



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Doskonalenie nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach”, Działanie 3.4

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport z seminarium

**organizowanego w ramach projektu, w dniu 16 czerwca 2011 roku
z udziałem przedstawicieli kształcenia zawodowego, nauczycieli,
przedstawicieli firm**

**Opracował:
dr Zbigniew Piotrowski**

**Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości im. Bogdana Jańskiego w Łomży
Łomża 2011**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis części

- Część I. Protokół z seminarium zorganizowanego w ramach projektu „Doskonalenie nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” z udziałem przedstawicieli kształcenia zawodowego, nauczycieli, przedstawicieli firm w dniu 16 czerwca 2011 roku
- Część II. Wnioski dla twórców modelowego programu doskonalenia zawodowego w obszarze turystyki i rekreacji
- Część III. Kryteria tworzenia programów kształcenia oraz struktura programów kształcenia w obszarze turystyki i gastronomii

I. Protokół z seminarium zorganizowanego w ramach projektu „Doskonalenie nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” z udziałem przedstawicieli kształcenia zawodowego, nauczycieli, przedstawicieli firm w dniu 16 czerwca 2011 roku

Program seminarium:

1. Rejestracja uczestników seminarium
2. Powitanie gości
3. Przedstawienie założeń projektu ”Doskonalenie nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwie”
4. Analiza programów doskonalenia zawodowego nauczycieli zawodów sektora gospodarczego i turystycznego
5. Prezentacja wyników badań dotyczących rozpoznania potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego nauczycieli sektora gastronomicznego i turystycznego
6. Dyskusja
7. Podsumowanie i zakończenie seminarium
8. Poczęstunek

Ad 1. Przed rozpoczęciem seminarium prowadzona była rejestracja uczestników biorących udział w seminarium. W seminarium uczestniczyło 50 osób. Przybyłe osoby reprezentowały między innymi następujące instytucje: Zespół Szkół Gastronomicznych w Białymstoku, Zespół Szkół Zawodowych w Ostrołęce, Centrum Kształcenia Praktycznego w Małkini, Zespół Szkół Weterynaryjnych i Ogólnokształcących w Łomży.

Ad 2. Dr Zbigniew Piotrowski – Dziekan Wydziału Ekonomicznego-Społecznego Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości im. Bogdana Jańskiego w Łomży powitał obecnych gości.

Ad 3. Prowadzący przedstawił charakter projektu ”Doskonalenie nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwie” realizowanego w ramach Działania 3.4.3 POKL przez Wyższą



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA CPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Szkołę Zarządzania i Przedsiębiorczości im. Bogdana Jańskiego w Łomży. Na wstępie przedstawił cele ogólnie szczegółowe projektu:

- Cel główny – jest podniesienie jakości i atrakcyjności nauczyciela w szkolnictwie zawodowym poprzez przeprowadzenie 1-miesięcznych staży w przedsiębiorstwach dla 40 (24 kobiet, 16 mężczyzn) nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży turystyczno-gospodarczej na terenie województwa podlaskiego i mazowieckiego w okresie 1 kwietnia 2011 do 31 grudnia 2013 roku.
- Cele szczegółowe:
 - aktualizacja wiedzy i kompetencji 40 nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, poprzez przeprowadzenie 120 godz. szkoleń oraz 100 godzin szkoleń e-learningowych,
 - zwiększenie podaży programów rozwojowych poprzez opracowanie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu branży turystyczno – gastronomicznej,
 - rozwinięcie współpracy nauczycieli szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami, poprzez realizację programu staży zawodowych,
 - dostosowanie programów i treści nauczania do potrzeb rynku pracy, poprzez udoskonalenie istniejących założeń,
 - nawiązanie stałej współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami w celu ciągłej aktualizacji programów nauczania w szkołach zawodowych.

W dalszej kolejności została przedstawiona grupa docelowa realizowanego projektu. Projekt kierowany jest do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu o kwalifikacjach z zakresu turystyki i gastronomii z terenu województwa podlaskiego i mazowieckiego. Zostały podane również dwa terminy naboru: październik – listopad 2011 roku, kwiecień-maj 2011 roku.

Ad 4. Analiza programów doskonalenia zawodowego nauczycieli sektora gastronomiczno-turystycznego oraz oczekiwnia pracodawców w powyższym obszarze kształcenia zostały opracowane przez zespół: mgr Elżbietę Maleńką, dr Tomasza Sosnowskiego i ks dr Dariusza Tułowieckiego. Referentem raportu był ks dr Dariusz Tułowiecki. Prezentację rozpoczął od przedstawienia dostępnych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie podlaskim i mazowieckim w roku 2010/2011. Następnie przedstawił: cele i treści kształcenia, specjalności zawodowe w zakresie ofert doskonalenia, kwalifikacje uzyskane w wyniku doskonalenia nauczycieli, metody kontroli wyników kształcenia nauczycieli oraz warunki uczestnictwa w programach doskonalenia. Druga część prezentacji przedstawia oczekiwania pracodawców. W województwie podlaskim przeprowadzono wywiad w 10 obiektach o profilu działalności między innymi: restauracja, galeria, centrum konferencyjno-bankietowe. w województwie mazowieckim przeprowadzono wywiad w 18 obiektach o profilu działalności między innymi: biuro tu-



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



rystyczne, restauracja, sala bankietowa, hotel, ośrodek szkoleniowo-wypoczynkowy. W trzeciej części przedstawiono oczekiwania pracodawców wobec swoich potencjalnych pracowników. Oczekiwania zostały zdiagnozowane na podstawie przygotowanego przez zespół kwestionariusza ankiety. Czwarta część raportu zawiera analizę SWOT programów doskonaleni zawodowego nauczycieli sektora gastronomiczno-turystycznego dla województwa podlaskiego i mazowieckiego. Szczegółowe informacje zawiera załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.

Ad 5. Rozpoznanie potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego nauczycieli sektora gastronomicznego i turystycznego na terenie województw podlaskiego i mazowieckiego opracowane przez: dr Małgorzatę Bieńkowska-Ptasznic, mgr Andrzeja Ryczkowskiego i mgr Annę Szczygłewską. Referentem pierwszej części przygotowanej przez zespół prezentacji był Pan Andrzej Ryczkowski. Za cel badania uznał rozpoznani potrzeb nauczycieli zawodu ich postawę, kompetencje i kwalifikację. Przedstawiono również cele szczegółowe jakie zostały zbadane:

- satysfakcji z wykonywanej pracy nauczyciela zawodu,
- postaw, potrzeb i oczekiwań nauczycieli odnośnie kształcenia zawodowego i podwyższania swoich kompetencji zawodowych,
- zbadanie opinii formułowanych przez nauczycieli i pedagogów na temat kształcenia zawodowego, jego kondycji, miejsca i przyszłości,
- wartości z jakimi identyfikują się nauczyciele,
- wiedzy o kompetencjach i kwalifikacjach zawodowych oraz umiejętnościach,
- własnej oceny posiadanych kompetencji i kwalifikacji zawodowych,
- chęci do dalszej edukacji i mobilności edukacyjnej,
- znajomości otoczenia biznesowego oraz lokalnego rynku pracy.

Podczas prezentacji wyników badań referent rozpoczął od charakterystyki danych merytorycznych: wiek badanych, miejsce zamieszkania, wykształcenie, lata pracy w zawodzie, posiadanie samochodu, liczba dzieci. Następnie omówiona została ocena kompetencji zawodowych, formy podwyższenia kwalifikacji zawodowych, nowe technologie w nauczaniu oraz częstotliwość nauczani nowych technologii w nauczaniu. Dr Małgorzata Bieńkowska-Ptasznic omówiła relacje szkoła – przedsiębiorstwa, która stanowi bardzo istotny obszar do przepracowania, zaciśnięcia współpracy. Przytoczony został ideał nauczyciela oraz kompetencje zawodowe. Szczegółowe informacje zawiera załącznik nr 2 do niniejszego protokołu.

Ad 6. W dyskusji głos zabrała mgr Ewa Morgiel nauczyciel Zespołu Szkół Zawodowych w Ostrołęce, zachęcała osoby biorące udział w seminarium do brania udziału w stażach – nauka przez praktykę. Pani mgr Morgiel opierając się na autopsji podkreślała istotność staży i praktyk nauczycieli w przedsiębiorstwach. Staże pozwalają bowiem dotrzeć do



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



wnętrza tego, co ma miejsce w hotelach czy restauracjach. Takie doświadczenie jest niezbędne, by w optymalny sposób przekazać wiedzę uczniom.

Ad 7. Dziekan Wydziału podziękował za uwagę uczestnikom seminariom oraz referentom za przedstawienie wyników badań. Obecnych nauczycieli i instruktorów sektory gastronomiczno-turystycznego zachęcił do dalszego uczestnictwa w projekcie. Wszystkich uczestników zaprosił na poczęstunek.

Część II. Wnioski dla twórców modelowego programu doskonalenia zawodowego w obszarze turystyki i rekreacji

W poniższej tabeli przedstawiono w ujęciu syntetycznym wnioski z przeprowadzonego badania dotyczącego analizy programów kształcenia w obszarze turystyki i gastronomii, pod kątem dostosowania ich do potrzeb rynku pracy. Badanie przeprowadzono w miesiącu maju 2011 roku, na terenie dwóch województw objętych realizowanym programem. Metoda badań – sondaż diagnostyczny, narzędzie badawcze – kwestionariusz ankiety. Na terenie województwa podlaskiego zbadano 10 obiektów (prowadzących działalność gospodarczą w obszarze turystyki i gastronomii), w następujących lokalizacjach: Białystok, Goniądz, Olszanka, Supraśl, Suwałki. Profil działalności badanych podmiotów: galerie, restauracje, pizzerie, bary, centra konferencyjno-bankietowe, puby, ośrodki szkoleniowo-wypoczynkowe, restauracje. Okres prowadzonej działalności mieści się w przedziale od 7 do 32 lat. Badane podmioty zatrudniały na stałe od 1 (samozatrudnienie) do 22 pracowników. Natomiast w województwie mazowieckim zbadano 18 obiektów, umiejscowionych w: Warszawie, Mławie, Ciechanowie, Broku, Ostrowi Mazowieckiej, Ostrołęce, Siedlcach, Mińsku Mazowieckim, Radomiu, Wyszku oraz Białobrzegach Radomskich. Profil prowadzonej działalności badanych organizacji: hotele, obiekty gastronomiczno-hotelarskie, biura turystyczne, restauracje, kluby, sale bankietowe, obiekty konferencyjno-turystyczne, ośrodki szkoleniowo-wypoczynkowe. Czas funkcjonowania na rynku badanych podmiotów wynosił od 4 do 20 lat. Liczba zatrudnionych na stałe pracowników wahała się w przedziale od 5 do 70 osób. Zarówno na terenie województwa podlaskiego jak i mazowieckiego badane organizacje przyjmowały praktykantów, z różnym natężeniem liczebnym.

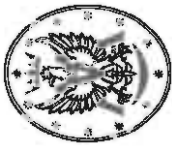


Tabela 1. Syntetyczne wnioski z badania programów kształcenia w obszarze turystyki i gastronomii pod kątem dostosowania ich do potrzeb rynku pracy

Lp.	Treść wniosku	Wybrane oczekiwania respondentów
1	Uwzględnienie w modelowym programie zawodowego doskonalenia nauczycieli oczekiwań pracodawców	<ul style="list-style-type: none"> • nauczanie kompleksowej obsługi klientów, • akcentowanie w nauczaniu regionalizmów – kuchnia regionalna, • uwzględnianie wszechstronności pracownika w świadczeniu usług klientowi, • innowacyjność oferty usług dostosowanych do indywidualnych potrzeb, • rozszerzanie oferty usług gastronomicznych i hotelarskich o elementy rekreacyjno-zdrowotne, • nauczanie proceduralności, przewidywalności świadczonych usług, • akcentowanie w programach nauczania szybkości i dokładności, • podkreślanie znaczenia jakości świadczonych usług, • kształcenie potencjalnych pracowników na wysokim poziomie co powinno się przełożyć na ich wysokie kwalifikacje, • podkreślenia znaczenia marketingu i reklamy w obszarze turystyki i gastronomii, • uwzględnienie w programach kształcenia standardów pracy obowiązujących w Unii Europejskiej, • znajomość najnowszych technologii żywienia i przygotowywania posiłków, • podkreślanie rynkowych realiów funkcjonowania przedsiębiorstw turystycznych i gastronomicznych co przejawia się w konieczności wypracowywania zysków w sytuacji wzmożonej konkurencji i działań dumpingowych,
2	Akcentowanie w programach kształcenia doskonalenia (w celu ich wyeliminowania) słabych stron absolwentów szkół o profilu gastronomiczno-turystycznym	<ul style="list-style-type: none"> • niedokładność, brak punktualności, lenistwo, niechęć do pracy, • brak utożsamiania się z organizacją – jako miejscem pracy, • większa do selekcja potencjalnych kandydatów do nauki zawodu tak aby na rynek pracy wchodził pracownicy dobrze przygotowani, • słaba znajomość języków obcych, niski poziom umiejętności pracy zespołowej, • mała ilość zajęć praktycznych w szkole ponadgimnazjalnej,



		<ul style="list-style-type: none">• 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 ogólnej i merytorycznej,• brak nieumiejętności 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,
3	Kreowanie w programach kształcenia pożądaných cech osobowościowych wpływających na oczekiwaną sylwetkę absolwenta szkoły o profilu turystyczno-gastronomicznym	<ul style="list-style-type: none">• łagodność – delikatność w obsłudze, pozytywne podejście do serwisowanych osób,• otwartość, cierpliwość, komunikatywność,• znajomość języka obcego zawodowego,• posiadanie wiedzy merytorycznej oraz odpowiednich umiejętności praktycznych,• otwartość na zmiany, odporność na stres, uczciwość,• chęć nauki i poszerzenia swych umiejętności,• znajomość branży, dyspozycyjność,• zaangażowanie w pracę, kreatywność,• znajomość zasad savoir vivre i etykiety,• zdolnością do logicznego myślenia i planowania,• znajomość obsługi komputera,• pomysłowość i umiejętność planowania własnej kariery zawodowej,• chęć szybkiego rozwoju zawodowego,• znajomość zasad higieny i przepisów sanitarnych
4	Zadania dla nauczycieli przygotowujących uczniów do pracy w	<ul style="list-style-type: none">• uświadamianie uczniom, iż faktycznym przyszłym pracodawcą w badanym obszarze jest klient – przyszły pracownik musi mieć świadomość, że dzięki klientom ma pracę,



	branży turystyczno-gastronomicznej	<ul style="list-style-type: none">• większe (bardziej ostre, rygorystyczne) kryteria selekcji do zawodu,• nauka języka obcego zawodowego,• zdobywanie umiejętności praktycznych,• uniwersalizm, kompleksowość pracy w sektorze,• umiejętność funkcjonowania i pracy w zespole,• solidność, dokładność i estetyka pracy,• podkreślanie pewności częstych zmian zachodzących w sektorze (przygotowywanie uczniów do tych zmian już w szkole) oraz wysokie zapotrzebowanie na profesjonalizm,• 3 x E: estetyka, etyka, etykieta,• pasja oraz kreatywność.
5	Turystyka i gastronomia w obszarze dydaktyki wymaga ciągłego monitoringu celem szybkiego reagowania na dokonujące się zmiany	<ul style="list-style-type: none">• 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 ogólnopolskiej jednostki akademickie i związane bardziej z sektorem, niż systemem nadzoru szkolnego,• ośrodki doskonalenia nauczycieli kierują do nauczycieli oferty doskonalenia raczej o profilu metodycznym ogólnej organizacji nauki zawodu, zmian na rynku pracy i egzaminów potwierdzające kwalifikacje zawodowe,• doskonalenie nauczycieli zawodu o profilu gastronomii i turystyki posiadają w ofercie wyższe szkoły, centra kształcenia, inicjatywy biznesowe, polskie delegatury branżowych organizacji międzynarodowych oraz instytucje pracujące w ramach programów UE,• 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 niedocenianie przez część pracodawców systemu szkolenia zawodowego, w tym wartości wiedzy teoretycznej, ignorancje na temat egzaminu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚĆ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



		<p>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,</p>
6	Dostępne i postulowane kierunki doskonalenia nauczycieli w obszarze turystyki i gastronomii	<ul style="list-style-type: none">• metodyka pracy,• zmiany w sektorze,• rynek pracy w wymiarze lokalnym i europejskim,• zarządzanie obiektami turystycznymi i gastronomicznymi,• 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

Źródło: opracowanie własne na podstawie: raportu „*Doskonalenie nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach*” obejmującego analizę programów doskonalenia zawodowego nauczycieli sektora gastronomiczno-turystycznego oraz oczekiwania pracodawców w powyższym obszarze kształcenia, E. Małenka, T. Sosnowski, D. Tułowicki, WSZIP im. Bogdana Jańskiego w Łomży, Łomża 2011 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kolejna tabela przedstawia wnioski z badań z kolei których celem było ustalenie faktycznych potrzeb nauczycieli przedmiotów zawodowych, ich oczekiwań co do dalszego procesu kształcenia i nabywania nowych umiejętności, pomiaru poziomu ich kompetencji zawodowych, a także wskazanie potencjalnie strategicznych obszarów, które mogą posłużyć do skonstruowania atrakcyjnych szkoleń dla pedagogów. W tych badaniach zostały wykorzystane zarówno ilościowe i jakościowe metody badawcze: wywiady ankietowe z kafeteriami pytań zamkniętych i otwartych. Projekt badawczy realizowany był w dniach 15 maja – 8 czerwca 2011 r. Badania w terenie realizowano w dniach 23 – 31 maja 2011 r. w wybranych szkołach na terenie województwa mazowieckiego i podlaskiego. Badanie przeprowadził zespół badawczy w składzie: dr Małgorzata Bieńkowska-Ptasznik – koordynator badań, (badacz, opracowanie części jakościowej), mgr Andrzej Ryczkowski – badacz, (opracowanie części ilościowej), mgr Anna Szczyglewska – ankieterka.

W badaniu tym po analizie danych dotyczących liczby szkół w województwach mazowieckim i podlaskim, oraz informacji na temat mobilności edukacyjnej mieszkańców obydwu regionów zdecydowano o próbie celowo-kwotowej warstwowanej ze względu na odległość od miejsca przyszłych szkoleń w ramach projektu.

Łączna liczba nauczycieli zawodu zatrudnionych w szkołach prowadzących kształcenie w zakresie turystyki i gastronomii w województwie podlaskim wynosi 207 (w zakresie turystyki – 50 nauczycieli, w zakresie gastronomii – 157 nauczycieli)¹. Liczba szkół prowadzących kształcenie w w/w kierunkach na poziomie technikum, szkoły policealnej i szkoły zawodowej wynosi odpowiednio: 25 szkół (turystyka) i 90 (gastronomia). Na terenie województwa mazowieckiego 85 szkół prowadzi kształcenie w kierunku turystyki (technik obsługi turystycznej, technik hotelarstwa), 207 zaś w kierunku gastronomii (kelner, kucharz, technik organizacji usług gastronomicznych, technik technologii żywności, technik żywienia i gospodarstwa domowego, kucharz małej gastronomii, cukiernik)². Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych w tych szkołach wynosi 473 osoby.

Łącznie w bazie szkół znalazło się 110 jednostek prowadzących działalność edukacyjną w kierunku turystyki i 297 w kierunku gastronomii. Łączna liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych w obydwu województwach: 680 osób.

Warto tu jednak podkreślić, iż część placówek wytypowanych do realizacji badań w praktyce nie zatrudnia nauczycieli zawodu na oferowanych kierunkach kształcenia. Szkoły te korzystają z zewnętrznych usług kształcenia zawodowego.

W raportowanym badaniu zdecydowano o doborze celowo-kwotowym warstwowanym ze względu na odległość od Łomży (jako miejsca, w którym uczestnicy przy-

¹Źródło danych: Kuratorium Oświaty w Białymstoku, System Informacji Oświatowej wg stanu na 31 marca 2011 r. Dane nie zawierają szkół podległych bezpośrednio Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Regionalnego.

²Źródło danych: Kuratorium Oświaty w Warszawie, System Informacji Oświatowej, wg stanu na 30 września 2010 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



szłych szkoleń i praktyk zawodowych będą podwyższać swoje kwalifikacje). Zdecydowano o wyborze szkół w promieniu do 100 kilometrów wokół Łomży dobranych w proporcji 5:3:2 (50% szkół w próbie z obszaru do 50 km wokół Łomży, 30% szkół z obszaru 50-80 km, 20% szkół z obszaru 80-100 km). Ostatecznie do próby wybrano 20 szkół (10 z obszaru o promieniu 50 km wokół Łomży, 6 z obszaru w odległości od 50 do 80 km wokół Łomży i 4 z obszaru położonego w odległości od 80 do 100 km od Łomży).

Dobór kwotowy szkół do próby został oparty na zauważonych proporcjach występujących pomiędzy liczbą szkół gastronomicznych i hotelarskich (około 3:1) na terenie obydwu województw. Zdecydowano także o nadreprezentacji szkół z województwa podlaskiego (3:1), co wynikało z warstwowania ze względu na odległość – większość obszaru objętego badaniem leży w granicach Podlasia. Ostatecznie w próbie badawczej znalazło się 20 szkół, w których przebadano wszystkich nauczycieli zawodów związanych z turystyką i gastronomią, czyli 60 osób, co stanowi 10% wszystkich nauczycieli w/w zawodów w województwach mazowieckim i podlaskim.



Tabela 2. Syntetyczne wnioski z rozpoznania potrzeb nauczycieli przedmiotów zawodowych, ich oczekiwań co do dalszego procesu kształcenia i nabywania nowych umiejętności, pomiaru poziomu ich kompetencji zawodowych w zakresie kształcenia zawodowego, w obszarze turystyki i gastronomii pod kątem dostosowania ich do potrzeb rynku pracy

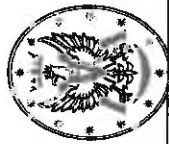
Lp.	Nazwa cechy	Charakterystyka analizowanych postaw – wnioski z przeprowadzonych badań (N=60)
1.	Cechy społeczno-demograficzne badanej populacji	<ul style="list-style-type: none">• Średni wiek badanych nauczycieli, to nieco poniżej 40 lat, połowa z badanych nie przekroczyła 39 roku życia (Me), najczęstszą (D) wartością podawaną w ankietach dotycząca wieku jest 30 lat. Najstarsze badane osoby miały po 58 lat, najmłodsze po 26 lat.• W podziale na kohorty wiekowe nie widać istotnych różnic: największe grupy nauczycieli stanowią osoby dojrzałe, w wieku od 45 do 60 roku życia (35%), oraz osoby wchodzące w życie zawodowe, w wieku od 25 do 34 roku życia (35%). Nie są to jednak wartości znacząco odbiegające od pozostałych.• Większość badanych nauczycieli mieszka w miejscowościach małych: wsiach, miastach do 20 tysięcy mieszkańców, oraz miastach do 50 tysięcy mieszkańców. Prawie 30% z nich, to mieszkańcy podlaskich i mazowieckich wsi. Choć w próbie badawczej znalazło się kilkunastu nauczycieli z białostockich szkół (miasto ponad 100 tysięcy mieszkańców) – statystyki tego nie potwierdzają: oznacza to, że mieszkają oni poza Białymstokiem. Połowa wszystkich badanych (Me) mieszka w miejscowościach w których liczba mieszkańców nie przekracza 20 tysięcy.• Pod względem wykształcenia badani nauczyciele stanowią monolit: ponad 90 procent z nich legitymuje się wyższym wykształceniem magisterskim, część z nich wskazywała jednak również na posiadane wykształcenie inżynierskie bądź licencyjne. Co ciekawe, jednostkowi nauczyciele legitymują się również wykształceniem średnim.• Pod względem liczby lat wykonywania zawodu nie widać istotnych różnic. Najwięcej nauczycieli wykonuje swój zawód od 10 do 20 lat (35%), powyżej 30 lat w zawodzie pracuje tylko jedna osoba spośród wszystkich badanych (2%). Wydaje się więc, że decyzyj o podjęciu zawodu nauczyciela jest decyzyjną na całe życie, część pedagogów odchodzi od zawodu w okresie pomiędzy 5-tym a 10-tym rokiem nauczania.• Badani nauczyciele są mobilni: większość (60%) posiada co najmniej jeden samochód w gospodarstwie domowym, tylko 3,3% z nich (2 osoby) nie ma auta.



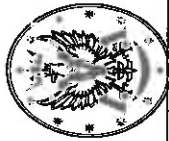
	<ul style="list-style-type: none">• Pod względem liczby posiadanych dzieci przeważają osoby z dwójką dzieci (35%), troje lub więcej dzieci ma co 9-ty badany. Średnia dzietność wynosi 1,38 na każdego badanego.• Konsumpcja czasu wolnego badanych nauczycieli zwykle skupia się wokół odwiedza rodziny i znajomych (17,59% odpowiedzi), czytania gazet i bieżącej prasy (15,74% wskazań), oraz oglądania telewizji (11,57%). Zaskakująco niski wskaźnik nauki języka obcego – tylko 1,4%.
2.	<p>Cechy psychospołeczne nauczycieli zawodu</p> <ul style="list-style-type: none">• Badani nauczyciele najwyżej cenią sobie w zawodzie możliwość poszerzania własnej wiedzy (13,8%), dzięki pracy mają także zapewnione bezpieczeństwo ekonomiczne (13,1%). Prawie równie ważny jest dla nich kontakt z innymi ludźmi (12,8%). Na drugim biegunie życzliwość innych ludzi (1,7%) oraz awans społeczny (2,0%). W ocenie badanych wykonywanie zawodu nauczyciela nie zapewnia ani jednego ani drugiego. Nauczyciele nie pracują także dla szacunku innych ludzi (5,1%), nie realizują także własnych ambicji w zawodzie (5,1%).• Wartości, które dla badanej grupy są najważniejsze, to „rodzina” (10,4% wskazań), „wzbogacanie swojej wiedzy” (8% wskazań). „Radość z wykonywanego zawodu” dopiero na czwartym miejscu (6,5% wskazań). Badani nauczyciele nie identyfikują się z takimi wartościami, jak „wysokie stanowisko” (0,86% wskazań), „dostatek, zamożność” (0,86%). O ile więc, jak wynika z powyżej przedstawionych danych, istotne jest dla nich bezpieczeństwo ekonomiczne (stabilność zatrudnienia, etatowa praca, comiesięczna wypłata), o tyle wysoki poziom zamożności jest wyraźnie nieistotny. Zastanawiający jest dość niski poziom wskazań na „zdrowie”, niespełna 6,5%. W większości badań społecznych wśród najważniejszych cech dobrostanu pojawia się zwykle tuż po rodzinie.• Najważniejsze umiejętności i zdolności, jakie są, według samych pedagogów, istotne w wykonywaniu tego zawodu, to:<ul style="list-style-type: none">- umiejętność nawiązywania kontaktu z innymi (16,36%);- umiejętność pracy zespołowej (13,64%);- otwartość na ludzi (12,73%).• Najmniej istotne cechy, to umiejętności socjotechniczne (wywieranie wpływu), umiejęt-



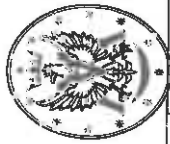
3.	Ocena kompetencji, kwalifikacji i umiejętności	<p>ność negocjowania oraz elokwencja.</p> <ul style="list-style-type: none">• Poziom zadowolenia z posiadanych kompetencji związanych z umiejętnościami, zdolnościami i predyspozycjami osobistymi badanymi nauczyciele określają zwykle, jako wysoki. Nieco ponad 14% badanych określa go jako średni, blisko 14% jako niski, wymagający dalszego doskonalenia. Bardzo wysoko swoje zdolności i umiejętności ocenia blisko 16 procent respondentów.• Nieco inaczej kształtują się oceny własnych kompetencji zawodowych. Liczba osób, które oceniają się jako niskie jest niższa niż w przypadku oceny posiadanych, osobistych umiejętności i predyspozycji (9,5%). Zdecydowanie więcej jest także ocen „wysokie” (w sumie ponad 6% badanych z dwóch opcji dostępnych w ankiecie). Nieco mniej nauczycieli ocenia też swoje kompetencje zawodowe jako „bardzo wysokie”, w porównaniu z oceną umiejętności i predyspozycji (14,7% do 15,92%).• Spośród przebadanych nauczycieli 11 osób nie odpowiedziało na pytanie o to, co ich zdaniem wchodzi w zakres kompetencji związanych ze zdolnościami i umiejętnościami w wykonywanym zawodzie. Brak odpowiedzi może być efektem braku umiejętności zoperacjonalizowania badanego zagadnienia.
3.	Podwyższanie kwalifikacji	<ul style="list-style-type: none">• Podobnie, jak w przypadku wykształcenia, tu również przeważa część nauczycieli, która się dokształca i korzysta z różnych form podnoszenia swoich kwalifikacji. Zaledwie 8 procent ankietowanych przyznaje, że nigdy nie korzystała z żadnych form dokształcania.• Potwierdza to także analiza jakościowa, większość badanych odpowiedziała, że podejmuje dodatkowe szkolenia, uczestniczy w konferencjach. Część nauczycieli zdobywa uprawnienia do nauczania innych przedmiotów zawodowych. Niektórzy pogłębiają swoją dotychczasową wiedzę.• Badani deklarują, że najczęściej korzystają z bezpłatnych szkoleń (prawie 40% wskazań), we własnym zakresie przydatnych informacji zawodowych poszukuje co trzeci ankietowany.• Gdyby ankietowani mieli możliwość dokształcania się poza swoją miejscowością, najchętniej wybraliby miejscowość, oddaloną od ich miejsca zamieszkania o maksymalnie



	<p>50 km (36,2%), choć spora część (27,5%) deklaruje, że byłaby gotowa dojeżdżać na ewentualne szkolenia powyżej 100 km.</p> <ul style="list-style-type: none">• Poproszeni o wskazanie miejscowości, w której chcieliby się szkolić, najczęściej wskazują Warszawę i Białystok (obie miejscowości prawie 30% wskazań). Najmniej atrakcyjne pod tym względem są Suwałki (prawie 15% odpowiedzi) i Siedlice (niespełna 1,2%). Łomżę, jako najlepsze miejsce do podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych wskazuje co 4 badany (24,14%).
4.	<p>Nowe technologie w nauczaniu</p> <ul style="list-style-type: none">• Zdecydowana większość z nich w swojej codziennej pracy wykorzystuje komputer (47,7%) oraz prezentacje multimedialne (46,7%) nie tylko komputerowe.• E-learning nie jest popularny – na tę metodę wskazało tylko 6 nauczycieli.• Jeśli chodzi o częstość korzystania w pracy dydaktycznej z komputera i prezentacji raz, bądź kilka razy w miesiącu robi to połowa ankietowanych nauczycieli.
5.	<p>Relacja z otoczeniem biznesowym</p> <ul style="list-style-type: none">• W związku z kształceniem prowadzonym przez nauczycieli zawodu zadano pytanie jak wygląda faktyczna relacja: wiedza teoretyczna – praktyka – otoczenie biznesowe, lokalny rynek pracy.• Siedem osób spośród badanej grupy nie udzieliło w ogóle odpowiedzi na pytanie o posiadaną wiedzę w zakresie otoczenia biznesowego działającego w obszarze oferowanego kształcenia zawodowego.• Większość osób odpowiadając na to pytanie, stwierdziła lakonicznie, że ich wiedza jest słaba, bądź średnia. Charakterystyczne jest tu to, że większe rozeznanie w w/w obszarze posiadają nauczyciele powyżej 40 roku życia, dłużej pracujący w swoim zawodzie.• Sporadycznie mówiono o tym, że nauczyciele szukają informacji na ten temat w lokalnej prasie codziennej, jedna osoba odwołała się do poszukiwania informacji w Internecie. Również jedna osoba wspomniała o regularnym czytaniu pism branżowych („Hotelarz”, „Przegląd Turystyczny”). Jedną tylko osobą wspomniata, że współpracuje z otoczeniem biznesowym organizując praktyki.• Ewidentnie widać, że sfera relacji szkoła – biznes nie jest przez nauczycieli dobrze rozeznana, a wiedza nauczycieli na ten temat jest niewielka.• Kolejne pytanie dotyczyło zainteresowania informacjami o lokalnym rynku pracy w za-



	<p>kresie oferowanego kształcenia zawodowego. 7 osób nie udzieliło odpowiedzi. Kilka osób stwierdziło, że nie posiada wiedzy na ten temat (6) albo, że ich wiedza jest niewielka. Dwie osoby wspomniały o tym, że szkoły współpracują z lokalnymi urzędami pracy, jedna osoba współpracuje z doradcą zawodowym.</p> <ul style="list-style-type: none">• Nauczyciele wspominali o tym, że sytuacja na lokalnym rynku pracy jest trudna, uczniowie muszą szukać pracy w większych miejscowościach.• Zdecydowana większość nauczycieli nie odbywała nigdy stażu w przedsiębiorstwie. Załedwie dwie osoby wskazały na konkretne staże: pierwsza – restauracja „Ancore” w Krakowie – staż praktyczny w ramach projektu, druga osoba w hotelu Sheraton w Warszawie i w restauracji Manifesto także w Warszawie (praktyki 5 dni w lipcu i 5 dni w sierpniu 2011 r.) także w ramach projektu.
6.	<p>Profil idealnego nauczyciela zawodu</p> <ul style="list-style-type: none">• To nauczyciel, który posiada i przekazuje nie tylko wiedzę teoretyczną, ale również praktyczną.• Pogłębia swoją wiedzę, otwarty na nowości.• Umiejący przekazać wiedzę i doświadczenie młodym ludziom.• Nauczyciel który ciągle zdobywa i rozszerza swoją wiedzę oraz przekazuje ją uczniom.• Uwzględniła stały postęp techniczny, technologiczny i naukowy.• Jest w dobrych relacjach z uczniem i rynkiem lokalnym,• Mający dużą wiedzę teoretyczną, praktyczną oraz otwarty i rozwojowy.• Idealny nauczyciel musi być idealnym człowiekiem.• Posiada wysoką kulturę osobistą, umiejętności rozmowy z uczniami, umiłowanie swojego zawodu, przekazywanie wiedzy stanowi dla niego pasję. Jest kompetentny, życzliwy, elokwentny, otwarty na ludzi, świetny praktyk, bardzo dobrze orientujący się w nowościach dotyczących swojej dziedziny, odpowiedzialny, świadomy celu, kompetentny, uczciwy, sprawiedliwy, asertywny.• Umiejący zorganizować naukę zawodu na wysokim poziomie. Troszczy się aby wiedzę teoretyczną uczniowie potrafili wykorzystać w praktyce – w konkretnych warunkach gospodarczych.• Posiada umiejętność łączenia teorii z praktyką, posiada aktualną wiedzę związaną



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



		<p>z wykonywanym zawodem.</p> <ul style="list-style-type: none">• Posiada także umiejętność pracy w zespole, komunikacji międzyludzkiej oraz umiejętność stosowania pozytywnych wzmacnień. Jest komunikatywny, kompetentny, opanowany, otwarty na ludzi, umiejący rozwiązywać konflikty.• Jest „nastawiony” do uczniów a nie przeciw nim.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Źródło: opracowanie własne na podstawie: raportu „*Doskonalenie nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach*” obejmującego rozpoznanie potrzeb nauczycieli zawodu w sektorze gastronomicznym i turystycznym, rozpoznanie ich chęci podnoszenia własnych kwalifikacji i kompetencji, M. Bienkowska-Piasznik, A. Ryczkowski, WSZIP im. Bogdana Jańskiego w Łomży, Łomża 2011 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Część III. Kryteria tworzenia programów kształcenia oraz struktura programów kształcenia w obszarze turystyki i gastronomii

1. Opis kwalifikacji absolwenta
2. Specyficzne wymagania kształcenia w zawodzie (zarówno psychofizyczne jak i te związane z wyposażeniem sal zajęciowych)
3. Określenie ilości godzin w podziale na bloki programowe
4. Cele kształcenia – wymagania ogólne
5. Treści nauczania (program kształcenia) w podziale na umiejętności szczegółowe z zakresu:
 - a. wiedzy,
 - b. umiejętności,
 - c. kompetencji społeczne
6. Zadania szkoły – uwagi o realizacji

Zbigniew Piotrowski

Załączniki:

- Załącznik 1 – prezentacja seminaryjna zespołu pod kierunkiem ks dr Dariusza Tułowickiego
- Załącznik 2 – prezentacja seminaryjna zespołu pod kierunkiem dr Małgorzaty Bieńkowskiej-Ptasznik