog, tłumacz języka migowego, asystent osoby ze specyficznymi potrzebami.
3. Ścisła współpraca na wszystkich szczeblach z tłumaczem Polskiego Języka Migowego lub Systemu Językowo Migowego.
4. Przetłumaczenie na język migowy treści oferty praktyk.
5. Wsparcie doradcy zawodowego przy współuczestnictwie tłumacza PJM/SJM podczas przygotowań dokumentów aplikacyjnych.
6. Rozmowa rekrutacyjna przy współudziale tłumacza PJM/SJM.
7. Opis stanowiska pracy za pomocą PJM/SJM.
8. Asystentura w okresie adaptacyjnym na danym stanowisku.
9. Mentoring z udziałem psychologa oraz tłumacza podczas trwania praktyk.