



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości  
im. Bogdana Jańskiego w Łomży

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **RAPORT**

### **ZREALIZOWANY W RAMACH PROJEKTU**

### **„DOSKONALENIE NAUCZYCIELI POPRZEZ PRAKTYKĘ W PRZEDSIĘBIORSTWACH”,**

OBEJMUJĄCY ANALIZĘ PROGRAMOW DOSKONALENIA ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI

SEKTORA GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNEGO

ORAZ OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW W POWYŻSZYM OBSZARZE KSZTAŁCENIA



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dla potrzeb Raportu, w ramach założeń wstępnych, przyjęto następujące definicje badanych obszarów:

Doskonalenie – podwyższanie kwalifikacji zarówno formalnych jak i rzeczywistych, niezbędnych do spełniania zadań zawodowych w sytuacji zwiększenia wymagań. To kolejny etap edukacji nauczycielskiej, kontynuacja kształcenia i doksztalcania oraz uczestnictwo w procesie kształcenia ustawicznego.

Doksztalcanie – to aktywność podejmowana w celu uzupełniania wiedzy i umiejętności wymaganych na stanowisku pracy. Może polegać na zdobywaniu kwalifikacji w systemie edukacji pionowej lub też poszerzaniu i pogłębianiu kwalifikacji w systemie edukacji poziomej, umożliwiającej zdobycie różnych kwalifikacji i specjalizacji w zawodzie. Może też wynikać z potrzeby zmiany specjalizacji dotychczasowej.

Analiza SWOT – jest jedną z popularniejszych technik strategicznych służącą badaniu silnych i słabych stron organizacji oraz pojawiających się przed nią szans i zagrożeń. Jej nazwa pochodzi od pierwszych liter słów angielskich: strenghts (silne strony), weaknesses (słabe strony), opportunities (szanse), threats (zagrożenia).

#### **1. Analiza dostępnych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora gastronomicznego i hotelarskiego na terenie województwa podlaskiego i mazowieckiego**

Instytucje doskonalenia nauczycieli w perspektywie historycznej:

1945-1948 – resort oświaty (ośrodki dydaktyczno-naukowe, ZPN);

1949-1956 – ośrodki doskonalenie kadr (CODKO – centralne, WODKO – wojewódzkie, PODKO – powiatowe), organizacje związkowe (ZOZ – Zawodowe organizacje Związkowe, MOZ – Międzyszkolne organizacje Związkowe);

1957-1972 – zjazd oświatowy w Poznaniu, ZNP, ośrodki metodyczne i ogólnopedagogiczne;

1972-1979 – edukacja ustawiczna, nowy system oświaty (system 10-letni), IKN, BC, ODN;

Współcześnie – MEN (CDN – Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, CMPP – Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, OCEN – Ogólnopolskie Centrum Edukacji Niestacjonarnej, KOWEZ – Krajowy Ośrodek wspierania Edukacji Zawodowej); wojewódzkie placówki doskonalenia nauczycieli, powiatowe placówki doskonalenia nauczycieli, WDN – Wewnątrzszkolne Doskonalenie Nauczycieli.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## WOJEWÓDZTWO PODLASKIE

(oprac. Tomasz Sosnowski)

Analiz programów doskonalenia nauczycieli zawodu dokonano w oparciu o oferty następujących instytucji i inicjatyw wspierających pracę nauczycieli w województwie podlaskim:

- Kuratorium Oświaty w Białymstoku,
- Centrum Edukacji Nauczycieli w Białymstoku,
- Miejski Ośrodek Doradztwa Metodycznego w Białymstoku,
- Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Doskonalenia Zawodowego w Suwałkach,
- Centrum Edukacji Nauczycieli w Suwałkach,
- Centrum Edukacji MENTOR w Mońkach – oferowane kursy dające uprawnienia: szkolenie dla nauczycieli wycieczek szkolnych, kierownik placówki wypoczynku dzieci i młodzieży, kurs przygotowawczy dla kandydatów na wychowawców w placówkach wypoczynku dzieci i młodzieży,
- Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Łomży – oferowane kursy doszkalające: kierownik wypoczynku dzieci i młodzieży, kierownik wycieczek szkolnych,
- Samorządowy Ośrodek Doradztwa Metodycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Łomży,
- Chełmskie Stowarzyszenie Rozwoju Społeczno-Gospodarczego CIVIS – realizowany projekt edukacyjny: „Profesjonalny nauczyciel przedmiotów zawodowych”,
- Polska Fundacja im. Roberta Schumana – realizowany projekt: szkolenie e-learningowe dla uczestników wycieczek, szkolenie terenowe dla nauczycieli wycieczek szkolnych.

W oparciu o uzyskany materiał można określić:

- Specjalności w zakresie ofert doskonalenia nauczycieli:
  - gastronomia, turystyka i hotelarstwo – projekt edukacyjny „Profesjonalny nauczyciel przedmiotów zawodowych” realizowany przez Chełmskie Stowarzyszenie Rozwoju Społeczno-Gospodarczego CIVIS,
  - szkolenie e-learningowe dla uczestników wycieczek – szkolenie oferowane przez Polską Fundację im. Roberta Schumana,
  - szkolenie dla nauczycieli wycieczek szkolnych – szkolenie oferowane przez Polską Fundację im. Roberta Schumana, Centrum Edukacji MENTOR w Mońkach, Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Łomży,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- kierownik placówki wypoczynku dzieci i młodzieży – Centrum Edukacji MENTOR w Mońkach,
- kurs przygotowawczy dla kandydatów na wychowawców w placówkach wypoczynku dzieci i młodzieży – Centrum Edukacji MENTOR w Mońkach, Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Łomży.
- Specyfika programu:
  - staże zawodowe w przedsiębiorstwach o profilu: gastronomia, turystyka i hotelarstwo (projekt „Profesjonalny nauczyciel przedmiotów zawodowych”).

## WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

*(oprac. Elżbieta Małeńska i Dariusz Tułowicki)*

Analizy programów doskonalenia nauczycieli zawodu dokonano w oparciu o oferty następujących instytucji i inicjatyw wspierających pracę nauczycieli w województwie mazowieckim:

- Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli funkcjonujące w siedmiu oddziałach tworzących regionalny system doskonalenia nauczycieli:
  - Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Ciechanowie,
  - Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Warszawie,
  - Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Radomiu,
  - Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Siedlcach,
  - Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Ostrołęce
  - Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Płocku,
  - Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Mińsku Mazowieckim;

Programy dostępne w roku szkolnym 2010/11:

- Programy nauczania – wybór, modyfikacja i monitorowanie (warsztaty metodologiczne),
- Analiza i interpretacja wyników sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych oraz tworzenie programu naprawczego (warsztaty metodologiczne),
- Współpraca międzynarodowa szkoły (szkolenie rad pedagogicznych),



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Zmiany w organizacji kształcenia zawodowego (seminarium),
- Wykorzystanie wyników egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w pracy z uczniem (warsztaty metodologiczne),
- Modernizacja kształcenia zawodowego w oparciu o modułowe programy nauczania (kurs doszkalający),
- Przygotowanie modułowej oferty programowej dla szkoły zawodowej (kurs doszkalający),
- Nauczyciel wobec planowanych zmian systemowych w kształceniu zawodowym (warsztaty metodologiczne),
- Nauczyciel szkolnym doradcą zawodowym ucznia – szkolny system doradztwa zawodowego,
- Projekt w nauczania zawodu i egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe (kurs doszkalający),
- Carter Coaching – jak zaplanować swoją karierę zawodową? (kurs doszkalający),
- Kluczowe metody nauczania/uczenia się w kształceniu zawodowym (kurs doszkalający),
- Kurs dla kierowników wycieczek szkolnych (kurs doszkalający),
- Język obcy zawodowy (konferencja);
  - Wyższa Szkoła Hotelarstwa i Gastronomii w Poznaniu:
    - Europejskie i krajowe kierunki rozwoju branży gastronomiczno-hotelarskiej i ich konsekwencje dla szkolnictwa zawodowego (szkolenie dla dyrektorów szkół, nauczycieli i przedstawicieli organów prowadzących);
    - Teoria i praktyka usług turystycznych, rekreacyjnych, hotelarsko-żywnościowych w świetle badań (konferencja naukowa);
      - Chefmskie Stowarzyszenie Rozwoju Społeczno-Gospodarczego CIVIS:
        - Projekt „Profesjonalny nauczyciel przedmiotów zawodowych” realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (szkolenie teoretyczne, staże w przedsiębiorstwach, wizyty studyjne w przedsiębiorstwach);
          - DORA METAL Sp. Z o.o. wraz z Centrum Techniki Kulinarnej w Warszawie (w ramach umowy z MEN):
            - Projekt „Nauczyciel – mistrzem młodych mistrzów” współfinansowany przez UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (konferencja naukowa, staże w przedsiębiorstwach);



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej we współpracy z Wyższą Szkołą Organizacji Turystyki i Hotelarstwa w Warszawie:
  - Nowe trendy rozwoju turystyki – nowoczesne metody organizacji i usług turystycznych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi ITC (warsztaty) („Akademia Dobrych Praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii” – projekt współfinansowany przez UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki),
  - Efektywne zarządzanie w gastronomii i hotelarstwie – nowoczesne rozwiązania techniczno-technologiczne i organizacyjne (warsztaty) („Akademia Dobrych Praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii” – projekt współfinansowany przez UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki),
    - Balance Education we współpracy z Międzynarodowym Związkiem Krajowych Organizacji Hotelarskich, Restauracyjnych i Kawiarnianych HoReCa:
  - Praktyczne rozwiązania w zarządzaniu gastronomią (konferencja)
    - Międzynarodowy Związek Krajowych Organizacji Hotelarskich, Restauracyjnych i Kawiarnianych HoReCa:
  - Doskonalenie kadr szkół zawodowych z Branży HoReCa (konferencja w ramach Europejskiego Programu Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa);
  - Projekt „Efektywny Nauczyciel Sztuki Kulinarnej – wdrożenie modelu” współfinansowany przez UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (szkolenie teoretyczne, staże w przedsiębiorstwach, ocena wiedzy i umiejętności);
    - WYG International Sp. Z o.o., Warszawa:
  - „PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” współfinansowany przez UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (krajowe i zagraniczne praktyki zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu);
    - Fundacja na Rzecz Budowy Społeczeństwa Opartego na Wiedzy „Nowe Media” w Olsztynie:
  - Projekt „Efektywny Nauczyciel Sztuki Kulinarnej – wdrożenie modelu” współfinansowany przez UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (szkolenie teoretyczne, staże w przedsiębiorstwach, ocena wiedzy i umiejętności);
    - Wyższa Szkoła Zarządzania/Polish Open University w Warszawie (we współpracy z MEN):



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Projekt „Nowoczesny program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach” współfinansowany przez UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (szkolenie teoretyczne, szkolenie metodyczne on-line, staże w przedsiębiorstwach).

W oparciu o uzyskany materiał można określić:

1) Cele i treści kształcenia:

- Umiejętność wyboru i modyfikacji programów nauczania kształcenia zawodowego,
- Umiejętność analiz i monitoringu wyników egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- Poszukiwanie partnerów i rozwój współpracy międzynarodowej szkół sektora gastronomicznego i turystycznego,
- Przygotowanie nauczycieli do pracy w nowej systemowej formule kształcenia zawodowego,
- Przygotowanie do nauczania zawodu w konwencji modułowej,
- Umiejętność planowania kariery zawodowej ucznia w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego,
- Zwiększenie poziomu wiedzy na temat oczekiwań pracodawców absolwentów szkół zawodowych branży gastronomicznej i turystycznej,
- Zwiększenie poziomu wiedzy na temat nowych, europejskich i krajowych trendów w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii oraz ich konsekwencji dla szkolnictwa zawodowego i rynku pracy,
- Wdrażanie programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu i instruktorów nauki zawodu branży turystycznej i gastronomicznej,
- Zwiększenie poziomu wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii i systemów organizacyjnych stosowanych w branży turystycznej,
- Analiza wiedzy i kompetencji nauczycieli, podniesienie jakości nauczania w szkolnictwie zawodowym w zakresie obsługi nowoczesnego sprzętu i urządzeń,
- Rozwinięcie współpracy środowiska nauczycieli szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorstwami,
- Doskonalenie umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce,
- Podniesienie jakości nauczania i wiedzy kadry kształcenia zawodowego w branży gastronomicznej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 2) Specjalności zawodowe w zakresie ofert doskonalenia nauczycieli:

- zarządzanie obiektami,
- rynek pracy w wymiarze lokalnym i globalnym,
- kucharz,
- kelner,
- organizacja usług gastronomicznych,
- hotelarstwo,
- obsługa turystyczna,
- promocja, marketing i reklama,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- żywienie i gospodarstwo domowe.

## 3) Kwalifikacje uzyskane w wyniku szkolenia:

- projektowanie i ewaluacja własnych programów nauczania,
- tworzenie programu naprawczego i planu działań korygujących jakość kształcenia,
- wiedza i umiejętności w zakresie organizacji i finansowania przedsięwzięć edukacyjnych z zakresu współpracy międzynarodowej,
- przygotowanie do pracy w nowej formie zawodowej,
- dostosowanie planów nauczania do realizacji kształcenia w konwencji modułowej,
- znajomość projektowanych zmian w systemie kształcenia zawodowego w oparciu o Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji Zawodowych,
- przygotowanie ucznia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- znajomość narzędzi w zakresie wyboru lub zmiany preferencji zawodowych,
- dobór metod do celów kształcenia,
- znajomość i zdolność selekcji podręczników i programów nauczania języków obcych zawodowych,
- świadomość i wiedza względem zmian zachodzących w sektorze,
- znajomość standardów, funkcjonalności i nadużyć w sektorze,
- podniesienie poziomu merytorycznego i dydaktycznego nauczycieli i instruktorów w zawodach branży,
- poznanie oczekiwań pracodawców w branży,
- świadomość barier i potrzeb na drodze skutecznego nauczania zawodu,
- poznania technologii stosowanych w branży,
- zapoznanie się z urządzeniami, narzędziami i innym sprzętem technicznym stosowanym w sektorze gastronomicznym,
- poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole,
- doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej, zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalizacją,
- doskonalenie umiejętności interpersonalnych,
- poznanie zasad promocji, reklamy, i marketingu prowadzonych przez przedsiębiorstwa,
- poznanie zasad jakości produkcji i usług w przedsiębiorstwie,





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- poznanie zasad i realizacja bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie,
- rozpoznawanie potrzeb i możliwości na rynku pracy,
- podniesienie świadomości zdrowego żywienia poprzez stosownie nowoczesnych technik przygotowania potraw z wykorzystaniem najnowocześniejszego wyposażenia gastronomicznego,
- umiejętność nawiązywania i rozwijania współpracy środowiska nauczycieli zawodu z przedsiębiorcami,
- pogłębienie znajomości języka obcego zawodowego,
- udział w platformach kształcenia on-line.

#### 4) Metody kontroli wyników kształcenia:

- dokumentacja przebiegu praktyk („Indywidualny Dziennik Praktyk”),
- opieka merytoryczna w trakcie praktyk,
- indywidualny monitoring działań prowadzony przez ekspertów sztuki kulinarnej i kelnerskiej,
- zaświadczenia lub limitowane certyfikaty poświadczające udział w praktykach i nabycie nowych umiejętności zawodowych oraz doświadczenie zdobyte w kraju lub za granicą,
- ocena końcowa wiedzy i umiejętności (test wiedzy teoretycznej i praktycznej, prezentacja dydaktyczna),
- prezentacje przebiegu doskonalenia,
- platforma kształcenia on-line.

#### 5) Warunki realizacji treści doskonalenia (warunki wstępne uczestnictwa):

- pełnoletniość,
- posiadane kwalifikacje nauczyciela przedmiotów zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu,
- fakt objęcia świadczeniami emerytalno-rentowymi może wykluczać z udziału w projektach,
- terminowe zgłoszenie,
- formularz aplikacyjny,
- deklaracja uczestnictwa,
- oświadczenie o przetwarzaniu danych osobowych,
- zatrudnienie potwierdzone zaświadczeniem,
- umowa o udział w projekcie,
- określone miejsce zamieszkania (w przypadku programów i ofert regionalnych),
- pomyślny przebieg rekrutacji przez komisje rekrutacyjne,
- udział we wstępnej diagnozie oceniającej wiedzę i umiejętności,
- zgoda na prezentacje uczestnika w mediach w ramach promocji projektu,
- podpisanie umowy uczestnictwa w projekcie.

## 2. Oczekiwania potencjalnych pracodawców, w zakresie kształcenia zawodowego w obszarze turystyki i gastronomii

W celu zdiagnozowania oczekiwań pracodawców wypracowano program badawczy wybranych przedsiębiorców z województw podlaskiego i mazowieckiego. Badań dokonano za pomocą kwestionariusz ankiety zawierającej 13 pytań oraz pytania metryczkowe.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badaniami objęto obiekty gastronomiczno-turystyczne w następującej lokalizacji i profilach:

WOJEWÓDZTWO PODLASKIE (Tomasz Sosnowski – 10 obiektów)

Lokalizacja:

- Białystok,
- Goniądz,
- Olszanka,
- Supraśl,
- Suwałki.

Profil działalności:

- galeria – restauracja – pizzeria,
- bar,
- centrum konferencyjno-bankietowe,
- pub,
- ośrodek szkoleniowo-wypoczynkowy,
- restauracja,
- pizzeria.

Czas funkcjonowania na rynku:

- od 7 do 32 lat.

Liczba zatrudnionych osób na stałe:

- od 1 (samo zatrudnienie) do 22.

Liczba przyjętych praktykantów w roku szkolnym 2010/11:

- od 0 do 10.

WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE (Elżbieta Małeńska, Dariusz Tułowiecki – 18 obiektów)

Lokalizacja:

- Warszawa,
- Mława,
- Ciechanów,
- Brok,
- Ostrów Mazowiecka,
- Ostrołęka,
- Siedlce,
- Mińsk Mazowiecki,
- Radom,
- Wyszaków,
- Białobrzegi Radomskie.

Profil działalności:

- hotel,
- obiekt gastronomiczno-hotelarski,
- biuro turystyczne,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- restauracja,
- klub,
- sala bankietowa,
- obiekt konferencyjno-turystyczny,
- ośrodek szkoleniowo-wypoczynkowy.

Czas funkcjonowania na rynku:

- od 4 do 20 lat.

Liczba zatrudnionych osób na stałe:

- od 5 do ok. 70.

Liczba przyjętych praktykantów w roku szkolnym 2010/11:

- od 0 do 60.

#### ZERSTAWIENIE ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW

Pytanie: „**W jakim kierunku, Pana/i zdaniem zmierzają współczesne wymagania rynku branży gastronomiczno-turystycznej?**”

- permanentne kształcenie i doskonalenie jakości oferowanych usług,
- obsługa kompleksowa,
- regionalizmy – kuchnia regionalna,
- kontabilności – wszechstronności pracownika w świadczeniu usług klientowi,
- stałość w rozszerzaniu oferty usług dostosowanych do indywidualnych potrzeb,
- rozszerzanie oferty usług gastronomicznych i hotelarskich o elementy rekreacyjno-zdrowotne,
- powtarzalności, proceduralności, przewidywalności świadczonych usług,
- szybkość i dokładność,
- nieustanna konkurencja wymusza podnoszenie standardów i jakości świadczonych usług,
- zapotrzebowanie na dobrze wykwalifikowanych pracowników,
- marketing i reklama,
- otwarcie na standardy pracy w UE,
- znajomość najnowszych technologii żywienia i przygotowywania posiłków,
- konieczność wypracowywania zysków w sytuacji wzmożonej konkurencji i działań dumpingowych.

Pytanie: „**W sytuacji, gdy standardy świadczonych usług gastronomiczno-turystycznych są stale zawyżane przez potrzeby rynku, czy uważa Pan/i, że jakość wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych tej branży w analogiczny sposób się podnosi?**”

- zdecydowanie tak – 2 respondentów,
- raczej tak – 10,
- raczej nie – 8,
- zdecydowanie nie – 0,
- trudno powiedzieć – 8.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Pytanie: „Na jakich polach wiedzy i umiejętności zawodowych dostrzega Pan/i największe braki w wykształceniu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w relacji do dynamicznie zmieniającego się sektora usług gastronomiczno-turystycznych?”**

- nieznanomość języków obcych zawodowych,
- brak umiejętności zawodowych,
- niskie poziom motywacji do pracy,
- nieznanomość i nieprzestrzeganie procedur HACCAP w realizowaniu zadań produkcji i przechowywaniu żywności,
- brak inwencji i spontaniczności,
- sektor barmański – niskie poziom umiejętności sporządzania i podawniania napojów alkoholowych (mixologii),
- niska wiedza z zakresu przedsiębiorczości, prawa, marketingu i zarządzania sektorem,
- niski poziom umiejętności w zakresie sporządzania dokumentacji z działalności gospodarczej,
- znajomość różnych kuchni i technik przysadzania potraw („kuchnia fusion”).

**Pytanie: „Czy mógłby Pan/i wskazać najsłabsze strony w wykształceniu absolwenta szkoły ponadgimnazjalnej o profilu gastronomiczno-turystycznym?”**

- niedokładność,
- brak punktualności,
- lenistwo, niechęć do pracy,
- brak utożsamiania się z placówką,
- w szkole ponadgimnazjalnej nie doszło do selekcji w zawodzie i na rynek pracy wchodzi osoby, które w ogóle nie powinny w branży pracować,
- słaba znajomość języków obcych,
- niski poziom umiejętności pracy w grupie,
- mała ilość zajęć praktycznych w szkole ponadgimnazjalnej,
- brak umiejętności w zakresie prezentacji własnych atutów w trakcie rozmowy o pracę,
- brak umiejętności rozwiązywania konfliktów,
- słaba znajomość sporządzania dokumentacji gospodarczej,
- słaba znajomość marketingu,
- niski poziom wiedzy,
- nieumiejętność organizacji pracy,
- trudności w świadczeniu usług – „byciu dla klienta”,
- brak odporności na stres,
- niska kreatywność,
- niedostateczna wiedza na temat przepisów sanitarnych i higieny pracy,
- słaby poziom znajomości kuchni zagranicznych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Pytanie: „Czy mógłby Pan/i wskazać najmocniejsze strony w wykształceniu absolwenta szkoły o profilu gastronomiczno–turystycznym?”**

- wysoka kultura osobista,
- komunikatywność,
- sprawność w działaniu,
- skuteczność,
- wysoki poziom wiedzy zawodowej,
- wysoki poziom umiejętności zawodowych,
- umiejętność łączenia wiedzy teoretycznej z praktyczną,
- umiejętność obsługi sprzętu i urządzeń specjalistycznych,
- zdolność decyzyjna,
- umiejętność radzenia sobie w trudnych, stresogennych sytuacjach,
- znajomość podstawowych przepisów kulinarnych,
- znajomość języków obcych.

**Pytanie: „Czym powinien charakteryzować się absolwent szkoły o profilu gastronomiczno–turystycznym?”**

- łagodnością, delikatnością w obsłudze,
- głównie cechy osobowościowe – pozytywne podejście do serwisowanych osób,
- otwartością,
- cierpliwością,
- komunikatywnością,
- znajomością języka obcego zawodowego,
- wiedzą teoretyczną,
- umiejętnościami praktycznymi,
- otwartością na zmiany,
- odpornością na stres,
- uczciwością,
- chęcią nauki i poszerzenia swych umiejętności,
- znajomością branży,
- dyspozycyjnością,
- zaangażowaniem w pracę,
- nutą artyzmu, połotem, talentem, fantazją,
- znajomością zasad savoir vivre i etykiety,
- zdolnością do myślenia i planowania,
- znajomością obsługi komputera,
- pomysłowością i umiejętnością planowania własnej kariery zawodowej,
- chęcią szybkiego rozwoju zawodowego,
- znajomością zasad higieny i przepisów sanitarnych,
- powinien lubić swoją pracę.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Pytanie: „Czy według Pana/i nauczyciele kształcący uczniów w branży gastronomiczno-turystycznej mają wystarczającą wiedzę i umiejętności na temat realiów pracy panujących w firmach tejże branży?”**

- zdecydowanie tak – 0,
- raczej tak – 14,
- raczej nie – 3,
- zdecydowanie nie – 1,
- trudno powiedzieć – 10.

**Pytanie: „Na co przede wszystkim powinni zwrócić uwagę nauczyciele przygotowująca uczniów do pracy w branży gastronomiczno-turystycznej?”**

- osiągnięcie celu – pracownik musi mieć świadomość, że dzięki klientom ma utrzymanie,
- selekcja do zawodu,
- naukę języka obcego zawodowego,
- zdobywanie umiejętności praktycznych,
- na uniwersalizm, kompleksowość pracy w sektorze,
- umiejętność funkcjonowania i pracy w zespole,
- solidność, dokładność i estetykę pracy,
- na zmiany zachodzące w sektorze oraz wysokie zapotrzebowanie na profesjonalizm,
- 3xE: estetyka, etyka, etykieta,
- umiłowanie zawodu,
- wiedzę teoretyczną łączyć z praktyczną,
- kreatywność.

**Pytanie: „Jak ocenia Pan/i przygotowanie zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych o profilu gastronomiczno-turystycznym?”**

- bardzo dobrze – 3,
- dobrze – 12,
- przeciętnie – 11,
- słabo – 1,
- bardzo słabo – 0.

Uzasadnienie wyboru:

- posiadają niezbędną wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne,
- znają języki obce,
- są uczciwi i rzetelni,
- istnieje zróżnicowany poziom przygotowania zawodowego absolwentów,
- powinien być zwiększony czas praktyk zawodowych,
- należy zwiększyć czas i zintensyfikować doksztalcenie samych nauczycieli zawodu,
- czasem absolwenci mają elementarne braki w wiedzy i umiejętnościach np. nie potrafią rozłożyć sztuców,
- potrafią słuchać i rzetelnie wykonywać polecenia pracodawcy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Pytanie: „Jakich umiejętności oczekuje Pan/i od zatrudnianych osób?”**

- dyspozycyjność, elastyczność co do czasu pracy,
- komunikatywność, łagodne usposobienie w kontakcie z klientem,
- pracowitość,
- umiejętność świadczenia usług – „bycie dla”,
- kontabilności – zdolności do całkowitego serwisowania klienta,
- powtarzalności, proceduralności i przewidywalności działań,
- umiejętności wykonywania poleceń,
- zgodnych z wykonywaną pracą na danym stanowisku,
- zgodnych z moimi wymaganiami,
- chęci do pracy,
- wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych,
- uczciwości, sumienności, lojalności, zdyscyplinowania,
- znajomości obsługi sprzętów gastronomicznych,
- znajomości zasad żywienia,
- wiedzy na temat procesów technologicznych,
- obsługi komputera,
- odpowiedzialności,
- motywacji do pracy,
- zdolności szybkiego uczenia się.

**Pytanie: „Czy zatrudniając absolwenta szkoły o profilu gastronomiczno–turystycznym bierze Pan/i pod uwagę wynik egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe?”**

- tak – 14,
- nie – 13.

**Motywacja za „tak”:**

- świadczy o chęci pozostania i pracy w zawodzie,
- wiedza i umiejętności zawsze dobrze świadczą o absolwencie,
- to pokazuje jakim był uczniem,
- egzamin odzwierciedla stan przygotowania do wykonywania zawodu,
- odzwierciedla umiejętności praktyczne,
- odzwierciedla wiedzę,
- potrzebuję pracowników z odpowiednią wiedzą, kompetencjami i umiejętnościami,
- to najważniejszy wyznacznik przed rozpoczęciem pracy,
- zależy mi na dobrym pracowniku.

**Motywacja za „nie”:**

- praktyka jest ważniejsza niż teoria,
- staram się pracować z ludźmi doświadczonymi,
- ponieważ nauczy się w trakcie pracy, jeśli będzie chciał,
- nie wiem na czym on polega.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Pytanie: „Czy uważa Pan/i, że liczba godzin odbywanych praktyk przez ucznia szkoły ponadgimnazjalnej o profilu gastronomiczno–turystycznym jest wystarczająca?”**

- tak – 11,
- nie – 16.

Motywacja za „tak”:

- przy względnie dużym natężeniu gości hotelowych jest to czas wystarczający,
- podczas praktyk w intensywny sposób zapoznają się z funkcjonowaniem firmy,
- młodzi ludzie mają w sobie na tyle kreatywności, że potrafią szybko przekształcić wiedzę teoretyczną w praktyczne umiejętności,
- pozwala zrealizować program,
- dla klas o profilu hotelarskim,
- nauczą się wszystkiego w dorosłym życiu.

Motywacja za „nie”:

- muszą się jeszcze dużo nauczyć,
- praktyka jest najważniejsza,
- praca w tym zawodzie wymaga dużej ilości godzin praktyki, nie nauczą się tego siedząc w szkole,
- praktyka stanowi podstawę do dobrej pracy,
- dla klas o profilu gastronomicznym,
- zbyt mało czasu na wykonywanie ćwiczeń praktycznych,
- praktyki winny być także w okresie ferii zimowych.

**Pytanie: „Czy w Pana/i firmie pracują lub kiedykolwiek pracowali nauczyciele zawodu w ramach doskonalenia własnych umiejętności?”**

- tak – 2,
- nie – 26.

„Jeżeli tak, to zdobyciem jakich umiejętności lub wiedzy byli najbardziej zainteresowani?”

- doskonalili swoje umiejętności w zakresie obsługi konsumenta i funkcjonowania branży turystyczno-gastronomicznej.
- podniesienie kwalifikacji zawodowych, praca w biurze obsługi gości, obsługa konsumenta, promocja i sprzedaż.

**Pytanie: „Czy zna Pan/i osobiście jakichkolwiek nauczycieli zawodu kształcących uczniów szkół ponadgimnazjalnych w branży gastronomiczno-turystycznej?”**

- tak – 17,
- nie – 11.

„Jeśli tak, to jakie pola wiedzy i umiejętności są ich największym atutem?”

- wszystkie zadania związane z tą branżą od strony praktycznej.
- profesjonalnie teoretycznie przygotowani,
- obsługa konsumenta,
- znajomość technologii gastronomicznych,





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- doświadczenie,
- wiedza,
- kształtowanie w uczniach kompetencji personalnych i społecznych odpowiadających wymaganiom danego zawodu,
- profesjonalizm,
- monitoring trendów w branży gastronomicznej,
- udział w konkursach gastronomicznych,
- organizowanie przyjęć okolicznościowych,
- przedsiębiorstwa hotelowe, obsługa gościa hotelowego,
- zarządzanie przedsiębiorstwem hotelarskim,
- chemia, dietetyka, żywieniówka, matematyka,  
„Jeśli tak, to jakie pola wiedzy i umiejętności zdefiniowałby Pan/i, jako ich najszabszy punkt?”
- nie nadążają za postępem w gastronomii i turystyce,
- wiedza jest nieaktualna,
- kuchnia egzotyczna,
- owoce morza – przygotowywanie potraw,
- kuchnia chińska,
- znajomość języków obcych.

### **3. Analiza SWOT rozwoju kształcenia zawodowego w zakresie turystyki i gastronomii wraz z uzasadnieniem**

#### **WOJEWÓDZTWO PODLASKIE (Tomasz Sosnowski)**

- zdecydowanie większa liczba uczniów odbywa praktyki w największym mieście województwa – w Białymstoku, jest to z pewnością uwarunkowane dostępnością miejsc w których takie praktyki można odbyć, niepokoić może brak mobilności ze strony uczniów, gdyż ciekawe miejsca w branży gastronomiczno – turystycznej znajdują się poza Białymstokiem;
- generalnie uczniowie odbywający praktyki są oceniani na poziomie dobrym, co może świadczyć o całkiem dobrym przygotowaniu jakie ma miejsce szkole, są także osoby z oceną na poziomie przeciętnym, które charakteryzują się stosunkowo słabym zaangażowaniem w czasie trwania praktyki;
- głównymi zarzutami stawianymi praktykantom są: brak chęci do pracy, lekceważący stosunek do niej oraz odrealnione myślenie o wyjeździe za granicę;
- uczniowie nie znają języków obcych, co w branży gastronomiczno – turystycznej obecnie ma ogromne znaczenie i znacznie maleje szansa takich absolwentów na znalezieniu pracy po szkole, inne umiejętności jak twierdzą potencjalni pracodawcy mogą zostać nabyte już w czasie pracy zawodowej jeżeli tylko będą do tego chęci;
- potencjalni pracodawcy zauważają potrzebę zwiększenia liczby godzin odbywanej przez uczniów praktyki, gdyż tylko w taki sposób w ich opinii można dobrze przygotować człowieka do pracy;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- zatrudniając nowego pracownika w zdecydowanej większości nie zwracają uwagi na wynik egzaminu końcowego dotyczącego przygotowania do wykonywania zawodu, zauważają, że jeżeli ktoś chce pracować to właśnie wtedy zdobędzie najlepsze kwalifikacje potrzebne do wykonywania pracy;
- badane osoby nie mają zastrzeżeń dotyczących kwalifikacji kadry pedagogicznej przygotowującej młodych ludzi do pracy w branży gastronomiczno – turystycznej;
- żadna z badanych osób nie zatrudniała nauczyciela w swojej firmie – co jest chyba naturalne, gdyż trudno byłoby chyba pogodzić dwie prace o tak różnym charakterze;
- respondenci są świadomi zmian jakie zachodzą w branży gastronomiczno – turystycznej oraz wyraźnie je pokazują; zwracają uwagę na potrzebę podnoszenia jakości świadczonych usług w tym sektorze – bez względu na to jakiej wielkości jest firma, dostrzegają szansę w podnoszeniu własnych kwalifikacji, podkreślają znaczenie profesjonalizmu.

#### WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE (Elżbieta Małeńka, Dariusz Tułowiecki)

- dobór badanych obiektów (lokalizacja i sektory świadczonych usług) daje wystarczające spektrum poznania opinii przedsiębiorców oraz ukazuje zróżnicowane podejścia pracodawców co do oceny wyników kształcenia oraz relacji ze środowiskiem nauczycieli przedmiotów zawodowych w sektorze,
- pracodawcy mają wyczuć zmiany dokonujących się w sektorze gastronomiczno-hotelarskim,
- pracodawcy mają wyczuć potrzeby rynku oraz mocnych i słabych stron kształcenia w branży, są także świadomi wewnętrznego zróżnicowania w jakości pracy nauczycieli, szkół i stanu wiedzy oraz umiejętności absolwentów,
- widoczne jest znaczne zróżnicowanie opinii pracodawców w kwestii oceny i wiedzy o egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, w oparciu o to zróżnicowanie można wnioskować o nieostrej wiedzy pracodawców na temat systemu kształcenia zawodowego w Polsce; z niewiedzą łączy się niedocenywanie tego systemu, niedocenywanie wiedzy teoretycznej w ogóle oraz opinie o skutecznej nauce zawodu dopiero na stanowisku pracy,
- pracodawcy wyraźnie doceniają (przy zróżnicowaniu opinii) wagę praktycznej nauki zawodu i zdobywanie umiejętności poprzez praktyki uczniowskie oraz uznają potrzebę zwiększenia zakresu oraz czasu praktyk, szczególnie w sektorze gastronomicznym,
- pracodawcy dostrzegają trudności finansowe szkół i powiązanie ich z jakością kształcenia,
- dwa największe obiekty (Warszawa) uczestniczą w doskonaleniu nauczycieli poprzez zatrudnianie nauczycieli w przedsiębiorstwach, praktyki te dają poznanie zmian w sektorze, podniesienie kwalifikacji zawodowych w sektorach: obsługa klienta, wewnętrzne zasady funkcjonowania sektora, promocja i sprzedaż,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- pracodawcy wykazują zróżnicowany poziom łączności ze środowiskiem nauczycieli, potrafią wykazać ich zalety i wady w przygotowaniu merytorycznym do pracy, świadomości zmian w sektorze, zróżnicowanego zaangażowania w wykonywaną pracę oraz poziomu profesjonalizmu,

- najłabsze punkty oceny absolwenta szkół branży gastronomiczno-hotelarskiej dotyczą raczej ich cech osobowościowych i stylu pracy (niedokładność, niepunktualność, lenistwo, niechęć do pracy, brak selekcji do zawodu, brak utożsamienia z placówką, brak umiejętności pracy w grupie, nieumiejętność rozwiązywania konfliktów, nieumiejętność organizacji pracy, brak odporności na stres, niska kreatywność), niż wiedzy i umiejętności (słaby poziom wiedzy na temat kuchni zagranicznych, niedostateczna wiedza na temat przepisów sanitarnych i higieny pracy, słaba znajomość zasad marketingu, słaba znajomość zasad sporządzania dokumentacji gospodarczej, języki obce),

- najmocniejsze strony absolwentów szkół ponadgimnazjalnych sektora to zarówno wiedza i języki obce, przepisy kulinarne), umiejętności (np. zakresu obsługi specjalistycznych urządzeń gastronomicznych), jak i cechy osobowościowe (komunikatywność, kultura osobista, zdolność decyzyjna, radzenie sobie ze stresem) oraz styl pracy (sprawność w działaniu, umiejętność łączenia wiedzy teoretycznej z umiejętnościami praktycznymi),

- pracodawcy tworzą model najchętniej zatrudnianego pracownika i absolwenta szkół zawodowych, który cechuje się:

cechami osobowościowymi: łagodnością, otwartością, cierpliwością, komunikatywnością, odpornością na stres, uczciwością, pracowitością, zdolnością szybkiego uczenia się,

wiedzą z zakresu: języka obcego zawodowego, higieny i przepisów sanitarnych, znajomością zasad żywienia, procesów technologicznych,

umiejętnościami: stosowaniem zasad savoir vivre i etykiety, znajomością obsługi komputera, znajomością obsługi najnowszych sprzętów gastronomicznych i kuchennych,

stylem pracy: otwartością na zmiany, dyspozycyjnością, zaangażowaniem w pracę, umiłowaniem pracy, „nutą artyzmu, polotem, talentem i fantazją”, chęcią rozwoju zawodowego, elastycznością czasu pracy, umiejętnością świadczenia usług – „byciem dla”, kontabilnością – umiejętnością całościowego serwisowania, powtarzalnością – proceduralnością – przewidywalnością efektów pracy w sektorze gastronomicznym, lojalności, identyfikacji z miejscem pracy.

#### 4. Wnioski

- w sytuacji permanentnych zmian w branży gastronomiczno-turystycznej istnieje stała konieczność ich monitoringu;

- zmiany te mają swe odbicie w systemie doskonalenia nauczycieli: dostosowania do krajowego oraz europejskiego rynku pracy, konieczności planowania własnej kariery zawodowej, europejskich programów doskonalenia nauczycieli, kształcenia nauczycieli poprzez najbardziej znane w skali



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ogólnopolskiej jednostki akademickie i związane bardziej z sektorem, niż systemem nadzoru szkolnego;

- programy unijne nadzorowane przez MEN dają szansę doskonalenia nauczycieli na bardzo profesjonalnym poziomie zarówno w obszarach poszerzanej wiedzy i umiejętności, jak i poznania najnowszych trendów w sektorze, nabycie odpowiednich stylów i kultury pracy oraz przekazanie uczniom emocjonalnego związku z pracą w sektorze;

- jako trudność należy wymienić niedoceniając przez część pracodawców systemu szkolenia zawodowego, w tym wartości wiedzy teoretycznej, ignorancję na temat egzaminu końcowego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;

- poziom przygotowania absolwentów do pracy w branży jest bardzo zróżnicowany, co świadczyć może o różnym poziomie szkół i pracujących w nich nauczycieli,

- wydaje się uzasadniony są o niskim wykorzystaniu nowoczesnych technologii informatycznych w doskonaleniu nauczycieli, np. przestrzeni wirtualnej,

- konieczne do pracy w branży atuty, a możliwe do uzyskania poprzez szkolne przygotowanie do zawodu i kontakt z nauczycielem można podzielić na cztery kategorie: cechy osobowościowe, wiedza, umiejętności, styl pracy. Są one objęte dotychczas dostępnymi ofertami doskonalenia nauczycieli. Obejmują one zazębiające się kategorie:

- cechy osobowościowe: staranność, sumiennosc, wykonywanie poleceń przełożonych, uczciwość, dyspozycyjność, lojalność, zdyscyplinowanie, punktualność, otwartość, skromność, odpowiedzialność, zdolność szybkiego uczenia się, kultura osobista, etyka, silna psychika i odporność na stres;
- wiedza: zasady żywienia, procesy technologiczne, znajomość branży turystycznej, języki obce, przepisy prawne, etykieta, przepisy sanitarne;
- umiejętności: umiejętność pracy w zespole, jakość obsługi, planowanie działań – pracy, umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce, obsługa sprzętów gastronomicznych, kompetentność, przygotowania posiłków, umiejętność świadczenia usług, obsługa komputera,
- styl pracy: odpowiednia motywacja do pracy, elastyczność zatrudnienia i obowiązków, elastyczność czasu pracy, kontabilność – całościowy serwis, powtarzalność – proceduralność – przewidywalność, artyzm, fantazja, umiłowanie pracy, identyfikacja z firmą, stałość uczenia się i podnoszenia kwalifikacji, wycucie zmian na rynku usług, planowanie własnej ścieżki zawodowej, zdolność łączenia wiedzy i umiejętności praktycznych, etyka, etykieta;

- sektory doskonalenia nauczycieli (dostępne i postulowane):

- metodyka pracy,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- zmiany w sektorze,
  - rynek pracy w wymiarze lokalnym i europejskim,
  - zarządzanie obiektami,
  - kucharz,
  - kelner,
  - organizacja usług gastronomicznych,
  - hotelarstwo,
  - obsługa turystyczna,
  - promocja, marketing, reklama,
  - bezpieczeństwo i higiena pracy,
  - żywienie i gospodarstwo domowe,
  - nowe technologie w gastronomii,
  - język obcy zawodowy,
  - etyka pracy,
  - powiązanie sektora gastronomiczno-turystycznego z rekreacyjno-sportowym i edukacyjnym,
- dostępne programy doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach mają charakter ekskluzywnych, a ich dostępność uzależniona jest od wiedzy pracowników szkół, ich dociekliwości i poszukiwań,
- dostępne programy doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach wydają się spełniać oczekiwania nauczycieli i pracodawców poprzez wysoką skuteczność w zdobywaniu wiedzy i umiejętności, które kształtują warsztat zawodowy samego nauczyciela oraz mogą być przekazywane przez zaangażowanego zawodowo i profesjonalnie przygotowanego nauczyciela,
- stałym postulatem wydaje się problem niedofinansowania szkół (wyposażenia warsztatów szkolnych, pokrywanie bieżących potrzeb kształcenia w dziedzinie gastronomii), aczkolwiek trafnym rozwiązaniem wydają się być unijne programy kształcenia uczniów i nauczycieli,
- zagraniczne praktyki zawodowe uczniów i nauczycieli stanowią naturalną drogę nauki języka obcego zawodowego,
- praca nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach stanowi drogę do integracji środowisk nauczycieli i przedsiębiorców,



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości  
im. Bogdana Jańskiego w Łodzi

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- praca nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach stanowi drogę do podniesienia umiejętności łącznia wiedzy teoretycznej z praktycznymi umiejętnościami,
- praca nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach stanowi drogę do wyższego poziomu dostosowania poziomu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy i potrzeb pracodawców,
- powiązanie nauczycieli zawodu z przedsiębiorcami może rodzić wyższą jakość i efektywność praktyk zawodowych uczniów, stanowić może drogę do współpracy krajowej i międzynarodowej,
- praca nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach oraz udział w projektach regionalnych i ogólnopolskich stanowić może źródło integracji środowiska szkół zawodowych i nauczycieli zawodu.
- propozycja doskonalenia zawodowe nauczycieli poprzez pracę w przedsiębiorstwach wydaje się przynosić pozytywne efekty dla nauczycieli, środowiska nauczycielskiego, rynku pracy, jakości kształcenia oraz pozycji absolwentów na rynku pracy.

Opracowano w zespole: Dariusz Tułowicki

Elżbieta Małeńka

Tomasz Sosnowski