

Spis treści:

Wstęp	2
I. Perspektywa przedstawicieli placówek edukacyjnych – wyzwania współczesnego szkolnictwa zawodowego w świetle aktualnej reformy nauczania oraz konieczności intensyfikacji współpracy z przedsiębiorstwami.....	3
II. Perspektywa przedstawicieli pracodawców w nawiązaniu do obecnych trendów i wymagań rynku pracy	10
III. Wnioski końcowe i rekomendacje.....	14
Podsumowanie	18
Bibliografia	19
Spis załączników	19
Załączniki	20

Zespół:

1. **dr Agnieszka Knap-Stefaniuk**
(Dziekan Oddziału Małopolskiego Wyższej Szkoły Zarządzania / Polish Open University)
2. **mgr Grażyna Pabis-Mazur**
(Dyrektor Zespołu Szkół Ekonomicznych im. Jana Pawła II w Gorlicach)
3. **mgr Luiza Biesik**
(Dyrektor Oddziału LOGOSTOUR ZNP B.T. Sp. z o.o., oddział w Krakowie)

Wstęp

Mamy przyjemność przedstawić Państwu raport pod tytułem: „Wnioski i rekomendacje dotyczące dalszego wdrażania i upowszechniania rozwiązań wypracowanych w ramach projektu zrealizowanego przez Wyższą Szkołę Zarządzania/Polish Open University – „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach”.

Autorzy raportu – mając na uwadze problem aktualny i ważny, jakim jest kształcenie zawodowe, szczególnie w nawiązaniu do dużego zapotrzebowania na wykwalifikowanych specjalistów posiadających umiejętności spełniające wymagania współczesnych pracodawców – opracowali wnioski i rekomendacje mające na celu wdrażanie i upowszechnianie rozwiązań wypracowanych we wspomnianym projekcie.

Raport składa się z trzech części. W pierwszej przedstawiono perspektywę przedstawicieli placówek edukacyjnych – wskazano wyzwania współczesnego szkolnictwa zawodowego w świetle aktualnej reformy nauczania oraz konieczności intensyfikacji współpracy z przedsiębiorcami. W drugiej części zaprezentowano perspektywę przedstawicieli pracodawców w nawiązaniu do obecnych trendów i wymagań rynku pracy. Trzecia część raportu zawiera wnioski końcowe i rekomendacje.

Podniesienie jakości i atrakcyjności szkolnictwa zawodowego wymaga niewątpliwie wysiłku. Niezbędna jest elastyczność, efektywność i skuteczność w działaniu; otwartość na wiedzę, postęp technologiczny i szybko zachodzące zmiany. Trzeba położyć nacisk na kształcenie praktyczne we współpracy z przedsiębiorstwami, firmami, zbliżenie kształcenia zawodowego do realnych potrzeb rynku pracy. W przypadku kadry nauczycielskiej fundamentem jest ciągła edukacja oraz pasja, zaangażowanie i entuzjazm w kształceniu praktycznych umiejętności uczniów.

Prezentowany raport ma wymiar praktyczny. Przedstawia perspektywę wymagań i oczekiwań przedstawicieli placówek edukacyjnych oraz przedstawicieli pracodawców, co niewątpliwie sprzyja wykorzystaniu go do wdrożenia rozwiązań mających na celu podniesienie jakości, atrakcyjności i adekwatności wiedzy/praktyki w nauczaniu w szkolnictwie zawodowym.

Autorzy raportu mają nadzieję, że przygotowane wnioski i rekomendacje zachęcą wszystkich „zainteresowanych” (nauczycieli, uczniów, placówki edukacyjne, rodziców i pracodawców oraz uczelnie wyższe) do współpracy i aktywnego współdziałania w zakresie doskonalenia edukacji oraz możliwości rozwoju kompetencji nauczycieli, a przez to uczniów.

Przekazując Państwu poniższy raport chcielibyśmy podziękować wszystkim, którzy byli zaangażowani w jego opracowanie, dzięki czemu powstały wartościowe wskazówki i rekomendacje – możliwe do zastosowania w praktyce.

dr Agnieszka Knap-Stefaniuk



I. Perspektywa przedstawicieli placówek edukacyjnych – wyzwania współczesnego szkolnictwa zawodowego w świetle aktualnej reformy nauczania oraz konieczności intensyfikacji współpracy z przedsiębiorstwami

Wnikliwą analizę wymagań edukacyjnych stojących przed współczesną szkołą oraz szkołą przyszłości przedstawiono w opracowanym pod przewodnictwem Jacques'a Delorsa Raporcie dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku. Autorzy Raportu podkreślają, że „*rozwój społeczeństw informacyjnych oraz stały postęp technologiczny (...) uwypuklają rolę jaką odgrywają zdolności intelektualne i poznawcze. Dlatego nie sposób domagać się dziś, aby systemy edukacyjne przygotowywały siłę roboczą do stałej pracy w przemyśle. Chodzi raczej o przygotowanie ludzi do innowacji, zdolnych rozwijać się, dostosowywać do szybko zmieniającego się świata, do kontrolowania zmian*”¹.

„*Nagle zainteresowanie szkolnictwem zawodowym w Polsce związane jest z ponownym odkryciem jego kluczowej roli w procesie podwyższania konkurencyjności gospodarki europejskiej. Odczuwalny brak profesjonalistów kompetentnie wykonujących swoje pracownicze zadania i jednocześnie na tyle elastycznych, by bez oporów i strat potrafili zaakceptować i wdrożyć się w zmiany w zakresie technologii, narzędzi czy organizacji pracy spowodował zmiany w nie tak dawno reformowanym szkolnictwie*”².

Oczekiwania społeczne wobec placówek szkolnictwa zawodowego są coraz większe. Postęp technologiczny, ciągłe zmiany zachodzące niemal w każdej dziedzinie życia zmuszają szkolnictwo zawodowe do kształcenia kadr stosownie do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Dzisiaj kształcenie młodego człowieka wymaga dostarczenia mu nie tylko wiedzy merytorycznej, ale również nauczania go pracy w zespole, radzenia sobie w trudnych sytuacjach i skutecznego komunikowania się.

Zadaniem szkoły jest tworzenie warunków do osiągnięcia przez uczniów umiejętności oraz zdobywania wiadomości koniecznych do sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie oraz na trudnym i wymagającym rynku pracy. Szybki rozwój technologii informacyjnych, transformacja społeczno-ekonomiczna, dynamika przemian cywilizacyjnych wyznaczają szkolnictwu zawodowemu nowe zadania. Szkoła zawodowa – z jednej strony musi nieustannie nadążać za potrzebami rynku pracy i kształcić na potrzeby przedsiębiorstw a z drugiej strony uwzględniać zainteresowania, aspiracje i możliwości intelektualne uczniów.

Aby spełnić powyższe uwarunkowania koniecznym było wdrożenie zmian programowych, zastosowanie nowatorskich metod i form pracy z uczniami. Ważne jest, aby absolwent szkoły zawodowej oprócz wiedzy i umiejętności praktycznych w danym wyuczonym zawodzie posiadał takie kompetencje, które pozwolą mu być człowiekiem mobilnym, elastycznym, prezentującym twórcze i kreatywne myślenie, otwartym na zmiany i nowości.

Nowa podstawa programowa w zakresie kształcenia ogólnego i kształcenia zawodowego ujmują te umiejętności jako elementy nieodzowne na wszystkich etapach kształcenia. Analiza wymagań pracodawców stawianych przyszłym pracownikom daje podstawy do stwierdzenia, że oprócz wiedzy bezpośrednio związanej z przygotowaniem zawodowym, najbardziej pożądane cechy to przede wszystkim: kreatywność, zaangażowanie, komunikatywność, praca w zespole, sumienność, punktualność, prawdomówność.

Współczesna szkoła to nie tylko miejsce zdobywania wiedzy, ale głównie kształcenia w celu kompetencji, warunkujących prawidłowe funkcjonowanie w życiu zarówno zawodowym jak

¹ Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacques'a Delorsa, *Edukacja jest w niej ukryty skarb*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Wydawnictwa UNESCO, Warszawa 1998, s. 69–70.

² Materiały na konferencję „Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszemu jakości kształcenia zawodowego”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 90.

i społecznym. To właśnie w szkole, uczeń powinien mieć możliwość nabycia takich praktycznych umiejętności w rzeczywistych warunkach kształcenia zawodowego, we współpracy z pracodawcami, firmami i przedsiębiorstwami.

Reforma szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego wdrożona 1 września 2012 r. zakłada poprawę efektywności kształcenia zawodowego, dostosowanie warunków, środków, metod i form kształcenia do potrzeb ucznia, z uwzględnieniem konieczności wdrażania go do systematyczności, dokładności i odpowiedzialności za wykonanie powierzonego zadania, indywidualizację z wykorzystaniem nowoczesnych technologii.

Te umiejętności będą możliwe do wykształcenia w rzeczywistych warunkach zawodowych, tylko we współpracy z przedstawicielami firm, przedsiębiorstw. Intensyfikacja współpracy z przedstawicielami firm i przedsiębiorstw jest nieodzowna, wręcz konieczna. Aktualna reforma systemu kształcenia zawodowego na potrzeby rynku pracy uwzględnia elastyczne reagowanie i otwartość na uczenie się przez całe życie, mobilność edukacyjną i zawodową absolwentów szkół zawodowych a także wyodrębnienie kwalifikacji zawodowych w ramach poszczególnych zawodów wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Podział zawodów na kwalifikacje czyni system kształcenia zawodowego bardziej elastycznym, umożliwiającym uczącemu się uzupełnienie kwalifikacji stosownie do potrzeb rynku pracy, własnych ambicji i zainteresowań. Proces wdrażania zmian w szkołach zawodowych zakłada zwiększenie współpracy szkół z pracodawcami. Podniesienie jakości i efektywności, a w konsekwencji zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego poprzez powiązanie z rynkiem pracy, zwiększenie praktycznego aspektu kształcenia zawodowego, możliwość wspólnego opracowania programów nauczania dla zawodu, zwłaszcza w zakresie praktycznej nauki zawodu oraz doskonalenia kadry nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach, poprzez realizację staży zawodowych w przedsiębiorstwach.

Obowiązująca podstawa programowa kształcenia w zawodach zawiera zestaw celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach. Sformułowanie podstawy programowej kształcenia w zawodach w języku efektów kształcenia stanowi wypełnienie zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustalenia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U. UE C 111 z 06.05.2008, s. 1).

Podstawa programowa kształcenia w zawodach wpisuje się także w realizację założeń Strategii Lizbońskiej w obszarze edukacji, takich jak: poprawa efektywności i jakości kształcenia, poprawa dostępności edukacji dla wszystkich, zbliżenie kształcenia dla życia, podniesienie poziomu umiejętności kluczowych, co będzie realizowane poprzez korelowanie i integrowanie kształcenia zawodowego i ogólnego, położenia nacisku na kształcenie w kierunkach ścisłych, przyrodniczych, technicznych.

Zmodernizowano także system egzaminów zewnętrznych potwierdzających kwalifikacje zawodowe uczniów. Istnieje jednak potrzeba szerszego zaangażowania i włączenia się pracodawców w proces kształcenia zawodowego i egzaminowania, udziału pracodawców w organizacji praktyk i staży zarówno dla uczniów jak i nauczycieli szkolenia zawodowego. **Nieodzownym jest zwiększenie dostępu uczniów i nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii. Aby to było możliwe do realizacji, konieczne jest zaktywizowanie pracodawców do współpracy ze szkołami.**

Ta współpraca jest nawiązywana, ale dostrzega się jeszcze braki oczekiwanych, pożądaných efektów. Zauważa się, że pracodawcy nie dostrzegają korzyści z takiej współpracy, zmuszani są do zaangażowania kadry w proces szkolenia ucznia bez wypracowania w tym czasie zysku finansowego dla firmy.

Według szkół zawodowych kształcących w określonym zawodzie, tylko ścisła współpraca z zakładami pracy, przedsiębiorcami daje wymierne efekty, kształtuje u przyszłych pracowników oczekiwane przez nich umiejętności zawodowe, a także kompetencje personalne i społeczne do podjęcia przyszłej pracy. Uczniowie u pracodawców poznają rzeczywiste warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa, rozwiązania technologiczne, zdobywają praktyczne umiejętności obsługi urządzeń, z którymi nigdy nie spotkali się w procesie nauczania w szkole a także mają okazję do kształtowania umiejętności pracy zespołowej, radzenia sobie ze stresem, pracą pod presją czasu, działania w rzeczywistych, naturalnych warunkach pracy.

Tylko zintensyfikowanie działań w zakresie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami może wpłynąć na lepsze efekty kształcenia zawodowego uczniów, wykształci u nich kompetencje społeczne, interpersonalne, przedsiębiorczość, przejawianie inicjatywy. Powyższe kompetencje to priorytety kształcenia zawodowego według nowej podstawy programowej kształcenia zawodowego.

Oprócz wymienionych kompetencji miękkich na pierwszym miejscu w procesie rekrutacji zawodowej znajdują się oczywiście kompetencje zawodowe, czyli wysoka jakość kształcenia praktycznego, doświadczenie w środowisku pracy. Zjawisko bezrobocia wśród młodych absolwentów, niskie kompetencje lub niespełnione wymagania, oczekiwania pracodawców, postępujący niż demograficzny to poważne sygnały do intensyfikacji działań w zakresie współpracy szkolnictwa zawodowego, uczelni, pracodawców i instytucji biznesowych.

Widoczne są różnice w systemie kształcenia zawodowego w krajach europejskich i w Polsce. Na przykład w Szwajcarii obowiązuje dualny system kształcenia, z dużym naciskiem na praktykę zawodową realizowaną w miejscu pracy. Uczniowie zdobywają fachową wiedzę i przygotowanie zawodowe w zakładach pracy pod okiem instruktorów – praktyków, którzy są pracownikami danej firmy. Taka współpraca nauczyciela, ucznia i pracownika daje sukces edukacyjny, możliwość zatrudnienia ucznia jeszcze w trakcie nauki a po zakończonym procesie edukacji zawodowej, uczeń otrzymuje propozycję pracy w firmie.

Pracodawcy w tym przypadku współuczestniczą w procesie edukacji i wpływają na efekty oraz jakość kształcenia, ponoszą koszty kształcenia (wynagrodzenie za praktykę zawodową), są kuźnią kadr dla przedsiębiorstw, szkolą pod konkretne potrzeby firmy. Jakość edukacji zawodowej, dobre efekty egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, absolwent wyposażony w niezbędne umiejętności – to priorytety pracy każdej szkoły kształcącej zawodowo.

Ważnym elementem wpływającym na wspólny sukces dydaktyczny w zakresie kształcenia zawodowego jest śledzenie losów absolwentów, ich mobilności i przydatności na rynku pracy, czy rynku edukacyjnym wyższego szczebla. **Oczekiwana jakość kształcenia zawodowego przez szkoły i pracodawców a także i samych absolwentów będzie możliwa pod warunkiem kompleksowej modernizacji bazy kształcenia zawodowego**, dostarczania uczniom aktualnej teoretycznej i praktycznej wiedzy branżowej przez fachową kadrę pedagogiczną, zmiany wizerunku szkolnictwa zawodowego (szkoła zawodowa – jako szkoła pozytywnego wyboru).

Nieodzownym elementem wspierającym ten proces są staże i praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Ich wykształcenie zawodowe, wiedza i doświadczenie muszą być ciągle aktualizowane. Zapewnienie dobrze przygotowanej kadry pedagogicznej na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy to wyzwanie dla edukacji zawodowej.

Powszechnie przyjęty schemat odpowiedzialności za efekty kształcenia zawodowego w Polsce spoczywa na szkołach, a tak naprawdę pracodawcy świadczący praktyki zawodowe również mają wpływ na wynik końcowy jakości kształcenia zawodowego. Obserwując jak to wygląda w państwach europejskich, zauważyć można odwrotną sytuację, ta odpowiedzialność za efekty kształcenia zawodowego spoczywa głównie na pracodawcach.

Pomysłodawcy i koordynatorzy projektu „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach” opracowali bogaty w treści metodyczne i merytoryczne program doskonalenia zawodowego nauczycieli. Zajęcia realizowane z wykorzystaniem systemu e-learning i staże – praktyki w przedsiębiorstwach z branży turystyczno-hotelarskiej, poznanie nowoczesnych technologii, trendów, metod zarządzania, zaktualizowanie wiedzy i umiejętności wymaganych w branży turystyczno-hotelarskiej, poznanie rzeczywistych potrzeb i oczekiwań pracodawców, nawiązanie bezpośrednich kontaktów z personelem hoteli i biur podróży, wymiana doświadczeń to obszary, w których nauczyciele wcześniej nie mieli wsparcia.

Nowe doświadczenia merytoryczne i metodologiczne w zakresie organizacji praktyk uczniowskich, współpraca z przedsiębiorcami, organizacja zajęć w rzeczywistych warunkach u pracodawców z wykorzystaniem koniecznego sprzętu specjalistycznego zaowocują niewątpliwie poprawą jakości kształcenia zawodowego i zwiększą szanse na rynku pracy młodych absolwentów.

Rozwiązania wypracowane w ramach projektu pokazały, jak istotną potrzebą szkolnictwa zawodowego w dobie zachodzących zmian i wdrażania reformy oświatowej jest stworzenie dobrego systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli, umożliwiającego nabycie aktualnej wiedzy i umiejętności zawodowych a także dodatkowych kwalifikacji zawodowych.

Potrzeby nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego powinny być skorelowane z potrzebami szkoły. Każda szkoła jest inna, ma określone priorytety i potrzeby, powinna to być inwestycja w te formy doskonalenia zawodowego nauczycieli, które przyczynią się do jakościowego rozwoju szkoły. Powinny być brane pod uwagę w tym względzie takie czynniki jak: potrzeby edukacyjne uczniów (odpowiednio rozpoznane i zdiagnozowane), rozwijanie kompetencji psychopedagogicznych, doskonalenie metodyki nauczania przedmiotów zawodowych.

Dużym zainteresowaniem cieszą się wśród nauczycieli te formy doskonalenia zawodowego, które pomagają im rozwijać u uczniów kompetencje komunikacji interpersonalnej, pracy z grupą, rozwiązywania konfliktów, mediacji czy radzenia sobie ze stresem. Bardzo przydatne i poszukiwane przez nauczycieli formy doskonalenia to te, które wskazują jak motywować uczniów do uczenia się, ocenianie kryterialne, kształtujące aktywizujące metody nauczania, metody wskazujące jak pracować z e-zasobami, e-podręcznikami i za pomocą e-learningu.

Każdy nauczyciel musi wobec tak szybkiego postępu informacyjnego aktualizować w sposób ciągły swoją wiedzę przedmiotową i uczyć się wykorzystywać najnowocześniejsze technologie informacyjne. Musi więc permanentnie doskonalić swoje umiejętności, żeby być autorytetem dla uczniów (Załącznik 1 – Szkolenie metodyczne z zakresu multimedialnych i aktywizujących metod nauczania). Nauczyciel, który nie przeprowadza „renowacji” swojej wiedzy, pozostanie w tyle nie tylko za postępem nauki w dziedzinie swojego przedmiotu nauczania, ale także w metodyce nauczania.

Dzięki realizacji projektu „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach” nauczyciele biorący w nim udział zrealizowali zajęcia mające na celu aktualizację ich wiedzy metodyczno-merytorycznej. Doświadczyli podczas realizacji tego projektu jak rozwój technologii i innowacyjność wpływają na edukację. Technologia wręcz wymusza nowy model uczenia się, a ten nowy model daje szansę na przygotowanie współczesnych uczniów do wymagań rynku pracy. Tylko świadomi zmian i aktywni nauczyciele (profesjonalni, elastyczni w nauczaniu) we współpracy z uczniami i instytucjami wpierającymi edukację są w stanie osiągnąć pożądane efekty kształcenia zawodowego.

Ważne są następujące aspekty: wykazuje się większą troskę o kondycję i jakość szkolnictwa zawodowego; podjęto debatę na temat wyglądu kształcenia zawodowego; szuka się rozwiązań poprawiających jej jakość i efektywność; jest wielce prawdopodobne, że szkoła zawodowa będzie zyskiwać miano szkoły pozytywnego wyboru. Zmiany programowe i organizacyjne w szkołach zawodowych rozpoczęte w 2012 roku



za wcześnie jest jeszcze oceniać, ale już można zauważyć pozytywne działania wspierające pracę szkół i nauczycieli.

Zrealizowany przez Wyższą Szkołę Zarządzania/Polish Open University projekt dotyczący nowoczesnych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, w tym bezpłatne praktyki (staże) w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego, podczas których była możliwość wymiany poglądów i doświadczeń z kadrą zarządzającą tych przedsiębiorstw, poznania innowacyjnych rozwiązań w branży hotelarsko-turystycznej, zdobycia informacji i kompetencji z zakresu np. najnowszych koncepcji marketingu, promocji i wzorców obsługi klientów hoteli i biur turystycznych, poznania standardów pracy w hotelu z wykorzystaniem nowoczesnych systemów operacyjnych i rezerwacyjnych – to przykład dobrej praktyki wspierającej szkolnictwo zawodowe.

Na przykład, program jednego ze staży, w którym uczestniczyli nauczyciele, obejmował 160 godzin merytoryczno-praktycznych w rzeczywistych warunkach funkcjonowania hotelu. Podzielony był na III moduły.

I moduł – Marketing w trzygwiazdkowym hotelu sieciowym

Staż odbywał się w dziale sprzedaży, marketingu i rezerwacji. Pod okiem merytorycznym przydzielonego opiekuna stażu, nauczyciele poznawali strukturę organizacyjną hotelu, otrzymali wiedzę dotyczącą działań marketingowych, budowania wizerunku firmy, strategii tworzenia aktualnych ofert, reklamy, promocji usług hotelowych, kontroli świadczonych usług hotelowych, warunków przyjmowania, gwarantowania i anulowania rezerwacji grupowych. Szkolenie obejmowało 70 godzin.

II moduł – Obsługa klienta w hotelu sieciowym

Szkolenie obejmowało 70 godzin w rzeczywistych warunkach hotelowych, przy profesjonalnej obsłudze gościa hotelowego z zastosowaniem programów operacyjno-rezerwacyjnych Fidelio, Profi room, dotyczącej zasad rezerwacji, zameldowania, wymeldowania gościa hotelowego, opieki i pomocy mu podczas pobytu w hotelu, wystawiania dokumentów płatniczych. W ramach tego modułu nauczyciele poznali zakres obowiązków pracownika recepcji, sposób organizacji pracy, poznali w rzeczywistości umiejętności i pożądane cechy jakie powinien posiadać pracownik na tym stanowisku pracy.

Doświadczenia nauczycieli z odbywanych staży (np. w hotelu) potwierdzają, że liczy się profesjonalizm w zawodzie, znajomość języków obcych, dobra znajomość i biegłość obsługi urządzeń biurowych oraz programów użytkowych branży hotelarskiej, wysoka kultura osobista, umiejętność słuchania i komunikacji z klientem, takt, cierpliwość i odpowiedzialność a także umiejętność zarządzania zespołem i współpracy z personelem gastronomii, pracownikami służby pięter.

III moduł – Sztuka komunikacji

Ten moduł obejmował 20 godzin i dotyczył szeroko pojętej skutecznej komunikacji werbalnej i niewerbalnej, przepływu informacji wewnątrz i na zewnątrz obiektu hotelowego, obsługi gościa specjalnego tzw. Vip-ów, osób z dziećmi i osób niepełnosprawnych. Zastosowania specjalnych rabatów cenowych, negocjacji cen, voucherów na pobyty, dodatkowych ofert. Kolejne doświadczenia dotyczyły zdobycia umiejętności negocjacji handlowych przy sprzedaży oferty hotelowej, kreowania marki i dbania o pozytywny wizerunek hotelu, właściwej organizacji pracy, umiejętności prowadzenia skutecznej komunikacji w trakcie zlecenia i koordynacji zakontraktowanych usług.

Nabyte przez nauczycieli umiejętności i obserwacja pracy hotelu „na żywo”, w rzeczywistych warunkach procesu zarządzania oraz świadczenia usług hotelowo-gastronomicznych utwierdzają w przekonaniu, że dobrze przygotowany absolwent szkoły zawodowej wyposażony będzie w konieczne, oczekiwa-

ne przez przedsiębiorców umiejętności do wybranego zawodu tylko wtedy, gdy kształcenie zawodowe będzie prowadzone z udziałem pracodawców w rzeczywistych warunkach szkolenia praktycznego, przez profesjonalnie przygotowaną kadrę pedagogiczną, ciągle doskonalącą swoją wiedzę dotyczącą danej branży.

W przypadku wielu nauczycieli biorących udział w projekcie była to pierwsza okazja do aktualizacji wiedzy branżowej w rzeczywistych warunkach szkoleniowych kształcenia praktycznego, wcześniej popartego warsztatami na temat nowoczesnych metod nauczania, technologii komunikacyjnych, trendów i nowości w branży hotelarsko-turystycznej, e-learningu, nauczania on-line. Wiedza i umiejętności nabyte przez kadrę nauczycielską w ramach tak zorganizowanego doskonalenia, zaowocują z pewnością lepszą jakością i efektami w kształceniu techników branży hotelarskiej i turystycznej, bowiem ustawiczne kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli jest jednym z najistotniejszych czynników warunkujących poprawę jakości szkolnictwa zawodowego, a co za tym idzie – lepszego przygotowania przyszłych pracowników przedsiębiorstw.

Należy jednak podkreślić, iż „w związku z poczuciem części pracodawców, iż nie są w stanie nic zyskać na współpracy z placówkami edukacyjnymi, szkoła powinna już na wstępie zastanowić się, jakie korzyści otrzyma pracodawca dzięki realizacji wspólnych działań. Warto, aby podmiot zajmujący się kształceniem zawodowym rozważył nie tylko to, co sam chciałby uzyskać od przedsiębiorców, ale również to, o co firmy będą bogatsze dzięki współpracy z nim. Im dłuższa lista tego typu korzyści, tym więcej argumentów, którymi będzie można przekonać potencjalnych partnerów do kooperacji”³.

Nasuwa się więc wniosek, że zapewnienie profesjonalnie przygotowanych kadr do potrzeb rynku pracy to jedno z priorytetowych zadań dla systemu szkolnictwa zawodowego a przede wszystkim dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Dlatego też, kadra nauczycielska musi posiadać odpowiednią i aktualną wiedzę oraz umiejętności praktyczne, aby skutecznie i efektywnie przygotować uczniów do podjęcia zatrudnienia i świadczenia efektywnej pracy w określonej branży. W funkcjonującym do tej pory systemie szkolnictwa zawodowego brakowało odpowiedniego systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli, który dostarczałby wiedzę i umiejętności merytoryczne konkretnie dla danej branży, jak i kompetencji z zakresu wiedzy pedagogiczno-metodyczno-społecznej i bezpośrednich kontaktów, współpracy z przedsiębiorstwami.

Zasadnym i racjonalnym rozwiązaniem w zakresie doskonalenia zawodowego są staże i praktyki nauczycieli w przedsiębiorstwach z określonych branż w rzeczywistych warunkach środowiska pracy. Pożądanym jest również zmotywowanie i zaangażowanie pracodawców do współpracy ze szkołami zawodowymi, współtworzenia treści programowych teoretyczno-praktycznych, określania kluczowych efektów procesu kształcenia zawodowego w nawiązaniu do potrzeb rynku pracy, podjęcie działań ukierunkowanych na kreowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego jako szkoły pozytywnego wyboru.

Aby mówić o pozytywnym wizerunku szkolnictwa zawodowego, należy wypracować spójny system współpracy między szkołą, nauczycielami i pracodawcami oraz uczelniami wyższymi. Wypracowany w ramach projektu model doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach, to łączenie wiedzy teoretycznej z praktyką w realnym środowisku pracy. Nauczyciele odbywając staże w przedsiębiorstwach mieli okazję do popatrzenia na swoje działania metodyczno-dydaktyczne z perspektywy funkcjonującego przedsiębiorstwa i zachodzących tam procesów.

³ Podręcznik dobrych praktyk z zakresu współpracy szkół zawodowych i pracodawców, HRP Group, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Łódź 2013, s. 29.



„Szkoła zawodowa powinna być szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Wybór szkoły zawodowej powinien być wyborem świadomym, aby nie kojarzyła się ona ze szkołą »gorszego gatunku«, lecz jak niegdyś, była szkołą elitarną. Wielokierunkowa polityka promowania pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego łączy przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, środowisko szkolne oraz pracodawców zaangażowanych w obszar edukacji zawodowej. Taka postawa i konsekwentne działania całego środowiska mają szansę sprawić, że szkolnictwo zawodowe będzie jak najbardziej przyszłościowe. Aby tak się stało, niezbędne jest szeroko pojęte, aktywne wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego z uwzględnieniem kontekstu europejskiego”⁴.

⁴ Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce – Raport, Publikacja opracowana w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013, s.159–160.

II. Perspektywa przedstawicieli pracodawców w nawiązaniu do obecnych trendów i wymagań rynku pracy

„Zmiany gospodarcze przekładają się na wymagania stawiane przez pracodawców, dotyczące m.in. kompetencji pracowników, jakości pracy oraz dążenia do podnoszenia konkurencyjności na rynku. Strategie przedsiębiorstw realizowane są poprzez najnowsze rozwiązania technologiczne oraz innowacyjne formy organizacji pracy, które wymagają zmiany trybu i sposobu funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz mentalności i aspiracji pracowników. Oznacza to, że mają oni być elastyczni i kreatywni w swoich działaniach”⁵.

Głównymi przesłankami modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce jest wzrost oczekiwań pracodawców, co do absolwentów szkół zawodowych – w zakresie poziomu nabytych umiejętności, postaw i kompetencji. Dlatego dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy stało się aktualnie nieustającym wyzwaniem dla polskiego systemu kształcenia.

Kluczowego znaczenia nabiera aktualizacja wiedzy i kompetencji nauczycieli, którzy powinni mieć możliwość ciągłego rozwoju poprzez zagwarantowane szkolenia z tematyki związanej z bieżącą, dynamiczną sytuacją na rynku pracy w zakresie konkretnych branż. Problem adekwatności kompetencji dotyczy przede wszystkim nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Nauczyciele oprócz aktualnej wiedzy merytorycznej na temat nowinek i trendów na rynku pracy, powinni mieć stały kontakt z przedsiębiorcami, gdzie mogliby wymieniać doświadczenia i nabywać praktykę.

Należy podkreślić, że *„sukces edukacyjnych projektów polega na tym, że uczennice i uczniowie mają do czynienia z nauczycielkami i nauczycielami emanującymi nie tylko wewnętrznym zadowoleniem wynikającym z przekonania o własnej fachowości, ale też sprawnie posługującymi się technikami pracy i dającymi się weryfikować profesjonalnymi umiejętnościami”⁶.*

Stąd też *„w trosce o wysoką jakość kształcenia zawodowego niezbędna jest współpraca środowisk edukacyjnych, pracodawców i partnerów społecznych. Dla szkoły oznacza to możliwości dostosowania treści kształcenia do potrzeb pracodawców, dostępu do nowoczesnych technik i technologii, dla przedsiębiorców to szansa na zapoznanie ze swoimi produktami jako nowościami technologicznymi, a docelowo – na pozyskanie wysoko wykwalifikowanych pracowników. Współpraca szkół i pracodawców, chociaż z roku na rok jest coraz efektywniejsza (o czym świadczą liczne przykłady), nadal napotyka pewne bariery, choć przecież jest korzystna dla obu stron. Niezmiernie istotny jest udział pracodawców różnych branż w tworzeniu sieci ośrodków egzaminacyjnych oraz uczestnictwo w komisjach egzaminacyjnych”⁷.*

Adresatami zrealizowanego przez Wyższą Szkołę Zarządzania/Polish Open University projektu byli nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu w specjalnościach turystyka, hotelarstwo i gastronomia z województw: małopolskiego, podkarpackiego, śląskiego, świętokrzyskiego, mazowieckiego i łódzkiego. Odbyte przez nich staże miały na celu podniesienie jakości i atrakcyjności nauczania w szkolnictwie zawodowym – uzupełnienie i aktualizację u kadry nauczycielskiej umiejętności praktycznych z zakresu działalności i funkcjonowania przedsiębiorstw turystycznych oraz podniesienia kompetencji z zakresu wiedzy teoretycznej w temacie szeroko rozumianego sektora turystycznego.

⁵ M.A. Łęska, M. Kuźmicki, *Oferta edukacyjna a wymagania rynku pracy w opinii absolwentów wyższych szkół zawodowych*, „Współczesne zarządzanie” nr 1/2013, Białą Podlaska, s. 140.

⁶ Materiały na konferencję „Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszej jakości kształcenia zawodowego”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s.100.

⁷ *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce – Raport*, Publikacja opracowana w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013, s.158.

Program doskonalenia zawodowego kadr nauczycielskich poprzez staże zawodowe obejmował szkolenia:

1. **Teoretyczne** – podnoszące zakres wiedzy nauczycieli z zakresu funkcjonowania przedsiębiorstw turystycznych, co ma być wykorzystane w procesie praktycznej nauki zawodu.
2. **Praktyczne** – mające na celu podniesienie przez nauczycieli umiejętności i kompetencji społecznych, które z kolei mogłyby zostać przekazywane uczniom, z uwzględnieniem najnowszych potrzeb na rynku pracy szeroko rozumianego sektora turystycznego.

W przypadku szkolenia teoretycznego program obejmował 3 moduły tematyczne:

1. Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.
2. Marketing w przemyśle turystycznym.
3. Technologie IT w turystyce i rekreacji.

Forma realizacji szkolenia

Zajęcia prowadzone były w formie warsztatowej z wykorzystaniem aktywizujących metod nauczania: mini-wykład, ćwiczenia indywidualne i grupowe, moderowane dyskusje, analiza praktycznych problemów biznesowych (case study), techniki twórczego myślenia i rozwiązywania problemów. Uczestnicy szkolenia dzieleni byli na kiluosobowe zespoły. Pozwoliło to na wymianę doświadczeń, rozwiązywanie konkretnych problemów oraz łatwiejsze przełożenie wiedzy na praktykę zawodową. Szkolenie miało charakter warsztatów interaktywnych, uzupełnianych konsultacjami.

Program szkolenia praktycznego (np. w biurze podróży) obejmował zapoznanie się z poniższymi zagadnieniami:

- specyfika pracy w biurze podróży,
- działania marketingowe organizatora turystyki krajowej i zagranicznej,
- organizacja imprez turystycznych,
- obsługa sprzedaży imprez turystycznych.

Zajęcia praktyczne realizowane przez nauczycieli odbywały się m.in. w biurach podróży (Załącznik 2 – Program staży), gdzie uczestnicy projektu mieli możliwość współpracy z pracownikami biura i bezpośredniego kontaktu z klientami biura, dzięki czemu zdobyli doświadczenia praktyczne.

Staż odbyty przez nauczycieli trwał 160 godzin i został podzielony na 5 modułów:

1. Wprowadzenie do branży turystycznej – 40 godzin.
2. Zapoznanie się z systemami rezerwacyjnymi – 30 godzin.
3. Obsługa klientów biura podróży – 60 godzin.
4. Marketing – 20 godzin.
5. Posprzedażowa obsługa klientów – 10 godzin.

Konkretne, wymierne efekty odbytych przez nauczycieli staży są następujące –

Uczestnicy/nauczyciele wiedzą:

- na czym polega praca w biurze podróży,
- co należy do obowiązków pracownika biura podróży,
- na czym polega polityka marketingowa biura,
- jak pozyskiwać nowych klientów.

Ponadto po zakończeniu stażu nauczyciele potrafią:

- wyszukać odpowiednią ofertę, przygotować i przedstawić ją klientowi,
- dokonać wstępnej oraz finalnej rezerwacji imprezy turystycznej,
- dokonać analizy ofert współpracujących touroperatorów,
- sporządzać dokumenty płatnicze,
- prowadzić skuteczne negocjacje z klientem,
- tworzyć bazy danych klientów,
- przygotować oferty „last minute”.

Z perspektywy pracodawcy – praca w szeroko rozumianym sektorze turystycznym jest w rzeczywistości zupełnie inna niż jej wyobrażenie funkcjonujące w opinii publicznej. Nie istnieje jeden profil pracownika turystyki, gdyż sektor jest tak szeroki i różnorodny a specjalizacji tak wiele, że pracę mogą otrzymać absolwenci z wiedzą ogólną, a także ci – zapewne najlepsi absolwenci z wąską specjalizacją. Natomiast każdy absolwent z wiedzą praktyczną dodatkowo zwiększa swoje szanse na szybkie znalezienie pracy w branży. Jednak, aby absolwent posiadał wiedzę praktyczną, muszą ją przede wszystkim mieć jego nauczyciele.

Przy tendencji wzrostowej – rozwoju w sektorze turystyki i jednoczesnym niżu demograficznym można by liczyć na to, że prawie każdy absolwent uzyska pracę – nic bardziej mylnego. Na polskim rynku pracy przybywa obcokrajowców, niejednokrotnie lepiej wyedukowanych niż nasi rodzimi absolwenci. Napływowi, potencjalni pracownicy cechują się zazwyczaj biegłą znajomością języków obcych oraz doświadczeniem zawodowym. Nasi uczniowie, żeby zachować pierwszeństwo na rynku pracy powinni być konkurencyjni. **Dlatego tak ważna jest zmiana. Należy zacząć przede wszystkim od określenia punktów stycznych potrzeb przedsiębiorców z potrzebami szkół, poprzez określenie kwalifikacji absolwentów adekwatnych do oczekiwań i wymagań pracodawców oraz sytuacji na rynku pracy.**

Jakość kompetencji kadr nauczycielskich wymaga ciągłego doskonalenia oraz ściślejszej współpracy szkół z branżą turystyczną, co może być wynikiem np. realizacji podobnych projektów finansowanych ze środków unijnych w kolejnych latach. Podniesienie kompetencji nauczycieli leży w interesie wszystkich stron: szkół, branży turystycznej, a szczególnie uczniów, którzy dzięki zdobytej od nich wiedzy mogą wejść w pełni ukształtowani i przygotowani na rynek pracy.

Wymagania pracodawców

„Dla pracodawców liczy się przede wszystkim wiedza specjalistyczna z zakresu danego zawodu, która jest sprawdzana w czasie rozmowy ze specjalistami, czy też poprzez specjalne zadania, które kandydat musi wykonać w trakcie procedur kwalifikacyjnych. Ponadto, pracodawcy przyjmujący absolwentów szkół/uczelni wyższych na kandydatów do pracy, zwracają również szczególną uwagę nie tylko na wykształcenie zawodowe, rzetelną wiedzę kandydata i znajomość języków obcych, ale również znajomość konkretnych programów komputerowych charakterystycznych dla danej branży turystycznej oraz odbyte w trakcie nauki/studiów – praktyki i staże. Ponadto, wśród wymagań pracodawców pojawiają się coraz częściej takie, które dotyczą bardzo dobrej, często szczegółowej znajomości zmian, zjawisk rynkowych i trendów mających miejsce w otoczeniu danej branży. Duży nacisk kładzie się również na wiedzę dotyczącą planowania procesu zarządzania oraz organizacji działalności współczesnego przedsiębiorstwa w turystyce, hotelarstwie czy gastronomii”⁸.

⁸ Doskonalenie zawodowe – zarys stanu aktualnego w kontekście wymagań rynku pracy i współczesnej turystyki, Raport z analizy dostępnych ofert doskonalenia zawodowego, pr. zb., Kraków 2011, s. 31.



Rysuje się tu klarowny obraz kompleksowego myślenia pracodawcy, który podejmując decyzję o zatrudnieniu kandydata bierze pod uwagę jego solidne kwalifikacje zawodowe poparte jakością kształcenia (renomą uczelni), a także znajomość języków obcych, programów komputerowych, praktyczne przygotowanie do danej pracy oraz umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe.

„W wielu firmach wprowadzona została polityka zatrudnienia oparta na systemach kompetencyjnych. Budując profil przyszłego pracownika pracodawca odpowiada na pytania jakie obowiązki powierzone będą pracownikowi, jakie cele będzie on realizował, jaką wartość przyniesie dla organizacji dane stanowisko? Co za tym idzie – jaka wiedza, umiejętności i doświadczenie powinny charakteryzować kandydata?”⁹.

„Idealny kandydat, przygotowany powinien być do pracy w grupie, stąd rozbudowane wymagania dotyczące kompetencji miękkich – komunikatywność, praca w zespole, koncentracja na celach i wynikach. W związku z przesunięciem środka ciężkości na tzw. wartość dodaną, mile widziane są kreatywność, zdolności analityczne i myślenie koncepcyjne. Automotywacja i entuzjazm, zarządzanie czasem i sobą, umiejętności organizacyjne, z rosnącą odpowiedzialnością na stanowisku pracy, pojawiają się wymogi dotyczące motywacji innych, przywództwa, kierowania zespołem. Od specjalistów wymaga się orientacji na rozwój własny i podnoszenie kompetencji. A od każdego – niezależnie od stanowiska i odpowiedzialności – szybkiego uczenia się i wykorzystywania zdobytej wiedzy. Najczęściej pojawia się otwartość na wyzwania i zmiany, które są podstawą każdego kształtującego się w gospodarce rynkowej organizmu, jakim jest firma”¹⁰.

Podsumowując – współczesny kandydat do pracy, aby być atrakcyjnym dla pracodawcy musi spełniać bardzo wiele warunków. Szkolenia zawodowe muszą być nastawione na kształcenie tych przedmiotów, które umożliwiają zdobycie profesjonalnych kompetencji w poszczególnych zawodach turystycznych. Stąd też *„nowoczesny system edukacji w swej polityce kształcenia musi uwzględniać mobilność i zapotrzebowanie zmiennego i dynamicznego rynku pracy. Cel ten staje się jednym z najważniejszych zadań nowoczesnego systemu kształcenia w obliczu innowacyjnej gospodarki”¹¹.*

⁹ Trendy na rynku pracy, http://www.hrk.pl/pl/home/moja_kariera/zanim_rozpoczniesz_prace/Trendy_na_ryнку_pracy.aspx, [data dostępu 04.12.2013].

¹⁰ Tamże.

¹¹ S. Linert, *Przyszłość i rola kształcenia zawodowego w Polsce w świetle przemian społeczno-gospodarczych i oczekiwań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy*, ODN, Włocławek, s. 6–7 [w:] M. A. Łęska, M. Kuźmicki, *Oferta edukacyjna a wymagania rynku pracy w opinii absolwentów wyższych szkół zawodowych*, „Współczesne zarządzanie” nr 1/2013, Białą Podlaska, s. 141.

III. Wnioski końcowe i rekomendacje

Poniżej sformułowano wnioski końcowe, podsumowujące zrealizowany projekt. W świetle aktualnej reformy nauczania oraz konieczności intensyfikacji współpracy szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorstwami, niezbędne jest podjęcie poniższych działań:

- Poprawa jakości, atrakcyjności i efektywności kształcenia zawodowego we współpracy z pracodawcami poprzez zbliżenie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku.
- Wdrożenie systemu branżowego doskonalenia zawodowego nauczycieli w rzeczywistych warunkach w przedsiębiorstwach (staże, praktyki u przedsiębiorców).
- Podjęcie kompleksowych działań na rzecz promocji szkolnictwa zawodowego ukierunkowanego na efekty kształcenia.
- Stworzenie pracodawcom możliwości dofinansowania lub zastosowania ulg podatkowych z tytułu szerszego włączenia się i zaangażowania w proces efektywnego kształcenia praktycznego.
- Doposażenie i modernizacja bazy dydaktyczno-szkoleniowej szkół zawodowych zgodnie z prowadzonym kształceniem określonych branż zawodowych.
- Kształcenie kompetencji ogólnych i społecznych, budowanie relacji międzyludzkich, kreowanie motywacji do uczenia się przez całe życie.
- Stosowanie nowoczesnych, aktywizujących metod pracy w szkole rozwijających kreatywność i twórcze myślenie.
- Włączenie Rodziców w edukację jako pełnoprawnych partnerów i także współodpowiedzialnych za proces kształcenia i wychowania.

Wyjątkowo ważne jest zwiększanie możliwości w tworzeniu warunków dla rozwoju nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów nauki zawodu, co powinno prowadzić do kształtowania ich własnych ścieżek kariery zawodowej oraz aktywnej współpracy z pracodawcami. W tym zakresie niezbędny jest udział w stażach zawodowych, udział w programach unijnych (takich jak np. zrealizowany przez Wyższą Szkołę Zarządzania/Polish Open University), aktywna współpraca z pracodawcami. Istotne jest tu zaangażowanie i pomoc szkół oraz instytucji wspierających nauczycieli.

Biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawców, istotne jest opracowywanie stale aktualizowanych – we współpracy głównie z lokalnymi przedsiębiorcami – profili poszczególnych zawodów (w obszarze turystyki, gastronomii, hotelarstwa), uwzględniających obowiązujące podstawy programowe oraz kontekst rynkowy danego regionu. Bardzo ważne są wymagania kompetencyjne określonych pracodawców, metody, sposoby, programy i rozwiązania wymagane przez nich w pracy. Niezbędne jest aktualizowanie wiedzy na temat nowych zawodów, tzw. zawodów przyszłości, a co się z tym wiąże – uwzględnianie często specyficznych potrzeb pracodawców dotyczących przyszłych kwalifikacji, wiedzy, umiejętności oraz predyspozycji pracowników.

Priorytetowym działaniem powinno być podnoszenie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego. Szkoły muszą podejmować działania mające na celu promowanie dobrej marki konkretnej szkoły oraz określonych zawodów. Marka danej szkoły w perspektywie długookresowej powinna być kreowana we współpracy z lokalnymi pracodawcami, którzy biorą aktywny udział w opracowywaniu programów doskonalenia zawodowego w oparciu o praktyczną wiedzę i doświadczenia oraz rozpoznanie regionalnej specyfiki problemów turystycznych.

W celu opracowywania ofert doskonalenia zawodowego, spełniających wymagania zarówno pracodawców, jak i nauczycieli – kluczowe i niezbędne jest stałe analizowanie potrzeb oraz oczekiwań obu grup.

Warto podkreślić korzyści wynikające ze współpracy szkół zawodowych i pracodawców, których obie strony powinny być świadome.

Korzyści dla pracodawcy są przede wszystkim następujące. Absolwenci szkół, z którymi współpracował dany pracodawca (np. w ramach praktyk), mogą w przyszłości być jego pracownikami. Pracodawca może więc sprawdzić, zweryfikować na jakim poziomie są wykonywane zadania i obowiązki. Dzięki współpracy ze szkołami, pracodawcy mogą kształtować i rozwijać kwalifikacje oraz umiejętności uczniów, zgodnie ze swoimi potrzebami.

Uczniowie, którzy odbywali praktyczną naukę zawodu w danym przedsiębiorstwie, mogą zapoznać się z jego funkcjonowaniem, sposobem zarządzania, wymaganiami i warunkami pracy. Zdecydowanie łatwiej jest zatrudnić takiego kandydata, który ma już rozpoznanie zadań, obowiązków, specyfiki danego przedsiębiorstwa niż wdrażać do pracy kandydata, który od podstaw poznaje wszystkie wymagania.

Pracodawca, który jest zaangażowany we współpracę z placówkami edukacyjnymi, podejmując wspólne działania ze szkołą (np. programy nauczania, programy praktyk) ma zdecydowanie większy wpływ na rozwój konkretnych kompetencji, jakie będą posiadali absolwenci szkół zawodowych, czyli przyszli pracownicy.

Kolejną istotną kwestią jest budowanie wizerunku pracodawcy odpowiedzialnego społecznie. Współpraca ze szkołami zawodowymi ma duży wpływ na opinię o danym przedsiębiorstwie – zarówno wśród pracowników jak i kandydatów do pracy.

Korzyści ze współpracy z pracodawcami odnoszą również szkoły. Szkoły aktywnie współpracujące z pracodawcami np. z danego regionu, postrzegane są przez uczniów jako bardziej atrakcyjne, kształtujące pod realne potrzeby rynku pracy. Współpraca z przedsiębiorstwami to możliwość poznawania (zarówno w przypadku uczniów jak i nauczycieli) np. najnowszych rozwiązań w zakresie technologii czy wymagań klientów.

Współpraca z przedsiębiorstwami daje również możliwość pozyskania wsparcia finansowego dla szkoły (np. wyposażenie pracowni, baza technologiczna). Ponadto współpraca z konkretnymi pracodawcami może mieć wpływ na kształtowanie aktualnej i przyszłej oferty edukacyjnej danej placówki, czyli rzeczywiste jej dopasowanie do aktualnych potrzeb rynku.

W ramach projektu „Nowoczesne programy doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach” realizowanego przez Wyższą Szkołę Zarządzania/Polish Open University, nauczyciele – stażyści w okresie od stycznia do sierpnia 2012 roku odbyli staże w przedsiębiorstwach turystycznych, gdzie zdobyli wiedzę o organizacji i działalności tych placówek.

Skorelowany program obejmujący naukę teoretyczną i praktyczną, wynikającą z odbywania stażu, pomoże nauczycielom w rozwoju ich własnej ścieżki kariery. Poza tym, przyczyni się do pozytywnego wizerunku szkoły, która w swojej kadrze będzie miała nauczycieli po w/w stażach.

Najważniejsze jest to, że dobrze wyedukowany nauczyciel z bieżącą praktyką, który pozostaje w ciągłym kontakcie z przedsiębiorcą turystycznym, będzie autorytetem i inspiracją dla ucznia. Dzięki takim stażom nauczyciele zaktualizują swoją dotychczasową wiedzę, nabędą odwagi i pewności siebie, poczują wsparcie ze strony przedsiębiorcy, a to z kolei zaowocuje w szkole kształtowaniem i rozwojem kompetencji uczniów.

Sukcesem byłoby uzyskać w oczach uczniów rangę nauczyciela–mentora. Uczniowie mogliby postrzegać swoich nauczycieli jako ekspertów i fachowców–praktyków, tym samym mieliby do nich większe zaufanie.

Istotnym przełomem byłoby zakupienie przez szkoły programów obsługujących najważniejsze systemy rezerwacyjne w turystyce w wersji demo takie jak Merlin, Blue Vendo. Dzięki nim uczniowie mogliby w rzeczywisty sposób nauczyć się technicznej obsługi takich programów oraz opanować sposoby wyszukiwania poszczególnych ofert i pakietów, niezbędnych np. w pracy w biurze podróży.

Sygnaty od dyrektorów szkół zawodowych po odbytych przez nauczycieli stażach, wyraźnie wskazują, że po ukończeniu staży – zarówno poziom wiedzy jak i jakość nauczania wzrosły. Dobrze byłoby stworzyć możliwość wdrożenia kolejnego etapu rozwoju kompetencji nauczycieli, mającego na celu poszerzenie ich wiedzy i umiejętności. W kolejnych latach niezbędne byłoby zorganizowanie następnych staży – zarówno dla tych nauczycieli, którzy brali udział w projekcie oraz dla nowych nauczycieli, którzy odbyliby znowelizowane programowo staże (uwzględniające najnowszą wiedzę z danej branży) w przedsiębiorstwach turystycznych.

Staż dla kadry nauczycielskiej szkół zawodowych powinny być normalną, nieodzowną wręcz praktyką. Istnieje więc potrzeba szybkich i efektywnych działań związanych ze wzmocnieniem współpracy szkół z sektorem gospodarki – tzn. dalsza realizacja dodatkowych staży oraz praktyk np. w ramach kolejnych projektów. Tylko zintensyfikowanie działań w zakresie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami może wpłynąć na lepsze efekty kształcenia zawodowego uczniów i praktyczne ich przygotowanie do wymagań rynku pracy.

Warto przedstawić autorom kolejnych tego typu przedsięwzięć/projektów, poniższe propozycje i uzupełnienia.

A) Poszerzenie programu staży:

- Zwiększenie ilości godzin stażu w przedsiębiorstwie – o co najmniej 40 godzin.
- Zapoznanie się z systemami sprzedaży imprez turystycznych i platformami rezerwacyjnymi – w przewidzianym czasie 30 godzin, nauczyciel nie jest w stanie zapoznać się z najważniejszymi systemami sprzedaży (MerlinX, Blue Vendo, Tom 24, Sykon, Secur International, SART-WEB), a także zapoznać się z platformami rezerwacyjnymi Merigo, VersysTravel).

B) Uzupełnienie następujących tematów/bloków zagadnień:

- Współpraca z hotelami, liniami lotniczymi i innymi podwykonawcami.
- Współpraca z oddziałami/filiami/biurami sprzedaży/biurami na licencji oraz agentami touroperatora.
- Współpraca z ubezpieczycielem oraz pośrednictwo wizowe + aspekty prawne.
- Tworzenie produktów turystycznych: programów, pakietów.
- Proces tworzenia imprezy turystycznej: zamówienie–organizacja–kalkulacja– realizacja i rozliczenie imprezy – tzw. teczka imprezy.
- Rodzaje i formy sprzedaży – sprzedaż bezpośrednia i pośrednia.
- Formy i rodzaje turystyki; segmenty rynku i grupy klientów.
- Ustawa o usługach turystycznych i informacja o wprowadzonych zmianach.
- Sposoby zabezpieczania imprez, odszkodowania, reakcje/procedury dotyczących skarg.

Poniżej przedstawiono rekomendacje dotyczące możliwych do podjęcia działań, mających na celu zwiększenie atrakcyjności szkolnictwa zawodowego oraz poprawę współpracy w relacjach szkoła–przedsiębiorca:

- Promowanie wśród pracodawców kompletnej informacji na temat zewnętrznych egzaminów zawodowych potwierdzających kwalifikacje zawodowe.
- Położenie jeszcze większego nacisku na poziom zajęć praktycznych we wszystkich placówkach edukacyjnych kształcących kadry dla branży turystycznej.
- Zaangażowanie szkół ponadgimnazjalnych oraz pracodawców w proces rzetelnego przeprowadzania i nadzorowania praktyk zawodowych dla uczniów.
- Zintensyfikowanie działań ukierunkowanych na organizowanie doskonalenia i doksztalcenia zawodowego dla nauczycieli.



- Skoncentrowanie systemu monitoringu i standaryzacji programów dydaktycznych na zewnętrznych egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe – tak, aby stały się rzeczywistym atutem dla pracodawców przy zatrudnianiu pracowników.
- Opracowanie procedur stałego monitorowania programów nauczania w celu zachowania standardów kształcenia bazujących na identyfikacji potrzeb rynku pracy.
- Ukierunkowanie działań w szkołach przygotowujących kadry dla branży turystycznej na taki model zajęć praktycznych, aby stał się nieustającym procesem dostosowującym się do zmieniających się oczekiwań rynku pracy.
- Wprowadzenie systemu ciągłego monitorowania działań (efektów) – mechanizmy transferu nowoczesnych technologii do szkół.
- Uregulowanie zasad funkcjonowania systemu współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami turystycznymi.
- Zagwarantowanie wszystkim nauczycielom (unikając tzw. efektu selekcji) możliwości odbycia staży w przedsiębiorstwach turystycznych.
- Opracowanie i wdrożenie kolejnych etapów staży dla nauczycieli, którzy ukończyli/zrealizowali w ramach programów unijnych staże w przedsiębiorstwach turystycznych.
- Przygotowanie nowego, rozszerzonego programu staży dla kolejnych uczestników np. nowych projektów realizowanych ze środków unijnych (zwiększenie godzin stażu do 200 godzin).

Niezbędne jest również promowanie oraz upowszechnianie poniższych rozwiązań, które zostały wypracowane podczas projektu:

- Opracowywanie i prowadzenie kurów/szkoleń oraz warsztatów podnoszących kompetencje i umiejętności nauczycieli (dodatkowo doradztwo zawodowe).
- Budowanie platform internetowych i sieci wspierających proces uczenia się oraz dzielenia wiedzą i praktyką (e-learning, materiały multimedialne).
- Tworzenie możliwości okresowych prac, staży i praktyk nauczycieli w przedsiębiorstwach turystycznych.
- Wprowadzenie do szkół – nowej dodatkowej formy nauczania – „mini wykładu” z elementami dyskusji oraz ćwiczeń, prowadzonej przez edukatorów–praktyków–przedsiębiorców.
- Podtrzymywanie współpracy z przedsiębiorstwami/pracodawcami, którzy brali udział w projekcie (możliwość realizacji kolejnych staży – nauczyciele, praktyk zawodowych – uczniowie).
- Ciągła współpraca z uczelniami wyższymi, które mogą wspierać szkoły zawodowe w realizacji nowoczesnych programów edukacyjnych (np. klasy patronackie) i nawiązywanie kontaktów z biznesem.
- Promowanie zawierania umów o współpracy, partnerstwie – szkoły, uczelnie, pracodawcy (wspólna realizacja programów edukacyjnych, szkoleniowych, organizacja konferencji/seminariów).
- Organizacja konkursów, turniejów (szkoły we współpracy z uczelniami wyższymi), dzięki którym uczniowie mogliby zaprezentować swoje pomysły/kompetencje przyszłym pracodawcom a nauczyciele nawiązać współpracę i kontakty edukacyjne.

Należy podkreślić, że celem edukacji zawodowej jest przygotowanie uczących się do życia w warunkach współczesnego świata, wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy, zgodnie z perspektywą uczenia się przez całe życie.

Mobilność edukacyjna jest więc szansą na rozwój kompetencji ucznia. W tym zakresie niezbędne jest organizowanie w szkołach zawodowych – wyjazdów na wizyty studyjne do przedsiębiorstw, staży, praktyk zagranicznych oraz doradztwa zawodowego.

Kształcenie zawodowe na potrzeby współczesnego rynku pracy wymaga modernizacji, doposażenia bazy dydaktyczno-szkoleniowej szkół, rozwoju kompetencji kluczowych i zawodowych uczniów, dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, przywrócenia właściwej rangi szkolnictwu zawodowemu.

Podsumowanie

W załączniku nr 3 zamieszczono prezentację multimedialną będącą podsumowaniem zrealizowanego projektu. W prezentacji przedstawiono źródła finansowania projektów edukacyjnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL); zaprezentowano projekt „Nowoczesny program doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach” – wskazano jego cele, beneficjentów, przedstawiono etapy realizacji oraz elementy świadczące o atrakcyjności i jakości działań podjętych w ramach projektu; przedstawiono również efekty ewaluacji projektu.

Współczesne podejście do procesu kształcenia wymaga przede wszystkim zmiany i innego postrzegania roli nauczyciela w działaniach edukacyjnych. Wymaga przewartościowania jego warsztatu pracy, szerszego stosowania różnorodnych metod aktywnego kształcenia oraz ciągłego doskonalenia się.

Kształcenie w szkołach zawodowych główny nacisk powinno kłaść na rozwój praktycznych umiejętności i kształtowanie postaw sprzyjających osiągnięciu przyszłych sukcesów zawodowych. Niezbędna jest więc ścisła współpraca z pracodawcami w takich obszarach, jak:

- aktualizacja klasyfikacji zawodów i dopasowanie do Europejskich Ram Kwalifikacji;
- modernizacja podstawy programowej kształcenia w zawodach, programów nauczania;
- ścisła współpraca szkoły i pracodawców w zakresie korelacji treści praktycznych i teoretycznych w kształceniu zawodowym uczniów;
- modernizacja bazy szkoleniowej dla praktycznej nauki zawodu.

Szkoły i pracodawcy nie powinni funkcjonować w oderwaniu od siebie. Przyszłych kandydatów do pracy trzeba kształcić zgodnie z obowiązującymi trendami, w oparciu o nowe treści i technologie. Obydwie strony muszą po prostu inwestować we wzajemne relacje. Przyszłość kształcenia zawodowego w dużym stopniu zależy od nauczycieli, którzy muszą posiadać aktualną wiedzę w zakresie realizowanych przedmiotów, znać wymagania rynku i pracodawców. Długofalowe korzyści są możliwe tylko wtedy, gdy placówki edukacyjne i pracodawcy podejmą aktywny dialog oraz działania, które zaowocują przygotowaniem uczniów do przyszłej pracy oraz podniesieniem ich konkurencyjności na rynku.

Mamy nadzieję, że opracowany raport wpłynie na zainicjowanie działań dotyczących współpracy między szkołami, przedsiębiorstwami oraz uczelniami; udoskonali opracowane i wdrożone programy staży dla kadry nauczycielskiej szkół zawodowych i nada im jeszcze wyższą wartość a przedstawione wnioski, uwagi i rekomendacje będą miały wpływ na jakość przyszłej edukacji uczniów szkół zawodowych.

Bibliografia:

Doskonalenie zawodowe – zarys stanu aktualnego w kontekście wymagań rynku pracy i współczesnej turystyki, Raport z analizy dostępnych ofert doskonalenia zawodowego, pr. zb., Kraków 2011.

Linert S., *Przyszłość i rola kształcenia zawodowego w Polsce w świetle przemian społeczno-gospodarczych i oczekiwań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy*, ODN, Włocławek [w:] M.A. Łęska, M. Kuźmicki, *Oferta edukacyjna a wymagania rynku pracy w opinii absolwentów wyższych szkół zawodowych*, „Współczesne zarządzanie” nr 1/2013, Białą Podlaska.

Łęska M.A., Kuźmicki M., *Oferta edukacyjna a wymagania rynku pracy w opinii absolwentów wyższych szkół zawodowych*, „Współczesne zarządzanie” nr 1/2013, Białą Podlaska.

Materiały na konferencję „Szkoly i pracodawcy – razem ku lepszej jakości kształcenia zawodowego”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.

Podręcznik dobrych praktyk z zakresu współpracy szkół zawodowych i pracodawców, HRP Group, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Łódź 2013.

Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacques’a Delorsa, *Edukacja jest w niej ukryty skarb*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Wydawnictwa UNESCO, Warszawa 1998.

Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce – Raport, Publikacja opracowana w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.

Trendy na rynku pracy, http://www.hrk.pl/pl/home/moja_kariera/zanim_rozpocznesz_prace/Trendy_na_ryнку_pracy.aspx

Spis załączników:

Załącznik 1. Opis szkolenia metodycznego z zakresu multimedialnych i aktywizujących metod nauczania wraz z programem i efektami szkolenia.

Załącznik 2. Program staży – biuro podróży.

Załącznik 3. Prezentacja multimedialna: „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach jako przykład projektu wpływającego na atrakcyjność i jakość w obszarze doskonalenia zawodowego” przedstawiona podczas seminarium w dniu 11 grudnia 2013 r.

Załącznik 1

Opis szkolenia metodycznego z zakresu multimedialnych i aktywizujących metod nauczania wraz z programem i efektami szkolenia

Rozwój narzędzi teleinformatycznych oraz Internetu umożliwił dostęp i pozyskiwanie niespotykanych dotychczas zasobów i przetwarzania informacji, która ma dzisiaj charakter **multimedialny**. Wywołało to zmiany we wszystkich dziedzinach życia społeczno-gospodarczego, zainicjowało pojawienie się wielu nowych procesów i zjawisk. Wśród nich szczególnego znaczenia nabierają **nowoczesne metody dydaktyczne**.

Nowoczesne nauczanie oparte jest na metodach aktywizujących ucznia. Uwzględniają one koncentrację na edukacji poprzez praktyczne zadania i działania; są narzędziem przekazywania niezbędnej wiedzy potrzebnej do uzyskania konkretnych, wymiernych efektów w postaci kompetencji zawodowych.

Większość nauczycieli i uczniów posługuje się dzisiaj Internetem i coraz częściej urządzeniami mobilnymi. **Multimedialność, interaktywność i personalizacja** stają się współczesnych cechami komunikacji i dostępu do informacji. Umiejętność gromadzenia informacji i wykorzystywania zawartej w niej wiedzy, stanowi podstawę budowy społeczeństwa informacyjnego, a tym samym rodzi konieczność zmiany i poszukiwań bardziej atrakcyjnych i efektywnych **metod realizacji procesów dydaktycznych** pozwalających na kształtowanie aktywnej postawy i twórczego myślenia, poszukiwania, interpretowania i selekcjonowania wiedzy.

Adresaci szkolenia/stażu

Adresatami programu są nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu w specjalnościach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia z województw: małopolskiego, podkarpackiego, śląskiego, świętokrzyskiego, mazowieckiego i łódzkiego.

Cele szkolenia

- Nabycie umiejętności stosowania technik aktywnych w trakcie nauczania zawodu.
- Kształtowanie postawy nauczyciela zorientowanego na rozwój uczniów.
- Zdobycie wiedzy dotyczącej skupiania uwagi uczniów na treściach nauczania z wykorzystaniem materiałów multimedialnych.
- Nabycie umiejętności stosowania w procesie dydaktycznym nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych i technik multimedialnych.
- Stworzenie scenariuszy i multimedialnych materiałów dydaktycznych na potrzeby realizacji zajęć przez uczestników kursu.

Forma realizacji szkolenia

Szkolenie będzie realizowane przy użyciu metod aktywizujących uczestników. Przede wszystkim wykorzystywane będą takie metody, jak: dyskusje, praca w grupach, case study, burza mózgów, prezentacje. Zaprezentowane zostaną konkretne opracowania materiałów multimedialnych, których efektywność została sprawdzona. Główny nacisk położony zostanie na nabycie praktycznych umiejętności konstruowania ćwiczeń aktywizujących przy wykorzystaniu technik multimedialnych oraz tworzenia scenariuszy e-learningowych. Ważny aspekt dotyczyć będzie wymiany doświadczeń między uczestnikami. Efektem szkolenia będzie również stworzenie elektronicznej bazy ćwiczeń i scenariuszy dla uczestników.

Zarys programu

Moduł I – 20 godzin dydaktycznych
Aktywizujące metody nauczania

Moduł II – 24 godziny dydaktyczne
Szkolenie z zakresu wykorzystania multimediów w nauczaniu

Moduł III – 16 godzin dydaktycznych + praca własna
Szkolenie z zakresu opracowywania scenariuszy e-learningowych

Zarys programu

Moduł I – Aktywizujące metody nauczania

Efektywne elementy procesu dydaktycznego w szkolnictwie zawodowym, 🕒 4 godziny

Omówiona zostanie specyfika nauczania praktycznego zawodu. Przedstawione będą etapy cyklu uczenia się Kolba oraz analiza ich użyteczności w szkolnictwie zawodowym. Zaprezentowana zostanie analiza stylów uczenia się uczniów (wzrokowiec, słuchowiec, kinestetyk) i preferencji nauczania nauczycieli. Omówiona zostanie grupa i jej dynamika oraz zasady organizowania pracy w grupach i podgrupach. Uwaga będzie zwrócona również na przestrzeń, w jakiej odbywa się proces nauczania. Uczestnicy zapoznają się z korzyściami wynikającymi ze stosowania aktywnych form nauczania.

Charakterystyka aktywizujących metod nauczania, 🕒 4 godziny

Uczestnicy zapoznają się z różnicami pomiędzy tradycyjnymi a nowoczesnymi metodami nauczania. Przedstawione zostaną cechy aktywnych form uczenia się. Jako tradycyjna metoda, którą można przekształcić w aktywną omówiony zostanie wykład jako element przekazywania wiedzy podczas lekcji. Uczestnicy poznają sposoby na pobudzenie zainteresowania uczniów oraz na ułatwienie rozumienia i zapamiętania. Zaprezentowane zostaną też zasady pobudzania zaangażowania uczniów podczas lekcji. Każdy z uczestników przedstawi krótkie wystąpienie z wykorzystaniem przeanalizowanych wskazówek.

Wykorzystanie metod aktywizujących w szkolnictwie zawodowym, 🕒 4 godziny

Omówione zostaną najważniejsze metody aktywizujące, takie jak: dyskusja, analiza przypadku, gry i symulacje, odgrywanie ról, demonstracja, burza mózgów, analiza SWOT, samodzielne poszukiwanie informacji, uczenie się na stanowisku pracy, e-learning. W trakcie warsztatu uczestnicy przeanalizują zalety i wady poszczególnych metod oraz ocenią możliwości ich wykorzystania w pracy z uczniem w zakresie nauczania zawodów związanych z turystyką.

Projektowanie ćwiczeń aktywizujących, 🕒 4 godziny

W trakcie warsztatu przedstawione zostaną zasady przygotowania ćwiczeń aktywizujących. Uczestnicy dowiedzą się, jak ustalić szczegóły ćwiczenia oraz je kreatywnie stosować w nauczaniu zawodu. Przeanalizowane zostaną też wskazówki dotyczące kolejności przeprowadzania ćwiczeń aktywizujących. Uczestnicy w podziale na grupy będą konstruować ćwiczenia związane z nauką zawodu w branży turystycznej.

Sytuacje trudne w aktywnym nauczaniu zawodowym, ⌚ 4 godziny

Uczestnicy zapoznają się z zasadami postępowania w trudnych sytuacjach. Na podstawie własnych doświadczeń kwalifikują sytuacje niezależne od nauczyciela, związane z przygotowaniem się do zajęć, czy prowokowane przez trudnych uczniów. Omówione zostaną szczegółowe metody radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Przećwiczone zostaną również metody wprowadzające i zamykające lekcję oraz pobudzające energię uczniów (energizery).

Moduł II. Wykorzystanie multimedialnych w nauczaniu

Multimedialny przekaz informacji/wiedzy – istota, ⌚ 4 godziny

Omówienie multimedialnych narzędzi, jako środka komunikacji, który przy pomocy filmu, animacji obrazu, tekstu, dźwięku przekazuje uczniom określoną partię materiału. Multimedialny przekaz zmienia sposób przekazywania informacji/wiedzy, jednocześnie zmieniając ich naturę, nadając nowy wymiar temu co ma być przekazywane. Wskazanie zalet takich jak: interaktywność, symulacja, wirtualizacja, nielinearność przekazu, komunikacja, nowy sposób edukacji. Dzięki multimediom powstaje dwustronna aktywność i nowe relacje na styku nauczyciel – uczeń. Realizacja zajęć pozwoli na podniesienie wiedzy na temat nowoczesnych technologii oraz opracowanie multimedialnej oferty dydaktycznej dostosowanej do indywidualnych potrzeb uczestników kursu oraz doskonalenie zawodowe nauczycieli szkół o profilu turystyczno-gastronomicznym.

Multimedialna prezentacja – zasady konstrukcji, ⌚ 4 godziny

Uczestnicy poznają zasady budowy atrakcyjnych prezentacji multimedialnych wspomagających nauczanie przedmiotów zawodowych. Uwzględnione zostaną zarówno aspekty formalne, jak i merytoryczne prezentacji. Przedstawione zostaną też główne błędy w prezentacjach. Realizacja zajęć skupi się też na praktycznym opracowaniu własnych materiałów multimedialnych do realizacji zajęć dydaktycznych przez uczestników kursu.

Wykorzystanie dźwięku i obrazu w procesie nauczania zawodowego, ⌚ 2 godziny

Omówione zostaną możliwości zastosowania nowych technologii takich jak videofilmowanie, fotografia, urządzenia audio jako metody rozwoju umiejętności zawodowych (rozwiązywanie problemów, twórcze myślenie, praca zespołowa, komunikacja i in.). Uczestnicy zajęć zaproponują wykorzystanie nowoczesnych technologii w swojej pracy dydaktycznej poprzez skonstruowanie konkretnych ćwiczeń.

Strona internetowa w komunikacji edukacyjnej, ⌚ 2 godziny

Przedstawiony zostanie praktyczny przykład i analiza wykorzystania strony internetowej w komunikacji edukacyjnej. Uczestnicy przeanalizują sposoby wykorzystania stron internetowych na lekcji w ćwiczeniach aktywizujących. Realizacja zajęć pozwoli również na praktyczne opracowanie własnej strony internetowej do realizacji zajęć dydaktycznych przez uczestników kursu.

Multimedialne wsparcie procesu dydaktycznego, ⌚ 4 godziny

Przedstawiony zostanie praktyczny przykład wspólnego uczestnictwa grupy kursantów w realizacji zajęć dydaktycznych opartych na wykorzystaniu form multimedialnych. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na:

- połączenie zajęć tradycyjnych i multimedialnych,
- aktywizację wszystkich uczniów zajęć w procesie nauczania,
- praktyczny aspekt realizacji zajęć,
- pracę grupową i wspólne poszukiwanie rozwiązań.

Realizacja zajęć pozwoli na podniesienie jakości i atrakcyjności nauczania w szkolnictwie zawodowym.

Multimedialna lekcja, ⌚ 4 godziny

Uczestnicy zapoznają się z praktycznym przykładem lekcji z przedmiotu *Przedsiębiorczość* opracowanych dla uczniów szkół średnich. Przeanalizują, w jaki sposób mogą wykorzystać elementy multimedialne w swojej pracy dydaktycznej. Realizacja zajęć pozwoli na opracowanie materiałów multimedialnych do realizacji zajęć dydaktycznych przez uczestników kursu.

Zajęcia e-learning, ⌚ 4 godziny

Przedstawiony zostanie praktyczny przykład i analiza wykorzystania platformy e-learning POU do realizacji zajęć dydaktycznych on-line na odległość. Realizacja zajęć pozwoli na zapoznanie się z możliwościami realizacji procesu dydaktycznego w czasie rzeczywistym przez uczestników kursu oraz pozwoli na nawiązanie współpracy nauczycieli szkół zawodowych z nauczycielami akademickimi.

Moduł III. Konstrukcja scenariuszy e-learningowych

Zasady budowy scenariuszy zajęć multimedialnych, ⌚ 2 godziny

Prezentacja przykładowych scenariuszy i omówienie zasad ich budowy. Zwrócenie szczególnej uwagi na elementy takie jak: wybór tematu, zawartość, logiczny układ, sekwencja zdarzeń, multimedialne elementy wzmacniające przekaz informacji, np. nagranie filmów, głosu lektora, zdjęcia, animacje, 3D, wykresy, tabele, krótkie zadania sprawdzające, komentarze, itp. Realizacja zajęć pozwoli na przygotowanie własnych scenariuszy zajęć przez uczestników kursu.

Analiza przykładowych scenariuszy zajęć multimedialnych, ⌚ 2 godziny

Prezentacja i omówienie gotowych i już zrealizowanych scenariuszy multimedialnych zajęć dydaktycznych. Zapoznanie się z techniką pisania scenariuszy. Realizacja zajęć pozwoli na przygotowanie własnych scenariuszy zajęć przez uczestników kursu.

Pisanie scenariusza zajęć multimedialnych, ⌚ 8 godzin

W trakcie zajęć szczególna uwaga zwrócona zostanie na:

- staranne przemyślenie treści warsztatów,
- spójność i logiczną kontynuację kolejnych elementów zajęć,
- ciągłość wątku („nie skakanie” z tematu na temat),
- operowanie prostym językiem i krótkimi zdaniami,
- unikanie powtórzeń i niejasnych sformułowań,
- zrozumiałą formę wypowiedzi, głos lektora, płynność wypowiedzi (nie ma czasu na analizę „co autor miał na myśli”).

Realizacja zajęć pozwoli na przygotowanie własnych scenariuszy zajęć przez uczestników kursu.

Weryfikacja i poprawianie wersji końcowej scenariusza zajęć multimedialnych, ⌚ 4 godziny

Ocena i konsultacje z doświadczonymi specjalistami w zakresie poprawności merytorycznej i formalnego gotowego scenariusza multimedialnych zajęć dydaktycznych. Weryfikacja językowa, stylistyczna i redakcyjna gotowego opracowania. Akceptacja końcowa gotowego scenariusza zajęć dydaktycznych. Zajęcia pozwolą na przekazanie scenariusza do realizacji zajęć przez dział techniczny.

Efekty szkolenia

Po zakończeniu szkolenia/stażu uczestnik będzie wiedział:

- jakie są style uczenia się i nauczania,
- jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami w czasie zajęć dydaktycznych,
- jakie są korzyści ze stosowania metod aktywizujących,
- co to są multimedialne materiały dydaktyczne i jak je wykorzystywać w praktyce nauczania,
- jak wykorzystywać nowe technologie ICT w dydaktyce,
- jak zwiększyć atrakcyjność i efektywność przekazywanej wiedzy,
- jak włączyć uczniów do dyskusji, wymiany doświadczeń i dzielenia się wiedzą.

Po zakończeniu szkolenia/stażu uczestnik będzie potrafił:

- opracować ćwiczenia aktywizujące,
- opracować własny scenariusz do zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem multimedialnych materiałów,
- skonstruować efektywną prezentację multimedialną,
- wykorzystać w praktyce multimedialne materiały dydaktyczne,
- zwiększyć efektywność i atrakcyjność realizowanych zajęć dydaktycznych,
- wykorzystać w praktyce nowoczesne technologie.

Załącznik 2

PROGRAM STAŻY – BIURO PODRÓŻY

Moduł: Wprowadzenie do branży turystycznej

Sesja 1 (40 godzin) umożliwiła zapoznanie się z:

- regulaminem pracy biura i strukturami zarządzania,
- prawami i obowiązkami, a także zakresem kompetencji poszczególnych pracowników,
- organizacją stanowiska pracy,
- stosowaniem zasad współpracy w zespole,
- obsługą urządzeń i sprzętu znajdującego się w biurze,
- zakresem świadczonych usług turystycznych,
- szczegółową analizą katalogów współpracujących touroperatorów,
- aktualną ofertą dostępną na rynku turystycznym,
- porównanie oferty konkurencji.

Moduł: Zapoznanie się z systemami rezerwacyjnymi – doskonalenie umiejętności

Sesja 2 (30 godzin) umożliwiła zapoznanie się z:

- systemami sprzedaży imprez turystycznych,
- platformami rezerwacyjnymi.

Moduł: Obsługa klientów biura podróży

Sesja 3 (60 godzin):

- przygotowanie ofert,
- analiza potrzeb klientów,
- analiza porównawcza ofert współpracujących touroperatorów,
- tworzenie oferty turystycznej,
- rezerwacja ofert „last minute”,
- wystawianie dokumentów płatniczych,
- dbanie o dobry wizerunek firmy,
- obsługa klientów, która odbywała się przy wsparciu specjalisty ds. turystyki.

Moduł: Marketing

Sesja 4 (20 godzin):

- analiza rynku,
- badanie konkurencji,
- efektywne zarządzanie polityką cenową oraz rabatową (oferta „first minute” / „last minute”),
- wyszukiwanie potencjalnych klientów,
- tworzenie baz danych,
- zapoznanie się ze strukturą programu lojalnościowego,
- dystrybucja katalogów,
- wyszukiwanie nośników reklamy.


Moduł: Posprzedażowa obsługa klientów

Sesja 5 (10 godzin):

- rezygnacje z imprez turystycznych,
- reklamacje,
- zmiany w warunkach umowy.

Załącznik 3

Prezentacja multimedialna „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach jako przykład projektu wpływającego na atrakcyjność i jakość w obszarze doskonalenia zawodowego” przedstawiona podczas seminarium w dniu 11 grudnia 2013 r.*




„Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach jako przykład projektu wpływającego na atrakcyjność i jakość w obszarze doskonalenia zawodowego”

Seminarium realizowane w ramach projektu „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach”

Kraków, dnia 11 grudnia 2013r.

Projekt „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego


1



Plan prezentacji

- Źródła finansowania projektów edukacyjnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL)
- Projekt „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach”:
 - Cele
 - Beneficjenci
 - Etapy realizacji projektu
- Elementy świadczące o atrakcyjności i jakości projektu
- Ewaluacja projektu

2




Źródła finansowania projektów edukacyjnych

Źródła finansowania projektów doskonalenia nauczycieli:

1. PO KL, poddziałanie 3.3.2 „Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli” – PROJEKTY OGÓLNOPOLSKIE
2. PO KL, poddziałanie 3.4.3 „Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe” – PROJEKTY OGÓLNOPOLSKIE
3. PO KL, poddziałanie 9.4 „Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty” – PROJEKTY REGIONALNE

3



Poddziałanie 3.3.2 „Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli” – PROJEKTY OGÓLNOPOLSKIE

- **Celem projektów w poddziałaniu 3.3.2** jest nowy typ studiów wyższych i podyplomowych, przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela;
- od 2008 r. – na 32 uczelniach wyższych w całej Polsce, realizowane są studia podyplomowe przygotowujące do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych;
- do końca 2013 r. studia wyższe i podyplomowe ukończy ponad 7000 słuchaczy (analiza informacji dostępnych na stronie www.ore.edu.pl).

4

* Prezentacja przedstawiona podczas seminarium „Stan obecny i przyszłość szkolnictwa zawodowego w Polsce” w Krakowie, 11.12.2013 r.

Poddziałanie 3.4.3 „Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe” – PROJEKTY OGÓLNOPLSKIE

- **Celem projektów w poddziałaniu 3.4.3 jest** opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego o charakterze ponadregionalnym.
- W ramach poddziałania zrealizowano i zakończono 8 projektów, zaś 57 projektów jest w trakcie realizacji.
- Spośród wyżej wymienionych projektów 17 dotyczyło doskonalenia nauczycieli związanych z branżą turystyczno-rekreacyjną oraz hotelarsko-gastronomiczną.
- W ramach projektów mających na celu doskonalenie nauczycieli zaplanowano wsparcie dla ponad 4 000 nauczycieli na terenie całej Polski, dla branży turystyczno-rekreacyjnej oraz hotelarsko-gastronomicznej dla ponad 1 100 nauczycieli (analiza informacji dostępnych na stronie www.ore.edu.pl).

5

Poddziałanie 9.4 „Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty” – PROJEKTY REGIONALNE

- **Celem projektów w poddziałaniu 9.4 jest** dopasowanie kwalifikacji kadr systemu oświaty - nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu i kadr administracyjnych do wymogów wynikających ze specyfiki poszczególnych regionów kraju;
- możliwe formy podwyższania kwalifikacji nauczycieli to studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne i doskonalące oraz inne;
- na terenie całej Polski zrealizowano ponad 700 projektów doskonalenia zawodowego nauczycieli;
- najwięcej projektów zrealizowano w województwach śląskim (57), łódzkim (34), podkarpackim (33), mazowieckim (25) i świętokrzyskim (21);
- w woj. małopolskim zrealizowano zaledwie 6 projektów (analiza na podstawie analizy stron www.poświęconych.wdrażaniu.EFS.w Polsce).

6

Realizacja projektu

- **Tytuł projektu:** „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach”
- **Numer umowy o dofinansowanie:** UDA-POKL. 03.04.03-00-072/10-00
- **Priorytet III.** Wysoka jakość systemu oświaty
- **Działanie 3.4** Otwartość systemu oświaty w kontekście uczenia się przez całe życie
- **Poddziałanie 3.4.3** Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe

7

Realizacja projektu „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach”

- **Realizator projektu** - Wyższa Szkoła Zarządzania / Polish Open University
- **Okres realizacji projektu** od 01 stycznia 2011r. do 31 grudnia 2013r.
- **Obszar realizacji projektu** to 6 województw, tj.: małopolskie, śląskie, podkarpackie, świętokrzyskie, mazowieckie, łódzkie

8



Cel główny projektu „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach”

Podniesienie jakości i atrakcyjności nauczania w szkolnictwie zawodowym poprzez przeprowadzenie 160 godzinnych staży w przedsiębiorstwach dla 40 nauczycieli/nauczycielek i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży turystyczno-gastronomicznej lub hotelarskiej w okresie od 01 stycznia 2011r. do 31 grudnia 2013r.

9



Cele szczegółowe projektu

1. Aktualizacja wiedzy i kompetencji 40 nauczycieli/nauczycielek i instruktorów praktycznej nauki zawodu (w tym 32 kobiet) poprzez przeprowadzenie 60h szkoleń merytorycznych i 60h szkoleń metodycznych.
2. Zwiększenie podaży programów rozwojowych poprzez opracowanie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu branży turystyczno-gastronomicznej oraz hotelarskiej.
3. Rozwinięcie współpracy nauczycieli szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami, poprzez realizację programu staży zawodowych.
4. Przygotowanie i przeprowadzenie programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych o profilu turystyczno-gastronomicznym.
5. Dostosowanie programów i treści nauczania do potrzeb rynku pracy, poprzez udoskonalenie istniejących założeń.
6. Nawiązanie stałej współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami w celu ciągłej aktualizacji programów nauczania w szkołach zawodowych.

10



Odbiorcy/Beneficjenci projektu

- Do projektu przystąpiło 40 nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu (w tym 32 kobiety i 8 mężczyzn) o kwalifikacjach z zakresu turystyki i gastronomii.
- Odbiorcy projektu podjęli kształcenie z zakresu 8 zawodów, czyli Kucharz, Technik Obsługi Turystycznej, Technik Hotelarstwa oraz Technik Organizacji Usług Gastronomicznych.
- Odbiorcy byli/są zatrudnieni w 6 szkołach:
 1. Zespole Szkół Ekonomicznych nr 2 w Krakowie,
 2. Zespole Szkół im. Witosa w Suchoj Beskidzkiej,
 3. Zespole Szkół i Placówek w Krościenku n/Dunajcem,
 4. Zespole Szkół Ekonomicznych im. Jana Pawła II w Gorlicach,
 5. Zespole Szkół Ekonomicznych w Nowym Targu,
 6. Zespole Szkół nr 4 w Olkuszu.

11



Etapy realizacji projektu - Rekrutacja

- Realizowana w trzech etapach: od marca do września 2011r., od stycznia do marca 2012r. oraz od marca do września 2012r.
- W ramach realizacji procesu rekrutacji Koordynator Projektu i Specjalista ds. wdrażania Modelowego Programu Doskonalenia Zawodowego odbyli sześć spotkań informacyjno-rekrutacyjnych w szkołach średnich o profilu zawodowym.
- W rezultacie tych działań do projektu przystąpiło 40 uczestników/uczestniczek projektu (w tym 32 kobiety i 8 mężczyzn).
- Uczestnicy/czki zostali podzieleni na cztery grupy:
 1. Grupa A/KRAKÓW (12 osób, w tym 11 kobiet i 1 mężczyzna)
 2. Grupa B/SUCHA BESKIDZKA (12 osób, w tym 9 kobiet i 3 mężczyzn)
 3. Grupa C/KROŚCIENKO (8 osób, w tym 6 kobiet i 2 mężczyzn)
 4. Grupa D/GORLICE (8 osób, w tym 6 kobiet i 2 mężczyzn).

12

Etapy realizacji projektu – realizacja szkoleń teoretycznych

- **Celem szkoleń teoretycznych** było przekazanie uczestnikom/uczestniczkom projektu aktualnej wiedzy z 3 zakresów:
 1. Zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie turystycznym.
 2. Marketingu w przemyśle turystycznym.
 3. IT w turystyce i rekreacji.
- Szkolenia teoretyczne obejmowały 60h zajęć stacjonarnych dla każdej z grup.
- Zajęcia prowadzone były w systemie weekendowym w grupach nr B/SUCHA BESKIDZKA, C/KROŚCIENKO, D/GORLICE oraz w dni robocze dla grupy A/KRAKÓW.

13

Etapy realizacji projektu – realizacja szkoleń merytorycznych

Szkolenia merytoryczne przeprowadzone zostały:

- dla grupy **A/KRAKÓW** w Zespole Szkół Ekonomicznych nr 2 w Krakowie w dniach od 03.10.2011r. do 23.11.2011r.
- dla grupy **B/SUCHA BESKIDZKA** w Zespole Szkół im. Witosa w Suchej Beskidzkiej w dniach 07-09.10.2011r., 18-20.10.2011r. oraz 25-27.11.2011r.
- dla grupy **C/KROŚCIENKO** w Zespole Szkół i Placówek w Krościenku n/Dunajcem w dniach 14-15.04.2012r., 28-29.04.2012r., 26-27.05.2012r.
- dla grupy **D/GORLICE** w Zespole Szkół Ekonomicznych im. Jana Pawła II w Gorlicach w dniach 07-08.09.2012r., 05-06.10.2012r., 19-20.10.2012r.

14

Etapy realizacji projektu – realizacja szkoleń metodycznych

Celem szkoleń metodycznych było nabycie przez uczestników/czki projektu umiejętności stosowania technik aktywnych w trakcie nauczania zawodu, a w szczególności w zakresie:

- Kształtowania postawy nauczyciela zorientowanego na rozwój uczniów.
- Zdobycia wiedzy dotyczącej skupiania uwagi uczniów na treściach nauczania z wykorzystaniem materiałów multimedialnych.
- Nabywania umiejętności stosowania w procesie dydaktycznym nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych i technik multimedialnych.
- Opracowywania scenariuszy i multimedialnych materiałów dydaktycznych na potrzeby realizacji zajęć przez uczestników kursu.

15

Etapy realizacji projektu – realizacja szkoleń metodycznych

Szkolenia metodyczne przeprowadzono w dwóch etapach:

1. **w ramach tradycyjnych szkoleń stacjonarnych**
 - w wymiarze 60h
 - prowadzonych przez wykładowcę
 - realizowane za pomocą dyskusji, pracy w grupach, *case study* i prezentacji
2. **w ramach szkoleń on-line**
 - w wymiarze 100h
 - realizowanych samodzielnie przez uczestników/czki projektu
 - na platformie e-learningowej

Szkolenia metodyczne realizowane były w szkołach, w których odbywały się szkolenia merytoryczne.

16

Etapy realizacji projektu – realizacja staży zawodowych

- każdy z 40 uczestników/uczestniczek projektu miał/a obowiązek zrealizować 160h staż w przedsiębiorstwie w ustalonym terminie;
- branże w których odbywały się staże zawodowe to branża turystyczna, gastronomiczna lub hotelarska;
- staże zawodowe realizowane były w zawodach:
 1. Kucharz – 1 nauczycielka
 2. Technik Obsługi Turystycznej – 8 nauczycieli/lek (7 kobiet i 1 mężczyzna)
 3. Technik Hotelarstwa – 22 nauczycieli/lek (16 kobiet i 6 mężczyzn)
 4. Technik Organizacji Usług Gastronomicznych – 9 nauczycieli/lek (8 kobiet i 1 mężczyzna)
- staże realizowane były w okresie od stycznia 2012r. do sierpnia 2013r.

17

Etapy realizacji projektu – realizacja staży zawodowych

Staż zrealizowano w siedmiu przedsiębiorstwach – wybranych przez Organizatora Projektu:

1. **Logostour ZNP BT Sp. z o.o.**, oddział krakowski, ul. Karmelicka 32 Kraków – 7 nauczycieli/nauczycielek (6 kobiet i 1 mężczyzna).
2. **Ośrodek Wypoczynkowy ZNP „Zenepol”** z siedzibą w Zakopanem – 4 nauczycielki.
3. **Biuro Jordan** z siedzibą w Krakowie – 21 nauczycieli/lek (16 kobiet i 5 mężczyzn).
4. **Ośrodek Wczasowo-Leczniczy w Wapiennem** z siedzibą w Wapiennem – 2 nauczycielki.
5. **Galeria Glorietta Mirosław Zarzycki** z siedzibą w Iwoniczu-Zdrój – 3 nauczycielki.
6. **Biuro Podróży „Marena”** z siedzibą w Gorlicach – 1 nauczycielka.
7. **Grupa TPK S.C. ROMARI Sp. z o.o. i Optimes Sp. z o.o.** z siedzibą w Krakowie – 2 nauczycieli.

18

Elementy świadczące o atrakcyjności i jakości projektu

W ramach projektu wypracowano PRODUKTY:

1. Program doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego/instruktorów praktycznej nauki zawodu z branży turystyczno-gastronomicznej.
2. Raport z pilotażowego wdrożenia opracowanego programu doskonalenia zawodowego.
3. 40 sztuk dydaktycznych materiałów multimedialnych dla uczestników/czek projektu.
4. Opracowanie 40 programów nauczania oraz 40 skryptów do nauczanego przedmiotu.
5. Liczba umów dotyczących stałej współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi – 5 umów.
6. 100% uczestników/czek projektu zakończyło udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką. Na zakończenie wydaliśmy 3 rodzaje certyfikatów/zaświadczeń.

19

Elementy świadczące o atrakcyjności i jakości projektu – wydane certyfikaty/zaświadczenia

Rodzaj 1:

40 certyfikatów ukończenia cyklu szkoleń teoretycznych w wymiarze 60h z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Przedsiębiorstwie Turystycznym, Marketingu w Przedsiębiorstwie Turystycznym i IT w Turystyce i Rekreacji

- grupa A – 12 certyfikatów dla 11 kobiet i 1 mężczyzny
- grupa B – 12 certyfikatów dla 9 kobiet i 3 mężczyzn
- grupa C – 8 certyfikatów dla 6 kobiet i 2 mężczyzn
- grupa D – 8 certyfikatów dla 6 kobiet i 2 mężczyzn

20

Elementy świadczące o atrakcyjności i jakości projektu – wydane certyfikaty/zaświadczenia

Rodzaj 2:

40 certyfikatów ukończenia cyklu szkoleń metodycznych z zakresu Multimedialnych i Aktywizujących Metod Nauczania w ramach wdrażania modelowego programu doskonalenia zawodowego w wymiarze 60h w formie stacjonarnej oraz 100h on-line

- grupa A – 12 certyfikatów dla 11 kobiet i 1 mężczyzny
- grupa B – 12 certyfikatów dla 9 kobiet i 3 mężczyzn
- grupa C – 8 certyfikatów dla 6 kobiet i 2 mężczyzn
- grupa D – 8 certyfikatów dla 6 kobiet i 2 mężczyzn

21

Elementy świadczące o atrakcyjności i jakości projektu – wydane certyfikaty/zaświadczenia

Rodzaj 3:

40 zaświadczeń ukończenia stażu zawodowego w przedsiębiorstwie w wymiarze 160h

- grupa A – 12 zaświadczeń dla 11 kobiet i 1 mężczyzny
- grupa B – 12 zaświadczeń dla 9 kobiet i 3 mężczyzn
- grupa C – 8 zaświadczeń dla 6 kobiet i 2 mężczyzn
- grupa D – 8 zaświadczeń dla 6 kobiet i 2 mężczyzn

22

Elementy świadczące o atrakcyjności i jakości projektu

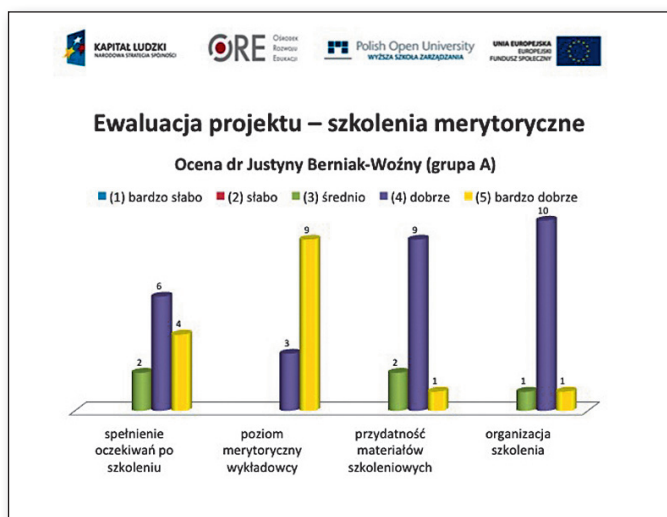
- Wdrożony i przetestowany program doskonalenia zawodowego nauczycieli dla branży hotelarskiej, turystycznej i gastronomicznej.
- Udział 40 nauczycieli/nauczycielek w 160h stażach zawodowych w przedsiębiorstwach.
- Nabycie przez nauczycieli umiejętności stosowania aktywnych technik tj. e-learning w trakcie nauczania zawodu.
- Publikacja podsumowująca projekt (źródło inspiracji, dobra praktyka).
- Baza 40 materiałów multimedialnych dostępna na www.mpdz.pou.pl w zakładce E-learning.

23

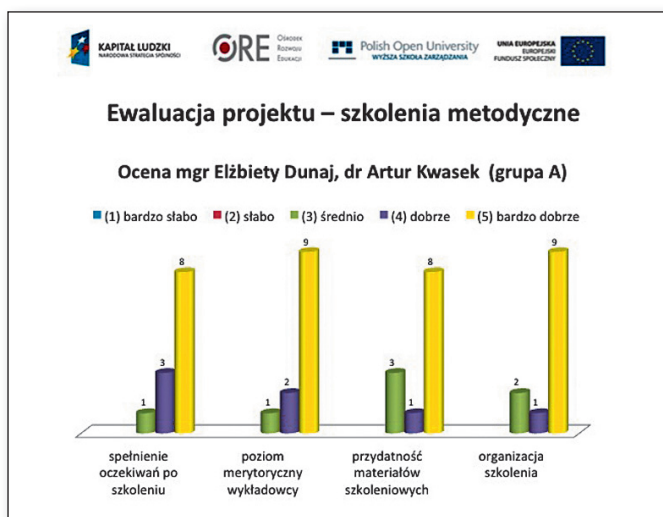
Ewaluacja projektu

- Działania merytoryczne w ramach projektu (w tym szkolenia merytoryczne, szkolenia metodyczne, staże zawodowe) były na bieżąco monitorowane za pomocą ankiet.
- Jakość i atrakcyjność szkoleń merytorycznych i metodycznych analizowana była za pomocą ankiet każdorazowo po zakończeniu 20h bloku zajęć.
- Uczestnicy/uczestniczki projektu udzielali odpowiedzi na pytania dotyczące:
 - poziomu merytorycznego wykładawców,
 - przydatności materiałów szkoleniowych,
 - organizacji szkoleń.
- Ankieta obejmowała także pytanie dotyczące spełnienia oczekiwań uczestnika/uczestniczki projektu.

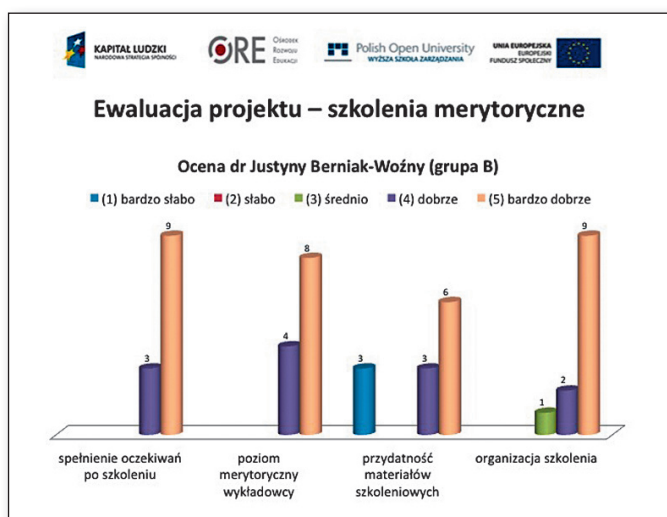
24



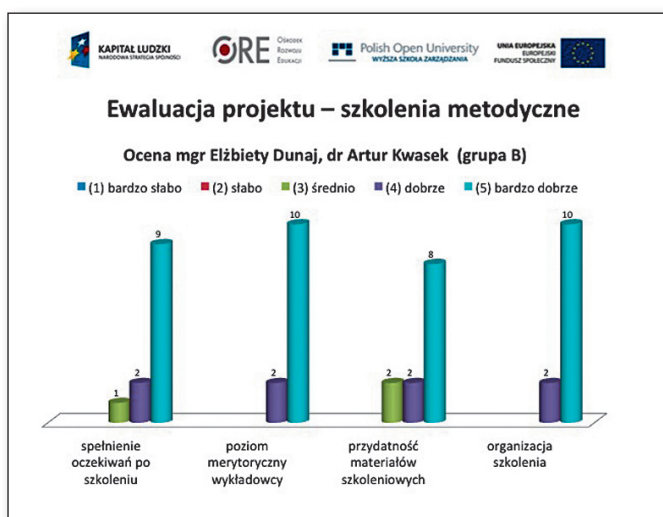
25



26



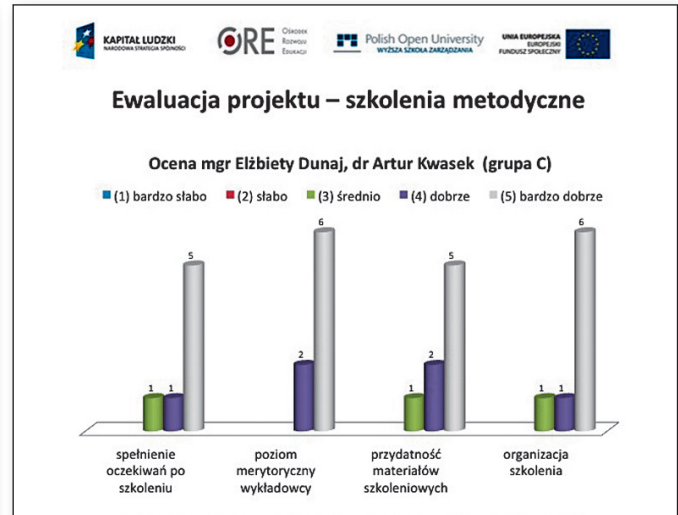
27



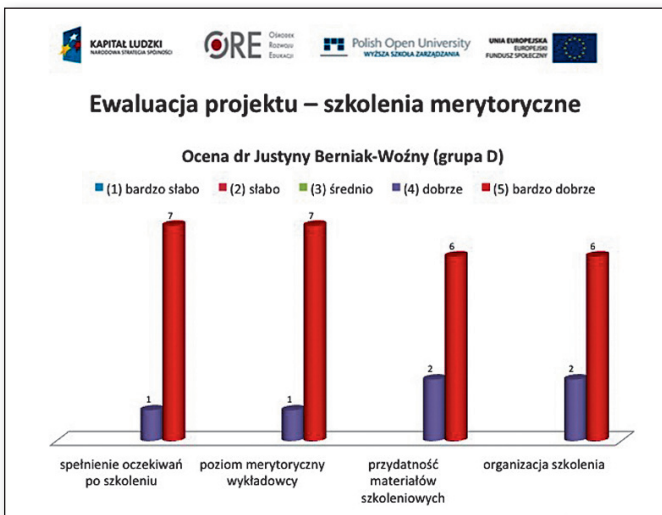
28



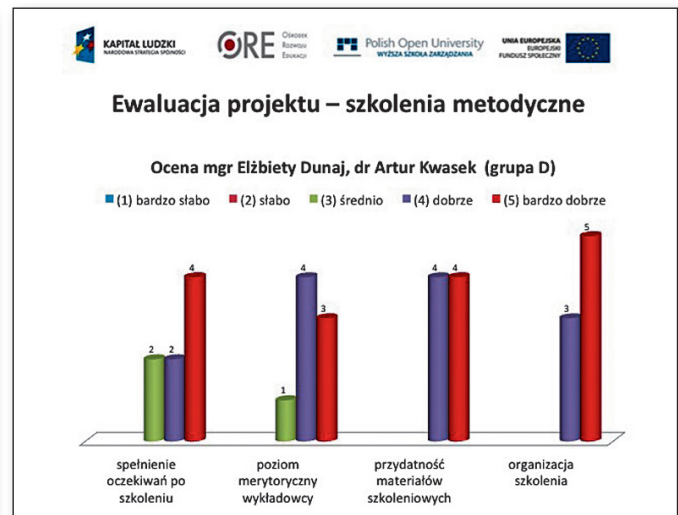
29



30



31



32

Ewaluacja projektu – staże zawodowe

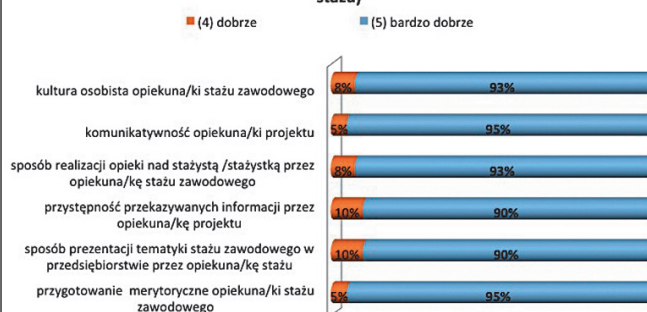
Jakość staży zawodowych była badana za pomocą ankiet dwukrotnie: w połowie stażu, tj. po 80h stażu oraz na zakończenie stażu zawodowego, tj. po 160h. Uczestnicy/uczestniczki projektu udzielili/udzieliły odpowiedzi na pytania dotyczące:

- przygotowania merytorycznego opiekuna/opiekunki stażu zawodowego;
- sposobu prezentacji tematyki stażu zawodowego w przedsiębiorstwie przez opiekuna/opiekunkę stażu zawodowego;
- przystępność przekazywanych informacji przez opiekuna/opiekunkę projektu;
- sposób realizacji opieki nad stażystą/stażystką przez opiekuna/opiekunkę stażu zawodowego;
- komunikatywność opiekuna/opiekunki projektu;
- kultura osobista opiekuna/opiekunki stażu zawodowego.

33

Ewaluacja projektu – staże zawodowe

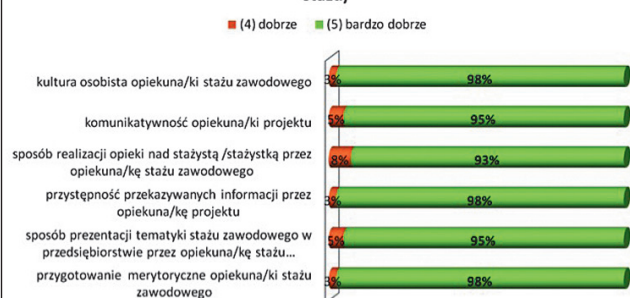
Ocena opiekunów stażystów/ek w połowie stażu (po odbyciu 80h stażu)



34

Ewaluacja projektu – staże zawodowe

Ocena opiekunów stażystów/ek po zakończeniu stażu (po 160h stażu)



35

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

mgr Rafał Plamiak
Koordynator Projektu

Projekt „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

36

