

Okrągły Stół Wysokiej Jakości Praktyk Studenckich,
6 listopada 2014 r., Centrum Nauki Kopernik.
Stenogram z pierwszej części spotkania.

Minister Lena Kolarska-Bobińska:

Dzień dobry państwu, witam serdecznie, bardzo dziękuję że są państwo tak licznie obecni. Na dzisiejszym spotkaniu są przedstawiciele studentów, pracodawców, uczelni i środowiska studentów. To dobry skład, żeby porozmawiać o praktykach studenckich. Przede wszystkim witam panią Małgorzatę Marcińską, wiceminister pracy i polityki społecznej, pana Piotra Palikowskiego, prezesa Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami i partnera Ministerstwa Nauki w tym przedsięwzięciu. Jest z nami również pan Piotr Müller, przewodniczący Parlamentu Studentów Rzeczypospolitej Polskiej, który również współpracuje z nami w tym projekcie, oraz pan minister Włodzimierz Duch, wiceminister w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Witam też raz jeszcze wszystkich państwa.

Chciałam w paru słowach opowiedzieć państwu ideę naszego okrągłego stołu. Dostosowanie studentów do rynku pracy i oczekiwania tego rynku rozmijały się w ostatnich latach. Nie chodzi o bezrobocie osób opuszczających mury uczelni, bo w przypadku osób z wyższym wykształceniem jest ono mniejsze niż wśród tych osób, które tego wykształcenia nie mają. Niemniej, jest pewna przepaść. Wiele się o tym pisze i mówi, mamy raporty, które stwierdzają, że pracodawcy nie dostają takich studentów, o takich kwalifikacjach jakich poszukują – i, jednocześnie, że mają wiele miejsc pracy, które mogłyby zostać zapełnione, gdyby znaleźli osoby o odpowiednich kwalifikacjach. Najlepiej dostać osobę, która już pracowała, ma długie doświadczenie, chociaż dopiero opuszcza mury uczelni. Innymi słowy, pracodawcy mówią, że potrzebują ludzi z doświadczeniem – a więc już z praktyką. Na dzisiejszym spotkaniu z jednej strony chcemy porozmawiać właśnie o tym kierunku: co zrobić, żeby zasypać tę przepaść między rynkiem pracy a studiami i uczelniami. Z drugiej strony, chcemy bardzo konkretnie przygotować zalecenia, które możemy później po stronie naszego Ministerstwa i po stronie ministerstwa pani minister Marcińskiej czy też Parlamentu Studentów wprowadzać w życie.

W ostatnim okresie wdrożono wiele zmian prawnych, które ułatwiają prowadzenie dobrych praktyk. Przepisy dotyczące szkolnictwa wyższego z 2011 roku rozpoczęły ten proces. Przepisy, które teraz weszły, wprowadzają i studia dualne, i trzymiesięczne praktyki na studiach o charakterze praktycznym, a także cały pakiet zmian legislacyjnych, które ułatwiają prowadzenie dobrych praktyk. Mamy też programy, które prowadzimy w Ministerstwie. Najpierw były to Kierunki Zamawiane, teraz mamy Program Rozwoju Kompetencji, również mający na celu lepsze przygotowanie studentów do rynku pracy, do oczekiwań pracodawców. W ramach tego programu istotne jest nauczanie praktyczne, ćwiczenia w grupie, kontakty z pracodawcami. Teraz przed nami jest trzeci krok: jak spowodować, by to prawo i programy działały razem, by praktyki były w istocie praktykami dobrymi. Wiele już jest zrobione. Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami przygotowało Polskie Ramy Wysokiej Jakości Staży i Praktyk, i prowadzi wiele działań, które mają na celu wspieranie dobrych praktyk. Czyni to też Parlament Studentów i inne organizacje studenckie. Wiele na ten temat pisze Gazeta Praca, wiele piszą inne media. Aż w końcu student przychodzi na praktyki – i co dalej? O tym chcielibyśmy dzisiaj podyskutować.

Jednocześnie dzisiejszym spotkaniem inaugurujemy kampanię „Studiujesz? Praktykuj!”. Będzie ona składała się z dyskusji, z materiałów informacyjnych dla studentów na temat tego, czego mogą oczekiwać – jakich praktyk, jak umawiać się z pracodawcą, czego wymagać, jak najlepiej wykorzystać tę szansę, jaką daje praktyka? To też materiały, które będziemy wysyłać do pracodawców, ułatwiające im stworzenie miejsca do dobrych praktyk. Kampania ta nasyci treścią ramy prawne i organizacyjne, które już stworzyliśmy. Bardzo dziękuję naszemu partnerowi, Gazecie Wyborczej, który już od dłuższego czasu prowadzi kampanię dotyczącą pracy i warsztaty na uczelniach. Dziękuję też panu Piotrowi Müllerowi, przewodniczącemu Parlamentu Studentów, który w drugiej części zaprezentuje portal lepszepraktyki.pl, bazę danych praktyk studenckich. Film, który państwo obejrzeliby jest również elementem tej kampanii. Mamy też, co ważne, spotkanie z akademickimi biurami karier. W tej chwili przygotowujemy zaktualizowany raport na temat ich funkcjonowania z rekomendacjami, co można poprawić lub zmienić. Będziemy też wdzięczni za wszelkie uwagi. Program „Studiujesz? Praktykuj!” jest kampanią społeczną, ale posiadamy również fundusze, by wspomóc rozmaite działania, by nie była to tylko wyłącznie działalność informacyjna, chociaż jest ona bardzo ważna.

Proponujemy, żeby pierwszą część poświęcić bardziej ogólnym zagadnieniom. W drugiej części odbędą się warsztaty prowadzone w grupach. Mają państwo karteczki, będziemy je zbierać – to ułatwi udzielanie głosu. Niestety, w pewnym momencie będę musiała wyjść do Sejmu, ale pan minister Duch przejmie prowadzenie naszego spotkania. Myślę, że każdy z państwa wie, co by chciał powiedzieć, ale pomyślałam, by zacząć od trzech punktów: kto powinien zadbać o to, żeby praktyki były dobrze zorganizowane, dobrze wykorzystane – czy powinien to być pracodawca, student, uczelnia? Jak zorganizować praktyki łączące tych trzech aktorów życia społecznego, o różnych oczekiwaniach, różnym temperamencie? Po drugie, jak spowodować by praktyki studenckie rzeczywiście pomogły studentom znaleźć dobrą pracę po studiach? Ponieważ na sali są przedstawiciele uczelni i pracodawcy, którzy mają już sukcesy w prowadzeniu praktyk, jest pytanie do nich – jak powinna wyglądać współpraca z uczelniami i pracodawcami, by te praktyki przynosiły korzyści? I trzecie pytanie na koniec: czy na wszystkich profilach studiów powinny być obowiązkowe praktyki, jeszcze dłuższe niż obecnie – w tej chwili trzymiesięczne – na studiach o profilu praktycznym? Czy dałoby nam coś wprowadzenie trzymiesięcznych obowiązkowych praktyk na innych, nie tylko praktycznych studiach? I też co warto zrobić, by upowszechnić studia dualne? Na razie mamy cały zestaw bardzo pożytecznych i ważnych rozwiązań prawnych, ale musimy teraz wypełnić je treścią.

Minister Małgorzata Marcińska:

Dziękuję pani minister, szanowni państwo, dziękuję za zaproszenie. Pozwolę sobie po trosze odpowiedzieć na tematy, które poruszyła pani minister, przedstawiając nasze propozycje – te działania, które realizujemy – oraz przedstawiając też pokrótce wyniki „Bilansu Kapitału Ludzkiego”, bardzo ważnego projektu, którego wyniki mogą stanowić tu przyczynek do dyskusji. Wiemy o tym, że dobrze zorganizowany system praktyk zawodowych jest jednym z elementów wspierania wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy. Natomiast współpraca uczelni z przedsiębiorstwami może też mieć inne formy, na przykład może dotyczyć tworzenia, aktualizowania programów nauczania i monitorowania sytuacji na rynku pracy, w tym określenia zapotrzebowania na różne kompetencje i kwalifikacje. Dylemat między tym, jaki powinien być udział kształcenia ogólnego – teoretycznego, a jaki zawodowego – praktycznego, od lat jest znany i szeroko o tym dyskutujemy. Możemy mówić, że zwolennicy bardziej teoretycznego podejścia zwracają uwagę na to, że na dzisiejszym rynku pracy istotne są przede wszystkim

takie umiejętności, jak szybkie uczenie się, komunikowanie się, myślenie koncepcyjne, analityczne rozwiązywanie problemów i kreatywność. Natomiast zwolennicy bardziej praktycznego podejścia podkreślają, że systemy, które są nakierowane na kształcenie praktyczne, tak jak w Niemczech czy w Austrii, charakteryzują się niższą stopą bezrobocia wśród osób młodych. Być może nie da się stworzyć systemu idealnego, który by przygotował absolwentów uczelni do pracy w różnych środowiskach i w różnych firmach. Ma znaczenie też, że większość tych firm to małe i średnie firmy, które są bardzo zróżnicowane.

Natomiast w debacie publicznej poruszamy często temat niedopasowania oferty edukacyjnej, zarówno szkół zawodowych, jak i też na poziomie wyższym, do potrzeb rynku pracy – takie właśnie wnioski płyną z projektu realizowanego przez profesora Lecha Górniaka z Uniwersytetu Jagiellońskiego w ramach kolejnej edycji „Bilansu Kapitału Ludzkiego”. Zespół pana profesora Górniaka skonfrontował przekaz płynący z toczącej się dyskusji na temat niedopasowania kompetencyjnego i zwrócił uwagę, że w dyskursie publicznym jako przyczynę niedopasowania kompetencyjnego absolwentów do potrzeb pracodawców postrzega się brak umiejętności praktycznych, a jako remedium wskazuje się konieczność rozszerzenia programu staży i praktyk. Jednak analizy i wyniki tego badania pokazały bardziej złożoną istotę problemu. Analizy opublikowane w ostatnim raporcie „Bilansu Kapitału Ludzkiego” potwierdzają, że na rynku pracy poszukiwane są osoby posiadające coś, co można nazwać kompetencjami transferowalnymi, czyli takimi, które są przydatne na większej liczbie stanowisk. Tu wymieniane są takie kompetencje, jak inicjatywa, umiejętność uczenia się, uczciwość, troska o jakość, umiejętność komunikowania się i znajomość języków obcych, czy kompetencje miękkie, językowe, oraz postawy. Wynika z tego, że najbardziej poszukiwane przez pracodawców są nie kompetencje zawodowe, ale ogólne, które mogą być dostarczane przez szkoły i uczelnie. W ocenie pracodawców, którzy swoją opinię budują na podstawie widocznych efektów kształcenia, są one rozwijane w niewystarczającym stopniu i wśród niewystarczającej liczby osób. Natomiast w przypadku kompetencji czy kwalifikacji specjalistycznych kluczowa jest bliska współpraca uczelni z biznesem. I to przygotowanie kompetencyjne studentów dla potrzeb gospodarki, poprzez trenowanie umiejętności praktycznych w miejscu pracy, jest niewystarczające. To pokazują wyniki tego badania. Również wskazówka płynąca z badania „Bilansu Kapitału Ludzkiego” mówi o tym, iż kluczowe jest umożliwienie przedsiębiorcom – szczególnie działającym w branżach strategicznych dla rozwoju gospodarczego – wpływu na kształtowanie programów nauczania i dzielenia się ze studentami praktyczną wiedzą podczas studiów. To, jak wspomniałam wcześniej, wynika z tego badania.

Z kolei z punktu widzenia polityki rynku pracy skuteczne jest przewidywanie

przyszłych tendencji w zakresie zapotrzebowania na zawody i kompetencje. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wychodząc naprzeciw temu zapotrzebowaniu z tej właśnie perspektywy, realizuje dwa projekty, które mają na celu dostarczenie i rozwój systemu analizowania, monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy. W kolejnej perspektywie – tej, która już się rozpoczęła, czyli na lata 2014-2020 – przewidujemy rozbudowę narzędzia prognozowania. Dodam jeszcze, iż rząd, dostrzegając potrzebę dopasowania kompetencji i wychodząc naprzeciw postulatom przedsiębiorców, zdecydował o utworzeniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego, kiedy przygotowywał nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia w instytucjach rynku pracy. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego są przeznaczane na dofinansowanie kosztów szkoleń, egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw i dyplomu. Wspomnę również o ostatnim naszym rozwiązaniu, które wychodzi naprzeciw przedsiębiorczym absolwentom szkół wyższych, tak prywatnych jak i państwowych, oraz absolwentom szkół średnich – od 17 listopada rusza druga edycja rządowego programu „Pierwszy biznes – Wsparcie w Starcie”. Przewidujemy wspieranie bardzo preferencyjnymi pożyczkami, w wysokości do 74 tysięcy złotych, przedsiębiorczych młodych ludzi, którzy mają pomysły na swój własny biznes. Pożyczki te są niskoprocentowane, przewidziane są również warunki umorzenia, karencji na okres roku. Program ten będzie można realizować od 17 listopada. I ostatnia kwestia: będziemy zapewne dzisiaj mówić o ramach kwalifikacji w odniesieniu do ram jakości staży. Natomiast pod koniec stycznia, w związku z zaleceniem Rady Europejskiej, opracowane zostało stanowisko rządu, pozytywnie oceniające zalecenie Rady i uznające je za korzystne dla rynku pracy. Obecnie obszar tych powiązań jest analizowany. Dziękuję.

Minister Lena Kolarska-Bobińska:

Dziękuję pani minister. Wspominała pani o raporcie, który mówi o tym, jakich kompetencji oczekują pracodawcy. Chcę dodać, że nasz „Program Rozwoju Kompetencji” już ruszył – jest on odpowiedzią właśnie na te oczekiwania. Realizujemy w tej chwili już program pilotażowy dla uczelni i będziemy analizowali jego wyniki. Zobaczymy, jakie były propozycje ze strony uczelni i jakie uczelnie przygotowały programy, zanim w przyszłym roku wdrożymy ogromny pięcioletni program, uczący różnego typu miękkich kompetencji. W tej chwili zastanawiamy się, jak doprecyzować „kompetencje miękkie”. Z jednej strony chcemy, żeby jak najwięcej uczelni skorzystało z tego programu, z drugiej strony trzeba zdecydować się, czy chcemy iść w kompetencje współpracy w grupach, kompetencje werbalne, czy na przykład w uczenie logicznego myślenia poprzez filozofię. Będziemy musieli dokonać analizy, by to niedoprecyzowanie nam nie zaszkodziło.

Niemniej, już działamy w odpowiedzi na oczekiwanie miękkich kompetencji.

Proszę państwa, rozpocznijmy dyskusję. Moja prośba jest taka, by były to krótkie wystąpienia – po doświadczeniach w Parlamencie Europejskim jestem przekonana, że przez minutę można bardzo dużo powiedzieć. Zależy nam na tym, aby wypowiedziało się jak najwięcej osób i żebyśmy mówili z jednej strony o barierach, ale z drugiej strony o tym, co możemy jeszcze dalej robić, by praktyki były lepsze, skuteczniejsze, i by istniejące prawo zaczęło działać. Bardzo proszę, pan Grzegorz Baczewski, Konfederacja Lewiatan.

Grzegorz Baczewski, Konfederacja Lewiatan:

Dziękuję bardzo, pani minister. Dziękuję za tę dyskusję i za zorganizowanie tego okrągłego stołu – uważamy, że to jest bardzo dobra inicjatywa. Już od dłuższego czasu promuję wśród pracodawców organizację staży i praktyk. Odpowiadając na pytania, które pani minister postawiła – kto powinien odpowiadać za jakość tych praktyk, jak upowszechniać dualne kształcenie w szkolnictwie wyższym, jak przełożyć efekty kształcenia na dobrą pozycję absolwentów na rynku pracy – wydaje mi się, że to jest moment, kiedy należy powiedzieć, że obecnie niewiele uczelni bierze na siebie odpowiedzialność za pozycję swoich absolwentów na rynku pracy. To jest coś, co wymaga zmiany. Obserwuję, że podwaliny do tej zmiany już w działaniach Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego zostały położone. To między innymi powszechność badań losów absolwentów, które mogą przyczynić się do tego, żeby uczelnie uświadomiły sobie, że łączenie nauki praktycznej, praktyk i staży oraz nawiązywanie współpracy z pracodawcami w zakresie kształtowania programu nauczania to ten element, który może być kluczowy dla tego, żeby ich absolwenci później lepiej radzili sobie na rynku pracy. I dlatego w mojej ocenie należałoby wykorzystać ten instrument, jakim jest badanie losów absolwentów, i pokazać też dobrą praktykę w przypadku tych uczelni, które już stosują i mają dobre wyniki w zakresie nauczania praktycznego i nawiązały współpracę z pracodawcami.

Minister Lena Kolarska-Bobińska:

Dokładnie tak. Chodzi nam o to, żeby zasygnalizować pewne wątki, które później będziemy omawiać na warsztatach. Pani Krystyna Mazurek-Łopacińska, Uniwersytet ekonomiczny we Wrocławiu.

Krystyna Mazurek-Łopacińska, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu:

Chciałabym przedstawić przykład dobrej praktyki w organizowaniu staży i praktyk studenckich. Na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu realizujemy od 2008 roku program rozwojowy „Kuźnia Kadr”, na który składają się projekty, które w dużym stopniu służą doskonaleniu oferty dydaktycznej i organizacji praktyk. Stała współpraca Uniwersytetu Ekonomicznego z pracodawcami pozwoliła na opracowanie algorytmu organizacji i oceny efektywności staży, który to algorytm przedstawię w trakcie warsztatów. Punktem wyjścia jest opracowanie przez pracodawców programu staży, w ramach których zespół projektowy wybiera te projekty, te programy, które są najlepsze według kryteriów dotyczących osiągania przez studentów pożądaných kwalifikacji. Te właśnie oferty są kierowane do studentów, a oni wybierają pracodawcę, u którego chcieliby odbyć staż, trzymiesięczną praktykę studencką. Bardzo istotną kwestią jest początkowy pomiar kompetencji stażysty według kwestionariuszy kompetencji, które są opracowywane przez zespół projektowy, a także opieka nad stażystą, która jest sprawowana przez opiekunów również szkolonych w ramach tego projektu związanego z praktykami. Ważną kwestią jest też końcowy pomiar kompetencji stażysty po to, żeby można było ocenić, w jakim stopniu zostały zrealizowane założenia, które wynikają z profilu kompetencyjnego określonego przez pracodawcę oraz na ile są one kompatybilne z zestawem kryteriów kwalifikacji, które są spójne z programem kształcenia. Chcę zaznaczyć, że efekty są bardzo obiecujące. Ten program – adresowany do studentów ostatniego roku studiów pierwszego i drugiego stopnia, jak również do absolwentów do sześciu miesięcy po ukończeniu studiów – zapewnia pracę 40 procentom absolwentów po ukończeniu tego stażu. Zrealizowano 3500 staży, w trakcie realizacji jest ich teraz 430. Z kolei najlepszych pracodawców nagradzamy na gali pracodawców. Bardzo dziękuję, szczegóły podam na zajęciach warsztatowych.

Minister Lena Kolarska-Bobińska:

Bardzo ważna, o czym pani mówiła, jest próba pomiaru kompetencji – wydaje mi się, że jeszcze wrócimy do tego tematu. Mam teraz dwa głosy z dużych firm. Bardzo chętnie posłuchamy, ponieważ duże firmy mają na pewno wypracowane swoje własne metody. Problem, który również będzie warto poruszyć, jest jak przekonać małe firmy i średnie firmy, żeby prowadziły dobre praktyki? Duże firmy mają wiele różnych programów społecznych – wyzwanie dotyczy małych i średnich firm, bo tam leży

ogromny potencjał i możliwość bliskiego kontaktu pracodawcy ze studentem. Pani Anna Trusiak, KGHM, a potem pani Małgorzata Tokarz, Tesco.

Anna Trusiak, KGHM:

Dziękuję bardzo. Pani minister, szanowni państwo, odniosę się do pytania, które zadała pani minister, jak spowodować, żeby jakość praktyk i staży była na odpowiednim poziomie. W mojej ocenie przede wszystkim istotne jest wzmocnienie „kaskadowania” działania – my na szczeblach wyższych ustalamy ramy i zasady, natomiast ważne jest, w jaki sposób idzie to dalej, jak jest to „kaskadowane” w realizacji. Chodzi o wzmocnienie na przykładzie działań, które prowadzimy w firmie. Obserwuję to i już do dłuższego czasu dobrze dzieje, ale też cały czas widzimy obszary do poprawy wśród naszych managerów, którzy bezpośrednio realizują praktyki i staże. Opracowujemy również programy praktyk i staży, bardziej w odniesieniu do tego, jak my to widzimy, ale też z punktu widzenia uczelni – jaki jest cel postawienia ostrych kryteriów, czego ten student, absolwent powinien się na takiej praktyce czy stażu nauczyć, jakie ma zdobyć doświadczenie? Następnie jest kwestia – o czym powiedział też mój przedmówca – odpowiedzialności za rezultat. Kto ma być odpowiedzialny: student, pracodawca, uczelnia, czy też ustawodawca? Ważne jest zdefiniowanie tych osób, tych instytucji, które odpowiadają za rezultat, za to, że jest to przeprowadzone w odpowiedni sposób i na odpowiednim poziomie. W mojej ocenie odpowiedzialni są wszyscy, których wymieniłam. Jako pracodawca oceniamy, że rozwój kompetencji zawodowych jest właściwie i dobrze rozwijany. Zatrudniamy absolwentów, którzy mają te kompetencje, aczkolwiek obserwujemy brak rozwiniętych kompetencji miękkich. Kompetencje miękkie określamy jako osobiste, indywidualne, społeczne relacje z innymi i strategiczne. Kwestia tego, które kompetencje i u których studentów, na jakich uczelniach rozwijać, jest do dalszej dyskusji. Dziękuję bardzo.

Minister Lena Kolarska-Bobińska:

Teraz pani Małgorzata Tokarz, Tesco.

Małgorzata Tokarz, Tesco:

Dzień dobry. Chcę się odwołać do tego, co powiedziała pani minister – faktycznie,

Tesco Polska jest ogromnym przedsiębiorcą, zatrudniamy 28 tysięcy ludzi w Polsce. W odpowiedzi na braki miękkich kompetencji społecznych, stworzyliśmy inicjatywę społeczną, która rusza 20 listopada, i która jest skierowana do gimnazjów, liceów i do studentów. Wychodzimy z tym programem i będziemy zwracać się do państwa, przedstawiciele uczelni, o możliwość współpracy, przeprowadzenia na uczelniach warsztatów dla studentów, które pozwolą im odnaleźć się na rynku pracy. Robimy także szkolenia w formie platformy e-learningowej, więc będzie to dwutorowe uczenie. Jeden tor to platforma e-learningowa i szkolenie samych kompetencji, drugi tor to szkolenia na uczelniach. Chcemy również skierować działania dotyczące rozwoju kompetencji do ludzi w szkołach – a nie tylko na uczelniach – do ludzi, którzy są bardzo młodzi, którzy rozwijają się w liceach, gimnazjach. Mamy nadzieję, że zapoczątkujemy pewien trend, który, mam nadzieję, odbije się później na rekrutacjach – że ludzie ci będą umieć mówić o swoich talentach. Dziękuję.

Minister Lena Kolarska-Bobińska:

Bardzo dziękuję. Pan Janusz Poła, Wyższa Szkoła Zawodowa w Lesznie. Pani Tokarz rzuciła pomysł, żeby poszczególne firmy prowadziły własne szkolenia dotyczące kompetencji na uczelniach. Wyobrażam sobie, jakie może to wywołać zamieszanie, jeśli takich firm będzie bardzo dużo, ale jest to rzeczywiście potencjał.

Janusz Poła, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie:

Pani minister, szanowni państwo, chciałbym poruszyć problem tak zwanych studiów dualnych. Od 2011 roku kształcimy studentów na dwóch kierunkach. Szczegóły przedstawię na warsztatach, ale tutaj chciałbym podkreślić bardzo ważną rzecz: studenci nie odbywają stażu, tylko są zatrudnieni w zakładach pracy na jedną drugą, jedną trzecią etatu i czas pracy liczy się im do studiów. Powstała tak zwana rada programowa studiów dualnych, w skład której weszło 28 przedsiębiorstw z regionu: przedstawiciele uczelni, przedsiębiorstw i naszej uczelni. To właśnie te osoby, które mają swój udział w tworzeniu planów studiów i to bardzo ważne szczegóły, w jaki sposób rozwijamy współpracę z przedsiębiorstwami. Ważne jest też to, że nie tylko studenci są zainteresowani studiami dualnymi na naszej uczelni – mamy już sytuację, w której przedstawiciele zakładów pracy zaczynają przysłać do nas swoich pracowników. W tej chwili 76 studentów studiuje w tym systemie, zaczynają pisać prace dyplomowe pod opieką między innymi opiekunów praktyki.

Dziękuję bardzo.

Minister Lena Kolarska-Bobińska:

Bardzo dziękuję. Pan profesor Jan Tutaj z ASP z Krakowa, Prorektor do spraw studenckich. Bardzo proszę.

Jan Tutaj, Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie:

Witam serdecznie, dziękuję za możliwość krótkiego wystąpienia z punktu widzenia bardzo niedużej uczelni To uczelnia, która ma raptem 1200 studentów, podobnie jak ASP z Gdańska. Chciałem zwrócić państwa uwagę na specyfikę zjawiska staży i praktyk w kontekście uczelni artystycznych, ponieważ nasze spotkanie zdominuje rozmowa z dużymi firmami, dużymi instytucjami i dużymi uczelniami. Wątek uczelni artystycznych, czy to plastycznych, czy muzycznych, czy teatralno-filmowych też jest istotny, choć jesteśmy tym składnikiem, który buduje PKB w stopniu, który jest niezauważany dla państwa. Myślę jednak, że dla istoty funkcjonowania w państwie, uczelnie artystyczne mają dużą rolę do spełnienia. Specyfika staży i praktyk to również specyfika swoistego doradztwa zawodowego opierającego się bardziej na czymś, co nazywamy coachingiem i mentoringiem niż na tak zwanym klasycznym doradzaniu, gdzie najlepiej pójść do pracy. Ale przede wszystkim jest tu też bardzo istotna rola biur karier – tych instytucji, które zwłaszcza w uczelniach artystycznych skupiają się na bliskim kontakcie ze studentem i młodym absolwentem, które wymagają przede wszystkim znajomości specyfiki zawodu. Nade wszystko ważna jest rola opiekuna, to też istotna kwestia dotycząca zwłaszcza młodych absolwentów. Nie kształcimy ludzi z tak zwanym fachem, są to raczej kompetencje polegające na dużej kreatywności, a kontekst praktyczny bardzo często jest definiowany w rzeczywistości – z tak zwanym rynkiem żywym, czyli w specyficznych warunkach, które są na co dzień trudne do zdefiniowania wprost. To nie są duże firmy, bardzo często są instytucjami o niewielkim zasięgu. Myślę, że o szczegółach będzie okazja porozmawiać na warsztatach, ale podzielę się informacjami dotyczącymi naszego biura karier – było ono pierwszym biurem karier na uczelni artystycznej w Polsce, które wystartowało w ramach funduszy europejskich, w związku z tym też nie było finansowane wprost z funduszy Ministerstwa Nauki czy Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego. To specyficzne doświadczenie wymaga, moim zdaniem, bliższego przyjrzenia się i zobaczenia jego charakterystyki w obliczu większych problemów. Bardzo dziękuję.

Minister Włodzisław Duch:

Pozwolę sobie przejąć prowadzenie, bo niestety pani minister będzie musiała nas wkrótce opuścić. Bardzo bym prosił o głos pana Zbigniewa Walczyka z Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu.

Jan Walczyk, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu:

Mamy spore doświadczenie w prowadzeniu praktyk zawodowych. W 2005 roku zostały one złagodzone, ale nie skorzystaliśmy z tego złagodzenia – cały czas prowadzimy semestralne praktyki zawodowe. Uważam, że praktyki zawodowe są kluczem do złagodzenia różnic między interesami pracodawców i zadaniami, które ma uczelnia. Pracodawcy z natury rzeczy chcieliby, aby absolwent uczelni stosunkowo szybko mógł być pełnowartościowym pracownikiem. Natomiast uczelnie, według idei bolońskich, powinny kształcić studenta, absolwenta, który będzie miał wysoką umiejętność zatrudnialności, ale też przekwalifikowania się i tak dalej – zatrudnialności u bliżej niesprecyzowanego pracodawcy. W związku z tym to kształcenie musi być w miarę bazowe, podstawowe, a ratunkiem mogą być praktyki zawodowe i prace dyplomowe. My w naszej uczelni z tego korzystamy. Namawiamy pracodawców: bierz naszych abiturientów, naszych studentów na praktyki, prowadź te praktyki tak, żebyś miał z tego pożytek, a po praktyce sfomuлуй mu temat pracy dyplomowej. Będziesz miał na rok oddanego studenta, z którego będziesz mógł przygotować sobie przyszłego pracownika. Nie wszystkich oczywiście określony pracodawca przyjmuje, nie wszystkich zatrudni, ale ci, którzy przejdą przez tryb praktyki i pracy dyplomowej, nabywają sporych kompetencji, bo każda praktyka zawodowa i każdy dyplom w pewnym sensie nią jest. Na warsztatach powiem parę słów o tym, jak wspomagać małe i średnie przedsiębiorstwa, by mogły się u nich odbywać praktyki. Chciałbym też wspomnieć o systemie analogicznym do systemu ECTS, to system do parametryzacji kompetencji zawodowych, który pomału zaczyna być obecny w Polsce. Dziękuję bardzo.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję. Następny głos należy do firmy Bayer, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Pani Magdalena Mazurek, bardzo proszę.

Magdalena Mazurek, Bayer Spółka z o.o.:

Dzień dobry, witam państwa. Chciałabym się odnieść właściwie do wszystkich punktów poruszanych przez panią minister: po pierwsze chciałam powiedzieć, że jako firma od czterech lat prowadzimy zorganizowany program praktyk studenckich. Tylko w tym roku program praktyk ukończyło 96 osób, z których ponad 30 zostało zatrudnionych w organizacji. Jesteśmy dumni z takiego wyniku. Te praktyki są prowadzone w trzech gałęziach naszej działalności. Zatrudniamy praktykantów do naszej organizacji w biurze Bayer Polska, które mieści się w Warszawie, ale również do centrum usług finansowo-księgowych w Gdańsku. Współpraca z uczelniami gdańskimi przebiega świetnie, natomiast z moich doświadczeń jako osoby, która jest odpowiedzialna za praktyki w firmie Bayer, współpraca z uczelniami już chociażby w Warszawie wygląda trochę gorzej. Bardzo chcielibyśmy rozszerzyć tę współpracę z najlepszymi uczelniami, ale w gruncie rzeczy ona ogranicza się do publikacji ogłoszeń w biurach karier. Biura karier niespecjalnie chętne są na to, żeby wesprzeć nas chociażby w procesie oceny kompetencji studentów – to, o czym mówiła pani Mazurek z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Państwo prowadzicie działalność, która pozwala określić kompetencje studentów i wspieracie firmę w poszukiwaniu najlepszych studentów. My takiego wsparcia nie mamy i, powiem szczerze, że bardzo często praktyki są trudniejsze niż procesy rekrutacji do pracy – to ogólna uwaga. Natomiast w kontekście kompetencji kandydatów, brak im umiejętności pracy projektowej, która bez względu na to, czy jest to kierunek techniczny, czy humanistyczny jest podstawą pracy w ogóle.

Jeszcze tylko jedna krótka uwaga dotycząca obowiązkowych praktyk: z moich doświadczeń wynika, że jeżeli student ma obowiązek odbycia praktyki, to ta motywacja do praktyki wynika z potrzeby zrealizowania wymagań uczelni bardziej niż z potrzeby zdobycia jakiejś kompetencji. I student z tymi obowiązkowymi praktykami ma niekoniecznie pozytywne doświadczenia.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję bardzo. Myślę, że bardzo ważną rzeczą byłoby, gdyby duże firmy, które już mają takie programy i pewne doświadczenia, były w stanie sformułować pomoc też dla małych firm. Z naszej strony powinniśmy przyrzeć się temu, co biura karier robią i opracować odpowiednie wytyczne. To z pewnością jest warte zrobienia. Pani Agnieszka Korycka z firmy MAN Bus.

Agnieszka Korycka, MAN Bus Sp. z o.o.:

Dzień dobry, witam państwa. Jako przedstawiciel dużej firmy, ale także tegoroczny absolwent, mam własne spostrzeżenia, które myślę, że możemy tutaj wykorzystać. Miałam okazję pisać pracę magisterską, w której użyłam określenia „metody współbieżne w procesie podnoszenia kwalifikacji”. To termin zaczerpnięty z inżynierii. Tutaj te „metody współbieżne” świetnie by się odnalazły w kwestii współpracy na linii uczelnia-student-pracodawca. Zataczamy takie koło, które pozwoli na to, aby i uczelnia, i student mieli wpływ na to, co dzieje się na praktykach i jakie korzyści student może z tego wynieść. To także pewne przedmioty, które mogłyby wnieść coś do programu studiów i do kompetencji wynoszonych z uczelni. Kompetencje kluczowe dla MANa to komunikatywność, otwartość, niezawodność i innowacyjność. Do tego potrzebne są przedmioty interdyscyplinarne, które pozwoliłyby na to, by studenci także po kierunkach technicznych mogli i potrafili przystosować się – tak, jak powiedziała pani z firmy Bayer – do pracy i w grupach projektowych, i do pracy w różnych kategoriach wiekowych, z różnymi ludźmi, na różnych stanowiskach. Na warsztatach zaprezentuję nasze aktualne programy – w tym momencie mamy 33 stażystów. Także w odniesieniu do pana z ASP z Krakowa, prowadzimy praktyki, o których bardzo chętnie byśmy z panem później porozmawiały.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję pani bardzo. To właśnie coś, co planujemy zrobić w ramach naszego „Programu Rozwoju Kompetencji”, chcemy jak najbardziej iść w tym kierunku. Wracamy do Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, tym razem z Piły. Pan Ryszard Bania, bardzo proszę.

Ryszard Bania, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile:

Proszę państwa, chcę powiedzieć, że indywidualne praktyki zawodowe są wpisane w misję Wyższych Szkół Zawodowych. U nas organizujemy to w ten sposób, że oprócz praktyk organizujemy specjalne moduły uzawodowienia studentów. Wspólnie z przedsiębiorcami ustalamy programy tegoż uzawodowienia, później oceniamy efekty tego kształcenia, a następnie wspólnie zatwierdzamy je na konwencie. To sprawdza nam się w sposób znakomity – mamy coraz więcej chętnych studentów. Nie jest to dla wszystkich, ale dla studentów najlepszych. Jest to tak zorganizowane, że nawet

przedsiębiorcy płacą tym studentom gdzieś w granicach 1500 złotych miesięcznie. Organizowane są nawet konkursy, gdzie przedsiębiorcy przyjeżdżają i mają możliwość doboru sobie studentów na studia indywidualne. Określają swoje warunki po to, żeby w przyszłości skorzystać z tych studentów, z ich wykształcenia i zatrzymać u siebie już jako pracowników. Dziękuję uprzejmie.

Minister Włodzisław Duch :

Dziękuję bardzo. Tym razem miesięcznik „Materiały Budowlane”, pani Agnieszka Hernik. Bardzo proszę.

Agnieszka Hernik, miesięcznik „Materiały Budowlane”:

Dzień dobry państwu. Mam pytanie związane z uprawnieniami, które uczelnie będą mogły nadawać swoim studentom – chodzi mi o uczelnie techniczne i o inżynierów budownictwa. W tej chwili praktyki obowiązkowe trwają tylko trzy miesiące, a żeby zdobyć uprawnienia te praktyki muszą być zdecydowanie dłuższe. Nie ma dzisiaj wśród nas przedstawicieli Izby Inżynierów Budownictwa. Czy Ministerstwo przewiduje jakiś program, który będzie regulował te zagadnienia i współpracę pomiędzy uczelniami a Izbami Inżynierów?

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję bardzo. Niestety, nie mam pojęcia, czy przewidujemy, ponieważ sprawa nie była chyba jeszcze dyskutowana, ale dziękuję za podniesienie tego problemu. Tym razem wracamy do firm: PKP S.A., pan Witold Moszyński. Proszę bardzo.

Witold Moszyński, PKP S.A.:

Witam serdecznie. Ponieważ mam wrażenie, że mieliśmy porozmawiać o strategii, a nie o działaniach i konkretnych programach, chciałbym zgłosić jeden postulat związany z tym, aby właśnie duże firmy, które mają dużo doświadczeń zbieranych właśnie w programach praktyk i staży, stworzyły tego typu narzędzia, które pozwolą dzielić się tymi praktykami – i o tym można rozmawiać na warsztatach. Natomiast odpowiadając na pytanie, kto powinien zadbać o to, aby praktyki były dobrze

zorganizowane – w moim odczuciu ten, kto odnosi w tym procesie korzyść, ale z uwzględnieniem sprecyzowanych wcześniej wymogów uczestnictwa w tego typu procesie. Mimo że chciałoby się znaleźć jednego odpowiedzialnego – co sugeruje zarządzanie przez cele – to ponieważ tu sytuacja musi być win-win, każda z tych minimum trzech stron powinna ponosić pewną odpowiedzialność, ale zgodnie z wymogami uczestnictwa w tego typu programie. Dziękuję bardzo.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję bardzo. Rzeczywiście, korzyść odnoszą też uczelnie, dlatego jeśli ich absolwenci znajdują dobrą pracę, to mają się czym pochwalić. Przechodzimy do Politechniki Rzeszowskiej, pan Paweł Woś.

Paweł Woś, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza:

Dzień dobry, witam państwa. Sprawuję funkcję kierownika praktyk studenckich na Wydziale Budowy Maszyn i Lotnictwa i chciałem poddać pod rozagę stworzenie, a być może przywrócenie, instrumentu stypendiów zamawianych – z relacji moich starszych kolegów wiem, że taki instrument kiedyś funkcjonował. To takie stypendia, w ramach których głównie małe przedsiębiorstwa, mikrofirmy – których często nie stać na zatrudnienie studenta, opłacenia jego wynagrodzenia i innych składników – mogłyby tego studenta zmotywować do podjęcia praktyki z prawdziwego zdarzenia. Tego typu firmy często mają bardzo konkretne wymagania co do umiejętności studentów, a uczelnia nie może sobie pozwolić na tak bardzo szczegółowe kształcenie. Z drugiej strony, taki instrument byłby też dla studenta zachętą do realizacji tych praktyk z właściwym podejściem. Często jest jak teraz: studenci załatwiają sobie obowiązkowe praktyki gdzieś tam po godzinach, natomiast wakacje przeznaczają na zbiory, na przykład, truskawek, które dają im konkretne korzyści finansowe. Myślę, że stworzenie takiego instrumentu stanowiłoby obopólną korzyść. Dziękuję.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję bardzo. Co na to firma Nestle Polska, pani Mariola Raudo-Dzikowska? Bardzo proszę.

Mariola Raudo-Dzikowska, Nestle Polska S.A.:

Dzień dobry państwu. Podążając za tymi postulatami i za stwierdzeniem, że firmy duże mają zbudowane programy – jest to prawda – mogę przyznać, że jestem reprezentantem takiej firmy. Ale to jest również ogromna odpowiedzialność, którą na siebie bierzemy. Nestle Polska ogłosiło w tym roku Europejską Inicjatywę na Rzecz Zatrudniania Ludzi Młodych do 30 roku życia właśnie po to, żeby przeciwdziałać bezrobociu wśród młodych ludzi – szczególnie w Europie, gdzie ta sytuacja jest dosyć dramatyczna. Inicjatywa ta składa się z czterech filarów, które odnoszą się również do pytań, o których tutaj mówimy. Jeden z tych filarów to stwarzanie możliwości zatrudniania ludzi młodych, drugi to oferta staży i praktyk – dodam, że firma Nestle w tym roku obchodziła piętnastolecie programu staży i praktyk, a przez te piętnaście lat przewinęło się około 700 praktykantów, z czego prawie 40 procent z nich zostaje na dłużej w Nestle. Dziś 20 procent menadżerów średniego szczebla w Nestle pochodzi z praktyk. Trzeci filar tej inicjatywy to tak zwana gotowość do pracy, gdzie oferujemy różnego rodzaju spotkania i szeroko pojęte doradztwo zawodowe dla młodych ludzi. Spotykamy się z nimi w różnych miejscach, szczególnie na uczelniach. Jesteśmy jednym z partnerów merytorycznych Projektu: Praca i uczestniczymy w tym roku w dwunastu dedykowanych warsztatach na uczelniach, gdzie zajmujemy się konkretnym tematem, zgodnie z oczekiwaniami Ministerstwa Pracy. Nadrzędnym celem tego projektu jest to, żeby powstał przedmiot – być może na początku pilotażowy na wybranych uczelniach – jak przygotować młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Czwartym również ważnym filarem jest tak zwane budowanie sojuszu dla młodych. Zwróciliśmy się w pierwszej kolejności do naszych dostawców w Europie, których mamy 63 tysiące – są to firmy małe, średnie i duże – i to jest również pokazuje, że chcemy dzielić się dobrymi praktykami z różnymi partnerami. Dlatego właśnie ten projekt nazywa się inicjatywą – zapraszamy wszystkich, którzy chcą i mogą mieć wpływ na tą sytuację. Serdecznie zapraszam, jeśli jesteście państwo zainteresowani szczegółami, bardzo chętnie porozmawiam na ten temat podczas warsztatów. Dodam jeszcze, że jesteśmy również póki co jedną z nielicznych firm, która dostała certyfikat wysokiej jakości staży i praktyk Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję bardzo. Chciałem dodać, że przewidując to, że potrzebują państwo przygotowania studentów do rynku pracy, nasze Ministerstwo przygotowało już propozycje takiego programu. Będzie on testowany, także będziemy mogli o tym konkretnie porozmawiać. Teraz przechodzimy do Biura Karier Politechniki Łódzkiej, pan Grzegorz Kierner. Proszę bardzo.

Grzegorz Kierner, Politechnika Łódzka:

Dzień dobry państwu. Kluczem do tego, żeby studenci odbywali dobre praktyki, jest przede wszystkim wzbudzenie motywacji wśród studentów do tego, aby o takie praktyki aplikowali. Jest jeszcze druga rzecz, myślę, że ważniejsza od tego: jedna z firm, która z nami współpracuje, rekrutuje 80 praktykantów, a w tym roku było 1600 zgłoszeń. Najważniejsza jest świadomość studentów, czego oczekuje pracodawca na etapie procesu rekrutacji. Jedno z rozwiązań, jakie mamy w Politechnice Łódzkiej, wprowadziliśmy cztery lata temu – to test dla studentów informatyki, w którym studenci odpowiadają na pytania przygotowane przez pracodawców. My do tych pytań nie mamy fizycznie żadnego dostępu. Robimy to, by pokazać, jakie testy eliminacyjne, jakie pytania w takich procesach rekrutacji dostają studenci – tu akurat na kierunku Informatyka. Na koniec, zapraszam serdecznie panią z firmy Bayer do Łodzi, mamy równie zdolnych studentów i z chęcią wykonamy również preselekcję kandydatów, do czego te wszystkie narzędzia będą bardzo przydatne.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję bardzo. Jeśli chodzi o informatyków, większość z państwa na uczelniach ma zapewne inny problem – mianowicie taki, że na trzecim roku wszyscy pracują i nie kończą żadnych prac. I, niestety, kończą studia za późno, to akurat specyficzna dziedzina. Przechodzimy teraz do głosów ze strony studentów. Niezależne Zrzeszenie Studentów, pani Katarzyna Widziszowska. Bardzo proszę.

Katarzyna Widziszowska, Niezależne Zrzeszenie Studentów:

Dziękuję. Szanowni państwo, odniosę się do tego, co powiedział pan Grzegorz Kierner z Biura Karier z Politechniki Łódzkiej, ale z perspektywy studentów. Przede wszystkim, żeby student podszedł do tych praktyk w sposób należyty i chciał się czegoś nauczyć, muszą one być dla niego atrakcyjne. Jakie praktyki są dzisiaj dla studentów atrakcyjne? Chciałabym się powołać na badanie przeprowadzone przez firmę ConQuest. Co prawda próba badawcza nie odnosi się do wszystkich studentów – są to studenci uczelni ekonomicznych – ale jako bodziec, który motywuje do podjęcia praktyk, jest wskazywane przede wszystkim, przez 60 procent badanych, doświadczenie. Jeśli chodzi o pożądane umiejętności, studenci podejmują praktyki

przede wszystkim po to, żeby zdobyć wiedzę praktyczną. To perspektywa studentów. Natomiast chciałabym zwrócić uwagę, że do tego, by student mógł uznać praktyki za atrakcyjne, musi on przede wszystkim bardzo konkretnie wiedzieć, czego się tam nauczy, czego się dowie, jaki będzie jego zakres obowiązków. O ile, jeżeli chodzi o sektor prywatny, bardzo często firmy rzeczywiście to precyzują, o tyle w praktykach w sektorze publicznym jest to poważny problem.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję bardzo. Podniosła pani rzeczywiście ważne kwestie. Teraz pan Piotr Müller, Parlament Studentów RP.

Piotr Müller, Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej:

Na koniec mała generalizacja, specjalnie może kontrowersyjnie, ale po to, żebyśmy wyszli na panele zainspirowani tymi pytaniami: otóż student nie widzi korzyści w praktykach, studentowi nie chce się chodzić na praktyki, student traktuje to jako element do zaliczenia w indeksie. Bardzo często kombinuje po to tylko, żeby zaliczyć, po to, żeby mieć w indeksie, żeby zakończyć plan studiów. Na dobrą sprawę bardzo wielu studentów nie chce mieć praktyk, uważają to za zbędny element. To jest bardzo ważna rzecz, którą trzeba zmienić w myśleniu młodych ludzi, którzy nie widzą korzyści w tym, że pójdą na praktyki. Ta generalizacja, która krzywdzi pewnie wielu moich kolegów i koleżanek jest celowa na potrzeby dalszej dyskusji. Uczelnia nie czuje się odpowiedzialna za to, co się dzieje z absolwentem po wyjściu z murów uczelni. Dlatego bardzo cieszą działania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, który bodajże jeszcze sześć miesięcy po zakończeniu studiów umożliwia swoim absolwentom podjęcie praktyk w ramach programów uczelnianych – to jest świetne i to jest właśnie odpowiedzialność. Generalnie, uczelnia nie widzi korzyści z tego, że absolwent będzie miał zatrudnienie, ponieważ nie ma z tego pieniędzy, nie ma wprost przełożenia finansowego. Bardzo wiele uczelni jest w okowach algorytmu finansowego, który rządzi szkolnictwem wyższym i dlatego często tym uczelniom nie ma się również co dziwić – ale jest tu problem i trzeba celować w jego rozwiązanie. Pracodawca także ma koszty i problemy z tego powodu, że przyjmuje praktykantów. To znowu kontrowersyjna teza, ale dla wielu organizowanie praktyk jest to tylko i wyłącznie problem – w szczególności dla małego i średniego przedsiębiorcy, dla którego to duże koszty. Jakie mogłoby być rozwiązanie? Obniżenie kosztów pracowniczych dla małych i średnich firm, które przyjmują praktykantów. W chwili obecnej koszty bardzo często są tak wielkie, że

mały czy średni przedsiębiorca nie jest w stanie tego udźwignąć. Dziękuję.

Minister Włodzisław Duch:

Dziękuję bardzo, to rzeczywiście ciekawy problem. Być może powinniśmy wprowadzić element do dotacji podstawowej, który by nagradzał za to, że wypuszcza się rzeczywiście dobrych absolwentów, którzy szybko znajdują miejsca pracy? To wszystko wymaga dłuższych dyskusji i ocen skutków tego typu działań. Proszę państwa, na koniec pani Gabriela Wróbel, Center of Excellence SAP Veolia. Bardzo proszę.

Gabriela Wróbel, Center of Excellence SAP Veolia:

Dzień dobry państwu. Reprezentuję małą firmę w dużej grupie, to dość specyficzna sytuacja. Jesteśmy świeżo upieczonym laureatem konkursu certyfikacji wysokiej jakości staży, z czego bardzo się cieszymy. Nawiązując do dotychczasowych komentarzy, chciałabym zwrócić uwagę na jedną rzecz: narzekamy, że studentom nie chce się przyjść na praktyki, że robią tą praktykę, bo muszą, i tak dalej. Myślę, że warto zacząć od podstaw tej sytuacji i zrozumieć, z kim mamy do czynienia – bo pokolenie, z którym mamy do czynienia, czyli pokolenie Y, reprezentuje trochę inne cechy niż nam się wydaje. Dlatego czasem warto zacząć od tego i skroić program praktyk tak, żeby był on spójny z oczekiwaniami tych praktykantów. Dobrze przygotowany program, od samego początku dobrze opisany, dobre wdrożenie praktykanta do firmy naprawdę gwarantuje sukces i powoduje, że nasi praktykanci rosną z każdym miesiącem. I to jest naprawdę do zrobienia. Dziękuję bardzo.

Minister Włodzisław Duch:

Ja również dziękuję. Poruszyli państwo bardzo wiele ciekawych wątków. Jestem pewien, że przy kawie będziemy kontynuować rozmawiać, a później, w ramach warsztatów omówimy te kwestie bardziej szczegółowo. Dziękuję.