
RAPORT I REKOMENDACJE / 2026

Idealny staż *oczami polskich studentów za granicą*

Rekomendacje dla pracodawców i zespołów HR.

Wypracowane przez 16 organizacji zrzeszających ponad 15 000 polskich studentów na uczelniach na całym świecie.

OPRACOWANIE

RADA LIDERÓW POLSKICH STUDENTÓW ZA GRANICĄ

DATA

SIERPIEŃ 2026

DOKUMENT

WERSJA 1.0

DLACZEGO POWSTAŁ TEN RAPORT

Koncentracja polskiego talentu rośnie wraz z pozycją uczelni

Około 30 tys. Polaków studiuje za granicą. Znaczenie tej grupy staje się jednak szczególnie widoczne po uwzględnieniu pozycji uczelni w rankingach międzynarodowych.

Im wyższy segment rankingu, tym większa koncentracja polskich studentów za granicą. W Top 100 rankingu QS World nie ma obecnie żadnej polskiej uczelni, a studiuje na nich szacunkowo 3 do 4,5 tys. Polaków.

SEGMENT	POLACY ZA GRANICĄ	KONTEKST W POLSCE
Top 100	3 do 4,5 tys.	brak polskiej uczelni
Top 500	12 do 15 tys.	nieliczne polskie uczelnie
Top 1000	22,5 do 24 tys.	7 polskich uczelni

Plany polskich studentów za granicą

56%

zamierza wrócić do Polski

30%

jeszcze nie podjęto decyzji o powrocie

14%

zamierza pozostać za granicą

Spis treści

SEKCJA	ZAKRES
01 Dlaczego staże są strategiczne	Staż jako kanał pozyskiwania młodych talentów
02 Model idealnego stażu	Cztery filary programu
03 Dopasowanie terminów	Kalendarz akademicki i dostępność kandydatów
04 Świadoma decyzja kandydata	Przejrzystość i realistyczny obraz pracy
05 Wartościowy staż	Odpowiedzialność, rezultat i wpływ
06 Rozwój i wsparcie	Opiekun stażu, informacja zwrotna i buddy system
07 Praktyki i checklista HR	Podsumowanie rekomendacji

O RADZIE

Rada Liderów Polskich Studentów za Granicą

Rada skupia liderów organizacji reprezentujących polskich studentów na zagranicznych uczelniach.

Podczas pierwszego posiedzenia przedstawiciele organizacji zebrali doświadczenia swoich społeczności oraz wypracowali wspólne rekomendacje dotyczące sposobu projektowania programów stażowych przez polskich pracodawców.

Raport porządkuje te wnioski i przekłada je na działania możliwe do wdrożenia przez zespoły HR, zespoły rekrutacji oraz menedżerów prowadzących staże.

16

organizacji studenckich

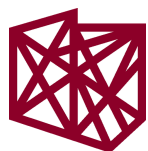
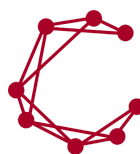
10+

krajów

15 000

studentów w zasięgu społeczności

Organizacje tworzące Radę Liderów



STAŻ JAKO ELEMENT STRATEGICZNEGO POZYSKIWANIA TALENTU

Staż jest jednym z najskuteczniejszych sposobów wzajemnej weryfikacji pracodawcy i kandydata

Program stażowy pozwala ocenić kompetencje kandydata w realnym środowisku pracy, a jednocześnie daje studentowi możliwość poznania organizacji przed podjęciem decyzji o pełnoetatowym zatrudnieniu.

W przypadku polskich studentów zagranicznych uczelni znaczenie stażu jest dodatkowo zwiększone przez ograniczony kontakt z polskim rynkiem pracy w trakcie roku akademickiego.

63,1%

średni wskaźnik konwersji stażystów do zatrudnienia pełnoetatowego

88,3%

ofert skierowanych do stażystów zostało zaakceptowanych

Źródło: NACE, Internship & Co-op Survey, cykl 2024/2025, 284 pracodawców. Badanie dotyczy rynku amerykańskiego i firm międzynarodowych. Dane traktujemy jako punkt odniesienia, a nie jako wartości zmierzone na rynku polskim.

Dla pracodawcy

Ocena kompetencji w praktyce

- jakość pracy
- tempo uczenia się
- współpraca z zespołem
- reakcja na informację zwrotną
- dopasowanie organizacyjne

Dla kandydata

Ocena organizacji przed przyjęciem oferty

- jakość menedżera
- charakter projektów
- kultura zespołu
- poziom odpowiedzialności
- możliwości rozwoju

WNIOSEK

Dobry program stażowy obniża ryzyko rekrutacyjne po obu stronach i zwiększa szansę, że relacja z kandydatem będzie kontynuowana po studiach.

Po stronie pracodawcy staż daje możliwość oceny kandydata w rzeczywistym środowisku pracy, zanim firma podejmie decyzję o pełnoetatowym zatrudnieniu. Po stronie studenta pozwala zweryfikować jakość zespołu, zakres odpowiedzialności i perspektywy rozwoju w Polsce.

Dla polskich studentów zagranicznych uczelni ma to szczególne znaczenie. **To właśnie wtedy kandydat porównuje realne warunki pracy w Polsce z alternatywami dostępnymi na rynku międzynarodowym i podejmuje decyzję o kraju, w którym będzie kontynuować swoją karierę.**

CZTERY FILARY IDEALNEGO STAŻU

Cztery elementy tworzą jedno doświadczenie kandydata

Filary opisują kolejne momenty kontaktu z organizacją: od rekrutacji, przez decyzję o przyjęciu oferty, po samą pracę i wsparcie w jej trakcie. Osiem rekomendacji z dalszej części raportu przypisanych jest do tych czterech obszarów.

01 Dopasowanie terminów

Usuń bariery wynikające z kalendarza akademickiego

Terminy programu powinny uwzględniać różne kalendarze uczelni zagranicznych i realną dostępność kandydatów.

- elastyczne daty rozpoczęcia
- pytanie o dostępność w formularzu

02 Świadoma decyzja kandydata

Pozwól kandydatowi zrozumieć pracę przed aplikacją

Komunikacja powinna przedstawiać rzeczywisty charakter roli, a nie wyłącznie atrakcyjny wizerunek pracodawcy.

- realistyczny obraz pracy

03 Wartościowy staż

Zapewnij rzeczywistą odpowiedzialność i rezultat

Stażysta powinien pracować nad realnymi celami i widzieć, w jaki sposób jego praca jest wykorzystywana.

- realna odpowiedzialność
- jasno zdefiniowany rezultat
- widoczność efektów pracy

04 Rozwój i wsparcie

Zapewnij strukturę potrzebną do wysokiej jakości pracy

Program wymaga jasno określonych ról, regularnej informacji zwrotnej i wsparcia buddy'ego.

- opiekun stażu
- regularna informacja zwrotna
- buddy system

Idealny staż jako jedno doświadczenie kandydata



PRZED APLIKACJĄ

Poznaj rzeczywisty charakter pracy



REKRUTACJA

Ustal termin rozpoczęcia dopasowany do kalendarza uczelni



POCZĄTEK STAŻU

Poznaj cel, zakres odpowiedzialności i osoby wspierające



W TRAKCIE STAŻU

Pracuj nad realnym problemem i regularnie otrzymuj informację zwrotną



ZAKOŃCZENIE

Zobacz rezultat swojej pracy i kolejne możliwości

01

Dopasowanie terminów

Terminy programu decydują o tym, kto w ogóle może wziąć w nim udział. Kalendarze uczelni zagranicznych różnią się od polskiego modelu, a sztywna data startu eliminuje kandydatów niezależnie od ich kompetencji.

REKOMENDACJA 01

Dostosuj terminy do kalendarza kandydata

PROBLEM

Kalendarze akademickie zagranicznych uczelni różnią się od dominującego w Polsce modelu. Część studentów kończy zajęcia i egzaminy dopiero pod koniec czerwca lub w pierwszych tygodniach lipca. Szttywny termin rozpoczęcia programu może więc wykluczać kandydatów niezależnie od ich kompetencji.

CO WDRÓŻYĆ

- 1 pytaj o dostępność podczas aplikacji
- 2 zaoferuj kilka możliwych dat rozpoczęcia
- 3 określ dopuszczalny przedział długości programu
- 4 przydzielaj kandydatów do zespołów zgodnie z dostępnością

Orientacyjna dostępność studentów na staże letnie w wybranych krajach

KRAJ	POCZĄTEK ROKU AKADEMICKIEGO	KONIEC OBOWIĄZKÓW AKADEMICKICH	DOSTĘPNOŚĆ LETNIA
Stany Zjednoczone	sierpień lub wrzesień	maj lub czerwiec	12 do 15 tygodni
Francja	wrzesień	maj lub czerwiec	10 do 13 tygodni
Wielka Brytania	wrzesień lub październik	czerwiec	9 do 11 tygodni
Hiszpania	wrzesień	maj lub czerwiec	8 do 12 tygodni
Holandia	wrzesień	koniec czerwca	8 do 9 tygodni
Dania	wrzesień	czerwiec	8 do 9 tygodni
Włochy	wrzesień	czerwiec lub lipiec	7 do 9 tygodni
Niemcy	październik	lipiec	4 do 7 tygodni

Terminy orientacyjne. Różnią się pomiędzy uczelniami, kierunkami i latami studiów, dlatego najpewniejszym źródłem pozostaje pytanie o dostępność w formularzu aplikacyjnym.

02

Świadoma decyzja kandydata

Kandydat powinien rozumieć rzeczywisty charakter pracy zanim zainwestuje czas w proces rekrutacyjny i zanim przyjmie ofertę.

REKOMENDACJA 02

Pokaż rzeczywisty charakter pracy przed aplikacją

PROBLEM

Opis stanowiska i materiały wizerunkowe nie zawsze pozwalają kandydatowi zrozumieć rzeczywisty zakres obowiązków i sposób pracy. Rozbieżność pomiędzy komunikacją a doświadczeniem po rozpoczęciu stażu obniża jakość dopasowania.

REKOMENDACJA

Kandydat powinien mieć możliwość poznania charakteru pracy przed aplikacją lub przyjęciem oferty.

JAK TO ZROBIĆ

FORMAT

CO POZWALA ZOBACZYĆ KANDYDATOWI

Warsztat z realnym zadaniem	sposób rozwiązywania problemów
Dzień otwarty	kulturę i środowisko pracy
Symulacja pracy	rzeczywiste zadania
Konkurs	charakter problemów biznesowych
Spotkanie z pracownikami	codzienną pracę i rozwój
Wizyta w biurze	zespół i organizację

Przykłady projektów, w których firma może wziąć udział, aby zyskać dostęp do najlepszego talentu za granicą

PROJEKT

AKTYWACJA PRACODAWCY

CO POKAZUJE KANDYDATOWI

Global Polish Student Society Study Trip	wizyta w biurze, warsztat z realnym zadaniem, spotkanie z zespołem	środowisko pracy, ludzi i realne projekty
Congress of Polish Student Societies, Poland 2.0, Polish Economic Forum, Polish Business Forum	panel, warsztat, konkurs analityczny, networking	obszary działalności firmy i możliwe ścieżki kariery
PolSoc Bocconi, Amsterdam, Rotterdam, Denmark	lokalny warsztat, analiza przypadku, rozmowa z pracownikami	sposób pracy, kulturę organizacji i oczekiwania wobec kandydatów

03

Wartościowy staż

Realna odpowiedzialność, jasno zdefiniowany rezultat i widoczność efektów pracy. Trzy elementy, które decydują o tym, czy staż ma wartość dla obu stron.

REKOMENDACJA 03

Zapewnij realny zakres odpowiedzialności

PROBLEM

Program traci wartość rozwojową, gdy stażysta otrzymuje przede wszystkim powtarzalne zadania lub projekty stworzone wyłącznie na potrzeby samego stażu. Rada wskazała realną odpowiedzialność jako jeden z najważniejszych elementów dobrego stażu.

REKOMENDACJA

Stażysta powinien pracować nad realnym celem oraz odpowiadać za jasno określony element projektu lub procesu.

Test realnej odpowiedzialności

1

Jaki realny cel będzie realizować stażysta?

2

Za jaki element będzie odpowiadać?

3

Kto wykorzysta rezultat jego pracy?

Przykład: analiza wejścia na nowy segment klientów

Cel projektu. Ocenić atrakcyjność nowego segmentu klientów i przygotować rekomendację dotyczącą dalszego rozwoju oferty.

ETAP	ODPOWIEDZIALNOŚĆ STAŻYSTY	REZULTAT
1. Zrozumienie problemu	analiza danych wewnętrznych i dostępnych materiałów rynkowych	zdefiniowanie segmentu i kluczowych hipotez
2. Analiza rynku	analiza konkurencji, wielkości rynku i potrzeb klientów	uporządkowany obraz szans i barier
3. Wypracowanie rekomendacji	synteza wyników i ocena możliwych kierunków działania	rekomendacja wraz z uzasadnieniem
4. Finalizacja	przygotowanie materiału i prezentacja wyników	prezentacja dla dyrektora lub zespołu decyzyjnego

REKOMENDACJA 04

Zdefiniuj rezultat stażu

REKOMENDACJA

Na początku programu określ konkretny rezultat, za który stażysta będzie odpowiedzialny.

RADA WSKAZAŁA JAKO PRZYKŁADY

- prezentację dla zarządu
- rekomendację dla działu
- wdrożenie projektu
- opracowanie rozwiązania

ETAP

PYTANIE

Rezultat	Co ma powstać na koniec?
Etapy pośrednie	Jakie są najważniejsze etapy?
Odpowiedzialność	Za co odpowiada stażysta?
Przegląd postępu	Kiedy oceniany jest postęp?

REKOMENDACJA 05

Zapewnij widoczność efektów pracy

REKOMENDACJA

Stażysta powinien wiedzieć, w jaki sposób jego praca została wykorzystana.

MOŻLIWE ROZWIĄZANIA

- prezentacja końcowa
- prezentacja przed senior management
- decyzja dotycząca wdrożenia
- przekazanie projektu do dalszej realizacji
- informacja o wpływie rekomendacji

WAŻNE

Nie każdy projekt musi zostać wdrożony. Istotne jest, aby rezultat został oceniony, omówiony i potraktowany jako część rzeczywistej pracy organizacji.

04

Rozwój i wsparcie

Struktura, która pozwala stażystom dobrze wykonać powierzoną pracę: opiekun stażu, regularna informacja zwrotna i buddy system.

REKOMENDACJA 06

Wyznacz opiekuna stażu

PROBLEM

Jeżeli każdy stażysta funkcjonuje wyłącznie w swoim zespole, jakość programu może znacząco różnić się pomiędzy uczestnikami.

REKOMENDACJA

Jedna osoba powinna odpowiadać za jakość doświadczenia całej grupy stażystów.

Rada wskazuje następujące funkcje opiekuna stażu: bieżący nadzór nad programem, kontakt ze stażystami, identyfikowanie problemów oraz kontrolę realizacji jego założeń.

Zakres odpowiedzialności

Wdrożenie	zapewnienie spójnego startu
Bieżący nadzór	kontakt ze stażystami i menedżerami
Eskalacja	identyfikowanie problemów
Jakość	kontrola realizacji programu
Ewaluacja	zbieranie informacji zwrotnej

Skala rozwiązania

**Mały program**

Funkcję może pełnić zespół HR lub zespół rekrutacji.

**Duży program**

Uzasadniona może być wyodrębniona rola opiekuna programu stażowego.

UZNAWIE ROLI W ORGANIZACJI

Rolę opiekuna stażu warto formalnie uwzględnić w zakresie obowiązków, celach rocznych lub systemie premiowym. Jeżeli czas poświęcony na prowadzenie stażu jest doceniany, opiekun realnie angażuje się w jakość programu, a stażyści otrzymują spójne wsparcie zamiast pomocy doraźnej.

REKOMENDACJA 07

Zapewnij regularną informację zwrotną

PROBLEM

Informacja zwrotna przekazana dopiero na zakończenie 10 do 12-tygodniowego programu nie pozwala stażystę wykorzystać jej do poprawy wyników podczas samego stażu.

REKOMENDACJA

Informacja zwrotna powinna być regularna, konkretna i przekazywana odpowiednio wcześniej.

Proponowany model

01	02	03	04	05
POCZĄTEK	ROZMOWA BIEŻĄCA	OCENA ŚRÓDOKRESOWA	KOREKTA	PODSUMOWANIE
ustalenie oczekiwań	bieżąca informacja zwrotna	formalna ocena postępu	ustalenie obszarów do poprawy	podsumowanie rozwoju

REKOMENDACJA 08

Wprowadź buddy system

Menedżer odpowiada za ocenę pracy, dlatego nie zawsze jest naturalną osobą do zadawania wszystkich pytań o codzienne funkcjonowanie w organizacji. Buddy powinien być osobą relatywnie bliską stażystę poziomem doświadczenia, która pomoże zinterpretować kulturę firmy, sposób pracy i bieżące wyzwania.

Buddy pomaga w pytaniach typu

- jak najlepiej współpracować z menedżerem?
- jak przygotować się do spotkania?
- do kogo zwrócić się z konkretnym problemem?
- czy powinienem już poprosić o informację zwrotną?
- jak wygląda nieformalny sposób pracy zespołu?

PODSUMOWANIE

Osiem rekomendacji i dobre praktyki

Każda rekomendacja przekłada się na jedną konkretną praktykę możliwą do wdrożenia w programie stażowym.

DOPASOWANIE TERMINÓW

- 01  **Dostosuj terminy do kalendarza kandydata**
Uwzględniaj różne terminy dostępności zamiast jednego sztywnego startu programu.

ŚWIADOMA DECYZJA KANDYDATA

- 02  **Pokaż rzeczywisty charakter pracy przed aplikacją**
Pokazuj realny zakres obowiązków zamiast obietnic budowanych wyłącznie na marce.

WARTOŚCIOWY STAŻ

- 03  **Zapewnij realny zakres odpowiedzialności**
Przydzielaj rzeczywiste projekty zamiast zadań tworzonych wyłącznie na potrzeby stażu.
- 04  **Zdefiniuj rezultat stażu**
Określ na starcie, co ma powstać na koniec programu i za co odpowiada stażysta.
- 05  **Zapewnij widoczność efektów pracy**
Zamknij projekt i pokaż, w jaki sposób rezultat został wykorzystany w organizacji.

ROZWÓJ I WSPARCIE

- 06  **Wyznacz opiekuna stażu**
Jedna osoba odpowiada za jakość doświadczenia całej grupy stażystów.
- 07  **Zapewnij regularną informację zwrotną**
Przekazuj informację zwrotną w trakcie programu, a nie dopiero na jego zakończenie.
- 08  **Wprowadź buddy system**
Oddziel wsparcie buddy'ego od oceny wyników pracy po stronie menedżera.

CHECKLISTA HR

Czy program jest gotowy?

- ☐ Czy terminy programu uwzględniają różne systemy akademickie?
- ☐ Czy kandydat może przed aplikacją realistycznie poznać charakter pracy?
- ☐ Czy każdy stażysta otrzyma rzeczywisty projekt lub zakres odpowiedzialności?
- ☐ Czy określony jest konkretny rezultat jego pracy?
- ☐ Czy stażysta dowie się, w jaki sposób wykorzystano jego rezultat?
- ☐ Czy jedna osoba odpowiada za jakość całego programu?
- ☐ Czy informacja zwrotna zostanie przekazana w trakcie programu?
- ☐ Czy stażysta ma dostęp do nieformalnego wsparcia poprzez buddy'ego?

Jak czytać wynik

WYNIK	OCENA	CO OZNACZA
8 / 8	Program gotowy	Podstawowe elementy dobrego programu są spójnie zaprojektowane. Skup się na jakości wykonania i ewaluacji po zakończeniu grupy stażowej.
6 do 7 / 8	Program wymaga korekt	Fundamenty są właściwe, ale część doświadczenia kandydata pozostaje niespójna. Zidentyfikuj 2 do 3 obszarów do poprawy przed startem.
0 do 5 / 8	Program wymaga przeprojektowania	Istotna część doświadczenia stażysty zależy od przypadku lub indywidualnego menedżera. Warto wrócić do czterech filarów modelu.

Trzy pytania kontrolne

1

Czy program pozwala nam pozyskać właściwych kandydatów?

2

Czy stażysta wykonuje pracę, która ma znaczenie dla organizacji?

3

Czy po zakończeniu programu obie strony mają wystarczająco dużo informacji, aby podjąć decyzję o dalszej współpracy?

WSPÓŁPRACA

Współpracuj z organizacjami polskich studentów za granicą

Organizacje tworzące Radę Liderów pozostają w bezpośrednim kontakcie z polskimi studentami na uczelniach w Europie i Stanach Zjednoczonych. Dla firm i instytucji oznacza to możliwość dotarcia do tej grupy poprzez projekty, które łączą rekrutację, rozwój talentu i budowanie długoterminowych relacji.

Wspólnie realizujemy

- 01  **Konferencje i wydarzenia branżowe**
Spotkania z liderami biznesu, ekspertami i przedstawicielami instytucji publicznych.
- 02  **Wyjazdy studyjne**
Wizyty w firmach i instytucjach w Polsce, pozwalające studentom lepiej poznać lokalny rynek pracy i możliwości rozwoju.
- 03  **Programy mentoringowe**
Bezpośrednie łączenie studentów z doświadczonymi profesjonalistami i liderami branż.
- 04  **Hackathony i challenges**
Projekty oparte na realnych problemach biznesowych, umożliwiające identyfikację i zaangażowanie najlepszych kandydatów.
- 05  **Programy stażowe i programy dla młodych talentów**
Wsparcie w promocji, konsultowaniu i projektowaniu inicjatyw skierowanych do polskich studentów studiujących za granicą.

KONTAKT W SPRAWIE WSPÓŁPRACY

Organizacje tworzące Radę Liderów są otwarte na rozmowę z pracodawcami, którzy chcą świadomie budować relacje z polskimi studentami uczelni zagranicznych. Wspólnie określamy cel projektu, dobieramy format i społeczności, do których warto dotrzeć, oraz koordynujemy działania obejmujące kilka uczelni i krajów.

SYGNATARIUSZE

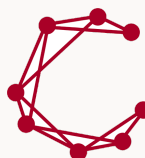
Organizacje tworzące Radę Liderów



Global Polish Student Society



Poland 2.0



Congress of Polish Student Societies



Federation of Polish Student Societies in the UK



Federation of Polish Student Societies in the Netherlands



Erasmus Polish Association Rotterdam



Młodzieżowa Rada Parlamentarna



Polish Economic Forum



Young Think



PolSoc Denmark



PolSoc Amsterdam



Klub Inwestora



Club Alpbach Poland



Bocconi Polish Society



Młodzieżowa Rada przy Senacie RP



Polish Youth Association (USA)