

# RAPORT Z BADAŃ DIAGNOSTYCZNYCH REALIZOWANYCH W RAMACH PROJEKTU

## DOBRY POCZĄTEK - OD CZEGO ZALEŻY JAKOŚĆ STUDENCKICH PRAKTYK I STAŻY W MIEJSKICH INSTYTUCJACH KULTURY? DIAGNOZA

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.

Lublin, październik 2022

Lubelska Grupa Badawcza



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



Zarząd Uczelniany  
Samorządu Studentów  
UNIWERSYTETU MARII CURIE-SKŁODOWSKIEJ



## SPIS TREŚCI

Wstęp.....	3
Informacje o projekcie i o badaniach.....	3
System praktyk.....	4
Etapy realizacji praktyk.....	5
Korzyści z praktyk .....	7
Motywacja do realizacji praktyk.....	7
Korzyści z praktyk – perspektywa studentów i studentek.....	7
Korzyści – perspektywa instytucji kultury .....	9
Korzyści – perspektywa uczelni .....	10
Wyzwania, trudności, problemy .....	11
Wyzwania i trudności wskazywane przez osoby studiujące .....	12
Wyzwania i trudności wskazywane przez przedstawicieli i przedstawicielki instytucji kultury .....	13
Wyzwania i trudności wskazywane przez przedstawicieli i przedstawicielki uczelni .....	15
Wyobrażenie idealnego modelu praktyk.....	16
Charakterystyka idealnego studenta/studentki .....	17
Charakterystyka idealnej sytuacji praktyk .....	17
Zadania po stronie instytucji kultury/organizacji.....	18
Zadania opiekuna/OPIEKUNKI praktyk i uczelni .....	18
Pomysły i rekomendacje .....	19
Podsumowanie.....	25

## WSTĘP

Praktyki studenckie od lat istnieją w systemie kształcenia wyższego. Co sprawia, że przynoszą efekty i jakie one są? Co zrobić, by osoby zaangażowane w temat praktyk miały możliwość osiągać korzyści i większe poczucie satysfakcji? Raport, który Państwo czytacie, ma za zadanie streścić wyniki badań, jakie zrealizowaliśmy w ramach projektu „Dobry początek”, a które skupiały się właśnie na tym temacie. W istniejącym systemie potrzeba jest dalszych ulepszeń, jednocześnie w raporcie wskazaliśmy, że jest wiele osób chcących takie zmiany wprowadzać.

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.

## INFORMACJE O PROJEKCIE I O BADANIACH

W projekcie „Dobry początek – od czego zależy jakość studenckich praktyk i staży w miejskich instytucjach kultury? Diagnoza” szukaliśmy odpowiedzi na pytanie:

- od czego może zależeć jakość praktyk studenckich przede wszystkim w instytucjach kultury,
- co zrobić, by każda ze stron: student/studentka, uczelnia i instytucja, w której odbywają się praktyki – odnosiła korzyści?

Efektom projektu jest przede wszystkim wymiana doświadczeń oraz stworzony katalog dobrych praktyk i pomysłów zmian, które uczelnie i instytucje mogłyby wprowadzić w swoich działaniach, aby poprawiać jakość praktyk dla trójstronnych korzyści.

„Dobry początek” miał na celu próbę uchwycenia procesu obowiązkowych praktyk studenckich i szukanie sposobów na maksymalizację korzyści dla wszystkich stron. W badaniach dążyliśmy do diagnozy sytuacji, mając jednocześnie świadomość, że działamy w ograniczonym czasie i budżecie. Wybraliśmy więc, jako klucz doboru próby, praktykodawców z sektora instytucji kultury oraz dwie uczelnie lubelskie: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej i Katolicki Uniwersytet Lubelski. Do rozmów zaprosiliśmy uczelnianych opiekunów praktyk z kierunków, które realizują praktyki w instytucjach kultury, i w podobny sposób zrekrutowaliśmy do badań studentów i studentki. Partnerami projektu byli: Ośrodek „Brama Grodzka – Teatr NN”, Dzielnicowy Dom Kultury „Węglin” oraz Wydział Pedagogiki i Psychologii, Pracownia Animacji Kultury Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

Przeprowadzone badania składały się łącznie z 17 wywiadów indywidualnych pogłębionych (IDI): 5 ze studentami i studentkami, 5 z pracownikami i pracowniczkami uczelni, 5 z pracownikami i pracowniczkami instytucji kultury oraz 2 ze specjalistkami w zakresie rynku pracy.

Oprócz wywiadów pogłębionych zrealizowaliśmy 3 wywiady grupowe (fokusowe – FGI), a następnie, mając już wstępną wiedzę i możliwość zakreszenia głównych obszarów problemowych, przeprowadziliśmy warsztat trójstronny. Na nim, w gronie przedstawicieli i przedstawicielek instytucji kultury, uczelni oraz grona studenckiego, poszukiwaliśmy pomysłów i rekomendacji dotyczących obszarów problemowych. Dodatkowo tematyka badań została poruszona na zajęciach ze studentami III roku kreatywności społecznej UMCS. Uzyskany w ten sposób materiał poddaliśmy analizie, a jej efekty prezentujemy w niniejszym raporcie.

Badania realizowano we wrześniu i październiku 2022 r.

Liczba uczestników i uczestniczek:

- indywidualne wywiady pogłębione: 17 osób,
- warsztat (wywiad fokusowy) dla przedstawicieli i przedstawicielek instytucji kultury: 11 osób,
- warsztat (wywiad fokusowy) dla studentów i studentek: 5 osób,
- warsztat (wywiad fokusowy) dla przedstawicieli i przedstawicielek uczelni: 12 osób,
- warsztat trójstronny: 18 osób,
- studenci i studentki Kreatywności społecznej: 22 osoby.

Ponadto w spotkaniu podsumowującym cały projekt udział wzięło 15 osób.

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, a każda z nich ma swoje oczekiwania oraz także czerpie inne korzyści. W badaniach skupiliśmy się na diagnozowaniu obecnych procesów, oczekiwań, wyzwań i szukaniu pomysłów na ulepszenia, podnoszące jakość praktyk i przede wszystkim ilość korzyści.

Jeden z uczestników warsztatu trójstronnego zaznaczył, że opierając się na modelu trójstronnym, tracimy z oczu jeszcze jednego ważnego gracza – potencjalnych przyszłych pracodawców i potrzeby rynku pracy. W badaniach tę perspektywę uzupełniliśmy wywiadami ze specjalistkami z tego obszaru.

## SYSTEM PRAKTYK

System praktyk opiera się ściśle na aktach prawnych obowiązujących w szkolnictwie wyższym (ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Studia są prowadzone na podstawie programu studiów, który może przewidywać odbycie przez studenta praktyk zawodowych (art. 67 ust. 5). Ponadto z przepisów tych wynika, że realizacja praktyk stanowi jeden z obowiązków studenta (art. 107 ust. 2 pkt 2). Nie istnieje obowiązek, aby praktyki zawodowe przewidywał program studiów o profilu akademickim. Wymiar, zasady i formę odbywania praktyk zawodowych oraz liczbę punktów ECTS określa program studiów. Co istotne, nie istnieje ustawowa definicja praktyk zawodowych.

Efekty uczenia się są potwierdzane w zakresie odpowiadającym efektom uczenia się określonym w programie studiów, co dotyczy także efektów przypisanych praktykom zawodowym.

Przydatne terminy związane z praktykami:

- **efekty kształcenia** – zasób wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych uzyskanych w procesie kształcenia w systemie studiów określonych w programie kształcenia dla kierunku, profilu i poziomu kształcenia;
- **profil kształcenia** – w systemie kształcenia są możliwe 2 profile: praktyczny (studia ściśle związane z praktycznym wykorzystaniem umiejętności i wiedzy wyniesionej z zajęć) oraz akademicki (przygotowanie do kariery naukowej); profil praktyczny wymaga zrealizowania obowiązkowych praktyk (minimalna długość wynosi 6 miesięcy w przypadku studiów pierwszego stopnia: licencjackich i inżynierskich oraz jednolitych studiów magisterskich, lub 3 miesiące – w przypadku studiów magisterskich drugiego stopnia: uzupełniających);
- **program kształcenia** – opis określonych przez uczelnię spójnych efektów kształcenia, zgodnych z Krajowymi Ramami Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego, oraz opis procesu kształcenia prowadzącego do osiągnięcia tych efektów wraz z przypisanymi do poszczególnych modułów tego procesu punktami ECTS;
- **program studiów** – opis procesu kształcenia zapewniającego osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia;
- **system kształcenia** – obowiązująca w uczelni całościowa struktura planowania, realizacji i ewaluacji zajęć umożliwiających osiągnięcie efektów kształcenia wraz z przypisanymi im punktami ECTS dla danego stopnia, profilu, obszaru i kierunków studiów;
- **praktyki studenckie** – oddelegowanie studenta na określony czas do pracy związanej z kierunkiem kształcenia. Celem praktyk jest wykorzystanie i utrwalenie zdobytej wiedzy teoretycznej oraz nabycie konkretnych umiejętności. Czas trwania praktyki studenckiej określają standardy nauczania na poszczególnych kierunkach studiów. Student/studentka może samodzielnie wskazać miejsce odbywania praktyki lub skorzystać z pomocy uczelni w jej zorganizowaniu.

## ETAPY REALIZACJI PRAKTYK

Praktyki można podzielić na etapy, w których każdy z podmiotów ma różne zadania do realizacji. Istotny jest w całym procesie program studiów, w którym uwzględnione są praktyki studenckie (czas realizacji, w tym liczba godzin oraz efekty, jakie student ma osiągnąć). W odniesieniu do praktyk tworzy się tzw. programy praktyk, a więc wewnętrzne dokumenty skierowane do przedstawicieli instytucji przyjmującej osoby praktykujące, w których przedstawia się zakładane dla danej praktyki efekty kształcenia.

Student/studentka ma obowiązek zapoznać się z dokumentacją związaną z praktykami, w czym w różnym stopniu pomagają opiekunowie praktyk na uczelniach. Przepływ dokumentów jest

wspierany przez systemy informatyczne oraz pracę dziekanatów. Sam opiekun praktyk najczęściej prowadzi spotkania ze studentami (organizowane specjalnie w tym temacie lub podczas innych zajęć), podczas których wyjaśnia, jak wygląda proces praktyk. Kolejnym krokiem jest poszukiwanie miejsca, gdzie można je zrealizować. Istnieją różne ścieżki znalezienia potencjalnego miejsca praktyk:

- baza uczelni,
- własne znajomości,
- kontakty opiekuna praktyk,
- strony internetowe instytucji,
- wcześniejsze wizyty w instytucji (zapoznanie się z jej działalnością).

Kolejnym etapem jest bezpośredni kontakt z organizacją lub instytucją, czyli wysłanie e-maila, rozmowa telefoniczna lub wizyta i bezpośrednia rozmowa. Następuje wymiana oczekiwań obu stron, określenie zadań oraz ustalenie harmonogramu. Student/studentka przekazuje dokumenty – umowę bądź deklarację. Na tym etapie (choć nie we wszystkich badanych przypadkach) przekazywany jest tzw. program praktyk, a więc dokument przedstawiający oczekiwania uczelni związane z realizacją praktyk przez osoby z danego kierunku kształcenia (w tym efektami kształcenia do realizacji). Po ustaleniu i zaakceptowaniu kwestii formalnych (niekiedy są one uzupełniane w trakcie praktyk) student/studentka rozpoczyna praktyki. Rzadko następuje kontakt opiekuna praktyk z organizacją/instytucją w celu wyjaśnienia oczekiwań ze strony uczelni. Opiekun/mentor ze strony instytucji/organizacji przedstawia osobę praktykującą w zespole oraz profil działalności organizacji, oprowadza po budynku, zaznajamia z zasadami pracy. Pomimo tego, że jest to obowiązkiem, nie we wszystkich przypadkach były realizowane szkolenia BHP, m.in. ze względu na przebieg praktyk w formie zdalnej.

Ważnym etapem jest sama realizacja praktyk, gdzie student/student wypełnia powierzone mu zadania. Możliwe są modyfikacje zadań zgodnie z potrzebami instytucji/organizacji (rzadziej studenta/studentki). Przeprowadzone są też niekiedy kontrole działań realizowane przez uczelnię, mające na celu sprawdzenie przebiegu pracy i jakości jej efektów.

Końcowy etap zawiera dopełnienie kwestii formalnych (dziennik praktyk oraz ocena i opinia). Jest to działanie obligatoryjne, żeby student/studentka mógł/mogła uzyskać zaliczenie na uczelni. Różne są jednak wymagania poszczególnych wydziałów odnośnie do rodzaju dokumentów, jakie mają zostać wypełnione poza wspólnym i podstawowym – oceną. Nierzadko instytucja czy organizacja przyjmująca oprócz wydanej opinii czy zaświadczenia dla szkoły wyższej przeprowadza rozmowę (przekazuje informację zwrotną) z praktykantem, praktykantką, rzadziej przekazuje referencje czy inne spersonalizowane opinie w formie pisemnej. Kiedy jest to możliwe, widoczne są efekty działań studentów/studentek, np. w postaci zdjęć, wywiadów, teczek archiwalnych, z uwzględnieniem ich praw autorskich. Osoby wyróżniające się (kiedy to możliwe ze względów finansowych i organizacyjnych) otrzymują propozycję dalszej współpracy, np. w formie wolontariatu, dalszych zleceń na podstawie umowy.

## KORZYŚCI Z PRAKTYK

### MOTYWACJA DO REALIZACJI PRAKTYK

Korzyści, jakie strony czerpią z praktyk, są najważniejszym elementem systemu i motywatorem do działań. Wszystkie strony widzą najwięcej zysków po stronie praktykanta/praktykantki. Jednocześnie w przypadku zarówno studentów i studentek, jak i uczelni dodatkową zewnętrzną motywacją jest konieczność realizacji praktyk i wywiązania się z określonych przepisów. Ta motywacja mniej przekłada się jednak na poczucie sensu czy satysfakcji niż radość z efektu działań. Z kolei w przypadku przedstawicieli i przedstawioelek instytucji, jak również uczelni, ważną motywacją jest poczucie misji – przygotowania kolejnych pokoleń kadr kultury. Motywacja jest tym bardziej istotna, że system praktyk obowiązkowych działa w większości bez wynagrodzenia finansowego. Jedynie pracownicy i pracowniczki uczelni mają możliwość otrzymania dodatkowego wynagrodzenia, które jednak w ich opinii nie jest adekwatne do nakładu pracy. W czasie wywiadów wspomniano różnego rodzaju projekty, np. praktyki realizowane we współpracy z Narodowym Centrum Kultury czy też dawne rozwiązania, które pozwalały wynagrodzić także opiekunów i opiekunki w instytucji. Powracał również bardziej kontrowersyjny w odbiorze badanych grup pomysł wynagradzania za pracę studentów i studentek.

### KORZYŚCI Z PRAKTYK – PERSPEKTYWA STUDENTÓW I STUDENTEK

Studenci i studentki widzą wartość w realizacji praktyk – składają się na nią przede wszystkim: możliwość przełożenia wiedzy ze studiów i działania w praktyce, kontakt z realnymi odbiorcami i odbiorczyniami, zdobycie doświadczenia i rozeznanie, czy dobrze podjęli decyzje odnośnie do przyszłej ścieżki zawodowej, a także widoczny efekt ich pracy. Warunkiem uzyskania korzyści jest to, by osoba praktykująca otrzymała zadania pozwalające na działanie, by miała poczucie, że jej obecność w instytucji ma sens. Zależy to od wielu czynników, począwszy od programu i liczby godzin praktyk poprzez charakter pracy instytucji po umiejętności i czas opiekuna praktyk w instytucji przeznaczony na wsparcie osoby praktykującej. Oczywiście zależy to też od osoby praktykującej – przede wszystkim jej zaangażowania. Studenci i studentki, z którymi rozmawialiśmy, doświadczyli i nieraz wciąż odczuwają wpływ pandemii na tok ich studiów. Część z nich musiała realizować praktyki w czasie lockdownu, co było bardzo trudne i sprowadzało się nieraz do wyłącznie zdalnej realizacji zadań. Część realizowała praktyki w otwartych już instytucjach kultury, ale nie miała możliwości uczestniczenia w wizytach studyjnych w instytucjach kultury, jakie bywają organizowane przez niektóre wydziały.

*Dużo dają praktyki; jeśli instytucja jest skłonna pokazać praktykantowi, jak to wszystko wygląda, pozwala poprowadzić zajęcia, obserwować, poczuć się jak pracownik – to można dużo wynieść.*

*Wypowiedź uczestniczki badań*

Wśród osób praktykujących są takie, które niechętnie realizują praktyki. Mówią o tym wszystkie trzy strony procesu. W wywiadach uzyskaliśmy informacje, które wskazują, że przyczyny nie leżą jedynie w prywatnej niechęci praktykanta czy praktykantki do praktyk, ale zależą też między innymi od wcześniejszych doświadczeń, np. na pierwszych praktykach, zajęcia czasu pracą zarobkową czy

nierealistycznie dużej liczby godzin praktyk do zrealizowania, co nieraz skutkuje brakiem sensownych zadań dla młodej osoby. Wskazano także to, że są również osoby, które chętniej same i w swoim tempie zdobywają doświadczenie, nieraz jeszcze przed studiami.

Wymieniane przez studentów i studentki korzyści z praktyk:

- zdobycie doświadczenia,
- możliwość przełożenia wiedzy ze studiów na działanie,
- poznanie działania instytucji „od środka”,
- poznanie specyfiki działań eventowych z perspektywy zaplecza, od tzw. backstage’u,
- nawiązywanie nowych kontaktów,
- obycie w środowisku zawodowym,
- poznanie specyfiki zawodu,
- miejsce praktyk jako potencjalne miejsce pracy w przyszłości,
- weryfikacja zarówno wybranego kierunku studiów i ścieżki zawodowej, jak i danej instytucji jako potencjalnego miejsca pracy (za czym idzie możliwość zmiany studiów, specjalizacji czy też wymarzonego miejsca pracy),
- poznanie siebie, swoich kompetencji, reakcji na dane sytuacje,
- satysfakcja i duma z efektu pracy zrealizowanej w ramach praktyk (np. tłumaczenie filmów, napisy do filmów, dokonane prace archiwistyczne, publikacje – podpisane nazwiskiem praktykanta/praktykantki),
- referencje od instytucji kultury czy organizacji,
- ogólny rozwój,
- rozwój kompetencji miękkich, np. nabycie, rozwinięcie umiejętności związanych z obsługą klienta, pracą z ludźmi,
- nabycie specjalistyczny, konkretnych umiejętności: robienia zdjęć, uzyskiwania autoryzacji, audiodeskrypcji, pracy z ludźmi, w zespole, kreatywnego myślenia, realizacja własnych pomysłów,
- radość i satysfakcja z realizacji praktyk.

Bardzo ważną korzyścią jest satysfakcja z efektu zadań realizowanych przez studenta czy studentkę podczas praktyk. Młodzi ludzie podkreślali, że rozumieją, że nie ma możliwości, by cały czas wykonywali zaawansowane i merytoryczne zadania, problem jednak pojawia się wtedy, gdy większość czasu poświęcają na zadania błahe, czy wręcz czują się całkowicie zbędni – *zabieramy pracownikom powietrze* (wypowiedź uczestniczki badań). Realizacja konkretnego zadania, którego efekt będzie podpisany nazwiskiem i widoczny publicznie, daje duże poczucie satysfakcji. Oczywiście wymaga też



większego wsparcia w realizacji przez opiekuna praktyk w instytucji. Zdaniem uczestników i uczestniczek badań jest to jednak warte wysiłku.

W oczach zarówno przedstawicieli instytucji kultury, jak i opiekunów i opiekunek praktyk po stronie uczelni najważniejszą korzyścią praktyk dla studentów i studentek jest postawienie pierwszych kroków na ścieżce życia zawodowego, poznanie instytucji i specyfiki pracy w kulturze, weryfikacja wybranego kierunku studiów. Zdaniem tych grup praktyki to czas, w którym można się upewnić, czy na pewno chce się iść obraną drogą, przemyśleć to, co chce się robić, i zdobywać praktyczne doświadczenie. Dla wielu osób praktyki są nieodzownym elementem ścieżki kariery, etapem potrzebnym do uzyskania gotowości do pracy. Ponadto dają szansę na odkrycie własnych talentów, ale też bardziej świadome spojrzenie na kreowanie siebie na rynku pracy – znalezienie nisz na rynku i pomysłu na siebie.

Przedstawiciele i przedstawicielki instytucji kultury wskazywali, że w modelu idealnym – zwłaszcza w przypadku realizowania praktyk na starszych latach i przez zaangażowanych oraz świadomych potrzeb i sensu działania studentów i studentki, korzyści byłoby więcej i byłyby one mocniej odczuwane. Mowa tu między innymi o bardziej ukierunkowanych osobach praktykujących, mniejszym koszcie przygotowania ich do pracy i bardziej realnym odniesieniu praktyki do wymarzonej ścieżki zawodowej (weryfikacja kierunku, motywacja do realizacji praktyk w perspektywie własnego życia zawodowego, diagnozowanie obszarów do dalszego rozwoju).

#### KORZYŚCI – PERSPEKTYWA INSTYTUCJI KULTURY

W przypadku przedstawicieli i przedstawicielek instytucji kultury wskazane korzyści skupiały się najczęściej wokół szeroko rozumianej promocji instytucji, kształcenia przyszłych kadr i wsparcia w bieżącej pracy. Nieoczywistość uzyskiwania korzyści przez instytucje wynika z nakładu pracy, jaki musi być poświęcony pracy z praktykantami i praktykantkami. Niezależnie od wielkości instytucji obowiązki opiekunów praktyk w instytucji z reguły nie są jedynymi. Z drugiej strony kosztem instytucji jest też konieczność przygotowania osoby praktykującej do pracy, a więc szkolenia BHP czy przeciwpożarowe. Biorąc pod uwagę zrealizowane badania, należy podkreślić, że w przypadku opiekunów i opiekunek praktyk (mentorów i menterek, jak czasem są oni nazywani) ważnym wyznacznikiem pracy jest poczucie misji, a korzyścią – poczucie satysfakcji. Instytucje też są świadome kompetencji typowych dla młodszych grup wiekowych i widzą zalety praktyk w możliwościach wsparcia przez studentów i studentki promocji w mediach społecznościowych, tworzeniu do nich treści itp., ale też w świeżości i nowej perspektywie, jaką wnoszą do zespołu. Wartością może być również po prostu wsparcie w pracy, jakim są dodatkowe osoby w zespole. Żeby jednak taka wartość zaistniała, musi być spełnione kilka warunków – począwszy od kwalifikacji i gotowości do pracy praktykanta/praktykantki poprzez termin praktyk (gdy instytucja ma zadania do zlecenia, a jednocześnie nie jest to zbyt gorący okres) po zgodność z programem praktyk przekazany przez uczelnię.

*My chcemy, żeby każdemu było dobrze. By student czuł, że jeśli idzie na praktykę, to to jest ważna sprawa.*

*Wypowiedź uczestnika badań*

Wskazywane przez grupę korzyści po stronie instytucji kultury:

- możliwość pokazania praktykantom i praktykantkom instytucji oraz opowiedzenia o niej (walor promocyjny),
- uzyskanie nowej widowni, uczestników/uczestniczek wydarzeń kulturalnych,
- możliwość dalszej współpracy – praktykanci i praktykantki są postrzegani jako przyszli wolontariusze, współpracownicy czy pracownicy i często pozostają w takiej relacji z uczelnią,
- praktykanci i praktykantki widziani przez pryzmat wizerunkowy – wychodząc z praktyk w danej instytucji, młode osoby świadczą o niej, tworzą jej wizerunek,
- wsparcie w pracy instytucji, możliwość przekazania części zadań, delegacji pracy, a dzięki temu lepsze wyniki czy wręcz większa liczba działań,
- satysfakcja opiekuna/opiekunki praktyk, świadomość, że dane miejsce jest wśród studentów/studentek polecane i chwalone,
- wsparcie w działaniach w mediach społecznościowych,
- świeżość w zespole, nowe spojrzenie, perspektywa młodych osób jako źródło wiedzy, możliwość uczenia się instytucji,
- realizacja misji – kształcenie nowych kadr kultury,
- wpływ na rozwój młodych ludzi.

## KORZYŚCI – PERSPEKTYWA UCZELNI

W przypadku perspektywy uczelnianych opiekunów i opiekunek praktyk kluczowe jest realizowanie obowiązku spoczywającego na uczelni. Praktyki traktowane są jako bardzo istotny element programu kształcenia, opisany w sylabusach i włączony do planu studiów. Ich wartość wskazywano głównie przez odniesienie do korzyści studenta i efektów kształcenia. Rzadziej wskazywano korzyści i zalety wynikające wprost dla uczelni czy opiekunów.

Ważne korzyści:

- wgląd studentów i studentek w pracę instytucji od środka – jako uzupełnienie programów studiów,
- prestiż uczelni ze względu na dobrze przygotowanych do pracy studentów i studentki,
- uświadomienie studentom i studentkom konieczności doskonalenia swoich kompetencji,
- budowanie relacji i kontaktów opiekunów praktyk z uczelni w instytucjach i organizacjach z branży, przestrzeń do dalszej współpracy,

- uzyskanie przez osoby studiujące praktycznych umiejętności na kolejnych etapach studiów – od towarzyszenia w pracy po próbowanie swoich sił – zgodnie z założeniami sylabusu,
- spotkanie mentora i refleksja na temat własnego rozwoju w danym zawodzie, obszarze,
- misja – praktyki to rozwój kolejnych pokoleń, element edukacji i rozwoju ścieżki zawodowej,
- osiągnięcie funkcji wychowawczej i kształtowanie postaw społecznych i obywatelskich (to z jednej strony poczucie misji i satysfakcji przedstawicieli oraz przedstawicielek uczelni, z drugiej zaś przyszła korzyść dla studentów i studentek).

Wskazywano także drobne, ale miłe i dające satysfakcję, gesty ze strony instytucji, np. podziękowania dla uczelni, dołączenie zdjęć do prac czy też zaangażowany oraz interesujący opis działań w opinii.

## WYZWANIA, TRUDNOŚCI, PROBLEMY

Trudnością wskazywaną przez wszystkie strony jest kwestia formalności: dokumentacji i jakości jej wypełniania. Chociaż podkreśla się, że elektroniczne systemy ułatwiły ten etap praktyk, to jednak wciąż pojawiają się niejasności czy wręcz sprzeczności, które wymagają namysłu i komunikacji:

- wymagania zawarte w regulaminach praktyk wydziałów nie zawsze znajdują pełne odzwierciedlenie w systemach online, np. w regulaminie wymagana jest opinia, a w Systemie Obsługi Praktyk pojawia się adnotacja, że jest ona opcjonalna,
- dane podmiotów, które wcześniej były już praktykodawcami, są automatycznie zaciągane z systemu na podstawie numeru NIP, nie są jednak aktualizowane, co skutkuje błędami (np. w danych osób zarządzających),
- studenci i studentki nie zawsze uzyskują potrzebne informacje, nie mają dostępu do regulaminu wydziałowego (nie wiedzą, gdzie go szukać), przedstawiane im na początku roku czy studiów wymagania się dezaktualizują, co okazuje się w momencie oddania dokumentów na wydział,
- w sytuacji, gdy opiekun/opiekunka w instytucji skoryguje standardową ocenę lub chce ją bardziej zindywidualizować, zdarza się, że wymaga to poprawy i powrotu do pierwszego wyglądu formularza.

Kluczowym tematem, zwłaszcza dla przedstawicieli i przedstawicielek uczelni oraz instytucji kultury, jest jednak program – powinien być on mapą drogową praktyk, dokumentem, który jednoznacznie mówi stronom, jakie umiejętności powinna nabyć osoba praktykująca. Powinien on być na tyle atrakcyjnie i zrozumiale sformułowany, żeby jego znaczenie było jasne dla studenta/studentki, a jednocześnie wskazane efekty nauczania należy opisać tak, 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 jest, gdy program opisuje kompetencje językiem rynku pracy, co

pozwala 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 jest cytowany jedynie w momencie wypełniania opinii czy dzienniczka praktyk. Problemy z programem widzą przedstawiciele i przedstawicielki uczelni oraz instytucji przyjmujących, ale także specjaliści rynku pracy, którzy postulują, by bardziej wskazywał on na kompetencje zgodne ze współczesnym językiem ogłoszeń o pracę. Obie strony wskazywały, że trudności z programem wskazują potrzebę spotkań i wspólnego poszukiwania dobrych rozwiązań.

## WYZWANIA I TRUDNOŚCI WSKAZYWANE PRZEZ OSOBY STUDIUJĄCE

Młodzi ludzie wskazują jako problem zbyt dużą liczbę godzin praktyk (między 500 a 700 godzin). W takiej sytuacji duża część instytucji nie ma możliwości, by zlecić realne zadania, co budzi niechęć do przyjmowania osób praktykujących, trudno więc znaleźć instytucję, która przyjmie młodą osobę.

Ocena praktyk wskazana w dokumentach rozliczających praktyki w zasadzie zawsze, niezależnie od zaangażowania studenta/studentki, jest pozytywna. Dla większości jest to fakt naturalny i pożądany, bo ze względu na to, że praktyki są przestrzenią uczenia się, trudno oceniać realny poziom przyswojenia umiejętności, więc oceny są raczej grzecznościowym rozliczeniem praktyk. W niektórych jednak sytuacja ta budzi poczucie niesprawiedliwości poprzez to, że nie odzwierciedla różnic w poziomie zaangażowania. W sytuacji, gdy studentowi lub studentce zależy na poświadczeniu doświadczenia, zazwyczaj stara się on/ona o rekomendacje, jest to jednak opcja dodatkowa i zależna od instytucji. Sytuacja ta sprawia, że ocena praktyk sama w sobie w żaden sposób nie jest motywatorem do ich realizacji. Traktowana jest po prostu jako element procesu.

Złe doświadczenia z wcześniejszych praktyk wpływają na brak chęci i zaangażowania w kolejne praktyki, wspomniano tu m.in.: zadania, które były niezwiązane z tematem praktyk, były pracą fizyczną (np. sprzątanie grządek w przypadku praktyk związanych z kulturą) czy bardzo odtwórczą i mrowczą (korekta bibliografii przez całe praktyki), ale też poczucie bycia wyzyskiwanym w momencie, gdy studenci/studentki realizują zaawansowaną i profesjonalną pracę, a firma czy instytucja na niej zarabia, nie podpisując jednocześnie autorka/autorki. Podkreślano jednak, że ostatnie wskazane sytuacje zdarzają się raczej w prywatnych firmach, poza sektorem instytucji kultury.

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 samodoskonalenia.

Doświadczenie trudności w znalezieniu miejsca praktyk jest wskazywane przede wszystkim przez osoby, które realizowały praktyki w okresie pandemii oraz takie, które mają obowiązkowy szczególnie duży zakres godzinowy praktyk. W tych sytuacjach proces poszukiwania praktyk jest uciążliwy i dlatego też część studentów wskazuje, że dobrze by było, gdyby instytucje choć trochę zabiegały o młodych ludzi (choćby poprzez informacje dedykowane im na stronach internetowych).

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

Przywoływana była także trudność z uzyskaniem informacji na temat formalności, brak informacji, różne albo błędne informacje uzyskiwane od różnych osób związanych z procesem praktyk po stronie uczelni, poczucie, że nikt nic nie wie.

Wśród trudności pojawiają się również problemy i wyzwania na etapie realizacji praktyk – trudne zadania, zbyt duża odpowiedzialność, trudności w relacji z innymi osobami. Wskazywano także problemy z charakterem zadań. Młode osoby zdają sobie sprawę z tego, że w trakcie praktyk realizuje się także mniej ambitne działania (począwszy od przystawki parzenia kawy i kserowania) czy też odtwarzalne i rutynowe. Chcieliby jednak, żeby były one tylko częścią zadań i by nie przeważały.

## WYZWANIA I TRUDNOŚCI WSKAZYWANE PRZEZ PRZEDSTAWICIELI I PRZEDSTAWICIELKI INSTYTUCJI KULTURY

Podobnie jak w gronie osób studiujących, tutaj również jednym z głównych problemów jest zbyt duża liczba 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 to niemożliwe, ponieważ pracownicy nie mają pełnych etatów.

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 bądź 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.

*Mówimy tu o mocnych stronach, słabe przemilczamy – poruszamy je w rozmowach.*

*Wypowiedź uczestnika badań*

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 uzupełnić, charakteryzując perspektywę organizacji praktykodawców. Wskazywano, że:

- program nie zawsze jest dostarczany do instytucji, nieraz student/studentka okazuje go dopiero pod koniec praktyk,
- program 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 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 jest to, 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.

Terminy praktyk to jeszcze jedno wyzwanie dla instytucji. Z reguły są wyznaczane 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 wdrażyć nową osobę).

## WYZWANIA I TRUDNOŚCI WSKAZYWANE PRZEZ PRZEDSTAWICIELI I PRZEDSTAWICIELKI UCZELNI

Osoby z tej grupy jako jedno z podstawowych wyzwań, uciążliwości wskazują ciągłe błędy i konieczność ich poprawiania w dokumentacji – wynikające zarówno z wypełniania przez osoby studiujące lub z instytucji, jak i z błędów czy usterek systemów online. Pojawiają się także błędy wynikające z nieznamomości instrukcji, językowe, merytoryczne. Kolejnym źródłem błędów jest też różne nazewnictwo, np. w dokumentach KUL i UMCS – w pierwszej ze strony instytucji podpisuje się w dokumentach mentor/mentorka, w drugiej jest to opiekun/opiekunka. W efekcie dochodzi do pomyłek i podpisów w złych miejscach.

W obszarze związanym ze zrozumiałością programu i powiązaniu tego z zadaniami skupiają się najważniejsze, choć zazwyczaj rzadkie problemy natury merytorycznej. Całkowite niedopasowanie zadań do programu, prowadzące do braku zaliczenia praktyk, zdarza się bardzo rzadko, są jednak sytuacje, gdy zaproponowany przez instytucję pomysł jest zbyt trudny dla młodych osób albo gdy same rezygnują z praktyk ze względu na całkowity brak merytorycznych zadań. Program praktyk jest przekazywany 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.

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, że osoba praktykująca popełnia błędy i 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). Z drugiej strony przy praktykach realizowanych na starszych latach i bardziej zaawansowanych oraz całościowych zadaniach (zwłaszcza w obszarze tłumaczeń) bywa, że praktykodawca włącza dzieło studenta do komercyjnych zleceń, zarabiając na nim bez zachowania podpisu autorstwa. Jeśli opiekunowie i opiekunki praktyk po stronie uczelni o tym wiedzą, starają się taką organizację wpisać na „czarną listę”, czyli de facto ostrzegać przed nią młodych ludzi.

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 z nich korzystali. Zmiany pokoleniowe tym bardziej utrudniają w tym zakresie komunikację. Młodzież wskazuje, że przed podjęciem praktyk dla niektórych wydają się one przeżytkiem, układem rodem z PRL-u – odgórnym i nieatrakcyjnym obowiązkiem. Z wypowiedzi wynika, że dobre doświadczenia praktyk wiele zmieniają w tym zakresie. Z kolei z doświadczeń biur karier wynika też to, że osoby, które nie realizowały rzetelnie obowiązkowych praktyk, wracają nieraz na ostatnim roku studiów, by skorzystać z oferty praktyk nieobowiązkowych w celu uzyskania doświadczenia potrzebnego do startu na drodze kariery zawodowej. Jedna z ekspertek zajmujących się rynkiem pracy wskazała, że brak motywacji może też wynikać z przyzwyczajenia do obiegowej opinii o mało znaczących praktykach.

*Tyle się gadało, że praktyki to parzenie kawy, i oni w to uwierzyli, i tak chcą.*

*Wypowiedź uczestniczki badań*

Odczuwalna jest 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. Jednocześnie już teraz zaangażowanie jest opisywane jako nieadekwatnie wysokie w stosunku do korzyści finansowych 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, 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 – liczba studentów przypadających na każdego z opiekunów jest zbyt duża.

## WYOBRAŻENIE IDEALNEGO MODELU PRAKTYK

Każda ze stron w badaniu miała możliwość wyobrazić sobie praktyki idealne pod względem organizacji, motywacji, a przede wszystkim korzyści, jakie może przynieść wymarzony proces praktyk.

Z wypowiedzi uczestników i uczestniczek wynika, że dla procesu realizacji praktyk istotna jest relacja między trzema stronami, tzn. uczelnią, instytucją kultury/organizacją i samym studentem czy studentką. Relacja ta powinna opierać się na płynnym przepływie informacji, sprawnej komunikacji, w tym dawaniu informacji zwrotnej. Praktyki mają wspierać realizację programu kształcenia, czyli sprawiać, że student i studentka mają możliwość nabycia wiedzy, ale też dzielenia się swoją wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami, a także weryfikacji obranego kierunku rozwoju zawodowego. Odnośnie do komunikacji istotne jest traktowanie się podmiotowo, z uwagą poświęcaną swoim oczekiwaniom, potrzebom i szacunkowi.

Jednym z kluczowych wskazywanych założeń dotyczących idealnego przebiegu praktyk jest świadoma praw i obowiązków oraz zaangażowana postawa osoby realizującej praktyki, począwszy od wyboru praktykodawcy i celu praktyk. Z drugiej strony również studenci i studentki oczekują zaangażowania po stronie praktykodawcy – posiadania pomysłu na praktyki, czyli założonych zadań, weryfikacji i ich oceny.

Podkreślano, że osoba studiująca jest w trakcie nauki, w związku z tym ma prawo do popełniania błędów, jednakże dzięki wsparciu i motywacji z każdym krokiem staje się bardziej samodzielna w swoich zadaniach, a nawet wykazuje inicjatywę do realizacji własnych pomysłów. W procesie idealnych praktyk mniej jest wypełniania dokumentacji i biurokracji (jak określały to osoby badane) niż obecnie, ważniejszy jest natomiast realny efekt, który wzmacnia działalność instytucji, a dla studenta/studentki jest zarówno źródłem satysfakcji, jak i wartościowym wpisem w CV.



Proces praktyk jest wymagający dla każdej ze stron. W idealnej wizji pojawiają się więc możliwości wynagrodzenia dla opiekunów/opiekunek w instytucjach, zmniejszenia pensum uczelnianych opiekunów i opiekunek praktyk, a nawet pojawiła się propozycja wynagrodzenia dla praktykantów i praktykantek. O ile finansowa bonifikata osób studiujących była wskazana jako nierealna, o tyle podkreślano możliwości innej formy bonifikaty materialnej, tzw. Bonusów, takich jak bilety, zwroty za parking, gadżety, wejściówki na wydarzenia.

Poniżej zostały opisane szczegółowe wskazania odnośnie do idealnych praktyk dla każdej ze stron.

#### CHARAKTERYSTYKA IDEALNEGO STUDENTA/STUDENTKI

Idealna osoba na praktykach według przedstawicieli i przedstawicielek instytucji: jest zaangażowana/aktywna, z kulturą osobistą, wychodzi z inicjatywą, ma wyobrażenie siebie w instytucji, która jest osobistym wyborem praktykanta/praktykantki (widzi siebie w niej, wie, co chce robić, zna nazwę instytucji oraz jej ofertę). Idealny praktykant, praktykantka wykazuje gotowość do szkolenia i nauki oraz posiada podstawowe kompetencje, wiedzę i umiejętności (doksztala się, a nie uczy od podstaw). Nie jest to osoba na pierwszym roku studiów licencjackich, tylko jest ciekawa, dociekliwa, zadaje pytania. Dobrze jest, gdy praktykant zna język obcy i może wspierać instytucję w różnych zadaniach wymagających tej kompetencji. Student/studentka czyta dokumenty związane z praktykami i potrafi zarówno je wypełnić, jak i wytłumaczyć efekty, jakie można zrealizować.

#### CHARAKTERYSTYKA IDEALNEJ SYTUACJI PRAKTYK

Poniżej została przedstawiona idealna sytuacja praktyk, w której student/studentka pozyskuje następujące korzyści:

- możliwość uzyskania różnorodnych, ciekawych zadań do wykonania,
- zadania dobrane odpowiednio do kierunku studiów i kompetencji praktykanta/praktykantki,
- miła atmosfera,
- student/studentka po praktykach jest związany/związana z instytucją/organizacją jako jej ambasador, uczestnik/uczestniczka wydarzeń, osoba promująca instytucję w swoim środowisku,
- były praktykant/praktykantka ma możliwość przedłużenia relacji z instytucją, korzystając z proponowanej oferty dalszej współpracy, np. działań wolontariackich, realizacji różnych płatnych zleceń (okazjonalne prace) czy też będąc zatrudnionym na stałe,
- praktykant zdobywa kontakty, które mogą być przydatne w przyszłości,
- studenta/studentki już po pierwszych dniach nie trzeba kontrolować, robi się bardziej samodzielny/samodzielna, a jednocześnie ma wsparcie opiekuna praktyk w instytucji i na uczelni,

- widoczne są efekty praktyk, np. umiejscowienie na wystawie, z zachowaniem praw autorskich, np. podpis pod tłumaczeniem, technografikami, artykułami,
- student/studentka wykonują zadania, które mogą się przydać w przyszłości,
- praktyki dają możliwość uzyskania materiałów do prac zaliczeniowych, licencjackich czy magisterskich,
- uzyskanie adekwatnej opinii/konstrukttywnej na zakończenie praktyk.

## ZADANIA PO STRONIE INSTYTUCJI KULTURY/ORGANIZACJI

Poniżej zostały zamieszczone zadania leżące po stronie instytucji kultury w idealnym procesie:

- zamieszczone są informacje o praktykach na stronie internetowej (dostępny jest formularz zgłoszeniowy),
- opiekun praktyk w instytucji ma dużo cierpliwości do studentów, jest wyrozumiały, motywuje i zachęca do realizacji zadań, wie że student/studentka się uczy i ma prawo się mylić,
- w instytucji jest osoba, która jest wydelegowana, żeby zajmować się praktykami, ma też pomysł na siebie jako opiekuna i wie, jak poprowadzić praktykantów (instytucja kultury wspiera ją w tej wizji),
- szkolenia BHP są realizowane, kiedy jest taka potrzeba (np. dla pracy on-line nie powinno to być konieczne),
- instytucja odczuwa, że praca praktykantów/praktykantów jest wsparciem w ich codziennej pracy, jednocześnie uważając, żeby to nie był wyzysk (nauka bezpłatnie, a jak potem to już tylko płatna współpraca),
- w instytucji są osoby z różnych kierunków studiów, dzięki temu jest różnorodność studentów/studentek, którzy mają różne kompetencje, co jest korzystne zarówno dla instytucji, jak i praktykantów i praktykantek.

## ZADANIA OPIEKUNA/OPIEKUNKI PRAKTYK I UCZELNI

Poniżej zostały przedstawione zadania opiekuna/opiekunki praktyk w idealnym procesie:

- są organizowane spotkania z opiekunem ze strony uczelni na początku roku,
- na uczelni zamieszczona jest informacja o polecanych miejscach (wskazanie miejsc na praktyki zgodnie z kierunkiem studiów),
- opiekun praktyk jest dostępny (szybka wymiana informacji również w czasie wakacji), wspiera przepływ dokumentów,
- jest bezpośredni kontakt opiekuna praktyk z osobą z instytucji, relacje trwają dłuższy czas; instytucje kultury/organizacje są znane (i sprawdzone) opiekunom praktyk,
- idealne praktyki nie są przymusowe, są to zajęcia fakultatywne (wybór),
- praktyki nie są organizowane na pierwszym roku i nie w ostatnim semestrze studiów,
- istnieje wynagrodzenie dla opiekunów praktyk w instytucji, które jest adekwatne do wysokiego nakładu pracy i zaangażowania,

- program praktyk jest jasny, elastyczny, żeby można było go zmieniać z uwagi na działania potrzebne dla instytucji (ale nadal zgodne z kierunkiem studiów),
- elastyczne godziny (liczy się wykonanie zadań, a nie czas praktyk),
- instytucja kontaktuje się z uczelnią w celu wprowadzenia zmian do programów kształcenia, odniesienie się do potrzeb obecnej branży i wdrażanie takich zmian, żeby już kolejne roczniki studentów/studentek mogły pracować zgodnie z potrzebami,
- zdecydowanie więcej jest umów ramowych z instytucjami kultury,
- dziekanat ma duże zaufanie do studentów i studentek, że zrealizują praktyki zgodnie z zaleceniami, wspiera ich w wypełnianiu dokumentacji,
- istnieje możliwość płatnych praktyk w ramach programu.

Przedstawiciele i przedstawicielki instytucji wskazywali, że w idealnym modelu instytucja jest przygotowana na praktykantów i praktykantki. Ma przemyślany system pracy, począwszy od pierwszego kontaktu poprzez wybór zadań po zakończenie praktyk oraz ich ewaluację. Ważnym aspektem jest właściwy wybór osoby będącej opiekunem bądź opiekunką praktyk. Powinna być to osoba z kompetencjami i umiejętnościami miękkimi niezbędnymi do pracy z młodymi ludźmi. Podobnie istotnym tematem jest wybranie komórek i zakresów pracy instytucji odpowiednich do realizacji praktyk. Należy w tym wszystkim pamiętać z jednej strony o doborze zadań pozwalających na rozwój, a z drugiej o tym, by nie zniechęcić młodej osoby do praktyk. Od tego bowiem, jakie będą pierwsze wrażenia i doświadczenia, zależy dalsze zaangażowanie.

## POMYSŁY I REKOMENDACJE

W czasie badań usłyszeliśmy wiele propozycji zmian i ulepszeń mających na celu zwiększenie korzyści wszystkich stron. Poniżej prezentujemy najbardziej złożone propozycje.

**Wizyty studyjne i odwiedziny** w instytucjach kultury mające na celu poznanie ich specyfiki i nabranie orientacji w branży. Obecnie takie działania są realizowane przez niektóre wydziały i chwalone przez studentów i studentki. Wskazywano, że na pierwszym roku takie wspólne poznawanie potencjalnych miejsc pracy i praktyk jest wręcz bardziej użyteczne niż samodzielne praktyki. Osoba studiująca na tym etapie nie ma jeszcze ani wiedzy, ani odwagi i samodzielnie praktyki są sporym wyzwaniem zarówno dla niej, jak i opiekunów po stronie instytucji.

**Zapewnienie gratyfikacji** oraz docenienie osób szczególnie zaangażowanych w czasie praktyk. Obecnie system działa tak, że zarówno student/studentka, która bardzo się stara, jak i ta osoba, która praktyki realizuje nierzetelnie ma równie dobre oceny z realizacji praktyk. Zmiana ocen czy bardziej restrykcyjne ocenianie nie byłoby wskazane ze względu na to, że samo wystawienie oceny jest nieraz uznaniowe i trudne dla przedstawicieli instytucji. Ocenie poddaje się pozytywne zaangażowanie, a jednocześnie ocenianie przez pryzmat potencjalnych błędów mogłoby być krzywdzące – wszak praktyki to czas nauki i miejsce, gdzie błędy mogą się zdarzać. Najlepszą więc opcją byłoby wyróżnienie najlepszych czy najbardziej zaangażowanych osób, zgodnie z sugestiami instytucji. Pojawiły się tu pomysły, by np. uczelnia (choćby z odpowiednich projektów) finansowała dla takich właśnie praktykantów płatne staże w instytucjach albo inną formę gratyfikacji, np. nagrody. Taka korzyść

byłaby też ważna dla instytucji, które mogłyby przedłużyć współpracę z zaangażowaną osobą w formie płatnego, zewnętrznego stażu. Wskazywano, że źródłem finansowania dla takich staży mogą być wspólnie pisane projekty albo wsparcie Miejskiego Urzędu Pracy.

**Stworzenie środowiska**, grupy zrzeszającej podmioty po stronie uczelni i instytucji oraz organizacji–praktykodawców mającej na celu współpracę na rzecz podnoszenia jakości praktyk. Wspólne dążenie do **wypracowania marki**, która byłaby czytelna zarówno dla uczelni, praktykodawców, jak również (a może przede wszystkim) dla przyszłych pracodawców i która świadczyłaby o wysokiej jakości przebytych praktyk, realnym nabyciu doświadczenia przez młode osoby. Istotnym założeniem mającym na celu podnoszenie jakości praktyk byłoby dążenie do uzyskiwania informacji zwrotnej i ewaluacji praktyk także od osób studiujących oraz do optymalizacji procesów. Innym pomysłem jest stworzenie projektu, który łączyłby od początku środowiska akademickie i rynek pracy. Zadania dla studentów i studentek miałyby się odnosić do realizacji celu projektu, a efekt wzbogacałby działalność instytucji, np. byłaby to realizacja badań społecznych i marketingowych czy tworzenie strategii pod opieką opiekunów praktyk i kadry akademickiej.

Umożliwienie **uzupełnienia przez studentów i studentki pewnych kompetencji przed rozpoczęciem praktyk** (np. poprzez webinary czy kursy realizowane na uczelni) w zakresie potrzeb instytucji, co dawałoby większe możliwości w zakresie powierzania merytorycznych zadań osobom praktykującym. Wskazywano na takie umiejętności, jak: audiodeskrypcja i inne formy związane ze zwiększaniem dostępności, znajomość Polskiego Języka Migowego, umiejętności interpersonalne, umiejętności związane z pracą z dziećmi czy też praktyczne kursy pierwszej pomocy. Kolejnym tematem, który warto byłoby przekazać studentom przed realizacją praktyk, są zagadnienia obecnie scedowane na instytucję kultury – przygotowanie przeciwpożarowe i BHP, które zdaniem przedstawicieli instytucji mogłyby być realizowane jako szkolenie jeszcze na uczelni (oczywiście o ile jest to zgodne z przepisami).

Stworzenie **elektronicznej bazy praktykodawców** w ramach systemów elektronicznych uczelni, z informacją i możliwością filtrowania według obszaru tematycznego działania, kierunków studiów, z których studenci są przyjmowani na praktyki, oraz optymalnego dla instytucji terminu realizacji praktyk. Oznaczanie w niej miejsc, które są pewne, sprawdzone i w których praktyki mają wysoką jakość, oraz usuwanie instytucji czy firm które są nierzetelnymi praktykodawcami.

**Przygotowanie do objęcia funkcji** opiekuna/opiekunki praktyk zarówno w uczelni, jak i do przyjmowania osób praktykujących w instytucji. W przypadku przedstawicieli i przedstawicielek uczelni wskazywano potrzebę szkolenia wewnętrznego i przekazania know-how przez poprzednika/poprzedniczkę. Z kolei po stronie uczelni przyjmującej osoby praktykujące potrzebny jest wstępny namysł nad możliwymi zadaniami, profilem przyjmowanych studentów i studentek, ścieżką ich rozwoju w czasie praktyk, ale także nad kompetencjami zespołu przyjmującego. Szczególną uwagę poświęcono opiekunom i opiekunkom praktyk w instytucjach. Od nich oraz ich kompetencji, umiejętności interpersonalnych, jak również cierpliwości i wyrozumiałości, zależą doświadczenia osób praktykujących. Podkreślano, że dążeniem jest tu rola mentora/mentorki, która wymaga zarówno chęci, jak i doświadczenia. Ważnym elementem jest położenie nacisku na ocenę i przygotowanie stron do ewaluacji oraz przekazywania informacji zwrotnej nie tylko do osoby praktykującej, ale również od niej.

**Targi praktyk** według osób związanych z rynkiem pracy są doskonałą okazją do wzajemnego poznania się trzech stron; pozwalają one przedstawić swoje oczekiwania oraz możliwości. Instytucje i organizacje mogą pokazać się studentom i studentkom, zaprosić ich do siebie nie tylko na praktyki. Uczelnia ma możliwość przedstawienia w jednym miejscu swoich oczekiwań, jak również zebrania nowych danych kontaktowych do miejsc, w których studenci i studentki mogą realizować program praktyk.

W czasie warsztatu podsumowującego – trójstronnego, przedstawiciele i przedstawicielki wszystkich stron pracowali nad pomysłami rozwiązań w obszarach problemowych wygenerowanych na podstawie wcześniejszych spotkań. Podsumowaniem jest poniższa lista pomysłów, jakie w ten sposób uzyskaliśmy.

#### **Proponowane pomysły i zmiany według obszarów problemowych:**

- a) dotyczące programu praktyk, jaki jest przekazywany praktykodawcy, mające na celu zapewnienie zrozumiałości dokumentu i realnego wpływu na zadania praktyk:
- łatwiejszy język dokumentu i klaryfikacja celów praktyk,
  - stworzenie systemu, w którym program praktyk jest ustalany między studentem a opiekunem praktyk w instytucji, a następnie zatwierdzany przez uczelnianego opiekuna praktyk; trójstronne konsultowanie programu,
  - utrzymywanie relacji między uczelnianymi opiekunami praktyk a opiekunami w instytucjach, w tym spotkania raz na 2 lub 3 lata, mające na celu omówienie programu praktyk, zwłaszcza wprowadzanych zmian,
  - rozpoczynanie praktyk rozmową opiekuna w instytucji i studenta od omówienia możliwych zadań i tego, co student chciałby robić, jakie tematy dodać do listy,
  - system wyceny zadań zleczonych studentom przez instytucje – wskazanie przez uczelnię, jakie cele z programu praktyk realizują przykładowe zadania; dzięki temu praktykodawcy mieliby większą świadomość relacji pomiędzy zleczonymi zadaniami i celami praktyk oraz tego, jak zlecane studentom i studentkom zadania można przeliczyć na efekty kształcenia,
  - wpisanie ścieżki postępowania w ramach praktyk (tzw. *flow*) w program praktyk przekazywany studentom i praktykodawcom – tak by wszyscy wiedzieli, jakie procedury mają zastosowanie i w jakiej kolejności,
  - potrzeba spotkań między przedstawicielami uczelni a zewnętrznymi interesariuszami, budowania relacji, poznawania potrzeb, w tym także omawiania programów praktyk, ustalania ich formy,
  - program, w którym jasno jest opisane minimum tego, co student/studentka ma zrobić w czasie praktyk; przełożenie na język zadań; taki program wskazywałby niezbędne minimum, ale jednocześnie pozostawiał w części elastyczność i ogólność, by instytucja mogła wypełnić go zadaniami specyficznymi dla swojej pracy,

- indywidualne ustalanie programów dla danej instytucji przez uczelnianego opiekuna praktyk,
  - perspektywa, w której relacje z instytucją rozpatruje się długofalowo, nie jako sytuację pojedynczego studenta/studentki, ale jako dłuższą współpracę między uczelnią a instytucją,
  - zachęta dla instytucji, by w relacji z uczelnią negocjować zarówno termin praktyk, jak i możliwość rozliczania przez zadania, a nie czas, oraz by wymagać konkretyzacji założeń programu,
- b) dotyczące tworzenia relacji i komunikacji między stronami: uczelnią, instytucjami kultury oraz studentami i studentkami:
- organizowanie spotkań i omawianie istotnych tematów na czele z programem i wizją praktyk,
  - baza kontaktów między opiekunkami i opiekunami z instytucji kultury i z uczelni,
  - elektroniczna baza praktyk (na stronach UMCS) powinna być ułożona wg kierunków studiów, z jakich pochodzą studenci i studentki w danym miejscu przyjmowania na praktyki oraz według dostępnych w danej instytucji terminów realizacji praktyk,
  - wprowadzenie umów ramowych jako ułatwienie i uporządkowanie współpracy, nadania jej długofalowości,
- c) dotyczące możliwości wpłynięcia na wzrost zaangażowania i świadomości studentów i studentek (odnośnie do rozwoju i szans, jakie dają im praktyki):
- założenie, że program praktyk jest budowany na podstawie propozycji studenta/studentki, opartej na jego/jej potrzebach oraz na ofercie instytucji,
  - włączenie wiedzy o praktykach i kwestiach z nimi związanych (proces praktyk, kwestie formalne, różnice względem staży czy wolontariatu, cel i założenia, korzyści, wskazanie praktyk jako elementu ścieżki kariery) w wykłady ogólnouniwersyteckie czy webinary,
  - realizacja targów praktykodawców w podobnej formie jak targi pracodawców,
  - wprowadzenie dobrowolności realizacji praktyk,
  - podejście *service learning* jako sposobu na nadanie praktykom sensu i celu,
  - stworzenie na uczelni stanowiska osoby, która od początku rekrutacji, przez kolejne lata będzie miała kontakt ze studentami i studentkami, będzie ich wspierała, znała problemy i potrzeby; wskazano, że mogłyby to być osoby pracujące w dziekanacie, jeśli ich praca zostałaby uzupełniona o element interpersonalny, a nie tylko rozliczeniowy,

- wprowadzenie ambasadorów i ambasaderek praktyk na wydziałach – rozumianych, jako osoby z grona studenckiego, które dużo osiągnęły dzięki praktykom i opowiadają innym o tym,
- d) dotyczące wzmocnienia instytucji czy organizacji kulturalnej dzięki praktykom i tego, by zyski były wyższe niż nakłady pracy:
- dbałość o widoczne publicznie efekty,
  - umiejętność rozpoznawania potencjału studentów,
  - postawa, w której z jednej strony pozostawia się osobom praktykującym pole do samodzielności, ale jednocześnie wspomaga się je w pierwszych krokach,
  - zachowanie więzi z praktykantami i praktykantkami po praktykach, uczynienie z nich ambasadorów,
  - postawienie na partnerskie relacje z osobami młodymi w czasie praktyk,
  - dbałość o dodatkowe korzyści dla osób praktykujących, np. darmowe wejścia na wydarzenia,
  - sieciowanie instytucji kultury i organizacji praktykodawców, by znali się, a przez to możliwe było wzajemne polecenie kolejnych miejsc studentom i studentkom, budowanie na różnorodności instytucji,
- e) dotyczące wzmocnienia efektów praktyk, by były konkretne i dobre jakościowo, dające cel, korzyść i poczucie sensu:
- dbałość, by efekt był widoczny i opublikowany,
  - formułowanie zadań na praktykach, w taki sposób, by były dziełem i miały publicznego adresata,
  - lepsze przygotowanie studentów i studentek,
  - więcej osób w jednym miejscu na praktykach w tym samym czasie – dzięki grupie osób wspólnie rozpoczynającej praktyki instytucja ponosi mniejszy nakład pracy na wprowadzanie młodych osób w pracę, a efekty mogą być korzystniejsze
  - kursy doszkalające dla studentów i studentek przed rozpoczęciem praktyk, realizowane np. przez biuro praktyk,
  - selekcja praktykodawców i stworzenie marki – środowiska działającego na rzecz wyższych standardów praktyk (opisane wcześniej).

### **Inne pomysły i sugestie wypracowane poza obszarami problemowymi:**

- a) Wskazywano, że optymalnym czasem na realizację praktyk są starsze lata studiów, gdy student, studentka lepiej już wie, czego chce się nauczyć, co może dać z siebie, jest bardziej ukierunkowany/ukierunkowana; ostatnie lata studiów pozwalają również studentowi/studentce wyraźniej odczuć praktyki jako możliwość znalezienia przyszłej pracy, co byłoby dodatkową motywacją.
- b) Przedstawiciele i przedstawicielki zarówno 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.
- c) Możliwość stałego kontaktu studentów i studentek z opiekunem/opiekunką praktyk na wydziale, co z kolei po stronie opiekunów i opiekunek oznacza umożliwienie im poświęcenia większej ilości czasu na współpracę z osobami praktykującymi, np. poprzez zmniejszenie pensum. Opiekunowie i opiekunki praktyk podkreślali, że widzą potrzebę zarówno większego namysłu nad systemem praktyk funkcjonującym w wydziale, jak i rozmów z opiekunami z innych kierunków i wydziałów, spotkań z przedstawicielkami i przedstawicielami praktykodawców oraz oczywiście z gronem studenckim.
- d) Sprawowanie funkcji opiekuna i opiekunki praktyk z ramienia uczelni, zgodnie z wypowiedziami osób reprezentujących uczelnie, najlepiej działa wtedy, gdy jest długofalowe, kiedy jest czas na stworzenie własnych rozwiązań, nawiązanie relacji i dogłębną znajomość zagadnień związanych z praktykami (obecnie nieraz funkcję tę sprawuje się przez np. rok).
- e) Odpłatność praktyk dla studentów/studentek, zwłaszcza wyróżniających się, bądź przynajmniej refundacja podstawowych kosztów, takich jak dojazdy, bilety, parkingi.
- f) Ze względu na trudność obiektywnej oceny w odniesieniu do wskazanych w programie i karcie oceny efektów, ale też ze względu na to, że ciężko oceniać efekty praktyk, skoro z założenia jest to czas nauki, sugerowano, że lepszym sposobem oceny niż skala 1–5, jest ocena na zasadzie TAK/NIE.

### **Dobre praktyki – sytuacje czy rozwiązania, które były wskazywane przez uczestników i uczestniczki jako obecnie spotykane i dające dobre efekty:**

- a) Jako dobre praktyki wskazywano realizowane m.in. na Animacji Kultury UMCS wizyty studyjne w instytucjach kultury w Lublinie. Wizyty są realizowane na pierwszym roku studiów i oprócz poznania lubelskiej branży pozwalają także studentom i studentkom o wiele łatwiej zorientować się w potencjalnych miejscach realizacji praktyk.
- b) 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



według programu i potrzeb poszczególnym praktykantom i praktykantkom. Na koniec to przedstawiciele i przedstawicielki wydziału potwierdzają praktyki i wystawiają opinie.

- c) 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.
- d) Jako dobrą praktykę wskazywano możliwość, by zamiast pracy licencjackiej studenci, studentki mogli bronić projektu zrealizowanego w czasie praktyk.
- e) Kolejnym wymienianym rozwiązaniem jest możliwość zaliczenia wolontariatu na poczet praktyk oraz potraktowania praktyk jako realizacji pracy licencjackiej.
- f) Prowadzenie przez uczelnianych opiekunów i opiekunki praktyk tzw. czarnych list praktykodawców, którzy źle wypełniają swoje zadania, a także miejsc, w których studenci i studentki nie mogą liczyć na dobre praktyki, feedback i merytoryczne zadania.

## PODSUMOWANIE

Osoby zaangażowane w proces praktyk ze strony instytucji kultury, uczelni i osoby studiujące łączy nakład pracy oraz czasu. Z tego względu tak ważne są korzyści odnoszone dzięki praktykom, które stanowią zarówno motywację, jak i źródło satysfakcji z wniesionej pracy. Osobom, które zgodziły się wziąć udział w badaniach, zależy na jak najlepszych praktykach i są gotowe do tego, by wypracowywać pomysły zmian i ulepszeń. Dzięki nim mogliśmy przedstawić powyższą listę rekomendacji, których wdrożenie – choćby w minimalnym stopniu – może sprawić, że wszyscy uzyskają więcej korzyści z realizacji praktyk. Po analizie pomysłów widać, że kluczowy jest namysł nad systemem, jego komunikacją, kolejnymi etapami oraz zadaniami wszystkich osób – opiekunów i opiekunek praktyk zarówno po stronie uczelni, jak i instytucji kultury. Podobnie istotne jest tworzenie relacji, wspólne wypracowanie sposobu tworzenia programów praktyk, a także mówienia o praktykach wspólnym językiem rynku pracy. W warunkach współpracy i tworzenia długofalowej relacji między uczelniami a instytucjami możliwe jest nie tylko tworzenie coraz lepszego systemu praktyk studenckich, ale również kreatywnych i rozbudowanych projektów. Natomiast dzięki włączeniu w opiniowanie założeń praktyk przedstawicieli i ekspertów rynku pracy studenci i studentki mogą zyskać świadomość, że doświadczenie praktyk jest istotnym wpisem w CV i rozpoczyna ich zawodową ścieżkę kariery.