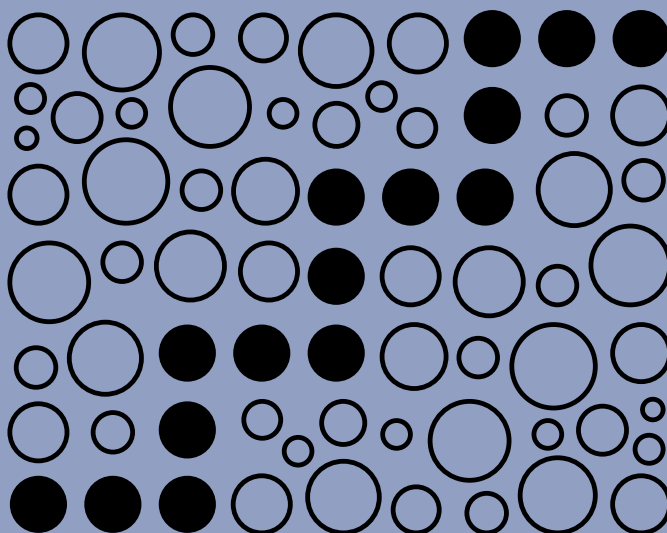


Mobilność kluczem do kariery?

Raport z badania losów uczestników zagranicznych
staży i praktyk zawodowych





Mobilność kluczem do kariery?

Raport z badania losów uczestników zagranicznych
staży i praktyk zawodowych



Wydawnictwo
FRSE

Warszawa 2018





Home

RAPORTY Z BADAŃ FRSE, TOM 3/2018

Mobilność kluczem do kariery? Raport z badania losów uczestników zagranicznych staży i praktyk zawodowych

Autor: Michał Pachocki
Koncepcja badania, metodologia i opracowanie wyników: Michał Pachocki
Współpraca: Agnieszka Rybińska, Katarzyna Wala, Katarzyna Chajbos, Anna Kokocińska
Redaktor prowadzący: Tomasz Mrożek
Korekta: Jadwiga Marculewicz-Olaś

Projekt graficzny: Podpunkt
Skład: Studio graficzne Papercut
Druk: Multigraf Drukarnia Sp. z o.o. Bydgoszcz

Wydawca: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji,
Narodowa Agencja Programu Erasmus+
Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa
 www.frse.org.pl | kontakt@frse.org.pl
 www.erasmusplus.org.pl

© Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2018

ISBN 978-83-65591-47-0

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za zamieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Publikacja bezpłatna



Cytowanie: M. Pachocki, *Mobilność kluczem do kariery? Raport z badania losów uczestników zagranicznych staży i praktyk zawodowych*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2018.

Więcej publikacji Wydawnictwa FRSE:  www.czytelnia.frse.org.pl



Spis treści

6 Wprowadzenie

- 8 Obszar badania
- 10 Metodologia i dobór próby
- 18 Ograniczenia

20 Doświadczenie stażu

- 28 Modele organizacji stażu
- 30 Wsparcie opiekunów
- 32 Staż a praca w Polsce
- 38 Trwałość kontaktów

44 Rozwój kompetencji

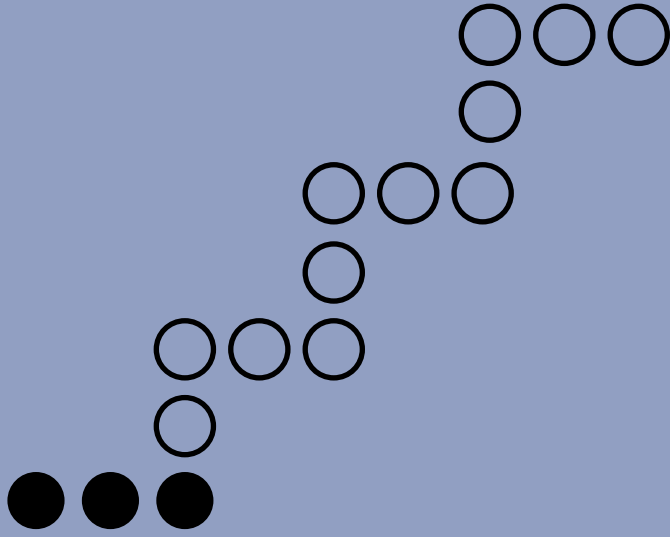
- 45 Umiejętności zawodowe
- 61 Kompetencje językowe
- 67 Kompetencje kulturowe
- 70 Kompetencje miękkie

74 Dalsze losy absolwentów

- 75 Obecna sytuacja zawodowa
- 80 Warunki zatrudnienia
- 100 Preferencje, wybory i oczekiwania zawodowe
- 105 Dalsza nauka
- 109 Migracje krajowe i zagraniczne

118 Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie



Komisja Europejska terminem „zagranicznej mobilności edukacyjnej” określa wyjazd w celu zdobycia nowej wiedzy i umiejętności, nauki języka obcego oraz rozwijania szeroko pojętych kompetencji międzykulturowych. Taki wyjazd może być realizowany na wszystkich etapach edukacji, w tym również w ramach kształcenia zawodowego¹. Dzięki możliwości realizacji części programu nauczania za granicą uczniowie mogą nie tylko poznać język i kulturę danego kraju, lecz także doświadczyć zupełnie innego niż wcześniej podejścia do nauki i nauczania zawodu oraz zapoznać się z nowymi metodami szkoleniowymi, stosowanymi w odmiennych od polskiego kontekstach edukacyjnych. Mobilność edukacyjna może więc w istotny sposób wzbogacić proces kształcenia zawodowego, a praktyka zawodowa w zagranicznych firmach i ośrodkach szkoleniowych może znacznie ułatwić im start na rynku pracy.

Od 2007 roku ze środków unijnych sfinansowano ponad 60 tys. wyjazdów zagranicznych uczniów polskich szkół zawodowych na staże i praktyki². W związku z ograniczeniami budżetowymi dla wielu szkół była to jedyna możliwość realizacji wyjazdów zawodowych, dzięki którym wielu uczniów mogło nie tylko po raz pierwszy uczestniczyć w zagranicznych szkoleniach, lecz także w ogóle wyjechać na dłużej poza Polskę. W ramach projektów uczestnicy mobilności edukacyjnej podejmowali staże w przedsiębiorstwach, centrach szkoleniowych oraz innych placówkach kształcenia praktycznego w krajach europejskich.

Jednym z podstawowych zadań instytucji zarządzających europejskimi programami edukacyjnymi jest nie tylko udzielanie wsparcia finansowego na realizację projektów, ale również monitorowanie ich efektów. Chociaż ilość pozytywnych informacji od placówek realizujących zagraniczne staże i praktyki pozwala wierzyć, że te działania przyniosły szkołom ogromne korzyści, zwiększając poziom ich umiędzynarodowienia i podnosząc jakość kształcenia zawodowego, to zdecydowanie trudniej dokonać rzetelnej oceny wpływu wyjazdów na ich uczestników. Problem z dokonaniem takiej oceny wynikał przede wszystkim z braku informacji o dalszych losach uczniów oraz o tym, jak zmieniła się ich opinia o wyjazdach w trakcie dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Realizując badanie staraliśmy się dotrzeć do byłych uczestników staży i praktyk. Pozwoliło nam to poznać ich opinie na temat zrealizowanych mobilności edukacyjnych. Dzięki danym z ankiet i wywiadów można było określić, jakie kompetencje zdobyli lub rozwinęli byli stażyści oraz w jakim stopniu okazały się one

-
1. Więcej informacji o mobilności edukacyjnej znaleźć można w dokumencie *Zielona księga. Promowanie mobilności edukacyjnej młodych*, przyjętym przez Komisję Europejską 8 lipca 2009 r.
 2. Dane własne na temat stanu realizacji programów zarządzanych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji: K. Szwalek (red.), *Raport 2007–2013*, E. Miłoś (red.), *Program Erasmus+ w Polsce. Raport 2014*, J. Dąbrowska-Resiak (red.), *Program Erasmus+ w Polsce. Raport 2015*, A. Karolczuk (red.), *Program Erasmus+ w Polsce. Raport 2016*, Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji 2015–2017.

przydatne w dalszej nauce, rozwoju osobistym lub w karierze zawodowej. Można było lepiej poznać absolwentów staży i ich motywacje zawodowe, oraz dowiedzieć się, czym kierowali się podczas dokonywania wyborów związanych z pracą i dalszą nauką. Mamy nadzieję, że lektura niniejszego opracowania pozwoli przełamać stereotypy, jakie w ciągu ostatnich lat narosły wokół szkolnictwa zawodowego, oraz pokaże, jak ciekawe może być spojrzenie absolwentów szkół nie tylko na zagraniczne staże i praktyki, lecz także na polską szkołę oraz rodzimy rynek pracy.

Obszar badania

Badanie dotyczyło staży i praktyk zawodowych realizowanych w ramach europejskich inicjatyw edukacyjnych, wspierających działania w obszarze kształcenia i szkoleń zawodowych:

- programu Leonardo da Vinci, który stanowił część programu edukacyjnego „Uczenie się przez całe życie” (*Lifelong Learning Programme*), realizowanego w latach 2007–2013;
- programu Erasmus+, który kontynuuje działania z poprzedniej fazy programowania środków unijnych w ramach obecnej perspektywy finansowej (wyznaczonej na lata 2014–2020);
- projektów systemowych finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach których Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji od 2012 roku wspiera beneficjentów z list rezerwowych wcześniej wymienionych programów (projekty realizowane były na zasadach obowiązujących w programach Leonardo da Vinci oraz Erasmus+).

Obszar badania – oferta zagranicznych mobilności zawodowych w ramach europejskich programów edukacyjnych

	„Uczenie się przez całe życie” Leonardo da Vinci	Erasmus+ Kształcenie i szkolenia zawodowe
Okres realizacji programu	2007–2013 r.	2014–2020 r.
Minimalny okres wyjazdu	2 tygodnie	
Maksymalny okres stażu	39 tygodni (około 9 miesięcy)	1 rok (12 miesięcy)
Dodatkowe wsparcie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego	od 2011 r. (w ramach PO KL)	od początku trwania programu (w ramach PO WER)

Celem, jaki przyświecał tym inicjatywom, było promowanie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy oraz wdrażanie innowacyjnych rozwiązań dotyczących podnoszenia kwalifikacji w taki sposób, aby systemy kształcenia jak najlepiej odpowiadały potrzebom rynku pracy. Założeniem

powyższych programów było również zwiększenie przejrzystości i uznawalności kwalifikacji zawodowych w krajach europejskich dzięki Europejskiemu systemowi akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), narzędziom Europass, a także działaniom wzmacniającym jakość edukacji zawodowej i ustawicznej, takim jak europejskie i narodowym ramom kwalifikacji EQF/NQF³ czy europejskim systemom oceny jakości EQARF⁴.

Obszar badania – wsparcie komplementarne ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt EFS	Rok konkursowy	Program, w którym realizowano nabór projektów
Staża i praktyki zagraniczne dla osób kształcących się i szkolących zawodowo	2012–2013	„Uczenie się przez całe życie” Leonardo da Vinci
Staża zagraniczne dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych oraz szkolenia kadry kształcenia zawodowego	2014	Erasmus+ Kształcenie i szkolenia zawodowe
Staża zagraniczne dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych oraz mobilność kadry kształcenia zawodowego	2015–2016	Erasmus+ Kształcenie i szkolenia zawodowe

Staż zawodowy w ramach wymienionych instrumentów finansowych mógł być realizowany w krajach uczestniczących w tych programach, czyli w:

- państwach Unii Europejskiej (w zależności od ich statusu członkowskiego w danym roku konkursowym);
- państwach stowarzyszonych z Unią Europejską w ramach Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), tj. Islandii, Liechtensteinie, Norwegii;
- państwach kandydujących do Unii Europejskiej (w zależności od ich statusu w danym roku konkursowym).

O dofinansowanie w tych programach mogły ubiegać się nie tylko szkoły, lecz także instytucje sprawujące merytoryczny nadzór nad kształceniem osób na wstępnej fazie edukacji zawodowej. Bezpośrednią grupę docelową, do której kierowano ofertę staży i praktyk zagranicznych, stanowili:

- uczniowie szkół zawodowych i technicznych;
- czeladnicy (osoby w trakcie wstępnego szkolenia zawodowego u pracodawcy);
- młodzi absolwenci (tzw. *recent graduates*)⁵.

3. *European Qualifications Framework / National Qualifications Framework.*

4. *European Quality Assurance Reference Framework.*

5. Od 2014 roku w programie Erasmus+ wprowadzono zasadę realizacji mobilności przez uczestników najpóźniej w ciągu roku od ukończenia przez nich nauki.

Przez lata wdrażania programów objętych niniejszym badaniem Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji otrzymała wiele pozytywnych informacji od szkół realizujących staże i praktyki dla uczniów we wstępnej fazie kształcenia zawodowego. Zgodnie z nimi taka forma podnoszenia umiejętności zawodowych nie tylko w istotny sposób wpływa na wzrost umiejętności uczestników projektów, lecz także ułatwia młodym absolwentom szkół zawodowych start na rynku pracy. Nauczyciele zawodu często podkreślali, że dzięki możliwości doświadczenia innego niż w Polsce kontekstu edukacyjnego oraz metod szkoleniowych wykorzystywanych w zagranicznych firmach i placówkach kształcenia uczniowie lepiej poznają swój przyszły zawód, a zdobyte praktyczne doświadczenie może okazać się istotnym atutem w oczach przyszłych pracodawców.

Należy jednak dodać, że FRSE ma na co dzień kontakt przede wszystkim z organizatorami wyjazdów, nie zaś z samymi uczestnikami wyjazdów (osoby indywidualne są rekrutowane bezpośrednio w instytucji, która otrzymała dofinansowanie na realizację zagranicznych staży i praktyk). W praktyce fundacja nie ma możliwości utrzymywania stałego i systematycznego kontaktu z byłymi uczestnikami projektów po złożeniu przez nich indywidualnych raportów ze zrealizowanego wyjazdu. Bieżące pozyskiwanie danych o dalszych losach stażystów jest utrudnione również dlatego, że kwestiami tymi w sposób systemowy nie zajmują się polskie placówki kształcenia zawodowego. Sytuacja ta wynika chociażby z niedostatku zasobów kadrowych, przygotowanych do wykonywania takiego zadania. Zrealizowane badanie umożliwiło nawiązanie kontaktu z byłymi stażystami (zarówno z osobami, które niewiele wcześniej zakończyły projekty mobilności, jak i z tymi, które już weszły na rynek pracy) i zebranie ich opinii na temat przydatności staży i praktyk.

Metodologia i dobór próby

W ramach badania po raz pierwszy podjęto próbę oceny wpływu projektów zagranicznych mobilności zawodowych na dalsze losy ich polskich uczestników⁶. Przy opracowywaniu założeń i narzędzi badawczych brane pod uwagę były nie tylko umiejętności zawodowe, uzyskiwane w trakcie edukacji formalnej, lecz także kompetencje miękkie, nabywane w procesie kształcenia pozaformalnego, w ramach uzgodnionego harmonogramu pobytu stażowego za granicą. Główne obszary merytoryczne badania zostały wyznaczone za pomocą pytań kluczowych:

- Czy i w jakim stopniu zagraniczne mobilności wpływają na dalszą karierę i rozwój osobisty absolwentów staży i praktyk zawodowych?

6. Założony cykl realizacji projektów reguluje kwestie związane z bieżącym monitorowaniem mobilności i zapewnia narzędzia do badania poziomu satysfakcji z udziału w zagranicznym pobycie szkoleniowym bezpośrednio po powrocie uczestnika z wyjazdu.

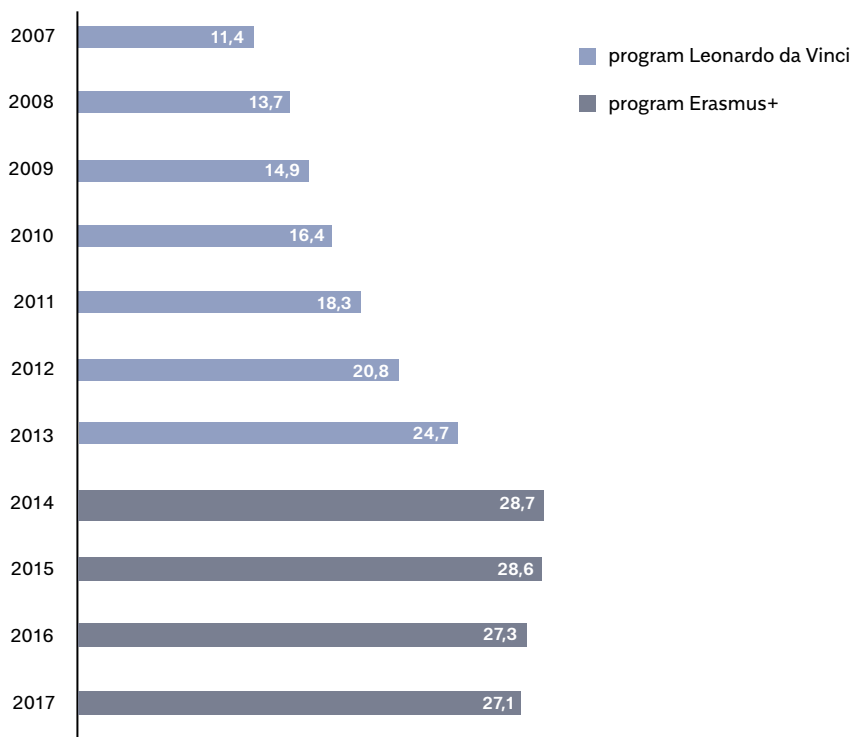
- Jakie nowe kompetencje i umiejętności udało się zdobyć lub rozwinąć uczestnikom podczas praktycznej nauki zawodu za granicą?
- W jakim stopniu zdobyte kompetencje okazały się przydatne w dalszym życiu, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji zawodowej i pozycji na rynku pracy?

Badanie, uwzględniające techniki ilościowe i jakościowe, zrealizowano w okresie od marca do września 2017 roku. Uzyskane wyniki zostały również wzbogacone o dane, które pozyskano w ramach analizy *desk research* (głównie informacji kontekstowych oraz statystycznego podsumowania realizacji badanych programów). Triangulacja przyjętych narzędzi wynikała z odmiennej specyfiki dwóch grup respondentów (uczniowie i absolwenci szkół zawodowych), natomiast triangulacja założonych metod badawczych miała przede wszystkim umożliwić zdobycie pogłębionych informacji o doświadczeniach związanych z mobilnościami oraz ich efektach.

Podstawowym narzędziem badawczym był kwestionariusz online, przesyłany na adresy byłych uczestników staży i praktyk zawodowych finansowanych ze środków programów, które podlegały badaniu. Link do ankiety został również udostępniony szkołom z prośbą o jego przekazanie byłym uczniom oraz byłym uczestnikom projektów mobilności, pozostającym pod opieką dydaktyczną placówki. Badanie ilościowe dotyczyło wszystkich byłych stażystów i praktykantów, a jedynym kryterium ich udziału w badaniu było uczestnictwo w projekcie zagranicznej mobilności w ramach analizowanych programów. Ostatecznie FRSE otrzymała ponad 2,6 tys. anonimowych wypełnień udostępnionego kwestionariusza, przy czym zdecydowana większość respondentów spełniła kryteria badania⁷.

7. Na etapie analizy wyników z próby usunięto 53 respondentów, którzy nie potwierdzili jednoznacznie udziału w zagranicznych stażach i praktykach, realizowanych w ramach programów objętych badaniem.

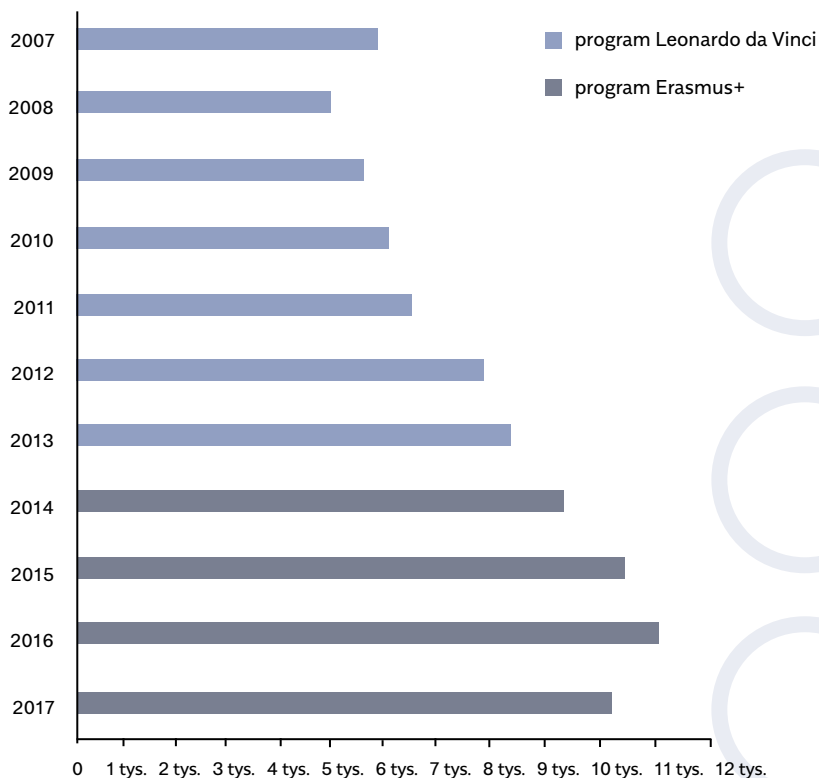
Dofinansowanie w milionach euro przyznane beneficjentom programu Leonardo da Vinci (w ramach „Uczenie się przez całe życie” w latach 2007–2013) oraz programu Erasmus+ w sektorze Kształcenie i szkolenia zawodowe w latach 2014–2017



Źródło: Raport 2007-2013. Programy Uczenie się przez całe życie oraz Młodzież w działaniu w Polsce, K. Szwałek (red.), Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2014. s. 16 oraz opracowanie własne na podstawie danych Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji

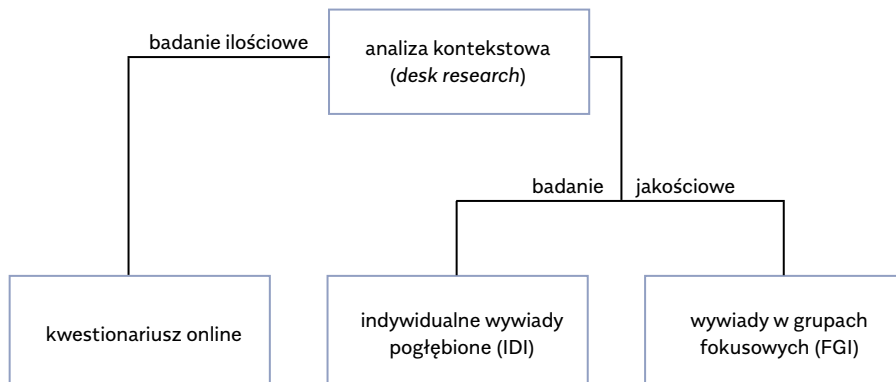


Liczba uczestników korzystających z programu Leonardo da Vinci w latach 2007–2013 oraz programu Erasmus+ w sektorze Kształcenie i szkolenia zawodowe w latach 2014–2017

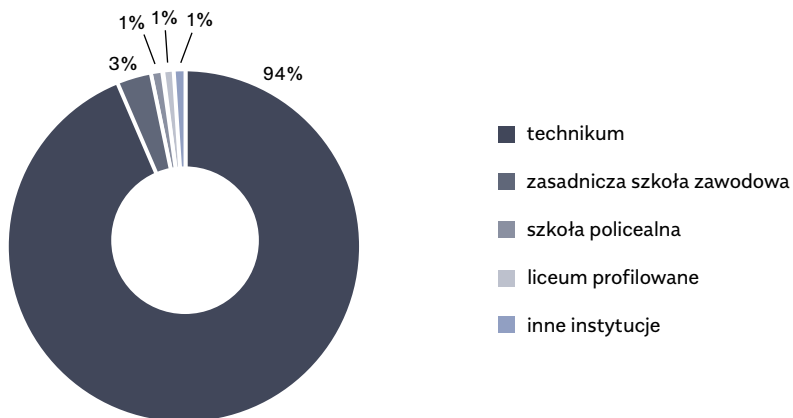


Źródło: Raport 2007-2013. Programy *Uczenie się przez całe życie* oraz *Młodzież w działaniu w Polsce*, K. Szwałek (red.), Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2014. s. 16.

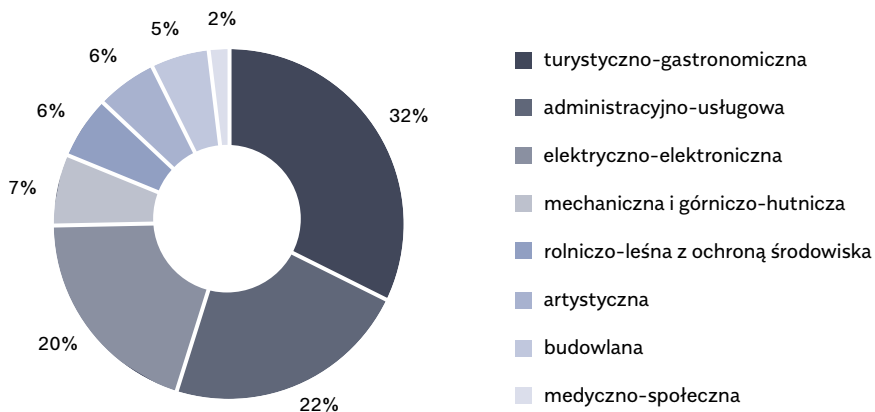
Schemat głównych aktywności w ramach badania



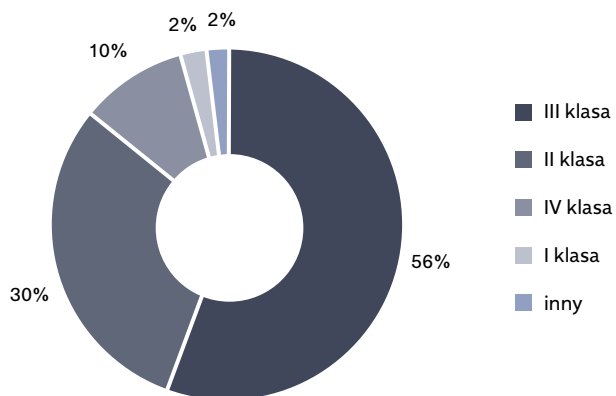
Uczestnicy badania kwestionariuszowego w podziale na typ instytucji wysyłającej (N = 2592)



**Uczestnicy badania kwestionariuszowego w podziale na branże kształcenia
(N = 2592)**



Uczestnicy badania kwestionariuszowego (ze szkół ponadgimnazjalnych) w podziale na etap nauczania, w trakcie którego zrealizowano mobilność (N = 2592)



Opis próby w badaniu ilościowym (zestawienie liczby wypełnionych ankiet z wyszczególnieniem kluczowych grup respondentów – dane nie sumują się, ponieważ część respondentów przynależy jednocześnie do różnych grup)

Respondenci							
	Ogółem	Uczniowie	Absolwenci szkół	Studenci	Absolwenci uczelni	Aktywni na rynku pracy	Osoby bezrobotne
Wszyscy respondenci	2 645						
Respondenci spełniający kryteria badania	2 592	763	957	607	64	991	356

Zdecydowana większość respondentów w trakcie stażu uczęszczała do technikum. Niewiele ponad 3 proc. uczestników badania było uczniami szkół zawodowych, mniej niż 1 proc. – szkół policealnych, a nieco ponad 0,5 proc. – liceów profilowanych. Respondenci wymieniali także inne instytucje wysyłające, między innymi: Ochotnicze Hufce Pracy, wyższe szkoły zawodowe, szkoły artystyczne i technika uzupełniające.

Respondenci zostali poproszeni również o wskazanie branży, w której realizowana była badana mobilność. Wśród najczęściej wymienianych obszarów kształcenia pojawiały się: turystyczno-gastronomiczna (ponad 32 proc. wskazań), administracyjno-usługowa (ponad 22 proc.), elektryczno-elektroniczna (ponad 20 proc.). Zdecydowanie najrzadziej w odpowiedziach pojawiała się branża medyczno-społeczna, w której staże realizowało mniej niż 2 proc. osób. Uczestnicy badania najczęściej realizowali staże na dalszych etapach kształcenia w szkole (kwestionariusz wypełniło mniej niż 3 proc. osób, które wzięły udział w mobilnościach zawodowych jako uczniowie klas pierwszych). Ponad połowę respondentów stanowiły osoby, które uczestniczyły w wyjazdach w trzeciej klasie, a wielu z nich realizowało mobilność w późniejszych latach nauki.

Respondentami indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI – ang. *Individual In-depth Interview*) byli absolwenci szkół, którzy brali udział w stażach w ramach badanych programów. Łącznie zrealizowano 20 wywiadów z osobami z różnych regionów Polski, a spotkania odbywały się w miejscach zamieszkania, pracy lub nauki byłych stażystów. Wybrana losowo próba była zróżnicowana pod względem zarówno płci, obszarów kształcenia, wyuczonych zawodów, jak i krajów, w których realizowane były mobilności. Zdecydowaną większość respondentów stanowili absolwenci techników (16 osób), co w pełni oddaje rzeczywiste proporcje w odniesieniu do typów macierzystych placówek wysyłających uczniów na staże i praktyki zagraniczne w całej populacji uczestników badanych programów.

W ramach badania przeprowadzono również pięć zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI – ang. *Focus Group Interview*) z uczniami, którzy uczestniczyli w zagranicznych stażach i praktykach. Badanie zostało przeprowadzone w pięciu szkołach aktywnie realizujących mobilności edukacyjne, dofinansowane ze środków programów Erasmus+ oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). W wywiadach wzięli udział uczniowie drugich, trzecich i czwartych klas technikum oraz drugich klas szkoły zawodowej. Do grup fokusowych dołączyli również absolwenci, którzy zakończyli naukę w roku szkolnym poprzedzającym badanie. W wywiadach uczestniczyło łącznie 65 osób.

Należy również dodać, że badanie spełniło bardzo istotną funkcję oceny odroczonej zrealizowanych interwencji i chociaż nie miało charakteru ewaluacyjnego, to uwzględniało szereg aspektów (między innymi: trafność zaproponowanego programu stażu, efektywność okresu szkoleniowego w instytucji przyjmującej, użyteczność nowych kompetencji, wpływ mobilności na dalsze losy absolwentów oraz trwałość nawiązanych kontaktów), które pozwoliły sprawdzić, w jakim stopniu zagraniczne staże i praktyki zakończyły się powodzeniem i spełniły cele założone na etapie planowania wyjazdów. Zebrane wyniki umożliwiły również dokonanie jakościowej oceny oferty europejskich programów edukacyjnych dla sektora Kształcenie i szkolenia zawodowe w Polsce. Dotyczyła ona w szczególności pomocy w nabywaniu kompetencji przez uczniów oraz wsparcia młodych absolwentów na rynku pracy.

Jednym z ważniejszych zagadnień badawczych było określenie, jakie umiejętności udało się uczniom zdobyć lub rozwinąć podczas praktycznego szkolenia za granicą. Przyjęty w podział na kompetencje (zawodowe, językowe, społeczne oraz miękkie) wynikał bezpośrednio z wytycznych badanych programów, których celem jest zdobywanie przez uczestników właśnie tych umiejętności⁸. Wskazany katalog kompetencji jest także zgodny ze strategią Komisji Europejskiej, dotyczącą uczenia się przez całe życie⁹, w myśl której istotne – nie tylko dla młodych osób – jest zdobywanie oprócz kompetencji zawodowych (związanych z konkretną wyuczoną wiedzą), także kluczowych umiejętności (np. znajomość języków obcych) oraz horyzontalnych (np. zdolność uczenia się, podejmowanie inicjatywy, przedsiębiorczość, świadomość kulturalna). Warto również dodać, że podobny podział, uwzględniający umiejętności zawodowe, językowe oraz kompetencje miękkie i społeczne, pojawia się również w badaniach krajowych dotyczących młodych

8. Zob. Przewodniki po programach „Uczenie się przez całe życie” oraz Erasmus+ (dostęp internetowy: lp.org.pl, erasmusplus.org.pl).

9. *Improving competences for the 21st Century: An Agenda for European Cooperation on Schools*, Bruksela 2008 (dostęp internetowy: bit.ly/2z1AFOq).

osób na rynku pracy oraz kompetencji niezbędnych do dalszego rozwoju zawodowego, takich jak Bilans Kapitału Ludzkiego, realizowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego¹⁰. Porównywalny zestaw umiejętności oraz ich wpływu na dalsze życie zawodowe uczestników można odnaleźć także w raporcie podsumowującym badanie losów absolwentów szkół zawodowych, wydanym przez Instytut Badań Edukacyjnych¹¹. Warto dodać, że badanie to – podobnie jak aktywności opisane w niniejszym raporcie – pozwoliło nakreślić portret współczesnego absolwenta polskiej szkoły zawodowej, poznać jego dążenia oraz oczekiwania wobec zatrudnienia.

Należy również dodać, że pytanie o nabywanie oraz rozwijanie kompetencji, a także wpływ mobilności na dalsze życie zawodowe uczestników wyjazdów opracowano w taki sposób, aby pozyskane dane przystawały do wyników zrealizowanych już badań dotyczących programów wdrażanych przez FRSE (m.in. ewaluacja Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz ewaluacja śródkresowa programu Erasmus+). Dzięki temu możliwe będzie porównywanie wyników w celu poprawy jakości zarządzania europejskimi programami edukacyjnymi w kolejnych perspektywach finansowych Unii Europejskiej.

Ograniczenia

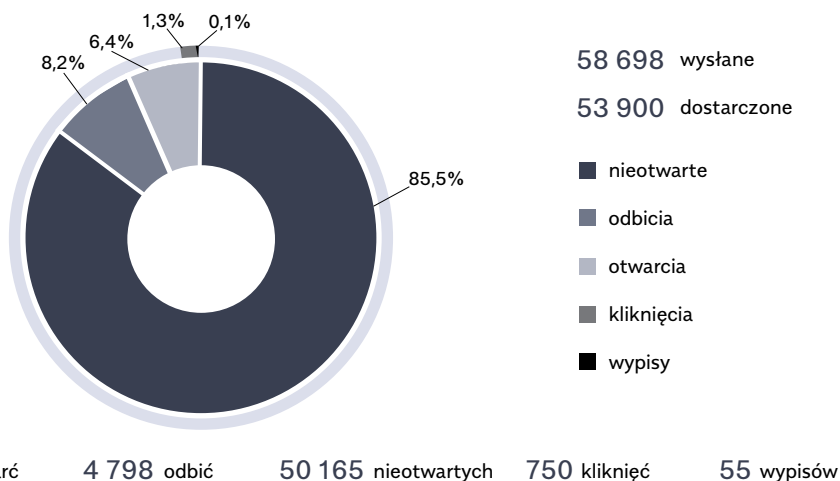
Najważniejszym ograniczeniem badania okazało się dotarcie do byłych uczestników wyjazdów, co miało szczególne znaczenie dla badania ilościowego, którego grupą docelową była cała populacja absolwentów staży. Ponieważ podstawowym źródłem informacji o uczestnikach były indywidualne raporty wypełniane przez nich bezpośrednio po powrocie z wyjazdu, w wielu przypadkach okazywało się, że zawarte tam dane kontaktowe były nieaktualne, a pozyskanie nowych adresów e-mail nie było możliwe (wsparcie w tym zakresie zaoferowała część szkół, które przestały zaproszenie do badania części absolwentów oraz umieściły link do ankiety na swoich profilach społecznościowych). Podobne ograniczenia towarzyszyły procesowi selekcji uczestników do badania jakościowego, w szczególności do indywidualnych wywiadów pogłębianych. Należy jednak podkreślić, że w związku z dużo mniejszą

10. Dla celów badania wyszczególniono 11 kategorii kompetencyjnych (kognitywnych, technicznych, komputerowych, artystycznych, fizycznych, samoorganizacyjnych, interpersonalnych, biurowych, kierowniczych, dyspozycyjnych i matematycznych). Wszystkie wymienione kategorie można jednak ująć w cztery główne obszary: dotyczące wykonywania czynności zawodowych, komunikacji, kompetencji społecznych oraz umiejętności miękkich. Zob. *Bilans Kapitału Ludzkiego. Najważniejsze wyniki pierwszej edycji badań zrealizowanej w 2010 roku*, Warszawa 2011.

11. Zob. M. Pawłowski, *Habitus zawodowy, współpraca, narracje aktorów społecznych i praca, która nie uszlachetnia. Raport z badania systemu kształcenia zawodowego i jego interesariuszy przy wykorzystaniu metod jakościowych*, Warszawa 2015.

próbą oraz doborem celowym respondentów pozyskanie tej grupy okazało się zdecydowanie łatwiejsze.

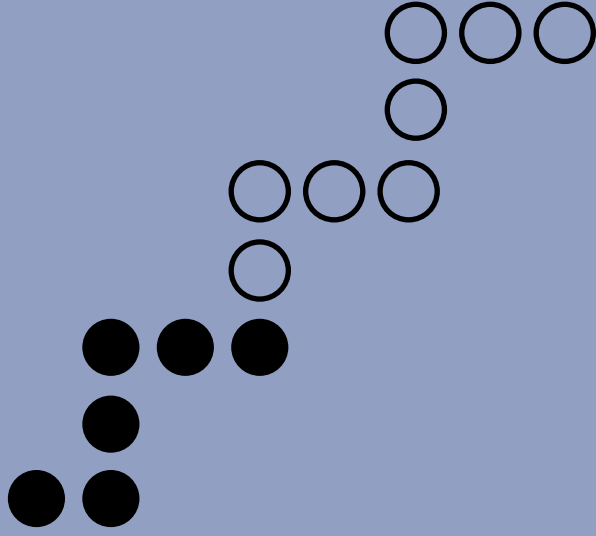
Aktywność odbiorców kwestionariusza – liczba otwarć ankiety wobec liczby unikalnych otwarć, braku otwarć oraz tzw. odbić zaproszenia do udziału w badaniu (dane opracowane na podstawie systemu mailingowego FreshMail)



Chociaż badanie dotyczyło w dużej mierze kompetencji uzyskiwanych przez uczestników podczas zagranicznych staży i praktyk, należy pamiętać, że zebrane dane mają charakter deklaracyjny i uwzględniają jedynie punkt widzenia uczestników wyjazdów. Wynika to z założonych celów badania, które nie dotyczyły mierzenia kompetencji. Badanie umożliwiło natomiast zebranie od uczestników opinii na temat umiejętności, które udało się im zdobyć lub rozwinąć dzięki udziałowi w projektach zagranicznej mobilności edukacyjnej. Warto również pamiętać, że charakterystyka sektora szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz specyfika programów i korzystających z nich instytucji wpłynęły również na to, że niektóre obszary kształcenia oraz branże aktywności zawodowej są reprezentowane przez respondentów w znacznie mniejszym stopniu. Wyniki badania dotyczące tych branż i obszarów są danymi poglądowymi.

Należy również zaznaczyć, że zamieszczone w raporcie cytaty zostały znacznie skrócone (szczególnie dotyczy to długich, wielowątkowych wypowiedzi respondentów) oraz zredagowane (szczególnie w celu wyeliminowania wtrąceń, dygresji, urwanych myśli oraz potocznego języka rozmówców). Oznacza to, że mają one charakter poglądowy i – chociaż w każdym przypadku zachowany został pierwotny sens wypowiedzi – nie są wiernym zapisem przeprowadzonych rozmów.

Doświadczenie stażu



W niniejszym rozdziale przedstawione zostały najważniejsze aspekty związane z doświadczeniem zagranicznych mobilności edukacyjnych oraz ich wpływem na dalsze losy uczniów i absolwentów polskich szkół zawodowych. Informacje zebrane od uczestników wyjazdów pozwoliły również zdefiniować najistotniejsze obszary mające wpływ na merytoryczną ocenę staży i praktyk oraz wskazać istotne determinanty jakości zrealizowanych projektów.

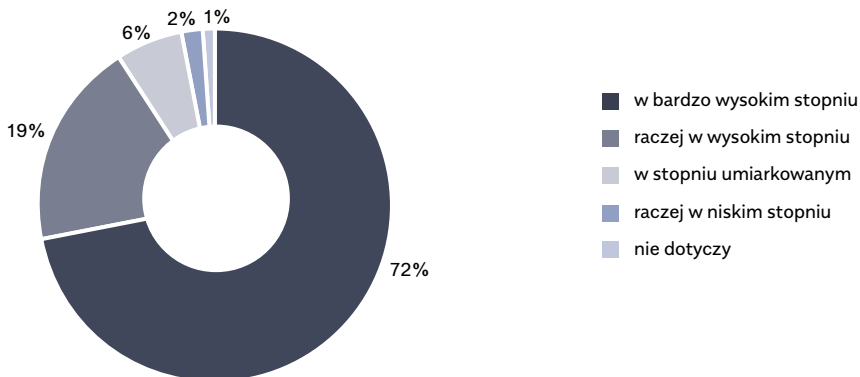
Wyniki badania pokazują, że zagraniczna mobilność zawodowa jest ważnym doświadczeniem w życiu młodych ludzi – takim, które często ma istotny wpływ na ich dalsze losy, a niekiedy determinuje ich ścieżki rozwoju zawodowego. O tym wpływie świadczy chociażby (opisany szerzej w dalszej części rozdziału) wysoki poziom wskaźnika lojalności NPS (ang. *Net Promoter Score*) wśród ankietowanych. Większość uczestników wywiadów chętnie dzieliła się także swoimi refleksjami nad realizacją stażu, nie tylko wymieniając jego mocne strony, lecz także wskazując te obszary, którym w przyszłości należałoby poświęcić więcej uwagi podczas planowania kolejnych mobilności.

Niemal wszyscy uczestnicy badania kwestionariuszowego potwierdzili, że dobrze pamiętają swój udział w stażu zagranicznym, a zdecydowana większość respondentów uznała, że pamięta swój staż zagraniczny w stopniu bardzo wysokim (ponad 72 proc.) lub wysokim (ponad 19 proc.). Wyniki badania pokazują również, że na pamięć o doświadczeniach związanych z zagranicznymi praktykami nie mają większego wpływu ani branża w jakiej realizowano staż, ani bieżąca sytuacja edukacyjno-zawodowa respondentów. Dodać jednak należy, że osoby, które jeszcze się uczą (w szkole lub na studiach), częściej deklarowały, że dobrze pamiętają swoje staże i praktyki. Z pewnością wynika to z faktu, że dla większości respondentów z tych grup staż był realizowany w stosunkowo nieodległej perspektywie czasowej (szczególnie dotyczy to obecnych uczniów szkół zawodowych).

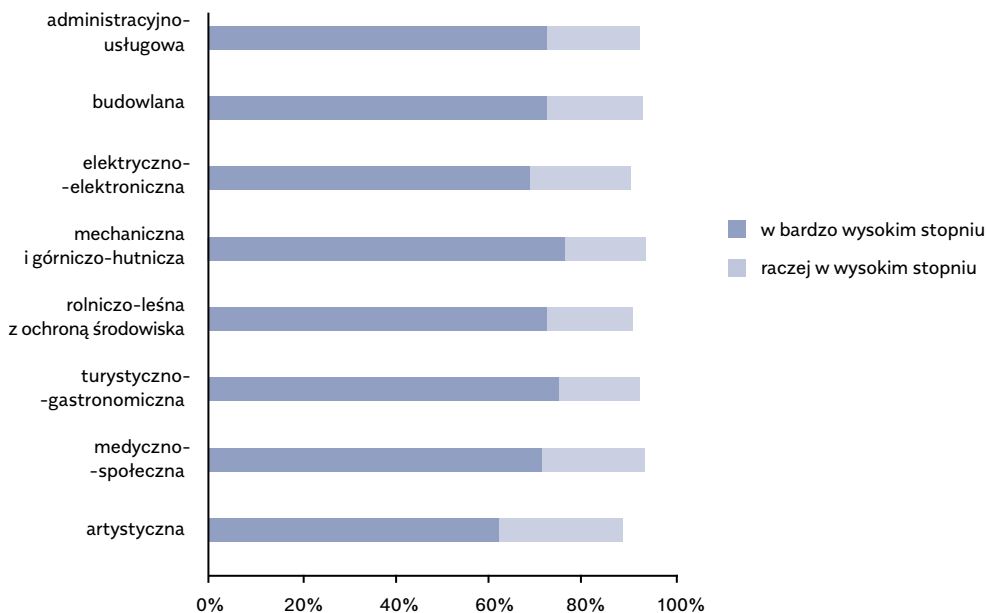
To, jak istotnym doświadczeniem okazał się pobyt szkoleniowy za granicą, potwierdzają wyniki badania jakościowego. Respondenci często podkreślali, że staż był dla nich doświadczeniem, które zapamiętają na całe życie; istotnym także w kontekście dalszej kariery zawodowej. Równie często deklarowali, że zagraniczny staż okazał się niezwykle cennym życiowym doświadczeniem, przyczyniającym się do ich rozwoju osobistego. Co ważne, na ten aspekt zwracały szczególną uwagę osoby aktywne zawodowo, które mogły w praktyce ocenić wartość wiedzy i umiejętności nabytych podczas stażu w kontekście realnych potrzeb rynku pracy.

Uczniowie i młodzi absolwenci, którzy uczestniczyli w wywiadach w ramach grup fokusowych, często twierdzili, że staż był dla nich „życiową szansą”, która może się nie powtórzyć, dlatego nie można jej zmarnować.

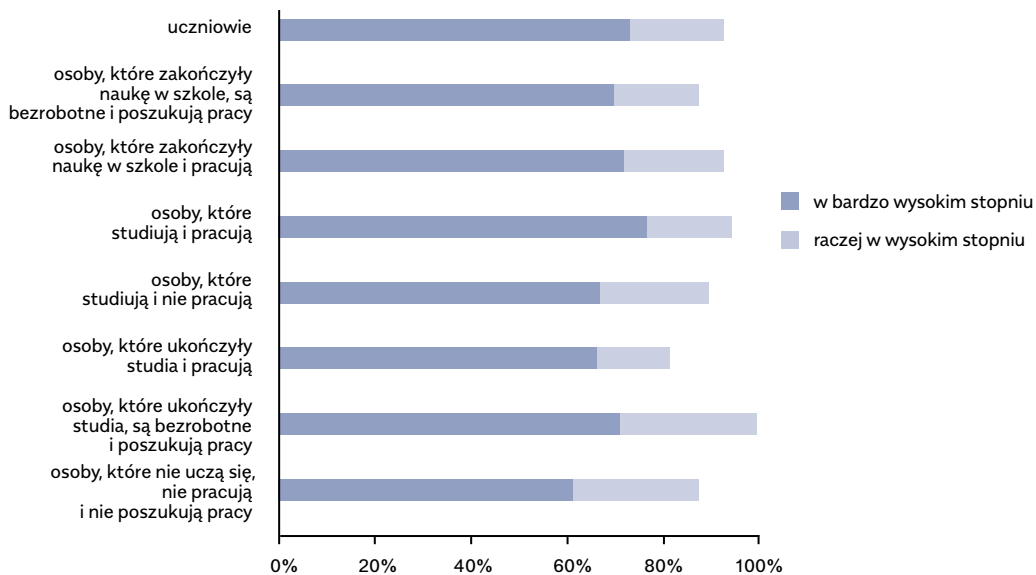
W jakim stopniu byli uczestnicy staży pamiętają pobyt za granicą (N = 2592)



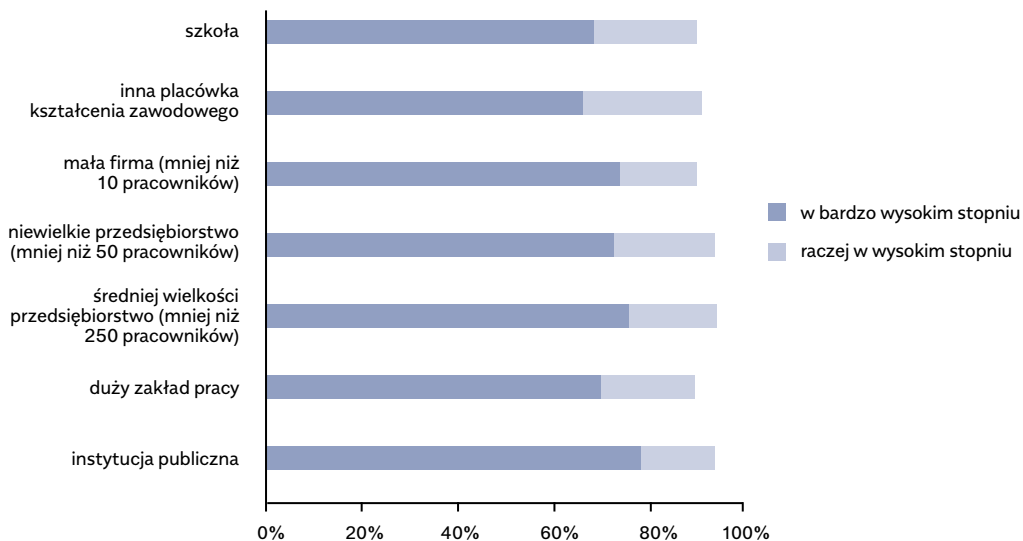
W jakim stopniu uczestnicy staży pamiętają pobyt za granicą – podział ze względu na branże, w których realizowano staż (N = 2952)



**W jakim stopniu byli uczestnicy staży pamiętają pobyt za granicą
– podział ze względu na sytuację zawodową respondentów (N = 2952)**



**W jakim stopniu byli uczestnicy staży pamiętają pobyt za granicą
– podział ze względu na najpopularniejsze typy instytucji przyjmujących (N = 2952)**



Zwracali również uwagę na to, że wyjazd na praktykę zagraniczną jest przygodą związaną nie tylko z pracą, lecz także z doświadczeniem przebywania w nowym miejscu i w innych niż zwykle warunkach. Wyjazd do pracy za granicą dawał młodym ludziom możliwość oderwania się od codzienności, co często wiązało się również ze zmianą ich dotychczasowych nawyków i z koniecznością nauczenia się samodzielności i odpowiedzialności.

Nikt nie załatwiłby mi pracy w restauracji z gwiazdką Michelin. Taka okazja nie zdarza się dwa razy, więc jeżeli już się udało, to trzeba wykorzystać tę możliwość jak najlepiej.


Uczestnicy zarówno badania ilościowego, jak i wywiadów pozytywnie ocenili udział w projektach związanych z zagraniczną mobilnością zawodową pod względem możliwości zdobywania nowej wiedzy i praktycznych umiejętności. Zdecydowana większość byłych stażystów uważa, że udział w wyjazdach zagranicznych był ważnym elementem ich nauki, wzbogacającym doświadczenie zawodowe, wykraczającym poza ramy formalnej edukacji, umożliwiającym – często pierwszy raz w życiu – poznanie realiów pracy na danym stanowisku.

Ten aspekt okazał się szczególnie ważny w kontekście poszukiwania zatrudnienia, co znalazło odzwierciedlenie w wynikach badania kwestionariuszowego (ponad dwie trzecie respondentów zadeklarowało, że poleciłoby praktyczną naukę zawodu za granicą innym osobom wchodzącym na rynek pracy). Wskaźnik NPS, który został osiągnięty w badaniu kwestionariuszowym, nie tylko potwierdza wysoką ocenę jakości zrealizowanych staży (niemal 70 proc. pozytywnych opinii, przy niespełna 10 proc. wskazań krytycznych), lecz także świadczy o tym, że zaproponowana przez szkoły oferta zagranicznej mobilności zawodowej jest godna polecenia, a tym samym powinna być dalej obecna w ofercie danej placówki, aby mogły z niej korzystać również kolejne roczniki uczniów.

Osoby, z którymi prowadzono wywiad również były zgodne, że wyjazdy na staże i praktyki okazały się bardzo pozytywnym doświadczeniem, umożliwiającym skorzystanie nie tylko z konkretnych zagranicznych rozwiązań, ale również sprawdzenie się w nowym kontekście pracy zawodowej (wśród istotnych różnic wskazywano tutaj chociażby inne podejście do wykonywania obowiązków na danym stanowisku, do kwestii etyki pracy oraz specyficzny dla danej instytucji zagranicznej sposób organizacji zadań).

Respondenci, pytani o konkretne oczekiwania związane z realizacją mobilności, wymieniali przede wszystkim:

- chęć zdobycia doświadczenia zawodowego i praktycznych umiejętności,
- chęć poprawienia znajomości języka obcego (szczególnie w kontekście codziennej komunikacji z innymi osobami za granicą),

- 
- dążenie do lepszego poznania specyfiki branży i praktycznego kontekstu wykonywanych obowiązków zawodowych,
 - chęć sprawdzenia się w zupełnie nowej sytuacji (dla części respondentów było to pierwszy pobyt za granicą lub pierwszy pobyt poza domem rodzinnym),
 - chęć zwiększenia szans na rynku pracy (w opinii respondentów możliwość wpisania zagranicznych praktyk zawodowych do życiorysu podnosi wartość kandydata w oczach potencjalnych pracodawców).

Dla byłych stażystów bardzo istotne znaczenie miał również międzynarodowy wymiar projektów mobilności edukacyjnej – było to często pierwsze doświadczenie dłuższego pobytu poza Polską, a dla części osób w ogóle pierwsza okazja do wyjazdu za granicę. Wśród powodów podjęcia decyzji o wyjeździe często wymieniali więc chęć poznania innego kraju, przy czym nie tylko jego kultury i mieszkańców, lecz także sposobów organizacji pracy i funkcjonowania tamtejszych firm. Część osób traktowała staż jako wakacje i możliwość odpoczynku od szkoły, chociaż to podejście nie wykluczało realizacji celów szkoleniowych. W kilku przypadkach jako powód wyjazdu uczniowie wskazywali czynnik ekonomiczny, związany z możliwością odłożenia środków z kieszonekowego, choć dodać należy, że nie każda placówka oferowała uczniom dodatkowe środki na własne wydatki (zależało to od wewnętrznych ustaleń w poszczególnych szkołach).

To przede wszystkim przygoda i nowe doświadczenie. Byłam bardzo ciekawa, jak jest za granicą i czy dam sobie radę, biorąc pod uwagę barierę językową. Zastanawiałam się też, czym tak naprawdę zajmują się logiści. Teoria strasznie mnie nudzi, wolę praktykę.

Staż to nowe doświadczenie dla tych, którzy nigdy nie byli za granicą i nie wiedzą, jak wygląda praca w innym kraju.

Informacje zebrane podczas wywiadów pozwalają sądzić, że decyzja uczestnika o zgłoszeniu się na zagraniczny staż była przez niego najczęściej podejmowana samodzielnie. W zdecydowanej mniejszości byli respondenci, którzy przyznali, że decydującą rolę odegrały namowy ze strony nauczycieli i rodziców. Nie zdarzyło się również, żeby ktoś z ankietowanych pojechał na staż zdecydowanie wbrew własnej woli. Warto jednak pamiętać, że sama chęć uczestnictwa nie gwarantowała jeszcze udziału w projekcie, a warunkiem wyjazdu w większości szkół było spełnienie założonych kryteriów, najczęściej uzyskanie odpowiedniej średniej ocen z przedmiotów zawodowych.

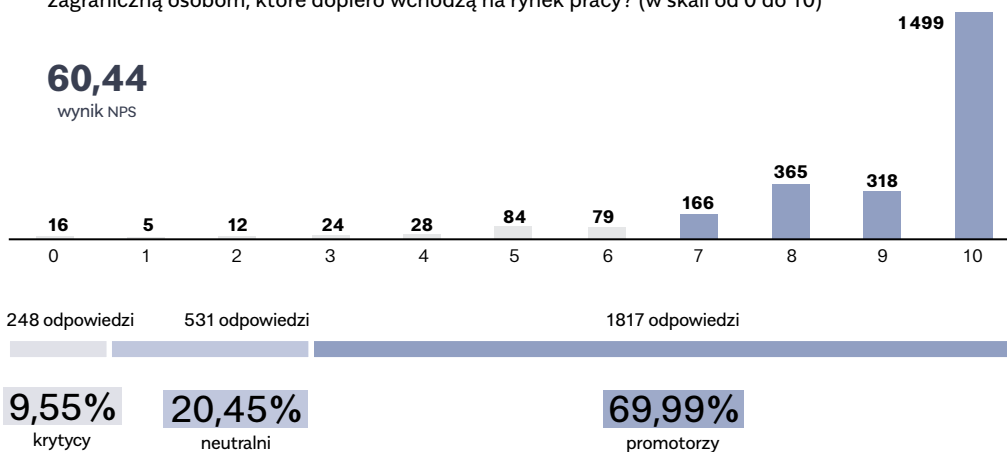


Poziom wskaźnika NPS (ang. Net Promoter Score) – ocena zadowolenia z zagranicznych mobilności zawodowych finansowanych ze środków badanych programów i chęci polecenia ich innym (N = 2592)

Na ile prawdopodobne jest, że poleciłbyś/poleciłabyś wyjazd na zagraniczny staż lub praktykę zagraniczną osobom, które dopiero wchodzą na rynek pracy? (w skali od 0 do 10)

60,44

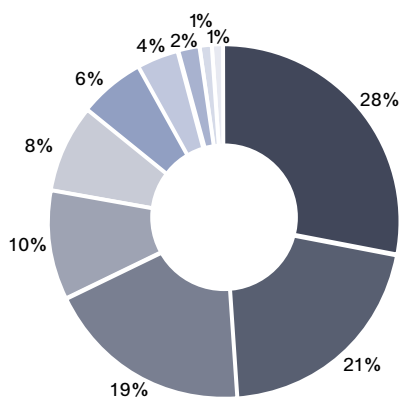
wynik NPS



Najpopularniejsze skojarzenia związane z doświadczeniem zagranicznych staży i praktyk

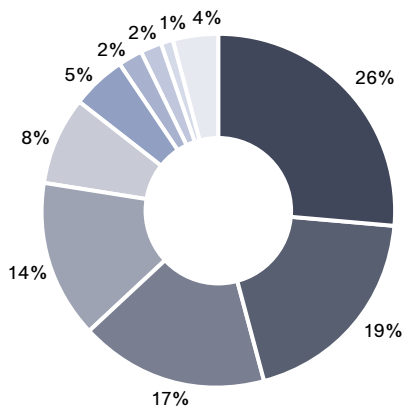


Typy instytucji przyjmujących na staż (N = 2592)



- mała firma (mniej niż 10 pracowników)
- niewielkie przedsiębiorstwo (mniej niż 50 pracowników)
- szkoła
- inna placówka kształcenia zawodowego
- średniej wielkości przedsiębiorstwo (mniej niż 250 pracowników)
- duży zakład pracy
- instytucja publiczna
- filia międzynarodowego koncernu
- organizacja pozarządowa
- duża organizacja międzynarodowa

Staż i praktyki w podziale na kraje docelowe mobilności (N = 2592)



- Niemcy
- Hiszpania
- Włochy
- Wielka Brytania
- Portugalia
- Irlandia
- Grecja
- Francja
- Malta
- pozostałe

Modele organizacji stażu

Chociaż pobyt uczniów za granicą określały przede wszystkim zasady programów, w ramach których dofinansowano wyjazdy, to niezwykle ważne – szczególnie w kontekście organizacji staży i praktyk – były również ustalenia pomiędzy placówką wysyłającą a instytucją przyjmującą uczestników. Ustalenia te dotyczyły między innymi zakwaterowania, sposobu nadzoru nad uczniami, charakteru stażu czy liczebności grupy pracującej w jednym miejscu.

Wyniki badania pokazały, że modele organizacyjne miały istotny wpływ na to, jak przebiegał staż oraz jakie kompetencje udało się zdobyć jego uczestnikom. Okazało się również, że wybór modelu szkolenia oddziaływał na ocenę jakościową stażu przez uczestników, a trzeba zaznaczyć, że respondenci mieli zdecydowanie różne, czasem skrajne, opinie na temat korzyści wynikających z udziału w zagranicznych szkoleniach.

Respondenci wspominali o różnicach pomiędzy instytucjami, które przyjęły polskich stażystów. Z jednej strony były to szkoły i ośrodki szkoleniowe, a z drugiej prywatni przedsiębiorcy. Typ instytucji przyjmujących nie tylko determinował rodzaj wykonywanych zadań, lecz także – zgodnie z deklaracjami respondentów – był jednym z kluczowych czynników oceny jakości stażu.

Ponad połowa respondentów badania kwestionariuszowego realizowała staż w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw – głównie w małych firmach oraz w niewielkich przedsiębiorstwach liczących do 50 pracowników. Wiele projektów mobilności zawodowej zrealizowano także w ramach programów szkoleniowych, oferowanych przez różnego typu placówki kształcenia zawodowego.

Co czwarty badany uczestnik odbywał staż lub praktykę zawodową w niemieckiej instytucji, co piąta mobilność edukacyjna została zrealizowana w Hiszpanii. Niewiele mniej projektów realizowano z partnerami z Wielkiej Brytanii. Respondenci często wymieniali również takie kraje jak: Portugalia, Irlandia, Grecja, Francja oraz Malta.

W przypadku wyjazdów grupowych do zagranicznych placówek kształcenia praktycznego, gdzie uczniowie pracowali wspólnie, zaproponowany program pracy należało dostosować przede wszystkim do poziomu umiejętności całej grupy. W opinii byłych stażystów takie rozwiązanie z jednej strony pozwalało organizatorom na przygotowanie spójnego harmonogramu stażu, z drugiej jednak – zazwyczaj nie dawało możliwości modyfikowania jego kształtu zgodnie z indywidualnymi oczekiwaniami uczniów.

Inaczej wyglądał pobyt w przedsiębiorstwie – tam pracodawca często sam opiekował się uczniem lub wyznaczał mu stosownego mentora. Respondenci zwracali uwagę, że tego typu staż związany był z realnymi potrzebami zarówno ucznia, jak i samej firmy (stażysta był zaangażowany w bieżącą działalność przedsiębiorstwa). Miał dzięki temu większe szanse nie tylko na poznanie

specyfiki instytucji przyjmującej, lecz także na dostosowanie planu dnia do swoich indywidualnych oczekiwań.

W związku z wieloma rodzajami organizacji wewnętrznej instytucji przyjmujących oraz ze specyfiką wykonywanych zadań harmonogramy dnia stażystów były różne, i nie dotyczyły to jedynie godzin spędzonych na stanowisku pracy, ale również czasu wolnego. W przypadku staży, podczas których uczniowie pracowali w zespole, najczęściej przebywali w tej samej grupie po zakończeniu stażu – jedli wspólnie posiłki i spędzali razem czas wolny w miejscu zamieszkania. Taka forma realizacji mobilności, choć niewątpliwie wygodniejsza dla organizatorów, sprawiała jednak, że uczestnikom trudniej było doświadczyć interakcji z lokalnym środowiskiem pracy, nawiązać znajomości i kontakty na przyszłość.

Z innymi uczniami widzieliśmy się na przerwach i na niektórych zajęciach, głównie jednak braliśmy udział w szkoleniach organizowanych specjalnie dla nas. Mieliśmy przygotowany plan pracy od poniedziałku do piątku, wspólne zakwaterowanie w hotelu dwa kilometry od szkoły i wszędzie jeździliśmy busem. W hotelu rano jedliśmy śniadanie, potem zbieraliśmy się całą grupą z Polski i jechaliśmy na zajęcia.

W szkole przebywaliśmy w grupie razem z nauczycielem, który i tak mówił po polsku. Jedynie na stołówce miałyśmy kontakt z osobami niemieckojęzycznymi.

Na pewno lepiej byłoby, zamiast do szkoły, trafić w miejsce, gdzie moglibyśmy przyswajać wiedzę w praktyce, np. do firmy. Lepiej byłoby sprawdzić się w różnych dziedzinach i na bardziej wyspecjalizowanych stanowiskach.

Gdy uczniowie byli zatrudniani u różnych pracodawców, realizacja codziennych obowiązków na stanowisku pracy sprzyjała nawiązywaniu kontaktów z innymi pracownikami, w tym również ze stażystami z innych krajów. Uczestnicy badania wspominali o przypadkach, kiedy uczestnicy praktyk otrzymywali oferty zatrudnienia od poznanych pracodawców. Można więc stwierdzić, że pobyt w przedsiębiorstwach dawał uczniom większe szanse nie tylko doświadczenia lokalnej specyfiki rynku pracy, lecz także lepszego poznania kontekstu kulturowego i lokalnej mentalności.

Warto jednak podkreślić, że bez względu na typ oraz specyfikę działania instytucji przyjmującej zdecydowana większość uczestników badania była bardzo zadowolona z zapewnionych na miejscu warunków pracy. Chwalili organizatorów także za gotowość do niesienia pomocy i zapewnienie merytorycznego wsparcia podczas realizacji staży. Większość byłych stażystów miała dobrą opinię o organizacji i atmosferze pracy.

Wsparcie opiekunów

Zgodnie z zasadami realizacji badanych programów w zagranicznych mobilnościach uczniom towarzyszyli również opiekunowie, których rolą było zazwyczaj dbanie o taki przebieg wyjazdu, który z jednej strony miał zapewnić uczniom bezpieczeństwo, z drugiej zaś umożliwić im skupienie się na obowiązkach zawodowych i maksymalne wykorzystanie zagranicznych szkoleń. Większość badanych uczestników projektów korzystała na miejscu z pomocy specjalnego opiekuna (mentora).

Wszędzie była z nami opiekunka. Nauczycielka знаła miasto, pokazała nam każdy hotel i restaurację, w których mieliśmy praktyki, i tłumaczyła, jak do nich dotrzeć. Szliśmy z nią do firmy, ona przedstawiała nam szefa, a potem rozmawialiśmy o warunkach stażu. Jeżeli cokolwiek się działo, to opiekunka zawsze była dostępna.

Nauczycielka technologii fryzjerskiej i nauczycielka niemieckiego były cały czas z nami. Jedna pomagała przy fryzurach, a druga tłumaczyła trudniejsze zwroty.

Podczas gdy polski opiekun pełnił zazwyczaj nadzór administracyjno-pedagogiczny, zagraniczny kontrolował przede wszystkim merytoryczną część stażu. W opinii badanych absolwentów to właśnie wsparcie zagranicznego mentora miało niebagatelny wpływ na uczestników i często okazywało się kluczowe w procesie przyswajania praktycznej wiedzy i zdobywania przez stażystów nowych umiejętności.

Podczas praktyk był wyznaczony koordynator, który organizował nam cały dzień. Przydzielał nas do danej grupy i pokazywał, jak wygląda praca.

Badanie unaocniło różnice pomiędzy rolą osoby nadzorującej staże w przedsiębiorstwach a rolą koordynatora stażu w instytucjach szkoleniowych. O ile w placówkach kształcenia uczniowie mieli do czynienia najczęściej z przydzielonym instruktorem zawodu, o tyle mobilności realizowane w firmach wymagały bardziej elastycznego monitoringu wykonywanych czynności. Funkcję opiekuna w przedsiębiorstwie pełnił zwykle przełożony lub inny członek zespołu. Z relacji uczestników badania wynika, że w wielu przypadkach stawał się on prawdziwym mentorem, darzonym szacunkiem ze względu na posiadaną wiedzę i doświadczenie.

To była prestiżowa restauracja z bardzo wymagającym szefem, który powiedział naszej opiekunce: „Przywieź do nas chłopców, a zrobię z nich mężczyzn”. Praca w kuchni jest porównywalna z pracą w wojsku. Jest jasno określona hierarchia – każdy ma przydzielone zadanie, które musi ściśle zrealizować.

W trakcie praktyki miałem do czynienia z tym samym kucharzem, żeby się nauczyć pracy na jednym stanowisku. Wszystko robiłem jednocześnie z nim. Najpierw pokazywał mi, co należy zrobić, a potem razem przygotowaliśmy potrawy. Wszystko było zorganizowane idealnie, jak w wojsku.

To była dobra współpraca. Kuchnię tworzą ludzie, atmosfera i komunikacja. Bardzo dobrze się zgraliśmy.

Respondenci zwracali uwagę, że dobry opiekun motywował do pracy, wprowadzał odpowiednią atmosferę i potrafił zauważyć indywidualne predyspozycje ucznia. Dbał również o to, aby pokazać stażystom różne rodzaje pracy i nauczyć ich wielu aspektów wykonywania wybranego przez nich zawodu. Wydaje się to szczególnie ważne w kontekście dalszych losów uczestników mobilności – im większy był zakres poznanych przez nich obszarów pracy zawodowej, tym większą mieli szansę na spełnienie oczekiwań przyszłych pracodawców.

Zdarzały się również przypadki, kiedy stażyści mieli znaczący wpływ na organizację swojej pracy. Najczęściej dotyczyło to sytuacji, kiedy uczestnikom projektów szczególnie zależało na zdobyciu dodatkowego doświadczenia, co często wiązało się z realizacją dodatkowych zadań, nawet kosztem czasu wolnego. Niektórzy uczestnicy chętnie korzystali z dodatkowej opieki mentorów, chociaż należy zaznaczyć, że dotyczyło to raczej sytuacji, gdy staż był realizowany w firmie, a nie w ośrodku szkoleniowym.

W czasie wolnym, kiedy inni chodzili po mieście, ja szedłem na wieczorny serwis, żeby jeszcze popracować i zdobyć doświadczenie.

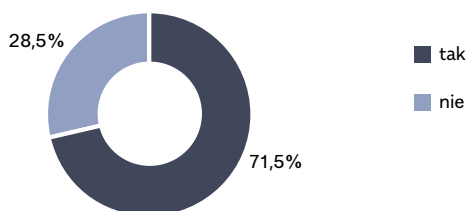
Należy dodać, że do takich sytuacji nie dochodziło zbyt często ze względu na organizację dnia roboczego według ogólnie przyjętego schematu, który – jak podkreślali absolwenci szkół – był stosowany niezależnie od organizatora (uczniowie byli zależni od całej grupy i musieli dostosować się do ogólnie narzuconych wymogów). Indywidualne podejście do realizacji staży było możliwe zazwyczaj w małych firmach, gdzie kluczowym warunkiem powodzenia była zarówno samodzielność ucznia, jak i uzyskane zaufanie opiekunów.

Staż a praca w Polsce

Ponieważ wyjazd na staż zagraniczny stanowił dla większości badanych część dłuższego okresu praktyk zawodowych, po przyjeździe z zagranicy często trafiali oni również na dodatkowe praktyki u polskich pracodawców. Ponad 80 proc. respondentów potwierdziło, że staż pozwolił im na poznanie innego niż w Polsce systemu i kontekstu pracy, a większość absolwentów szkół była zgodna, iż takie doświadczenie ma istotny wpływ na dalsze życie zawodowe. Zwracano jednak uwagę, że zależy to od wielu czynników, m.in. od długości wyjazdu, rodzaju i zakresu wykonywanej pracy, kryteriów rekrutacji, a także od organizacji i jakości zapewnionej opieki mentorskiej.

Doświadczenie respondentów związane z uczestnictwem w praktykach zawodowych w Polsce (N = 2592)

Czy oprócz stażu i praktyk za granicą brałaś/brałeś udział w stażach lub praktykach zawodowych w Polsce?



Większość respondentów zauważyła znaczące różnice pomiędzy nauką zawodu w Polsce i za granicą (mniej niż 30 proc. badanych nie odnotowało żadnych różnic). Uczestnicy badania przeważnie lepiej oceniali praktyki realizowane za granicą niż w Polsce, zaznaczając przy tym, że wynika to nie tyle z atrakcyjności samego wyjazdu, co przede wszystkim z lepszej organizacji praktyk w ramach spójnego procesu kształcenia.

Ponadto niemal połowa ankietowanych uważa, że polscy uczniowie szkół zawodowych są przygotowani do zawodu w takim samym stopniu, jak osoby pobierające naukę w innych krajach. Takie opinie pozwalają sądzić, że bardziej pozytywne postrzeganie przez uczniów nauki zawodu za granicą wynika nie tyle z gorszej jakości kształcenia w polskich szkołach, ile z niedostatków oferty praktyk u polskich pracodawców.

Bez względu na typ oraz specyfikę instytucji, do której trafili stażyści, zdecydowana większość z nich była bardzo zadowolona z zapewnionych na miejscu warunków pracy i dostępnego zaplecza. Uczniowie byli bardzo zadowoleni z zastanej na miejscu infrastruktury i możliwości dostępu do

odpowiedniego sprzętu, a organizatorów staży chwalili za gotowość do ewentualnego uzupełnienia wyposażenia. Dla części rozmówców istotna była również możliwość poznania nowoczesnych technologii oraz pracy na profesjonalnym sprzęcie. Szczególnie mocno podkreślali to rozmówcy kształcący się lub pracujący w branżach, gdzie poziom rozwoju technologicznego jest szczególnie istotny. Uczestnicy wywiadów, którzy w działają na rynku pracy, nadmieniali, że wiele rozwiązań zagranicznych mogą wykorzystać również polscy organizatorzy praktyk.

Po powrocie do Polski strasznie mi wszystko przeszkadzało, bo tu wszędzie jest bałagan. Ludzie nie mogli się zorganizować, a ja byłem przyzwyczajony, że w konkretnej szafce zawsze stoi ta sama rzecz i z zamkniętymi oczami mogę wejść do kuchni, wiedząc, że wszystko jest gotowe.

W moim przypadku to były dwa zupełnie inne rodzaje praktyk. Niemieckie były o wiele bardziej interesujące niż te w Polsce.

Pracowaliśmy oczywiście na sprzęcie nowej generacji.

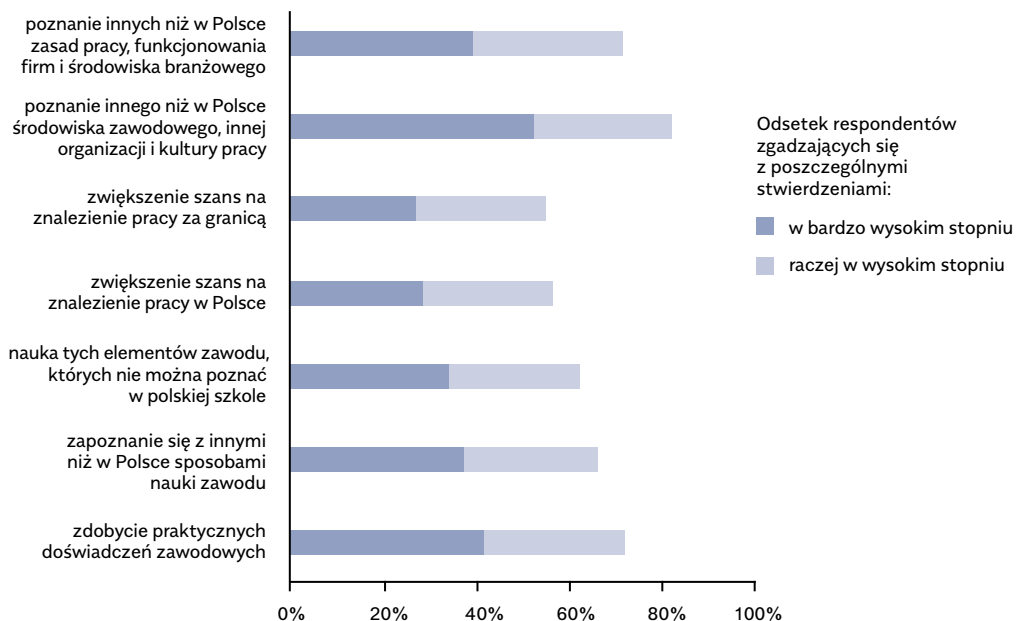
Absolwenci zwracali uwagę na utrudniony dostęp do nowoczesnych rozwiązań i technologii w polskich przedsiębiorstwach. Rozmówcy zauważali, że wiele wykorzystywanych za granicą zasobów i narzędzi było niedostępnych w polskich firmach przyjmujących uczniów na praktyki. Często wynikało to nie tyle ze specyfiki danej branży, ile z niższego poziomu zaawansowania technologicznego przedsiębiorstw. Tym samym przynajmniej w części przypadków zdobycie wiedzy takiej jak podczas staży zagranicznych nie byłoby możliwe podczas praktyk w Polsce.

W Polsce nie ma możliwości odbycia takich praktyk, ponieważ energetyka odnawialna nie cieszy się dużym zainteresowaniem. Największa polska elektrownia jest nawet o jedną czwartą mniejsza niż tamtejsze.

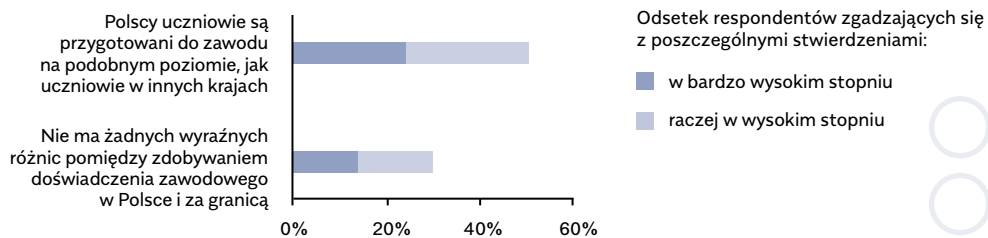
Nie do pomyslenia jest u nas, żeby firma dostarczyła samochody, które później będzie można rozmontowywać. Tam było to możliwe.

Uczestnicy badania pozytywnie oceniali to, że zagraniczni organizatorzy praktyk inaczej podchodzą do wykonywanej przez nich pracy i inaczej ich traktują niż w polskich instytucjach. Zdarzało się wielokrotnie, że polscy pracodawcy nie byli zainteresowani wykorzystaniem umiejętności nabytych przez stażystów podczas praktyk za granicą i zlecali im zbyt proste zadania lub zadania odrzucone przez innych.

Korzyści z realizacji mobilności w kontekście oferty praktyk zawodowych w Polsce (N = 2592)



Opinie respondentów związane z wartością dodaną staży i praktyk zagranicznych (N = 2592)



Respondenci często podkreślali, że byli poważnie traktowani przez swoich zagranicznych mentorów. Pozostawiono im dużo swobody, ale zawsze mogli się zwrócić do opiekunów z prośbą o poradę lub wyjaśnienia, a tym samym maksymalnie wykorzystać możliwość zdobycia wiedzy i praktycznych umiejętności.

Na pewno była tam inna atmosfera niż w Polsce, gdzie na praktykach robisz dokładnie to, co każe szef, który stoi nad tobą i wydaje polecenia. Tam instruktor opowiadał, jaką mamy zrobić fryzurę, i dawał nam wolną rękę.

To dwa różne światy. U nas stażyści są wykorzystywani do najprostszych prac i mniej się mogą nauczyć podczas praktyk. Za granicą dowiedzieliśmy się dużo więcej w ciągu miesiąca niż przez ten sam okres w Polsce.

Uczestniczki badania podkreślały, że podczas odbywania stażu czuły się traktowane na równi z ich kolegami. Było to szczególnie ważne dla uczennic, które kształciły się w typowo „męskich” zawodach. Ankietowane zwracały też uwagę, że w Polsce ze względu na płeć czasem trudno było im znaleźć miejsce praktyk (problemy dotyczyły szczególnie branż budowlanej i energetycznej).

To jak niebo i ziemia. Tam zawsze mieliśmy coś do zrobienia i zawsze ktoś znalazł nam jakieś zajęcie.

W zagranicznej firmie nie musiałam pracować przy komputerze tylko dlatego, że jestem dziewczyną. Nie czułam się dyskryminowana.

Większość uczniów i młodych absolwentów, którzy uczestniczyli w wywiadach grupowych, lepiej oceniła staż w ramach programu Erasmus+ niż praktyki zawodowe odbywane w Polsce, chociaż należy dodać, że nie wszyscy respondenci z tej grupy brali udział w praktykach krajowych. Ci, którzy tego doświadczyli, wskazywali najczęściej, że za granicą panuje dobra atmosfera pracy, a stażyści spotykają się z życzliwością ze strony pracodawców i współpracowników.

Ci, którzy mieli praktyki w kraju, dostawali zadania, których nikt nie chciał wykonać, i żalowali, że nie pojechali za granicę. Poczuli się wykorzystani.

Widać różnicę w tym, jak współpracownicy podchodzą do nas w Polsce, a jak we Francji. U nas czekają tylko na to, kiedy będą mogli nam wyknać błędy.

Odczuliśmy zupełnie inny sposób traktowania ze strony gości i samej restauracji. Tam wszyscy byli otwarci, mili, pomocni.

We Francji pracownicy są dużo lepiej traktowani. Wszyscy są równi – od kelnera i sprzątaczkę do kierownika.

Część uczniów i absolwentów doceniła szczególnie te doświadczenia, które wiązały się z realizacją zadań trudniejszych, wymagających odpowiedzialności. Zwracali na to uwagę w szczególności uczestnicy staży w branży gastronomiczno-hotelarskiej, którzy cenili możliwość realizacji zadań związanych z obsługą klienta lub samodzielnym przygotowywaniem potraw według wyuczonych wcześniej receptur. Zwracano również uwagę, że taki poziom samodzielności podczas praktycznego szkolenia w Polsce jest rzadkością, a rodzime firmy częściej oferują praktyki, w trakcie których uczniowie wykonują najprostsze, często monotonne czynności.

U nas nikt nie daje młodym ludziom szansy, żeby się wykazali.

Przez trzy początkowe miesiące praktyki w Polsce moim jedynym zadaniem było obieranie warzyw.

Praktykant w naszym kraju działa na zasadzie „przynieś, podaj, pozamiataj”.

W Polsce dostajemy wyłącznie polecenia, a nikt nie pokazuje nam, jak je wykonać. Potem pojawiają się pretensje, że nie zrobiliśmy czegoś tak, jak chcieli przełożeni. We Francji pokazują dokładnie, jak mamy coś zrobić. Kiedy coś nam nie wychodzi, poprawiamy to na bieżąco z przełożonymi.

Zdaniem respondentów nie zawsze można było dostrzec merytoryczny związek praktyk krajowych z zagranicznymi mobilnościami. Takie powiązanie w dużym stopniu zależało od strategii przyjętej przez szkołę oraz od poziomu zaangażowania opiekunów i osób odpowiedzialnych w szkołach za organizację kształcenia praktycznego. O ile w niektórych placówkach praktyki zagraniczne wpisywały się we wcześniej ustalony ogólny plan

praktyk w szkole, o tyle w innych proces ten przebiegał w sposób mniej lub bardziej przypadkowy.

Absolwenci, których szkoły zadbały o strategiczne powiązanie zagranicznej mobilności edukacyjnej z praktykami realizowanymi w kraju, częściej deklarowali, że dzięki połączeniu obu programów mieli możliwość realizacji wielu różnych obowiązków zawodowych, a tym samym zdobycia bardziej kompleksowej wiedzy o swoim przyszłym zawodzie. Polskie firmy również na tym korzystały – mogły lepiej wykorzystać wiedzę i umiejętności absolwentów staży zagranicznych, jeśli szkoła decydowała się skonsultować z nimi założenia projektu oraz merytoryczny harmonogram planowanych mobilności edukacyjnych.

Byliśmy pierwszą klasą, która wyjechała na praktyki z naszej szkoły. W kolejnym roczniku była już otwarta klasa patronacka lokalnej firmy. Dodatkowo, oprócz swoich praktyk, uczniowie mieli też praktyki z ich szkoleniowcem. Myślę, że zostały wyciągnięte pewne wnioski z naszych wyjazdów – szkoła wykorzystała niektóre zagraniczne rozwiązania, poprawiła niektóre elementy nauczania, z części w ogóle zrezygnowała.

Badani absolwenci zauważyli również, że brak związku pomiędzy programami praktyk w Polsce i za granicą mógł wynikać również z utrudnionej pozycji negocjacyjnej szkół wobec zagranicznych pośredników, zapewniających miejsca praktyk. Niekiedy partnerzy narzucali z góry określony harmonogram i zakres merytoryczny stażu. Zdarzało się również, że respondenci mówili wprost o zaniedbaniach osób odpowiedzialnych za jakość realizowanych przez szkołę mobilności edukacyjnych.

Brak spójnej strategii planowania praktyk w kraju i za granicą często wynikał również z tego, że nierzadko sami uczniowie byli zmuszeni znaleźć pracodawcę, gotowego przyjmując ich na staż. Jeżeli szkoła dawała dużą dowolność wyboru takiego miejsca przez samych uczniów i nie ingerowała w faktyczny przebieg praktyki, to ustalenie spójnego harmonogramu szkolenia w Polsce i za granicą było w praktyce niemożliwe.

Tam, gdzie za wybór miejsca praktyk odpowiadali sami uczniowie, problemem okazał się również brak wiedzy o tym, czego konkretnie dotyczyć będzie staż oraz w jaki sposób zostanie zorganizowana ich praca. W opinii uczestników taka wiedza pomogłaby im lepiej wybrać placówkę odbywania stażu oraz rzetelnie uzgodnić program praktyk. Te kwestie okazały się szczególnie istotne dla bardziej ambitnych osób, które już na etapie nauki w szkole starały się strategicznie planować rozwój przyszłej kariery zawodowej.

Za granicą pracowaliśmy na nowoczesnych obrabiarkach i frezarkach, a w Polsce pracowaliśmy na frezarkach ręcznych. Nie ma porównania.

Mieliśmy najpierw trzy godziny teorii zawodowej, a potem cztery godziny praktyki. Zakład i laboratoria były w tym samym budynku. Teoria była wprowadzana w życie jeszcze tego samego dnia.

Nie zawsze staże za granicą dawały większe możliwości poznania tajników przyszłego zawodu niż praktyki krajowe. Respondenci twierdzili, że najczęściej sytuacja taka wynikała z braku zapewnienia merytorycznej jakości szkoleń na etapie opracowywania założeń projektu oraz z niewłaściwego monitorowania jakości staży przez placówki wysyłające. Część badanych absolwentów zwracała również uwagę na niedostosowanie możliwości instytucji przyjmujących do umiejętności stażystów, a czasami również do warunków pracy w Polsce. W niektórych przypadkach zbyt wysoki poziom zaawansowania technologicznego utrudniał naukę podczas praktyk (dotyczyło to szczególnie staży w zakładach produkcyjnych, gdzie brak specjalistycznej wiedzy nie pozwalała uczniom na wykonywanie poważniejszych zadań). Zwolennikami nauki zawodu w Polsce byli również ci respondenci, którym podczas stażu zlecano zadania niepowiązane – częściowo lub całkowicie – ze specjalizacją kształcenia.

Więcej praktycznych umiejętności zdobyłem w Polsce, w Niemczech było więcej teorii.

Naprawdę nic nie robiłem podczas zagranicznego stażu, bo mieli tam zbyt zaawansowane maszyny, żebyem mógł je obsługiwać.

Brałem udział w praktykach w Polsce, w małej firmie, i nie zauważyłem, żeby ktoś się wywyższał lub źle mnie traktował. Wręcz przeciwnie. Powiem szczerze – wolę praktyki w Polsce, ponieważ łatwiej mi się tutaj odnaleźć.

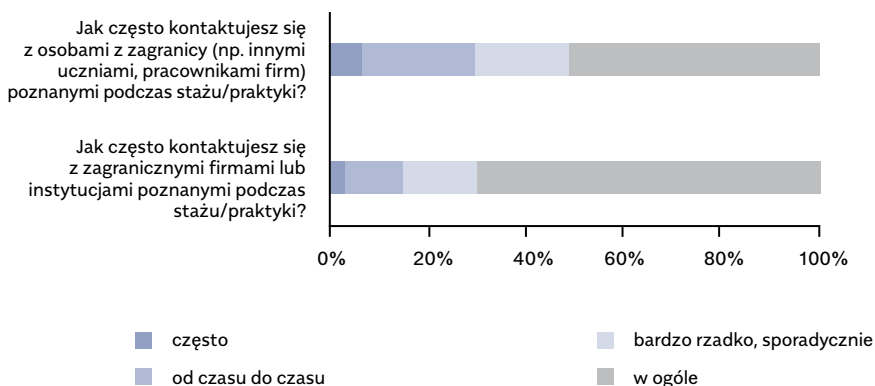
Wyjazd do Hiszpanii nic mi nie dał. W Polsce po dwóch tygodniach praktyk umiem już bardzo dużo rzeczy.

Jeśli chodzi o technologie, to tamta szkoła nie była znacząco lepsza od naszej.

Trwałość kontaktów

Jednym z założeń zagranicznych mobilności edukacyjnych jest ułatwianie kontaktów międzynarodowych. Badanie pokazało jednak, że nie zawsze udaje się nawiązać trwałe kontakty, a sam staż zagraniczny nie daje gwarancji zbudowania kapitału relacyjnego, który w przyszłości mógłby ułatwić znalezienie pracy za granicą.

Trwałość kontaktów zagranicznych po zakończeniu mobilności (N = 2592)



Wyniki badania kwestionariuszowego potwierdziły, że zdecydowana większość respondentów nie utrzymuje żadnych kontaktów z zagranicznymi firmami, w których odbywały się praktyki, a ponad połowa nie kontaktuje się również z osobami poznanymi podczas stażu. Tylko nieco ponad 2 proc. badanych zadeklarowało częste kontakty z instytucjami przyjmującymi, a niespełna 6 proc. potwierdziło utrzymywanie stałych relacji interpersonalnych nawiązanych podczas nauki zawodu za granicą.

Badanie pokazało również, że chociaż nawiązanie przez stażystów trwałych znajomości było w ogóle trudne (bez względu na model organizacji staży), to nieco łatwiej przychodziło zawieranie znajomości w przedsiębiorstwach. Z pewnością sprzyjały temu bliskie, codzienne kontakty ze współpracownikami i z przełożonymi. W przypadku staży w placówkach szkoleniowych uczestnicy mieli najczęściej kontakt jedynie z instruktorami zawodu, którzy opiekowali się całą grupą stażystów. Trudniej było więc oczekiwać, że tak realizowana mobilność przyniesie wiele nowych kontaktów zawodowych i towarzyskich.

Sposób organizacji stażu miał, według ankietowanych, zdecydowanie większy wpływ na trwałość nawiązanych relacji niż czas, jaki upłynął od jego zakończenia. Świadczą o tym także opinie, które zebrano w badaniu jakościowym. Większość uczestników staży zagranicznych, niezależnie od tego, czy byli to absolwenci, którzy brali udział w wyjazdach dużo wcześniej, czy osoby, które stosunkowo niedawno uczestniczyły w projektach mobilności edukacyjnej, raczej nie utrzymuje kontaktów z osobami poznanymi podczas wyjazdu.

Jeżeli udało się w trakcie stażu nawiązać trwałe relacje, to kontakt z byłymi współpracownikami i pracodawcami utrzymywany jest najczęściej drogą mailową, poprzez komunikatory internetowe i portale społecznościowe. Często kontakt taki ma charakter towarzyski, chociaż niektórzy ankietowani deklarowali również, że po zakończeniu stażu otrzymywali oferty zatrudnienia za granicą. W przypadku uczniów takie propozycje często dotyczyły pracy wakacyjnej i niekiedy byli stażyści korzystali z możliwości dodatkowego zarobku.

Mam bardzo dobry kontakt z dwoma kucharzami. Często do siebie piszemy.

Utrzymuję kontakt ze swoim byłym szefem z restauracji. Wysyłamy sobie życzenia świąteczne. To miłe.

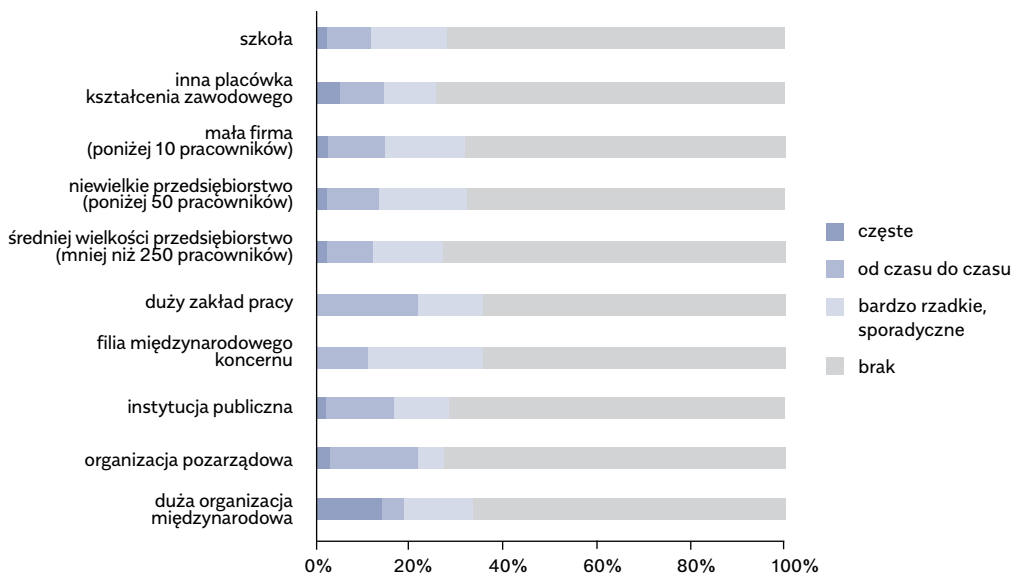
Wprawdzie nie korespondujemy ze sobą regularnie, ale utrzymujemy kontakt na Facebooku.

Myszę, że wiele osób ma kontakt ze swoimi szefami z zagranicy i mogłoby wrócić tam do pracy.

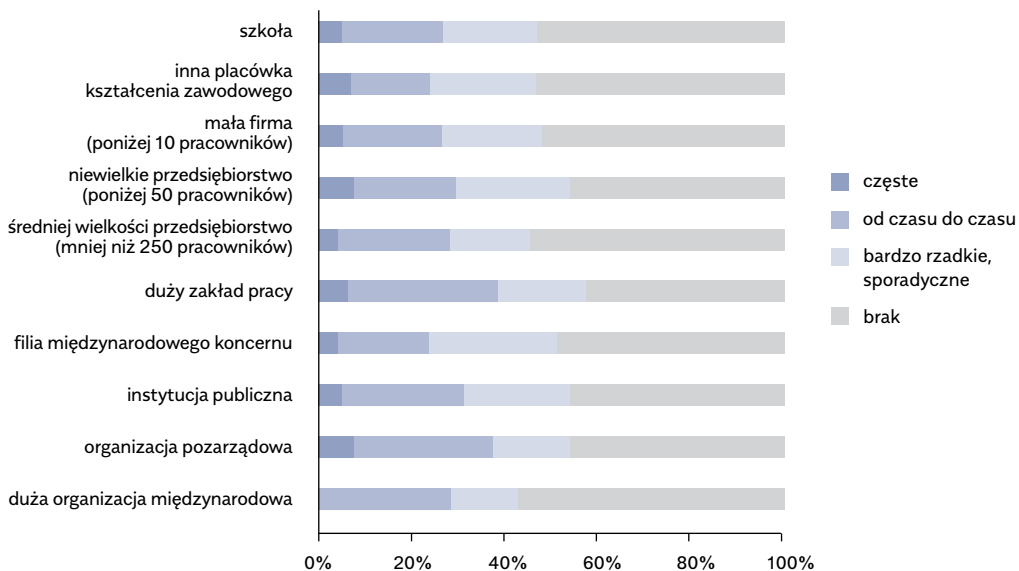
W zeszłe wakacje pracowałem za granicą. Dostałem zaproszenie od firmy.

W opinii uczestników badania trwałość kontaktów z instytucjami po zakończeniu mobilności wynika przede wszystkim z inicjatyw podejmowanych przez organizacje przyjmujące, a absolwenci raczej oczekują na kontakt ze strony byłych pracodawców, niż go inicjują. Często czynnikiem blokującym dalszą współpracę wydaje się bariera językowa (absolwenci szkół zawodowych nie są pewni, czy ich poziom umiejętności językowych jest wystarczający, aby nawiązać lub podtrzymać relacje towarzyskie, a tym bardziej kontakty zawodowe z osobami z innych krajów). Problemy w kwestiach językowych dotyczą szczególnie tych osób, które odbywały staż w krajach, gdzie utrudniona jest komunikacja w języku angielskim lub niemieckim (np. we Włoszech, w Grecji lub Hiszpanii). Z relacji respondentów wynika, że bariery te nie dotyczyły wyłącznie stażu, ale również codziennej komunikacji, co utrudniało nawiązywanie znajomości (a tym bardziej przyjaźni), także z osobami poznanymi poza miejscem pracy.

Częstotliwość kontaktów instytucjonalnych byłych uczestników mobilności w zależności od typu firmy przyjmującej (N = 2592)



Częstotliwość kontaktów z osobami (np. uczniami, pracownikami firm) poznanymi podczas stażu – w zależności od rodzaju instytucji (N = 2592)



Gdyby nie bariera językowa, byłoby znacznie łatwiej.

I co mam zrobić – zadzwonić tam? Nie znam języka hiszpańskiego, więc nie mam jak powiedzieć, że chcę pracować w wakacje.

Po praktykach nasz kontakt się urwał, bo były zorganizowane w taki sposób, żeby przyjąć uczniów i odesłać ich z powrotem. Nie jechaliśmy po to, żeby nawiązywać kontakty, tylko by zdobywać doświadczenie.

Zdecydowanie częściej niż w przypadku kontaktów z instytucjami ankietowani deklarowali utrzymywanie indywidualnych kontaktów z osobami, które poznali na zagranicznych stażach i praktykach. Wprawdzie w większości przypadków respondenci spędzali czas z innymi osobami ze swojej szkoły i nie mieli kontaktu z obcokrajowcami, zdarzały się jednak sytuacje sprzyjające integracji, najczęściej z miejscowymi pracownikami, uczniami lub stażystami z innych krajów.

Byli tam też ludzie w naszym wieku. Mieli swoich znajomych, z którymi wychodziliśmy razem. Nie było problemu z kontaktem, wystarczyło się dogadać po angielsku.

Poznaliśmy Norwegów, z którymi się zaprzyjaźniliśmy. Nie spędzaliśmy czasu wyłącznie w polskim gronie.

Osoby, które stosunkowo niedawno zakończyły staż (uczniowie i młodzi absolwenci z grup fokusowych) również potwierdziły, że trwałość kontaktów z instytucjami przyjmującymi i innymi osobami poznanymi podczas stażu zależy przede wszystkim od tego, jak zorganizowano pobyt szkoleniowy za granicą. Zarówno forma realizacji pracy, jak i charakter organizacji przyjmującej w dużej mierze warunkowały to, czy polscy uczniowie mieli możliwość zaprzyjaźnienia się i nawiązania trwałych znajomości ze współpracownikami. Z zebranych relacji wynika, że było to możliwe w firmach, gdzie uczniowie odbywali staże pojedynczo lub w małych grupach.

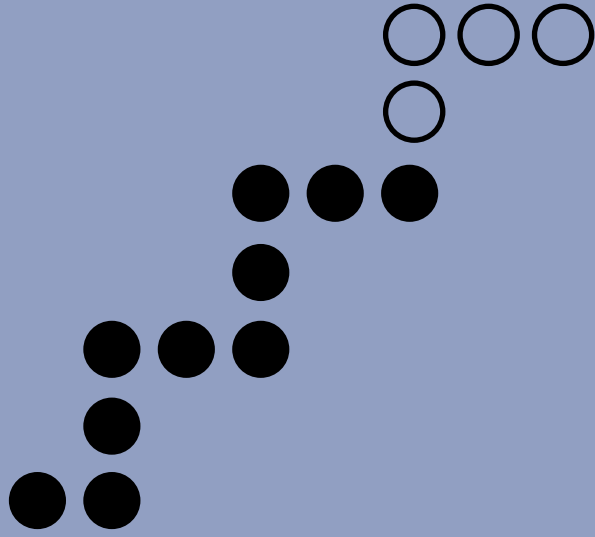
Ci uczniowie, którym udało się nawiązać trwałe znajomości, najczęściej utrzymują kontakty ze swoimi współpracownikami i pracodawcami za pośrednictwem Internetu (maile, komunikatory, portale społecznościowe). Z relacji respondentów wynika jednak, że mają one przede wszystkim charakter okazjonalny (życzenia z okazji urodzin lub świąt), chociaż niektórzy uczniowie otrzymywali zaproszenia do pracy podczas wakacji, a nawet oferty przyszłego zatrudnienia.

Nie piszemy do siebie, ale mamy siebie na Facebooku.

Na wycieczce poznałam chłopaka i czasami do siebie sobie piszemy.

Mam na Facebooku jednego kolegę, z którym graliśmy w koszykówkę. Nie piszemy do siebie.

Rozwój kompetencji



Najważniejszym celem zagranicznych staży i praktyk było zwiększenie wiedzy uczestników oraz zdobycie przez nich nowych kompetencji przydatnych w dalszej edukacji i życiu zawodowym. Ankietowani wśród korzyści wynikających ze stażu wymieniali – oprócz zdobycia nowych umiejętności związanych bezpośrednio z zawodem – również kompetencje miękkie (m.in. praca zespołowa, samodzielne rozwiązywanie problemów, radzenie sobie w trudnych warunkach). Za wartość dodaną projektu uznali przede wszystkim możliwość poznania specyfiki i odmiennych kontekstów pracy w innych krajach europejskich. Doświadczenie stażu za granicą często pozwalało uczestnikom utwierdzić się w słuszności wyboru branży kształcenia, a deklarowane nabyte kompetencje trudno byłoby uzyskać jedynie podczas nauki w szkole.

Umiejętności zawodowe

Zgodnie z zasadami badanych programów projekty mobilności edukacyjnej mają przyczynić się przede wszystkim do nabycia lub zwiększenia kompetencji zawodowych, które uczniowie doskonali na dalszych etapach kształcenia, a następnie wykorzystują na rynku pracy. Dzięki stażom zagranicznym można nie tylko sprawdzić się na konkretnym stanowisku, lecz także zobaczyć, jak wygląda praca i praktyczna nauka zawodu w innych krajach europejskich.

Wyniki badania pokazały, że już samo poznanie kontekstu pracy zawodowej okazało się bardzo istotną korzyścią dla wielu uczestników. Ponad 92 proc. respondentów potwierdziło, że wyjazd pomógł im poznać specyfikę pracy na danym stanowisku. Wielu zwróciło także uwagę, że okres szkolenia praktycznego za granicą pozwolił im lepiej poznać zasady i mechanizmy funkcjonowania danego przedsiębiorstwa. Część badanych podkreślała, że już sam fakt otrzymywania od pracodawców codziennych zadań i wykonywania ciekawych, różnorodnych zajęć miał istotny wpływ na poznanie specyfiki pracy w danym zawodzie.

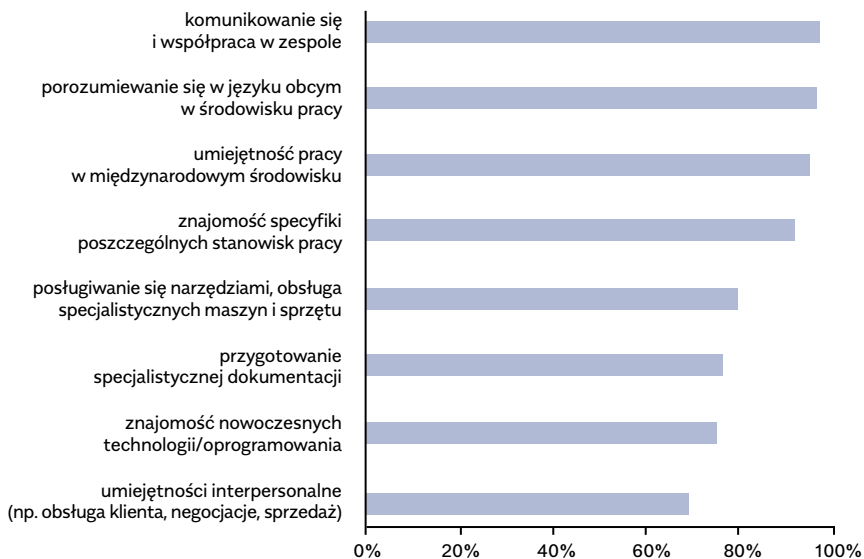
Staż to zupełnie nowe doświadczenie dla młodych osób, które nigdy wcześniej nie pracowały za granicą.

Mogliśmy zaobserwować działanie konkretnej firmy. Zobaczyłem, jakie są relacje, jak współpracowały określone działy, jak się łączyły i realizowały swoje działania. To przydatna wiedza, szczególnie dla tych, którzy chcieliby założyć firmę w Polsce.

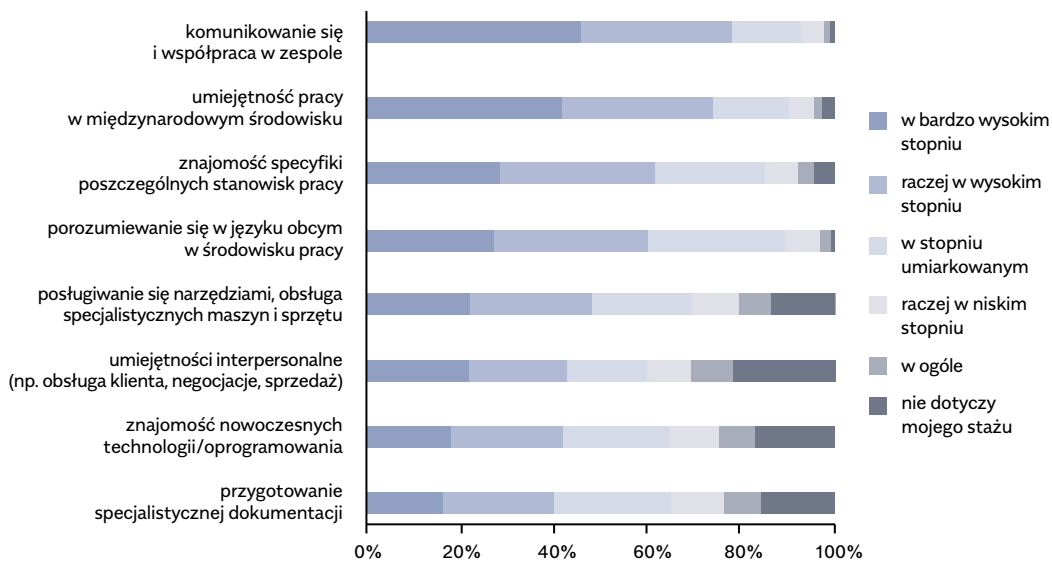
Można obserwować pracę od zaplecza. Zobaczyć coś, czego nie widać, kiedy wchodzimy do sklepu jako klient. Teraz wiem, jak zachęcić kogoś do zakupu lub skorzystania z danej usługi.



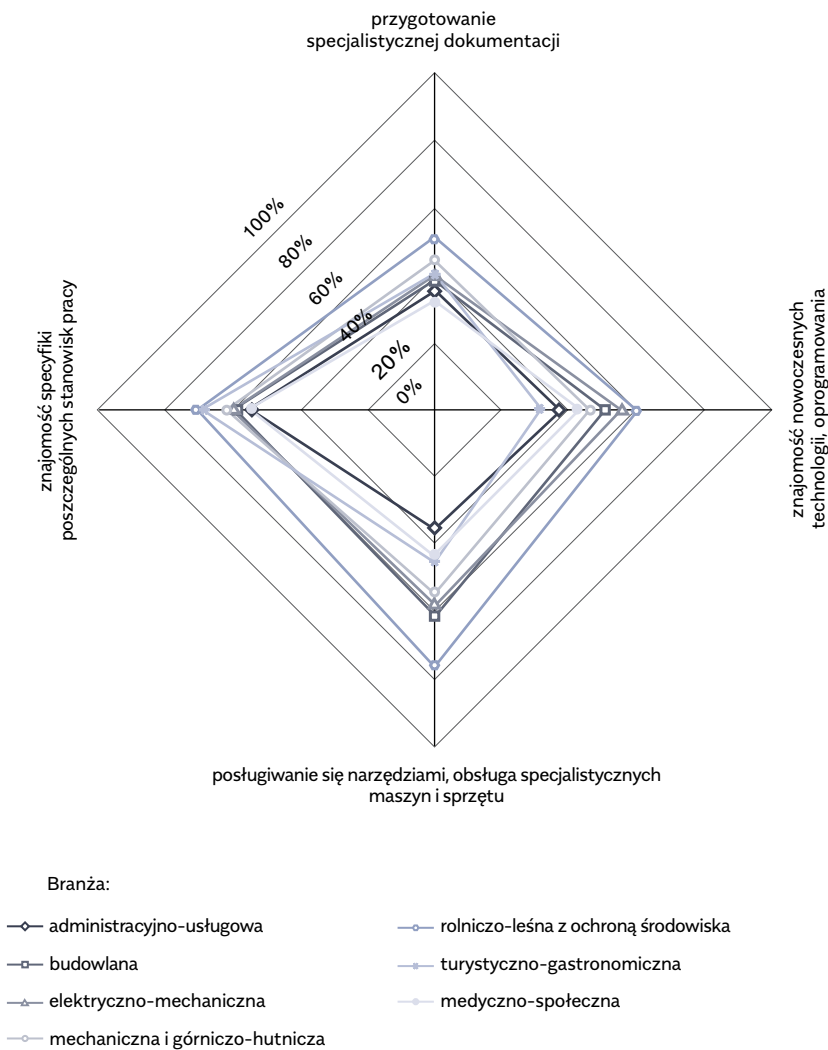
Wpływ mobilności na rozwój poszczególnych kompetencji zawodowych uczestników (N = 2592)



Wpływ mobilności na rozwój kompetencji zawodowych – zestawienie odpowiedzi na pytanie o to, w jakim stopniu zagraniczny staż lub zagraniczna praktyka przyczyniły się do nabycia lub zwiększenia wybranych kompetencji (N = 2592)

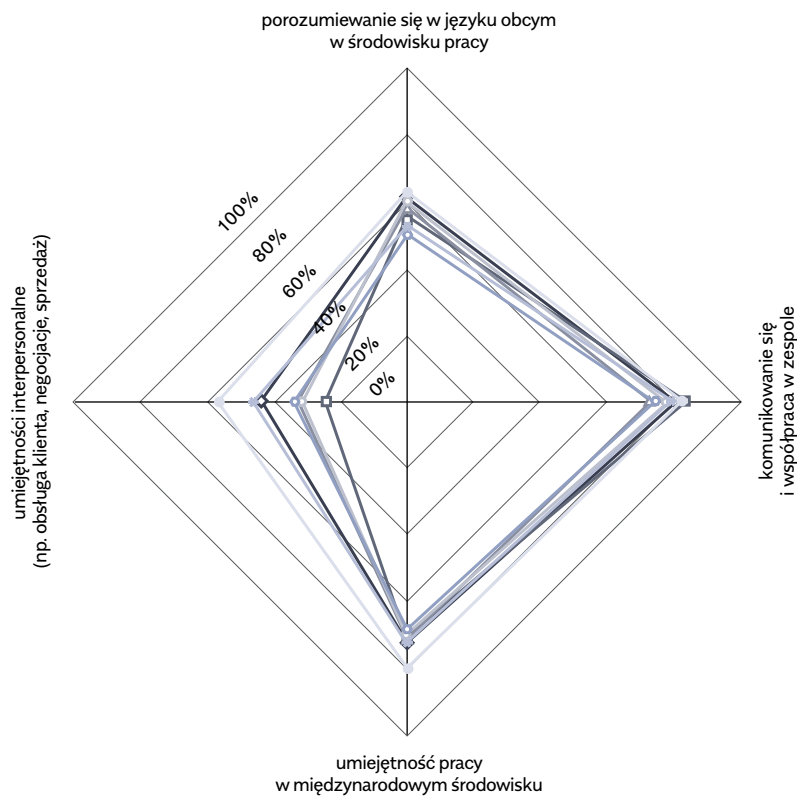


Wpływ stażu na zdobycie kompetencji zawodowych (N = 2592)*



* dane dotyczą respondentów, którzy uznali, że nabyli wskazane kompetencje w stopniu „bardzo wysokim” lub „raczej wysokim”

Wpływ stażu na kompetencje komunikacyjne (N = 2592)*



Branża:

- ◇— administracyjno-usługowa
- budowlana
- △— elektryczno-mechaniczna
- mechaniczna i górnictwo-hutnicza

- ◇— rolniczo-leśna z ochroną środowiska
- △— turystyczno-gastronomiczna
- medyczno-społeczna

* dane dotyczą respondentów, którzy uznali, że nabyli wskazane kompetencje w stopniu „bardzo wysokim” lub „raczej wysokim”

Znaczna część respondentów deklarowała również, że udział w zagranicznych stażach i praktykach pozwolił im przekonać się o słuszności wyboru branży kształcenia. Dotyczyło to szczególnie tych osób, które wcześniej nie uczestniczyły w praktycznych szkoleniach, a także tych przypadków, kiedy realizowane wcześniej praktyki krajowe nie spełniły oczekiwań uczniów co do lepszego poznania branży kształcenia lub kontekstu przyszłej pracy zawodowej.

Czasami też lepsze poznanie pracy na danym stanowisku ostatecznie przekonywało ucznia, że wybrany zawód nie jest jego wymarzonym celem zawodowym, co skłaniało go do zmiany przyszłej ścieżki kariery. Warto jednak dodać, że nawet w takich przypadkach doświadczenie stażu najczęściej oceniano pozytywnie – jako epizod, który pomógł w dokonaniu zmiany zawodu na bardziej satysfakcjonujący.

Wtedy jeszcze nie sądziłem, że ta branża tak bardzo mnie wciągnie. Myślałem, że będę po prostu informatykiem bez określonej specjalizacji. Jednak już po stażu, a potem po praktykach krajowych zrozumiałem, że powinienem wybrać jakąś dziedzinę. Konkretny kierunek w informatyce może dać lepszą pensję i bardziej stabilną pracę.

Na staż wyjechałam rok po rozpoczęciu szkoły. Chociaż jeszcze w gimnazjum nie do końca wiedziałam, czym chciałabym się zajmować, to podczas stażu postanowiłam, że zostanę architektem krajobrazu.

Technikum gastronomiczne wybrałem dlatego, że wtedy jeszcze interesowałem się gotowaniem. Jednak w trakcie nauki w szkole zrozumiałem, że nie chcę pracować jako kucharz. Dowiedziałem się tego dzięki praktykom. Pomimo tego, że wiele się na nich nauczyłem i byłem bardzo zadowolony z organizacji, odkryłem, że bardziej interesuje mnie praca kelnera.

Nawet jeśli ktoś nie chce w przyszłości pracować w danym zawodzie, to i tak zdobyte doświadczenie zawsze może wpisać do CV, żeby poinformować pracodawców o stażu i jego efektach.

Wyniki badania pokazują rozbieżne opinie dotyczące wpływu zagranicznych staży i praktyk na uzyskanie lub rozwinięcie kompetencji. O ile zdecydowana większość respondentów zauważyła istotny wpływ mobilności edukacyjnej na zwiększenie kompetencji językowych i komunikacyjnych, o tyle umiejętności bezpośrednio związane z nauką zawodu pojawiały się w deklaracjach respondentów zdecydowanie rzadziej. Niemal wszyscy badani stażyści potwierdzili, że doświadczenie pracy za granicą miało wpływ na uzyskanie przez

nich różnych kompetencji, jednak nie zawsze ten wpływ był tak samo istotny dla rozwoju każdej z nich. Przykładem może być – wspomniany wcześniej – wpływ mobilności na poznanie specyfiki poszczególnych stanowisk pracy. Chociaż zdecydowana większość respondentów potwierdziła, że staż dał im możliwość poznania ogólnego kontekstu pracy na danym stanowisku, to jedynie mniej niż dwie trzecie z nich uznało, że mobilność przyczyniła się do zdobycia wiedzy w stopniu „bardzo wysokim” lub „raczej wysokim”.

Podobne rozbieżności dotyczyły również takich kompetencji jak: opracowywanie dokumentów, znajomość nowych technologii i oprogramowania oraz umiejętności interpersonalne związane z obsługą klienta, prowadzeniem negocjacji lub wykorzystaniem technik sprzedażowych. Mniej niż połowa ankietowanych uczestników staży uznała, że przyczyniły się one do zwiększenia wymienionych umiejętności w stopniu „raczej wysokim” lub „bardzo wysokim”. Należy jednak zaznaczyć, że taki rozkład odpowiedzi wynikał bardziej z różnorodności branż, w których realizowano projekty, niż z ogólnej krytycznej oceny oferowanych programów stażowych. Wielu respondentów zwracało uwagę, że część kompetencji, o które pytano w badaniu, nie dotyczyła realizowanych przez nich programów praktyk, co wynikało ze specyfiki zadań pracy w danej instytucji oraz ze specyfiki praktycznej nauki zawodu na konkretnych kierunkach kształcenia. Różnice w postrzeganiu korzyści z wyjazdów wynikały również z różnych modeli kompetencyjnych, uznawanych za niezbędne do wykonywania zawodu w danej branży.

Różnice w postrzeganiu wpływu mobilności na zdobywanie i rozwój kompetencji zawodowych obrazuje również zestawienie wyników w podziale na branże. Podczas gdy ponad trzy czwarte uczestników staży w branży mechanicznej zauważyło, że wyjazdy w wysokim stopniu pomogły im w poznaniu obsługi narzędzi i specjalistycznego sprzętu, to jedynie co trzeci stażysta z branży administracyjno-biurowej zasygnalizował podobny progres. Istotne różnice w postrzeganiu korzyści z udziału w zagranicznych szkoleniach dotyczyły również wpływu wyjazdów na zwiększenie znajomości nowoczesnych technologii i oprogramowania – ten czynnik okazał się zdecydowanie ważniejszy dla absolwentów kierunków z branży mechanicznej (ponad 60 proc.), elektryczno-elektronicznej (ponad 55 proc.) i budowlanej (ponad 50 proc.) niż dla osób realizujących staże w administracji i usługach (ponad 37 proc.) lub w turystyce (ponad 32 proc.).

W trakcie pracy na recepcji nauczyłem się obsługiwać program hotelowy do rezerwacji. Pokazano mi sposoby przechowywania ważnych dokumentów, nauczyłem się meldować i wymeldowywać gości.

Na możliwość poznania nowych technologii szczególną uwagę zwracali absolwenci klas informatycznych, którzy często doceniali możliwość poznania bardziej zaawansowanego sprzętu i oprogramowania niż w Polsce. Zdaniem respondentów różnice technologiczne najczęściej wynikają z dużo większych możliwości finansowych zagranicznych instytucji przyjmujących, które dzięki temu mogły zapewnić stażystom komputery najnowszej generacji i nowoczesny sprzęt multimedialny.

W Polsce byliśmy jedną z ostatnich klas, która uczyła się na komputerach z systemem już wtedy uważanym za przestarzały. Za granicą dostaliśmy bardzo mocne komputery i bardzo dobre zaplecze techniczne.

Na wszystkich komputerach zapewniono nam najnowsze oprogramowanie. Przypuszczam, że taki jest standard pracy w europejskich firmach, w polskich jeszcze nie zawsze.

Uczestnicy staży i praktyk z branży budowlanej również podkreślali różnice w zaawansowaniu technologicznym pomiędzy polskimi i zagranicznymi instytucjami partnerskimi. Byli stażyści wspominali, że instytucje przyjmujące, oprócz udostępnienia bogatego zaplecza, były również w stanie zapewnić dodatkowe narzędzia i specjalistyczny sprzęt, jeżeli tylko był on niezbędny do wykonywania pracy.

Ośrodek zapewnił wszystko, co było nam potrzebne do pracy. Mieliśmy do dyspozycji cały sprzęt potrzebny do układania kostki brukowej, a kiedy tylko czegoś nam brakowało, zarząd ośrodka kupował potrzebne narzędzia.

Najciekawszym doświadczeniem w Niemczech dla piętnasto–szesnastolatka była możliwość obsługi maszyn. Pracowaliśmy na wielkich heblownicach, gdzie wkładaliśmy wielkie i długie pale drewna, które trafiały do nas niemal prosto z lasu. Uczyliśmy się, jak bezpiecznie umieścić je w maszynie i heblować deski.

Jeżeli miałbym porównać wyposażenie naszej szkoły z zapleczem szkoły niemieckiej, to wówczas byliśmy spóźnieni o kilka lat. Tamta szkoła wydała około miliona euro na jedną salę, gdzie zainstalowano zminiaturyzowaną linię produkcyjną ze stanowiskami i z maszynami na podzespołach elektrycznych.

Zdecydowanie mniejsze zróżnicowanie opinii byłych stażystów na temat uzyskanych korzyści związanych z nową wiedzą i umiejętnościami dotyczyło

kompetencji komunikacyjnych, w szczególności językowych (mniej niż 1 proc. badanych uznał, że mobilność edukacyjna nie przyczyniła się do zwiększenia ich umiejętności posługiwania się językiem obcym). Największe różnice w postrzeganiu korzyści z realizacji staży i praktyk dotyczyły ich wpływu na rozwój umiejętności interpersonalnych w obszarach obsługi klienta, sprzedaży oraz negocjacji. Nabycie kompetencji tego rodzaju zdecydowanie częściej deklarowali absolwenci staży realizowanych w branży turystyczno-gastronomicznej (ponad 57 proc.), niż w branży mechanicznej (ponad 32 proc.), elektrycznej i elektronicznej (ponad 32 proc.) i rolniczo-leśnej z ochroną środowiska (33 proc.).

Model organizacji stażu wpływał nie tylko na jakościową ocenę projektów mobilności (patrz podrozdział *Modele organizacji stażu*). Wyniki badania ujawniły pewne różnice w ocenie jakości wyjazdów szkoleniowych, wynikające przede wszystkim z tego, czy zagraniczny staż był zorganizowany w firmie czy w instytucji kształcenia praktycznego. Doświadczenia wynikające bezpośrednio z formy organizacji pobytu stażowego i charakteru instytucji przyjmującej sprawiały, że respondenci w różny sposób oceniali przydatność oferty zagranicznych mobilności w kontekście rozwoju poszczególnych kompetencji. Osoby, które odbywały praktyki w zagranicznych przedsiębiorstwach, częściej wskazywały wpływ wyjazdu na wzrost kompetencji dotyczących nawiązywania kontaktów i porozumiewania się (np. posługiwanie się językiem obcym w środowisku pracy, obsługa klienta, negocjacje, sprzedaż). Z kolei uczestnicy kursów i szkoleń w placówkach kształcenia zawodowego częściej zwracali uwagę na zwiększenie konkretnych umiejętności związanych z realizacją obowiązków na danym stanowisku pracy (np. obsługa maszyn i narzędzi, opracowywanie dokumentacji, znajomość obsługi technologii i oprogramowania). Pojawiające się różnice w ocenach wynikały przede wszystkim z charakteru szkoleń w tych dwóch typach instytucji – w firmach była większa możliwość poznania środowiska pracy, natomiast w placówkach kształcenia możliwość systematycznej nauki poszczególnych elementów pracy zawodowej w ramach kursów. Wyniki badania nie pozwalają jednoznacznie stwierdzić, który z przedstawionych modeli organizacji stażu okazał się bardziej korzystny z perspektywy poznania specyfiki poszczególnych stanowisk pracy, ponieważ obie grupy respondentów oceniły ten aspekt w podobny sposób (62 proc. stażystów w firmach oraz 61,5 proc. w instytucjach szkoleniowych).

Należy jednak podkreślić, że w opinii uczestników badania niezwykle istotny wpływ na zdobywane kompetencje miał sam charakter funkcjonowania zagranicznych instytucji przyjmujących. Według byłych stażystów istotnym czynnikiem determinującym to, w jaki sposób uczniowie pracowali za granicą oraz jak zdobywali wiedzę, był podział na staże, w których cała grupa pracowała wspólnie (najczęściej w różnego rodzaju ośrodkach szkoleniowych),

oraz takie, w których stażyści realizowali swoje obowiązki indywidualnie lub w mniejszych grupach, najczęściej u różnych pracodawców. Osoby, które trafiły na staże do placówek szkoleniowych, częściej zwracały uwagę, że instytucje goszczące uczniów starały się dostosować zaproponowany program szkoleniowy do umiejętności i potrzeb szkoleniowych całej grupy, co – z jednej strony – pomagało w realizacji całościowego planu kształcenia, z drugiej jednak utrudniało organizatorom możliwość indywidualnego podejścia do uczestników.

Pamiętam, że miałyśmy do dyspozycji główki fryzjerskie, na których pracowałyśmy przez cały tydzień po kilka godzin dziennie. Wykonywałyśmy mnóstwo różnych zadań: fale, loki, modelowanie, trwałe i koloryzację. Nie było czasu, żeby się nudzić. Na kilka dni przed wyjazdem miałyśmy wziąć udział w sesji zdjęciowej, więc wcześniej robiłyśmy sobie nawzajem strzyżenie i koloryzację. Pomagałyśmy sobie. Nie było innego wyjścia, ponieważ na czternaście krzykliwych dziewczyn przypadał jeden opiekun. Nie zawsze mógł podejść do każdej z nas i pokazać daną czynność. Stałyśmy więc przy długim stole i jeżeli którejś coś nie wychodziło, to koleżanka obok pomagała, jak tylko potrafiła.

Zupełnie inne doświadczenia miały osoby, które realizowały zagraniczne szkolenia i praktyki w przedsiębiorstwach, najczęściej przyjmujących uczniów na staże indywidualne lub realizowane w małych grupach. Chociaż respondenci pracujące wcześniej w firmach często wspominali o różnego rodzaju trudnościach, wynikających z bariery językowej, różnic kulturowych czy z narzuconego tempa pracy, to były one przejściowe i dotyczyły przeważnie pierwszych dni stażu. Zwykle okazywało się, że pobyt w firmie dawał możliwość elastycznego podejścia do indywidualnych potrzeb szkoleniowych uczestników, a osoby, które odbyły praktyki w przedsiębiorstwach, częściej dostrzegały bezpośredni związek realizowanego stażu z realnym kontekstem pracy na danym stanowisku.

Każdy z nas pracował w innym miejscu. Kucharze maksymalnie po trzy osoby w jednej restauracji, ale ja chciałem pracować samodzielnie. Lubię sytuację, kiedy mogę sam się sprawdzić. Kontakt ze znajomymi jest ważny, ale lubię też poznać swoje możliwości.

Lepiej pracować samodzielnie, bo wtedy można się więcej nauczyć.

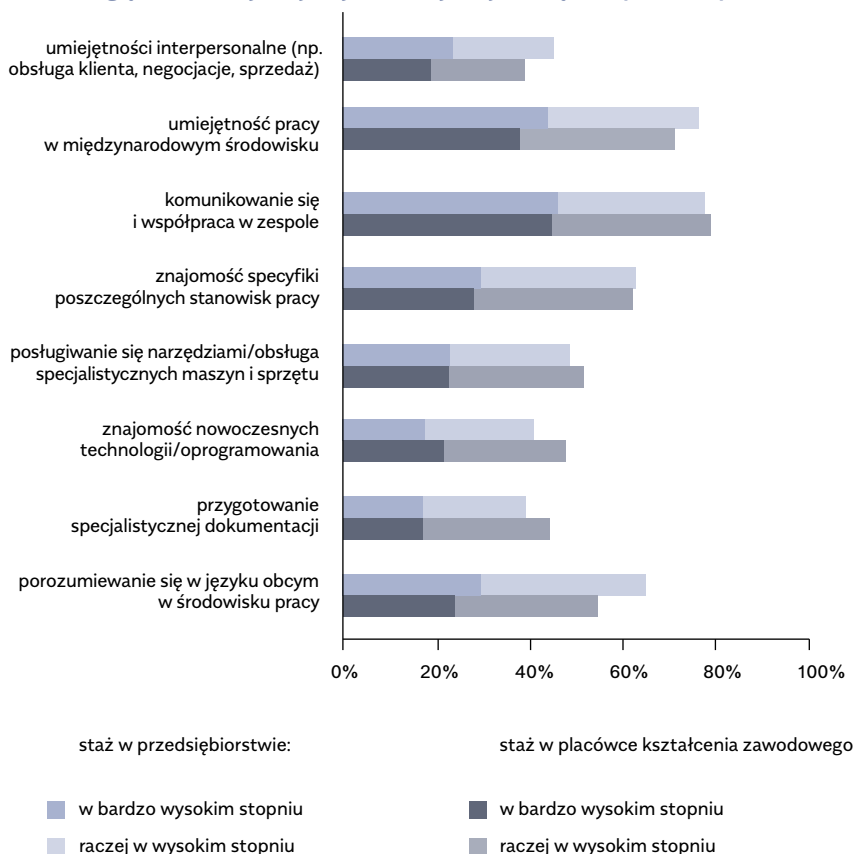
Respondenci, pytani o zakres czynności wykonywanych na stanowisku pracy, wymieniali szereg zadań: od bardzo prostych czynności fizycznych, które nie wymagały specjalistycznej wiedzy ani doświadczenia, przez obowiązki na miarę umiejętności uczniów, zgodne z ich specjalizacją zawodową, do poważnych

zadań, związanych bezpośrednio ze ścieżką kształcenia uczniów, wymagających specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Różnice w rodzaju obowiązków wynikały nie tylko z charakteru branży i poszczególnych firm przyjmujących, lecz także – co podkreślało wielu respondentów – z zaangażowania samych pracodawców.

Szef dał mi bardzo wymagające zadanie. Miałem zrobić stronę internetową. Pracowaliśmy nad nią wspólnie, a on cały czas mi wyjaśniał kolejne etapy projektu. Podszedł do mnie jak do profesjonalisty.

Na początku kucharz pokazał mi wszystko w najdrobniejszych szczegółach: czym dysponuje kuchnia, jak rozłożyć sprzęt, jak go umyć i jak posprzątać po pracy. Tłumaczył mi też

Wpływ mobilności na zdobycie kompetencji zawodowych – podział ze względu na rodzaj instytucji, w której odbywał się staż (N = 2592)



wszystko, kiedy czegoś nie rozumiałem. Zaczynałem – wiadomo – od obierania warzyw, ale z czasem, gdy uczyłem się tego, co robili pozostali pracownicy, pozwalano mi na coraz więcej. W taki sposób w ciągu dwóch tygodni poznałem wiele tajników kuchni francuskiej.

W Hiszpanii pozwalali nam na więcej. Przeszedłem wszystkie szczeble: recepcja, housekeeping, sala konsumencka. Niezależnie od tego, czy ktoś pracował w hostelu czy w trzygwiazdkowym hotelu, zakres zadań był większy niż na praktykach w Polsce.

W opinii większości respondentów dobór zagranicznych firm przyjmujących był przeważnie zgodny ze specjalizacją zawodową uczestników mobilności. Przyszli mechanicy pracowali najczęściej w firmach serwisowych lub zakładach mechaniki samochodowej, informatycy w firmach zajmujących się tworzeniem stron internetowych czy serwisem komputerów, fryzjerzy w zakładach fryzjerskich, kucharze w różnego rodzaju zakładach gastronomicznych, a hotelarze w hotelach i ośrodkach wypoczynkowych.

Niektórzy uczestnicy wywiadów deklarowali jednak, że nie zawsze udawało się organizatorom dopasować charakter zadań oraz specyfikę instytucji przyjmującej do kierunku lub branży kształcenia uczniów. Dotyczyło to najczęściej tych branż, w których praca wymagała specjalistycznej wiedzy lub wysokich kompetencji językowych. Czasem rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a ostatecznie realizowanym przez uczniów programem merytorycznym stażu wynikały z braku wiedzy o profilu firmy przyjmującej. Działo się tak przeważnie wtedy, kiedy uczniowie otrzymali taką informację dopiero na kilka dni przed wyjazdem lub na samym początku pobytu w danym kraju. Tego rodzaju sytuacje zdarzały się jednak sporadycznie i dotyczyły tych branż, w których znalezienie miejsca stażu okazywało się trudne.

Listę firm przyjmujących dostaliśmy na kilka dni przed wyjazdem. Wiedzieliśmy, dokąd jedziemy, ale nie mieliśmy pojęcia, czym się te przedsiębiorstwa zajmują, więc informacji o nich szukaliśmy w Internecie.

Na naszym kierunku (eksploatacja portów i terminali) nie jest łatwo znaleźć miejsce stażu. Na lotniska nie mogą nas przyjąć, ponieważ musielibyśmy mówić biegle po angielsku, podobnie jest z pracą w magazynach, gdzie trzeba umieć więcej niż to, czego nauczyliśmy się w szkole.

Mieliśmy mieć praktyki w laboratorium, ale niestety nie doszły one do skutku. Nie wiem, kto zawinił, ale wydaje się, że był to błąd organizacyjny. Niektórym się udało, i osoby na technologii żywności poszły pracować w piekarniach i cukierniach, zgodnie ze swoim

profilem. Jako technik-analityk miałam badać w laboratorium, a poszłam zmywać naczynia, co w żaden sposób nie wiązało się z moim kierunkiem kształcenia.

W opinii zdecydowanej większości badanych absolwentów na przebieg stażu wpływ mieli przede wszystkim zagraniczni mentorzy oraz to, w jakim stopniu kadra instytucji przyjmującej przygotowywała się na przyjazd polskich podopiecznych. Z wypowiedzi respondentów wynika również, że o wysokiej ocenie stażu nie zawsze decydował skrupulatnie przygotowany scenariusz praktyk czy nawet żelazna konsekwencja w jego realizacji. Czasem zdecydowanie ważniejsze okazywało się profesjonalne podejście i zaangażowanie organizatorów, a kluczową rolę w przyswajaniu wiedzy odgrywał opiekun merytoryczny stażu, wyznaczony przez instytucję przyjmującą. W przypadku wyjazdów grupowych do zagranicznych placówek kształcenia praktycznego funkcję opiekuna pełnił najczęściej instruktor prowadzący, który pokazywał konkretne zadania do wykonania przez uczniów samodzielnie lub w zespołach. Zdarzało się również (szczególnie w Niemczech), że takie osoby częściowo lub nawet biegle władały językiem polskim. Taki model organizacji stażu w znacznym stopniu ułatwiał realizację najważniejszego celu mobilności, jakim jest kształcenie młodych praktykantów. Staż organizowany wspólnie dla całej grupy osób ułatwiał przyswajanie przekazywanej wiedzy, a badani absolwenci często podkreślali, że opiekunowie cierpliwie wyjaśniali poszczególne etapy zadanej pracy.

Praktyki w firmach, w odróżnieniu od staży w placówkach szkoleniowych, najczęściej wiązały się z wyznaczeniem mentora, który opiekował się uczniem. Niejednokrotnie to zadanie należało bezpośrednio do osoby zarządzającej zespołem w przedsiębiorstwie. Respondenci zwracali uwagę, że takie rozwiązanie dawało możliwość indywidualnego podejścia do stażysty, opartego na jego realnych potrzebach i oczekiwaniach. Był on często zaangażowany w bieżące działania firmy w takim samym stopniu jak inni pracownicy. Dotyczyło to szczególnie tych sytuacji, gdy rola zagranicznego opiekuna wykraczała poza typowe zadania instruktora – dla polskich uczniów byli mentorami, doświadczonymi mistrzami, przekazującymi swoim podopiecznym tajniki pracy w danym zawodzie.

Wspólne spędzanie czasu z opiekunami w ramach realizowanych zadań często sprzyjało nawiązywaniu pozytywnych relacji, a niekiedy nawet zawieraniu przyjaźni, co często okazywało się mieć bezpośrednie przełożenie na zdobywane umiejętności. Niektórzy respondenci przyznawali również, że proces zdobywania wiedzy bywał trudny, szczególnie w sytuacji, gdy praktyki odbywały się pod okiem wymagającego mentora. Takie głosy najczęściej pojawiały się wśród stażystów w branży gastronomicznej, gdzie specyfika funkcjonowania restauracyjnej kuchni

wymaga nie tylko ścisłej współpracy z pozostałymi członkami zespołu, lecz także całkowitego podporządkowania szefowi kuchni.

Wszystko było jak w wojsku. Szef był cięty, ale nauczył mnie gotować. Skóra mi stwardniała, i to porządnie.

Często napięcie było tak duże, że szef kończył cały czerwony, z przekrwionymi oczami, bo tak był zestresowany i zmęczony po serwisie. Musiał zarządzać wszystkimi kelnerami, obsługą sali, praktykantami, kuchnią. My wszyscy też byliśmy wyczerpani, ale satysfakcja z pracy była tak ogromna, że zapominaliśmy o zmęczeniu.

Ciągle mam kontakt z moim opiekunem, który pracował ze mną w restauracji. Cały czas do siebie piszemy i zawsze mogę odwiedzić go podczas wakacji.

Badanie pokazało również, że postrzeganie korzyści wynikających ze stażu różni się w zależności od doświadczenia zawodowego. Uczestnicy badania, którzy nie ukończyli szkoły, okazali się zdecydowanie mniej krytyczni w ocenach przydatności stażu na rynku pracy. Ponad 80 proc. badanych uczniów uznało, że staż w wysokim stopniu pozwolił im uzyskać praktyczne doświadczenie zawodowe. Podobne deklaracje dotyczyły jednak niespełna 70 proc. studentów i ponad 68 proc. osób aktywnych zawodowo. Różnice widać również w ocenach kwestii zwiększenia szans byłych stażystów na znalezienie zatrudnienia. Podczas gdy ponad dwie trzecie uczniów uznało, że doświadczenie mobilności zwiększyło ich szanse na znalezienie pracy zarówno w Polsce (ponad 69 proc.), jak i za granicą (ponad 68 proc.), podobne deklaracje złożyło nieco ponad 51 proc. studentów i niespełna połowa pracowników.

Wyniki badania kwestionariuszowego potwierdzają szczególnie opinie uczniów i młodych absolwentów, którzy podczas wywiadów fokusowych częściej niż starsi absolwenci oceniali wykonywane zadania jako „zbyt proste”, bagatelizując doświadczenie, które wynieśli z realizowanych staży i praktyk. Z pewnością wynika to przede wszystkim z młodego wieku respondentów, którzy nie znają jeszcze realiów rynku pracy. Wydaje się, że osoby starsze i bardziej doświadczone w większym stopniu dostrzegły, że umiejętności zawodowe można również zdobywać, wykonując proste prace.

Mój kolega miał bardzo dużo zadań, ale nie miał warunków do pracy. Z kolei ja miałem dobre warunki, ale nie miałem pracy i nie miałem co tam robić.

W niektórych przypadkach to naprawdę było niesprawiedliwe. Niektóre osoby pracowały przez pełne osiem godzin, a inni po trzech godzinach mogli już iść do domu, chociaż narzekali, że chcieliby jeszcze dostać coś do zrobienia.

Było mi trochę przykro, ponieważ niektórzy rzeczywiście lepiej trafili i widać różnicę między naszymi stażami.

Chociaż byli stażyści przeważnie pozytywnie oceniali zaangażowanie zagranicznych instytucji przyjmujących, należy także wspomnieć o problemach, na które zwracali uwagę. Niektórzy z nich wspominali o źle zorganizowanej ofercie pracodawcy, inni wskazywali, że zaproponowany program stażu nie zawsze w pełni odpowiadał ich oczekiwaniom, co wpływało negatywnie na zdobywaną wiedzę oraz nowe umiejętności. W opinii uczestników badania takie sytuacje mogły wynikać ze złej komunikacji pomiędzy instytucjami partnerskimi.

Myszę, że pracodawcy nie zawsze wiedzieli, kto do nich trafi. Kiedy przyszedłam na staż, ludzie w firmie ze zdziwieniem pytali: „Dziewczyna?” [śmiech] „Miał być chłopak”.

Nie wiem dokładnie, czym właściwie zajmował się ten zakład... Niewiele tam robiłem, bo maszyny były dla mnie zbyt zaawansowane. W dodatku trudno się było dogadać, bo tylko jedna osoba mówiła trochę po angielsku. Dostałem więc klucz, żeby dokręcać śrubki. Przez sześć godzin dziennie.

Modele organizacji mobilności w opiniach uczestników (w zestawieniu ujęto przeciwstawne określenia dotyczące staży grupowych oraz indywidualnych, używane przez ich uczestników)

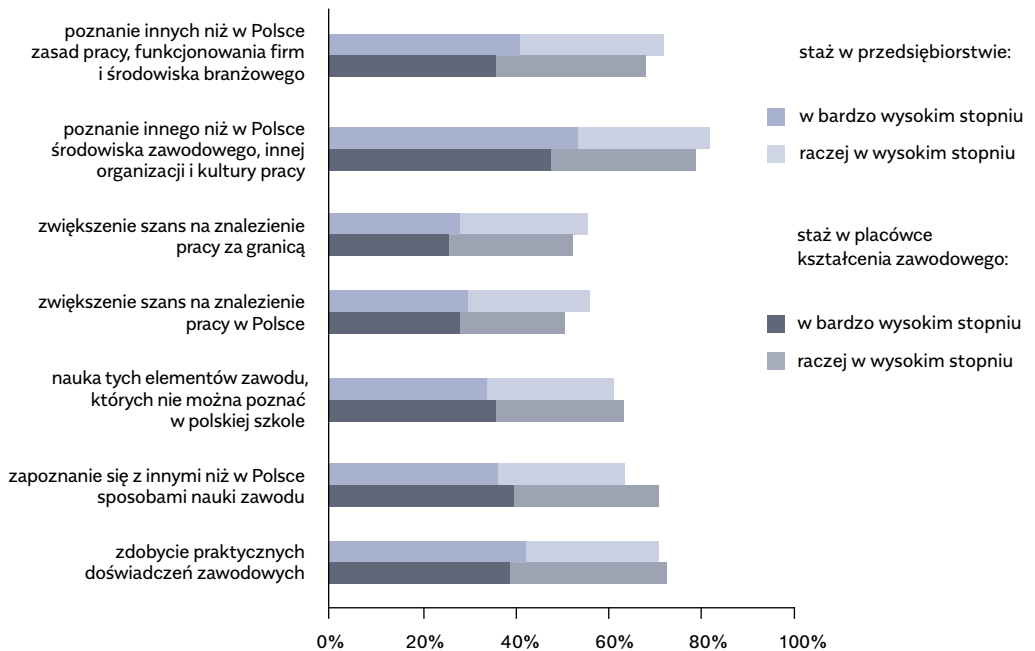
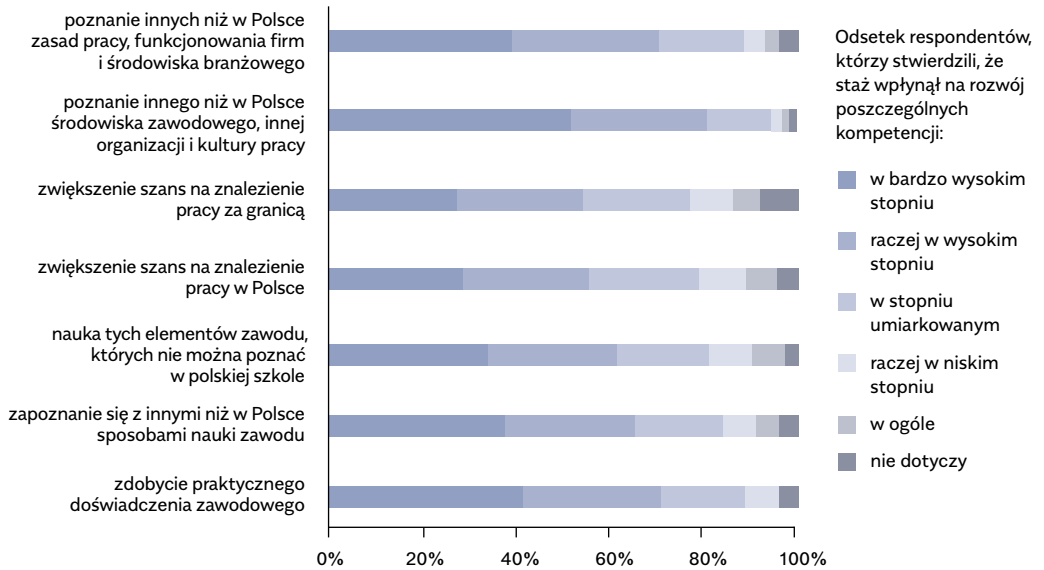
staż indywidualny

- lepsze poznanie siebie
- samodzielność
- integracja z zespołem w firmie
- więcej praktyki

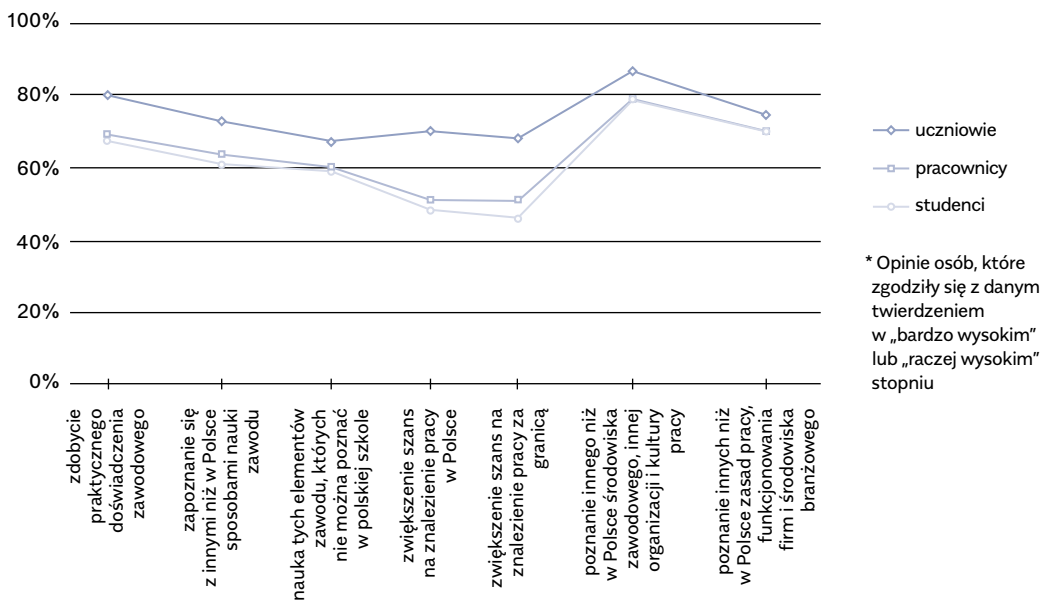
staż realizowany w grupie

- kolektywność
- lepsze poznanie innych uczniów
- integracja w grupie uczniów
- więcej teorii

Wpływ mobilności na zdobycie kompetencji zawodowych – podział ze względu na typ zagranicznej placówki przyjmującej (N = 2952)

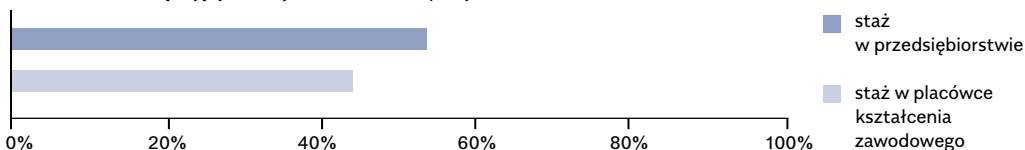


Korzyści z udziału w stażu zagranicznym z perspektywy potrzeb rynku pracy – zestawienie wypowiedzi uczniów, studentów oraz osób pracujących (N = 2012)*

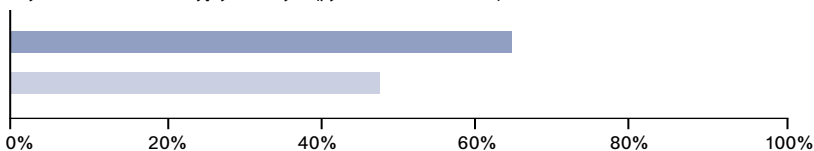


Wpływ stażu na rozwój kompetencji językowych uczestników – podział ze względu na rodzaj instytucji przyjmującej (N = 2952)

Porozumiewanie się w języku obcym w środowisku pracy



Czytanie materiałów w języku obcym (pytanie do studentów)



Kompetencje językowe

Międzynarodowy charakter projektów związanych z mobilnością edukacyjną sprawiał, że jednym z najbardziej widocznych efektów szkoleń zawodowych było znaczne zwiększenie kompetencji językowych ich uczestników. Ponad 97 proc. ankietowanych potwierdziło, że udział w wyjazdach miał pozytywny wpływ na ich kompetencje językowe, a ponad dwie trzecie respondentów uznało, że zagraniczna mobilność w wysokim stopniu poprawiła ich zdolność porozumiewania się w języku obcym w środowisku pracy.

Nietrudno zauważyć również związek pomiędzy deklarowaną poprawą znajomości języka obcego a wyborem modelu organizacji stażu. Spośród respondentów realizujących praktyki w przedsiębiorstwach ponad 64 proc. zadeklarowało zwiększenie umiejętności językowych w stopniu „bardzo wysokim” lub „raczej wysokim”, a podobne deklaracje złożyła niewiele ponad połowa uczestników staży w placówkach szkoleniowych.

Podbudowałam swoje ego, bo zawsze twierdziłam, że jestem „antypoliglotką”. A jednak mogłam się jakoś dogadać.

Na pewno rozwinęłam i doszlifowałam swoją znajomość języka angielskiego, bo trzeba było się jakoś porozumiewać.

Niby znałam język obcy, ale bałam się powiedzieć coś niegramatycznego. Dla naszej koordynatorki nie był to problem. Cieszyła się, że ktoś z grupy próbuje z nią rozmawiać, a na koniec podziękowała mi, że starałam się nawiązać z nią kontakt.

Deklaracje dotyczące zdobycia nowych umiejętności językowych pojawiały się również w wypowiedziach uczestników badania w kontekście samego wyjazdu zagranicznego i używanego języka zawodowego, a także przy okazji rozwijania kompetencji społecznych. Większość z nich wspominała również, że praca za granicą nie tylko wpłynęła na poprawienie ich umiejętności językowych, lecz także pomogła pozbyć się obawy związanej z brakiem dobrej znajomości skomplikowanych struktur gramatycznych i jednocześnie przełamać barierę komunikacyjną. W wielu przypadkach wynikało to nie tyle z realizacji konkretnego programu stażu, ile z konieczności komunikowania się z innymi osobami – w takich sytuacjach potrzeba porozumiewania się była silniejsza niż nieśmiałość i kompleksy związane z brakiem poprawności językowej. Nierzadko takie mentalne przełamanie się pozytywnie wpływało na decyzję o kontynuowaniu dalszej nauki, o przygotowaniu do matury czy ewentualnym podjęciu pracy za granicą. Należy jednak dodać, że ten ostatni aspekt poruszany był raczej

deklaratywnie, częściej przez świeżo upieczonych absolwentów niż osoby funkcjonujące na rynku pracy.

Kiedy człowiek zostaje rzucony na głęboką wodę, musi sobie poradzić. Obcy ludzie, inny język to taka bariera, którą trzeba przekroczyć.

Za granicą przełamam się w kwestii używania języka angielskiego. Wcześniej, podczas lekcji nie udawało się to, bo zawsze mogłem się wspomóc polskim słówkiem.

Na zwiększenie umiejętności posługiwania się językiem obcym niezwykle istotny wpływ miał nie tylko pobyt za granicą, lecz także rzetelnie zaplanowany okres przygotowania do realizacji mobilności. Zgodnie z deklaracjami uczestników staży i praktyk, to właśnie lekcje języka obcego były kluczowym elementem przygotowania do stażu zagranicznego, chociaż należy również dodać, że zadowolenie uczniów z zajęć w dużej mierze zależało od stopnia dostosowania zakresu materiału do potrzeb wyjeżdżającej grupy. Byli stażyści za bardzo istotną kwestię uznawali dostosowanie leksyki używanej na lekcjach do specyfiki danego stanowiska pracy, a także liczbę zrealizowanych zajęć. Większość respondentów wskazywała, że czas trwania ich kursu językowego przed wyjazdem wynosił od 80 do 100 godzin, niejednokrotnie zdarzało się jednak, że czas pomiędzy decyzją o zakwalifikowaniu uczestników a wyjazdem był na tyle krótki, iż niemożliwe było przeprowadzenie wszystkich zaplanowanych lekcji.

Myszę, że wzrost znajomości języka branżowego był widoczny już w szkole, a my wykorzystaliśmy tę wiedzę na miejscu. Zajęcia w szkole były na tyle wystarczające, że mogliśmy się swobodnie porozumieć podczas stażu.

Mieliśmy 80 godzin przygotowania, ale wiadomo, że kiedy ktoś wyjeżdża za granicę i musi porozumiewać się w języku obcym, na pewno nie jest łatwo. Myszę, że osoby, które nie znały niemieckiego, powinny brać udział w dłuższym kursie. Bez dobrej znajomości języka musieliśmy sobie za granicą pomagać gestykulacją i mimiką, jak dzieci. Kurs w szkole powinien trwać nawet 100–120 godzin.

Respondenci wskazywali na istotną wartość dodaną, wynikającą z różnicy pomiędzy uczestnictwem w kursie językowym a praktyczną nauką podczas realizowania obowiązków zawodowych za granicą. Po przyjeździe do kraju, gdzie realizowany był staż, często okazywało się, że znajomość języka wyniesiona ze szkolnych zajęć jest czysto teoretyczna. Niektórzy podkreślali, że zajęcia byłyby zdecydowanie bardziej efektywne, gdyby odbywały się na miejscu, co

pozwoliłoby na intensywny kontakt z żywym językiem. Takie postulaty zgłaszały osoby, które pracowały w większych grupach (np. w centrach szkoleniowych i centrach kształcenia praktycznego) i nie doświadczyły codziennych kontaktów z zagranicznymi współpracownikami w takim stopniu jak osoby, które pracowały np. w małych firmach.

Warto byłoby wprowadzić językowe zajęcia praktyczne, bo my byliśmy rzućeni na zbyt głęboką wodę. Za granicą pojawiła się bariera językowa i nikt nie mógł nam w pełni wytłumaczyć, jak mamy wykonywać naszą pracę. Musieliśmy dochodzić do tego sami.

Na pewno wzbogaciło się nasze słownictwo zawodowe, ponieważ w szkole jest ono traktowane bardzo ogólnikowo. Poznajemy raczej ortografię, zamiast uczyć się rozmawiać, a za granicą wszystko było nastawione na wiedzę praktyczną. Musieliśmy wykorzystywać słownictwo zawodowe i codzienne. W szkole – wiadomo – regułki, a tam więcej słuchaliśmy i mogliśmy więcej powiedzieć, więc bardziej chłoniliśmy język obcy.

W przypadku niektórych projektów mobilności edukacyjnej, szczególnie tych realizowanych w języku innym niż angielski, uczniowie mogli korzystać z pomocy tłumaczy, którzy pośredniczyli w komunikacji z instruktorami. Takie rozwiązanie było możliwe podczas wyjazdów realizowanych w grupach, w ramach programów szkoleniowych oferowanych przez centra kształcenia praktycznego, gdzie cały zespół spędzał wspólnie czas na zajęciach. Zwracano jednak uwagę na rozbieżność pomiędzy słownictwem, jakim posługiwał się tłumacz, a terminologią zawodową. Trudności związane z leksyką powodowały, że takie rozwiązanie nie zawsze gwarantowało pełne i bezproblemowe uczestnictwo w kursie, a bariera językowa – chociaż częściowo zniwelowana – pozostawała obecna w codziennej komunikacji uczniów z instruktorami zawodu.

Mieliśmy tłumacza z ośrodka, który był bardzo pomocny. Gdyby nie on, niewiele byśmy zrozumieli, bo wszystko było wyjaśniane po niemiecku.

Zawsze towarzyszyła nam tłumaczka, która w trakcie zajęć nie odstępowała nas na krok. My znaliśmy język niemiecki techniczny, a ona często musiała tłumaczyć opisowo, więc kiedy domyślaliśmy się, o co chodzi to mówiliśmy, jak dany termin brzmi po polsku. To było takie wzajemne nauczanie: ona „podłapywała” od nas słówka, a my korzystaliśmy z jej pomocy.

Niektórzy respondenci deklarowali również, że w nauce języka pomogło im zakwaterowanie u rodzin, chociaż należy dodać, że zależało to od chęci, a także od wzajemnego nastawienia gości i gospodarzy. Z pewnością jednak sytuacja

taka wymuszała – pomimo początkowego stresu – używanie języka obcego w codziennej komunikacji z domownikami, co w konsekwencji pozytywnie wpływało na rozwijanie kompetencji językowych.

Na pewno poprawiłam znajomość języka, bo mieszkałam u rodziny irlandzkiej i pracowałam z ludźmi, którzy nie mówili po polsku. Musiałam więc się z nimi jakoś porozumiewać po angielsku. Najpierw trochę na migi, ale później zaczęłam więcej rozumieć.

Mieszkałam u starszej pani, która chciała, żeby z nią rozmawiać. Na początku ledwie dukaliśmy, ale ona ciągnęła nas za język, a potem mówiła, że idzie nam coraz lepiej.

Problemy związane z komunikowaniem się w języku obcym pojawiały się wtedy, gdy okazywało się, że język używany podczas stażu jest inny niż ustalony w trakcie przygotowań. Z reguły dotyczyło to sytuacji, gdy pracownicy firmy przyjmującej na staż nie znali angielskiego w stopniu umożliwiającym porozumiewanie się ze stażystą. Często problem wynikał również z tego, że stażyci nie byli odpowiednio przeszkoleni językowo przed wyjazdem zagranicznym. Utrudniało to później zarówno wykonywanie zadań na stanowisku pracy (nawet w sytuacji, gdy zagraniczny mentor płynnie rozmawiał w przyjętym języku komunikacji), jak i poznanie kulturowego kontekstu danego kraju.

Tam, gdzie trafiliśmy, niewielu ludzi mówiło po angielsku. Pracodawcy w ogóle nie znali tego języka.

Ogólnie bardzo mi się podobało, a ludzie byli przesympatyczni. Pojawił się jednak problem w pracy – na staż jechaliśmy ze znajomością angielskiego, a na miejscu okazało się, że praktycznie nikt nie mówi w tym języku.

W opinii uczestników badania ten problem dotyczył szczególnie Hiszpanii oraz Niemiec. W tym pierwszym przypadku wynikał on głównie z niewystarczającej znajomości języka angielskiego wśród Hiszpanów, w drugim – z braku znajomości języka niemieckiego przez stażystów. Należy jednak dodać, że stażyci udający się do tych krajów spodziewali się realizacji programu szkoleniowego w języku angielskim.

Z niektórymi mogłam dogadać się po angielsku, ale np. z pokojówkami już nie było tak łatwo. W ogóle Hiszpanie niezbyt dobrze znają język angielski. Często dogadywałam się na migi.

Staralem się mówić po niemiecku, bo znałem podstawy tego języka, ale jeśli czegoś nie rozumiałem, to przechodziliśmy na angielski.

Nie bardzo mogliśmy porozmawiać z naszym opiekunem, bo on porozumiewał się tylko w języku hiszpańskim. I tłumaczył nam zdania na angielski lub polski poprzez Google, ale to niestety nie wychodziło za dobrze i zazwyczaj mieliśmy problem, żeby go zrozumieć. Pokazywał nam różne dokumenty, ale ich treść rozumieliśmy tylko częściowo.

W Polsce uczestniczyliśmy w kursie zawodowego języka hiszpańskiego, ale był on realizowany bardzo pobieżnie, w związku z czym w ogóle go nie używaliśmy na miejscu. Przełożony rozmawiał z nami po angielsku. Tak było prościej, bo nasze słownictwo zawodowe jest dosyć trudne.

Pomimo wskazanych problemów należy jednak zaznaczyć, że wykorzystanie w praktyce nawet bardzo podstawowych umiejętności językowych dawało większości uczniów dużą satysfakcję. Respondenci starali się wykorzystać możliwość nauki języka obcego nawet pomimo bariery wynikającej z braku odpowiedniego przygotowania.

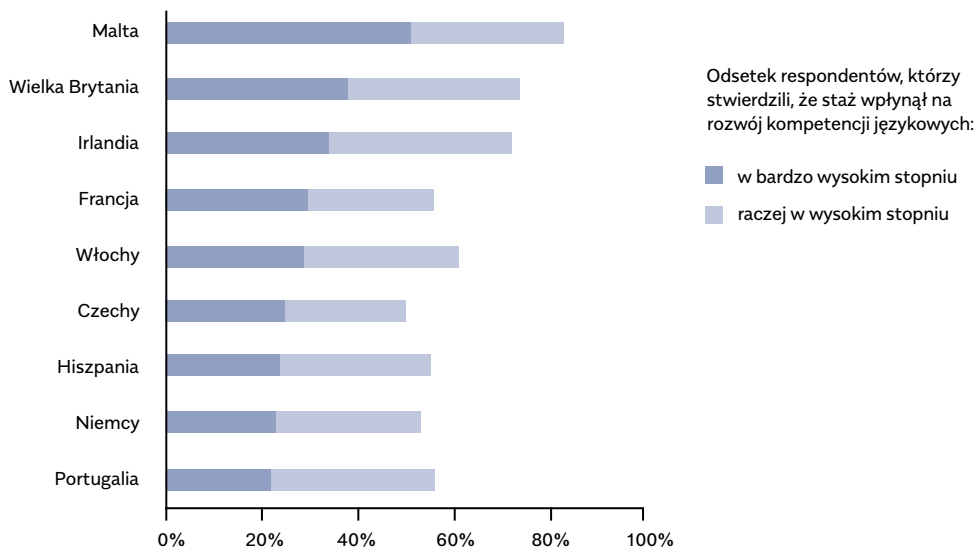
Staraliśmy się mówić po hiszpańsku, unikając języka angielskiego. Tłumaczyłem gościom, jak dojść do różnych miejsc, zjeść coś dobrego, gdzie się wybrać. Czasami trzeba było kupić bilety, wezwać taksówkę.

Żeby się dogadać z kucharzem, trzeba było znać słówka. Nie rozmawialiśmy pełnymi zdaniami, bo nie było na to czasu, używaliśmy pojedynczych słów i prostych komend, żeby było wiadomo, co należy zrobić. Tak było najszybciej i najprościej.

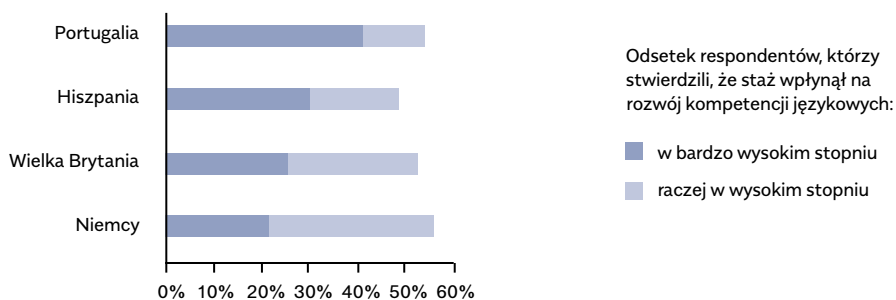
Wiadomo, że podczas wyjazdu mieliśmy niewiele czasu, żeby nauczyć się języka ogólnego i zawodowego. Ale to przychodzi samo.

Wzrost kompetencji językowych wpływał niejednokrotnie również na podejmowanie przez stażystów decyzji o kontynuowaniu nauki języka. Pobyt za granicą uświadamiał im, że nauka języków obcych jest potrzebna i może okazać się przydatna w dalszym życiu – zarówno zawodowym, jak i prywatnym. Część respondentów podkreślała również, że zdobyte umiejętności lingwistyczne starała się wykorzystywać również po zakończeniu projektu, podczas wyjazdów zagranicznych lub w kontaktach z obcokrajowcami.

Wpływ stażu na zwiększenie kompetencji językowych jego uczestników (postugiwanie się językiem obcym w środowisku pracy) – podział ze względu na najpopularniejsze kraje docelowe mobilności (N = 2592)



Wpływ stażu na kompetencje językowe uczestników (czytanie materiałów w języku obcym) w podziale na najpopularniejsze kraje docelowe mobilności (pytanie skierowane było do osób, które studiują lub ukończyły studia, N = 670)



Nie mówię dobrze po angielsku, ale po stażu mam motywację, żeby się poprawić w tym zakresie.

W zeszłym roku pojechałam do Niemiec i wyjazd okazał się bardzo potrzebny – nie miałam już takiej bariery językowej jak za pierwszym razem.

Na wyjeździe mój niemiecki bardzo się poprawił. Dostałem ze szkoły płyty do nauki języka, a jeśli chodzi o język techniczny, to mogłem w pracy zapoznawać się z dokumentacją techniczną. Mieliśmy też w biurze tłumaczkę, która służyła nam pomocą.

Kompetencje kulturowe

Dłuższy pobyt za granicą oraz praca w międzynarodowym środowisku sprawiły, że młodzi stażyści mieli możliwość obcowania z przedstawicielami innych kultur i narodowości, a przez to mogli bliżej poznać odmienne konteksty kulturowe. Konieczność odnalezienia się w sytuacjach, w jakich nigdy wcześniej się nie znaleźli, była czynnikiem otwierającym ich na świat. Podobnie swoje zagraniczne doświadczenia oceniali osoby, które wcześniej doświadczyły wielokulturowości.

To było przede wszystkim bardzo ciekawe doświadczenie kulturowe. Udało nam się znaleźć wspólny język.

Zafascynowała mnie kultura Hiszpanii i jestem bardziej otwarty na nowe znajomości.

Lubię poznawać nowe osoby i nowe kultury, więc nie zdziwiło mnie, że ludzie za granicą inaczej mówili, inaczej wyglądali i inaczej się zachowywali. Przyznaję, że teraz jestem jeszcze bardziej otwarta niż przed stażem.

W poznawaniu kontekstów kulturowych pomagały wycieczki, które łączyły rozrywkę z poszerzaniem wiedzy o kulturze, historii i tradycji danego kraju. Takie aktywności były często – w mniejszym lub większym stopniu – związane z tematyką stażu, co pozwalało lepiej zrozumieć sposób funkcjonowania różnych branż, np. turystycznej (dzięki zwiedzaniu zabytków), gastronomicznej (dzięki poznaniu wpływu kultury i historii na lokalną kuchnię), ogrodnictwa i architektury krajobrazu (poprzez obserwację lokalnych rozwiązań stosowanych w ogrodach).

Założenia ogrodowe poznawaliśmy poprzez architekturę miejsca, w którym pracowaliśmy. We Frankfurcie zrewitalizowano teren po zabudowie mieszkalnej. Obserwowaliśmy, w jaki sposób przekształcono go w park, dowiedzieliśmy się, jakich użyto roślin i jak zagospodarowano teren. Byliśmy na placu przy szkole, który przygotowano na potrzeby dzieci, żeby mogły aktywnie spędzać czas wolny, podejrzeliśmy też, na czym polegają prace w zakładaniu ogrodu przy ośrodku dla osób niepełnosprawnych.

Obserwowanie codziennego życia w innych krajach umożliwiło również poznanie tamtejszych warunków pracy zawodowej. Co ciekawe, dla sporej części respondentów ten ostatni aspekt okazał się zdecydowanie bardziej istotny od poznania samej kultury i historii kraju, w którym odbywał się staż. Dostrzegali to szczególnie stażyści pracujący w branżach związanych z usługami, hotelarstwem i gastronomią, chociaż dodać należy, że osoby kształcące się w innych obszarach także zauważały związek pomiędzy kulturą i stylem życia w danym kraju a pracą zawodową. Możliwość poznania innego modelu kulturowego okazała się bardzo istotna podczas pracy w restauracjach – dzięki temu stażyści mogli zgłębić tajniki kuchni narodowej, nauczyć się przyrządzania lokalnych potraw oraz poznać sposób właściwej obsługi innego rodzaju klientów niż w Polsce.

Na praktykach w Polsce też gotujemy, ale we Francji przygotowywaliśmy zupełnie inne dania, z użyciem innych składników i przypraw.

Nie chodzi tylko o to, żebyśmy nauczyli się historii Hiszpanii, ale żebyśmy poznali lokalną kuchnię. Zobaczyli, jakie potrawy lubią miejscowi goście, jakie zwyczaje panują w restauracji, czy napiwek wlicza się w cenę posiłku, czy wyszczególnia na paragonie (co nie jest przyjęte w Polsce). Mogliśmy pójść do kawiarni i zamówić to, na co mieliśmy ochotę, poznać potrawy, porozmawiać z kelnerami i zobaczyć, jak nas rozliczą.

Ze względu na charakter wyjazdów wszelkie podobieństwa i różnice kulturowe stażyści obserwowali przede wszystkim przez pryzmat realizowanej pracy zawodowej. Często to właśnie sposób wykonywania obowiązków przez lokalnych pracowników lub ich stosunek do pracy w danej firmie pozwoliły obalić lub utrwalić ogólnie przyjęte opinie i stereotypy na temat przedstawicieli innych narodów.

Ich kultura to mañana – zawsze mają na wszystko czas. Jak nie zrobią czegoś dzisiaj, to jutro, nigdzie im się nie spieszy. Zupełnie inaczej niż u nas wygląda ich organizacja dnia. Można się wyspać po południu i nikt nie ma o to pretensji. Polska i Hiszpania to dwa różne światy.

Żadne programy telewizyjne ani opowieści innych osób nie wystarczą, aby poznać miejscową kulturę. Trzeba tam po prostu pojechać i osobiście się przekonać, jak żyją i jak zachowują się mieszkańcy innego kraju.

Niektórzy uczniowie mieli okazję pracować nie tylko z rodowitymi mieszkańcami danego kraju, lecz także z przedstawicielami innych narodowości, m.in. Litwinami, Ukraińcami, ze Słowakami, z Czechami, Węgrami, Turkami, Algierczykami, Japończykami, Amerykanami, Włochami. W opinii stażystów był to dodatkowy atut wyjazdu, a codzienne obcowanie z przedstawicielami innych narodowości i kultur było okazją do wymiany doświadczeń, światopoglądów oraz pozwalało poznać różnice i podobieństwa kulturowe. Uczniowie, którzy mieli możliwość spotkania przedstawicieli innych kultur, najczęściej chwalili dobrą atmosferę w pracy (choć zdecydowanie rzadziej dostrzegali bezpośredni jej wpływ na ich konkretne umiejętności zawodowe). W opinii absolwentów staży częściej pracowano „obok siebie” niż wspólnie wykonywano zadania, co nierzadko wynikało z dodatkowej bariery językowej.

Stworzyliśmy z Litwinami i Ukraińcami małą „multikulturę”. To było bardzo fajne, ponieważ mogliśmy z nimi porozmawiać i podejrzeć, jak pracują.

Z moim szefem współpracował Amerykanin. Był trochę z innego środowiska, więc mogłem nabrać nowego społecznego doświadczenia. Porównać się z kimś innym, z innej społeczności, z innej kultury.

Kucharz był z Turcji, ale dobrze znał język francuski. Bardzo fajnie się ze sobą komunikowaliśmy. Ja go uczyłem polskiego, a on mnie francuskiego.

Badanie pokazało również, że na wzrost kompetencji kulturowych uczestników wyjazdów wpłynął sposób, w jaki zorganizowane zostały noclegi. Stażyści, którzy zostali zakwaterowani u rodzin, często podkreślali, że mieli możliwość bliższego poznania specyfiki danego kraju. Dotyczyło to szczególnie sytuacji, kiedy uczniom udawało się nawiązać bliższe relacje z domownikami, którzy czasem wychodzili z inicjatywą organizacji wycieczek lub wspólnych wyjść, co z kolei było okazją do bliższego poznania stylu życia w danym kraju, lokalnej kultury i zwyczajów. Wprawdzie zakwaterowanie u rodzin najczęściej wiązało się z mniejszą integracją w ramach grupy stażystów, ale, według wielu ankietowanych, dawało im możliwość nauczenia się samodzielności i sprawdzenia się w nowych warunkach. Należy jednak dodać, że takie rozwiązanie nie zawsze się sprawdzało i sporadycznie dochodziło również do nieporozumień pomiędzy uczniami a gospodarzami. Problemy dotyczyły najczęściej takich

kwestii jak organizacja posiłków czy ustalenie harmonogramu dnia, a najczęściej były wynikiem występowania różnic kulturowych (których organizatorzy nie przewidzieli na etapie planowania działań projektowych).

Opiekun, u którego mieszkaliśmy, zabrał nas do klubu bokserskiego na trening.

Udało nam się zagrać razem w rugby.

Kompetencje miękkie

Staże i praktyki zagraniczne dawały uczniom możliwość sprawdzenia się w nowych warunkach, z dala od domu i codziennych przyzwyczajeń. Większość badanych podkreślała, że udział w projekcie w dużym stopniu wpłynął na zmianę ich poglądów i postaw, a także przyczynił się do rozwinięcia kompetencji miękkich. Często była to dla stażystów lekcja dorosłości – pierwsze doświadczenie prawdziwej pracy zawodowej, ale też pierwszy samodzielny dłuższy pobyt z dala od bliskich. Ponad połowa respondentów przyznała, że udział w projektach mobilności edukacyjnej pomógł im później znajdować odpowiednie rozwiązania w trudnych i nietypowych sytuacjach (ponad 59 proc. badanych) oraz radzić sobie ze stresem (ponad 56 proc.). Nabyte przez stażystów umiejętności miękkie dotyczyły m.in. podejmowania inicjatywy, umiejętności pracy w zespole czy zwiększenia otwartości na zmiany. Uczestnicy wywiadów często podkreślali, że już sam fakt odnalezienia się w nowych warunkach zdecydowanie wzmocnił ich pewność siebie i stawał się impulsem do podejmowania dalszych działań.

Na stażu byłam jeszcze „cichą myszką”, ale kiedy odkryłam, że mogę porozumieć się z obcokrajowcami w ich języku, uwierzyłam w siebie. Staż daje wiele różnorodnych korzyści, a my „rodzimy się na nowo”.

Naprawdę warto podszkolić swój język, żeby móc sprawdzić się w pracy w innym kraju i w nowej kulturze. Choć mieliśmy zapewnione zakwaterowanie, to na wyżywienie dostaliśmy kieszonkowe. Ponieważ sami gotowaliśmy, musieliśmy poradzić sobie również z robieniem zakupów.

Gdybym nie pojechała na staż, to dalej bym się uczyła i – lepiej lub gorzej – radziłabym sobie w szkole. Ale ten wyjazd dał mi więcej motywacji: skoro coś udało mi się osiągnąć, to chcę jeszcze więcej.

Respondenci bardzo docenili wpływ stażu na rozwój ich umiejętności interpersonalnych. Ponad 69 proc. absolwentów staży przyznało, że doświadczenie pracy za granicą ułatwia im nawiązywanie znajomości. Dzięki wyjazdom potrafią także lepiej realizować zadania w zespołach (ponad 77 proc.) oraz pracować w międzynarodowym środowisku (ponad 74 proc.).

Osoby, które realizowały mobilność edukacyjną w placówkach kształcenia i ośrodkach szkoleniowych, częściej zwracały uwagę na to, że sprzyjały one również nawiązywaniu nowych znajomości w środowiskach rówieśniczych. Chociaż uczestnicy wyjeżdżali z Polski najczęściej w większych grupach, często nie znali się z uczniami z innych klas, więc wspólna podróż zagraniczna była dla nich okazją nie tylko do zawarcia nowych znajomości z obcokrajowcami, lecz także do nawiązania znajomości z kolegami ze szkoły lub zacieśnienia więzi z przyjaciółmi z klasy. Ważne było tutaj doświadczenie wspólnej pracy, dzięki której stażyści uczyli się, jak podejmować decyzje w grupie, dzielić się zadaniami, a czasem również rozwiązywać konflikty, których nie zawsze dawało się uniknąć podczas realizacji zadań. Wszystko to pozwoliło uczniom zdobyć lub rozwinąć nowe umiejętności interpersonalne. Nabyte kompetencje społeczne (np. umiejętności negocjacyjne, asertywność czy krytyczna samoocena) można z całą pewnością zaliczyć do pozytywnych efektów, które udało się osiągnąć właśnie dzięki zagranicznej mobilności.

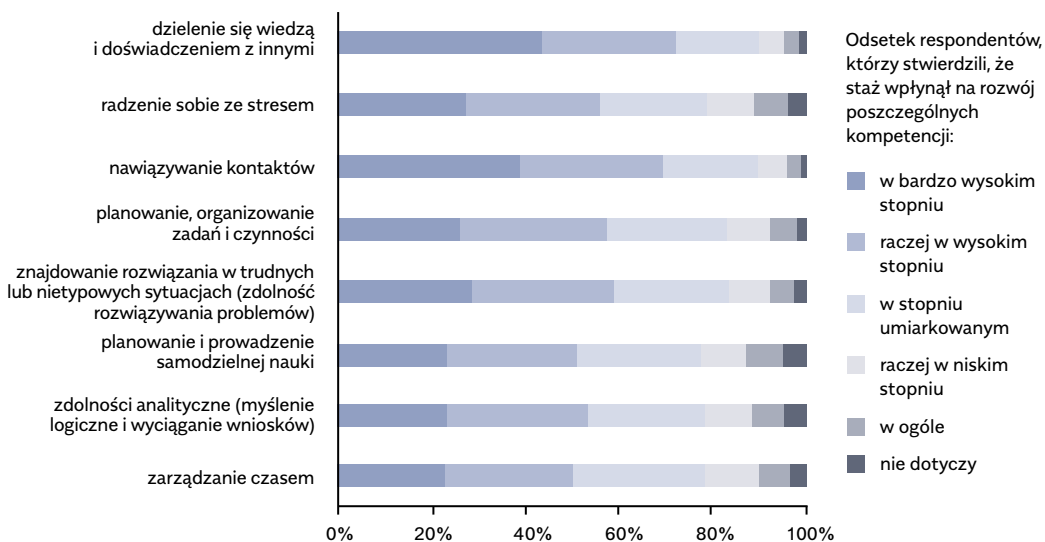
To był naprawdę niesamowity czas. Popłakałyśmy się, kiedy trzeba było wyjeżdżać, bo nie chciałyśmy wracać. Mamy nawet grupowe zdjęcie, na którym wszystkie płacemy.

Ten projekt to nie tylko sam staż, ale i wiele innych korzyści. Uczniowie, którzy w szkole niezbyt się lubili, na stażu bliżej się poznali i zostali przyjaciółmi. Pomagaliśmy sobie nawzajem i coraz lepiej ze sobą współpracowaliśmy. To był test dorosłości z dala od domu.

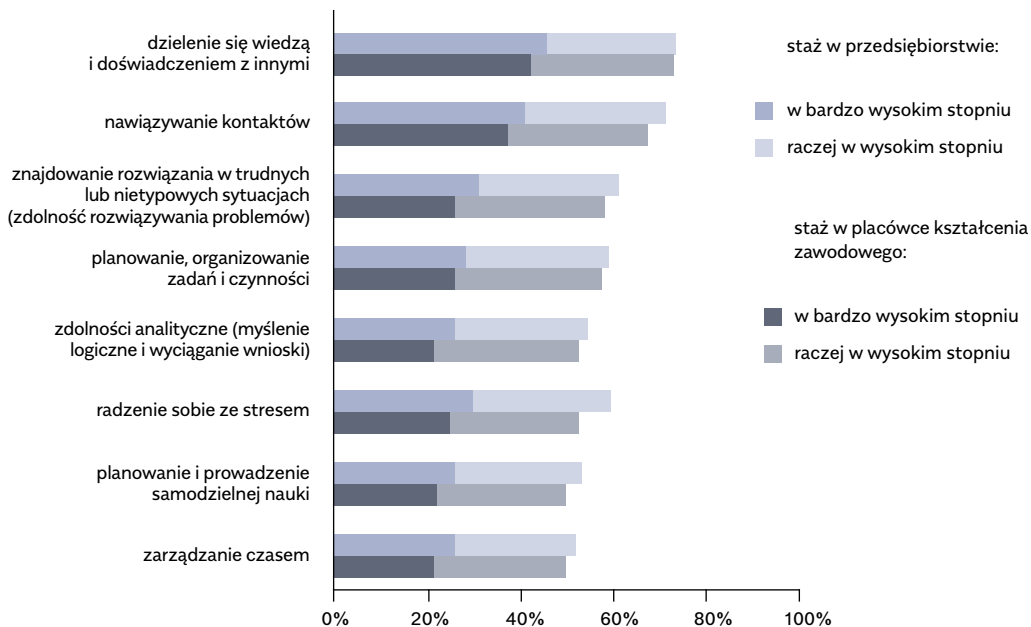
Po powrocie ze stażu przez dwa lata byłam przewodniczącą klasy. Dzięki wyjazdowi nabyłam umiejętności zarządzania zespołem, którą wykorzystywałam w praktyce.

Dla osób, które realizowały staże w przedsiębiorstwach, niezwykle istotny okazał się kontakt z zagranicznymi mentorami, których autorytet niejednokrotnie wpływał na zmiany postaw ich podopiecznych. Należy jednak zaznaczyć, że uzyskanie pozytywnych efektów zależało tutaj przede wszystkim od stopnia porozumienia, jakie udało się nawiązać stażystom i jego opiekunowi, oraz od zaangażowania przedstawicieli instytucji przyjmujących. Uczestnicy badania kwestionariuszowego podkreślali, że projekty mobilności edukacyjnej miały duży wpływ na budowanie przez nich samodzielności.

Wpływ stażu na rozwój kompetencji miękkich (N = 2592)



Wpływ mobilności na rozwój kompetencji miękkich i społecznych – podział na staże w przedsiębiorstwach i placówkach szkoleniowych (N = 2592)



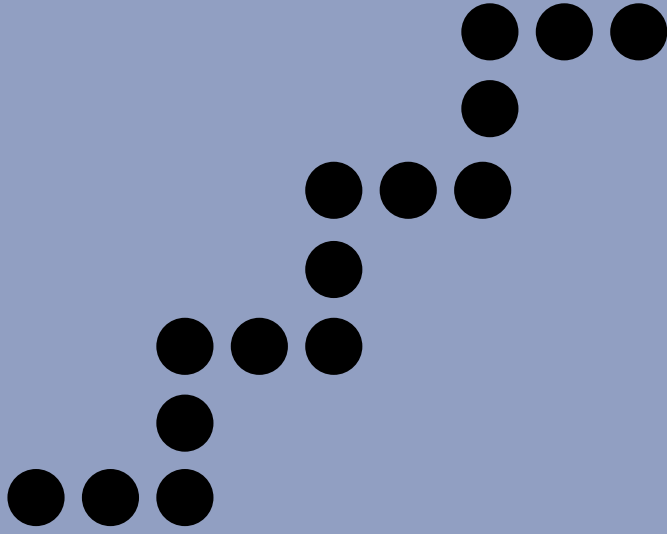
Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że dzięki udziałowi w stażu nabyła umiejętności planowania i samodzielnej nauki (ponad 51 proc. badanych potwierdziło, że wpływ ten był bardzo zauważalny), a także lepszego zarządzania czasem (ponad połowa respondentów oceniła, że wpływ stażu na tę umiejętność był zauważalny). Uczestnicy badania zauważyli również, że staż znacząco wpłynął na sposób organizowania ich pracy – ponad 57 proc. ankietowanych dzięki mobilności edukacyjnej nabyło umiejętności planowania i organizowania podejmowanych zadań oraz czynności.

Wielu ankietowanych chwaliło model organizacji stażu, który zakładał nie tylko pracę w firmach, lecz także konieczność samodzielnego organizowania (lub współorganizowania) innych elementów wyjazdu. Młodzi ludzie, którzy brali udział w wywiadach grupowych szczególnie często podkreślali, że konieczność zorganizowania sobie dojazdu do miejsca pracy lub przygotowania części posiłków w trakcie dnia wymagała od nich zarówno samodzielności, jak i samokontroli oraz rozsądnego dysponowania środkami przyznanymi w ramach kieszonkowego. Niektórzy badani przyznali, że zdarzały się w związku z tym sytuacje trudne i stresujące.

Dla niektórych to był pierwszy test z samodzielności. I można było naprawdę zobaczyć, jak wygląda dorosłe życie i mieszkanie na swoim, gospodarowanie pieniędzmi i czasem. To było naprawdę świetne rozwiązanie.

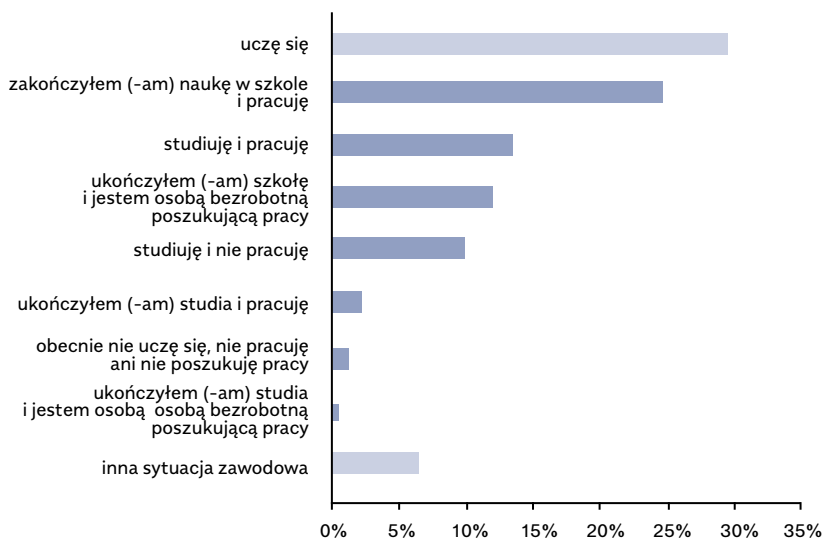
Musieliśmy nauczyć się samodzielnego myślenia. Nie mogliśmy ciągle pytać o wszystko – trzeba było działać intuicyjnie.

Dalsze losy absolwentów



Niniejszy rozdział dotyczy dalszych losów oraz ścieżek edukacyjno-zawodowych byłych uczestników staży i praktyk zagranicznych. Jednym z celów badania było sprawdzenie, czy zdobyte i rozwinięte kompetencje okazały się przydatne na rynku pracy oraz w jakim stopniu wpłynęły na wybory dokonywane przez badanych absolwentów w ich dorosłym życiu. Ta część raportu jest wynikiem analizy wypowiedzi respondentów, którzy ukończyli szkołę, w szczególności osób aktywnych zawodowo oraz takich, które zdecydowały się na kontynuowanie nauki na studiach lub na kursach doszkalających. Zebrane wyniki pozwoliły również nakreślić portrety współczesnych absolwentów polskich szkół zawodowych – pokazać, jacy są, jakie czynniki determinują ich wybory zawodowe oraz jakie mają oczekiwania wobec rynku pracy.

Aktualna sytuacja edukacyjno-zawodowa respondentów (N = 2592)



Obecna sytuacja zawodowa

Ponad 70 proc. badanych respondentów zakończyło naukę w szkole, a ponad 38 proc. podjęło pracę zarobkową. Co czwarty badany absolwent szkoły zawodowej rozpoczął naukę na studiach wyższych, a ponad połowa studiujących podjęła jednocześnie pracę zarobkową. Wśród respondentów aktywnych na rynku pracy ponad 26 proc. to absolwenci szkół, a jedynie 2 proc. – absolwenci studiów, przy czym dodać należy, że relatywnie mała reprezentacja absolwentów szkół wyższych w badaniu wynika zarówno ze specyfiki realizacji badanych programów (rosnąca popularność oferty mobilności w ostatnich latach sprawiła, że w ogólnej liczbie uczestników

przeważają osoby młode, uczące się), jak i z możliwości dotarcia do respondentów (dynamika zmian właściwa dla młodej grupy docelowej badania sprawia, że z każdym rokiem trudniej odszukać byłych uczestników projektów, którzy ukończyli szkołę).

Co piąty respondent był osobą bezrobotną, najczęściej w trakcie poszukiwania zatrudnienia. W tej grupie największą liczbę stanowili absolwenci szkół, którzy nie ukończyli studiów. Ponad trzy czwarte osób szukających pracy w momencie realizacji badania nie miało wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Biorąc pod uwagę młody wiek respondentów, świadczy to o tym, że wielu z nich jest dopiero na progu dorosłości, a okres poszukiwania pracy może okazać się jedynie krótkim epizodem w ich życiu zawodowym. Tylko co dziesiąty badany poszukiwał zatrudnienia dłużej niż trzy miesiące, a mniej niż 2 proc. badanych poszukiwało zatrudnienia przez ponad rok.

Warto dodać, że stosunkowo wysoki odsetek osób bezrobotnych wśród uczniów wynika również ze specyfiki okresu, w którym realizowano badanie ilościowe (maj–sierpień 2017 roku), ponieważ część respondentów z ostatniej klasy wypełniła ankietę jeszcze pod koniec nauki (jako uczniowie), a część już jako absolwenci szkół. Osoby te zgodnie z prawdą zadeklarowały, że w tamtym czasie nie podejmowały nauki (ponieważ dopiero zakończyły szkołę), nie pracowały ani nie poszukiwały zatrudnienia. Biorąc pod uwagę harmonogram badania, trudno uznać wszystkie z nich za reprezentantów grupy NEET (ang. *not in employment, education or training* – pozostających na stałe poza sferą zatrudnienia i edukacji).

Wśród osób deklarujących się jako bezrobotne (w tym również jako nieuczące się, niepracujące oraz nieposzukujące zatrudnienia) byli także uczniowie oczekujący na egzaminy na studia lub będące w trakcie podejmowania decyzji o dalszej ścieżce edukacyjno-zawodowej. Podobne deklaracje pojawiały się również wśród respondentów, którzy wskazali odpowiedź „inna sytuacja zawodowa”, o czym mogą świadczyć również wyjaśnienia udzielone w dodatkowych komentarzach oraz w odpowiedziach na pytania otwarte (niejednoznaczność dużej części tych sytuacji znacznie utrudnia ich rzetelną klasyfikację).

Chociaż uczestnicy wywiadów często deklarowali, że staż utwierdził ich w przekonaniu o słuszności podjętych wyborów zawodowych (patrz rozdział *Rozwój kompetencji*), wyniki badania świadczą o wprowadzaniu pewnych korekt ścieżek kariery byłych stażystów, aktywnych na rynku pracy. Respondenci z tej grupy zostali poproszeni o wskazanie obszarów najbardziej przystających do zakresów merytorycznych realizowanych projektów mobilności. Lista dostępnych branż została opracowana zgodnie z klasyfikacją zawodów Ministerstwa Edukacji Narodowej, w ramach której wyodrębniono

osiem obszarów kształcenia: administracyjno-usługowy, budowlany, elektryczno-elektroniczny, mechaniczny i górniczo-hutniczy, rolniczo-leśny z ochroną środowiska, turystyczno-gastronomiczny, medyczno-społeczny oraz artystyczny¹². Do tej listy zostały dodane również trzy dodatkowe obszary aktywności zawodowej (edukacja i szkolnictwo, administracja publiczna oraz armia i służby mundurowe), które – choć nie mają bezpośredniego związku z obszarem kształcenia w szkołach zawodowych – odzwierciedlają wybory zawodowe absolwentów szkół, dopełniając listę potencjalnych branż aktywności zawodowej badanych respondentów.

Zestawienie deklarowanych branż kształcenia oraz branż obecnego zatrudnienia absolwentów szkół pokazuje, że proporcje pomiędzy tymi wartościami nie uległy radykalnej zmianie. Oprócz nowych obszarów kształcenia (edukacja, administracja publiczna oraz służby mundurowe, w których zatrudnienie znalazło niewiele ponad 7 proc. respondentów), najbardziej zauważalnymi zmianami są wzrost liczby osób aktywnych w branży administracyjno-usługowej (o ponad 12 proc.) oraz spadki w branżach turystycznej oraz elektryczno-elektronicznej. Zestawienie pokazuje również, że udział procentowy respondentów odbywających staż oraz zatrudnionych w branży budowlanej i branży elektryczno-elektronicznej pozostał na niemal niezmienionym poziomie.

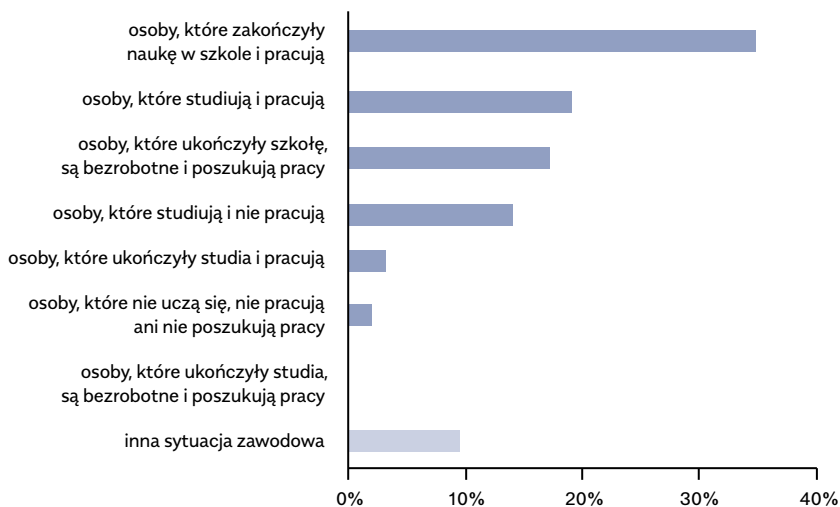
Warto jednak dodać, że tylko nieco ponad 40 proc. badanych uznało, iż znalezienie pracy w swoim zawodzie jest bardzo istotne. Można założyć, że o ile dla części respondentów ważne jest znalezienie satysfakcjonującego i dobrze płatnego zatrudnienia bez względu na branżę, o tyle pewna część badanych celowo nie chce pozostać przy wyuczonym zawodzie, dążąc do zmiany obszaru zatrudnienia. Potwierdzają to wypowiedzi niektórych uczestników badania, dla których zakończenie szkoły, rozpoczęcie studiów lub wejście na rynek pracy oznaczało istotną zmianę ich ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Fryzjerstwo jest ciągle dla mnie ważne, jednak traktuję je jako hobby, zajęcie dorywcze, a nie pracę na pełny etat.

Pracuję przy produkcji AGD i chociaż ukończyłem technikum spożywcze, stwierdziłem, że nie jest to moja dziedzina. Bardziej interesowała mnie branża przemysłowa.

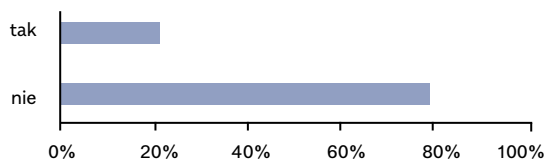
12. Zgodnie z klasyfikacją zawartą w Rozporządzeniu w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, opracowaną w 2017 r. (źródło internetowe: bit.ly/2Phxqwl, stan na dzień 1.02 2018 r.).

Sytuacja edukacyjno-zawodowa absolwentów szkół (N = 2592)

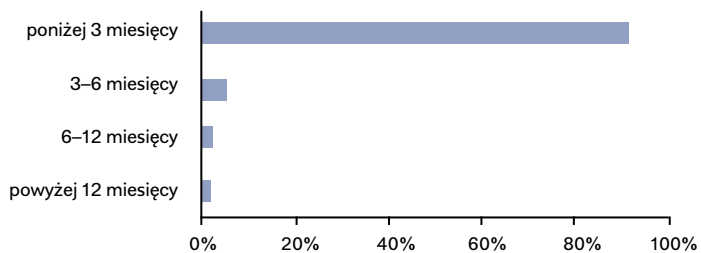


Doświadczenie zawodowe osób poszukujących zatrudnienia (N = 360)

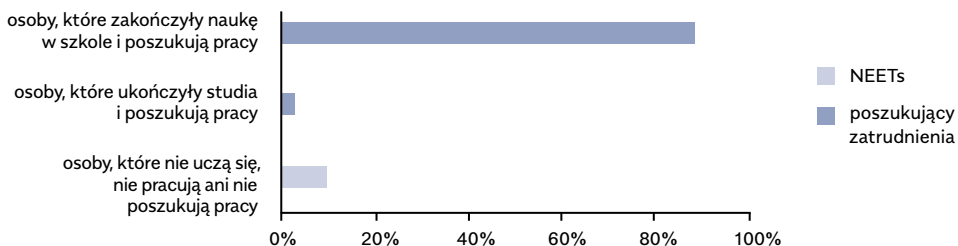
Czy po zakończeniu nauki pracowałeś/pracowałeś zawodowo?



Czas poszukiwania zatrudnienia przez bezrobotnych absolwentów (N = 324)

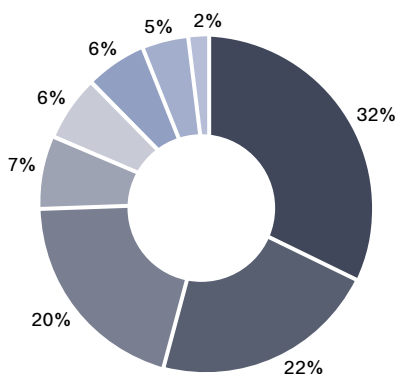


Charakterystyka bezrobotnych absolwentów zagranicznych staży i praktyk (N=356)

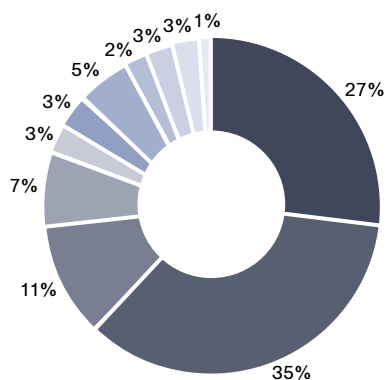


Zestawienie branż, w których realizowano staże, z tymi, w których są zatrudnieni ich uczestnicy (wyniki badania ilościowego, N = 2952)

Branża kształcenia, w której realizowano staże



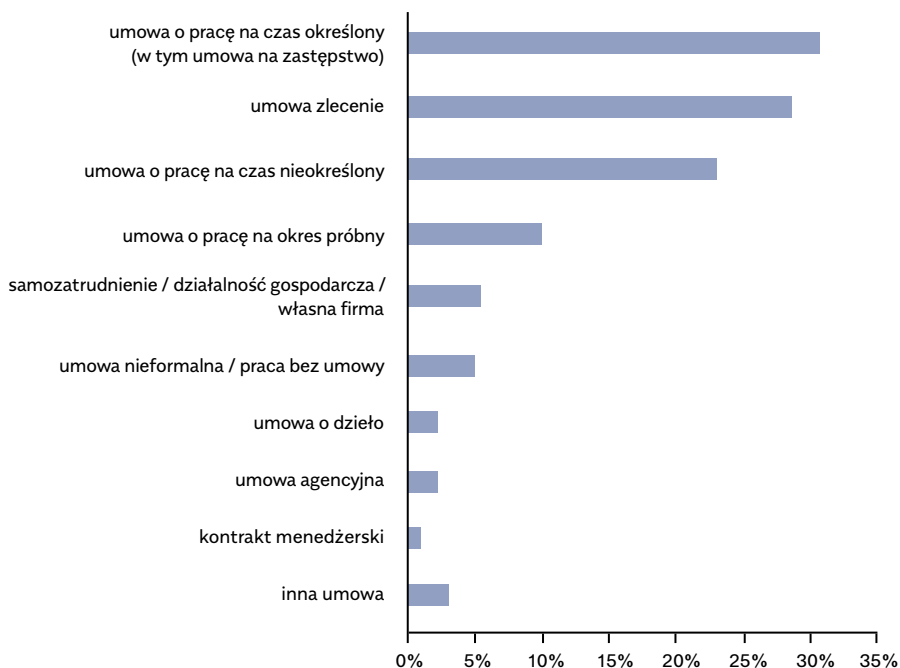
Branża zatrudnienia badanych absolwentów



- turystyczno-gastronomiczna
- administracyjno-usługowa
- elektryczno-elektroniczna
- mechaniczna i górniczo-hutnicza
- artystyczna
- rolniczo-leśna z ochroną środowiska

- budowlana
- medyczno-społeczna
- edukacja i szkolnictwo
- administracja publiczna
- armia i służby mundurowe

Forma zatrudnienia pracujących respondentów (N = 1051)



Warunki zatrudnienia

Zgodnie z deklaracjami uczestników badania kwestionariuszowego ponad 70 proc. z nich jest zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, a niemal co czwarty badany pracuje na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Umowę-zlecenie podpisał ze swoim pracodawcą co trzeci badany absolwent. Wśród innych form zatrudnienia respondenci najczęściej wskazywali różne formy staży zawodowych, co jest właściwe dla badanej grupy wiekowej, a także wynika z faktu, że wielu z nich dopiero rozpoczyna swoją drogę zawodową.

Ponad 94 proc. pracujących respondentów, bez względu na formę zatrudnienia, deklaruje zadowolenie ze swojej obecnej sytuacji zawodowej (z warunków i charakteru wykonywanej pracy). Na pozytywne oceny pracy zawodowej składają się takie aspekty jak: możliwość rozwoju zawodowego, praca w dobrej atmosferze, życzliwy zespół współpracowników oraz godziny pracy umożliwiające łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

Jestem bardzo zadowolony z pracy. Znajomi w moim wieku, którzy szukają zatrudnienia, pracują gdzieś na chwilę, ale często zmieniają firmy, bo żadna im się nie podoba. W porównaniu z nimi dobrze trafiłem.

Zespół jest świetny. Wszyscy się znamy i lubimy. Często żartujemy podczas wspólnej pracy. Podoba mi się również elastyczny czas pracy.

Należy jednak zaznaczyć, że najchętniej o dalszej edukacji i karierze zawodowej opowiadali ci absolwenci, którzy byli nie tylko usatysfakcjonowani swoją obecną sytuacją edukacyjno-zawodową, lecz także świadomie realizowali z góry przemyślaną ścieżkę kariery. Pozostali respondenci zdecydowanie chętniej odpowiadali na pytania o przebieg stażu, jednak trudniej było im określić, w jakim stopniu doświadczenie mobilności wpłynęło na ich dalsze losy zawodowe. Pewna lakoniczność tych ostatnich może wynikać z młodego wieku ankietowanych oraz z tego, że stawiają oni dopiero pierwsze kroki na rynku pracy. Niektórzy przyznali również, że nie mają jeszcze konkretnych pomysłów zawodowych.

Można uznać, że moja sytuacja jest zadowalająca. Mam stałą pracę, a ponieważ jestem singlem i mieszkam w domu rodzinnym, moje wynagrodzenie jest adekwatne do moich potrzeb. Wiem jednak, że to się kiedyś zmieni i będę dążył do tego, aby zmienić pracę na taką, która będzie związana z moim kierunkiem studiów.

Chociaż jestem zadowolony z obecnej pracy, to czasem myślę o zmianie. Chciałbym zajmować się programowaniem, co pozwoliłoby mi dalej się rozwijać. Możliwości pracy w branży informatycznej są bardzo szerokie, a testowanie, którym zajmuję się obecnie, to zajęcie zbyt monotonne.

Respondenci, którzy niedawno weszli na rynek pracy, ze wszystkich badanych osób najczęściej twierdzili, że praca, którą wykonują, zadowala ich głównie w kontekście dalszego rozwoju i zdobywania doświadczenia, deklarując jednocześnie, że dobra ocena aktualnego miejsca zatrudnienia wynika stąd, iż możliwość zmiany pracy jest w ich przypadku ograniczona (szczególnie na bardzo wczesnym etapie rozwoju zawodowego). Niektórzy badani przyznawali również, że niezależnie od poziomu zadowolenia obecną sytuację zawodową traktują jako okres przejściowy, etap na drodze do wymarzonej pracy.

Chociaż ponad 92 proc. pracujących respondentów uznało, że ich wynagrodzenie jest satysfakcjonujące, tylko jedna piąta badanych przyznała, że otrzymywana pensja zadowala ich w wysokim stopniu i jest adekwatna

do posiadanych kompetencji. Biorąc pod uwagę to, że respondenci badania jako priorytet zawodowy wskazywali między innymi wysokie zarobki (ponad 68 proc. badanych, patrz podrozdział *Preferencje, wybory i oczekiwania zawodowe*), należy uznać, że obecne warunki finansowe są traktowane przez nich jako tymczasowe. Potwierdzają to wypowiedzi uczestników badania jakościowego, którzy często przyznawali, że pensja otrzymywana bezpośrednio po wejściu na rynek pracy okazywała się zbyt niska i zdecydowanie nie spełniała ich oczekiwań.

Na początku moje wynagrodzenie było dużo niższe, ale obecnie jest satysfakcjonujące.

Nie wiem, co mogłoby mnie przekonać do tego, żeby zmienić pracę. Jeżeli chodzi o wynagrodzenie, to po szkole zawodowej, jako uczeń, pracuję na trochę innych warunkach niż inni, mam umowę na okres trzech lat i wiem, że kolejna będzie już na stałe. Przez ten czas otrzymuję najniższą możliwą stawkę – robię to samo co inni pracownicy, ale za dwukrotnie mniejszą pensję. Zdaję sobie z tego sprawę, ale po trzech latach nasze pensje będą równe. Obecna sytuacja zatem mi nie przeszkadza, bo ciągle uczę się nowych rzeczy.

Mam spokojną pracę w swoim zawodzie, ale nie ukrywam, że moja pensja mogłaby być lepsza.

Wynagrodzenie? Mam nadzieję, że kiedyś będzie wyższe.

Uczestnicy badania zostali również poproszeni o określenie wysokości swojego wynagrodzenia. Niemal połowa wszystkich pracujących respondentów zarabia miesięcznie poniżej 2 tys. zł netto, a ponad jedna piąta – mniej niż 1,5 tys. zł. Najlepiej wynagradzani respondenci pracują w branżach: mechanicznej i górnictwo-hutniczej, elektryczno-elektronicznej oraz budowlanej. Największa rozpiętość wynagrodzeń dotyczyła branży rolniczo-leśnej – pracownicy z tej branży mieli największy problem z podaniem wysokości swoich zarobków (ponad jedna piąta respondentów wybrała odpowiedź „trudno powiedzieć”). Wynika to w dużej mierze ze stosowanej formy zatrudnienia w tej dziedzinie – co dziesiąty respondent pracuje na podstawie nieuregulowanego stosunku pracy, na podstawie umowy nieformalnej lub w ogóle bez podpisanej umowy.

Część ankietowanych (niewiele ponad 6 proc.) pracuje we własnej firmie lub w ramach samozatrudnienia, a ponad jedna trzecia respondentów z tej grupy to reprezentanci branży rolniczo-leśnej. Można więc podejrzewać, że taka forma zatrudnienia dotyczy w dużej mierze absolwentów szkół rolniczych

i wynika z charakteru pracy w tej dziedzinie gospodarki. Co dziesiąty uczestnik z tej grupy pracuje w branży budowlanej, a udział pozostałych branż nie przekracza 10 proc. Dane te wskazują, że na wczesnym etapie rozwoju zawodowego (znaczna część badanych dopiero wchodzi na rynek pracy) absolwenci szukają zatrudnienia u pracodawców, a decyzja o własnej działalności jest warunkowana koniecznością wynikającą ze specyfiki funkcjonowania konkretnych branż.

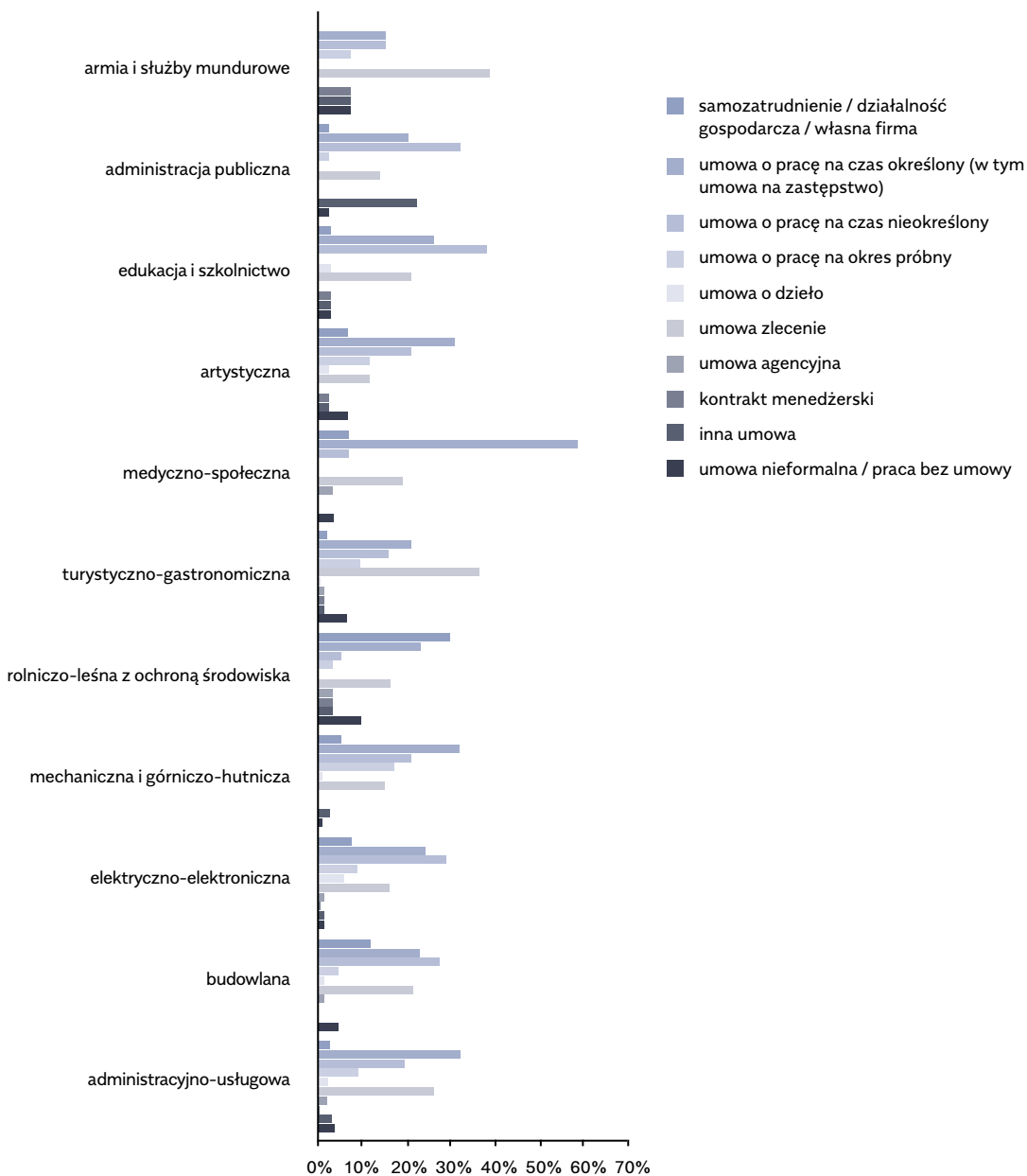
Nie oznacza to jednak, że respondenci z tej grupy nie zauważyli związku pomiędzy doświadczeniem zagranicznej mobilności edukacyjnej a rozwojem kompetencji związanych z przedsiębiorczością. Ponad 80 proc. samozatrudnionych oraz właściciele firm przyznało, że dzięki udziałowi w stażu stali się bardziej przedsiębiorczy, 53 proc. z nich potwierdziło, że nabyło tę kompetencję w wysokim stopniu, a 60 proc. badanych uznało, że doświadczenie mobilności miało wpływ na decyzję o założeniu przez nich własnej firmy, jedynie zaś co czwarty ankietowany nie zauważył żadnego wpływu stażu na swoją obecną działalność zawodową.

Dla wielu uczestników badania jakościowego niezwykle istotne okazały się również certyfikaty, potwierdzające udział w zagranicznych stażach i praktykach. Ponad 68 proc. ankietowanych potwierdziło, że takie dokumenty okazały się użyteczne podczas poszukiwania pracy, chociaż dodać należy, że jedynie część z nich oceniła przydatność na poziomie bardzo wysokim (ponad 19 proc.) lub wysokim (15 proc.). Podobnie oceniono dokument Europass – Mobilność, który jest standardowym zaświadczeniem opracowanym przez Komisję Europejską, umożliwiającym potwierdzanie wiedzy i kwalifikacji zdobytych podczas praktyk i szkoleń w różnym krajach europejskich (co trzeci badany uznał, że posiadanie tego dokumentu miało znaczący wpływ na uzyskanie zatrudnienia).

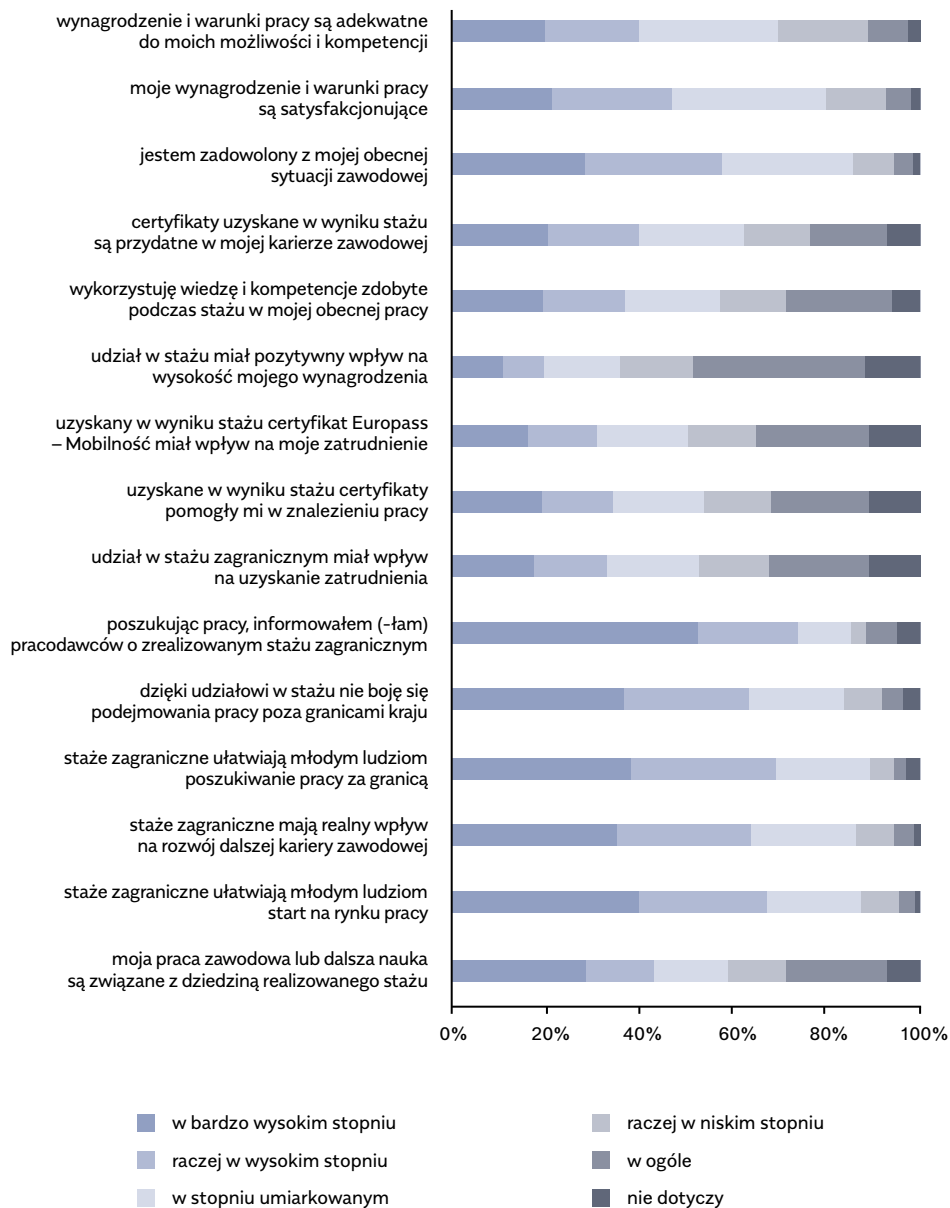
Uczestnicy badania jakościowego podkreślali jednak, że dokumenty potwierdzające udział w zagranicznej mobilności edukacyjnej często okazywały się niezwykle pomocne podczas poszukiwania pracy za granicą. Takie deklaracje dotyczyły w szczególności dokumentów Europass – Mobilność, a rozmówcy często zaznaczali, że ich zaletą jest ich uznawalność także poza granicami kraju.

Wielu respondentów podkreślało również, że staż jest dobrą inwestycją w przyszłość na rynku pracy, a zdobyte wiedza i umiejętności wzmacniają ich pozycję podczas procesu rekrutacyjnego, dając przewagę nad rówieśnikami, którzy nie mają podobnych doświadczeń. Udział potencjalnych pracowników w projektach mobilności był postrzegany przez pracodawców jako istotne praktyczne doświadczenie zawodowe, tym bardziej cenne, że zdobyte za granicą (czym nie może się pochwalić większość młodych ludzi szukających zatrudnienia).

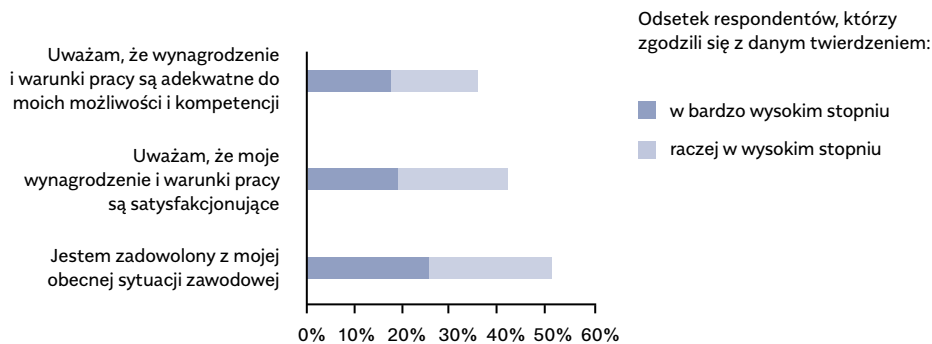
Charakter pracy wykonywanej przez respondentów w podziale na branże (N = 1049)



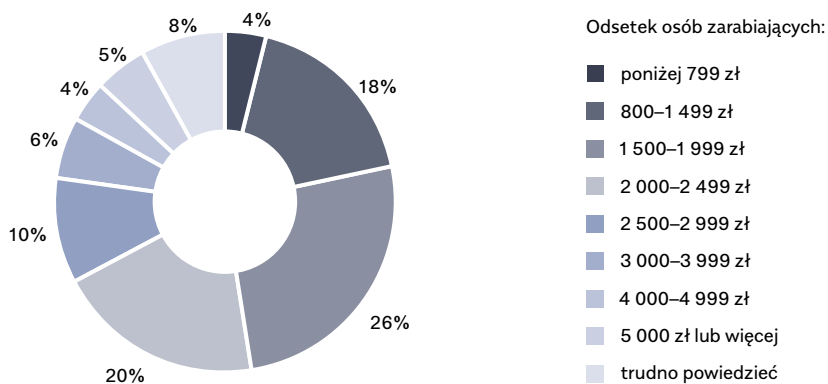
Deklarowany wpływ stażu na obecną sytuację zawodową respondentów – odpowiedź na pytanie: „W jakim stopniu zgadzasz się z danym stwierdzeniem?” (N = 1049)



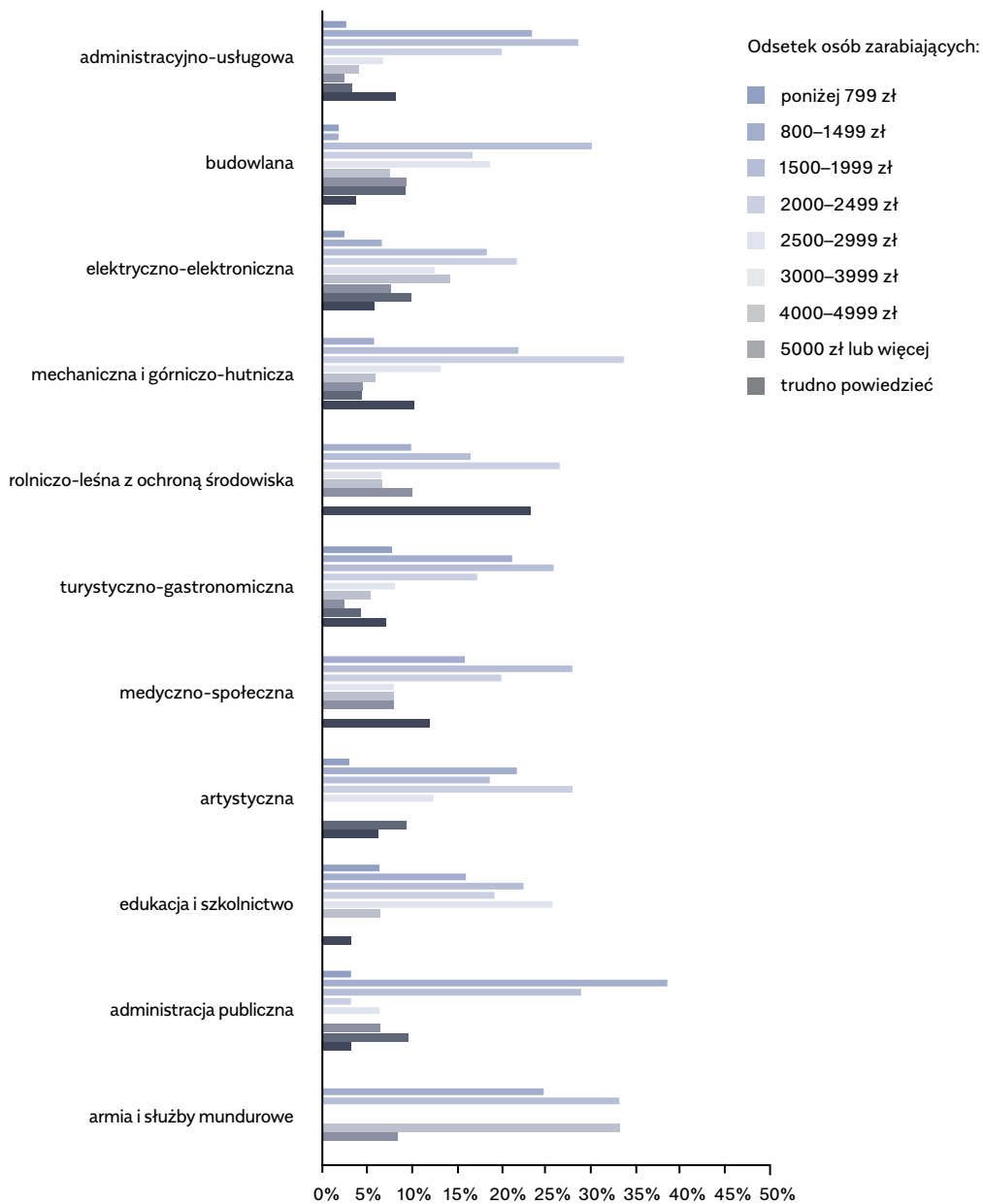
Zadowolenie z warunków pracy i wynagrodzenia (N = 1049)



Wysokość wynagrodzenia netto byłych stażystów (N = 1047)



Wynagrodzenie respondentów w podziale na branże aktywności zawodowej (N = 1047)



**Rozkład wynagrodzenia respondentów w poszczególnych branżach
– najczęściej deklarowane przedziały kwotowe (N = 1047)**

branża administracyjno-usługowa



Odsetek osób zarabiających:

- 800–1 499 zł
- 1 500–1 999 zł
- 2 000–2 499 zł
- pozostałe

Branża budowlana



Odsetek osób zarabiających:

- 1 500–1 999 zł
- 2 000–2 499 zł
- 2 500–2 999 zł
- pozostałe

Branża elektryczno-elektroniczna



Odsetek osób zarabiających:

- 1 500–1 999 zł
- 2 000–2 499 zł
- 2 500–2 999 zł
- 3 000–3 999 zł
- pozostałe

Branża mechaniczna i górnictwo-hutnicza



Odsetek osób zarabiających:

- 1 500–1 999 zł
- 2 000–2 499 zł
- 2 500–2 999 zł
- pozostałe

Branża rolniczo-leśna z ochroną środowiska



Odsetek osób zarabiających:

- 800–1 499 zł
- 1 500–1 999 zł
- 2 000–2 499 zł
- 4 000–4 999 zł
- pozostałe

Branża turystyczno-gastronomiczna



Odsetek osób zarabiających:

- 800–1 499 zł
- 1 500–1 999 zł
- 2 000–2 499 zł
- pozostałe

Branża medyczno-społeczna



Odsetek osób zarabiających:

- poniżej 799 zł
- 800-1 499 zł
- 1 500-1 999 zł
- 2 000-2 499 zł
- pozostałe

Branża artystyczna



Odsetek osób zarabiających:

- 800-1 499 zł
- 1 500-1 999 zł
- 2 000-2 499 zł
- 2 500-2 999 zł
- pozostałe

Edukacja i szkolnictwo



Odsetek osób zarabiających:

- 800–1 499 zł
- 1 500–1 999 zł
- 2 000–2 499 zł
- 2 500–2 999 zł
- pozostałe

Sektor administracji publicznej



Odsetek osób zarabiających:

- 800–1 499 zł
- 1 500–1 999 zł
- pozostałe

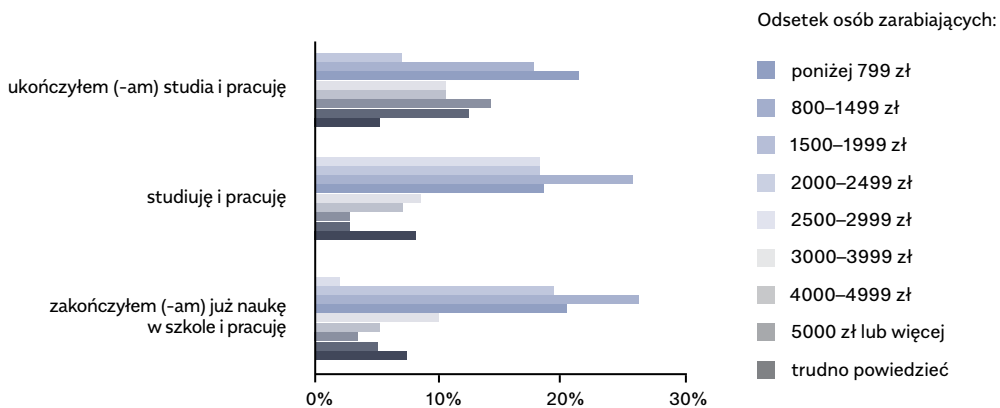
Armia i służby mundurowe



Odsetek osób zarabiających:

- 800–1 499 zł
- 1 500–1 999 zł
- 3 000–3 999 zł
- pozostałe

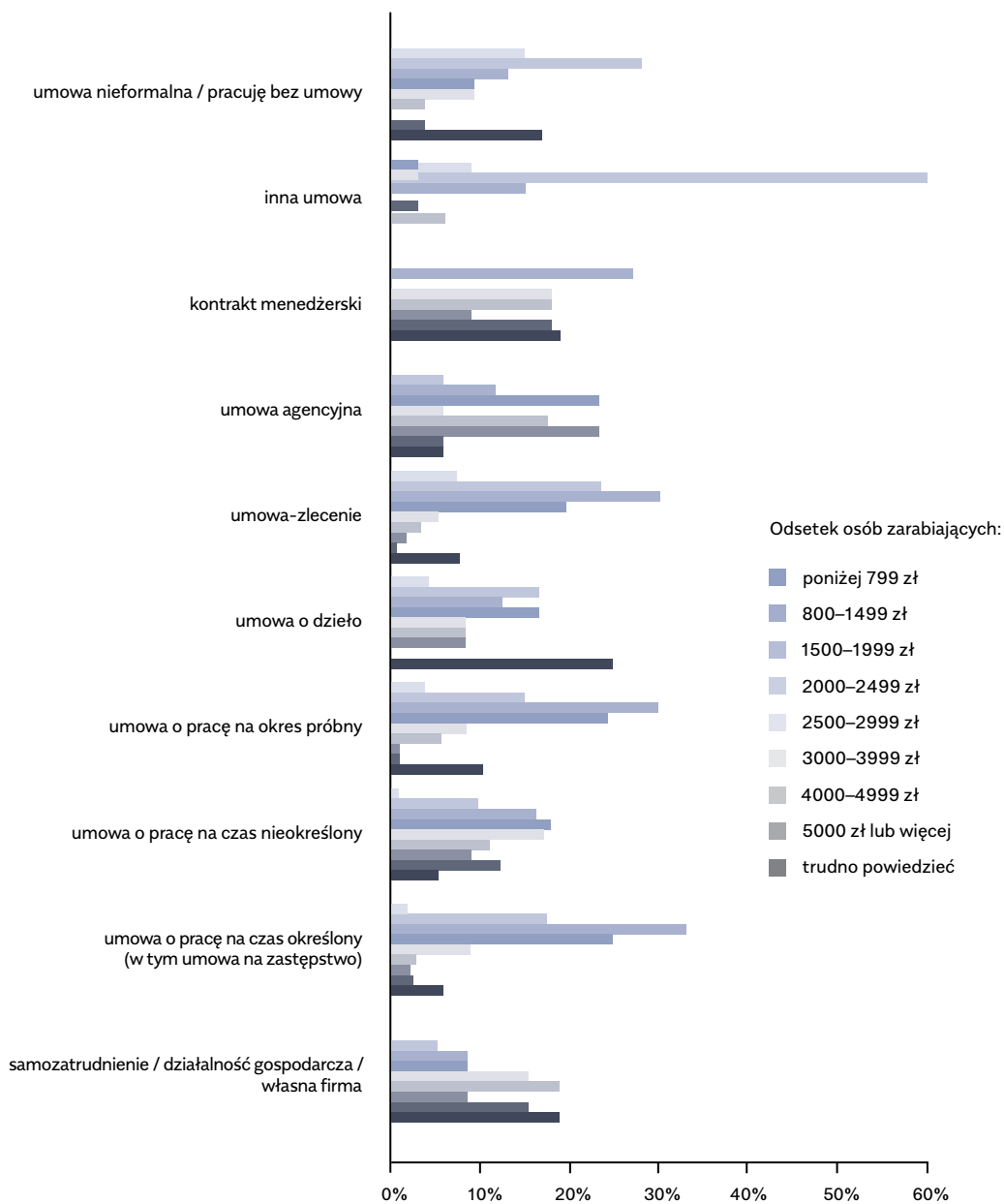
Wynagrodzenie na różnych etapach edukacyjno-zawodowych respondentów (N = 1047)



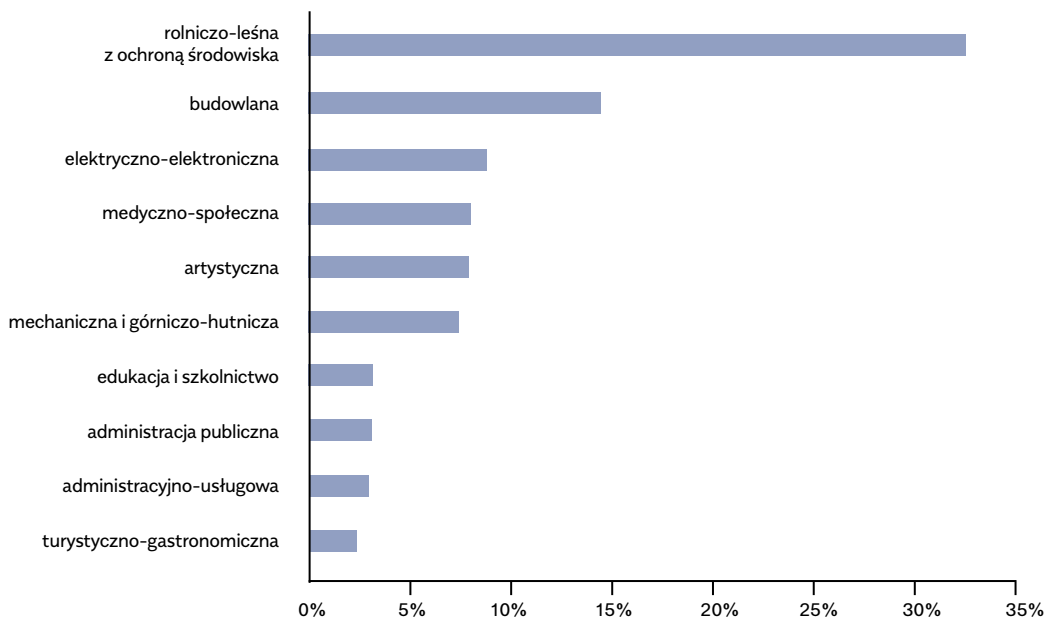
Odsetek osób zarabiających:

- poniżej 799 zł
- 800–1499 zł
- 1500–1999 zł
- 2000–2499 zł
- 2500–2999 zł
- 3000–3999 zł
- 4000–4999 zł
- 5000 zł lub więcej
- trudno powiedzieć

Wynagrodzenie a deklarowana forma zatrudnienia (N = 1047)



Odsetek respondentów samozatrudnionych i prowadzących własną działalność gospodarczą w poszczególnych branżach aktywności zawodowej (N = 58)*

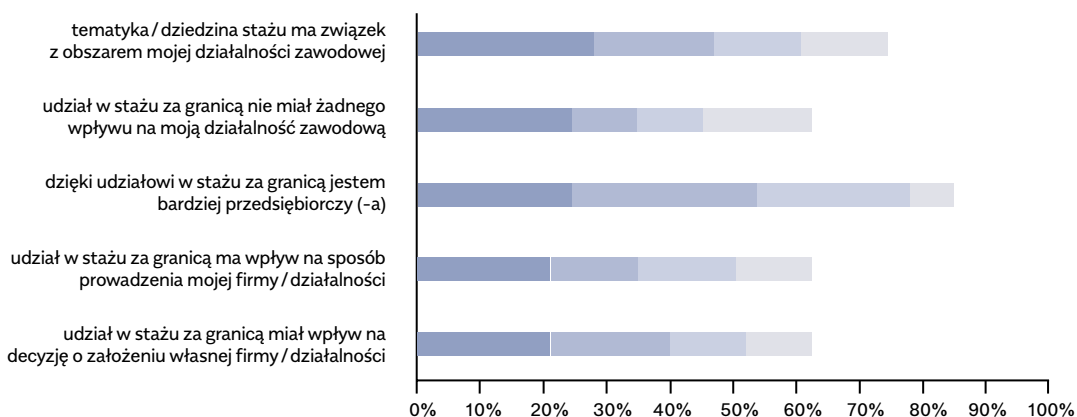


* armia i służby mundurowe – brak wskazań

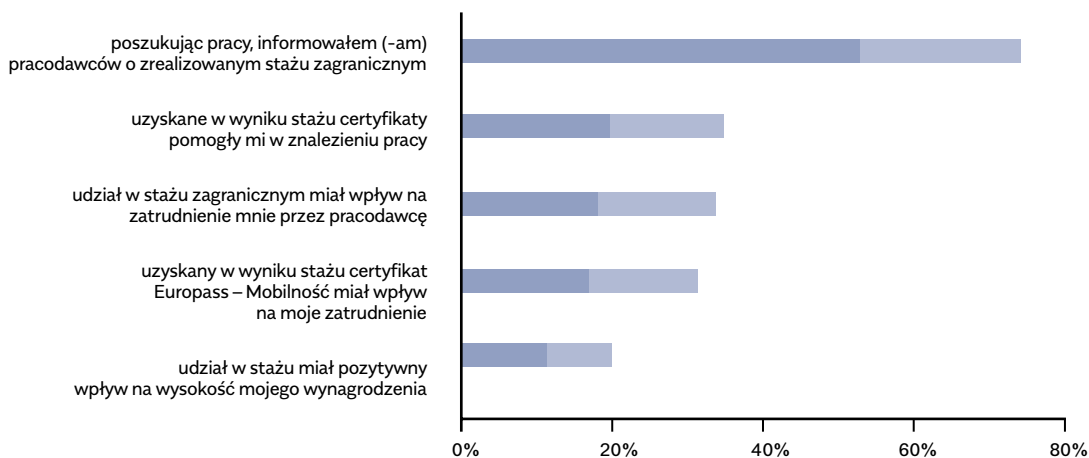
Staż a postawy przedsiębiorcze w deklaracjach respondentów (N = 58)

Odsetek respondentów zgadzających się z poszczególnymi stwierdzeniami w stopniu:

■ bardzo wysokim ■ raczej wysokim ■ umiarkowanym ■ raczej niskim



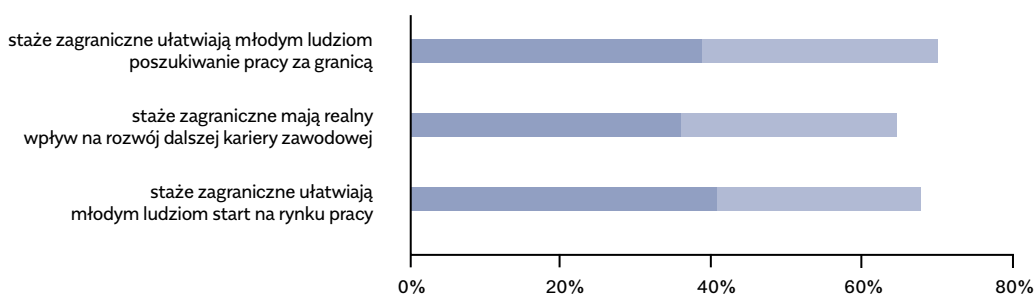
Znaczenie dokumentów potwierdzających udział respondentów w mobilności (N = 1049)



Odsetek respondentów zgadzających się z poszczególnymi stwierdzeniami:

- w bardzo wysokim stopniu
- raczej w wysokim stopniu

Wpływ stażu na karierę zawodową (N = 1049)



Odsetek respondentów zgadzających się z poszczególnymi stwierdzeniami:

- w bardzo wysokim stopniu
- raczej w wysokim stopniu

Jeden z pracodawców oddzwonił do mnie właśnie ze względu na praktyki w Hiszpanii. Firma była zainteresowana tym doświadczeniem i dlatego zaprosiła mnie na rozmowę kwalifikacyjną.

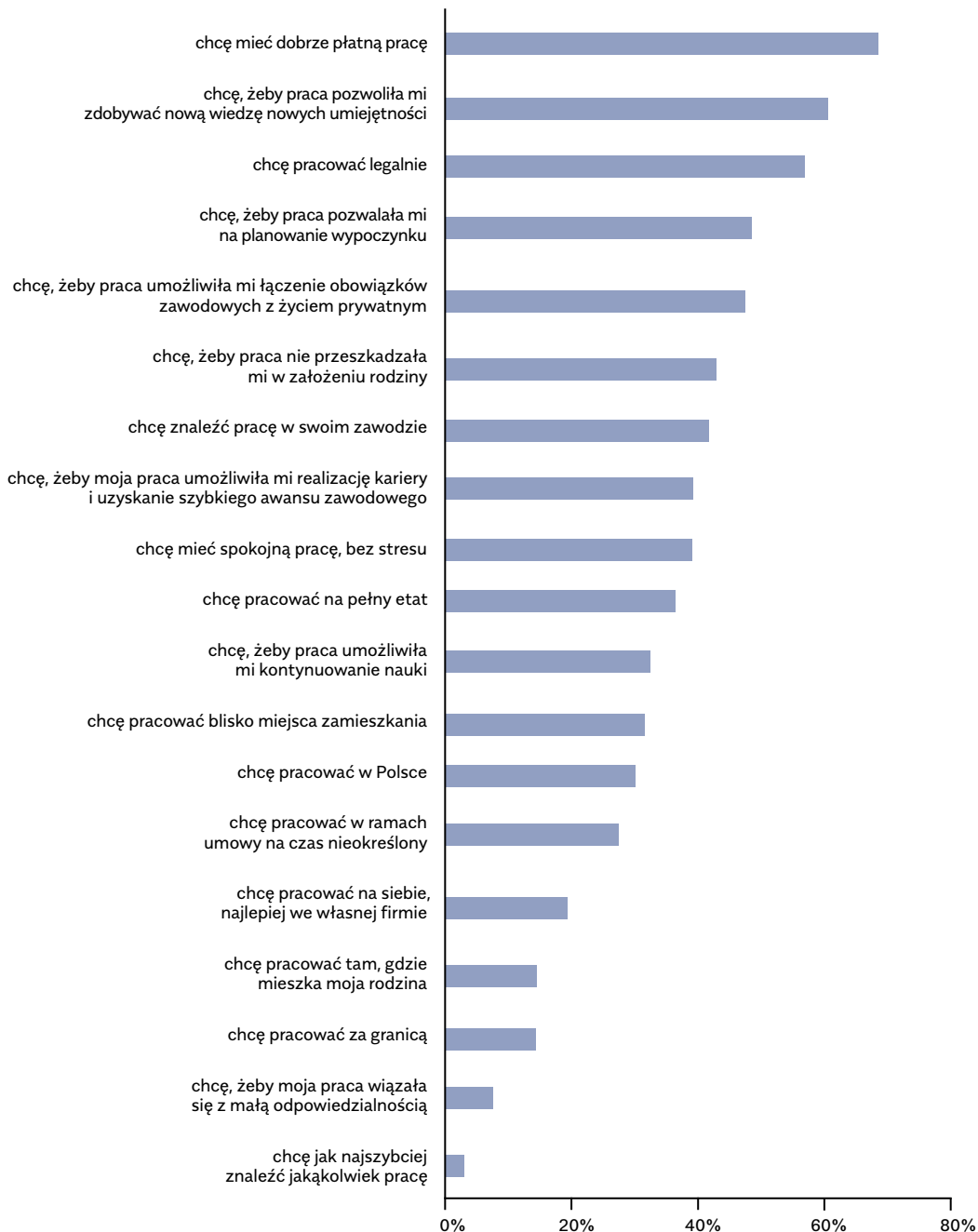
Takie doświadczenie wygląda dobrze w CV. Jeśli ktoś może pochwalić się czymś takim podczas rozmowy o pracę, to można zaimponować pracodawcy – pokazać, że mimo młodego wieku zdobyło się wiedzę i doświadczenie.

Chociaż uczestnicy badania pozytywnie oceniali wpływ zagranicznych staży i praktyk na zwiększenie szans wejścia na rynek pracy, to ich opinie różniły się w zależności od sytuacji edukacyjno-zawodowej. Najwyżej ofertę mobilności oceniły osoby aktywne na rynku pracy, a najniżej te, które na etapie realizacji badania pozostawały bez zatrudnienia. W przypadku uczniów i studentów wskaźnik NPS dotyczący programu był relatywnie wysoki (ponad 60 pkt wśród obu wymienionych grup respondentów), co może wynikać z dużego optymizmu osób, które dopiero wchodzi na rynek pracy, w kontekście wykorzystania wiedzy nabytej w trakcie zagranicznych mobilności edukacyjnych. Można również zauważyć, że osoby aktywne zawodowo nieco bardziej krytycznie podchodziły do doświadczeń wyniesionych ze szkoły, nawet tych zdobytych w ramach kształcenia praktycznego za granicą. Potwierdzają to również wypowiedzi uczestników badania, którzy wspominali, że zagraniczną mobilność edukacyjną należałoby traktować jako epizod w ramach szerszego okresu teoretycznej i praktycznej nauki zawodu w szkole.

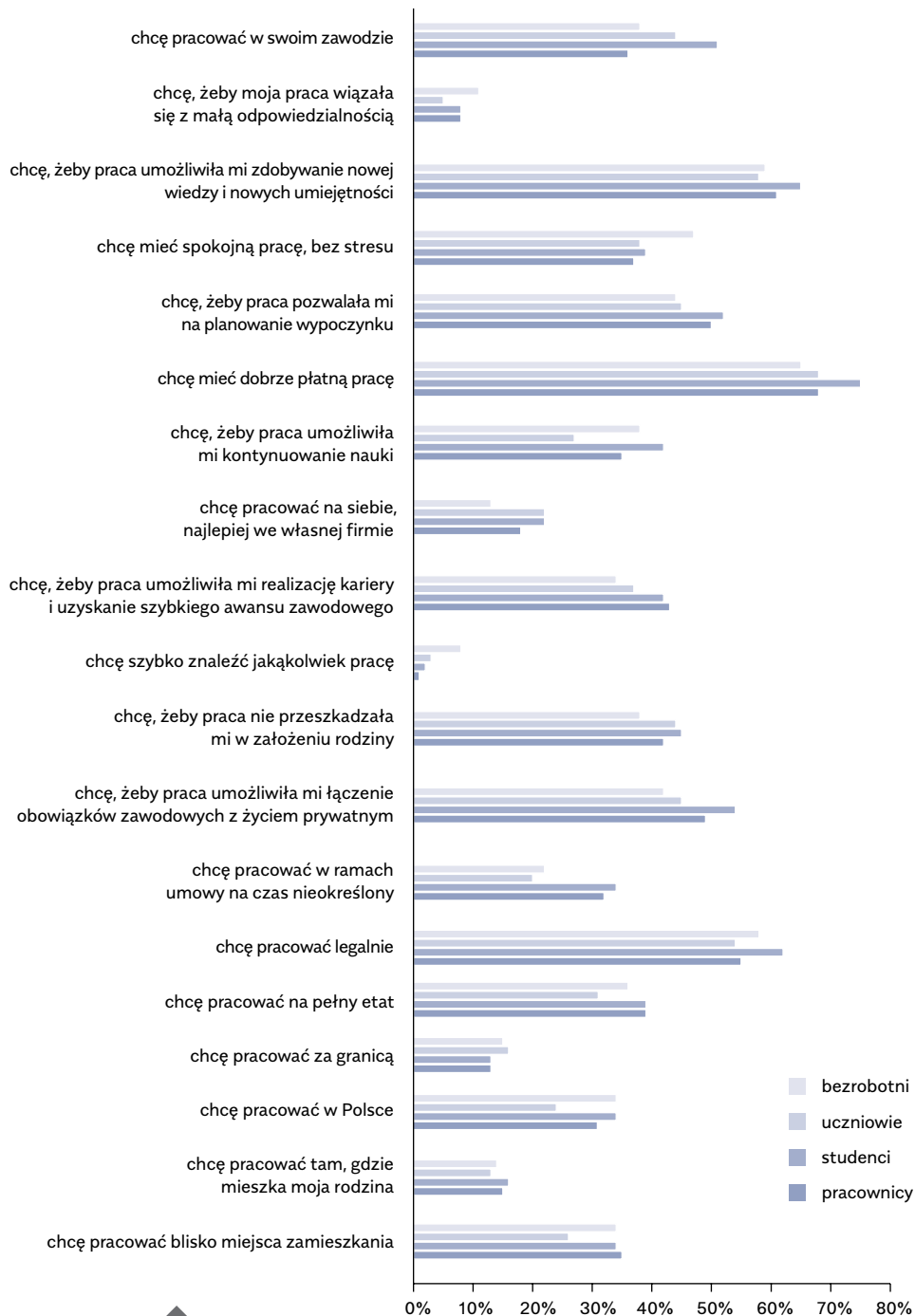
Tabela 62. Zależność poziomu wskaźnika NPS (ang. *Net Promoter Score*) od sytuacji edukacyjno-zawodowej (N = 2424)

	Wynik NPS	Krytycy	Neutralni	Promotorzy
bezrobotni	49,16	12,36%	26,12%	61,52%
uczniowie	62,26	7,60%	22,54%	69,86%
studenci	61,78	10,05%	18,12%	71,83%
pracownicy	64,95	9,17%	16,71%	74,12%

Preferencje i oczekiwania zawodowe respondentów (N = 2592)



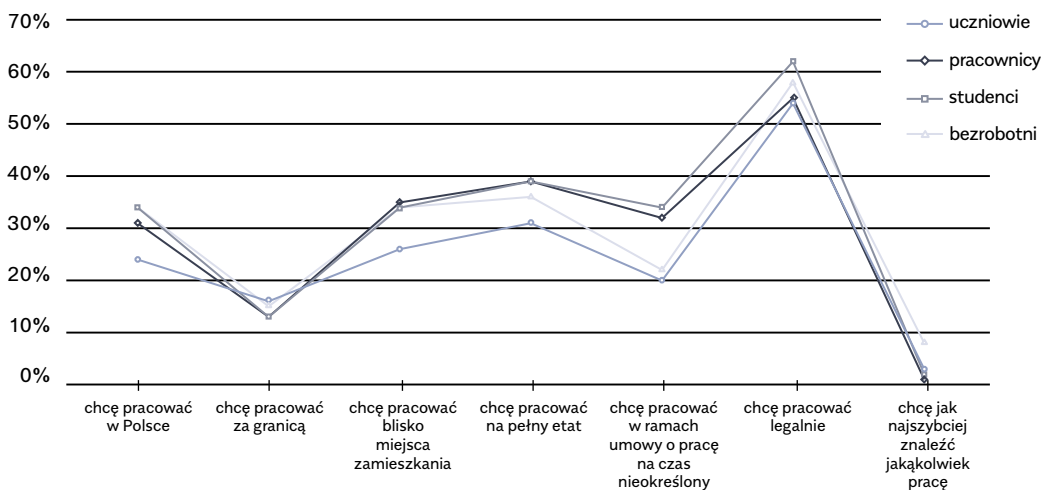
Preferencje i oczekiwania zawodowe respondentów na różnych etapach rozwoju zawodowego (N = 2424)



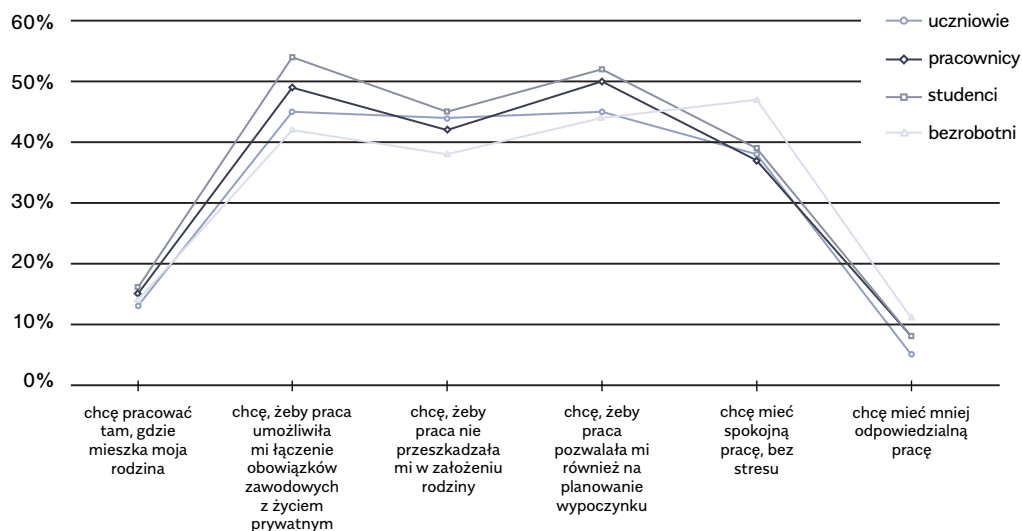
Preferencje, wybory i oczekiwania zawodowe

W badaniu kwestionariuszowym byli stażyści zostali zapytani o to, jakie warunki zatrudnienia mogliby uznać za zadowalające. Dla zdecydowanej większości respondentów jedną z najważniejszych kwestii było odpowiednie wynagrodzenie (ponad dwie trzecie ankietowanych zadeklarowało, że chciałoby, aby ich praca była dobrze płaćta). Jednocześnie ponad 56 proc. respondentów uznało, że istotne jest zatrudnienie na podstawie legalnie zawartej umowy, prawie tak samo ważna jest perspektywa rozwoju zawodowego, a także możliwość łączenia życia zawodowego z życiem prywatnym. Mniejsze znaczenie dla respondentów miała forma zatrudnienia. Mniej niż jedna trzecia ankietowanych stwierdziła, że ważna jest dla nich praca na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony.

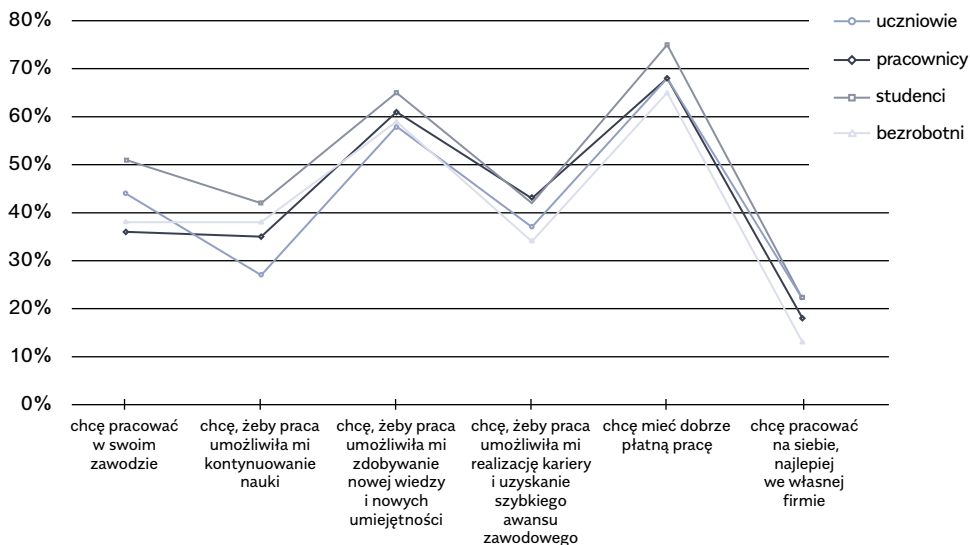
Oczekiwania wobec warunków zatrudnienia na różnych etapach życia zawodowego (N = 2424)



**Kwestia możliwości łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym
(work-life balance) na różnych etapach życia zawodowego (N = 2424)**



**Kwestia możliwości rozwoju i dalszej nauki na różnych etapach życia zawodowego.
Zestawienie odpowiedzi na pytanie: „Które z poniższych kwestii wydają Ci się najważniejsze podczas poszukiwania pracy?” (N = 2424)**



Biorąc pod uwagę wyniki badania, można uznać, że dla polskich absolwentów szkół zawodowych (bez względu na branżę) aktywnych na rynku pracy liczą się przede wszystkim dobre warunki zatrudnienia oraz możliwość rozwoju zawodowego (mniej niż 1 proc. zatrudnionych oraz mniej niż 8 proc. osób bezrobotnych uznało, że najważniejsze jest szybkie znalezienie jakiegokolwiek pracy). Obserwację tę potwierdzają również wyniki badania jakościowego, wskazujące, że polscy absolwenci staży i praktyk zagranicznych są nastawieni przede wszystkim na zdobywanie nowych umiejętności (szczególnie takich, które są uznawane za cenne na dzisiejszym rynku pracy) – nie tylko na etapie poszukiwania zatrudnienia, lecz także podczas wykonywania codziennych obowiązków zawodowych. Świadczą o tym wypowiedzi osób, dla których wybór dalszej ścieżki kariery był często warunkowany perspektywą pracy w coraz bardziej prestiżowych instytucjach oraz możliwością wykonywania ciekawych obowiązków zawodowych.

Pracowałem w coraz lepszych i coraz bardziej prestiżowych hotelach, więc moje CV wygląda teraz bardzo atrakcyjnie, o wiele lepiej, niż gdybym ukończył liceum. Myślę, że dobrze zrobiłem. W szkole było wielu profesjonalistów, którzy dobrze nas uczyli i przekazali nam porządną wiedzę.

Nie każdy fryzjer musi się zatrudnić w salonie. Trzeba walczyć, tworzyć, być artystą, mieć swoją wizję. Można otworzyć własny salon, pracować przy sesjach albo w telewizji. Fryzjer nie musi robić tego samego co inni. Nie trzeba się znać na wszystkim i być ekspertem w każdej dziedzinie. Niektórzy dobrze sobie radzą z układaniem włosów, mogą więc pracować przy sesjach zdjęciowych, na planach filmowych. Innym lepiej wychodzi strzyżenie, mogą więc robić stylizacje i pokazywać je w mediach społecznościowych. Nie trzeba być anonimowym fryzjerem – można być prawdziwym artystą.

Ambicjom zawodowym respondentów często towarzyszyły także ambitne plany dotyczące zdobywania nowej wiedzy nie tylko w pracy zawodowej, lecz także w życiu prywatnym. Część rozmówców podkreślała, że nie mogłaby podjąć pracy, która nie dawałaby możliwości podnoszenia kompetencji zawodowych. Dlatego ważnym atutem ofert potencjalnych pracodawców była dla nich możliwość uczenia się, między innymi dzięki szkoleniom.

Nie lubię stać w miejscu. Chcę się rozwijać, poznawać nowe rzeczy. Człowiek uczy się przez całe życie, a ja nie wyobrażam sobie życia bez nauki. Sama praca zawodowa nie sprawia mi takiej frajdy, jak perspektywa pracy ze szkoleniami.

W tym kontekście zwracano również uwagę, że oferta staży zagranicznych była w wielu przypadkach czynnikiem decydującym o wyborze konkretnej placówki edukacyjnej. Większość ankietowanych poszukiwała szkoły, która pozwoliłaby im zdobyć konkretne umiejętności, wynikające bezpośrednio z wybranej ścieżki rozwoju zawodowego.

Wybrałem taką szkołę, która da mi możliwość znalezienia pracy i zrobienia czegoś ze swoim życiem. Dowiedziałem się, że w jednej z nich realizowane są praktyki zagraniczne i ta oferta przekonała mnie do wyboru. Możliwość wyjazdu za granicę była jednym z moich zaplanowanych celów.

Badani absolwenci techników tłumaczyli decyzję o podjęciu nauki w szkole zawodowej przede wszystkim możliwością uzyskania zarówno świadectwa maturalnego, jak i dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Perspektywa ukończenia liceum (szczególnie w przypadku zakończenia nauki po tym etapie) była często postrzegana jako strata czasu, przede wszystkim ze względu na brak możliwości rozwoju konkretnych kompetencji zawodowych, a przez to brak wyraźnych perspektyw na szybkie znalezienie satysfakcjonującej i dobrze płatnej pracy.

Zawsze racjonalnie podchodziłem do życia. Wiedziałem, że po liceum musiałbym iść na studia, bez zdobycia doświadczenia zawodowego. Uznałem zatem, że technikum to lepsze rozwiązanie. Wolałem szkołę, która daje zawód.

Mogłem wybrać albo liceum, albo szkołę zawodową. Po technikum można iść na studia, a jeżeli ktoś nie chce kontynuować nauki, to ma już wyuczony zawód. Uznałem, że to najlepsze rozwiązanie.

Nie chciałem iść do liceum, dlatego wybrałem technikum. Uznałem, że nauka w liceum może okazać się zbyt trudna, a dodatkowo nie daje żadnego zawodu.

Warto dodać, że dla większości uczestników badania podjęcie nauki w szkole o profilu zawodowym było świadomą, pragmatyczną decyzją, u podłoża której leżała chęć zdobycia konkretnych umiejętności. Respondenci zwracali uwagę na to, że obowiązek odbywania praktyk w szkołach zawodowych sprawia, iż uczniowie szybko zdobywają doświadczenie niezbędne na rynku pracy. Co więcej – dłuższy staż pracy (liczony łącznie z praktykami) pozwala im szybciej awansować po uzyskaniu zatrudnienia.

Moja decyzja była przemyślana. Wiem, że wielu uczniów wybiera liceum, bo nie ma na siebie innego pomysłu. Po zakończeniu nauki takie osoby nadal nie wiedzą, co mają dalej robić. Postanowiłem, że nie popełnię tego błędu.

Chciałam zdobyć praktyczne umiejętności. Liceum to tylko teoria, a w technikum zawsze są praktyki i można zobaczyć, jak wygląda praca. Moje rodzeństwo też poszło do technikum, bo zachęcali nas do tego rodzice. Po technikum zostaje zawód, a po liceum jest tylko możliwość studiów. Jeśli ktoś z tej możliwości nie skorzysta, to nie ma innych perspektyw.

Stwierdziłam, że wolę technikum, po którym mogę iść na studia, niż zmarnować trzy lata w liceum. Mam nie tylko maturę, lecz także zawód.

Niektórzy znajomi żałowali, że wybrali liceum zamiast szkoły zawodowej, po której również mogliby zdawać na studia. A gdyby się nie udało, to i tak mieliby jakiś wyuczony zawód.

Część respondentów podkreślała, że nauka w technikum daje duże możliwości wyboru dalszej ścieżki kariery. Ten typ szkoły łączy zalety liceum i szkoły zawodowej (działając na styku kształcenia ogólnego oraz praktycznego) – daje wykształcenie średnie (potwierdzone świadectwem maturalnym), a jednocześnie konkretną profesję (certyfikowaną egzaminem zawodowym). Taki wybór daje uczniom sporą elastyczność po ukończeniu szkoły, nie pozostawiając ich na rynku pracy bez żadnych kwalifikacji w przypadku rezygnacji z kontynuowania nauki (jak liceum) i nie zamyka drogi do studiowania bez ukończenia dodatkowych etapów kształcenia (jak szkoła zawodowa).

W gimnazjum dobrze się uczyłem, choć nie zawsze systematycznie. Miałem świadectwo z czerwonym paskiem i wszyscy mi podpowiadali, żeby zdawać do liceum lub technikum. Wybrałem tę drugą możliwość, bo stwierdziłem, że chcę zdobyć zawód. Fascynowała mnie praca mojego ojca, który jest mechanikiem w dużej firmie produkującej samochody. Wybrana przeze mnie szkoła działała pod patronatem tego właśnie przedsiębiorstwa. Tata powiedział, że jeśli będę się uczył, to zdobędę dobry zawód, co jest ważne w dzisiejszych czasach.

W opinii byłych stażystów dodatkową zaletą nauki w technikum jest możliwość odłożenia decyzji o kontynuowaniu nauki na studiach wyższych. Absolwent, zanim ostatecznie dokona wyboru kierunku studiów, może rozpocząć aktywność zawodową bezpośrednio po zakończeniu szkoły, a dzięki posiadanym kwalifikacjom może pracować w wyuczonyj profesji. Zdobywane w ten sposób doświadczenie zdecydowanie poprawia jego pozycję na rynku pracy. W przekonaniu wielu uczestników badania perspektywa ukończenia liceum (szczególnie w przypadku

zakończenia nauki po tym etapie edukacji) była często uznawana za stratę czasu, przede wszystkim ze względu na brak możliwości rozwijania konkretnych kompetencji zawodowych i przez zmniejszenie szans na szybkie znalezienie satysfakcjonującej oraz dobrze płatnej pracy. Wielu uczestników badania jakościowego już w trakcie nauki miało sprecyzowane oczekiwania nie tylko odnośnie do wyboru profilu szkoły, lecz także swojej przyszłości na rynku pracy. Często oczekiwania te wynikały z wcześniejszych zainteresowań (wymarzony zawód, w którym uczeń „od zawsze” chciał się sprawdzić), lokalnej specyfiki (znaczną aktywność firm z konkretnej branży w regionie lub obecność dużego zakładu w pobliżu miejsca zamieszkania) czy wreszcie z rodzinnych tradycji (chęć pracy w firmie rodzinnej lub w zawodzie wykonywanym przez rodziców).

Zawód wybrałam dzięki mamie. Ona jest fryzjerką i ja również nie wyobrażałam sobie wykonywania innej pracy.

Chciałam iść do liceum, ale w moim roczniku nie było klasy, do której planowałam zdawać. Dlatego wybrałam technikum hotelarskie i spełniłam marzenie mojej mamy, która chciała, żebym się tam uczyła.

Cały czas pracuję w rachunkowości. Podczas wakacji pracowałam z mamą w biurze, wykonując typowe prace związane z księgowaniem, a teraz analizuję dane, przygotowuję raporty i szukam najlepszych rozwiązań. Dużo się uczę i na pewno chciałbym się tym zajmować do końca studiów, tym bardziej że to praca, która pozwala mi się rozwijać i nie koliduje z nauką.

Dalsza nauka

Uzasadniając wybór nauki w technikum, respondenci podkreślali, że dzięki temu mieli najszerszy wachlarz możliwości wyboru dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej. W odróżnieniu od szkoły o profilu ogólnym ukończenie technikum wiąże się z przystąpieniem przez ucznia do egzaminu potwierdzającego uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Oznacza to, że opuszczając mury szkoły, jej absolwenci są przygotowani do rozpoczęcia pracy w wyuczonym zawodzie, a ewentualne decyzje o kontynuowaniu nauki należałoby uznać raczej za wolitywne niż obligatoryjne. Uczestnicy badania często podkreślali, że chociaż dyplom uczelni to istotny i atrakcyjny w oczach pracodawców dokument, to sam fakt ukończenia studiów nie oznacza, że absolwent zdobył umiejętności pożądane na rynku pracy.

Sytuacja, w której większość absolwentów opuszcza średnie szkoły zawodowe z konkretną wiedzą i umiejętnościami, sprawia, że kontynuowanie nauki na studiach nie warunkuje, w ich opinii, kariery na rynku pracy, chociaż takie opinie mogą świadczyć również o dewaluacji wyższego wykształcenia. Wyniki badania kwestionariuszowego pokazały jednak, że ponad jedna czwarta respondentów to studenci lub absolwenci uczelni, a 68 proc. z nich robi karierę naukową lub planuje ją rozpocząć.

Po ukończeniu technikum część respondentów zdecydowała się na kontynuowanie nauki lub ma plany w tym zakresie. Taka decyzja podyktowana była najczęściej chęcią podążania obraną w szkole ścieżką tematyczną lub modyfikacji tej ścieżki w określonym zakresie.

Jestem na studiach dualnych. To połączenie nauki i stażu w firmie. Mój kierunek różni się od profilu zawodowego szkoły, którą ukończyłem. Wcześniej chciałem iść na mechatronikę, ale po egzaminie zawodowym stwierdziłem, że to jednak nie jest to. Wybrałem mechanikę i budowę maszyn.

Należy również zaznaczyć, że podjęcie nauki na studiach w dużej mierze zależało również od branży kształcenia macierzystych placówek dydaktycznych respondentów. Podczas gdy w niektórych obszarach kształcenia zawodowego studia stanowią naturalną kontynuację ścieżki edukacyjnej, a ich ukończenie jest częstym wymogiem stawianym przez pracodawców, istnieje szereg branż, w których posiadanie tytułu zawodowego w pełni wystarcza do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Należy zaznaczyć, że znaczna część (ponad 50 proc.) studiujących uczestników badania łączy naukę na studiach i kursach z pracą zawodową. Większość respondentów, którzy kontynuują naukę w szkołach wyższych, potwierdziła, że studiuje zaocznie, ponieważ jest to najbardziej wygodna forma kształcenia, która pozwala na jednoczesne studia i pracę zawodową.

Wśród powodów (innych niż finansowe) podejmowania pracy równoległe z kształceniem na studiach respondenci wymieniali zarówno chęć poszerzenia wiedzy i umiejętności zdobytych na etapie wstępnego kształcenia zawodowego, jak i chęć sprawdzenia oraz wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce. Znaczna część respondentów zadeklarowała również, że pracuje w swoim zawodzie, co nie oznacza jednak, że dla wszystkich badanych osób aktualna praca stanowi naturalną konsekwencję wybranej ścieżki kariery. Niektórzy respondenci traktują obecne zatrudnienie jako etap przejściowy na drodze do zdobycia wymarzonej pracy albo obowiązek, wynikający z konieczności samodzielnego utrzymywania się lub wspierania członków rodziny.

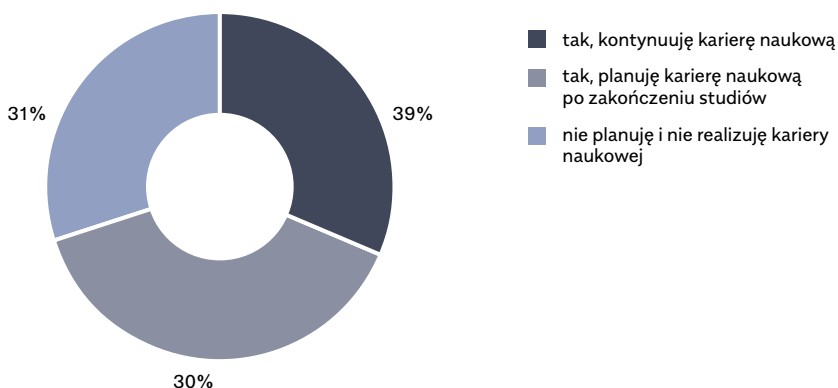
Część osób deklarowała, że kontynuowanie edukacji wynikało z chęci realizowania pasji, która narodziła się w nich jeszcze na etapie nauki zawodu

w szkołach średnich. Można odnieść wrażenie, że o ile wybór szkoły zawodowej był podyktowany racjonalnym rachunkiem zysków i strat (np. kalkulacją możliwości zdobycia zatrudnienia), o tyle już chęć nauki na konkretnym kierunku studiów wynikała z rzeczywistych zainteresowań zawodowych. Zbieżność kierunku studiów z zawodem wyuczonym w szkole potwierdziły również wyniki ankiety. Ponad połowa respondentów, którzy w momencie realizacji badania kształcili się w szkołach wyższych, potwierdziła, że wybrany kierunek ma związek z wyuczonym zawodem. Wyniki pokazały także, że nie występują znaczące różnice w tej kwestii między osobami, które jednocześnie studiuje i pracują, a tymi, które nie łączą studiów z pracą zawodową.

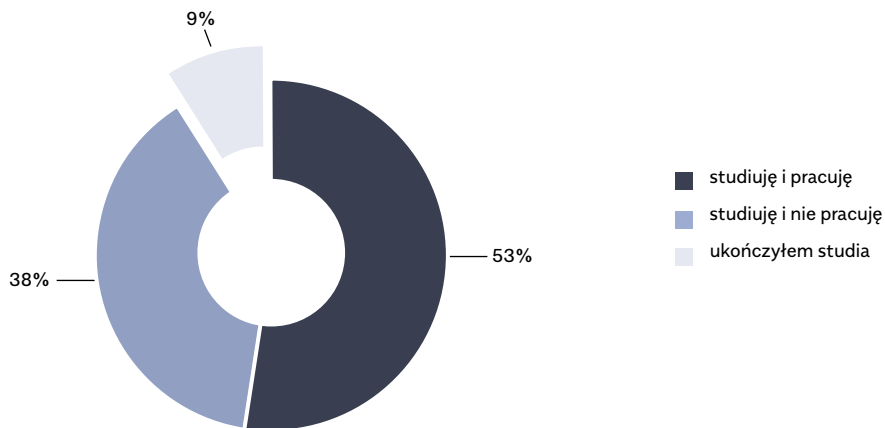
Co piąty uczestnik badania kwestionariuszowego potwierdził, że doświadczenie stażu w wysokim stopniu wpłynęło na wybór kierunku studiów. Jednocześnie analiza danych uzyskanych z wywiadów pozwala sądzić, że na podejmowanie przez byłych stażystów decyzji o kontynuowaniu nauki zawodu w ramach studiów duży wpływ miało doświadczenie mobilności edukacyjnej. Mobilność była ważnym czynnikiem w kształtowaniu ich świadomego podejścia do kontynuowania nauki i rozwijania umiejętności zawodowych. Dotyczyło to również sytuacji, w których stażyści dokonywali zmiany obszaru kształcenia. W takich przypadkach doświadczenie pracy za granicą pomogło w podjęciu – czasem niełatwej – decyzji o zmianie zawodu.

Plany dotyczące dalszej kariery naukowej respondentów (pytanie było kierowane do osób studiujących oraz do absolwentów szkół wyższych, N = 672)

Czy realizujesz lub planujesz dalszą karierę naukową?



Łączenie studiów z pracą zawodową (N=607)



Uważam, że po technikum mamy więcej możliwości znalezienia i utrzymania pracy. Jestem na trzecim roku studiów związanych z budownictwem. Jest tak, jak sobie wymarzyłam: najpierw była architektura krajobrazu w zespole szkół budowlanych, a później budownictwo na studiach. Chciałabym zdobyć jeszcze wiedzę związaną z wykończeniem wnętrz.

Właśnie skończyłam szkołę i złożyłam dokumenty na politechnikę, wydział energetyki. Nie wiem, czy się dostanę, ale chciałabym kontynuować naukę w zawodzie, dlatego biorę udział w szkoleniu Urzędu Dozoru Technicznego, po którym rozpoczynam trzymiesięczny staż jako monter paneli fotowoltaicznych.

Warto dodać, że żaden z respondentów nie zadeklarował, iż dalsza nauka wynika z chęci uzyskania tytułu naukowego. Można przypuszczać, że posiadanie tytułu zawodowego jest dla części z nich wystarczające, a ich myślenie nie jest związane z jednoznacznie określoną ścieżką naukową (co jest charakterystyczne dla absolwentów szkół ogólnokształcących).

Według ankietowanych ewentualne przerwanie nauki na studiach było najczęściej spowodowane niemożnością pogodzenia harmonogramu zajęć z wykonywaną pracą. Część respondentów deklarowała nawet, że praca i możliwość zdobywania praktycznego doświadczenia zawodowego okazały się zdecydowanie ważniejsze

niż studia. Decyzja o czasowym zawieszeniu dalszej nauki wynikała często również z konieczności utrzymania źródła zarobku. Warto jednak dodać, że wielu respondentów deklarowało, iż zamierza powrócić na uczelnię.

Jestem bardzo zadowolony, że odłożyłem studia na później. Dzięki temu mam już niemałe doświadczenie w zawodzie.

Nie pracuję zawodowo. Zamierzam jeszcze kontynuować naukę. Będę zdawać na Uniwersytet Wrocławski na kierunek związany z informatyką.

Studiowałem na politechnice, ale zaskoczył mnie tok studiów i rozkład zajęć. Zrezygnowałem, ponieważ równolegle pracuję w swoim zawodzie. Od października wracam na studia, ale na inną uczelnię.

Studiowałem elektrotechnikę, ale nauka bardzo kolidowała z pracą i, niestety, po roku byłem zmuszony przerwać naukę. W tym roku planuję jednak powrót, ale na inny kierunek, związany z budową maszyn.

Migracje krajowe i zagraniczne

Analizując oczekiwania zawodowe respondentów, można zauważyć, że kwestie dotyczące migracji były dla nich zdecydowanie mniej istotne niż wynagrodzenie i warunki zatrudnienia. Tylko niespełna 15 proc. absolwentów staży i praktyk potwierdziło, że chciałoby pracować w miejscowości, w której mieszka ich rodzina, a jedynie dla co trzeciego badanego istotne było zatrudnienie blisko miejsca zamieszkania. Deklaracje te nie oznaczają jednak, że uczestnicy badania chętnie zmieniają miejsce zamieszkania z związku z podejmowaniem pracy lub nauki.

Analiza wyników zebranych w trakcie badania kwestionariuszowego nie ujawniła zauważalnych tendencji związanych z migracjami krajowymi aktywnych zawodowo absolwentów szkół. Różnice między miejscem zamieszkania stażystów w trakcie nauki a obecnym miejscem zamieszkania w większości województw nie przekraczają jednego punktu procentowego (wyjątek stanowi województwo świętokrzyskie, gdzie różnica wskazań wyniosła ponad 1,2 proc.).

Nieco większą dynamikę zmiany miejsca zamieszkania można zaobserwować w przypadku osób, które zdecydowały się na kontynuowanie nauki na studiach, chociaż dodać należy, że w przypadku większości województw różnice we wskazaniach respondentów również nie przekroczyły wartości 1 proc. Największe zmiany dotyczyły województw: małopolskiego,

dolnośląskiego, wielkopolskiego oraz mazowieckiego, co z pewnością wynika z prestiżu uczelni i ze zróżnicowania oferty kształcenia w tamtejszych szkołach wyższych.

Pochodzę z Rzeszowa, mieszkam we Wrocławiu, a studiuję w Krakowie. W mieście rodzinnym nie mogłam znaleźć interesującego dla mnie kierunku studiów.

W firmie zaczynałem od stażu, to była moja pierwsza praca. Żeby ją podjąć, musiałem przeprowadzić się do Gdańska.

Zebrane dane potwierdzają, że absolwenci szkół zawodowych nie wykazują tendencji do migrowania pomiędzy regionami Polski, nie przemieszczają się również masowo do większych ośrodków miejskich. Ponad połowa respondentów mieszka obecnie na obszarach wiejskich lub w miejscowościach poniżej 100 tys. mieszkańców, a czterech na dziesięciu badanych jako aktualne miejsce zamieszkania wskazało wieś, wioskę lub obszar wiejski (miejscowość liczącą mniej niż 3 tys. mieszkańców).

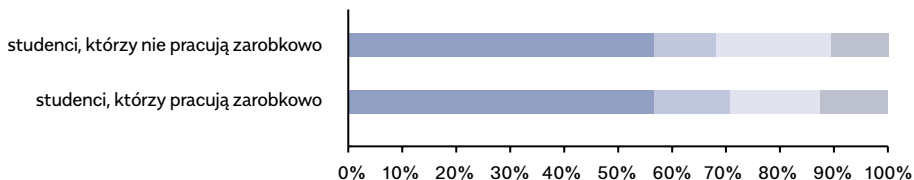
Wyniki badania pokazują, że zaobserwowane tendencje migracyjne dotyczą nie tylko osób pracujących, ale również studentów. Ponad 36 proc. respondentów z tej grupy mieszka na obszarach wiejskich, a jedynie co trzeci badany jako miejsce swojego zamieszkania wskazał miasto powyżej 100 tys. mieszkańców. Oznacza to, że większość studentów nie przeprowadziła się do miast i dojeżdża na zajęcia (realizowane przez część z nich w trybie zaocznym), kontynuując naukę w uczelniach w mniejszych miejscowościach lub w szkołach wyższych w swoim województwie.

Chociaż ponad 70 proc. pracujących respondentów potwierdziło, że zagraniczne staże i praktyki znacznie ułatwiają poszukiwanie pracy w innym kraju, to należy podkreślić, iż zdecydowana większość stażystów na stałe mieszka w Polsce, a tylko niespełna 7 proc. respondentów przebywa na stałe lub czasowo za granicą. Przeprowadzone badanie wykazało, że nawet osoby z doświadczeniem pracy w innych krajach nie wykazują gotowości do wyjazdu w celu poszukiwania pracy. Niespełna 15 proc. respondentów zadeklarowało, że chciałoby podjąć pracę za granicą. To dwukrotnie mniej niż liczba osób, które chciałyby zdobyć zatrudnienie w Polsce (łącznie ponad jedna trzecia wszystkich ankietowanych).

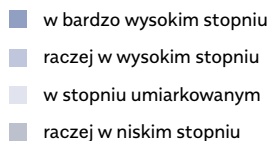
Uczestnicy badania wspominali, że otrzymywali oferty zatrudnienia od firm, w których odbywali staże. Zdarzało się, że potencjalni pracodawcy zaznaczali jednak, że chcą rozpocząć współpracę dopiero po zakończeniu studiów przez kandydatów, co motywowało ich do kontynuowania nauki.

Zgodność kierunku studiów z zawodem wyuczonym w szkole (N = 607)

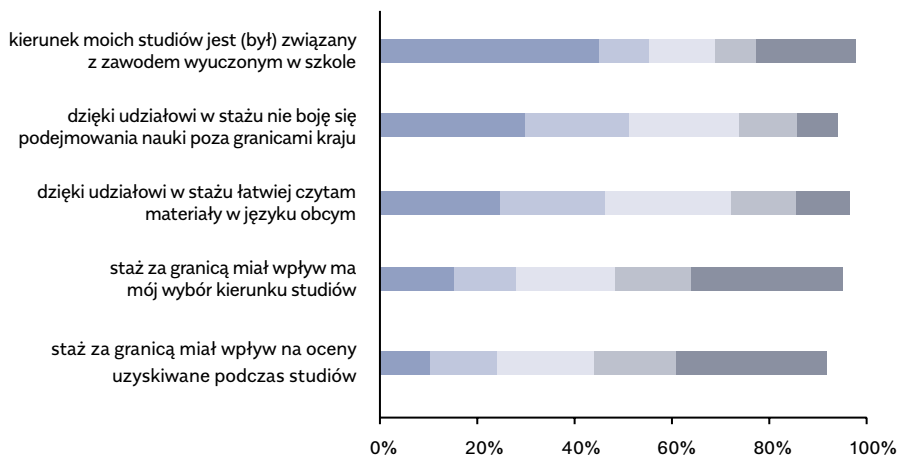
Czy Twój kierunek studiów jest zgodny z zawodem wyuczonym w szkole?



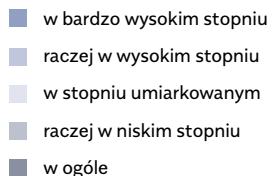
Odsetek respondentów zgadzających się z poszczególnymi stwierdzeniami:



Mobilność a dalsze kształcenie na studiach (N=679)



Odsetek respondentów zgadzających się z poszczególnymi stwierdzeniami:



Od przedstawicieli firmy, w której odbywałem staż, dowiedziałem się, że gdybym szukał zatrudnienia już po skończonych studiach, to mogę złożyć swoje CV i jest duże prawdopodobieństwo, że zostanę przyjęty do pracy.

Nawiązaliśmy kontakt z zagranicznym koordynatorem, który stwierdził, że gdybyśmy byli kiedyś na miejscu, to zawsze możemy go odwiedzić, także podczas poszukiwania pracy.

Szefowa chciała zatrudnić mnie na stałe, ale odmówiłam, bo chciałam pracować w salonie mamy. Gdyby mama nie była fryzjerką, to być może teraz pracowałabym za granicą.

Według niektórych respondentów staż miał pozytywny wpływ na podjęcie przez nich decyzji o rozpoczęciu pracy za granicą, przede wszystkim dzięki wcześniejszemu przełamaniu bariery językowej. Warto jednak podkreślić, że dla ankietowanych taki wyjazd nie był celem samym w sobie, ale wynikał raczej z braku perspektyw zawodowych w Polsce. Osoby zadowolone z obecnej pracy w kraju zdecydowanie nie chciałyby wyjechać w celach zarobkowych za granicę.

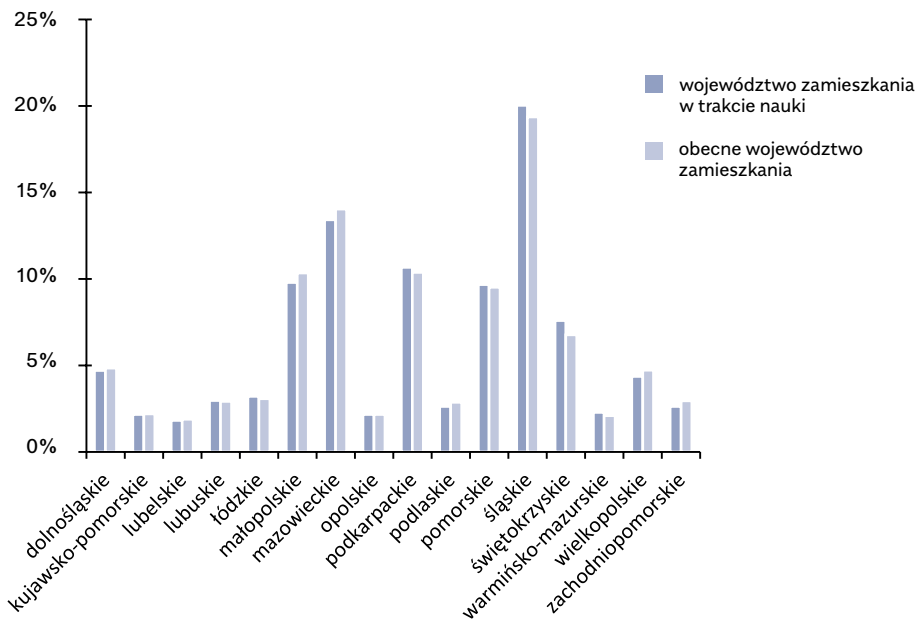
Mam dwadzieścia trzy lata, a przez pięć ostatnich lat wiele się u mnie działo. Wyjechałam do Niemiec w zeszłym roku, a podjęcie decyzji ułatwił mi udział w praktykach zawodowych. Żeby pracować w innym kraju, trzeba poznać jego kulturę i język. Staż dał mi dobre przygotowanie do wyjazdu i pozwolił na przełamanie wielu barier.

Przez pewien czas pracowałem w Czechach. Myślę, że dzięki wyjazdowi nie boję się pracy za granicą.

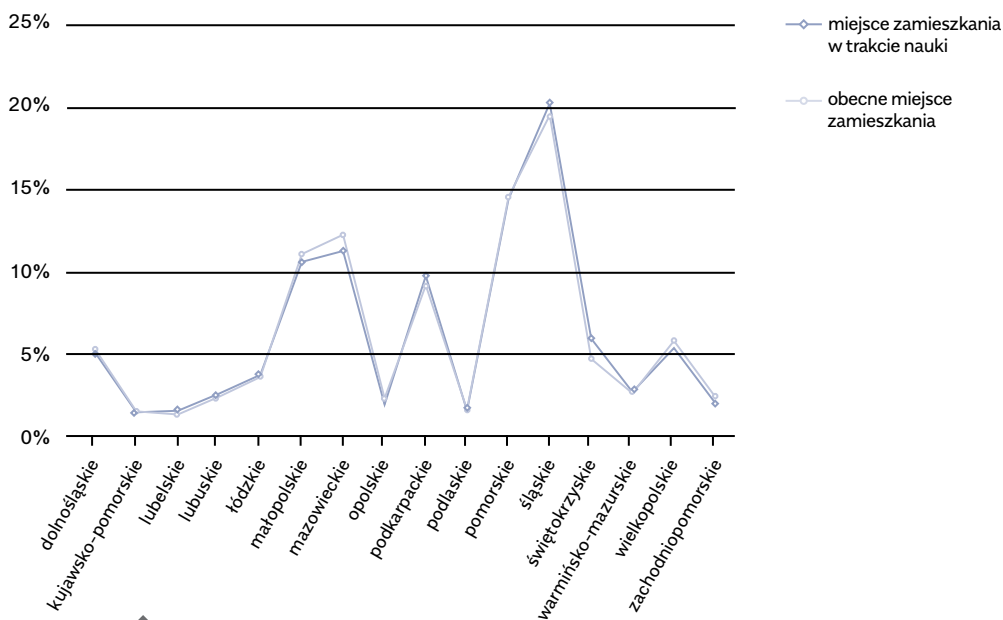
Moja obecna praca pozwala mi spokojnie żyć w Polsce i nie czuję potrzeby wyjazdu za granicę.

Na podstawie danych badania kwestionariuszowego trudno jednoznacznie stwierdzić, czy to właśnie doświadczenie mobilności miało bezpośredni wpływ na wybór kraju stałego lub czasowego zamieszkania. W zdecydowanej większości wybierane kraje są nie tylko częstymi miejscami realizowanych staży i praktyk, lecz także bardzo popularnymi kierunkami migracji polskich obywateli. Niemal dwie trzecie deklarowanych wyjazdów dotyczyło pobytu w Niemczech, a niemal jedna trzecia – Wielkiej Brytanii. Rzadziej pojawiały się wzmianki o takich państwach jak Holandia, Portugalia i Hiszpania.

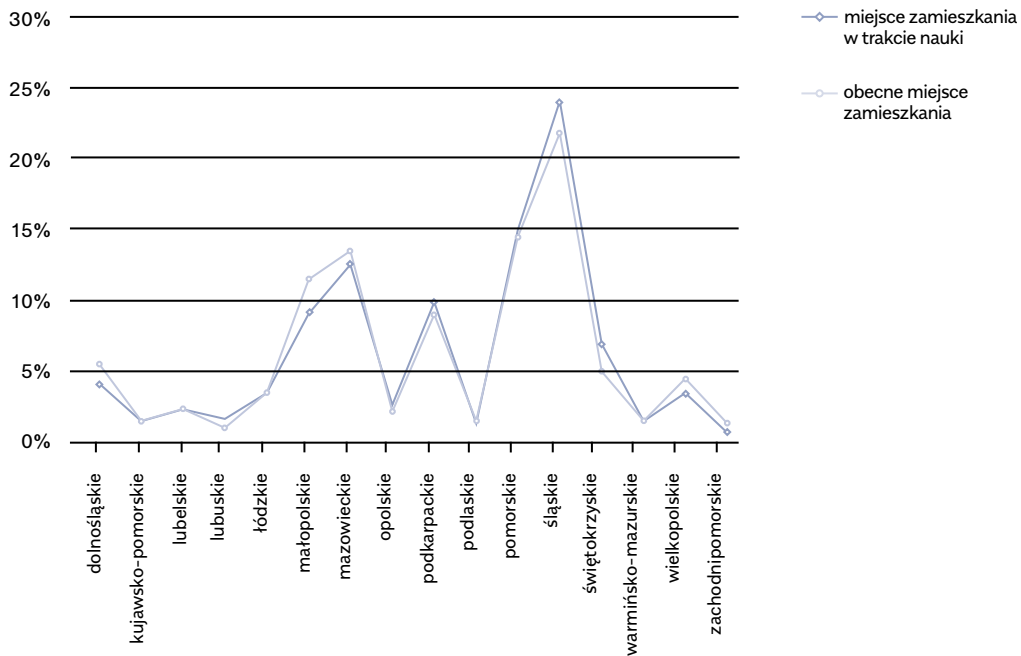
Migracje krajowe badanych absolwentów szkół (N = 2542)



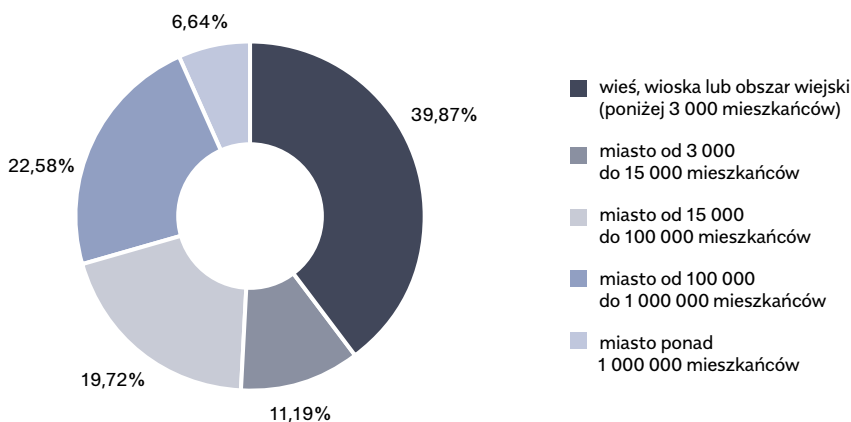
Migracje krajowe byłych uczestników mobilności – osoby aktywne zawodowo (N = 1047)



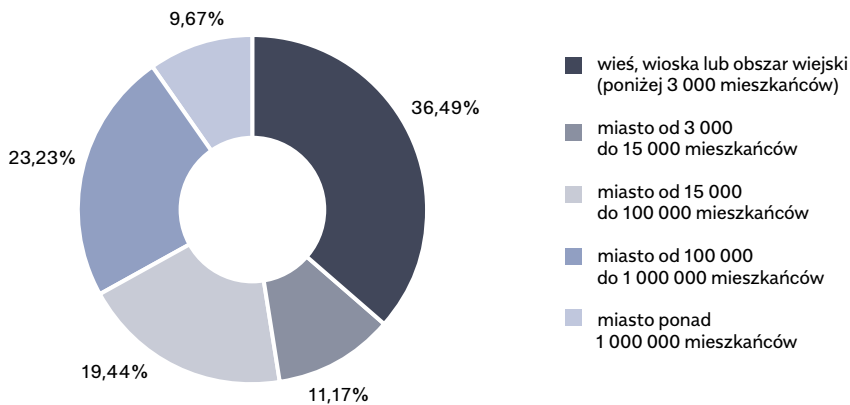
Migracje krajowe byłych uczestników mobilności – studenci (N = 607)



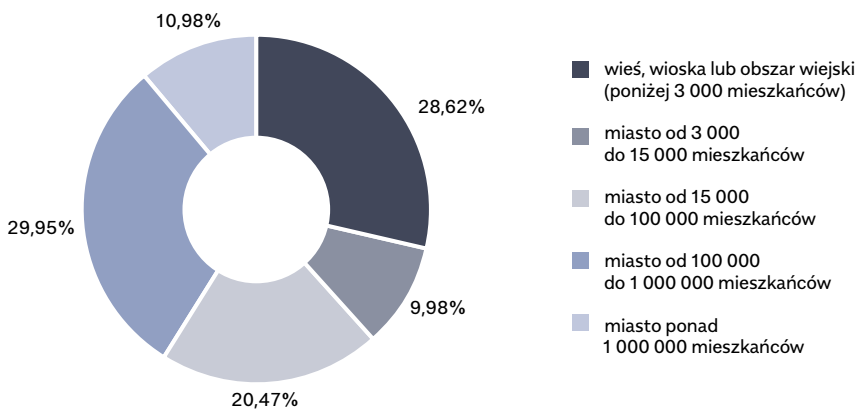
Miejsce zamieszkania badanych uczestników mobilności (N = 2542)



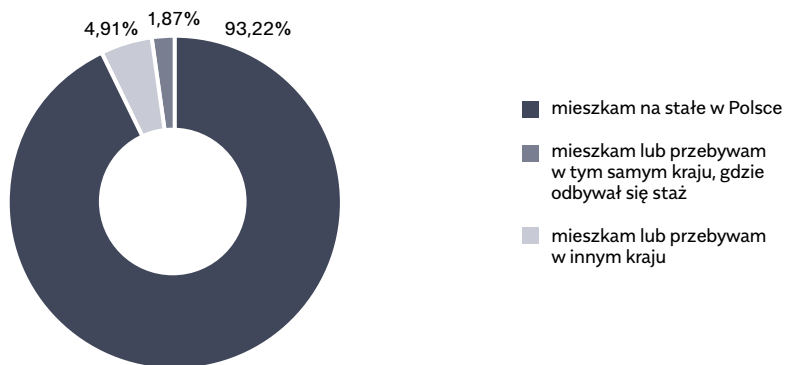
Miejsce aktualnego zamieszkania respondentów aktywnych na rynku pracy (N = 1047)



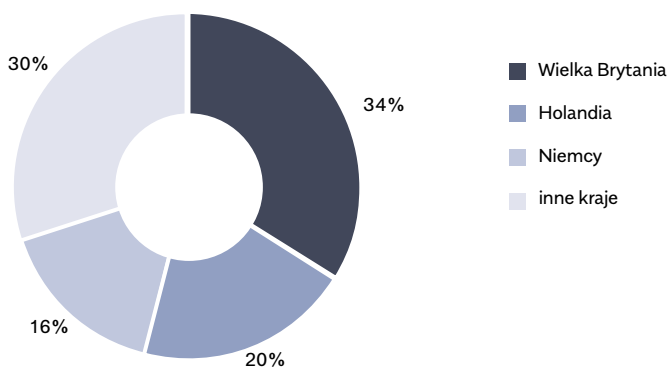
Miejsce aktualnego zamieszkania studiujących respondentów (N = 607)



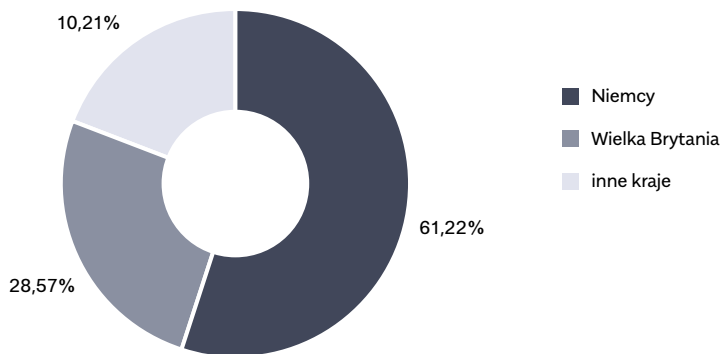
**Migracje zagraniczne. Obecne miejsce zamieszkania byłych uczestników mobilności
(N = 2596)**



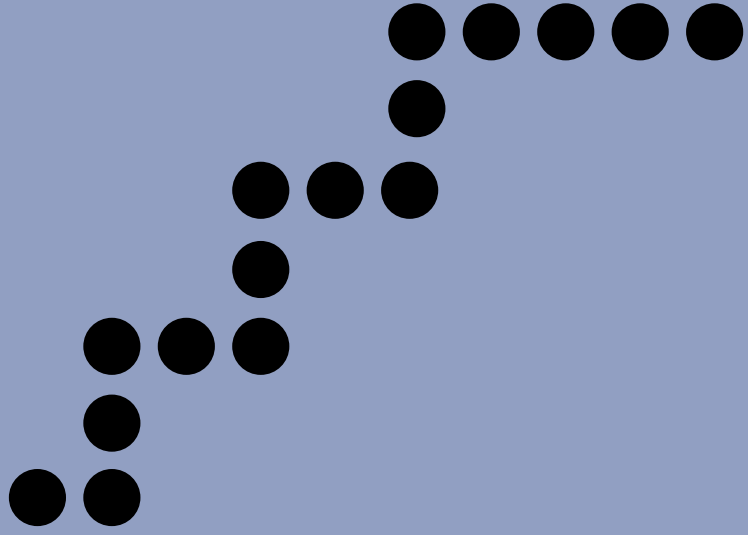
**Migracje. Kraje zamieszkania respondentów inne te, w których realizowano mobilność
(N = 129)**



**Kraj stałego lub czasowego pobytu tożsamy z krajem realizowanej mobilności
(N = 49)**



Wnioski i rekomendacje



1

Uczniowie chętnie wybierają szkoły zawodowe, które organizują staże i praktyki zagraniczne. Część respondentów deklarowała, że perspektywa praktycznej nauki zawodu za granicą miała wpływ na ich decyzję o wyborze szkoły, chociaż należy zaznaczyć czy nie wszyscy wiedzieli, że dana placówka realizuje tego typu działania. Warto zatem szerzej upowszechniać wyniki przeprowadzonych projektów mobilności edukacyjnej, prezentując efekty staży również podczas spotkań rekrutacyjnych dla potencjalnych uczniów oraz podczas dni otwartych w szkołach. Okazuje się, że sam fakt realizacji zagranicznych staży i praktyk jest elementem przyciągającym potencjalnych uczniów do szkoły, a realizacja projektów zagranicznych mobilności zdecydowanie podnosi prestiż placówki na lokalnym rynku edukacyjnym.

2

Wielu absolwentów staży miało sprecyzowaną dalszą ścieżkę edukacyjno-zawodową już na etapie wyboru szkoły, a staż stanowił dla nich tylko jeden z elementów szerszego planu kariery. Na podstawie wyników badania trudno jednak stwierdzić, czy takie podejście charakteryzuje współczesnych absolwentów szkół zawodowych, czy jedynie szczególną grupę, jaką stanowią byli stażyści. Uczestnicy projektów mobilności edukacyjnej często wspominali, że ich udział w tych przedsięwzięciach był następstwem rekrutacji (często wieloetapowej), której celem było wyłonienie osób zdolnych, ambitnych i osiągających najlepsze wyniki w nauce. Należy zatem pamiętać, że dla takiej grupy uczniów staż może być jedynie epizodem edukacyjnym i nie musi być warunkiem przesądzającym o odniesieniu sukcesu w dalszej karierze zawodowej. Podczas procesu rekrutacyjnego warto zatem zadbać o to, żeby dostęp do udziału w zagranicznych stażach i praktykach nie stanowił jedynie nagrody dla najlepszych, a doświadczenie mobilności mogło pomóc zawodowo również słabszym i mniej zdolnym uczniom (w tym osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym).

3

W opinii byłych stażystów i praktykantów udział w zagranicznej mobilności zdecydowanie wzbogaca doświadczenie zawodowe, a ponad trzy czwarte z nich twierdzi, że staż pozwolił im na poznanie innego niż polski systemu i kontekstu pracy na danym stanowisku. Jednocześnie ponad dwie trzecie absolwentów szkół poleca taką formę kształcenia osobom wchodzącym na rynek pracy. Część badanych przyznała, że doświadczenie pracy za granicą miało wpływ na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu nauki. Tego typu opinie świadczą o tym, że zagraniczne mobilności zawodowe są uczniom potrzebne i powinny być obecne w ofercie dydaktycznej możliwie największej liczby polskich szkół. Uczestnicy badania często podkreślali jednak, że jakość zagranicznych staży i praktyk zależy przede wszystkim od tego, jak zaplanowały je polskie instytucje wysyłające. Dlatego wybierając model organizacyjny mobilności, warto dogłębnie zdiagnozować rzeczywiste potrzeby szkoleniowe uczniów.

4

Zdecydowana większość stażystów, którzy jeszcze nie ukończyli szkoły, postrzega udział w projektach mobilności jako element zdecydowanie wykraczający poza ramy formalnej edukacji – jako pierwszą lekcję dorosłości oraz możliwość sprawdzenia się nie tylko w realiach świata pracy, lecz także w samodzielnym życiu. Większość badanych podkreśliła, że doświadczenie udziału w projekcie wpłynęło na zmianę ich poglądów i postaw, przyczyniając się w znacznym stopniu do rozwinięcia kompetencji miękkich. Ponad połowa respondentów przyznała, że wyjazd zdecydowanie pomógł im w radzeniu sobie ze stresem i znajdowaniu rozwiązania w trudnych i nietypowych sytuacjach. Szczególnie mocno zauważalny był wpływ stażu na rozwój umiejętności interpersonalnych, umiejętność pracy w zespole oraz w międzynarodowym środowisku. Planując pobyt stażystów za granicą, warto zadbać o stworzenie uczniom przestrzeni do usamodzielnienia się. Wielu uczestników badania chwaliło taki model organizacji stażu, który zakładał nie tylko pracę w firmach, lecz także samodzielność życiową stażystów (np. konieczność zorganizowania sobie posiłków lub dojazdów do miejsca zatrudnienia).

5

Niezwykle istotnym czynnikiem jakościowym stażu jest wybór odpowiedniej instytucji przyjmującej, która możliwie najlepiej zaspokoi potrzeby uczestników zagranicznych szkoleń. Badani często podkreślali, że wspólne, grupowe staże w jednej instytucji utrudniają interakcję z lokalnym środowiskiem pracy. Staże u różnych pracodawców dawały szansę na lepsze poznanie specyfiki lokalnego rynku pracy, odmiennych kontekstów kulturowych i mentalności mieszkańców danego kraju. Pozwalały również na doświadczenie pracy pod okiem zagranicznego mentora, od którego – w opinii byłych stażystów – zależała jakość praktycznej nauki zawodu za granicą. Należy również dodać, że praca w firmach umożliwiała również nawiązanie kontaktów, które mogą przerodzić się w trwałe znajomości (choć, jak pokazała praktyka, dzieje się tak stosunkowo rzadko).

6

Udział w stażach i praktykach nie tylko poprawia umiejętność posługiwania się językiem obcym, lecz także daje możliwość pokonania bariery językowej. Niejednokrotnie staż jest impulsem do kontynuowania nauki danego języka, a nawet podejmowania zatrudnienia u zagranicznych pracodawców. Uczestnicy badania często podkreślali, że kursy języka obcego odbywane w Polsce miały kluczowe znaczenie w procesie przygotowania do wyjazdu. Biorąc to pod uwagę, szkoły powinny rzetelnie zaplanować merytoryczny program zajęć językowych, zwracając szczególną uwagę na zakres leksyki, która powinna zawierać zarówno słownictwo związane z codziennym życiem w innym kraju, jak i bogate słownictwo zawodowe. Warto również dokładnie ustalić z zagranicznymi partnerami, w jakim języku będą wydawane instrukcje podczas stażu, oraz rzetelnie przygotować

uczniów w zakresie znajomości tego języka, co pozwoli uniknąć problemów komunikacyjnych i niepotrzebnego stresu za granicą.

7

Ponieważ wyjazd na staż zagraniczny był dla większości badanych częścią dłuższego okresu praktyk zawodowych, uczniowie po powrocie często trafiali również na praktyki u polskich pracodawców. Większość badanych zauważyła znaczące różnice pomiędzy nauką zawodu w Polsce i za granicą. Stażyści chwalili zagraniczną infrastrukturę, dostępność sprzętu, opiekę mentorską, a przede wszystkim możliwość wykonywania ciekawszych zadań. Problemem, według niektórych z nich, był brak bezpośredniego merytorycznego powiązania praktyk krajowych z zagranicznymi wyjazdami zawodowymi. Projekty mobilności powinny być elementem szerszej strategii na rzecz zapewnienia jakości realizowanych praktyk, żeby uczniowie podczas nauki w szkole mieli możliwość poznania kontekstu zawodowego oraz realiów rynku pracy nie tylko za granicą, lecz także w Polsce. Biorąc to pod uwagę niezbędne jest nawiązanie lepszej współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami.

8

Doświadczenie staży i praktyk zagranicznych ma często znaczący wpływ na utwierdzenie uczniów w przekonaniu o słuszności wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej. Ponad dwie trzecie absolwentów aktywnych na rynku pracy potwierdziło związek pomiędzy aktualnie wykonywanym zawodem a branżą, w której realizowany był staż, natomiast ponad połowa studentów zadeklarowała, że wybrany kierunek kształcenia ma związek z zawodem wyuczonym w szkole. Osoby, których praca lub edukacja nie są związane z obszarem kształcenia w szkole, również podkreślali, że to właśnie doświadczenie stażu za granicą pomogło im podjąć (czasem niełatwą) decyzję o zmianie zawodu. Oznacza to, że zagraniczna mobilność zawodowa może być wykorzystywana przez szkoły również jako element doradztwa zawodowego w ramach szerszej strategii na rzecz jakościowego planowania kariery i dalszych ścieżek edukacyjnych uczniów.

9

Chociaż wielu uczestników badania zwracało uwagę na to, że praktyczne umiejętności są dla nich ważniejsze niż dyplom uniwersytecki, to należy podkreślić, iż ponad jedna czwarta z nich to studenci lub osoby, które ukończyły studia. Co więcej, ponad dwie trzecie z tej grupy kontynuuje lub zamierza kontynuować karierę naukową. Zdecydowana większość badanych absolwentów szkół zawodowych łączy studiowanie z pracą, często w wyuczonym zawodzie, co jest konsekwencją wcześniejszego wyboru szkoły (technikum pozwala zdobyć zarówno świadectwo maturalne, jak i dyplom zawodowy). Podczas opracowywania zakresu oraz merytorycznego programu staży i praktyk zagranicznych warto wziąć zatem pod

uwagę plany edukacyjne uczniów po to, żeby praktyczna nauka zawodu wiązała się również ze zdobywaniem kompetencji przydatnych w trakcie kontynuowania nauki.

10

Ponad dwie trzecie osób aktywnych zawodowo potwierdziło, że zagraniczne staże i praktyki w istotny sposób ułatwiają młodym ludziom poszukiwanie pracy poza Polską. Osoby z doświadczeniem mobilności zawodowej deklarują również gotowość wyjazdu w poszukiwaniu pracy w innym kraju, chociaż zdecydowany na to był jedynie co szósty uczestnik badania. Należy również podkreślić, że większość ankietowanych absolwentów szkół mieszka w Polsce, a tylko niespełna 7 proc. przebywa na stałe lub czasowo za granicą. Oznacza to, że mobilność edukacyjna nie ma większego wpływu na decyzje migracyjne, które wynikają najczęściej z braku perspektyw zawodowych w Polsce.

11

Dla wielu uczestników badania niezwykle istotna okazała się możliwość formalnego potwierdzenia udziału w zagranicznych stażach i praktykach. Ponad dwie trzecie respondentów uznało, że otrzymane od pracodawców dyplomy i certyfikaty okazały się przydatne podczas poszukiwania zatrudnienia. Uczestnicy badania podkreślali jednak, że takie dokumenty częściej okazują się pomocne w uzyskaniu pracy za granicą niż w Polsce. Warto zatem zadbać o ich większą rozpoznawalność także wśród rodzimych pracodawców. Szczególnie dotyczy to certyfikatu Europass – Mobilność, który – w opinii ankietowanych – jest cennym narzędziem potwierdzania wiedzy oraz kwalifikacji zdobytych podczas praktyk i szkoleń w różnych krajach europejskich. Wydaje się jednak, że nie jest on jeszcze wystarczająco znany na rynku pracy w Polsce, a respondenci zdecydowanie częściej wymieniali go w kontekście potencjalnego zatrudnienia za granicą.



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) funkcjonuje od 1993 roku. Jest jedyną w Polsce instytucją z tak dużym doświadczeniem w zarządzaniu edukacyjnymi programami europejskimi. W latach 2007–2013 koordynowała w Polsce programy „Uczenie się przez całe życie” (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius i Grundtvig) oraz „Młodzież w działaniu”. Obecnie pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ na lata 2014–2020. Równolegle realizuje europejskie inicjatywy informacyjno-edukacyjne: eTwinning, Eurodesk Polska, Eurydice, Europass, ECVET i EPALE. Wspiera również współpracę z krajami Wschodu poprzez Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży, Polsko-Ukraińską Radę Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu. Od 2014 roku FRSE uczestniczy we wdrażaniu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Fundacja jest też organizatorem wielu wydarzeń edukacyjnych, w tym konkursów promujących rezultaty projektów (EDUinspiracje i EDUinspirator, European Language Label, Selfie+). Koordynuje obchody Europejskiego Tygodnia Młodzieży oraz współorganizuje wydarzenia odbywające się w ramach Europejskiego Dnia Języków. Prowadzi działalność analityczno-badawczą oraz wydawniczą (jest wydawcą m.in. kwartalników: „Języki Obce w Szkole” oraz „Europa dla Aktywnych”).

