

**Opracowanie i pilotażowe wdrożenie
programu doskonalenia zawodowego
w przedsiębiorstwach dla nauczycieli
kształcenia zawodowego
kształcących w zawodach
branży hotelarsko-gastronomicznej**

Andrzej Brejnak

Anna Serzysko-Dąbrowska

**Opracowanie i pilotażowe wdrożenie
programu doskonalenia zawodowego
w przedsiębiorstwach dla nauczycieli
kształcenia zawodowego
kształcących w zawodach
branży hotelarsko-gastronomicznej**

Warszawa 2012

Spis treści

1. Wstęp.....	5
<i>Andrzej Brejnak</i>	
2. Potrzeby doskonalenia nauczycieli w zakresie organizacji kształcenia praktycznego uczniów szkół zawodowych w dobie wprowadzania reformy szkolnictwa zawodowego.....	10
<i>Andrzej Brejnak</i>	
3. Działania promocyjne w celu zwerbowania uczestników projektu według przyjętych założeń.....	20
<i>Anna Serzysko-Dąbrowska</i>	
4. Przygotowanie praktyk krajowych.....	23
4.1. Regulamin.....	23
<i>Anna Serzysko-Dąbrowska</i>	
4.2. Programy praktyk.....	29
<i>Andrzej Brejnak</i>	
4.3. Wybór miejsc odbywania praktyk.....	60
<i>Anna Serzysko-Dąbrowska</i>	
4.4. Rekrutacja uczestników praktyk.....	64
<i>Anna Serzysko-Dąbrowska</i>	
5. Przygotowanie praktyk zagranicznych.....	68
5.1. Programy praktyk.....	68
<i>Andrzej Brejnak</i>	

6. Ewaluacja praktyk.....	97
<i>Andrzej Brejnak</i>	
6.1. Ocena realizacji praktyk krajowych.....	97
<i>Andrzej Brejnak</i>	
6.2. Ocena realizacji praktyk zagranicznych.....	101
<i>Andrzej Brejnak</i>	
7. Wnioski i rekomendacje.....	107
<i>Andrzej Brejnak</i>	
8. Podsumowanie.....	110
<i>Andrzej Brejnak</i>	

1. Wstęp

Realizacja zadań stawianych przed szkołami zawodowymi zależy od wielu czynników, ale przede wszystkim od jakości pracy nauczycieli. Analizy krajowe i lokalne instytucji rynku pracy dotyczące zatrudniania absolwentów szkół zawodowych wskazują, że występuje duży problem z dopasowaniem celów kształcenia szkoły do rzeczywistych potrzeb rynku pracy w danym regionie. Najważniejszym celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie absolwentów do wykonywania zadań zawodowych. Przygotowanie to będzie tym lepsze, im bardziej proces kształcenia będzie zbliżony do rzeczywistej pracy zawodowej i pozwoli uczniowi na wykonywanie ćwiczeń w warunkach jak najbardziej zbliżonych do tych, jakie spotka w przyszłej pracy. Obecnie bardzo często przygotowanie zawodowe polega na opowiadaniu uczniom, jak wykonuje się poszczególne zadania zawodowe, nie zaś na wykonywaniu określonych czynności i tych zadań. Kontrola postępów ucznia odbywa się zwykle poprzez sprawdzenie poprawności opisu czynności (test wiedzy), nie zaś na próbie pracy. Zamiast uczyć praktycznego wykonywania zadań nauczyciel przedmiotów zawodowych jedynie opowiada, jak je wykonać. Wynika to m.in. z braków w przygotowaniu nauczycieli kształcenia zawodowego do wykonywania zadań praktycznych. Ogłoszenie przez ORE, w ramach Działania 3.4 „Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie” konkursu pod nazwą „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego” jest próbą znalezienia rozwiązania tego problemu. Jak czytamy w dokumentacji konkursu „Jakość kształcenia zawodowego jest wyznaczana między innymi przez stałe

dostosowywanie programów i treści kształcenia do dynamicznie zmieniających się wymagań nowoczesnej gospodarki. Żeby sprostać tym wyzwaniom nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu muszą mieć możliwość aktualizowania swojej wiedzy przez bezpośredni kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy w przedsiębiorstwie o profilu odpowiadającym specyfice zawodu, w którym kształcą oraz stosującym nowoczesną technologię, oprzyrządowanie techniczne i rozwiązania organizacyjne”¹.

Konkurs daje możliwość rozwiązania problemu nieefektywnego kształcenia - poprzez udział nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w praktykach zawodowych, przebiegających w formie pracy na stanowiskach, jakie będą zajmować w przyszłości absolwenci szkół.

W ramach tego konkursu firma WYG International Sp. z o.o. opracowała i zrealizowała projekt pn „PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” przeznaczony dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w szkołach zawodowych kształcących w 6 zawodach branży hotelarsko-gastronomicznej: Kucharz małej gastronomii 512[05]², Kelner 512[01], Technik

¹ ORE, Dokumentacja konkursowa konkursu otwartego nr 1/POKL/3.4.3/2011, Warszawa, grudzień 2011

² Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego które weszło w życie z dniem 1 września 2012 r., nie ma zawodu kucharz małej gastronomii, jest jedynie kucharz na poziomie szkoły zasadniczej z możliwością potwierdzania jednej kwalifikacji: T.6 - Sporządzanie potraw i napojów,

żywienia i gospodarstwa domowego 321[10]³, Technik organizacji usług gastronomicznych 341[07]⁴, Technik hotelarstwa 341[04] i Technik obsługi turystycznej 341[05]. Podczas realizacji projektu w istotny sposób zmieniły się akty prawne dotyczące szkolnictwa zawodowego, dlatego w drugim roku realizacji projektu uwzględnione zostały zmiany zapisane w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach.

W ramach projektu zorganizowane zostały 3-tygodniowe praktyki zrealizowane w dwóch etapach: 2 tygodnie w firmach krajowych oraz 1 tydzień w Niemczech, w kraju o długiej tradycji i wysokiej jakości usług hotelarskich i gastronomicznych. Praktyki umożliwiły nauczycielom doskonalenie w zakresie wykonywania zadań praktycznych. Pilotażowy projekt ma miał na celu umożliwienie im systematycznego odbywania praktyk

³ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego nie przewiduje się kształcenia w zawodzie Technik żywienia i usług gastronomicznych, będzie tu możliwość potwierdzania dwóch kwalifikacji: T.6 - Sporządzanie potraw i napojów i T.15 - Organizacja żywienia i usług gastronomicznych,

⁴ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego nie przewiduje się kształcenia w zawodzie Technik organizacji usług gastronomicznych. Najbardziej zbliżone kwalifikacje wystąpią w zawodzie Technik żywienia i usług gastronomicznych, będzie tu możliwość potwierdzania dwóch kwalifikacji: T.6 - Sporządzanie potraw i napojów i T.15 - Organizacja żywienia i usług gastronomicznych,

zawodowych w przedsiębiorstwach, gdyż tylko takie praktyki umożliwią nauczycielom zweryfikowanie swojej wiedzy.

Krytykuje się powszechnie rozbieżność pomiędzy kwalifikacjami wykształconymi w szkołach zawodowych a potrzebami pracodawców. Różnice pomiędzy zawartością programów nauczania realizowanych w szkołach zawodowych a oczekiwaniami i wymaganiami kwalifikacyjnymi pracodawców wynikają przede wszystkim z tempa rozwoju technologii związanych z prowadzoną przez nich działalnością gospodarczą. Jest oczywiste, że te wymagania są zawsze nieco odmienne w poszczególnych regionach, ponieważ wynikają ze specyfiki prowadzonej działalności gospodarczej i poziomu zaawansowania stosowanych technologii.

Jednym z celów praktyk nauczycieli odbywanych u pracodawców na lokalnym rynku pracy jest uzyskanie informacji - w jakim stopniu realizowane w szkołach programy kształcenia zawodowego są adekwatne do obecnych wymagań pracodawców. Te informacje są niezbędne dla dostosowania przygotowania absolwentów szkół zawodowych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem zróżnicowania występującego lokalnie w tym zakresie. Najskuteczniejszą drogą do realizacji tego celu jest nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami prowadzącymi swoją działalność w tym samym regionie. Taka współpraca powinna przede wszystkim obejmować możliwości odbywania praktyk zarówno przez uczniów jak i przez nauczycieli w lokalnych przedsiębiorstwach.

Zagraniczna część praktyki pozwoliła natomiast zobaczyć, poza rozwiązaniami technologicznymi, inne sposoby organizowania kształcenia praktycznego w szkołach zawodowych, przy dużym zaangażowaniu pracodawców. Zaangażowanie pracodawców

w proces kształcenia zawodowego występujący w Niemczech, tzw. „Dual System” jest wzorcowym rozwiązaniem w całej Europie i jest **kopiowany** przez coraz więcej krajów.

2. Potrzeby doskonalenia nauczycieli w zakresie organizacji kształcenia praktycznego uczniów szkół zawodowych w dobie wprowadzania reformy szkolnictwa zawodowego

Realizacja projektu pn. „PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” przypadła na czas dużych zmian w polskim szkolnictwie zawodowym. Mówi się o reformie szkolnictwa zawodowego, której punktem ciężkości jest dostosowanie treści kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców i wzmocnienie udziału i roli kształcenia praktycznego.

„Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw” wyznacza istotne kierunki tych zmian. Zasadniczym celem Ustawy jest zwiększenie skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego oraz zharmonizowania go z rynkiem pracy. W Ustawie zapowiedziano wiele regulacji, które mają umożliwić realizację celów głównych takich jak: zmodyfikowanie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z uwzględnieniem podziału zawodów na kwalifikacje oddzielnie potwierdzane w procesie kształcenia i wdrożenie zmodernizowanych podstaw programowych kształcenia w zawodach, w których wydzielone zostały kwalifikacje zawodowe. Na bazie Ustawy opracowane zostało „Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2012 r., poz. 7)”. Nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego obejmuje 200 zawodów, w ramach

których wyodrębniono 251 kwalifikacji. Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego została ujednoczona z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy w zakresie nazw zawodów i ich symboli cyfrowych i jest podstawowym źródłem informacji przy planowaniu kształcenia zawodowego.

W klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego znalazło się 200 zawodów: 23 zawody (po 3 kwalifikacje na zawód), 72 zawody (po 2 kwalifikacje na zawód), 98 zawodów (1 kwalifikacja na zawód) i 7 zawodów szkolnictwa artystycznego, dla których nie wyodrębnia się kwalifikacji. W ustawie wskazano również ujednoczenie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i otwarcie go na efekty uczenia się formalnego, poza formalnego i nieformalnego oraz włączenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w system kształcenia ustawicznego.

Rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 2012 r., poz. 184) wprowadza opisy kształcenia dla wszystkich zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach obowiązuje od 1 września 2012 roku; określono w niej wiedzę i umiejętności zawodowe, kompetencje personalne i społeczne, które uczeń musi nabyć w procesie kształcenia. Zgodnie z ideą europejskich ram kwalifikacji zostały one opisane, jako oczekiwane efekty kształcenia.⁵

Nowa podstawa programowa została podzielona na kilka części. Wyodrębniono w nich efekty kształcenia wspólne dla wszystkich

⁵ Poradnik dla autorów szkolnych planów nauczania, KOWEZiU, Warszawa 2012

zawodów (np. bezpieczeństwo i higiena pracy, kompetencje personalne i społeczne), efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowiące podbudowę do kształcenia w grupie zawodów. Dla celów kształcenia, zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, wskazano obszary kształcenia, do których są przypisane poszczególne zawody. Obszary kształcenia obejmują zawody pogrupowane pod względem wspólnych efektów kształcenia wymaganych do realizacji zadań zawodowych. Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności wyodrębniono 8 obszarów kształcenia:

- administracyjno-usługowy (A)
- budowlany (B)
- elektryczno-elektroniczny (E)
- mechaniczny i górniczo-hutniczy (M)
- rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R)
- turystyczno-gastronomiczny (T)
- medyczno-społeczny (Z)
- artystyczny (S).⁶

Takie „wyłączenie przed nawias” efektów kształcenia wspólnych dla wielu zawodów bardzo uelastycznia proces kształcenia dając uczniowi możliwość zmiany zawodu np. po pierwszym semestrze czy pierwszym roku kształcenia. Zawody, w których kształcą nauczyciele uczestniczący w projekcie PRAXIS należą do obszaru A - administracyjno-usługowego.

Główna część podstawy programowej określa opis kształcenia w poszczególnych zawodach zawierający: nazwy i symbole

⁶ Rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 2012 r., poz. 184)

cyfrowe zawodów, zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, cele kształcenia w zawodach, nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, warunki realizacji kształcenia w zawodach, minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego oraz możliwości uzyskania dodatkowych kwalifikacji w zawodach w ramach obszaru kształcenia określonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.⁷

W następstwie Ustawy poprzez pochodne akty prawne wprowadzone są zapisy o zdobywaniu konkretnych kwalifikacji wymaganych w zawodach lub kwalifikacji do wykonywania konkretnych prac. Nowe przepisy odpowiadają na potrzeby pracodawców, którzy podkreślali, że dotychczasowy sposób kształcenia nie odpowiada aktualnym potrzebom rynku. Zgodnie z ustawą, egzaminy na poszczególne kwalifikacje nie będą przeprowadzane po zakończeniu nauki w szkole, tak jak obecnie jest przeprowadzany egzamin zawodowy, lecz na różnych etapach nauki. W przypadku egzaminu przeprowadzanego w zakresie jednej kwalifikacji uczeń będzie uzyskiwał świadectwo zdobycia tej kwalifikacji, a po zdaniu wszystkich kwalifikacji wymaganych w danym zawodzie otrzyma dyplom.

Ustawa przewiduje, że nauka w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych (podobnie jak to jest w liceach ogólnokształcących) będzie powiązana z nauką w gimnazjach - treści tam rozpoczęte będą kontynuowane w klasach pierwszych szkół ponadgimnazjalnych. W technikum i zasadniczej szkole zawodowej uczniowie opanują te same zagadnienia z kształcenia

⁷ Poradnik dla autorów szkolnych planów nauczania, KOWEziU, Warszawa 2012

ogólnego co uczniowie w pierwszej klasie liceum. Dzięki temu absolwenci zreformowanych zasadniczych szkół zawodowych będą mogli kontynuować naukę np. w liceach ogólnokształcących dla dorosłych od razu od drugiej klasy.

Zmienione akty prawne odpowiadają na zgłaszane potrzeby pracodawców, którzy podkreślali, że dotychczasowy sposób kształcenia nie jest systemem odpowiadającym na ich aktualne potrzeby. Konieczne jest powiązanie szkolnictwa zawodowego z otoczeniem społeczno-gospodarczym m.in. poprzez włączanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego. Planuje się wprowadzenie systemu zachęt dla pracodawców, szczególnie po to, aby pracodawcy organizowali praktyczną naukę zawodów w rzeczywistych miejscach pracy.

Praktyki dla nauczycieli w przedsiębiorstwach stanowią istotny krok w kierunku zmian zapisanych w znowelizowanej „Ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw” i w rozporządzeniach będących aktami wykonawczymi do tej Ustawy. Podczas praktyk nauczyciele, poza poznaniem nowych technologii i nowych rozwiązań organizacyjnych nawiązali kontakty z pracodawcami, które mogą pomóc w zainteresowaniu pracodawców kształceniem zawodowym, szczególnie kształceniem praktycznym.

Nowe podejście do zdobywania wykształcenia zawodowego polega na wyodrębnieniu w ramach poszczególnych zawodów pojedynczych kwalifikacji, z których każda obejmuje określony zasób wiedzy i umiejętności. Szkoły zawodowe nadal będą kształciły w zawodach, w oparciu o wyodrębnione kwalifikacje. Kształcenie w zakresie pojedynczych kwalifikacji będzie prowadzone na kwalifikacyjnych kursach zawodowych a ich

ukończenie będzie uprawniało do przystąpienia do zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie. Potwierdzenie wszystkich kwalifikacji w obrębie danego zawodu, oraz posiadanie świadectwa ukończenia szkoły, będzie jednoznaczne ze zdobyciem zawodu i uzyskaniem dyplomu. Możliwe będzie także posługiwanie się świadectwem potwierdzającym pojedynczą kwalifikację.

Konsekwencją wprowadzonych zmian jest położenie większego nacisku na kształcenie praktyczne. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych(Dz.U z 2012 r. poz. 204) zakłada, że w całym cyklu kształcenia na kształcenie zawodowe teoretyczne zaplanowano 630 godzin a na kształcenie zawodowe praktyczne – 970 godzin. Tak więc czas przeznaczony na kształcenie praktyczne jest o 30% większy niż na kształcenie teoretyczne. W technikum postanowiono czas w cyklu nauczania podzielić równo na kształcenie teoretyczne i praktyczne po – 735 godzin.

Zwiększenie czasu przeznaczonego na kształcenie praktyczne jest ruchem we właściwym kierunku, lecz nie rozwiązuje jeszcze całkowicie problemu zdobywania przez uczniów umiejętności praktycznych. Kształcenie praktyczne wymaga bowiem odpowiedniej infrastruktury, uczniowie muszą mieć zapewnione stanowiska ćwiczeniowe podobne do prawdziwych stanowisk pracy lub mieć możliwość zdobywania umiejętności praktycznych w zakładzie pracy. W wielu szkołach branży gastronomicznej, których nauczyciele uczestniczyli w projekcie, zachowano jeszcze warsztaty szkolne. Znacznie lepszym, naszym zdaniem, rozwiązaniem jest kształcenie w zakładach pracy w warunkach

rzeczywistych. Zainteresowanie pracodawców kształceniem zawodowym jest w Polsce sporadyczne, gdyż nie ma określonych ram prawnych dotyczących udziału przedsiębiorstw w edukacji zawodowej. Dobrym przykładem udziału pracodawców w realizacji kształcenia zawodowego są rozwiązania zastosowane u naszych zachodnich sąsiadów. Uczestnicy projektu PRAXIS mieli możliwość bezpośrednio zapoznać się z tymi rozwiązaniami podczas odbywania tygodniowej praktyki zagranicznej, która odbyła się w Niemczech.

Głównym celem praktyki zagranicznej było poznanie zupełnie innej niż w Polsce organizacji kształcenia praktycznego uczniów szkół zawodowych opartej na tzw. systemie dualnym. **Dualny System Kształcenia** jest powszechnie stosowany w krajach niemieckojęzycznych i przynosi tam bardzo dobre efekty. Założeniem tego systemu jest podział zadań edukacyjnych (łącznie z ich finansowaniem) pomiędzy dwa podmioty: pracodawców i państwo. Kształcenie praktyczne, które odbywa się w zakładzie pracy lub w centrum kształcenia praktycznego jest finansowane przez pracodawców, kształcenie teoretyczne i ogólne (język ojczysty, matematyka, j. obce itp.) jest finansowane z budżetu krajowego.

W czasie uczęszczania do szkoły zawodowej, uczeń pobiera praktyczną naukę zawodu w odpowiednio przystosowanym dla celów kształcenia przedsiębiorstwie lub w centrum np. IHK – Industrie und Handelskammer (Izba Przemysłowo-Handlowa) .

Kształcenie zawodowe w niemieckim lub austriackim przedsiębiorstwie odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy zakładem pracy a uczniem (Ausbildungsvertrag) i zakończone jest egzaminem końcowym (Abschlussprüfung),

który potwierdza nabycie fachowej wiedzy praktycznej. Egzamin końcowy jest standaryzowany, np. w Niemczech odbywa się we wszystkich landach w tym samym terminie, a w komisjach egzaminacyjnych zasiadają przedstawiciele pracodawców. Kształcenie zawodowe w zakładzie pracy nadzorują stowarzyszenia prawa publicznego (np. izby przemysłu i handlu, izby rzemieślnicze itp.).

Istotnym czynnikiem dualnego systemu kształcenia w krajach niemieckojęzycznych jest udział pracodawców w doborze treści kształcenia praktycznego. Odbywa się to najczęściej poprzez zaangażowanie do tworzenia odpowiednich podstaw programowych przedstawicieli związków branżowych oraz Izby Przemysłowo-Handlowej. W szkołach zawodowych prowadzonych przez duże zakłady pracy (np. Mercedes, MAN, VW) program kształcenia w jego części praktycznej jest opracowywany bezpośrednio przez pracodawców.

Na poziomie centralnym Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego (BIBB) opracował regulacje prawne dotyczące kształcenia zawodowego dla 344 uznanych przez Państwo zawodów⁸. Dla każdego zawodu zestawione zostały:

- rozporządzenie dot. kształcenia/szkolenia – podpisane przez ministra właściwego dla danego zawodu,
- ramowy program nauczania – zatwierdzony na Konferencji Landowych Ministrów Edukacji/Kultury (Kultusministerkonferenz),

⁸ Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, BIBB 2011r.

źródło: Prüferportal zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern, Bundesinstitut für Berufsbildung, <http://www.prueferportal.org/html/755.php>, [28.05.2011]

- Europass – opis świadectwa, gdzie opisane są warunki państwowe przeprowadzania egzaminu końcowego potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie.

Ważną rolę w określeniu ramowych programów nauczania (odpowiednika polskich podstaw programowych) odgrywają związki pracodawców – Izba Przemysłowo - Handlowa (IHK - Industrie- und Handelskammer) oraz Izba Rzemieślnicza (Handwerkskammer). Z inicjatywy Izby Przemysłowo - Handlowej powołany został instytut do opracowywania zadań egzaminacyjnych dla każdego zawodu na poziomie federalnym (PAL - Prüfungsaufgaben- und Lehrmittel-Entwicklungsstelle⁹).

Dualny system kształcenia może rozwiązać raz na zawsze problem dostosowania programów kształcenia szkoły zawodowej do potrzeb pracodawców. Z porównania różnych systemów kształcenia zawodowego wynika, że nie ma lepszego sposobu na spełnienie oczekiwań pracodawców w zakresie kwalifikacji absolwentów szkoły jak bezpośrednie zaangażowanie ich w proces kształcenia, szczególnie kształcenia praktycznego. Niestety takie rozwiązanie wymaga wielu rozwiązań prawnych, takich jakie są zastosowane w krajach niemieckojęzycznych, gdzie dual system ma ponad stuletnią tradycję.

W ostatnich latach w Polsce coraz więcej się mówi o większym udziale pracodawców w procesie kształcenia praktycznego, nauczyciele, którzy odbyli praktykę krajową i zagraniczną wiedzą do czego należy dążyć, a nawiązane podczas praktyk kontakty

⁹

http://www.osnabrueck.ihk24.de/aus_und_weiterbildung/pruefungen/393036/PAL.html

z przedsiębiorcami mogą zaowocować nawiązaniem współpracy z nimi przez poszczególne szkoły. W oczekiwaniu na rozwiązania systemowe jest to jedyne rozwiązanie.

3. Działania promocyjne w celu zwerbowania uczestników projektu według przyjętych założeń

W procesie rekrutacji zastosowano pakiet narzędzi gwarantujący dotarcie z informacją o projekcie do szkół zawodowych, a tym samym do nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodów.

W procesie rekrutacji zastosowano następujące metody/narzędzia rekrutacji:

- strona www projektu: www.praxis.wyginternational.pl,
- pakiet informacyjno-promocyjny (ulotka projektu),
- *Zaproszenie* do uczestnictwa w projekcie wraz *Wstępną Deklaracją udziału szkoły w projekcie*,
- mailing,
- dedykowany adres e-mail: praxis@wyginternational.pl,
- bezpośrednie kontakty telefoniczne,
- bezpośrednie wizyty ambasadorów projektu,
- ogłoszenia prasowe,
- infolinia projektu.

Pierwszym działaniem w ramach procesu rekrutacji było utworzenie bazy teleadresowej wszystkich szkół kształcących w zawodach technik hotelarstwa, technik organizacji usług gastronomicznych, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik obsługi turystycznej, kelner, kucharz małej gastronomii zawierającej numer telefonu, adres siedziby oraz adres e-mail.

Następnie celem przekazania podstawowych informacji i wzbudzenia zainteresowania projektem, do szkół został wysłany pakiet informacyjno – promocyjny oraz *Zaproszenie*

do uczestnictwa w projekcie. Pakiet zawierał podstawowe informacje na temat realizowanego przedsięwzięcia, jego celach, a także opisywał korzyści płynące z uczestnictwa w praktykach. Umieszczono opis projektu, adres strony www projektu, adres e-mail, numer telefonu kontaktowego. Opisano formy i ścieżki udziału w projekcie. Do pakietu dołączona została *Wstępna deklaracja udziału szkoły w projekcie* do wypełnienia przez Dyrektora szkoły.

Pakiet informacyjno-promocyjny został wysłany do wszystkich wymienionych powyżej adresatów pocztą tradycyjną oraz drogą elektroniczną. Bezpośrednio po dokonaniu wysyłki, celem potwierdzenia otrzymania korespondencji przez szkoły, przeprowadzono działania telemarketingowe, skierowane do wszystkich szkół, a także bezpośrednie wizyty w szkołach rozpoczęło sześciu ambasadorów projektu. Zarówno podczas bezpośrednich kontaktów telefonicznych jak i indywidualnych wizyt ambasadorów projektu w szkole zainteresowana osoba mogła otrzymać szczegółowe informacje na temat projektu, miała możliwość zadania dodatkowych pytań i uzyskania niezbędnych i wyczerpujących informacji.

Ważnym narzędziem wykorzystanym w procesie rekrutacji była uruchomiona strona www projektu (www.praxis.wyginternational.pl), która pełniła funkcję zarówno rekrutacyjną, jak i promocyjną. Na stronie umieszczono szczegółowe informacje dotyczące samego projektu, opisano ścieżkę aplikacyjną do projektu, zamieszczono wzory dokumentów do pobrania.

Rekrutacja uczestników wsparta była ponadto przez ogłoszenia prasowe, które ukazały się w dodatku Gazety Wyborczej oraz

branżowych pismach tj. „Głos Nauczycielski” oraz „Wszystko dla Szkoły”. W sumie ukazało się 5 ogłoszeń prasowych.

Przez cały okres trwania projektu działała „infolinia projektu”, dzięki czemu osoby zainteresowane udziałem w projekcie miały możliwość natychmiastowego kontaktu z biurem projektu i uzyskanie bezpośredniej informacji/pomocy. Linia telefoniczna była aktywna w „standardowych” godzinach pracy szkół, pięć dni w tygodniu.

Zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi oznakowania projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na wszystkich materiałach merytorycznych, informacyjno-promocyjnych i biurowych zamieszczone zostały informacje i właściwe oznakowanie o współfinansowaniu ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Społecznego.

4. Przygotowanie praktyk krajowych

4.1. Regulamin

W ramach projektu opracowano regulamin projektu, którego celem było określenie warunków uczestnictwa w projekcie, zasad organizacji praktyk oraz praw i obowiązków uczestników projektu. Każdy uczestnik projektu zobowiązany był zapoznać się z przedmiotowym regulaminem, a zapoznanie się z jego treścią uczestnicy projektu poświadczali poprzez złożenie podpisu.

Treść projektowego regulaminu przedstawiona została poniżej:

REGULAMIN PROJEKTU

„PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach”

§1

INFORMACJE OGÓLNE

1. Przedmiotem Regulaminu jest określenie warunków uczestnictwa w projekcie „PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach”, zasad organizacji praktyk oraz praw i obowiązków uczestników projektu. Każda osoba wyrażająca chęć udziału w Projekcie zobowiązana jest do zapoznania się z treścią niniejszego regulaminu.

2. Projekt realizowany jest przez firmę WYG International Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Marynarska 15, 02-674 Warszawa.
3. Projekt realizowany jest w ramach Priorytetu III. Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe.
4. Projekt swoim zasięgiem obejmuje województwa: dolnośląskie, małopolskie, mazowieckie, pomorskie, śląskie, zachodniopomorskie, lubuskie, łódzkie, wielkopolskie, kujawsko-pomorskie, świętokrzyskie.
5. Celem projektu jest wsparcie nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu w procesie doskonalenia zawodowego, poznawania rzeczywistych warunków pracy w przedsiębiorstwach branży hotelarskiej i gastronomicznej, zdobywania umiejętności praktycznych, niezbędnych w procesie przygotowania absolwentów szkół do wykonywania zadań zawodowych.

§2

REKRUTACJA

1. Rekrutacja uczestników projektu trwa od 01.12.2010 r. do 30.11.2012 r.
2. Rekrutacja odbywa się zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.
3. Pierwszeństwo w dostępie do projektu mają osoby po 45 roku życia.
4. Liczba miejsc w projekcie jest ograniczona.

5. Projekt jest przeznaczony dla nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu, kształcących w zawodach:
 - Kelner
 - Kucharz małej gastronomii
 - Technik żywienia i gospodarstwa domowego
 - Technik organizacji usług gastronomicznych
 - Technik hotelarstwa
 - Technik obsługi turystycznej.
6. W chwili przystąpienia do projektu uczestnicy muszą mieszkać na terenie województwa dolnośląskiego, małopolskiego, mazowieckiego, śląskiego, pomorskiego lub zachodniopomorskiego.
7. Podstawą przyjęcia zgłoszenia osoby do projektu jest przekazanie realizatorowi projektu wypełnionej w całości i poświadczonej własnoręcznym podpisem *ANKIETY REKRUTACYJNO-DIAGNOSTYCZNEJ*.

Osoba staje się uczestnikiem projektu z chwilą podpisania *DEKLARACJI UCZESTNICTWA W PROJEKCIE*.

§3

WSPARCIE

Projekt zakłada realizację następujących form wsparcia:

1. Praktyki krajowe – uczestnicy wezmą udział w 10-dniowych (2 tygodnie, w czasie wolnym od zajęć szkolnych podczas ferii zimowych) praktykach w przedsiębiorstwach branży gastronomicznej i hotelarskiej oferujących usługi związane

z zawodem, w którym realizują proces kształcenia. Każdemu uczestnikowi praktyk krajowych przysługiwać będą:

- wsparcie opiekuna w firmach, w których będą odbywały się praktyki,
- zakwaterowanie (8 noclegów) i całodzienne wyżywienie (wyłącznie dla osób, które będą odbywać praktyki min. 70 km od miejsca zamieszkania),
- posiłek (obiad) oraz zwrot kosztów przejazdu dla osób odbywających praktyki w odległości do 70 km od miejsca zamieszkania do wysokości ceny biletu najtańszego publicznego środka transportu (w przypadku PKP II klasa) na podstawie przedstawionych biletów wzorcowych potwierdzających przejazd na trasie z miejsca zamieszkania do miejsca odbywania praktyki i z powrotem,
- ubezpieczenie NNW.

2. Praktyki zagraniczne – uczestnicy (którzy ukończą praktyki krajowe) wezmą udział w 5-dniowych (1 tydzień, w czasie wolnym od zajęć szkolnych podczas wakacji letnich) praktykach w ośrodkach kształcenia praktycznego oraz przedsiębiorstwach branży gastronomicznej i hotelarskiej na terenie Niemiec. Każdemu uczestnikowi praktyk zagranicznych przysługiwać będą:

- diety pobytowe wplacane w wysokości zgodnej z Rozp. MPiPS z dn. 19.12.2002r. (Dz. U. 2002r., Nr 236 poz. 1991 z późn. zm.),
- wsparcie opiekuna z firmy zagranicznej podczas odbywania praktyk,
- wsparcie opiekuna merytorycznego z biura projektu podczas odbywania praktyk,
- usługa tłumacza podczas zajęć,

- przejazd autokarem z miejsca zbiórki do miejsca odbywania praktyki i z powrotem,
- noclegi podczas pobytu za granicą,
- ubezpieczenie NNW.

§4

KOSZT UDZIAŁU W PROJEKCIE

1. Udział w projekcie jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
2. Uczestnik projektu nie ponosi żadnych opłat z tytułu przystąpienia do projektu.
3. Uczestnik projektu nie ponosi żadnych opłat z tytułu odbywania praktyk.

§5

OBOWIĄZKI I PRAWA UCZESTNIKÓW PROJEKTU

1. Uczestnik projektu zobowiązany jest do wypełnienia i/lub poświadczenia własnoręcznym podpisem wszelkiej dokumentacji projektowej przedłożonej mu przez Realizatora projektu, w tym:
 - a. kwestionariuszy dotyczących znajomości zagadnień zawodowych
 - b. indywidualnych dzienników praktyk
 - c. list obecności
 - d. dokumentów poświadczających skorzystanie z usług i ze świadczeń (w tym z wyżywienia, zakwaterowania, transportu itp.)
 - e. ankiet oceny, ankiet ewaluacyjnych i innych związanych z projektem.

2. Uczestnik projektu zobowiązany jest do obecności we wszystkich zajęciach w każdym dniu realizacji wsparcia, którym został objęty w ramach projektu.
3. Uczestnik projektu zobowiązany jest do wzięcia udziału w badaniu CATI po zakończeniu udziału w praktykach.
4. Uczestnik projektu, który ukończy praktyki zawodowe krajowe i zagraniczne, otrzyma zaświadczenie ukończenia praktyk zawodowych.
5. Uczestnik praktyk zobowiązany jest do przestrzegania zasad BHP oraz zasad organizacji pracy obowiązujących na terenie przedsiębiorstwa, w którym odbywa praktyki.
6. Odpowiedzialność za ewentualne zniszczenia w przedsiębiorstwach/firmach/instytucjach powstałe z jego winy, uczestnik praktyk ponosi indywidualnie.
7. W przypadku rezygnacji z uczestnictwa w projekcie przed rozpoczęciem praktyk zawodowych uczestnik zobowiązany jest poinformować o tym fakcie osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej (e-mail).
8. Rezygnacja z udziału w projekcie po rozpoczęciu praktyk możliwa jest tylko i wyłącznie w uzasadnionych przypadkach.

§6

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Sprawy nieuregulowane niniejszym regulaminem rozstrzyga Realizator projektu w oparciu o wytyczne dla instytucji biorących udział we wdrażaniu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
2. Powyższy regulamin projektu wchodzi w życie z dniem 01.12.2010r. i obowiązuje do zakończenia realizacji projektu.

4.2. Programy praktyk

Programy praktyk krajowych zostały opracowane po raz pierwszy w grudniu 2010 r., gdyż już pod koniec stycznia 2011 r. odbywały się pierwsze praktyki. Programy oparte były na obowiązujących wówczas podstawach programowych.

W końcu 2011 r. zmodyfikowane zostały akty prawne dotyczące reformy szkolnictwa zawodowego. W następstwie tego programy praktyk zostały zmienione, z uwzględnieniem nowej klasyfikacji zawodów - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2012 r., poz. 7) oraz nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie - Rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 2012 r., poz. 184).

Prace nad programami rozpoczęto od opracowania wskazówek dla autorów programów, zawierające główne cele praktyk i dokumenty źródłowe, na których należy się oprzeć przy opracowywaniu programów.

Szczegółowe programy powinny dać nauczycielom możliwość zaobserwowania w praktyce jakie umiejętności są aktualnie wymagane od absolwentów szkół zawodowych. Różnice pomiędzy zawartością programów nauczania realizowanych w szkołach zawodowych a oczekiwaniami i wymaganiami kwalifikacyjnymi pracodawców wynikają przede wszystkim z tempa rozwoju technologii związanych z prowadzoną przez nich działalnością gospodarczą. Jest oczywiste, że w branży gastronomicznej wymagania te są zawsze nieco odmienne w poszczególnych regionach ponieważ wynikają ze specyfiki prowadzonej

działalności gospodarczej i poziomu zaawansowania stosowanych technologii.

Przy opracowywaniu szczegółowych programów praktyk autorzy powinni oprzeć się na najbardziej aktualnych dokumentach dotyczących wymagań w zakresie kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych w zawodach uwzględnionych w projekcie: Kucharz małej gastronomii, Kelner, Technik żywienia i gospodarstwa domowego, Technik organizacji usług gastronomicznych, Technik hotelarstwa i Technik obsługi turystycznej. Najnowszym dokumentem państwowym dotyczącym tych zagadnień są „standardy kwalifikacji zawodowych”. Metodologia tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych przewiduje również przeprowadzanie badań u pracodawców, które mają na celu identyfikację ich wymagań w zakresie kwalifikacji zawodowych na poszczególnych stanowiskach pracy.

Jednym z założeń metodologii tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych jest systematyczna ich aktualizacja wynikająca z obserwacji zachodzących procesów zmian czynników technologicznych i społecznych na rynku pracy. Dotychczas nie zostały określone wytyczne co do okresów w których taka aktualizacja powinna być przeprowadzana. Aktualne standardy kwalifikacji zawodowych opracowane zostały w projekcie EFS zrealizowanym przez MPiPS w 2007 roku. Można zaobserwować brak spójności pomiędzy standardami kwalifikacji zawodowych a podstawami programowymi kształcenia w zawodzie, zarówno w samej metodologii konstruowania obydwu tych dokumentów jak i ich zawartości merytorycznej. Zadania zawodowe wyspecyfikowane w opracowanych dotychczas standardach często nie są tożsame z zapisami zawartymi w obowiązujących

podstawach programowych kształcenia w zawodzie – na bazie których opracowywane są programy nauczania w szkołach zawodowych.

Jednym z celów praktyk nauczycieli odbywanych u pracodawców na lokalnym rynku pracy jest uzyskanie informacji w jakim stopniu realizowane w szkołach programy kształcenia zawodowego są adekwatne do obecnych wymagań pracodawców. Te informacje są niezbędne dla dostosowania przygotowania absolwentów szkół zawodowych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem zróżnicowania występującego lokalnie w tym zakresie. Najskuteczniejszą drogą do realizacji tego celu jest nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami prowadzącymi swoją działalność w tym samym regionie. Taka współpraca powinna przede wszystkim obejmować możliwości odbywania praktyk zarówno przez uczniów jak i przez nauczycieli w lokalnych przedsiębiorstwach.

Odbywanie praktyk zawodowych u lokalnych pracodawców będzie również ważnym elementem procesu doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Następnym krokiem było opracowanie wzorcowego programu ramowego, który wskazywał układ programu i narzucał takie ramy programu, aby były zgodne z celami projektu. Ramowy program składał się z 4 części i przedstawiał się następująco:

I. Postanowienia ogólne

1. Uczestnikami praktyk są grupy nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu utworzone w wyniku rekrutacji przeprowadzanej przez WYG International sp. z o. o.

2. Praktyki odbywają się w oparciu o Porozumienie o prowadzeniu praktyk zawarte pomiędzy WYG International sp. z o. o. a wybranymi jednostkami organizacyjnymi, zwanymi dalej „Zakładami Pracy”
3. Praktyki odbywają się na podstawie skierowania do odbycia praktyk wystawianego oddzielnie dla każdego nauczyciela przez WYG International sp. z o. o.

II. Cele praktyk

Celem odbywania praktyk jest:

- analiza technologii stosowanych w zakładzie pracy
- zapoznanie się z urządzeniami, narzędziami i innym sprzętem technicznym stosowanym w procesach produkcyjnych lub usługach
- poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole
- doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)
- zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością
- nawiązanie kontaktów zawodowych, umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.
- doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami
- analiza zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy

- analiza zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy
- analiza zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy
- rozpoznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy

III. Organizacja i przebieg praktyk

Organizacja praktyki powinna umożliwić uczestnikom podejmowanie następujących zadań:

- analizy struktury i organizacji zakładu pracy
- zapoznania się ze strukturą produkcji i usług
- zapoznania się ze strukturą i specyfiką stanowisk pracy związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole
- obserwowania prac prowadzonych na poszczególnych stanowiskach pracy
- asystowania przy prowadzeniu prac na stanowiskach związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole,
- bezpośredniego wykonywania wybranych prac związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole
- sporządzania dokumentacji przebiegu praktyki

IV. Dokumentacja przebiegu praktyki

1. Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie przebiegu praktyki w specjalnie przygotowanym do tego celu „Dzienniczku Praktyk”.

Na bazie wskazówek dla autorów programów i programu ramowego autorzy opracowali szczegółowe programy praktyk.

W opracowaniu zamieścimy trzy programy praktyk dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w zawodach: kucharz małej gastronomii (jako przykład jednego z czterech zawodów gastronomicznych), technik hotelarstwa i technik obsługi turystycznej.

Program/harmonogram praktyk krajowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu dla zawodu: kucharz małej gastronomii.

Wstęp:

1. Podstawą opracowania programu są:

- podstawa programowa kształcenia w zawodzie kucharz małej gastronomii (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 stycznia 2011 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: asystent osoby niepełnosprawnej, florysta, **kucharz małej gastronomii**, operator maszyn leśnych, opiekun medyczny, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, sprzedawca, technik handlowiec, technik organizacji usług gastronomicznych, technik przetwórstwa mleczarskiego i technik weterynarii (Dz. U. Nr 49, poz. 254);
- projekt Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, które wejdzie w życie z dniem 1 września 2012 r., wg którego nie będzie zawodu kucharz małej gastronomii, będzie jedynie kucharz na poziomie szkoły zasadniczej z możliwością potwierdzania jednej kwalifikacji: T.6 - Sporządzanie potraw i napojów,
- programy nauczania w zawodzie kucharz małej gastronomii,

- Krajowy Standard Kwalifikacji Zawodowych,
 - standard wymagań egzaminacyjnych dla zawodu kucharz małej gastronomii,
 - Informator MEN - Kształcenie zawodowe i ustawiczne, opublikowany w 2010 roku, gdzie podane są nowe tendencje i kierunki związane z dostosowywaniem kształcenia zawodowego do zmieniających się potrzeb rynkowych,
2. Uczestnikami praktyk są nauczyciele i instruktorzy kształcenia zawodowego w szkołach kształcących w zawodzie kucharz małej gastronomii, zakwalifikowani i skierowani na praktyki przez WYG International Sp. z o.o.
 3. Praktyki odbywają się na podstawie porozumienia o prowadzeniu praktyk, zawartego pomiędzy WYG International Sp. z o.o. a wybranymi przedsiębiorstwami świadczącymi usługi o wysokim standardzie w zakresie usług gastronomicznych. Wybrane przedsiębiorstwa zwane dalej będą „zakładami pracy”.

Standardy wymagań egzaminacyjnych nie obejmują następujących kwalifikacji zawodowych:

1. Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa żywności GMP, GHP, HACCP.
2. Dobieranie parametrów do prowadzenia obróbki termicznej surowców i półproduktów w małej gastronomii.
3. Zestawianie potraw małej gastronomii w posiłki (śniadania, obiady, kolacje) zgodnie z zasadami racjonalnego żywienia.
4. Porcjowanie i dekorowanie potraw małej gastronomii.
5. Przygotowanie nadzień, past, kremów.
6. Sporządzanie różnymi technikami i metodami deserów, w oparciu o receptury potraw.

7. Sporządzanie potraw kuchni staropolskiej.
8. Sporządzanie potraw kuchni obcych narodów.

Cele praktyk

1. Analiza procedur zapewnienia jakości i bezpieczeństwa żywności GMP GHP.
2. Zapoznanie się z urządzeniami i sprzętem technicznym stosowanym w zakładach gastronomicznych.
3. Poznanie specyfiki pracy na poszczególnych stanowiskach pracy w gastronomii.
4. Doskonalenie umiejętności interpersonalnych.
5. Zdobywanie nowych doświadczeń zawodowych.
6. Nawiązanie kontaktów zawodowych, umożliwiających wykorzystanie ich w procesie kształcenia zawodowego.
7. Doskonalenie umiejętności sporządzania potraw.
8. Doskonalenie umiejętności dekorowania potraw z wykorzystaniem najnowszych trendów.
9. Rozpoznawanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy.

Organizacja i przebieg praktyk

Lp.	Nazwa zadania/tematu	Liczba godzin
1.	Procedury zapewnienia jakości i bezpieczeństwa żywności	1 x 6 godz.
2.	Obsługa i konserwacja urządzeń wykorzystywanych w małej gastronomii	2 x 6 godz.
3.	Przygotowanie posiłków codziennych	1 x 6 godz.
4.	Porcjowanie dekorowanie przygotowanych potraw	1 x 6 godz.
5.	Sporządzanie deserów z wykorzystaniem różnych technik	1 x 6 godz.
6.	Sporządzanie potraw kuchni staropolskiej	1 x 6 godz.
7.	Sporządzanie potraw kuchni obcych narodów	1 x 6 godz.
8.	Stosowanie żywności wygodnej w gastronomii	1 x 6 godz.
9.	Przyjmowanie i rozliczanie zamówień	1 x 6 godz.
RAZEM		60 godz.

HARMONOGRAM PRAKTYK

- Śniadanie i kolacja wyłącznie dla osób korzystających z zakwaterowania w ośrodku
- Obiad dla wszystkich uczestników praktyk

Lp.	Harmonogram zajęć	Liczba godzin praktyk
Dzień 1,6	10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia 18.30 – kolacja	6 godzin
Dzień 2,3,4,7, 8,9	Śniadanie 10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia 18.30 – kolacja	lekcyjnych każdego dnia praktyki
Dzień 5,10	Śniadanie 10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia	
Razem		60 godzin

* mając na uwadze zapoznanie się uczestników praktyk z rzeczywistymi warunkami pracy w danym przedsiębiorstwie, dopuszcza się przesunięcia godzin realizacji poszczególnych zajęć z uwagi na obowiązujący rozkład wykonywania prac w danym przedsiębiorstwie.

Opis praktyki

1. Procedury zapewnienia, jakości i bezpieczeństwa żywności

- Zasady dobrej praktyki produkcyjnej.
- Zasady dobrej praktyki higienicznej.
- System HACCP.

Wskazówki do realizacji tematu

- Uczestnik zapoznaje się z procedurami stosowanymi w zakładzie pracy, następnie współpracując z kucharzem przystępuje do wykonywania prostych zadań produkcyjnych. Przy pracy wykorzystuje receptury stosowane w zakładzie gastronomicznym.

2. Obsługa i konserwacja urządzeń wykorzystywanych w małej gastronomii

- Urządzenia chłodnicze
 - a. zamrażarki
 - b. szafy chłodnicze
 - c. witryny
- Urządzenia do obróbki termicznej
 - a. patelnie elektryczne
 - b. frytownice
 - c. piece konwekcyjne
 - d. grille
 - e. rożen elektryczny
 - f. płyty indukcyjne
- Urządzenia rozdrabniające
 - a. krajalnice
 - b. malaksery

- c. wilki
- Podgrzewacze do potraw
 - a. bębny
 - b. stoły i szafy chłodnicze

3. Przygotowanie posiłków codziennych

- Asortyment potraw wchodzących w skład śniadań.
- Dobór potraw i napojów do obiadu.
- Kompozycja kolacji.
- Napoje zimne i gorące.

Wskazówki do realizacji tematu

- Uczestnik zestawia potrawy w posiłki zgodnie z zasadami racjonalnego żywienia a następnie współpracując z kucharzem wykonuje zaplanowane potrawy wykorzystując do tego odpowiedni sprzęt i urządzenia mechaniczne.
- ### **4. Porcjowanie, dekorowanie przygotowanych potraw dań zasadniczych, zakąsek zimnych i gorących**
- Potrawy z drobiu
 - Potrawy z mięs zwierząt rzeźnych
 - Potraw z ryb
 - Prawidłowe ułożenie potrawy na talerzu
 - Dobór elementów dekoracyjnych
- ### **5. Sporządzanie deserów z wykorzystaniem różnych technik**
- Desery z owoców
 - Kremy i galaretki
 - Desery lodowe

- Desery z ciast

6. Sporządzanie potraw kuchni staropolskiej

- Zupy
- Potrawy z mąki i kasz
- Potrawy z warzyw i grzybów
- Potrawy mięsne
- Potrawy z podrobów
- Kuchnie regionalne
 - a. kaszubska,
 - b. śląska,
 - c. góralska
 - d. wielkopolska

Wskazówki do realizacji tematu

- Uczestnik powinien znać i sporządzać w pierwszej kolejności potrawy charakterystyczne dla regionu, z którego pochodzi.

7. Sporządzanie potraw kuchni obcych narodów

- Kuchnia francuska
- Kuchnia włoska
- Kuchnia węgierska
- Kuchnia hiszpańska
- Kuchnia rosyjska

8. Stosowanie żywności wygodnej w gastronomii

- Rodzaje i charakterystyka żywności wygodnej
- Znaczenie żywności wygodnej w małej gastronomii

9. Przyjmowanie i rozliczanie zamówień

- Bonowanie za pomocą kasy fiskalnej
- Wystawianie rachunków
- Rozliczanie należności
- Obsługa płatności bezgotówkowych

Wskazówki do realizacji tematu

- Temat ten powinien być realizowany na sali konsumenckiej pod opieką kelnera lub osoby odpowiedzialnej za rozliczenia finansowe.

Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie przebiegu praktyki w specjalnie przygotowanym do tego celu „Indywidualnym Dzienniku Praktyk”.

Program/harmonogram praktyk krajowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu dla zawodu: technik hotelarstwa.

Wstęp

1. Podstawą opracowania programu są:

- podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik hotelarstwa - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 listopada 2006 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: kaletnik, kominiarz, kuśnierz, monter konstrukcji budowlanych, obuwnik, operator obrabiarek skrawających, technik archiwista, technik hotelarstwa, technik księgarstwa i technik obsługi turystycznej (Dz. U. Nr 226, poz. 1650);
- projekt Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, które wejdzie w życie z dniem 1 września 2012 r., wg której w zawodzie technik hotelarstwa będzie możliwość potwierdzania dwóch kwalifikacji: T.11 - Planowanie i realizacja usług w recepcji T.12 - Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie,
- programy nauczania w zawodzie technik hotelarstwa,
- Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych dla zawodów: Specjalista ds. organizacji usług hotelarskich, gastronomicznych i turystycznych, Recepcjonista, Prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny, Pokojowa (w hotelu), Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

- standard wymagań egzaminacyjnych dla zawodu technika hotelarstwa
 - Informator MEN - Kształcenie zawodowe i ustawiczne, opublikowany w 2010 roku, gdzie podane są nowe tendencje i kierunki związane z dostosowywaniem kształcenia zawodowego do zmieniających się potrzeb rynkowych,
2. Uczestnikami praktyk są nauczyciele i instruktorzy kształcenia zawodowego w szkołach kształcących w zawodzie technik hotelarstwa, zakwalifikowani i skierowani na praktyki przez WYG International Sp. z o.o.
 3. Praktyki odbywają się na podstawie porozumienia o prowadzeniu praktyk, zawartego pomiędzy WYG International Sp. z o.o. a wybranymi przedsiębiorstwami świadczącymi usługi o wysokim standardzie w zakresie hotelarstwa. Wybrane przedsiębiorstwa zwane dalej będą „zakładami pracy”.

Każdy nauczyciel powinien mieć możliwość odbycia praktyki zawodowej we wszystkich najważniejszych pionach funkcjonalnych hotelu tj.: w części recepcyjnej, gastronomicznej, mieszkalnej, usług specjalnych i administracyjno-gospodarczej. Podczas praktyki nauczyciel może udoskonalić swój warsztat pracy poprzez uzyskanie druków dokumentów stosowanych w zakładach hotelarskich, prezentacje multimedialne ofert obiektów hotelarskich, branżowe materiały informacyjno-reklamowe.

Organizacja praktyki powinna umożliwić uczestnikom realizację następujących zadań:

- Analiza struktury organizacyjnej oraz organizacji działalności zakładu hotelarskiego.

- Poznanie zakresu działalności zakładu hotelarskiego, w szczególności rodzaju świadczonych usług.
- Poznanie operacyjnych stanowisk pracy występujących w zakładzie hotelarskim, ich wyposażenia, prowadzonej dokumentacji oraz zakresu wykonywanych prac.
- Obserwacja prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach, w szczególności stosowanych technik i procedur pracy.
- Asystowanie podczas wykonywania prac na poszczególnych stanowiskach przez pracowników hotelu.
- Samodzielne wykonywanie prac na poszczególnych stanowiskach pracy.
- Sporządzenie dokumentacji przebiegu praktyki zawodowej.

Podczas praktyki nauczyciel powinien zapoznać się z funkcjonowaniem zakładu hotelarskiego, a w szczególności z zakresem prac zakładu gastronomicznego, służby pięter oraz recepcji. W związku z tym program praktyki powinien być realizowany w następujący sposób:

- ⇒ praktyka w recepcji stanowi 40 % czasu trwania praktyki,
- ⇒ praktyka w zakładzie gastronomicznym stanowi 20 % czasu trwania praktyki,
- ⇒ praktyka w służbie pięter stanowi 10 % czasu trwania praktyki,
- ⇒ praktyka w pozostałych komórkach hotelu stanowi 30 % czasu trwania praktyki.

Cele praktyk

Podstawowym celem praktyki zawodowej nauczyciela w zakładzie hotelarskim jest poznanie i ukształtowanie praktycznych umiejętności zawodowych aktualnie wymaganych przez pracodawców od absolwentów szkoły kształcącej w zawodzie technik hotelarstwa, co jest możliwe poprzez:

- poznanie organizacji pracy zakładu hotelarskiego,
- poznanie wyposażenia operacyjnych stanowisk pracy w zakładach hotelarskich,
- poznanie specyfiki pracy na operacyjnych stanowiskach pracy występujących w zakładach hotelarskich,
- poznanie techniki i procedury pracy obowiązujące na różnych stanowiskach, w celu zapewnienia wysokiego standardu świadczonych usług,
- doskonalenie praktycznych umiejętności związanych z kompleksową obsługą gościa hotelowego,
- doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z gośćmi hotelowymi i pracownikami hotelu,
- poznanie działalności marketingowej hotelu, w szczególności w zakresie aktywizacji sprzedaży usług hotelarskich,
- poznanie procedury zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w działalności zakładu hotelarskiego oraz bezpiecznego pobytu gościa i jego mienia,
- poszerzenie znajomości funkcjonowania obiektu hotelarskiego w gospodarce rynkowej,
- nawiązanie nowych kontaktów zawodowych,
- zdobycie nowych doświadczeń zawodowych w branży hotelarskiej.

Organizacja i przebieg praktyk

Dzień 1: Wprowadzenie do zakładu hotelarskiego (6 godzin zajęć):

- omówienie programu praktyki zawodowej,
- omówienie praw i obowiązków nauczyciela podczas praktyki zawodowej,
- przeszkolenie w zakresie bhp i ppoż.,
- analiza struktury organizacyjno-prawnej zakładu hotelarskiego,
- zapoznanie z zakresem czynności, uprawnieniami i odpowiedzialnością poszczególnych stanowisk pracy,
- zapoznanie z podstawowymi zarządzeniami, regulaminami i instrukcjami obowiązującymi w zakładzie hotelarskim, zwiedzanie zakładu hotelarskiego.

Dzień 2: Praktyka w części recepcyjnej (6 godzin zajęć):

- analiza struktury organizacyjnej oraz organizacji działalności części recepcyjnej obiektu, w tym recepcji i służby parterowej,
- poznanie zakresu działalności części recepcyjnej obiektu, poznanie operacyjnych stanowisk pracy występujących w części recepcyjnej obiektu, ich wyposażenia, prowadzonej dokumentacji oraz zakresu wykonywanych prac.

Dzień 3: Praktyka w części recepcyjnej (6 godzin zajęć):

- obserwacja prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach części recepcyjnej obiektu, w szczególności stosowanych technik i procedur pracy związanych z kompleksową obsługą gości hotelowych w zakresie rezerwacji usług hotelarskich, przyjęcia gościa do hotelu, opieki w trakcie pobytu oraz rozliczenia pobytu gościa.

Dzień 4: Praktyka w części recepcyjnej (6 godzin zajęć):

- asystowanie podczas wykonywania prac na poszczególnych stanowiskach w części recepcyjnej obiektu przez pracowników hotelu.

Dzień 5: Praktyka w części recepcyjnej (6 godzin zajęć):

- samodzielne wykonywanie prac związanych z kompleksową obsługą gościa hotelowego na poszczególnych stanowiskach pracy w recepcji.

Dzień 6: Praktyka w części gastronomicznej (6 godzin zajęć):

- analiza struktury organizacyjnej oraz organizacji pracy gastronomii hotelowej,
- poznanie układu funkcjonalnego gastronomii hotelowej,
- poznanie wyposażenia zakładu w meble i sprzęt gastronomiczny,
- poznanie zakresu działalności gastronomii hotelowej,
- poznanie operacyjnych stanowisk pracy występujących w części gastronomicznej obiektu,
- obserwacja prac wykonywanych na stanowiskach pracy, w szczególności stosowanych technik i procedur pracy związanych z bezpośrednią obsługą gości w zakresie aranżacji sali konsumenckiej, przygotowania bufetu, nakrycia stołów, podawania potraw i napojów, realizacji usługi room service, rozliczeń kelnerskich.

Dzień 7: Praktyka w części gastronomicznej (6 godzin zajęć):

- asystowanie podczas wykonywania prac związanych z bezpośrednią obsługą gości gastronomii hotelowej,

w szczególności stosowanych technik i procedur pracy związanych z bezpośrednią obsługą gości, aranżacji sali konsumenckiej, przygotowania bufetu, nakrycia stołów, podawania potraw i napojów, realizacji usługi room service, rozliczeń kelnerskich,

- samodzielne wykonywanie prac związanych z kompleksową obsługą gości na poszczególnych stanowiskach pracy w gastronomii hotelowej np.: pełnienie roli kelnera.

Dzień 8: Praktyka w części mieszkalnej (6 godzin zajęć):

- analiza struktury organizacyjnej oraz organizacji pracy służby pięter,
- poznanie wyposażenia jednostek mieszkalnych różnych typów,
- poznanie środków, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w procesie sprzątania jednostek mieszkalnych,
- obserwacja prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach w służbie pięter w szczególności stosowanych technik i procedur pracy stosowanych w procesie sprzątania jednostek mieszkalnych ze szczególnym uwzględnieniem ochrony mienia gości i hotelu.

Dzień 9: Praktyka w części administracyjno-gospodarczej (6 godzin zajęć):

- analiza organizacji pracy części administracyjno-gospodarczej obiektu,
- poznanie stanowisk pracy występujących w części administracyjno-gospodarczej obiektu,
- poznanie działalności marketingowej hotelu, w szczególności w zakresie aktywizacji sprzedaży usług hotelarskich,
- poznanie procedur zapewnienia bezpieczeństwa i higieny

pracy w działalności zakładu hotelarskiego oraz bezpiecznego pobytu gościa i jego mienia,

- obserwacja prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach w części administracyjno-gospodarczej,
- opracowanie oferty handlowej zakładu hotelarskiego.

Dzień 10: Praktyka w części usług specjalnych (6 godzin zajęć):

- analiza stanowisk pracy występujących w części usług specjalnych,
- poznanie procedur i technik przyjmowania zamówienia usług specjalnych, ich realizacji i rozliczeń,
- poznanie dokumentów, środków, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w części usług specjalnych,
- obserwacja prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach w części usług specjalnych,
- asystowanie podczas wykonywania prac związanych z przyjmowaniem zamówienia usług specjalnych, ich realizacją i rozliczeniem.

HARMONOGRAM PRAKTYK

- Śniadanie i kolacja wyłącznie dla osób korzystających z zakwaterowania w ośrodku
- Obiad dla wszystkich uczestników praktyk

Lp.	Harmonogram zajęć	Liczba godzin praktyk
Dzień 1,6	10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia 18.30 – kolacja	6 godzin
Dzień 2,3,4,7, 8,9	Śniadanie 10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia 18.30 – kolacja	lekcyjnych każdego dnia praktyki
Dzień 5,10	Śniadanie 10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia	
Razem		60 godzin

* mając na uwadze zapoznanie się uczestników praktyk z rzeczywistymi warunkami pracy w danym przedsiębiorstwie, dopuszcza się przesunięcia godzin realizacji poszczególnych zajęć z uwagi na obowiązujący rozkład wykonywania prac w danym przedsiębiorstwie.

Program/harmonogram praktyk krajowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu dla zawodu: technik obsługi turystycznej.

Wstęp

1. Podstawą opracowania programu są:
 - podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik obsługi turystycznej (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 listopada 2006 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: kaletnik, kominiarz, kuśnierz, monter konstrukcji budowlanych, obuwnik, operator obrabiarek skrawających, technik archiwista, technik hotelarstwa, technik księgarstwa i technik obsługi turystycznej (Dz. U. Nr 226, poz. 1650);
 - projekt Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, które wejdzie w życie z dniem 1 września 2012 r., wg której w zawodzie technik obsługi turystycznej będzie możliwość potwierdzania dwóch kwalifikacji: T.13 - Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych T.14 - Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych,
 - programy nauczania w zawodzie technik obsługi turystycznej,
 - Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych dla zawodów: organizator obsługi turystycznej; pracownik informacji turystycznej; pilot wycieczek; przewodnik turystyczny terenowy; specjalista ds. organizacji usług hotelarskich, gastronomicznych i turystycznych,
 - standard wymagań egzaminacyjnych dla zawodu technik obsługi turystycznej

- Informator MEN - Kształcenie zawodowe i ustawiczne, opublikowany w 2010 roku, gdzie podane są nowe tendencje i kierunki związane z dostosowywaniem kształcenia zawodowego do zmieniających się potrzeb rynkowych,
- 2. Uczestnikami praktyk są nauczyciele i instruktorzy kształcenia zawodowego w szkołach kształcących w zawodzie technik obsługi turystycznej, zakwalifikowani i skierowani na praktyki przez WYG International Sp. z o.o.
- 3. Praktyki odbywają się na podstawie porozumienia o prowadzeniu praktyk, zawartego pomiędzy WYG International Sp. z o.o. a wybranymi przedsiębiorstwami świadczącymi usługi o wysokim standardzie w zakresie usług turystycznych. Wybrane przedsiębiorstwa zwane dalej będą „zakładami pracy”.

Cele praktyk

- zapoznanie się z organizacją i funkcjonowaniem różnych zakładów pracy/ biur podróży w zależności od zakresu świadczonych w nim usług,
- poznanie specyfiki i struktury działania konkretnego biura podróży, z uwzględnieniem wielkości zakładu i zależnych od tego stanowisk pracy,
- obserwacja umiejętności aktualnie wymaganych od praktykantów i absolwentów technikum obsługi turystycznej (programowanie, kalkulowanie i rozliczanie usług turystycznych; posługiwanie się słownictwem branżowym, czytanie map turystycznych i planów miast, znajomość oferty turystycznej danego biura, podstawowych programów komputerowych, języka branżowego, posiadanie wysokiej

- kultury osobistej, itp),
- doskonalenie praktycznych umiejętności branżowych w korelacji z wiedzą teoretyczną przekazywaną młodzieży podczas lekcji z zakresu, przede wszystkim: obsługi ruchu turystycznego, informacji turystycznej, geografii turystycznej i języka zawodowego,
 - doskonalenie warsztatu zawodowego poprzez zdobywanie nowych umiejętności dotyczących nowinek technologicznych, współpracy z kontrahentami (gestorzy bazy noclegowej, przewoźnicy turystyczni, przedsiębiorstwa oferujące atrakcje turystyczne, np.: aqua parki, muzea, parki rozrywki...organizacje i stowarzyszenia branżowe),
 - uczestniczenie w organizacji i realizacji imprez turystycznych (pilotaż, przewodnictwo, odprawa grupy na lotnisku),
 - praktyczne poznanie specjalistycznego oprogramowania branżowego oraz urządzeń niezbędnych przy sprawnym funkcjonowaniu danego zakładu pracy/biura podróży,
 - doskonalenie zasad savoir vivre i bezpośrednich relacji w kontakcie z klientem,
 - doskonalenie umiejętności przekazywania ciekawych informacji dotyczących konkretnych imprez turystycznych,
 - nawiązanie kontaktów zawodowych poprzez praktyczne angażowanie się w funkcjonowanie danego zakładu pracy/biura podróży,
 - zapoznanie się z dokumentacją branżową niezbędną przy sprawnym funkcjonowaniu danego zakładu pracy/biura podróży,
 - zapoznanie się z ofertą tematyczną danego zakładu pracy/biura podróży,
 - poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego

- przez dany zakład pracy (pozyskiwanie informacji w postaci aniet, wywiadów, ofert: first/last minute...),
- poznanie oczekiwań pracodawców w stosunku do młodzieży podejmującej praktykę, staż czy pracę zawodową w danym zakładzie pracy / biura podróży.

Organizacja i przebieg praktyk

Dzień 1 (6 godzin zajęć):

- zapoznanie się z organizacją, strukturą i specyfiką zakładu pracy,
- omówienie podstaw prawnych działalności biura turystycznego,
- omówienie praw i obowiązków nauczycieli – praktykantów
- przeszkolenie w zakresie przepisów bhp i ppoż,
- obserwacja funkcjonowania danego zakładu pracy/biura podróży,
- obsługa urządzeń biurowych: kserokopiarka, fax, komputer z oprogramowaniem, drukarka,
- omówienie oferty biura turystycznego i specyfiki przedsiębiorstwa.

Dzień 2 (6 godzin zajęć):

- obserwacja poszczególnych stanowisk pracy,
- poznanie programów komputerowych wykorzystywanych w biurze,
- ćwiczenia w korzystaniu z komputerowych programów branżowych,
- zapoznanie się z bazą noclegową, gastronomiczną, atrakcjami

- turystycznymi proponowanymi przez biuro ,
- zapoznanie się z kontrahentami, z którymi biuro współpracuje,
 - zapoznanie się z dokumentacją w teczce imprezy,
 - zapoznanie się z bazą klientów,
 - udzielanie informacji turystycznych klientom na podstawie materiałów branżowych posiadanych przez biuro (mapy, foldery, przewodniki, katalogi).

Dzień 3 (6 godzin zajęć):

- omówienie zasad programowania imprez turystycznych
- asystowanie przy kolejnych etapach organizacji imprezy turystycznej,
- ćwiczenia w programowaniu imprez turystycznych w zależności od wieku, zainteresowań uczestników i innych czynników,
- tworzenie turystycznej oferty katalogowej wynikającej ze specyfiki zakładu pracy,
- tworzenie banku informacji turystycznej w zależności od specyfiki regionu,
- ćwiczenia w wypełnianiu/sporzządzaniu umowy z klientem,
- sporządzanie umów o świadczenie usług turystycznych,
- omówienie warunków uczestnictwa w imprezie turystycznej,
- udzielanie telefonicznej informacji klientom biura.

Dzień 4 (6 godzin zajęć):

- omówienie zasad kalkulowania imprez turystycznych,
- ćwiczenia w kalkulowaniu wcześniej zaprogramowanych imprez turystycznych,
- wystawianie faktur VAT za sprzedawane imprezy turystyczne,

- zasady savoir vivre w bezpośrednim i pośrednim kontakcie z klientem.

Dzień 5 (6 godzin zajęć):

- zasady rozliczania imprez turystycznych,
- ćwiczenia w rozliczaniu imprez turystycznych,
- ćwiczenia w księgowaniu dokonanych operacji gospodarczych,
- ćwiczenia w wyliczaniu należnego podatku VAT od imprezy turystycznej,
- ćwiczenia w wypełnianiu deklaracji VAT – 7,
- analiza materiałów informacyjnych i map turystycznych dotyczących walorów i zagospodarowania turystycznego danego regionu,
- udzielanie informacji turystycznej klientom w języku obcym.

Dzień 6 (6 godzin zajęć):

- udział w imprezie turystycznej połączony ze zwiedzaniem wybranych obiektów zagospodarowania turystycznego,
- analiza pracy pilota/przewodnika.

Dzień 7 (6 godzin zajęć):

- katalogowanie turystycznego warsztatu pracy (mapy, przewodniki, foldery),
- analiza rozkładów jazdy różnych przewoźników,
- poznawanie zasad sprzedaży biletów drogą internetową,
- ćwiczenia w rezerwowaniu świadczeń u kontrahentów biura,
- omówienie działalności marketingowej biura turystycznego,
- omówienie działań promocyjnych biura turystycznego,
- tworzenie oferty promującej wizerunek danego zakładu pracy,

- przygotowanie oferty first/last minute związanej ze specyfiką danego zakładu.

Dzień 8 (6 godzin zajęć):

- udział w targach turystycznych z prezentacją oferty katalogowej,
- udzielanie podstawowej informacji klientom,
- pozyskanie materiałów branżowych.

Dzień 9 (6 godzin zajęć):

- pomoc w przygotowaniu dokumentacji imprezy turystycznej
- omówienie umów zawieranych z firmami współpracującymi z biurem i umów agencyjnych
- omówienie dokumentowania i archiwizowania imprez turystycznych
- udział w odprawie pilota/przewodnika/kierownika imprezy.

Dzień 10 (6 godzin zajęć):

- udział w rozliczeniu pilota/przewodnika/kierownika imprezy,
- obserwacja i asystowanie przy rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych zaistniałych w danym zakładzie pracy,
- analiza SWOT jako forma podsumowania pobytu nauczycieli przedmiotów zawodowych na praktykach doskonalających ich warsztat pracy.

HARMONOGRAM PRAKTYK

- Śniadanie i kolacja wyłącznie dla osób korzystających z zakwaterowania w ośrodku
- Obiad dla wszystkich uczestników praktyk

Lp.	Harmonogram zajęć	Liczba godzin praktyk
Dzień 1,6	10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia 18.30 – kolacja	6 godzin lekcyjnych każdego dnia praktyki
Dzień 2,3,4,7, 8,9	Śniadanie 10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia 18.30 – kolacja	
Dzień 5,10	Śniadanie 10.00 – 13.15 – zajęcia (w tym 15 minut przerwy) 13.15 – 14.00 – obiad 14.00 – 15.30 – zajęcia	
Razem		60 godzin

* mając na uwadze zapoznanie się uczestników praktyk z rzeczywistymi warunkami pracy w danym przedsiębiorstwie, dopuszcza się przesunięcia godzin realizacji poszczególnych zajęć z uwagi na obowiązujący rozkład wykonywania prac w danym przedsiębiorstwie

4.3. Wybór miejsc odbywania praktyk krajowych

W ramach projektu planowano zainspirować stałą współpracę między przedsiębiorstwami a szkołami.

Stala współpraca może dawać przedsiębiorcom takie korzyści jak:

- możliwość wpływania na wykształcenie przyszłych pracowników,
- lepsze zrozumienie przez nauczycieli rzeczywistych wymagań dotyczących pracy w przedsiębiorstwach, a przez to wykształcenie u uczniów pożądaných umiejętności,
- możliwość podjęcia stałej współpracy ze szkołą i przyjmowania uczniów na praktyki.

Wybór przedsiębiorstw gotowych przyjąć nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodów na praktyki krajowe odbywał się na zasadzie zaproszenia do współpracy przeprowadzonego w formie zasady konkurencyjności. Mimo iż nie występowały przepływy finansowe między Beneficjentem i przedsiębiorstwem, a jedynie między Beneficjentem, a opiekunem praktyk z danego przedsiębiorstwa (Opiekunowie wyznaczeni przez przedsiębiorstwo do sprawowania opieki oraz nadzoru nad nauczycielami i instruktorami odbywającymi praktyki z tytułu dodatkowych obowiązków otrzymywali wynagrodzenie wypłacane przez Realizatora Projektu firmę WYG International Sp. z o.o.) zdecydowano się na przeprowadzenie zasady konkurencyjności, określając wymagania wobec opiekuna praktyk krajowych.

W zaproszeniu do współpracy skierowanym do firm określono obowiązki przedsiębiorstwa tkj:

- Podpisanie porozumienia z Realizatorem Projektu na realizację praktyk.
- Przyjęcie na praktyki nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu branży gastronomicznej i/lub hotelarskiej wskazanych przez Realizatora Projektu.
- Zapewnienie opiekuna dla każdej grupy uczestników praktyk do sprawowania opieki i nadzoru nad N/I przez cały czas trwania praktyk.
- Wyznaczenie na „Opiekuna/Opiekunów praktyk” osób spełniających następujące kryteria:
 - a. minimum roczny staż pracy w danym przedsiębiorstwie,
 - b. bardzo dobra wiedza z zakresu wykonywanych zadań służbowych,
 - c. znajomość zagadnień, które będą przedmiotem praktyk,
 - d. wykształcenie kierunkowe (kryterium fakultatywne).
- Zapewnienie warunków technicznych i zagwarantowanie przeprowadzenia praktyk zgodnie z programem i harmonogramem przedstawionym przez Realizatora Projektu.
- Umożliwienie uczestnikom praktyk zapoznania się z czynnościami niezbędnymi do wykonywania określonych zadań zawodowych, rozwiązaniami organizacyjnymi i praktykami stosowanymi w Przedsiębiorstwie oraz rzeczywistymi warunkami pracy na stanowiskach pracy, a w szczególności umożliwienie:
 - poznania zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie;

- poznania struktury i organizacji przedsiębiorstwa;
- poznania technologii stosowanych w przedsiębiorstwie;
- zapoznania się ze strukturą produkcji i usług;
- zapoznania się z urządzeniami, narzędziami i innym sprzętem technicznym stosowanym w procesach produkcyjnych lub usługach;
- zapoznania się ze strukturą i specyfiką pracy na rzeczywistych stanowiskach pracy związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole;
- obserwowania prac prowadzonych na poszczególnych stanowiskach pracy;
- asystowania przy prowadzeniu prac na stanowiskach związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole;
- bezpośredniego wykonywania wybranych prac związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole;
- doskonalenia praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką);
- poznania zasad zapewniania jakości produkcji i usług w przedsiębiorstwie;
- poznania zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonych przez przedsiębiorstwo;
- zdobycia nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością;
- nawiązania kontaktów zawodowych, umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego;
- doskonalenia umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami;

- poznania potrzeb i możliwości funkcjonowania przedsiębiorstwa na lokalnym rynku pracy;
 - sporządzania dokumentacji przebiegu praktyki.
- Umieszczenie na zewnątrz i wewnątrz budynku, w którym będą realizowane praktyki materiałów informujących opinię publiczną o realizacji projektu i współfinansowaniu przedsięwzięcia ze środków EFS.

Dobierając przedsiębiorstwa do projektu chcieliśmy zapewnić beneficjentom projektu praktyki w miejscach, które dysponowały najnowocześniejszymi technologiami i rozwiązaniami technologicznymi. Preferowane były firmy, które chciały nawiązać długotrwałą współpracę ze szkołami. Celem takiego doboru było pozostawienie po realizacji projektu sieci współpracy szkoła-firma owocującej transferem wiedzy i współpracą w zakresie dostarczania branży odpowiednich kadr. Dlatego też nie do każdego przedsiębiorstwa zgłaszającego się do projektu zostali skierowani nauczyciele/ instruktorzy praktycznej nauki zawodów na 10 dniowe praktyki krajowe.

Zgodnie z założeniami projektu dwu tygodniowe praktyki krajowe miały odbyć się w co najmniej 25 firmach. W odpowiedzi na zaproszenie do współpracy skierowane do przedsiębiorców chęć przyjęcia nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu wyraziła większa liczba firm i tym samym krajowe praktyki zawodowe odbyły się w 30 przedsiębiorstwach.

4.4. Rekrutacja uczestników praktyk

Projekt zakładał udzielenie wsparcia 320 nauczycielom/instruktorom praktycznej nauki zawodów z min. 100 szkół zawodowych kształcących w 6 zawodach branży hotelarsko-gastronomicznej:

Wsparcie skierowane było do szkół, nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodów z województw posiadających największy potencjał turystyczny w kraju, do których należą województwa: dolnośląskie, małopolskie, mazowieckie, pomorskie, śląskie, zachodniopomorskie, lubuskie, łódzkie, wielkopolskie, kujawsko-pomorskie, świętokrzyskie.

Już na etapie wniosku o dofinansowanie przeprowadzając analizę zasadności realizacji projektu w szkołach kształcących w branży hotelarsko gastronomicznej i zdecydowano się objąć wsparciem nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodów charakteryzujących się:

- brakiem zainteresowania lub zbyt małym zainteresowaniem w zastosowaniu współczesnych wymagań technologicznych branży hotelarsko - gastronomicznej,
- brakiem lub negatywnym nastawieniem do zmian metod i form kształcenia,
- brakiem doświadczenia zawodowego w realizacji zadań zawodowych realizowanych w nauczonym zawodzie,
- zaawansowanym wiekiem (45+).

Problemem kształcenia zawodowego w Polsce jest zaawansowany wiek nauczycieli przedmiotów zawodowych, dlatego też kryterium strategicznym w dokumentacji konkursowej było założenie, iż min.

50% Beneficjentów Ostatecznych stanowić będą osoby w wieku 45+. Decyzja o preferencji osób 45+ wynikała także z kilku innych przesłanek:

- osoby 45+ rzadziej korzystają z kształcenia ustawicznego niż młodsze osoby¹⁰,
- osoby 45+ mają zdezaktualizowaną wiedzę i mniejsze umiejętności w zakresie korzystania z nowoczesnych technologii niż osoby młodsze¹¹,
- osoby 45+ wolniej przystosowują się do zmian niż osoby młodsze i są mniej mobilne na rynku pracy (u osób 45+ mobilność zawodowa jest dwukrotnie niższa niż u 30-latków¹²).

Rekrutacja uczestników odbywała się przy pomocy narzędzi opisanych w Rozdziale 2 i prowadzona była w 5 etapach:

1. Deklaracja wstępnego zainteresowania szkoły uczestnictwem w projekcie (pisemna deklaracja dyrektora szkoły) w odpowiedzi na akcję promocyjno - rekrutacyjną przy wykorzystaniu narzędzi opisanych w rozdziale 2.
2. Prezentacja projektu podczas spotkań indywidualnych ambasadorów projektu z dyrektorami szkół, które wyraziły chęć osobistego kontaktu.
3. Przygotowanie i dystrybucja wśród nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu ze zdeklarowanych szkół *Ankiety Rekrutacyjno - Diagnostycznych*. Ankieta pozwoliła na zebranie

¹⁰ Zgodnie z badaniem IPSOS, 2008

¹¹ Zgodnie z badaniem FISE, 2008

¹² Zgodnie z badaniem Potencjał Plus, 2009

danych statystycznych (płeć, wiek) oraz zbadanie praktycznego doświadczenia nauczyciela/instruktora praktycznej nauki zawodu w kontaktach z branżą hotelarsko - gastronomiczną i stanowiła pomocniczy materiał do ostatecznej selekcji uczestników praktyk. Zgodnie z założeniami projektu pierwszeństwo udziału miały osoby w wieku 45+. Ostatecznie wybrani uczestnicy projektu zobowiązani byli do wypełnienia i przesłania *Deklaracji udziału w projekcie nauczycieli/nauczycielek oraz oświadczeń o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych.*

4. Rekrutacja nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodów, których wyniki pomiaru wykazywały konieczność kompensacji braków w ramach projektu oraz przesłanie przez dyrektora szkoły do biura projektu pisemnej *Deklaracji udziału szkoły w projekcie.*
5. Zawarcie porozumienia pomiędzy szkołą a WYG International oraz uzgodnienie z nauczycielami udziału w praktykach.

Nabór uczestników uwzględniający zasadę równości płci odbył się w dwóch turach - na przełomie roku 2010/2011 oraz na przełomie roku 2011/2012. W wyniku przeprowadzonych działań rekrutacyjno - promocyjnych w I etapie rekrutacji do udziału w projekcie zgłosiło się ponad 400 osób. Nie mniej jednak znaczący wskaźnik wykruszalności wśród zgłoszonych nauczycieli spowodował, iż dwu tygodniowe praktyki krajowe w ferie zimowe 2011 roku odbyło 126 osób, w tym 112 kobiet i 14 mężczyzn. Uwzględniając doświadczenia z przebiegu pierwszej tury naboru na przełomie roku 2011/2012 zintensyfikowano działania promocyjno - rekrutacyjne tak aby osiągnąć wskaźnik 320

Beneficjentów Ostatecznych, w tym położono szczególny nacisk na zrekrutowanie osób w wieku 45+.

Ogólnie zainteresowanie projektem zgłosiło prawie 592 osób (w tym 57 mężczyzn), z czego 320 osób w pełni ukończyło praktyki krajowe i zagraniczne. Niestety w wyniku wytężonej akcji rekrutacyjnej, uwzględniającej równość szans kobiet i mężczyzn udział w projekcie zgłosiło 57 mężczyzn. Niestety w momencie próby skierowania zainteresowanych na praktyki prawie połowa wstępnie zadeklarowanych mężczyzn zrezygnowała z udziału w projekcie ze względów osobistych lub w związku z przystąpieniem do innych projektów. Aby uzyskać wskaźnik 320 BO zdecydowano się skierować i zakwalifikować na praktyki kobiety.

Wskaźnik „rezygnacji/wykruszalności” był bardzo wysoki także u kobiet. Z pośród 535 kobiet, które przesłały ankietę rekrutacyjną 246 kobiet odmówiło udziału w praktykach krajowych, a tym samym nie kontynuowało dalszego udziału w projekcie.

5. Przygotowanie praktyk zagranicznych

5.1 Programy praktyk

Organizacja praktyk zagranicznych miała głównie na celu zapoznanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z organizacją kształcenia praktycznego w Niemczech. Program 5-cio dniowej praktyki zakładał, że w pierwszym dniu przedstawione zostaną informacje na temat dualnego systemu kształcenia zawodowego ze szczególnym podkreśleniem roli pracodawców. Podana miała być też informacja na temat organizacji egzaminów kwalifikacyjnych, przy których zaangażowani są pracodawcy. Organizacją egzaminów zajmuje się Izba Przemysłowo Handlowa, która utrzymywana jest z podatków płaconych przez firmy na rzecz organizowania szkolenia praktycznego ze szczególnym uwzględnieniem doboru treści kształcenia i zapewnienia jakości kształcenia. Podczas opracowywania programów zakładaliśmy, że praktyki odbywać się będą w centrach kształcenia praktycznego prowadzonych przez Izbę Przemysłowo Handlową lub przez Izbę Rzemieślniczą oraz bezpośrednio u pracodawców. Uznaliśmy, że będzie to dobry sposób na poznanie poziomu technologicznego w przedsiębiorstwach niemieckich oraz rozwiązań organizacyjnych. Przy opracowywaniu programów praktyk zagranicznych uwzględnione zostały oczekiwania uczestników wyrażone w ankietach wypełnianych podczas naboru oraz kwestionariuszach umiejętności praktycznych związanych z zawodem.

Podobnie jak dla praktyk krajowych w publikacji zamieszczamy trzy programy praktyk zagranicznych dla zawodów: kucharz małej gastronomii, technik hotelarstwa i technik obsługi turystycznej.

Program/ harmonogram praktyki zagranicznej dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu dla zawodu: kucharz małej gastronomii

Wstęp

Program praktyk powstał w wyniku analizy wyników formularzy wypełnianych przez uczestników praktyk (nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu) dla zawodu: kucharz małej gastronomii, standardu wymagań egzaminacyjnych dla zawodu kucharz małej gastronomii oraz krajowego standardu kwalifikacji zawodowych dla ww. zawodu.

Ważnym aspektem w przygotowaniu odpowiedniego programu praktyk był kwestionariusz umiejętności praktycznych związanych z zawodem kucharz małej gastronomii - wypełniany przez uczestników pilotażowego programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach. Badani dokonywali samooceny posiadanych kompetencji i określali jednocześnie poziom zapotrzebowania na podnoszenie kompetencji związanych z wybranymi umiejętnościami.

Przy tworzeniu programu brane były również pod uwagę sugestie partnera niemieckiego, który przedstawił propozycję tematyki

modułów programu dokształcania nauczycieli kształcenia zawodowego.

Biorąc pod uwagę wszystkie wyżej wymienione aspekty został opracowany program, który obejmuje oczekiwania uczestników projektu, możliwości techniczne i metodyczne partnerów niemieckich oraz zgodność z Krajowymi Standardami Kwalifikacji Zawodowych w zawodzie kucharz małej gastronomii.

Cele praktyki

1. Zapoznanie z warunkami kształcenia zawodowego w Brandenburgii.
2. Porównanie systemu kształcenia zawodowego w Niemczech i Polsce.
3. Zapoznanie z nowoczesnymi maszynami i urządzeniami stosowanymi w gastronomii.
4. Zapoznanie z wybranym asortymentem potraw kuchni niemieckiej oraz techniką ich wykonania.
5. Zapoznanie się z nowoczesnymi procesami technologicznymi stosowanymi w gastronomii.

W/w zagadnienia nie są sprawdzane na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe w Polsce. Zdobyte przez nauczycieli, w czasie praktyk, wiadomości i umiejętności, przyczynią się do efektywniejszego kształcenia uczniów w zawodzie kucharz małej gastronomii i zwiększą szanse absolwentów na zatrudnienie.

Podczas praktyk nauczyciele uaktualnią oraz poszerzą wiadomości i umiejętności, niezbędne do kształcenia kucharzy małej gastronomii na poziomie europejskim.

Organizacja i przebieg praktyk

Lp	Nazwa zadania/tematu	Liczba godzin
1.	Metodyka kształcenia w Niemczech i w Polsce	1x6 godz.
2.	Doświadczenia gastronomiczne w landzie Brandenburgii	1x6 godz.
3.	Zastosowanie praktycznych zadań kształcenia zawodowego według ramowego planu kształcenia	1x6 godz.
4.	Praktyczne kształcenie zawodowe w landzie Brandenburgii	1x6 godz.
5.	Zwiedzanie Oberstufenzentrum Technik w Teltow Podsumowanie praktyki	1x6 godz.
Razem		30 godz.

HARMONOGRAM PRAKTYK

Lp.	Harmonogram zajęć	Liczba godzin praktyk
Dzień 1	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia (w tym 15 minut przerwy) Obiad	6 godzin każdego dnia praktyki
Dzień 2	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia (w tym 15 minut przerwy) Obiad	
Dzień 3	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia (w tym 15 minut przerwy) Obiad	
Dzień 4	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia (w tym 15 minut przerwy) Obiad	
Dzień 5	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-12.00 - zajęcia Wyjazd do Polski	
Razem		

* Przyjazd do Niemiec nastąpi w przeddzień rozpoczęcia się praktyk po godzinie 22.00.

* Mając na uwadze zapoznanie się uczestników praktyk z rzeczywistymi warunkami pracy w danym przedsiębiorstwie, dopuszcza się przesunięcia godzin realizacji poszczególnych zajęć z uwagi na obowiązujący rozkład wykonywania prac w danym przedsiębiorstwie.

Opis praktyki

1. Metodyka kształcenia w Niemczech i w Polsce.

1. Porównanie systemów edukacyjnych w Niemczech i w Polsce
2. Treść i struktura ramowych planów kształcenia zawodowego w Polsce i w Niemczech
3. Dziedziny/obszary nauki w kształceniu zawodowym
4. Ocenianie wewnętrzne i zewnętrzne – potwierdzanie kwalifikacji zawodowych
5. Zastosowanie praktycznych doświadczeń z zakresu HOGA.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Proponowane metody przeprowadzenia punktów 1-4 to: wykład, dyskusja.

Dyskusję przeprowadza specjalista do spraw kształcenia zawodowego/opiekun grupy w Niemczech. Proponowane metody przeprowadzenia punktu 5. to prezentacja, pokaz - np.: „Świąteczne nakrycie stołu”, „Specjalne sztuce”, „Rzeźbienie owoców i warzyw” lub inne.

2. Doświadczenia gastronomiczne w landzie Brandenburgii.

1. Zwiedzanie ogrodu owocowego-warzywnego oraz zakładu Sanddornhof w Werder.
2. Organizacja pracy w zakładach gastronomicznych - układ funkcjonalny zakładu:

- warunki lokalowe
 - organizacja procesu produkcyjnego
 - organizacja pracy w różnych działach
 - ergonomia stanowisk
 - zaplecze techniczne
 - zaplecze magazynowe
 - wystrój sali konsumenckiej.
3. Systemy jakości i bezpieczeństwa żywności.
4. Zwyczaje żywieniowe ludności niemieckiej:
- rodzaje i rozkład posiłków
 - charakterystyczne potrawy kuchni niemieckiej oraz regionalnej.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Metoda realizacji: wycieczka, obserwacja, dyskusja.

Oprowadzenie po ogrodzie warzyw i owoców. Zapoznanie z ofertą prowadzonych upraw oraz wykorzystaniem ich we własnym przedsiębiorstwie gastronomicznym. Zwiedzanie zakładu gastronomicznego ze szczególnym zwróceniem uwagi na produkcję, przetwarzanie i wprowadzenie produktu na rynek – degustacja. Obiad regionalny w restauracji „Orangerie” - zwiedzania całego zakładu. Następnie w grupach poprzez rozmowy/dyskusje uczestnicy omawiają organizację pracy, systemy jakości i bezpieczeństwa żywności występujące zakładach

gastronomicznych oraz zwyczaje żywieniowe ludności niemieckiej.
Oprowadzenie i zwiedzanie poczdamskiego Hotelu Mercure.

3. Zadania praktyczne w kształceniu zawodowym według ramowego planu kształcenia

- Zawartość treści egzaminów gastronomicznych przeprowadzanych w Niemczech.
- Charakterystyka maszyn i urządzeń znajdujących się w zakładzie.
- Programy komputerowe wykorzystywane w gastronomii.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Metoda realizacji: obserwacja, praca w grupie, praktyczna prezentacja.

Pierwszą część zajęć przeprowadza specjalista do spraw kształcenia zawodowego/opiekun grupy w Niemczech. Uczestnicy zapoznają się z warunkami, zasadami oraz zawartością treści egzaminów branży gastronomicznej.

W drugiej części zajęć uczestnicy zapoznają się z urządzeniami wykorzystywanymi w zakładzie gastronomicznym oraz z programami komputerowymi (np. w zakresie systemu rozrachunkowego - kalkulacji cenowej lub gospodarowanie zasobami materiałowymi, zarządzanie personelem itp.).

4. Praktyczne kształcenie zawodowe w landzie Brandenburgii.

1. Zastosowanie nowoczesnych maszyn, urządzeń i sprzętu w gastronomii z uwzględnieniem wymogów higienicznych, ergonomicznych oraz ekonomicznych:
 - urządzenia chłodnicze
 - urządzenia do obróbki cieplnej
 - urządzenia rozdrabniające
 - urządzenia i sprzęt do sporządzania napojów
 - maszyny i sprzęt do utrzymania higieny.
2. Wykorzystanie nowych procesów technologicznych w produkcji potraw.
3. Metody i techniki obsługi gości.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Metoda realizacji: wycieczka, obserwacja, prezentacja praktyczna, demonstracja.

Zwiedzanie hotelu. Uczestnicy zapoznają się z maszynami i urządzeniami hotelowej gastronomii, z zasadami działania oraz ich wykorzystaniem w produkcji ze szczególnym zwrócenie uwagi na aspekt higieniczny, ergonomiczny i ekonomiczny. W drugiej części zajęć uczestnicy zapoznawani są z wybranymi nowymi procesami technologicznymi wykorzystywanymi w produkcji potraw.

5. Zwiedzanie Oberstufenzentrum Technik w Teltow. Podsumowanie praktyk.

1. Zwiedzanie Oberstufenzentrum Technik w Teltow.
2. Prezentacja zaplecza technicznego miejsca kształcenia zawodowego w Teltow.
3. Wymiana doświadczeń.
4. Podsumowanie i ocena przebytych praktyk.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Metoda realizacji: wycieczka, dyskusja.

W ramach podsumowania uczestnicy powinni ustosunkować się do oczekiwań jakie mieli w stosunku do praktyk, wypełniając ankietę ewaluacyjną.

Uwaga końcowa:

Program można dostosować do oczekiwań grupy, w zależności od potrzeb elementy programu można rozszerzyć lub pominąć.

Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie przebiegu praktyki w specjalnie przygotowanym do tego celu „Indywidualnym Dzienniku Praktyk”.

Program/harmonogram praktyk zagranicznych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu dla zawodu: technik hotelarstwa.

Wstęp

Program został opracowany w oparciu o aktualną podstawę programową kształcenia w zawodzie technik hotelarstwa, programy nauczania opracowane dla tego zawodu, krajowe standardy kwalifikacji zawodowych dla zawodów: Recepcjonista, Prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny, Specjalista ds. organizacji usług hotelarskich, gastronomicznych i turystycznych, Pokojowa w hotelu, Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej oraz o standard wymagań egzaminacyjnych dla zawodu technik hotelarstwa. W pracy uwzględniono również nowe tendencje kształcenia zawodowego uwzględniające współpracę szkoły zawodowej z pracodawcami.

Program praktyki zagranicznej dodatkowo uwzględnia wyniki badania oczekiwań uzyskania lub rozszerzenia informacji na temat zagadnień zawodowych mających związek z zawodem technika hotelarstwa przeprowadzonego wśród uczestników przed rozpoczęciem praktyki oraz ich samooceny posiadanych kompetencji zawodowych w początkowym okresie jej realizacji. W programie uwzględniono zatem tylko te umiejętności, które zostały wskazane jako pożądane/oczekiwane przez samych uczestników projektu.

Cele praktyk

Celem zagranicznej praktyki zawodowej jest poznanie przez uczestników specyfiki funkcjonowania branży hotelarskiej i systemu kształcenia zawodowego w Niemczech oraz doskonalenie praktycznych umiejętności zawodowych nauczycieli, a w szczególności:

1. pokazanie nauczycielom specyfiki działania zakładów hotelarskich różnych rodzajów i kategorii działających na terenie Niemiec, co umożliwi im poznanie najnowszych rozwiązań i trendów, w szczególności w zakresie:
 - wyposażenia operacyjnych stanowisk pracy, w szczególności recepcji hotelowej,
 - technik i procedur pracy związanych z przyjęciem rezerwacji,
 - nowoczesnych systemów komputerowej rezerwacji miejsc,
 - dokumentów stosowanych w recepcji dotyczących kompleksowej obsługi gościa hotelowego,
 - aranżacji sal konsumenckich, przygotowania bufetu, nakrycia stołów.
2. Doskonalenie praktycznych umiejętności zawodowych oczekiwanych przez uczestników, a jednocześnie aktualnie wymaganych od absolwentów szkoły kształcącej w zawodzie technik hotelarstwa przez pracodawców działających na niemieckim rynku pracy, w szczególności:

- kompleksowej obsługi gości hotelowych w recepcji w zakresie rezerwacji, przyjęcia do hotelu, opieki w trakcie pobytu oraz rozliczenia usług, z jakich korzystali w trakcie pobytu,
- stosowanie technik i procedur pracy związanych z bezpośrednią obsługą gości w zakładzie gastronomicznym,
- przygotowanie jednostek mieszkalnych do przyjęcia gości,
- organizowanie i obsługa imprez zbiorowych w hotelu,
- doskonalenie umiejętności posługiwania się językiem obcym zawodowym,
- obserwacja praktycznego stosowania technik i procedur pracy na różnych stanowiskach,
- doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z gośćmi hotelowymi i pracownikami hotelu,
- porównanie polskich i niemieckich procedur zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w działalności zakładu hotelarskiego oraz bezpiecznego pobytu gościa i jego mienia,
- nawiązanie nowych kontaktów zawodowych,
- zdobycie nowych doświadczeń zawodowych w branży hotelarskiej.

3. Poznanie metodyki kształcenia zawodowego w Niemczech.

Organizacja i przebieg praktyk

Lp.	Nazwa zadania/tematu	Liczba godzin
1.	Metodyka kształcenia w Niemczech w porównaniu do Polski. Zastosowanie doświadczenia praktycznego w zakresie HOGA.	1 x 6 godz.
2.	Hotelarstwo w landzie Brandenburgii.	1 x 6 godz.
3.	Zastosowanie praktycznych zadań kształcenia zawodowego według ramowego planu kształcenia.	1 x 6 godz.
4.	Praktyczne kształcenie zawodowe w landzie Brandenburgii.	1 x 6 godz.
5.	Wymiana doświadczeń.	1 x 6 godz.
RAZEM		30 godz.

HARMONOGRAM PRAKTYK

Lp.	Harmonogram zajęć	Liczba godzin praktyk
Dzień 1	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia Obiad	6 godzin każdego dnia praktyki
Dzień 2	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia Obiad	
Dzień 3	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia Obiad	
Dzień 4	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia Obiad	
Dzień 5	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-12.00 - zajęcia Wyjazd do Polski	
Razem		30 godzin

* Przyjazd do Niemiec nastąpi w przeddzień rozpoczęcia się praktyk po godzinie 22.00.

* Mając na uwadze zapoznanie się uczestników praktyk z rzeczywistymi warunkami pracy w danym przedsiębiorstwie, dopuszcza się przesunięcia godzin realizacji poszczególnych zajęć z uwagi na obowiązujący rozkład wykonywania prac w danym przedsiębiorstwie.

Opis praktyki

1. Metodyka kształcenia w Niemczech w porównaniu do Polski.

- Porównanie systemów edukacyjnych Polski i Niemiec, w szczególności kształcenia zawodowego.
- Analiza treści i struktury ramowych planów nauczania.
- Dualne kształcenie zawodowe.
- Prezentacja bazy noclegowej w landzie Brandenburgii.
- Porównanie systemów kształcenia zawodowego Niemiec i Polski.
- Zasady oceniania wyników.

Zastosowanie praktycznego doświadczenia w zakresie HOGA-
praktyczna prezentacja wyposażenia recepcji hotelowej
i umiejętności związanych z obsługą gościa hotelowego na
wybranym stanowisku pracy oraz aranżacją stołu
okolicznościowego tj.:

- “Model obsługi gościa hotelowego”
- “Recepcja sercem hotelu”
- “Aranżacja stołu okolicznościowego”.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Uczestnik poznaje niemiecki system edukacyjny, w szczególności kształcenia zawodowego uczestnicząc w wykładzie, następnie w trakcie dyskusji porównuje go z polskim. Biorąc czynny udział

w rozmowach poznaje i porównuje podstawy prawne funkcjonowania branży hotelarskiej w obu krajach.

Uczestnik bierze udział w praktycznej prezentacji w celu poznania bazy noclegowej Brandenburgii, wyposażenia typowej recepcji hotelowej i modelu obsługi gościa hotelowego na wybranym stanowisku pracy oraz aranżację stołu okolicznościowego.

2. Hotelarstwo w landzie Brandenburgii.

- Poznanie obiektu noclegowego określonego rodzaju i kategorii tj.: układ funkcjonalny obiektu, wyposażenie, oferta usług podstawowych i uzupełniających, kultura obsługi gościa hotelowego.
- Techniki i procedury pracy stosowane w procesie rezerwacji usług hotelarskich, przyjęcia gościa do hotelu, opieki w trakcie pobytu oraz rozliczenia pobytu gościa.
- Techniki i procedury pracy stosowane w zakresie aranżacji sali konsumenckiej. przygotowania bufetu, nakrycia stołów, podawania potraw i napojów, realizacji usługi room service, rozliczeń kelnerskich.
- Techniki i procedury pracy oraz środki czystości, narzędzia i sprzęty stosowane w procesie sprzątania jednostek mieszkalnych.
- Opracowanie standardu obsługi gościa hotelowego na wybranych stanowiskach pracy na podstawie obserwacji.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Uczestnik w trakcie wycieczki zwiedza hotel, poznaje jego wyposażenie, ofertę usług podstawowych i uzupełniających, obserwuje kulturę obsługi gościa hotelowego. W trakcie wycieczki obserwuje postawy pracowników pracujących na różnych stanowiskach pracy. Uczestniczy w praktycznej prezentacji prac wykonywanych w recepcji, gastronomii hotelowej i służbie pięt, poznaje techniki i procedury pracy, następnie opracowuje standard obsługi gościa hotelowego na wybranym stanowisku pracy – praca projektowa.

3. Zadania praktyczne w kształceniu zawodowym według ramowego planu kształcenia.

- Poznanie komputerowych systemów rezerwacyjnych.
- Wykonanie prac związanych z przyjęciem rezerwacji z wykorzystaniem nowoczesnych systemów komputerowej rezerwacji miejsc.
- Wykonanie określonych prac w gastronomii hotelowej w zakresie aranżacji sali konsumenckiej, przygotowania bufetu, nakrycia stołów.
- Wykonywanie prac na wybranych stanowiskach w recepcji np.: recepcjonista - dysponenta, recepcjonista – informatora.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Uczestnik w sposób praktyczny kształtuje umiejętności zawodowe wykonując samodzielnie pracę na poszczególnych stanowiskach w recepcji i gastronomii hotelowej. Poznaje podczas demonstracji komputerowe systemy rezerwacyjne i wykonuje ćwiczenia tzn. przyjmuje rezerwację z wykorzystaniem nowoczesnych systemów komputerowej rezerwacji miejsc.

4. Praktyczne Kształcenie Zawodowe w landzie Brandenburgii.

- Poznanie zasad funkcjonowania hotelu, w którym odbywa się kształcenie zawodowe hotelarzy.
- Obserwacja warunków w jakich przebiega kształcenie zawodowe hotelarzy.
- Zapoznanie się ze stanowiskami w recepcji np.: recepcjonisty - dysponenta, recepcjonisty - kasjera, recepcjonisty - informatora.
- Uczestniczenie w pokazie praktycznego kształcenia zawodowego na różnych stanowiskach pracy.
- Analiza i ocena skuteczności stosowanych metod kształcenia zawodowego hotelarzy.
- Nawiązanie współpracy, wymiana doświadczeń nauczycieli z Polski i Niemiec.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Uczestnik w trakcie zwiedzania hotelu w którym odbywa się praktyczne kształcenie zawodowe przyszłych hotelarzy obserwuje stosowane metody kształcenia i warunki w jakich ono przebiega w odniesieniu do różnych obszarów kształcenia zawodowego tj. w recepcji, służbie pięt, gastronomii hotelowej. Uczestnicząc w rozmowach porównuje skuteczność kształcenia zawodowego polskich i niemieckich hotelarzy oraz nawiązuje współpracę z niemieckimi nauczycielami.

5. Wymiana doświadczeń.

- Spisanie wskazówek do kształcenia zawodowego hotelarzy nasuwających się po odbyciu praktyki zagranicznej.
- Wymiana doświadczeń zdobytych podczas zagranicznej praktyki w ramach grupy zawodowej hotelarzy.
- Samoanaliza własnych kompetencji zawodowych nauczyciela po odbyciu praktyki.
- Wypełnienie tematycznej ankiety ewaluacyjnej.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Uczestnik dokonuje podsumowania udziału w zagranicznej praktyce zawodowej, następnie wymienia się swoimi doświadczeniami z innymi uczestnikami w ramach grupy zawodowej hotelarzy.

Program/harmonogram praktyk zagranicznych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu dla zawodu: technik obsługi turystycznej.

Wstęp

Program został opracowany w oparciu o aktualną podstawę programową kształcenia w zawodzie technik obsługi turystycznej, niemieckie programy doskonalenia uczniów dla tego zawodu, krajowe standardy kwalifikacji zawodowych dla organizatora obsługi turystycznej; pracownika informacji turystycznej; pilota wycieczek; przewodnika turystycznego terenowego; specjalisty do spraw organizacji usług hotelarskich, gastronomicznych i turystycznych, a także o szczególne kwalifikacje zawodowe kształcenia niemieckich uczniów w zakresie technika organizacji turystycznej oraz standard wymagań egzaminacyjnych dla zawodu technik obsługi turystycznej.

Ponadto uwzględnione zostały dane i zagadnienia dotyczące umiejętności praktycznych, związanych z zawodem technika obsługi turystycznej, zebrane na podstawie przeprowadzonych ankiet wśród uczestników praktyk przed odbyciem krajowego kształcenia praktycznego.

Cele praktyk

1. Kontynuacja nabytych umiejętności branżowych w zakresie poszerzenia wiedzy na poniższe tematy:
 - wykorzystanie nowoczesnych branżowych programów

- komputerowych w turystyce,
- programowanie imprez turystycznych i zamawianie świadczeń,
 - kalkulowanie imprez i innych świadczeń turystycznych,
 - prezentacja i sprzedaż oferty turystycznej,
 - rozliczanie imprez i usług turystycznych,
 - współpraca w grupie i środowisku branżowym.
2. Doskonalenie znajomości i stosowanie w praktyce obcego języka branżowego (niemiecki/ angielski).
 3. Porównanie polskiej i niemieckiej metodyki kształcenia w zakresie turystyki.
 4. Zapoznanie się z organizacją i funkcjonowaniem niemieckich różnych zakładów pracy/biur podróży, w zależności od zakresu świadczonych w nich usług.
 5. Poznanie specyfiki i struktury działania konkretnego biura podróży na rynku niemieckim, z uwzględnieniem wielkości zakładu i zależnych od tego stanowisk pracy.
 6. Doskonalenie warsztatu zawodowego poprzez poszerzenie nabytych umiejętności na krajowych praktykach zawodowych.
 7. Uczestniczenie w organizacji i realizacji imprez turystycznych na rynku niemieckim
 8. Doskonalenie zasad dobrego wychowania zgodnie z niemiecką zasadą: „die Ordnung muss sein” - porządek musi być.

9. Nawiązanie kontaktów zawodowych z zagranicznymi partnerami poprzez praktyczne angażowanie się w funkcjonowanie danego zakładu pracy/biura podróży.
10. Zapoznanie się z zagraniczną dokumentacją branżową niezbędną przy sprawnym funkcjonowaniu danego zakładu pracy/biura podróży.
11. Zapoznanie się z niemiecką ofertą tematyczną danego zakładu pracy/biura podróży.
12. Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez dany zakład pracy.
13. Poznanie oczekiwań niemieckich pracodawców w stosunku do młodzieży podejmującej praktykę, staż czy pracę zawodową w danym zakładzie pracy / biura podróży.

Organizacja i przebieg praktyk

Lp.	Nazwa zadania/tematu	Liczba godzin
1	Niemieckie procedury kształcenia w branży turystycznej, funkcjonowanie macierzystych turystycznych zakładów pracy	1x6godz
2	Zasady programowania imprez turystycznych przy wykorzystaniu branżowych programów komputerowych	1x6godz
3	Analiza potrzeb klienta turystycznego zakładu pracy	1x6godz
4	Nabywanie praktycznych umiejętności poza macierzystym turystycznym zakładem pracy	1x6godz
5	Wzajemna wymiana doświadczeń. Zakończenie i podsumowanie praktyk.	1x6godz
RAZEM		30 godz.

HARMONOGRAM PRAKTYK

Lp.	Harmonogram zajęć	Liczba godzin praktyk
Dzień 1	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia Obiad	6 godzin każdego dnia praktyki
Dzień 2	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia Obiad	
Dzień 3	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia Obiad	
Dzień 4	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-15.00 - zajęcia Obiad	
Dzień 5	7.30-8.30 – śniadanie 9.00-12.00 - zajęcia Wyjazd do Polski	
Razem		30 godzin

* przyjazd do Niemiec nastąpi w przeddzień rozpoczęcia się praktyk po godzinie 22.00

* mając na uwadze zapoznanie się uczestników praktyk z rzeczywistymi warunkami pracy w danym przedsiębiorstwie, dopuszcza się przesunięcia godzin realizacji poszczególnych zajęć z uwagi na obowiązujący rozkład wykonywania prac w danym przedsiębiorstwie.

Opis praktyki

1. Niemieckie procedury kształcenia w branży turystycznej, funkcjonowanie macierzystych turystycznych zakładów pracy (moduł 1).

- Porównanie systemów kształcenia zawodowego.
- Dualne kształcenie zawodowe.
- Kształcenie w szkołach zawodowych w Niemczech.
- Treść i struktura ramowych planów nauczania.
- Porównanie systemów kształcenia zawodowego Niemiec i Polski.
- Zasady oceniania wyników.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Po wstępnym instruktażu dotyczącym proceduralnych zagadnień oraz podobieństw i różnic pomiędzy polskimi, a niemieckimi biurami turystycznymi, uczestnik zapozna się z kompleksową ofertą konkretnego zakładu pracy oraz systemem kształcenia zawodowego w niemieckiej branży turystycznej.

2. Zasady programowania imprez turystycznych przy wykorzystaniu branżowych programów komputerowych (moduł 2).

- Analiza i ocena infrastruktury turystycznej, kontrahentów, bazy klientów i dokumentacji proponowanej przez zagraniczne biura podróży/zakłady pracy.

- Demonstracja i wdrażanie programów komputerowych wykorzystywanych w zagranicznych biurach podróży/zakładach pracy.
- Omówienie zasad programowania imprez turystycznych i przykładowa praca projektowa .
- Omówienie zasad kalkulowania imprez turystycznych i przykładowa praktyczna prezentacja.
- Ćwiczenia w tworzeniu fragmentu turystycznej oferty katalogowej, wynikającej ze specyfiki zakładu pracy.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Po dokonanej analizie kompleksowej bazy biura turystycznego, uczestnik powinien pogłębić znajomość branżowych programów komputerowych stosowanych w tym biurze podróży oraz zaproponować i opracować przykładowy projekt pracy z prezentacją multimedialną na temat ciekawej oferty turystycznej, która mogłaby stać się jedną z imprez biura, w którym praktyki były odbywane.

3. Analiza potrzeb klienta turystycznego zakładu pracy (moduł 3).

- Ćwiczenia w wypełnianiu/sporządzaniu umowy z klientem.
- Zasady i ćwiczenia w rozliczaniu imprez turystycznych.
- Dyskusja na temat form marketingowych i promocyjnych danego biura podróży/zakładu pracy.
- Pomoc i ćwiczenia w udzielaniu informacji turystycznych

klientom na podstawie materiałów branżowych posiadanych przez zagraniczne biuro podróży/zakład pracy.

- Demonstracja i przykłady zasad savoir vivre w bezpośrednim i pośrednim kontakcie z klientem.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Trzeciego dnia praktyki uczestnik powinien skupić się na dokumentacji wynikającej z prowadzenia biura w zakresie umów dotyczących bezpośrednio klienta oraz na kontakcie z zagranicznym klientem, ćwicząc odpowiednie zachowanie się oraz przekazywanie rzeczowych informacji w języku obcym z wykorzystaniem materiałów branżowych.

4. Nabywanie praktycznych umiejętności poza macierzystym turystycznym zakładem pracy (moduł 4 – wyjazd).

- Jednodniowa wizyta w zaprzyjaźnionym biurze podróży/przedsiębiorstwa w ramach biura podróży/zakładu pracy, w którym odbywane są praktyki.
- Ćwiczenia i udzielanie informacji turystycznej klientom w języku obcym.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

W dalszym ciągu uczestnik zagranicznej praktyki przełamuje branżowe bariery językowe, jednak urozmaiceniem tego dnia powinien być czynny udział w imprezie turystycznej lub wizytacji innego biura turystycznego zaprzyjaźnionego z biurem

macierzystym.

5. Wzajemna wymiana doświadczeń pracowników branży turystycznej (moduł 5).

- Zwiedzanie Oberstufenzentrum Technik w Teltow.
- Pozyskiwanie materiałów branżowych w celu wzbogacenia własnego warsztatu pracy.
- Wymiana doświadczeń i przepływ informacji w ramach turystycznej grupy zawodowej.
- Tematyczna ankieta ewaluacyjna.
- Podsumowanie i ocena przebytych praktyk.

WSKAZÓWKI DO REALIZACJI TEMATU

Ostatniego dnia pobytu na praktykach zagranicznych uczestnik powinien dokonać wraz z pracownikami danego zakładu podsumowania w postaci na przykład analizy SWOT; pomocne może być także skonstruowanie narzędzia ewaluacyjnego (ankieta, kwestionariusz), które pozwoliło by na określenie zamierzonych celów. Z pewnością uczestnik powinien zebrać liczne materiały branżowe, począwszy od kopii różnej dokumentacji biura, skończywszy na folderach i mapach turystycznych danego miejsca (miasta/regionu).

Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie przebiegu praktyki w specjalnie przygotowanym do tego celu „Indywidualnym Dzienniku Praktyk”

6. Ewaluacja praktyk

Ewaluację praktyk przeprowadzono razem dla praktyk, które odbyły się w kraju i za granicą. Jej głównym celem było sprawdzenie w jakim stopniu zrealizowany został program praktyk, w jaki sposób przebiegały i jakie korzyści przyniosły uczestniczącym w nich nauczycielom. W tym celu opracowano narzędzia w postaci ankiet. Badaniem objęto nauczycieli - uczestników praktyk.

6.1 Ocena realizacji praktyk krajowych i zagranicznych

We wszystkich badaniach polegających na samoocenie poziomu wiedzy i umiejętności praktycznych wystąpił wyraźny przyrost badanych wskaźników. Spośród wielu ankiet przeprowadzonych na wejściu i po zakończonych praktykach do naszego opracowania wybraliśmy tę, która w najbardziej wyraźny sposób pokazuje przyrost wiedzy i umiejętności w 6 dziedzinach: nowych technologii, organizacji produkcji/usług, zapewniania jakości produkcji/usług, marketingu i reklamy, wymagań z zakresu bhp oraz ogólnie przyrostu swoich umiejętności.

**KWESTIONARIUSZ DOTYCZĄCY ZMIANY W ZAKRESIE
ZNAJOMOŚCI ZAGADNIENÍ ZAWODOWYCH**

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności
związanej z tematem praktyki – według następującej skali:

1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	7	7	104	195	7	86	221	10	3
po praktyce	3	3	7	172	135				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	5	15	83	18	32	77	204	32	7
po praktyce	10	0	8	13	16				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewniania jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	3	22	66	17	51	112	175	33	0
po praktyce	3	3	15	92	20				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	6	13	10	18	10	90	181	54	5
po praktyce	0	3	18	13	16				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	3	12	38	143	124	18	128	7	0
po praktyce	3	3	12	83	219				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	4	14	58	23	5	61	243	11	5
po praktyce	4	0	9	99	208				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	296	24
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole?	310	10

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio o 0,8 punktu w 4-stopniowej skali. Prawie wszyscy uczestnicy praktyk podwyższyli swoją wiedzę i umiejętności, największy przyrost wystąpił w organizacji produkcji/usług oraz wymagań z zakresu bhp – prawie o 1 punkt.

92,5% nawiązało podczas praktyk nowe kontakty zawodowe, co zapewnia realizację jednego z celów projektu.

Również prawie wszyscy (97%) uczestniczący w praktykach zadeklarowali, że ich efekty przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

6.2 Badania ewaluacyjne CATI.

Badanie miało na celu pomiar następujących rezultatów twardych oraz miękkich projektu:

- wykorzystanie zdobytej wiedzy i umiejętności w procesie kształcenia zawodowego,
- aktualizacja teoretycznej wiedzy i umiejętności - adekwatnie do realiów współczesnej gospodarki,
- doskonalenie umiejętności poszukiwania wiedzy dot. nowych rozwiązań technologicznych,
- zwiększenie motywacji do dalszego doskonalenia zawodowego,
- zwiększenie poziomu otwartości na zmiany w procesie nauczania.

Badanie wykonywane było dwa razy po każdej zakończonej - turze praktyk.

Zgodnie z zapisem wniosku o dofinansowanie projektu wszystkie rezultaty miękkie mają zostać zrealizowane przez minimum 80% Beneficjentów Ostatecznych projektu.

W I turze badania wszystkie rezultaty miękkie projektu zostały zrealizowane powyżej zakładanego poziomu, i tak :

- 93,4% badanych zaktualizowało swoją teoretyczną wiedzę i umiejętności adekwatnie do realiów współczesnej gospodarki,
- u 93,3% respondentów w wyniku udziału w projekcie wzrosła motywacja do dalszego doskonalenia zawodowego,
- poziom otwartości na zmiany w procesie nauczania zwiększył się w przypadku 90% przebadanych nauczycieli/nauczycielek i instruktorów/instruktorek praktycznej nauki zawodu,
- 81,7% badanych udoskonaliło swoje umiejętności poszukiwania wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań technologicznych.

We wniosku o dofinansowanie projektu założono, że wszyscy uczestnicy projektu wykorzystają zdobytą wiedzę i umiejętności w procesie kształcenia zawodowego. Aż 95,8 % respondentów udzieliło w tym zakresie pozytywnych odpowiedzi (97, 2 % kobiet oraz 85,7 % mężczyzn). Natomiast 4,2% respondentów nie zaplanowało jeszcze wykorzystania tej wiedzy, przy czym jednocześnie deklarowali, iż są bardziej otwarci na wprowadzenie modyfikacji do swojego procesu nauczania. 88,4% badanych uznało nabyte w ramach projektu wiedzę i umiejętności za przydatne.

Poniższa tabela dotyczy deklarowanych przez nauczycieli planów wprowadzenia zmian w procesie nauczania

Czy zamierza Pan/i wprowadzić zmiany w swoim procesie nauczania?	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	51	48,1%	6	42,9%	57	47,5%
Raczej tak	41	38,7%	6	42,9%	47	39,2%
Ani tak, ani nie	5	4,7%	1	7,1%	6	5,0%
Raczej nie	7	6,6%	1	7,1%	8	6,7%
Nie	2	1,9%	0	0%	2	1,7%
Ogółem	106	100%	14	100%	120	100%

Jak wynika z tabeli 86,7% nauczycieli po odbyciu praktyk planuje wprowadzić zmiany do realizowanego przez nich procesu nauczania.

Przy wprowadzaniu zmian najczęściej wykorzystywana ma być przez uczestników praktyk wiedza i umiejętności z takich dziedzin jak: nowe receptury potraw, sposoby nakrywania i dekoracji stołu, przygotowywanie i dekorowanie potraw oraz organizacja przyjęć.

Nauczyciele/nauczycielki przedmiotów zawodowych i instruktorzy/instruktorzy praktycznej nauki zawodu najczęściej wykorzystywali nabyte w ramach praktyk wiedzę i umiejętności poprzez przeprowadzanie zajęć praktycznych. Inne, często

wykorzystywane sposoby przekazywania wiedzy uczniom to zajęcia teoretyczne, prezentacje multimedialne, a także prezentacje materiałów poglądowych np. zdjęć, folderów.

Badani wykorzystali nabytą wiedzę i umiejętności nie tylko na zajęciach lekcyjnych, ale również podczas konkursów i konferencji.

W II turze badania wszystkie rezultaty miękkie projektu również zostały zrealizowane powyżej zakładanego poziomu, i tak :

- aktualizacja teoretycznej wiedzy i umiejętności, adekwatnie do realiów współczesnej gospodarki nastąpiła u 88,76% badanych uczestników praktyk zawodowych,
- 91,02% respondentów przyznało, że praktyki pozytywnie wpłynęły na doskonalenie umiejętności poszukiwania wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań technologicznych, a 63% respondentów po zakończeniu praktyk poszukiwało takiej wiedzy,
- wśród 98,87% badanych w wyniku udziału w programie PRAXIS nastąpiło zwiększenie motywacji do dalszego doskonalenia zawodowego,
- doświadczenia nabyte podczas wyjazdów na praktyki przyczyniły się do zwiększenia poziomu otwartości na zmiany w procesie nauczania u 95,51% badanych nauczycieli i instruktorów nauki zawodu.

Projekt miał na celu wykorzystanie przez wszystkich uczestników zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w prowadzonym przez nich procesie nauczania. 72,47% respondentów już wykorzystało swoje doświadczenia, a kolejne 25,28% zaplanowało ich wykorzystanie. Łącznie daje to 97,75%.

Wiedzę, jaką uczestnicy praktyk mieli okazje nabyć poprzez udział w projekcie, respondenci ocenili bardzo wysoko. 93,82% uważa, iż jest ona dla nich przydatna.

Poniższa tabela dotyczy deklarowanych przez nauczycieli, którzy odbyli praktykę w II turze, planów wprowadzenia zmian w procesie nauczania.

Czy w wyniku udziału w projekcie zamierza Pan/i wprowadzić zmiany w swoim procesie nauczania?	Płeć				Ogółem	
	Kobiety		Mężczyźni			
	N	%	N	%	N	%
Tak	108	60,67	8	4,49	116	65,17
Raczej tak	43	24,16	8	4,49	51	28,65
Ani tak, ani nie	2	1,12	0	0	2	1,12
Raczej nie	5	2,81	0	0	5	2,81
Nie	4	2,25	0	0	4	2,25
Ogółem	162	91,01%	16	8,99%	178	100%

W II turze jeszcze więcej nauczycieli zadeklarowało chęć wprowadzenia zmian. Jak wynika z powyższej tabeli aż 93,8 % nauczycieli po odbyciu praktyk planuje wprowadzić zmiany do realizowanego przez nich procesu nauczania.

Spośród najczęściej przekazywanych uczniom umiejętności i zagadnień teoretycznych są nowe receptury i sposoby przygotowania potraw, obsługa specjalistycznych programów komputerowych, zasady organizacji i funkcjonowania restauracji i hoteli oraz tajniki obsługi gości i klientów.

Jako najchętniej wybierane sposoby przekazywania pozyskanych kompetencji praktycznych i zasobu wiedzy teoretycznej respondenci wskazywali, podobnie jak w I turze - zajęcia praktyczne i ćwiczenia, wykłady i pogadanki, a także pokazy materiałów poglądowych realizowane w ramach zajęć lekcyjnych.

7. Wnioski i rekomendacje

W ostatnim etapie realizacji projektu zaplanowana jest konferencja podsumowująca projekt. Udział w konferencji wezmą nauczyciele uczestniczący w praktykach, przedstawiciele władz oświatowych, CKP, instytucji urzędów pracy oraz przedsiębiorstw przyjmujących nauczycieli na praktyki.

Podczas konferencji ma być omówiony przebieg praktyk oraz ich efekty w odniesieniu do nauczycieli szkół, z których się wywodzili oraz przedsiębiorców. Przedstawione mają być wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród uczestników mające na celu dokonanie próby oceny efektywności tych praktyk. Zaplanowana jest również dyskusja, w której wezmą udział przedstawiciele wszystkich stron uczestniczących w realizacji praktyk.

Rekomendacje projektu dotyczą w głównej mierze potrzeb nauczycieli kształcących w zawodzie w zakresie doskonalenia zawodowego. Są adresowane do kierownictw szkół, organów prowadzących szkoły, ale powinny być uwzględnione także na wyższych szczeblach systemu oświaty w ramach modernizacji szkolnictwa zawodowego w naszym kraju.

Poniżej zamieszczamy zbiór postulatów i oczekiwań

Wśród rekomendacji znajdują się te, których realizacja leży po stronie dyrektorów szkół, kierowników kształcenia praktycznego (np. nawiązanie współpracy z nowoczesnymi

przedsiębiorstwami i organizacja tam praktyk uczniowskich), organów prowadzących szkoły szczebla wojewódzkiego i powiatowego.

Z projektu wynikają też postulaty do Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (np. egzaminy zawodowe dla poszczególnych kwalifikacji, zadania egzaminacyjne uwzględniające rzeczywiste oczekiwania pracodawców oraz udział przedstawicieli pracodawców w komisjach egzaminacyjnych), Ministerstwa Edukacji Narodowej (np. aktualizacja treści kształcenia w podręcznikach do kształcenia zawodowego i dostosowanie ich do rzeczywistych wymagań pracodawców, uwzględnienie w podstawie programowej kształcenia w zawodach branży gastronomicznej w szerszym zakresie specyfiki kuchni regionalnych), a wreszcie samych nauczycieli (np. odnowienie/nawiązanie kontaktu z przedsiębiorstwami, poznanie nowoczesnych technologii, uatrakcyjnienie zajęć lekcyjnych, wzbogacenie ich o treści dotyczące aktualnych wymagań pracodawców wobec przyszłych absolwentów, dzielenie się wiedzą i doświadczeniami z innymi nauczycielami w szkole w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli, nawiązanie kontaktów i wymiana doświadczeń z uczestnikami projektu z innych szkół).

W celu lepszej współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi proponujemy ustanowienie w przedsiębiorstwach koordynatorów do spraw kształcenia zawodowego. Należy dbać

o zapewnienie spójności standardów kwalifikacji zawodowych z podstawami kształcenia w zawodzie; przeznaczenie większych nakładów finansowych na kształcenie zawodowe (przedsiębiorstwa funkcjonujące w gospodarce rynkowej nastawione są na zysk, a przyjęcie uczniów/nauczycieli na praktykę zawsze wiąże się z oderwaniem personelu od zadań produkcyjnych i poniesieniem przez firmy dodatkowych kosztów związanych z udostępnieniem i eksploatacją maszyn i urządzeń).

Powinna następować dalsza zmiana formuły egzaminów zawodowych w technikach, bo te obecne więcej mają wspólnego z teorią zawodu, niż z praktyką. Konieczna jest obecność przedstawicieli pracodawców w gremiach wypracowujących dokumenty ministerialne i zadania egzaminacyjne oraz przeznaczenie nakładów finansowych dla przedsiębiorców na organizację praktyk uczniowskich.

Uczestnicy praktyk potwierdzają, że udało im się nawiązać bliższy kontakt z przedsiębiorstwami, w których odbywali praktyki. Beneficjenci naszego projektu podkreślają fakt, że obecnie szkoły kształcą na potrzeby rynku pracy, który istniał kilka lat temu. Oprócz zwiększonych nakładów finansowych, które są niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania kształcenia zawodowego, konieczne jest także wprowadzenie kształcenia zintegrowanego, łączącego teorię z praktyką a także zapoznanie uczniów z perspektywami zatrudnienia, by uniknąć zjawiska kształcenia w warunkach niepewności.

8. Podsumowanie

Dzięki realizacji projektu PRAXIS „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących w zawodach branży hotelarsko-gastronomicznej” opracowane i zweryfikowane zostały programy praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach dla następujących zawodów: Kucharz małej gastronomii 512[05], Kelner 512[01], Technik żywienia i gospodarstwa domowego 321[10], Technik organizacji usług gastronomicznych 341[07], Technik hotelarstwa 341[04] i Technik obsługi turystycznej 341[05]..

Wielowarstwowe badania ankietowe przeprowadzone wśród uczestników praktyk, wykazały wysoki poziom oceny celowości odbywania takich praktyk. Wysoko, zarówno przez uczestników, jak też przez przedsiębiorców, oceniona została też efektywność odbytych praktyk.

Praktykę wykorzystano do oceny stopnia identyfikacji wymaganych umiejętności na stanowisku pracy, wyszczególnionych w podstawach programowych. Uczestnicy praktyk pozytywnie ocenili dobór przedsiębiorstw wytypowane do przeprowadzenia praktyk.

Podczas praktyki nastąpiła także identyfikacja zadań zawodowych, wziętych bezpośrednio ze standardów kwalifikacji zawodowych (dzięki odpowiedniej konstrukcji programów praktyk),

na stanowiskach pracy w miejscu odbywania praktyki. Nauczyciele po odbyciu praktyki wypełnili ankiety oceniające celowość i efektywność praktyk. Wyniki tych ankiet, jak też badanie CATI potwierdziło trafność przygotowanych programów praktyk i dobór przedsiębiorców.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała istotny wzrost wiedzy i umiejętności w wyspecyfikowanych dziedzinach. Nauczyciele deklarowali wykorzystanie tego wzrostu w swojej pracy z uczniami, szczególnie w ich kształceniu praktycznym.

Ocena porównawcza praktyk zagranicznych potwierdziła celowości jej zorganizowania. Sumaryczna ocena praktyk zagranicznych była bardzo wysoka, we wszystkich punktach składających się na porównanie praktyk zagranicznych z praktykami krajowymi była na wyższym poziomie niż ocena praktyki krajowej. Wyżej, niż podczas odbywania praktyki krajowej, podczas praktyki zagranicznej najczęściej oceniano szczególnie wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy.

Aby praktyka spełniła zakładane cele jej program musi być starannie przygotowany, z uwzględnieniem możliwości produkcyjnych i technologicznych przedsiębiorców. W fazie opracowywania programu praktyki powinno się przeprowadzić sondaż wśród przedsiębiorców odnośnie możliwości zrealizowania celów praktyk. Praktyki zagraniczne, pomimo, że są trudniejsze

do przeprowadzenia ze względów językowych, są jednak uzasadnione, gdyż dają nauczycielom możliwość porównania warunków pracy i poziomu technologicznego przedsiębiorców zagranicznych i krajowych. Odbycie przez nauczycieli praktyki zagranicznej pozwoli im na pełniejsze zrozumienie warunków panujących na europejskim rynku pracy.

Szczególne cenne jest poznanie zagranicznych rozwiązań organizacyjnych dot. kształcenia zawodowego z uwzględnieniem aktywnego udziału pracodawców.