



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Akademia dobrych praktyk.

Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii

Nowa jakość w doskonaleniu nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii



Publikacja

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, 90-248 Łódź

tel. (42) 633 17 19

www.inse.org.pl

ISBN 978-83-63163-92-1

Wydawca:

Wydawnictwo Naukowe WSKFiT

05-800 Pruszków

Tel. (22) 759 55 28

www.wskfit.pl

Spis treści

Wstęp	7
1. Doskonalenie kwalifikacji i kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii	9
1.1. Doksztalcanie i doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcących przyszłe kadry sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego	9
1.2. Funkcjonujące programy doskonalenia zawodowego w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej	13
1.2.1. PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach	14
1.2.2. Modelowy program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach	15
1.2.3. Nowoczesne programy doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach	16
1.2.4. Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa	17
1.2.5. Nauczyciel w przedsiębiorstwie	18
1.2.6. Podsumowanie informacji dotyczących funkcjonujących obecnie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach	19
2. Charakterystyka i cele projektu <i>Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii</i>	21
2.1. Cele projektu	21
2.2. Grupa docelowa	24
2.3. Działania podjęte w ramach projektu	24

2.4. Podsumowanie doświadczeń zdobytych w ramach projektu	25
2.4.1. <i>Raport z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia</i>	26
2.4.2. <i>Raport Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami</i>	27
2.4.3. <i>Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii</i>	27
2.4.4. Materiały szkoleniowe oraz materiały dydaktyczne	28
2.4.5. Raport z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych	29
2.4.6. Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców	29
2.4.7. Rekomendacje	30
2.4.8. Niezbędnik doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego.....	30
2.4.9. Portal internetowy projektu	30
2.5. Najważniejsze osoby zaangażowane w opracowywanie i wdrażanie programu doskonalenia zawodowego nauczycieli	31
2.6. Projektodawca	32
3. Ocena opracowania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego w opiniach uczestników oraz przedsiębiorców.....	33
3.1. Foresight – teoretyczny opis metody badawczej.....	33
3.1.1. Metoda delficka oraz krzywa wartości.....	34
3.2. Ocena programu doskonalenia zawodowego w oczach uczestników projektu	35
3.2.1. Ocena warsztatów	36
3.2.2. Ocena praktyk w przedsiębiorstwach.....	38

3.2.3. Ocena kompetencji prowadzących zajęcia warsztatowe, opiekunów praktyk oraz tutorów	44
3.2.4. Podsumowanie wniosków z oceny opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach	47
3.3. Najważniejsze wnioski z badania fokusowego z udziałem przedsiębiorców dotyczące oceny programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii.....	48
4. Analiza rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych, kształcących na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej	52
4.1. Sytuacja szkół zawodowych kształcących na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej	53
4.2. Wymagania pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych, kształcących na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.....	57
4.3. Analiza rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na przyszłych pracowników branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej	61
5. Podsumowanie doświadczeń oraz ocena opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii	65
5.1. Wnioski z opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego.....	65
5.2. Ocena opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego oraz propozycje zmian w szkolnictwie zawodowym.....	69
Zakończenie	77
Bibliografia	79
Spis tabel i wykresów	87

Wstęp

Niniejsza publikacja pt. *Nowa jakość w doskonaleniu nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* została opracowana na potrzeby projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, realizowanego przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

Publikacja opiera się na *Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, *Niezbędniku doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego* oraz na raportach: *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*, *Raportcie z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*, *Raportcie z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych* oraz na *Raportcie z przebiegu sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców*. Wszystkie wymienione publikacje zostały opracowane w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia za-*

wodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii.

Publikacja ta stanowi cenne źródło informacji dotyczących opracowania, wdrażania i oceny programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Informacje te są przeznaczone dla nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących przyszłe kadry branż: turystycznej, hotelarskiej oraz gastronomicznej. W niniejszym opracowaniu zostały także zawarte informacje dotyczące kształcenia ustawicznego nauczycieli w Polsce oraz programów doskonalenia zawodowego, przeznaczonych dla dydaktyków kształcących przyszłe kadry na potrzeby ww. branż. Publikacja ta zawiera też informacje dotyczące zapotrzebowania rynku pracy na przyszłych pracowników sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego.

Niniejsza publikacja składa się z pięciu rozdziałów. Pierwszy z nich traktuje o doskonaleniu zawodowym nauczycieli, kształcących przyszłe kadry na potrzeby branż turystyki, hotelarstwa i gastronomii. Zamieszczono w nim także informacje dotyczące funkcjonujących obecnie programów doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach. Rozdział drugi został poświęcony charakterystyce projektu *Akademia dobrych praktyk*. W rozdziale trzecim przedstawiono ocenę jego opracowania i wdrażania w oczach uczestników projektu oraz przedsiębiorców związanych z ww. branżami. Rozdział czwarty zawiera analizę rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych. W rozdziale piątym zostały omówione mocne i słabe strony *Programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, powstałego w ramach projektu.

1. Doskonalenie kwalifikacji i kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii

W niniejszym rozdziale zostały zawarte informacje dotyczące doształcania i doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego, a także dane na temat liczby dydaktyków kształcących na potrzeby tych branż. Przedstawiono w nim także kilka funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego opracowanych z myślą o nauczycielach ww. branż.

1.1. Doshształcanie i doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcących przyszłe kadry sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego

Uwzględnione w tytule rozdziału terminy doształcania i doskonalenia nauczycieli są związane z pojęciem kształcenia ustawicznego (określane go także jako: kształcenie permanentne, edukacja permanentna, kształcenie ciągle, kształcenie nieustające lub oświata ustawiczna)¹.

Od osób wykonujących zawód nauczyciela wymaga się nie tylko wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu i umiejętności jej rzetelnego przekazywania, ale także ciągłego pogłębiania kwalifikacji zawodowych. Jest to konieczne ze względu na stały postęp gospodarczy, ekonomiczny, technologiczny i społeczny, dlatego tak ważna jest konieczność uczestniczenia dy-

¹ E. Roszko, I. Wieczorek, J. Wiktorowicz, *Kształcenie ustawiczne – kierunek na wiedzę*, www.eduplus.eu/site/display_pdf.php?DocumentID=259 [data dostępu: 16.04.2012].

daktyków w kształceniu ustawicznym. Może ono przybrać dwie formy, którymi są²:

- doksztalcenie (zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych),
- doskonalenie (poszerzanie i uzupełnianie posiadanych już kwalifikacji zawodowych).

Dzięki doksztalceniu nauczyciele mogą poszerzyć swoje kwalifikacje z zakresu przedmiotu, którego nauczają, zgłębić wiedzę pedagogiczną i psychologiczną³. Do form doksztalcenia nauczycieli zalicza się⁴:

- studia przeznaczone dla osób, które ukończyły szkołę średnią;
- studia, które pozwalają na przygotowanie nauczycieli do pełnienia nowych funkcji i zadań zawodowych;
- studia dla dydaktyków z tytułem licencjata lub dla tych, którzy ukończyli studia nauczycielskie;
- studia dla osób, które ukończyły kolegium nauczycielskie;
- kursy kwalifikacyjne i studia podyplomowe.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli jest realizowane za pośrednictwem takich form jak samokształcenie czy studia podyplomowe. Ponadto nauczyciele mogą skorzystać z wewnątrzszkolnego doradztwa zawodowego lub doradztwa metodycznego, mogą też wziąć udział w pozaszkolnych formach doskonalenia zawodowego organizowanych przez wojewódzkie ośrodki doskonalenia nauczycieli, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, kuratoria oświaty, ośrodki twórczości pedagogicznej lub resortowe ośrodki doskonalenia zawodowego⁵.

² *Organizacja systemu edukacji w Polsce 2009–2010*, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/PL_PL.pdf [data dostępu: 11.04.2012].

³ A. Komorniczak, *Znaczenie doskonalenia nauczycieli w ich rozwoju zawodowym*, www.edukacja.edux.pl/p-7445-znaczenie-doskonalenia-nauczycieli-w-ich.php [data dostępu: 10.04.2012].

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Niezbędnik doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, opracowany w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*, s. 31–32.

Najczęściej wybieraną przez polskich nauczycieli w roku szkolnym 2008/2009 formą kształcenia były studia podyplomowe nadające kwalifikacje. Aż 38% doksztalających się dydaktyków skorzystało z możliwości wzięcia w nich udziału, natomiast 37% uczestniczyło w kursach kwalifikacyjnych. Z kolei wśród form doskonalenia nauczycieli w roku szkolnym 2008/2009 największą popularnością cieszyły się kursy w wymiarze do 20 godzin, które ukończyło 77,5% ogółu doskonalących się nauczycieli⁶.

Ponadto z danych Ośrodka Rozwoju Edukacji wynika, że nauczyciele zdecydowanie chętniej niż dotychczas korzystają z form doskonalenia. W roku szkolnym 2008/2009 w formach kształcenia wzięło udział 17 305 nauczycieli, natomiast z form doskonalenia skorzystało 78 338 dydaktyków⁷.

Od osoby wykonującej zawód nauczyciela wymaga się posiadania wykształcenia wyższego oraz ciągłego zgłębiania wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu. Jest to także zawód charakteryzujący się mobilnością i opierający się na partnerstwie. Każdy nauczyciel powinien też umieć wykorzystywać w swojej pracy nowe technologie oraz potrafić współpracować z ludźmi⁸. Konieczność przekazywania uczniom aktualnych informacji sprawia, że nauczyciele, szczególnie ci uczący przedmiotów zawodowych, są zobowiązani do ciągłego uzupełniania swojej wiedzy. Dotyczy to również dydaktyków kształcących na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, z uwagi na to, że te sektory gospodarki uznano za prężnie rozwijające się⁹.

⁶ *Nauczyciele we wrześniu 2009 roku. Stan i struktura zatrudnienia*, Pracownia Informacji Pedagogicznej, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010; *Raport z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*, s. 29.

⁷ *Raport z analizy...*, op.cit.

⁸ M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf [data dostępu: 16.04.2012].

⁹ Zostało to wykazane w rozdziale czwartym niniejszej publikacji.

Liczba dydaktyków zajmujących się nauczaniem teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych w Polsce wynosiła w 2009 roku 66 266, co stanowi 10% wszystkich dydaktyków. Nauczycieli przedmiotów turystycznych było w tym czasie 721 (co stanowi 1,1,% ogółu nauczycieli przedmiotów zawodowych), przedmiotów hotelarskich – 1088 (co odpowiada 1,6% nauczycieli kształcących na potrzeby szkolnictwa zawodowego), przedmiotów gastronomicznych – 4 131 (6,2%)¹⁰.

Liczba nauczycieli kształcących na potrzeby omawianych branż zwiększyła się o 10% w latach 2007–2008, a w latach 2008–2009 o 2%. Najbardziej wzrosła w latach 2007–2008 liczba nauczycieli przedmiotów hotelarskich – aż o 51%, a w latach 2008–2009 o 4%. Z kolei liczba nauczycieli przedmiotów turystycznych zwiększyła się w latach 2007–2008 o 20%, a w latach 2008–2009 o 4%. Liczba nauczycieli przedmiotów gastronomicznych utrzymuje się natomiast na relatywnie stałym poziomie¹¹.

Kształcenie ustawiczne powinno dla dydaktyków stanowić istotny element ich pracy i doświadczenia zawodowego z uwagi na to, że są oni zobowiązani do przekazywania najaktualniejszej wiedzy. Również nauczyciele kształcący na potrzeby branż turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej powinni dysponować takim zakresem wiedzy i umiejętności, który będzie wystarczający i adekwatny do poziomu rozwoju dyscypliny, w której prowadzą kształcenie oraz do potrzeb rynku pracy¹². Ważne miejsce w przypadku wymienionych branż zajmują także: wiedza i świadomość kulturowa nauczycieli. Dobry dydaktyk kształcący w zawodzie kucharza powinien nie tylko posiadać predyspozycje pedagogiczne, aby najpełniej przekazać potrzebną wiedzę uczniom, ale również legitymować się aktualną wiedzą doty-

¹⁰ *Nauczyciele we wrześniu 2009...*, op.cit.; *Raport z analizy...*, op.cit., s. 22.

¹¹ *Ibidem*.

¹² *Poradnik beneficjenta. Fundusze dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, Warszawa 2009, s. 9.

czącą przygotowywania i przechowywania potraw oraz szeroką wiedzą kulturową, wyjaśniającą pochodzenie czy znaczenie konkretnych potraw. Nauczyciele, którzy kształcą w zawodach związanych z branżą hotelarską i turystyczną, powinni kształcić swoją wiedzę dotyczącą kultury danego regionu, ponieważ różnice kulturowe mają często kluczowe znaczenie dla komunikacji z przedstawicielami różnych narodów. Najważniejsze dla nauczycieli jest jednak podnoszenie kompetencji zawodowych i zdobywanie nowych umiejętności, tak aby jak najlepiej przygotować uczniów do podjęcia pracy w zawodzie. Alarmujące są dane Głównego Urzędu Statystycznego oraz Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli, które informują, że doksztalca się zaledwie 15–17% nauczycieli przedmiotów zawodowych, a jedynie 7% nauczycieli kształcących na potrzeby branż turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej podnosi swoje kwalifikacje. W związku z tym należy wdrożyć działania, które zmotywują większą liczbę nauczycieli do doskonalenia swoich kompetencji. Jednym z rozwiązań jest opracowywanie i wdrażanie programów doskonalenia zawodowego, w których będą mogli uczestniczyć nauczyciele przedmiotów zawodowych.

1.2. Funkcjonujące programy doskonalenia zawodowego w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej

Niniejszy podrozdział zawiera analizę programów doskonalenia zawodowego, przeznaczonych dla nauczycieli kształcących na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej¹³. Wszystkie opisane przedsięwzięcia są współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego i po-

¹³ *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, który powstał w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*, został opisany w rozdziale piątym niniejszej publikacji.

wstały w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Analizowane programy praktycznego kształcenia nauczycieli to:

- *PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach*, skierowany do nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na rzecz branży hotelarskiej i gastronomicznej;
- *Modelowy program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach*, stworzony z myślą o nauczycielach i instruktorach praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry branż turystycznej i gastronomicznej;
- projekt *Nowoczesne programy doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach*, skierowany do nauczycieli kształcących na potrzeby branż: turystycznej, gastronomicznej i hotelarskiej;
- *Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa*;
- *Nauczyciel w przedsiębiorstwie*.

1.2.1. PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach

Program ten został przygotowany z myślą o nauczycielach i instruktorach praktycznej nauki zawodu, którzy kształcą przyszłych pracowników branży hotelarskiej i gastronomicznej w zawodach: kucharz małej gastronomii, kelner, technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik organizacji usług gastronomicznych. Projekt został zrealizowany przez firmę WYG International Sp. z o.o. Zostało nim objętych 320 nauczycieli z województw: dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego, lubuskiego, łódzkiego, małopolskiego, mazowieckiego, pomorskiego, śląskiego, świętokrzyskiego, wielkopolskiego i zachodniopomorskiego.

Realizacja projektu przewidziana jest w terminie od 1 grudnia 2010 roku do 30 listopada 2012 roku. W ramach programu realizowane są praktyki zawodowe w kraju (trwające 10 dni roboczych, w przedsiębiorstwach BGH) i w Niemczech (trwające 5 dni w ośrodkach kształcenia praktycznego). Wszystkie zajęcia praktyczne odbywały się w czasie wakacji. W ramach omawianego programu doskonalenia zawodowego realizowane są następujące cele:

- zapoznanie z technologiami i sprzętem technicznym, które wykorzystuje się w przedsiębiorstwie;
- zaznajomienie ze specyfiką pracy na stanowisku związanym z branżą i przedmiotem nauczania;
- doskonalenie i integracja wiedzy teoretycznej z umiejętnościami praktycznymi;
- zgłębienie nowych doświadczeń zawodowych;
- nawiązanie zawodowych kontaktów, które mogą być wykorzystane we współpracy szkoły z przedsiębiorstwem;
- zapoznanie z zasadami marketingu, promocji i reklamy, jakie prowadzi przedsiębiorstwo;
- zapoznanie z zasadami jakości produkcji i usług, jakie są przyjęte w firmie, a także z zasadami BHP;
- diagnoza potrzeb lokalnego rynku pracy¹⁴.

1.2.2. Modelowy program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach

Projekt ten jest realizowany przez Szkołę Wyższą im. Bogdana Jańskiego, Wydział Zamiejscowy w Krakowie. Główny cel wspomnianego projektu stanowi podwyższenie jakości nauczania w szkolnictwie zawodowym przez

¹⁴ *PRAXIS* – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach, www.praxis.wyginternational.pl/ [data dostępu: 10.04.2012].

zrealizowanie praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy kształcą przyszłe kadry branż turystycznej i gastronomicznej w województwie małopolskim. Termin realizacji praktyk został przewidziany na okres od 01.01.2011 do 31.12.2013 roku. Do pozostałych celów projektu należy zaliczyć:

- możliwość zaktualizowania wiedzy i kompetencji nauczycieli;
- dostosowanie programów nauczania do wymogów rynku pracy oraz ich aktualizacja;
- nawiązanie współpracy między szkołami i przedsiębiorstwami;
- poznanie nowych trendów w turystyce i gastronomii.

Program zakłada przeprowadzenie 60 godzin warsztatów szkoleniowych oraz 160 godzin praktyk w przedsiębiorstwach. W ramach projektu zostały przygotowane trzy modelowe programy stażu – dla nauczycieli kształcących w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej¹⁵.

1.2.3. Nowoczesne programy doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach

Projekt ten został stworzony z myślą o 40 nauczycielach przedmiotów zawodowych i instruktorach praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, którzy pracują w województwach: łódzkim, małopolskim, mazowieckim, podkarpackim, śląskim i świętokrzyskim. Projekt jest realizowany przez Wyższą Szkołę Zarządzania. Główny jego cel to poprawa jakości nauczania w zakresie ww. branż dzięki pogłębieniu wiedzy i umiejętności nauczycieli, które dotyczą w szczególności:

¹⁵ Projekt *Modelowy program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach*, www.janski.edu.pl/staze/ [data dostępu: 10.04.2012].

- marketingu turystycznego;
- zarządzania w turystyce;
- systemów informacyjnych wykorzystywanych w turystyce;
- aktywnych form nauczania;
- wykorzystywania w procesie nauczania technik multimedialnych.

Projekt zakłada realizację:

- szkoleń teoretycznych (30 godzin w systemie weekendowym);
- szkoleń metodycznych (60 godzin realizowanych w formie popołudniowych spotkań oraz 100 godzin w formie online);
- praktyk w przedsiębiorstwach w okresie: 02.02.2012–30.06.2012 i 02.02.2013–30.06.2013, w czasie wolnym od pracy, realizowanych przez 2 tygodnie (10 dni roboczych).

Realizacja omawianego programu doskonalenia zawodowego ustalona została na okres: 01.01.2011–31.12.2013¹⁶.

1.2.4. Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa

Projekt ten jest organizowany w ramach współpracy z Ministerstwem Edukacji Narodowej. Jego realizację przewidziano na okres od 1 stycznia 2011 do 30 czerwca 2012 roku. Program został skierowany do 90 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących w zawodach: kucharz i kelner oraz pokrewnych, którzy pracują na terenie całego kraju.

Nauczyciele wzięli udział w praktykach w zagranicznych przedsiębiorstwach należących do branży HoReCa (świadczących usługi restauracyjne i kawiarniane oraz hotelarskie) w jednym z wymienionych krajów: Włó-

¹⁶ *Nowoczesne programy doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach*, www.mpdz.pou.pl/ [data dostępu: 10.04.2012].

chy, Szwajcaria, Grecja, Portugalia, Francja, Hiszpania, Chorwacja, Turcja, Bułgaria. Uczestnicy zostali podzieleni na sześć 15-osobowych grup. Praktyki odbyły się w terminie od sierpnia do grudnia 2011 roku. Każdy nauczyciel uczestniczył w 11 dniach praktyk (po 8 godzin dziennie). W ramach programu, w okresie od lutego do maja 2011 roku oraz po odbyciu praktyk (w czasie od grudnia 2011 do maja 2012 roku) odbywały się zjazdy dla uczestników, na których przeprowadzono test wiedzy praktycznej i teoretycznej oraz przedstawiono prezentacje dydaktyczne nauczycieli.

Celem programu jest rozwój kompetencji zawodowych uczestników projektu poprzez udział w praktykach w przedsiębiorstwach zagranicznych należących do branży HoReCa. W ramach uczestnictwa w projekcie każdemu uczestnikowi zapewniono:

- noclegi w hotelu;
- całodniowe wyżywienie;
- dojazd z hotelu do miejsca odbywania praktyk i z powrotem;
- opiekę lingwistyczną (tłumacza) i kulturalną (wycieczka, organizacja czasu w dni wolne od praktyk);
- opiekę menedżera restauracji lub szefa kuchni;
- ubezpieczenie NNW;
- dzienniczki praktyk i materiały szkoleniowe oraz ubrania kelnerskie lub kucharskie¹⁷.

1.2.5. Nauczyciel w przedsiębiorstwie

Projekt ten jest skierowany do 110 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących na potrzeby branż: hotelarskiej, obsługi ruchu turystycznego, cukierniczej, stolarskiej,

¹⁷ *Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa*, www.horeca.fnm.pl [data dostępu: 10.04.2012].

metalowej, samochodowej i budowlanej, którzy są zatrudnieni na terenie województwa dolnośląskiego i opolskiego. W ramach projektu nauczyciele odbyli praktyki w polskich i zagranicznych przedsiębiorstwach (m.in. w Niemczech, Austrii i Holandii). Praktyki zagraniczne dotyczyły głównie branży hotelarskiej oraz obsługi ruchu turystycznego. Praktyki zostały przeprowadzone w dwóch turach: w pierwszej z nich, w 2009 roku, wzięło udział 40 nauczycieli, a w 2010 roku – 70 pedagogów¹⁸.

1.2.6. Podsumowanie informacji dotyczących funkcjonujących obecnie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

Przedstawione w niniejszym rozdziale programy doskonalenia zawodowego powstały w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i są współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Zostały one skierowane do nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej¹⁹. Opracowanie i wdrażanie programów doskonalenia zawodowego ma na celu poprawę obecnej, niekorzystnej sytuacji szkolnictwa zawodowego. Realizacja opisanych programów wiąże się z doskonaleniem kompetencji dydaktyków.

Do korzyści dla nauczycieli z udziału w programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach można zaliczyć:

- podwyższenie wiedzy teoretycznej oraz umiejętności praktycznych z zakresu nauczanego przedmiotu;
- zapoznanie się z działalnością przedsiębiorstwa, w którym realizowane są praktyki, a także z oferowanymi przez nie produktami lub usługami;

¹⁸ *Nauczyciel w przedsiębiorstwie*, www.nwp.uni.opole.pl [data dostępu: 10.04.2012].

¹⁹ Projekt *Nauczyciel w przedsiębiorstwie* został skierowany również do nauczycieli kształcących na potrzeby innych branż.

- nawiązanie relacji z pracownikami firm, w których odbywany jest staż, co może przyczynić się do nawiązania stałej współpracy szkół z przedsiębiorstwami i umożliwić realizację kształcenia praktycznego zarówno dla uczniów szkół zawodowych, jak i dydaktyków;
- możliwość zapoznania się z nowymi trendami i innowacyjnymi technologiami wykorzystywanymi w branży, w ramach której dydaktycy prowadzą kształcenie.

2. Charakterystyka i cele projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*

W niniejszym rozdziale publikacji pt. *Nowa jakość w doskonaleniu nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* zawarte zostały cele i działania, jakie podjęto w ramach realizacji projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, realizowanego przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Opisano także grupę docelową projektu oraz osoby odpowiedzialne za opracowanie i wdrażanie praktycznego kształcenia nauczycieli.

2.1. Cele projektu

Opisywany projekt powstał ze względu na potrzebę doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących przyszłych pracowników branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Branże te zaliczają się do jednych z najprężniej rozwijających się sektorów gospodarki na świecie i w Polsce. W związku z tym powstaje coraz więcej firm, które specjalizują się w świadczeniu tego typu usług. Na rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie na specjalistów z branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Jest to

powodem stale wzrastających wymagań względem uczniów kształcących się w szkołach zawodowych w wymienionych branżach²⁰. Obecną sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce można określić jako niekorzystną. Powód stanowi deprecjacja tego typu szkół w oczach społeczeństwa przy jednoczesnej nobilitacji wyższego wykształcenia. Po roku 1989 zlikwidowano wiele placówek oświatowych zajmujących się kształceniem zawodowym. Jest to następstwo zmian ustrojowych i gospodarczych w Polsce. Większość młodzieży kształciła się w tym czasie w szkołach zawodowych. Taki stan rzeczy jest odwrotnie proporcjonalny do sytuacji w dzisiejszych czasach, w których większość absolwentów szkół średnich decyduje się na kontynuację nauki na studiach wyższych. W efekcie rynek pracy obfituje w osoby legitymujące się wykształceniem wyższym przy jednoczesnym niedoborze wykwalifikowanych pracowników średniego szczebla²¹. Aby poprawić sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce, konieczne staje się odpowiednie przygotowanie nauczycieli do pełnienia tego zawodu, który wymaga od nich ciągłego pogłębiania wiedzy i umiejętności. Sposobem doskonalenia nauczycieli jest opracowywanie i wdrażanie programów praktycznego kształcenia nauczycieli. Należy do nich program doskonalenia zawodowego, powstały w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Głównym celem projektu jest poszerzenie wiedzy, umiejętności praktycznych i kompetencji zawodowych 40 nauczycieli i instruktorów²²

²⁰ Raport *Zapotrzebowanie na wsparcie w ramach komponentu regionalnego PO KL w kontekście prognozowanej sytuacji na rynku pracy*, Poznań 2010, http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_085.pdf [data dostępu: 25.04.2012].

²¹ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą* [w:] „Polityka społeczna” 2007, nr 10, s. 14; J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16, [www.parl.sejm.gov.pl/WydBASnsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://www.parl.sejm.gov.pl/WydBASnsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf) [data dostępu: 25.04.2012].

²² W niniejszej publikacji określeniami „nauczyciel” oraz „instruktor” określa się zarówno kobiety, jak i mężczyźni pracujących jako nauczyciele lub instruktorzy.

praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.

Do **celów szczegółowych** projektu należy zaliczyć:

- wzrost potencjału beneficjentów ostatecznych projektu (grupy 40 nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu) w kwestiach związanych z wiedzą dotyczącą nowych trendów w branżach: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- zwiększenie wiedzy i umiejętności uczestników projektu dotyczących funkcjonowania nowoczesnych przedsiębiorstw branżowych i stosowania w nich innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych dzięki odbyciu praktyk zawodowych;
- stworzenie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych w celu ułatwienia współpracy szkół z pracodawcami, co ma umożliwić nauczycielom zajmującym się kształceniem zawodowym dostęp do doskonalenia;
- podniesienie świadomości uczestników projektu na temat stereotypów oraz dyskryminacji ze względu na pochodzenie, niepełnosprawność czy płeć.

Projekt jest zgodny z:

- prawodawstwem krajowym i wspólnotowym,
- politykami i zasadami wspólnotowymi,
- Szczegółowym Opiszem Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,
- Planem Działania 2010 dla Priorytetu III oraz Dokumentacją Konkursową w zakresie zaproponowanych działań i typu projektu,
- wytycznymi Narodowej Strategii Spójności,
- Strategią Rozwoju edukacji na lata 2007–2013.

2.2. Grupa docelowa

Projekt został stworzony na potrzeby nauczycieli będących beneficjentami ostatecznymi tego przedsięwzięcia – grupy 40 nauczycieli (16 kobiet oraz 24 mężczyzn), kształcących przyszłe kadry na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej oraz gastronomicznej.

Rekrutacja do projektu miała charakter otwarty i została przeprowadzona w oparciu o kryteria zamieszczone w ankiecie rekrutacyjnej:

- zatrudnienie na stanowisku nauczyciela lub instruktora praktycznej nauki zawodu w placówce oświatowej, która zajmuje się kształceniem na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- zatrudnienie w placówce oświatowej, w której uczniowie uzyskują następujące wyniki w egzaminach zawodowych/zewnętrznych:
 - ✓ powyżej średniej wojewódzkiej – 3 punkty;
 - ✓ poniżej średniej wojewódzkiej – 6 punktów;
- udział w ostatnich trzech latach w różnorodnych formach podnoszenia kompetencji:
 - ✓ mniej niż 3 świadectwa – 10 punktów
 - ✓ 3–5 świadectw – 7 punktów;
 - ✓ Powyżej 5 świadectw – 4 punkty.

Rekrutację przeprowadzono osobno dla kobiet i dla mężczyzn. W projekcie ma wziąć udział 60% mężczyzn oraz 40% kobiet.

2.3. Działania podjęte w ramach projektu

Do działań przeprowadzonych w ramach projektu należy zaliczyć:

- zarządzanie projektem,
- opracowanie programu doskonalenia zawodowego,

- rekrutację uczestników,
- wdrożenie programu doskonalenia zawodowego nauczycieli,
- ocenę pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego;
- działania związane z upowszechnieniem projektu oraz działania wspierające.

W ramach projektu zorganizowano:

- warsztaty szkoleniowe dla beneficjentów ostatecznych;
- praktyki w przedsiębiorstwach dla uczestników projektu (80 godzin);
- szkolenie dla personelu z zakresu równych szans i równości płci;
- 4 seminaria z udziałem ekspertów;
- 3 sesje fokusowe z udziałem przedsiębiorców;
- stworzenie portalu internetowego projektu;
- 4 ogłoszenia prasowe, 2 artykuły sponsorowane, 7 sesji spotu radiowego;
- konferencję upowszechniającą.

2.4. Podsumowanie doświadczeń zdobytych w ramach projektu

W ramach projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* powstała między innymi niniejsza publikacja upowszechniająca pt. *Nowa jakość w doskonaleniu nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hote-*

larstwa i gastronomii, która stanowi podsumowanie doświadczeń zebranych w ramach projektu. Jest ona jednocześnie wyczerpującym źródłem wiadomości o opracowywaniu i wdrażaniu programu doskonalenia zawodowego, zrealizowanego na potrzeby nauczycieli kształcących przyszłych pracowników ww. branż. W ramach projektu *Akademia dobrych praktyk* powstały także:

- *Raport z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia;*
- *raport Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami;*
- *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii;*
- materiały szkoleniowe oraz dydaktyczne;
- *Raport z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych;*
- *Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców;*
- rekomendacje;
- *Niezbędnik doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego;*
- portal internetowy projektu.

2.4.1. Raport z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia

Raport traktuje o jakości i efektywności różnych form wzmocnienia kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących przyszłych pracowników branż: turystycznej, hotelarskiej oraz gastronomicznej. W pu-

blikacji tej przeprowadzono diagnozę stanu obecnego form doształcania i doskonalenia nauczycieli, a także przedstawiono analizę funkcjonowania i akredytacji instytucji zajmujących się doskonaleniem nauczycieli. Przedstawiono też informacje dotyczące doształcania i doskonalenia zawodowego dydaktyków i omówiono zasady współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Zakończenie raportu stanowią wnioski oraz rekomendacje, które zostały opracowane na podstawie wcześniej opisanych danych. Są one jednocześnie podstawą do opracowania programu doskonalenia zawodowego.

2.4.2. Raport Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami

W raporcie uwzględniono wnioski z czterech seminariów, których uczestnikami byli eksperci edukacyjni. Ponadto opracowanie zawiera odpowiedzi na pytania dotyczące tego, czym jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a także definicję pojęcia „kapitał ludzki”. Raport zawiera także charakterystykę projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* oraz opis sytuacji szkolnictwa zawodowego w Unii Europejskiej i w Polsce.

2.4.3. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii

Program doskonalenia zawodowego powstał z myślą o dynamicznie rozwijającej się branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej oraz związanym z tym zapotrzebowaniem rynku pracy na absolwentów kształcących się

w szkołach zawodowych związanych z tymi branżami. Program doskonalenia zawodowego jest skierowany w szczególności do 40 nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, zajmujących się kształceniem na potrzeby ww. branż, będących uczestnikami projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Program opracowano na podstawie *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia* oraz raportu pt. *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*.

Opisywany program zawiera informacje dotyczące zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół zawodowych kształcących się w dziedzinach związanych z turystyką, opis wymagań wobec absolwentów szkół kształcących na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, a także ocenę umiejętności wspomnianych absolwentów. W programie zostały uwzględnione informacje dotyczące kompetencji zawodowych nauczycieli oraz ich uzupełniania, opisano zadania i obowiązki uczestników projektu *Akademia dobrych praktyk*, przedstawiono też korzyści dla nauczycieli płynące z uczestnictwa w praktycznym kształceniu nauczycieli w przedsiębiorstwach.

2.4.4. Materiały szkoleniowe oraz materiały dydaktyczne

W ramach opisywanego projektu opracowano materiały szkoleniowe dla uczestników warsztatów – 40 nauczycieli kształcących na potrzeby branż objętych projektem, a także materiały dydaktyczne dla trenerów prowadzących warsztaty:

- *Nowe trendy rozwoju turystyki – nowoczesne metody organizacji i obsługi usług turystycznych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi ICT,*
- *Efektywne zarządzanie w gastronomii i hotelarstwie – nowoczesne rozwiązania techniczno-technologiczne i organizacyjne.*

Treści materiałów szkoleniowych oraz materiałów dydaktycznych są względem siebie kompatybilne.

2.4.5. Raport z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych

Raport zawiera analizę wyników badań przeprowadzonych metodą delficką oraz z wykorzystaniem techniki krzywej wartości. W badaniach tych udział wzięli uczestnicy projektu. W raporcie znalazł się także teoretyczny opis metod zastosowanych w ramach badania, najważniejsze kwestie dotyczące kształcenia ustawicznego nauczycieli, szczególnie zajmujących się nauczaniem przyszłych pracowników branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, a także informacje na temat regulacji prawnych stosowanych w doskonaleniu kompetencji dydaktyków kształcących w szkołach zawodowych.

2.4.6. Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców

W raporcie tym zostały przedstawione najważniejsze wnioski z sesji fokusowych, w których udział wzięli przedsiębiorcy związani z branżami: turystyczną, hotelarską oraz gastronomiczną. W opracowaniu scharaktery-

zowano także metodę badawczą, jaką jest zogniskowany wywiad grupowy („fokus”) oraz zawarto najważniejsze problemy szkolnictwa zawodowego, związanego z ww. branżami.

2.4.7. Rekomendacje

W ramach projektu powstały również *Rekomendacje w zakresie opracowywania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, a także *Rekomendacje w zakresie wdrażania i oceny programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. Opracowane rekomendacje zostały zaprezentowane na konferencji podsumowującej działania projektu.

2.4.8. Niezbędnik doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego

Publikacja powstała z myślą o nauczycielach kształcących na potrzeby branż objętych projektem. Zawiera szczegółowe informacje dotyczące dokształcania i doskonalenia europejskich oraz polskich nauczycieli, jak i praktyczne wskazówki dotyczące form podnoszenia kompetencji zawodowych przez dydaktyków.

2.4.9. Portal internetowy projektu

W ramach projektu powstał także portal internetowy, którego celem jest informowanie o wszystkich działaniach podjętych w ramach projektu oraz rozpowszechnienie jego rezultatów. W portalu zostały zawarte m.in. informacje dotyczące celów projektu oraz wszelkich działań podjętych w jego ramach.

Działaniem zamykającym projekt jest konferencja z udziałem przedsiębiorców reprezentujących branże: turystyczną, hotelarską i gastronomiczną, dyrektorów oraz nauczycieli szkół zawodowych. Celem konferencji jest upowszechnienie rezultatów projektu.

2.5. Najważniejsze osoby zaangażowane w opracowywanie i wdrażanie programu doskonalenia zawodowego nauczycieli

Najważniejszymi osobami, które przyczyniły się do opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego, są:

- kierownik projektu,
- specjalista ds. rekrutacji,
- koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk,
- opiekunowie praktyk,
- tutorzy,
- osoby prowadzące warsztaty szkoleniowe.

Zadaniem kierownika projektu jest nadzór nad wszelkimi pracami związanymi z realizacją projektu, jego przebiegiem oraz zarządzanie finansami. Specjalista ds. rekrutacji był odpowiedzialny za sporządzenie ankiety rekrutacyjnej i rekrutację uczestników. Do jego obowiązków należało także wysłanie zaproszeń do przedsiębiorstw, określonych szkół zawodowych, kuratoriów oświaty i ośrodków doskonalenia nauczycieli, a także zrealizowanie spotkań inauguracyjnych, które miały zachęcić dydaktyków do wzięcia udziału w projekcie. Zadanie koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk stanowiła realizacja i czuwanie nad prawidłowym przebiegiem warsztatów szkoleniowych oraz praktyk w przedsiębiorstwach. Do obowiązków opiekunów praktyk należy czuwanie nad merytorycznym przebiegiem

praktyk oraz zaopiniowanie projektu zawodowego, zrealizowanego przez uczestników w ramach zaliczenia stażu. Zadanie tutorów to znalezienie miejsca odbywania praktyk, ich organizacja, a także opieka nad praktykantami. Dodatkowo opiekunowie praktyk oraz tutorzy opracowali raporty z przebiegu praktyk i osiągnięć beneficjentów ostatecznych. Prowadzeniem zajęć warsztatowych zajęli się nauczyciele akademicy zatrudnieni w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki.

2.6. Projektodawca

Projekt *Akademia dobrych praktyk* jest realizowany przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Jest to uczelnia niepubliczna, która powstała w 1999 roku. Kształci studentów na kierunkach²³:

- wychowanie fizyczne z korektywą – studia I stopnia (licencjackie) i II stopnia (magisterskie),
- turystyka i rekreacja – studia I stopnia,
- administracja – studia I stopnia.

Kształcenie jest realizowane w systemie stacjonarnym oraz niestacjonarnym. Uczelnia posiada także wydział zamiejscowy w Warszawie, gdzie oferowane jest kształcenie na kierunku wychowanie fizyczne w trybie niestacjonarnym²⁴.

²³ *O nas*, www.wskfit.pl/content/o-nas [data dostępu: 10.04.2012].

²⁴ *Ibidem*.

3. Ocena opracowania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego w opiniach uczestników oraz przedsiębiorców

W niniejszym rozdziale została przedstawiona ocena opracowania oraz wdrażania programu doskonalenia zawodowego, który powstał w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*. Osobami oceniającymi byli nauczyciele biorący udział w projekcie oraz przedsiębiorcy reprezentujący branże: turystyczną, hotelarską i gastronomiczną. Wnioski z oceny zaproponowano na podstawie *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, *Raportu z przebiegu sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców* oraz badania przeprowadzonego w ramach projektu.

3.1. Foresight – teoretyczny opis metody badawczej

Metoda badawcza foresight służy tworzeniu obrazu rozwojowego, który pozwala spojrzeć szerzej na dany problem naukowy, społeczny czy ekonomiczny. Uczestnikami sesji foresight są osoby związane z badanym problemem i mogą to być np. reprezentanci środowiska naukowego, biznesowego, a także przedstawiciele polityki, organizacji społecznych czy pozarządowych albo osoby reprezentujące grupy zawodowe²⁵. Metoda foresight pomaga²⁶:

²⁵ Narodowy Program Foresight „Polska 2020”, IPPT PAN, www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html [data dostępu: 16.04.2012].

²⁶ A. Kowalewska, J. Głuszyński, *Zastosowanie metody Delphi w Narodowym Programie Foresight Polska 2020*, Warszawa 2009, www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Nauka/Polityka_naukowa_panstwa/Prognozy_rozwoju/20100104_Zastosowanie_Delphi_w_NPF.pdf [data dostępu: 16.04.2012].

- opracowywać działania, które są konieczne do realizacji określonych celów;
- wzbogacić wiedzę uczestników o niezauważone wcześniej problemy i wspomóc komunikację między zaangażowanymi w problem grupami;
- opracować rozwiązania, które będą mogły zagwarantować wdrożenie wysokiej jakości działań;
- zrozumieć istotność myślenia o przyszłości, kreować nowe pomysły.

Badanie metodą foresight znajduje szerokie zastosowanie w badaniach eksperckich, analizach danych statystycznych czy rozpoznawaniu działań kluczowych. W zależności od tych kryteriów wykorzystuje się różne techniki badawcze, np. metodę delficką, burzę mózgów, analizę SWOT, panel ekspercki, analizę wpływów krzyżowych, drzewo uwarunkowań czy tworzenie symulacji²⁷.

3.1.1. Metoda delficka oraz krzywa wartości

Z uczestnikami projektu przeprowadzono badanie metodą delficką. Opiera się ono na kilkukrotnym przeprowadzeniu ankiet wśród respondentów będących ekspertami w danej dziedzinie. Metodę delficką stosuje się w badaniu zjawisk społecznych, edukacyjnych czy technologicznych. Charakteryzuje ją czasochłonność i pracochłonność związana z interpretacją wyników, które można otrzymać od dużej grupy osób. Do mocnych stron tej metody można zaliczyć także swobodę i niezależność opinii ekspertów oraz

²⁷ P. Kopyciński, Ł. Mamica, *Operacjonalizacja metodologii badań foresight*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie, www.foresight.msap.pl/download/operacjonalizacja.pdf [data dostępu: 16.04.2012].

ich anonimowość²⁸. Celem badania przeprowadzonego metodą delficką w ramach projektu było wykreowanie działań, które należy podjąć w celu naprawy sytuacji szkolnictwa zawodowego.

Krzywa wartości jest jedną z metod badań ilościowych. Wykorzystanie tej metody polega na mierzeniu do zmiany priorytetów, aby móc w przyszłości wykorzystać potencjał badanej firmy czy instytucji. Nadzorowanie czynników, które zostały wzięte pod uwagę w krzywej wartości, powinno mieć systematyczny przebieg, aby rezultaty mogły być utrzymane przez dłuższy czas²⁹. Technikę krzywej wartości zastosowano w celu zbierania danych w projekcie. Miało to na celu wsparcie opracowywania i wdrażania praktycznego kształcenia nauczycieli prowadzących zajęcia w ramach branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Metoda krzywej wartości pozwoliła na ustalenie obszarów, które stanowią najmocniejsze oraz najslabsze strony funkcjonującego programu doskonalenia nauczycieli, a także na wyznaczenie charakteru i kierunku zmian. Pozwoli to na wyszczególnienie zarówno tych rejonów, w które warto inwestować, jak i tych, które nie przysłużą się do poprawy jakości kształcenia zawodowego dydaktyków³⁰.

3.2. Ocena programu doskonalenia zawodowego w oczach uczestników projektu

W tej części rozdziału omówiono wnioski z badania foresight z udziałem beneficjentów ostatecznych projektu *Akademia dobrych praktyk*, którzy uczestniczyli w praktykach w przedsiębiorstwach. Badanie dotyczyło

²⁸ K. Piech, „Tradycyjne” metody heurystyczne: przegląd i zastosowania, <http://akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf> [data dostępu: 16.04.2012].

²⁹ *Tworząc swój błękitny ocean*, www.ekonomicznie.pl/artykuly.php?art_id=26 [data dostępu: 16.04.2012].

³⁰ K. Smulczyk, *Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem beneficjentów ostatecznych*, opracowany w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

oceny pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, opracowanego dla dydaktyków kształcących na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.

Badanie zostało przeprowadzone technikami krzywej wartości oraz metodą delficką w trzech turach. Wyniki z oceny uczestników pochodzą z trzeciej tury badań. Celem badania była ocena mocnych i słabych stron projektu oraz wyznaczenie kierunku potencjalnych zmian. Uczestnicy podali ocenie zarówno działania podejmowane w ramach projektu – warsztaty szkoleniowe, praktyki w przedsiębiorstwach – jak i kompetencje prowadzących zajęcia, tutorów i opiekunów praktyk.

3.2.1. Ocena warsztatów

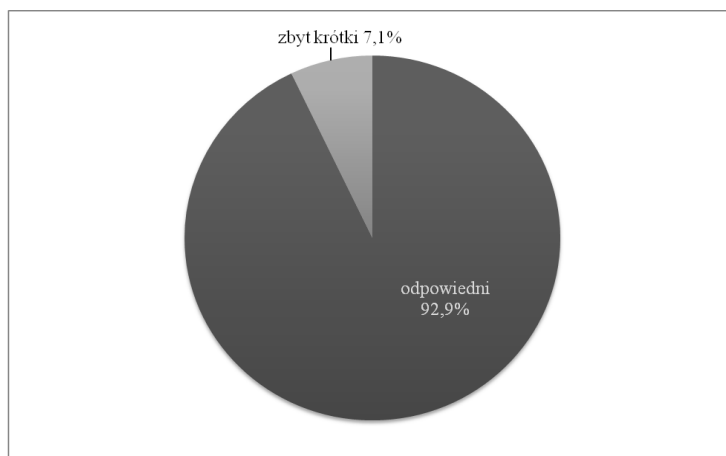
Warsztaty szkoleniowe dla beneficjentów ostatecznych zostały zrealizowane w dwóch blokach tematycznych:

- *Nowe trendy rozwoju turystyki – nowoczesne metody organizacji i obsługi usług turystycznych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi ICT;*
- *Efektywne zarządzanie w gastronomii i hotelarstwie – nowoczesne rozwiązania techniczno-technologiczne i organizacyjne.*

Łączny czas ich trwania obejmował 30 godzin dydaktycznych (po 15 godzin dla każdego z bloków). Zajęcia były przeprowadzane w czterech 10-osobowych grupach w czerwcu i lipcu 2011 roku.

Zdecydowana większość uczestników (92,9%) określiła czas trwania warsztatów jako odpowiedni. Świadczy to o tym, że liczba godziny przeznaczona na szkolenie była adekwatna do potrzeb uczestników (co obrazuje wykres 1.). Oznacza to, że 30 godzin warsztatów to właściwy czas na przekazanie treści dydaktycznych.

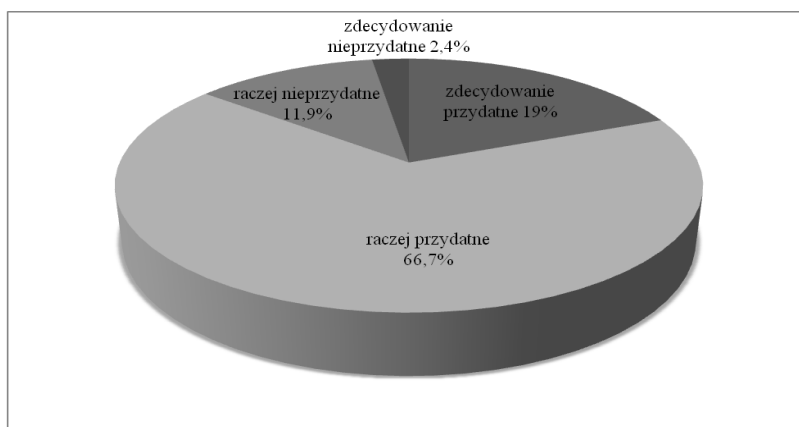
Wykres 1. Ocena czasu trwania warsztatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Zdecydowana większość uczestników (85,7%) uznała, że zajęcia warsztatowe będą przydatne w ich pracy zawodowej. Z kolei 66,7% badanych uznało je za raczej przydatne, natomiast 19% za zdecydowanie przydatne. Jedynie 14,3% uczestników uznało zajęcia za nieprzydatne (patrz wykres 2.).

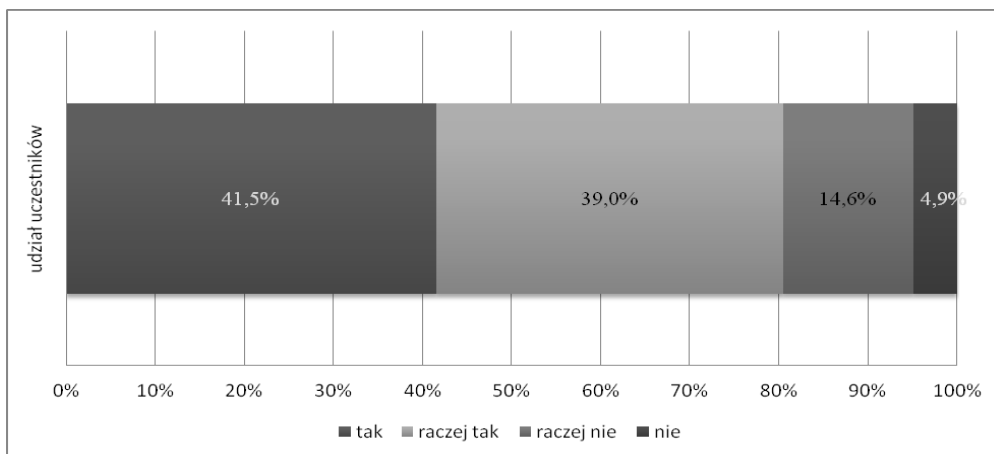
Wykres 2. Ocena przydatności zajęć warsztatowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

80,5% badanych stwierdziło, że warsztaty przyczyniły się do wzbogacenia ich wiedzy (41,5% osób odpowiedziało „tak”, 39% – „raczej tak”, co widać na wykresie 3.). Wynika z tego, że treści przekazane na zajęciach korelują z potrzebami nauczycieli.

Wykres 3. Ocena przydatności warsztatów w zbgaceniu wiedzy uczestników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

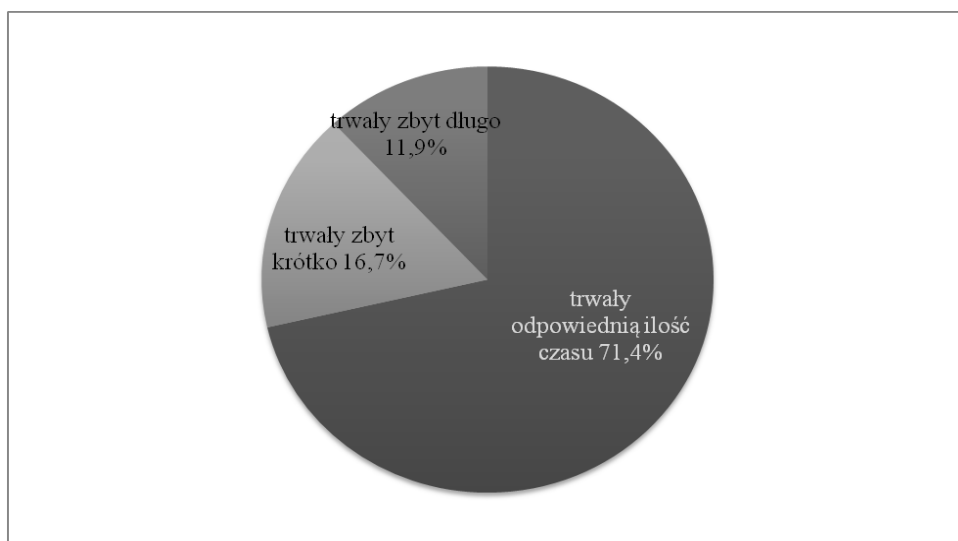
Reasumując – można stwierdzić, że zajęcia warsztatowe przeprowadzone w ramach programu doskonalenia zawodowego nauczycieli zostały przez uczestników ocenione bardzo pozytywnie, co obrazują odpowiedzi respondentów dotyczące czasu trwania zajęć oraz przydatności treści na nich poruszanych.

3.2.2. Ocena praktyk w przedsiębiorstwach

Praktyki w przedsiębiorstwach zorganizowane w ramach projektu odbyły się w biurach podróży i hotelach w Warszawie na przełomie sierpnia i września 2011. W czasie 80 godzin zajęć praktycznych uczestnicy zgłębiali wiedzę zawodową dotyczącą turystyki, hotelarstwa i gastronomii.

Badanie przeprowadzone metodą delficką wykazało, że zdaniem uczestników praktyki w przedsiębiorstwach trwały odpowiednio długo (odpowiedź twierdzącą podało 71,4% osób), 16,7% uczestników stwierdziło, że zajęcia praktyczne powinny trwać dłużej, natomiast 11,9% badanych uważa, że trwały zbyt długo (obrazuje to wykres 4.). Świadczy to o tym, że czas przeznaczony na praktyki jest dla większości uczestników wystarczający.

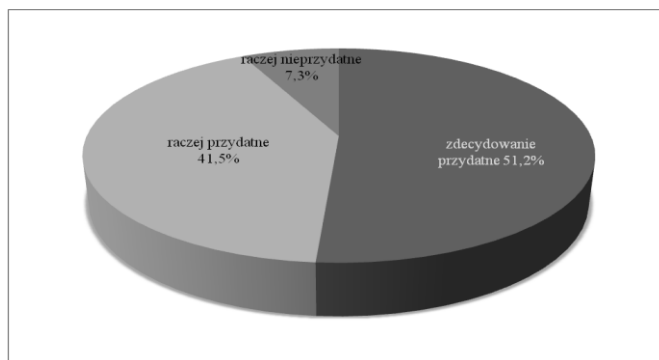
Wykres 4. Ocena czasu trwania praktyk w przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Praktyki w przedsiębiorstwach zorganizowane w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk* zostały przez większość uczestników uznane za przydatne (92,7% osób). Ponad połowa respondentów stwierdziła, że są one zdecydowanie przydatne, natomiast 41,5% uznało je za raczej przydatne. Jedynie 7,3% respondentów uznało je za nieprzydatne (obrazuje to wykres 5.). Z tych danych wynika, że praktyki w przedsiębiorstwach są dobrze postrzegane i pożądaną formą podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli.

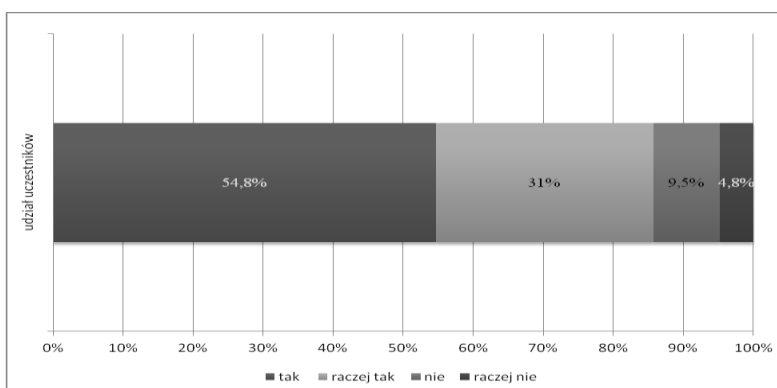
Wykres 5. Ocena przydatności praktyk w przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Zdecydowana większość uczestników (85,5%) zapytana o to, czy udział w praktykach wpłynął na poszerzenie ich umiejętności praktycznych, odpowiedziała twierdząco (54,8% podało odpowiedź „tak”, natomiast 31% – „raczej tak”, co przedstawia wykres 6.).

Wykres 6. Ocena wpływu praktyk w przedsiębiorstwach na poszerzanie praktycznych umiejętności uczestników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Uczestnicy zostali także poproszeni o wskazanie praktycznych umiejętności, jakie zdobyli na praktykach. Najbardziej przydatne okazały się: wiedza z zakresu housekeepingu³¹, służby pięter oraz funkcjonowania recepcji i restauracji hotelowej, możliwość wymiany doświadczeń z osobami pracującymi w branży, wiedza dotycząca organizowania przyjęć w hotelu, a także obsługa gości. Dość ważne dla uczestników były także umiejętności z zakresu przygotowywania dokumentacji oraz obsługi oprogramowania komputerowego.

Tabela 1. Wykaz praktycznych umiejętności zdobytych przez uczestników na praktykach

housekeeping, służba pięter	84,8%
funkcjonowanie recepcji hotelowej	78,8%
wymiana doświadczeń z osobami z branży	72,7%
funkcjonowanie restauracji hotelowej	63,6%
organizacja przyjęć w hotelu	63,6%
obsługa gości	57,6%
przygotowywanie dokumentacji	36,4%
obsługa specjalistycznego oprogramowania komputerowego	21,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Za najbardziej przydatne umiejętności zdobyte na praktykach uczestnicy uznali: możliwość poznania środowiska pracy w hotelu czy biurze podróży, pracę w różnych działach firmy, możliwość skonfrontowania zdobytej wiedzy teoretycznej z praktyczną, wymianę doświadczeń z pracownikami firmy, zapoznanie się z funkcjonowaniem hotelowej gastronomii, a także kontakt z klientem (gościem).

³¹ Housekeeping to pojęcie oznaczające prace związane z utrzymaniem porządku w pokoju hotelowym.

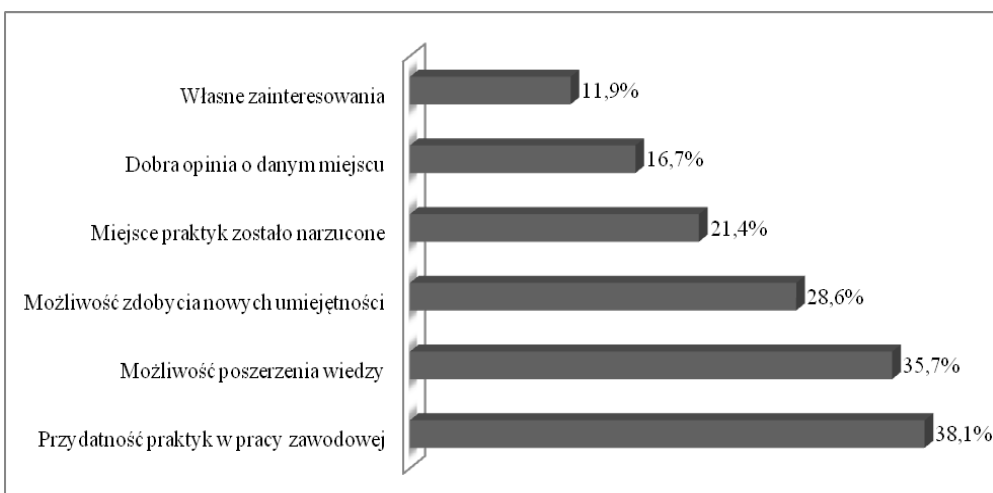
Tabela 2. Najbardziej przydatne umiejętności zdobyte przez uczestników na praktykach

poznanie środowiska pracy hotelu/biura podróży	82,4%
praca w różnych działach firmy	73,5%
konfrontacja teorii z praktyką	73,5%
wymiana doświadczeń z pracownikami	70,6%
zapoznanie się z funkcjonowaniem gastronomii hotelowej	35,3%
kontakt z klientem/gościem	23,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Wybierając miejsce praktyk, uczestnicy kierowali się najczęściej ich przydatnością w swojej pracy zawodowej, a także możliwością poszerzenia wiedzy i zdobycia nowych umiejętności. 21,4% badanych stwierdziło, że miejsce odbycia praktyk zostało im z góry narzucone, z kolei 16,7% kierowało się dobrą opinią o danym przedsiębiorstwie, a 11,9% – własnymi zainteresowaniami (obrazuje to wykres 7.).

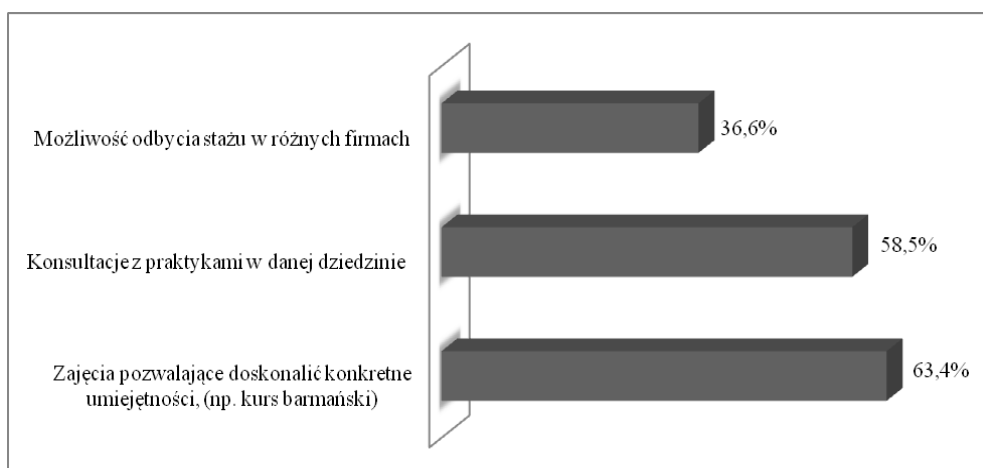
Wykres 7. Czynniki mające wpływ na wybór miejsca praktyk



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Najważniejsze propozycje uczestników dotyczące innych form zajęć, które można wykorzystać w ramach programu doskonalenia zawodowego, zostały przedstawione na wykresie 8. Uczestnicy są szczególnie zainteresowani możliwością doskonalenia konkretnych umiejętności i konsultacjami z profesjonalistami i praktykami w danej dziedzinie. Nauczyciele wyrażają ją także chęć odbycia praktyk w różnych przedsiębiorstwach. Uczestnicy są natomiast zdecydowanie przeciwni prowadzeniu w ramach programu praktycznego kształcenia nauczycieli zajęć w postaci wykładów czy seminariów (jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach projektu, 100% osób jest tego zdania).

Wykres 8. Propozycje alternatywnych form zajęć w ramach programu doskonalenia zawodowego

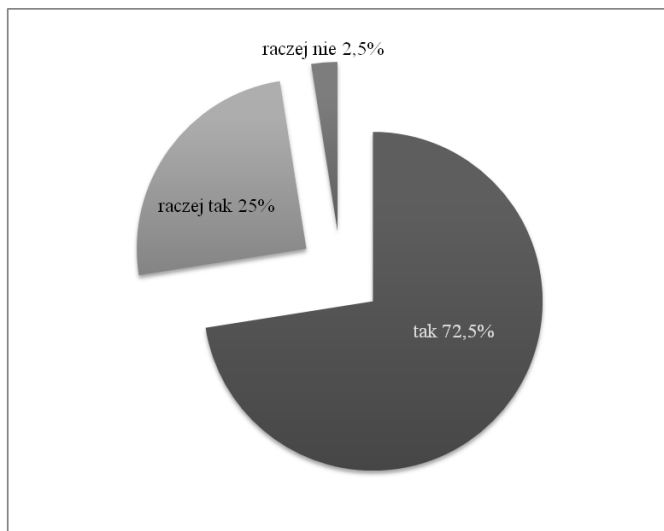


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Na pytanie dotyczące zamiaru wykorzystania w pracy zawodowej wiedzy zdobytej na praktykach zdecydowana większość beneficjentów ostatecznych podała odpowiedź twierdzącą – 97,5% (z czego 72,5% odpowiedziało „tak”, a 25% „raczej tak”). Z tych danych, przedstawionych na wykresie 9., wynika, że zdecydowana większość uczestników dostrzega użytecz-

ność praktyk oraz ma zamiar wykorzystać zdobytą w ich trakcie wiedzę i umiejętności w swojej pracy zawodowej.

Wykres 9. Ocena zamiaru wykorzystania przez uczestników wiedzy zdobytej na praktykach w pracy zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Z przedstawionych danych wynika, że praktyki w przedsiębiorstwach (podobnie jak warsztaty szkoleniowe) zostały ocenione bardzo pozytywnie. Można zatem wnioskować, że zdecydowana większość uczestników wyraża zadowolenie z uczestnictwa w programie doskonalenia zawodowego.

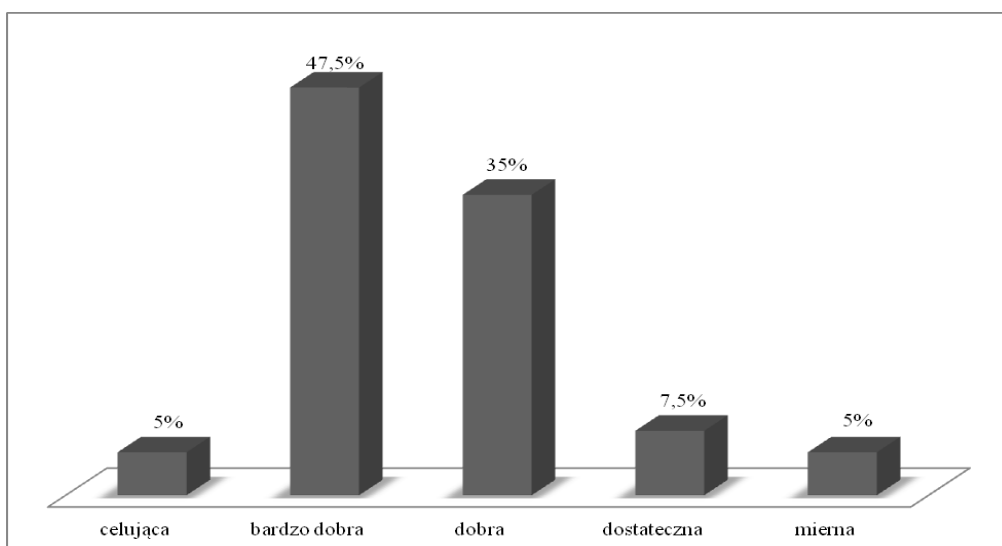
3.2.3. Ocena kompetencji prowadzących zajęcia warsztatowe, opiekunów praktyk oraz tutorów

Opiekunowie praktyk, tutorzy oraz trenerzy prowadzący zajęcia to osoby, które miały bezpośredni wpływ na realizację i wdrażanie pilotażowej edycji programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach oraz or-

ganizację warsztatów i praktyk, a także bezpośredni kontakt z beneficjentami ostatecznymi.

Osobami prowadzącymi zajęcia warsztatowe byli nauczyciele akademicy, pracujący w WSKFiT im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Zostali oni ocenieni bardzo pozytywnie. Aż 47,5% uczestników wystawiło prowadzącym ocenę bardzo dobrą, 35% – dobrą, 7,5% – dostateczną oraz po 5% – celującą i mierną (dane te zostały przedstawione na wykresie 10.).

Wykres 10. Ocena kompetencji osób prowadzących zajęcia warsztatowe

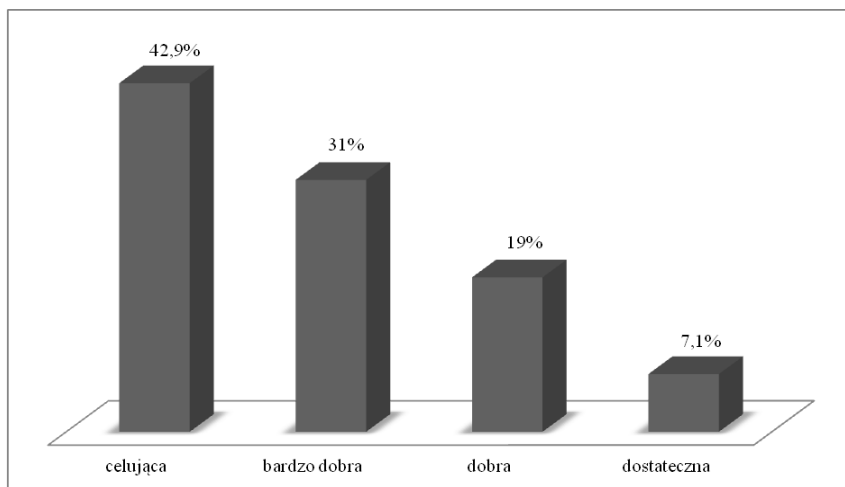


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Ważną informacją jest to, że 71,4% uczestników uznało, iż zajęcia powinny być prowadzone przez osoby będące zarówno teoretykami, jak i praktykami w danej dziedzinie.

Równie pozytywnie zostali ocenieni opiekunowie praktyk. Aż 42,9% respondentów wystawiło im ocenę celującą, 31% – bardzo dobrą, 19% – dobrą, natomiast 7,1% – dostateczną (patrz wykres 11.).

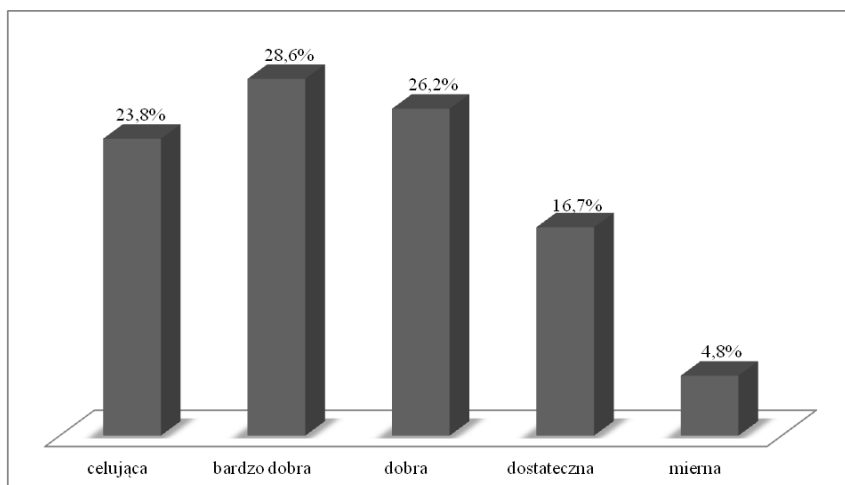
Wykres 11. Ocena kompetencji opiekunów praktyk



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Jeśli chodzi o kompetencje tutorów, to oceny uczestników były zróżnicowane, przeważały jednak te pozytywne: 23,8% uczestników wystawiło tutorom ocenę celującą, 28,6% – bardzo dobrą, 26,2% – dobrą, 16,7% – dostateczną, natomiast 4,8% – mierną.

Wykres 12. Ocena kompetencji tutorów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

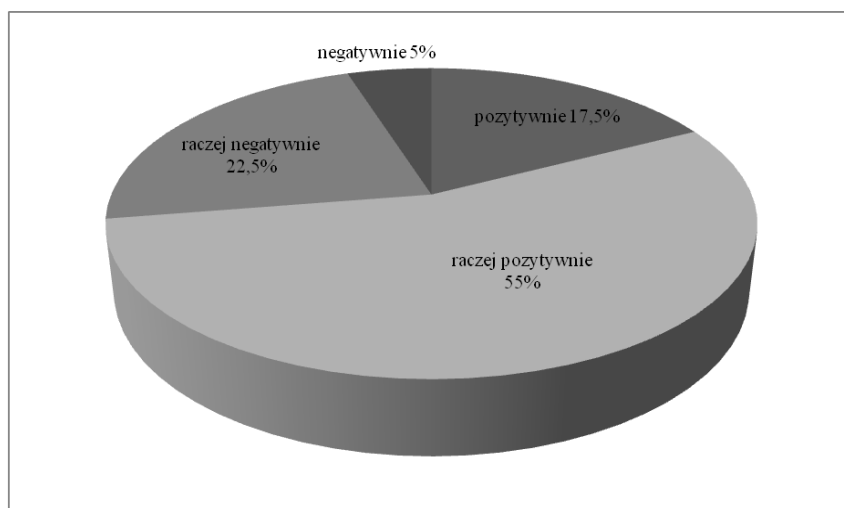
3.2.4. Podsumowanie wniosków z oceny opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

Projekt został oceniony przez uczestników bardzo wysoko. Docenione zostały szczególnie kwestie organizacyjne, ale także same warsztaty i praktyki w przedsiębiorstwach oraz opiekunowie, prowadzący zajęcia warsztatowe i tutorzy.

Zdecydowana większość uczestników jest zdania, że zarówno warsztaty, jak i praktyki, w których uczestniczyli w ramach projektu, będą miały wpływ na zmianę ich sposobu nauczania. W przypadku warsztatów 77,5% dydaktyków podało odpowiedź twierdzącą, natomiast w przypadku praktyk 82,5% uczestników stwierdziło, że zmienią one ich sposób nauczania.

Uczestnicy wyrazili także pozytywną opinię dotyczącą wykonanego przez nich projektu zawodowego, który stanowił zaliczenie praktyk. 72,5% ocenia go pozytywnie i raczej pozytywnie. Obrazuje to wykres 13.

Wykres 13. Ocena projektu zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu oraz *Raportu z przebiegu badań z udziałem beneficjentów ostatecznych*, sporządzonego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

3.3. Najważniejsze wnioski z badania fokusowego z udziałem przedsiębiorców dotyczące oceny programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii³²

Wywiad fokusowy, nazywany inaczej zogniskowanym wywiadem grupowym lub potocznie „fokusem”, stanowi jedną z metod badania jakościowego. Badanie fokusowe przyjmuje formę dyskusji panelowej na określony temat, która jest symulacją naturalnej rozmowy i zostaje zarejestrowana. Prowadzi ją moderator, który jednocześnie koordynuje przebieg konwersacji. W badaniu fokusowym bierze zazwyczaj udział od 6 do 12 interlokutorów, z których każdy powinien mieć okazję, aby wypowiedzieć się na forum grupy. Wywiad fokusowy stosuje się w badaniach marketingowych i badaniach społecznych do opracowywania ankiet oraz wywiadów kwestionariuszowych³³.

Badanie metodą zogniskowanego wywiadu grupowego składa się z kilku etapów³⁴:

- określenie pytań badawczych;
- ustalenie grupy badawczej i zasad doboru uczestników badania;
- dobór osób, które przeprowadzą wywiad fokusowy;
- sporządzenie scenariusza badania;
- opracowanie strategii przebiegu badania;

³² Na podstawie *Raportu z przebiegu sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców*, opracowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

³³ B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych: przegląd zagadnień podstawowych*, CEM Instytut Badań Rynku i Opinii Publicznej, www.cem.pl/?a=pages&id=43 [data dostępu: 06.04.2012].

³⁴ P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Focus – zogniskowany wywiad grupowy*, „Kultura i Społeczeństwo” 2000, nr 1; B. Jędruszek, *Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta*, <http://knzj.uek.krakow.pl/artykuly/Beata%20J%20C4%99druszek-2010-ok.pdf> [data dostępu: 12.04.2012].

- realizacja badania;
- analiza wyników przeprowadzonego wywiadu fokusowego.

Zaleca się, aby grupa uczestnicząca w badaniu fokusowym była homogeniczna ze względu na poziom wykształcenia, tak aby każdy miał możliwość swobodnego wyrażenia swojego zdania³⁵.

Do zalet badania fokusowego należy zaliczyć³⁶:

- wiele możliwości zastosowania tej metody,
- możliwość zbadania poglądów grupy osób uczestniczącej w badaniu,
- dogłębną analizę badanego zagadnienia,
- możliwość szerokiego zastosowania metody.

W badaniu przeprowadzonym na potrzeby projektu metodą zogniskowanego wywiadu grupowego wzięło udział 30 przedsiębiorców, którzy reprezentowali branżę turystyczną, hotelarską i gastronomiczną. Ocenili oni:

- wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, realizowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*;
- poziom wiedzy praktycznej i teoretycznej nauczycieli przed i po odbyciu przez nich stażu;
- przydatność i zasadność doksztalcania nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- postępy praktykantów.

Przedsiębiorcy stwierdzili, że praktyki dla nauczycieli w przedsiębiorstwach to bardzo przydatna forma doksztalcania. Branża turystyczna należy do bardzo dynamicznych, dlatego praktyczne formy kształcenia na-

³⁵ Zogniskowane wywiady grupowe (*Focus Group Interviews*), www.pbsdga.pl/x.php?x=136/Fokusy-FGI.html [data dostępu: 12.04.2012].

³⁶ B. Jędruszek, *Zogniskowany wywiad grupowy...*, op.cit.

uczycieli pozwolą im w sposób najbardziej adekwatny do potrzeb uzupełnić wiedzę teoretyczną. Przedsiębiorcy uważają, że należy wydłużyć czas trwania praktyk, a staż powinien odbywać się w różnych firmach. Konieczne będzie także ich zdaniem nawiązanie stałej współpracy szkół z przedsiębiorstwami.

Przedsiębiorcy zauważyli, że pomimo posiadania przez uczestników dużej wiedzy teoretycznej, mają oni problem ze skorelowaniem jej z nabywanymi na praktykach umiejętnościami praktycznymi. Może to być przyczyną faktu, że kształceni przez nich uczniowie są dobrze przygotowani do pracy jedynie biorąc pod uwagę wiedzę teoretyczną, natomiast nie posiadają wystarczającej wiedzy praktycznej.

Zdaniem przedsiębiorców nauczyciele na praktykach poszerzyli wiedzę z zakresu obliczania ofert podróży, etapów rezerwacji hotelów na platformie internetowej „od A do Z”, systemu HACCP wykorzystywanego w gastronomii, sposobów radzenia sobie z klientem, któremu podano niewłaściwy posiłek w hotelowej restauracji, a także tworzenia relacji pomagających budować lojalność wśród gości.

Pracodawcy stwierdzili ponadto, że aktualny sposób nauczania nie przyczyni się do uzyskania przez uczniów praktycznej wiedzy. Z tego powodu ich zdaniem konieczna jest zmiana sposobu nauczania w szkołach zawodowych poprzez zwiększenie ilości praktyk, które – obok wiedzy teoretycznej – pozwolą także zastosować wiedzę w praktyce. Przedsiębiorcy uważają, że niezbędne jest, aby nauczyciele odbywali praktyki w przedsiębiorstwie wraz z uczniami.

Według przedsiębiorców nauczyciele nie są przychylni wprowadzaniu zmian do programu szkolenia zawodowego. Do takiego stanu rzeczy przyczyniają się:

- ograniczenia czasowe,
- ograniczenia programowe,
- ograniczenia finansowe.

Dwie pierwsze przyczyny wiążą się z tym, że nauczyciele nie mają czasu na pełnienie dodatkowych obowiązków, wykraczających poza program nauczania. Z tego względu najlepszym czasem na odbywanie praktyk przez nauczycieli są ferie zimowe oraz wakacje.

Przedsiębiorcy, podobnie jak uczestnicy projektu, uznali pilotażową edycję wdrożenia programu doskonalenia zawodowego za udaną. Dostrzegają oni potrzebę realizowania podobnych przedsięwzięć dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w przyszłości. Ich zdaniem wiedza zdobyta przez nauczycieli na praktykach z pewnością okaże się przydatna zarówno przy przekazywaniu uczniom najbardziej aktualnej wiedzy, jak i przy uatrakcyjnianiu prowadzonych zajęć.

4. Analiza rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych, kształcących na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej

Rozdział ten został poświęcony analizie rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych – przyszłych pracowników branż: turystycznej, hotelarskiej oraz gastronomicznej. W celu dokładniejszego prześledzenia problemu w niniejszym fragmencie publikacji została także opisana sytuacja szkół zawodowych, które kształcą na potrzeby ww. branż. Przedstawiono w nim również wymagania pracodawców względem absolwentów tych szkół.

Zamieszczone w niniejszym rozdziale informacje zostały opracowane na podstawie danych zawartych w *Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii, Rekomendacji w zakresie wdrażania i oceny programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii, Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia* (wymienione publikacje powstały w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*), raportów: *Zapotrzebowanie na wsparcie w ramach komponentu regionalnego PO KL w kontekście prognozowanej sytuacji na rynku pracy, Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, a także danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego oraz Systemu Informacji Oświatowej.

4.1. Sytuacja szkół zawodowych kształcących na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej

Szkolnictwo zawodowe w Polsce znajduje się obecnie w stanie kryzysu. Powodem takiego stanu rzeczy jest deprecjacja szkół zawodowych, przy jednoczesnej nobilitacji wykształcenia wyższego. Jak już wspomniano, efektem takiego myślenia jest fakt przepełnienia rynku pracy osobami legitymującymi się tytułem magistra i niedobór osób, które ukończyły szkoły zawodowe – pracowników średniego szczebla³⁷. Wzrost zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych obserwuje się także w branżach: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.

Do zawodów związanych z branżami: turystyczną, hotelarską i gastronomiczną należy zaliczyć³⁸:

- technika hotelarstwa,
- technika obsługi turystycznej,
- technika organizacji usług gastronomicznych,
- pracownika pomocniczego obsługi hotelowej,
- kucharza,
- kucharza małej gastronomii,
- kelnera.

W Polsce liczba szkół kształcących na potrzeby wymienionych zawodów stanowi aż około 37,2% ogólnej liczby szkół zawodowych, z czego najwięcej placówek oświatowych, zarówno w Polsce, jak i w województwie

³⁷ J. Górniewicz, H. Mizerek (red.), *Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Diagnoza potrzeb edukacyjnych szkolnictwa zawodowego a kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy*, Olsztyn 2010, s. 88–93.

³⁸ Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, www.koweziu.edu.pl [data dostępu: 11.04.2012].

mazowieckim³⁹, kształci w zawodach: kucharz małej gastronomii (w Polsce – 41,26%, w woj. mazowieckim – 44,2%) oraz technik hotelarstwa (w Polsce – 21,06%, w woj. mazowieckim – 19,83%). Dane te zostały przedstawione w tabeli 3.

Tabela 3. Szkoły zawodowe kształcące przyszłych pracowników zawodów związanych z turystyką, hotelarstwem i gastronomią w Polsce oraz województwie mazowieckim (wrzesień 2010)

	Polska	Woj. mazowieckie
Technik obsługi turystycznej	15,92%	15,22%
Technik organizacji usług gastronomicznych	11%	10,87%
Technik hotelarstwa	21,06%	19,83%
Kucharz	8,15%	8,33%
Kucharz małej gastronomii	41,26%	44,2%
Kelner	0,19%	0%
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	2,42%	1,45%
Suma szkół zawodowych kształcących w ramach wymienionych zawodów w 2010 roku	2688	276

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, opracowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Profesje związane z turystyką, hotelarstwem i gastronomią należą do grupy zawodów usługowych. W 2009 roku w Polsce liczba uczniów kształcących się w ramach tych profesji w technikach wynosiła 130,50 tys., w zasadniczych szkołach zawodowych – 50,73 tys., a w technikach uzupełniających – 1,90 tys. Dla porównania – w 2006 roku liczba uczniów kształcących się w tych zawodach wynosiła: 109,97 tys. – w technikach, 43,78 tys. –

³⁹ Z uwagi na to, że projekt *Akademia dobrych praktyk* został zrealizowany przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki, która znajduje się w Pruszkowie, wszystkie dane dotyczące ilości szkół zawodowych kształcących na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, a także analizy rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na pracowników wspomnianych branż zostały przedstawione dla całej Polski oraz województwa mazowieckiego.

w zasadniczych szkołach zawodowych, 3,79 tys. – w technikach uzupełniających. Z danych tych wynika, że zwiększyła się liczba uczniów kształcących się w tych profesjach. Jednocześnie można zaobserwować, że zmniejszyła się liczba uczniów techników uzupełniających, kształcących na potrzeby ww. grupy zawodów, a znacząco zwiększyła się liczba uczniów pobierających naukę w zawodach usługowych w technikach oraz zasadniczych szkołach zawodowych, a co za tym idzie – zwiększyła się również liczba absolwentów szkół kształcących się w zawodach usługowych, zarówno w Polsce, jak i w województwie mazowieckim. W 2006 roku w Polsce stanowili oni 17,5% ogółu absolwentów, natomiast w 2009 roku zanotowano wzrost do 22,8%. W województwie mazowieckim w 2009 roku absolwenci zawodów usługowych stanowili 26,6% ogólnej liczby absolwentów, co daje wzrost o 3,1% w porównaniu z rokiem 2007⁴⁰.

Tabela 4. Udział absolwentów wykształconych w ramach zawodów usługowych w Polsce i województwie mazowieckim

	2006/2007 ⁴¹	2009
Polska	17,5%	22,8%
Woj. mazowieckie	23,5%	26,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, opracowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Z przedstawionych wyżej danych wynika, że zarówno w Polsce, jak i w województwie mazowieckim istnieje znaczna liczba szkół kształcących przyszłych pracowników ww. branż. Zwiększa się także liczba absolwentów szkół kształcących na potrzeby turystyki, hotelarstwa i gastronomii. Świad-

⁴⁰ K. Skierska-Pięta, A. Szkudlarek, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, Pruszków 2011, s. 11–14.

⁴¹ Dane z 2006 roku dotyczą Polski, natomiast z 2007 roku – województwa mazowieckiego.

czy to o rozwoju tych branż oraz o zapotrzebowaniu rynku pracy na ich absolwentów.

Rośnie również liczba kobiet w szkołach, które kształcą w ramach zawodów usługowych. W 2006 roku kształciło się w nich 57,64 tys. mężczyzn i 99,90 tys. kobiet, natomiast w 2009 udział mężczyzn się zmniejszył i wynosił 52,37 tys. Jednocześnie zwiększyła się liczba kształcących się w profesjach usługowych kobiet (130,11 tys.). Od 2006 roku wzrosła także liczba absolwentów szkół zawodowych związanych z usługami – w 2006 roku 11,70 tys. stanowili mężczyźni, zaś 20,72 tys. kobiety, natomiast 2009 roku szkoły zawodowe w ramach profesji usługowych ukończyło 14,71 tys. mężczyzn, a absolwentkami było aż 27,19 tys. kobiet⁴².

Tabela 5. Liczba uczniów oraz absolwentów szkół zawodowych kształcących w ramach zawodów usługowych w Polsce w roku 2006 i 2009 (struktura według płci)

	2006 r. mężczyźni	2006 r. kobiety	2009 r. mężczyźni	2009 r. kobiety
Uczniowie	57,64 tys.	99,90 tys.	52,37 tys.	130,11 tys.
Absolwenci	11,70 tys.	20,72 tys.	14,71 tys.	27,19 tys.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, opracowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy stwierdzić, że rośnie udział uczniów i absolwentów (szczególnie zaznacza się wzrost liczby kobiet) szkół zawodowych, kształcących w ramach zawodów usługowych, do których zaliczają się również profesje związane z branżami: turystyczną, hotelarską i gastronomiczną. Największa liczba placówek zarówno w Polsce,

⁴² K. Skierska-Pięta, A. Szkudlarek, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego...*, op.cit., s. 10–12.

jak i w województwie mazowieckim, kształci w zawodach: kucharz małej gastronomii oraz technik hotelarstwa.

4.2. Wymagania pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych, kształcących na potrzeby branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej

Kompetencje posiadane przez absolwentów szkół zawodowych związanych z turystyką, hotelarstwem i gastronomią nie są adekwatne do wciąż wzrastających oczekiwań pracodawców. Analiza wymagań wobec absolwentów szkół zawodowych związanych z branżą turystyczną pomaga określić, jakie kompetencje są kluczowe dla pracodawców oraz na które z nich kładzie się szczególny nacisk w programach nauczania. Przedsiębiorcy związani z branżami turystycznymi oczekują od pracowników posiadania konkretnych umiejętności, dzięki którym będą mogli oni świadczyć usługi na najwyższym poziomie. Do tych umiejętności zaliczane są przede wszystkim⁴³:

- znajomość języków obcych;
- posiadanie wiedzy o regionie, w którym pracują;
- umiejętności interpersonalne;
- dokładność, sumienność, rzetelność, odpowiedzialność;
- kreatywność i umiejętność rozwiązywania problemów;
- umiejętność dobrej organizacji pracy;
- umiejętność łatwego przystosowywania się do zmian i elastyczność;
- asertywność;
- odporność na stres i umiejętność pracy pod presją czasu;
- brak nałogów.

⁴³ Raport *Zapotrzebowanie na wsparcie...*, op.cit.

W branżach: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, pomimo wymogu posiadania praktycznych umiejętności związanych ze znajomością sektora, obsługą specjalistycznych programów komputerowych i urządzeń biurowych, dysponowania rozległą wiedzą o regionie i znajomością języków obcych czy umiejętnością pracy z klientem, szczególnie ważne są umiejętności miękkie, które ułatwiają pracę z ludźmi. Do takich umiejętności można zaliczyć: komunikatywność, dyspozycyjność, zaangażowanie w pracę, dokładność w wykonywaniu obowiązków czy cierpliwość⁴⁴.

Pracodawcy cenią ponadto⁴⁵:

- doświadczenie zawodowe zdobyte w ramach stażu lub praktyk,
- szkolenia i kursy zawodowe.

Badanie CATI przeprowadzone wśród małych oraz średnich przedsiębiorstw wykazało, jakie są wymagania pracodawców w kwestii minimalnego poziomu wykształcenia osób ubiegających się o pracę w branży turystycznej⁴⁶:

- średnie techniczne – 51,1%,
- zawodowe – 22,2%,
- wykształcenie jest nieistotne – 8,9%,
- wyższe zawodowe – 6,7%,
- wyższe magisterskie – 4,4%,
- średnie ogólnokształcące – 4,4%,
- podstawowe – 2,2%.

Najbardziej pożądane przez pracodawców jest posiadanie wykształcenia średniego technicznego oraz zawodowego. Może to świadczyć o tym, że najbardziej istotne dla pracodawców branży turystycznej jest legitymowa-

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ K. Skierska-Pięta, A. Szkudlarek, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego...*, op.cit., s. 35.

⁴⁶ Raport *Zapotrzebowanie na wsparcie...*, op.cit.

nie się przez przyszłego pracownika praktycznymi umiejętnościami, nie zaś posiadanie wyższego wykształcenia.

Pracodawcy oceniają negatywnie kompetencje absolwentów szkół zawodowych dotyczące⁴⁷:

- umiejętności praktycznych,
- umiejętności kreatywnego poszukiwania nowych rozwiązań,
- braku fachowej wiedzy,
- samodzielności w wykonywaniu zadań.

Powodami braków w kwestii predyspozycji absolwentów szkół zawodowych niezbędnych do wykonywania obowiązków zawodowych w branżach: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej są m.in.:

- niski prestiż szkół zawodowych oraz niski poziom kształcenia w nich,
- zbyt mała liczba zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach związana z niechęcią pracodawców do przyjmowania uczniów na praktykę,
- brak nawyku kształcenia ustawicznego u nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Absolwenci szkół zawodowych kształcących na potrzeby branż związanych z turystyką stwierdzili, że posiadają niski poziom znajomości języków obcych oraz niedostateczne umiejętności związane z obsługą komputera. Wykazali oni jednocześnie wagę umiejętności praktycznych oraz brak przydatności wiedzy, którą zdobywają w szkole zawodowej. Niskie kwalifikacje uczniów obrazują także wyniki egzaminów zawodowych. Zaledwie 30,9% badanych absolwentów zdało egzamin zawodowy umożliwiający uzyskanie tytułu technika obsługi turystycznej, a 51,3% uczniów – technika

⁴⁷ K. Skierska-Pięta, A. Szkudlarek, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego...*, op.cit., s. 36.

hotelarstwa⁴⁸. Takie wyniki świadczą o tym, że absolwenci szkół zawodowych związanych z branżą turystyczną nie dysponują w wystarczającym stopniu kwalifikacjami niezbędnymi do wykonywania przez nich zawodów, w ramach których się kształcą. Należy zatem wdrożyć działania mające na celu poprawę sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce poprzez opracowywanie programów doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach i nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami w celu organizowania praktyk dla uczniów, a także monitorować rynek pracy pod kątem zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych, kształcących się w zawodach należących do sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego.

Przedsiębiorcy branży turystycznej uważają, że niełatwo jest im znaleźć odpowiedniego pracownika. Powodów takiego stanu rzeczy jest kilka⁴⁹:

- 37% przedsiębiorców uważa, że trudno jest znaleźć pracownika o odpowiednich kwalifikacjach;
- 31% z nich dostrzega problem zwiększania zatrudnienia z powodu zbyt wygórowanych oczekiwań finansowych kandydatów na pracowników;
- 20% przedsiębiorców branży turystycznej jest zdania, że spadek bezrobocia powoduje, iż zmniejsza się liczba niezatrudnionych pracowników, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje;
- 12% uważa, że znaczna liczba specjalistów wyjechała za granicę.

⁴⁸ Raport z badania *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Ministerstwo Sportu i Turystyki Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2010, dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja_LOSY_ABSOLWENTOW_17_09_2010_MSiT_Aktual-ny.pptx? [data dostępu: 25.04.2012].

⁴⁹ *Dopasowanie zasobów ludzkich do rozwoju turystyki – trendy rozwojowe i zmiany na rynku pracy woj. wielkopolskiego. Raport z przebiegu badań wraz z wnioskami pobadawczymi*, Poznań 2010, <http://www.advance-cg.com/pdf/RAPORT.pdf> [data dostępu: 26.04.2012].

4.3. Analiza rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na przyszłych pracowników branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej

Rozwój turystyki oraz branż z nią związanych (do których zalicza się hotelarstwo, gastronomię, a także agroturystykę) zależy od czynników przyrodniczych, kulturowych, ekonomicznych, edukacyjnych, społecznych, politycznych oraz technicznych. Głównymi determinantami rozwoju tych branż są czynniki takie jak⁵⁰:

- wzrost poziomu majątności społeczeństwa,
- większy dostęp do tanich środków transportu (takich jak np. tanie linie lotnicze),
- wzrost znaczenia nowoczesnych technologii (Internet jako źródło informacji),
- chęć bycia „bliżej natury”.

Bezpośredni wpływ na rozwój sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego mają: transport, placówki związane z działalnością kulturową i rozrywkową oraz restauracje. Niebagatelny wpływ ma także środowisko ekologiczne⁵¹.

Turystyka oraz branże bezpośrednio z nią związane rozwijają się ze względu na coraz większy ruch turystyczny, zwiększającą się liczbę turystów i zwiększenie wydatków na turystykę. Według prognoz Instytutu Turystyki do 2013 roku ogromne znaczenie dla sektora turystyki w Polsce będą mieć szczególnie turyści krajowi (w roku 2000 ich liczba wynosiła 11,4 mln, w 2006 – 13,2 mln, w roku 2012 przewidywana liczba turystów krajowych będzie wynosić 16,4 mln, natomiast w 2013 roku – 16,8 mln) – ich liczba sukcesywnie się zwiększa. Liczba turystów zagranicznych wynosiła

⁵⁰ Raport *Zapotrzebowanie na wsparcie...*, op.cit.

⁵¹ Ibidem.

w 2000 roku 3,1 mln, a w 2006 – 4,3 mln. Z kolei w roku 2012 turystów zagranicznych w Polsce ma być ogółem 4,1 mln, a w 2013 – 4,2 mln. Badania Instytutu Turystyki wykazują także, że dla polskiej branży turystycznej największą rolę odgrywały podróże krótkoterminowe (co nie zmienia się od 2001 roku) i ten trend się utrzyma⁵².

Według prognoz, do 2035 roku wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników przedsiębiorstw związanych z turystyką. Wiąże się to z przewidywanym wzrostem liczby przedsiębiorstw sektora turystycznego. Obrazuje to tabela 6.

Tabela 6. Liczba przedsiębiorstw związanych z działalnością charakterystyczną dla turystyki w roku 2008 i 2035 w Polsce i w województwie mazowieckim

	2008	2035	
Polska	ok. 200 000	ok. 400 000	wzrost o 100%
Woj. mazowieckie	ok. 30 000	ok. 70 000	wzrost o 133%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Według predykcji, w 2035 roku najwięcej polskich przedsiębiorstw powiązanych z turystyką będzie prowadziło działalność związaną z hotelarstwem i gastronomią (49,5%), a także rekreacją (36,3%). Podobna tendencja będzie się rysować w województwie mazowieckim, gdzie 45% przedsiębiorstw turystycznych będzie się skupiało na działalności związanej z hotelarstwem i gastronomią, a 35,2% – rekreacją. Pozostałe obszary działalności branży turystycznej w 2035 roku, zarówno w Polsce, jak i województwie mazowieckim, według predykcji będą się wiązać z transportem oraz obsługą ruchu turystycznego.

⁵² Ibidem.

Tabela 7. Prognozy struktury przedsiębiorstw związanych z turystyką w 2035 roku w Polsce i w województwie mazowieckim

	Hotelarstwo i gastronomia	Rekreacja	Transport	Obsługa ruchu turystycznego
Polska	49,5%	36,3%	8,38%	5,88%
Woj. mazowieckie	45%	35,2%	11,4%	8,36%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Według danych GUS oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2011 roku o 3,2% w sektorze przedsiębiorstw wzrosło zatrudnienie w stosunku do roku 2010. Jednym z obszarów gospodarki, w którym wzrost zatrudnienia odznaczył się najbardziej, jest zakwaterowanie i gastronomia (wzrost o 7,5% w stosunku do roku 2010). Przeciętne wynagrodzenie brutto dla sekcji zakwaterowania i gastronomii wynosiło w 2011 roku 2463,30 zł i było wyższe o 103,50 zł w stosunku do roku poprzedniego⁵³. Istotny jest fakt, że wzrasta liczba Polaków zatrudnionych w restauracjach i hotelach. W 2004 roku było ich 101 813, natomiast w 2008 ich liczba zwiększyła się aż o 46 610 i wynosiła 148 423⁵⁴.

Branża turystyczna jest kojarzona z sezonowością⁵⁵, jednak nowe trendy, które się w niej zarysowują, związane ze wzrostem zainteresowania krótkimi wyjazdami pozasezonowymi, turystyką miejską czy imprezami zimowymi, burzą ten stereotyp⁵⁶.

Pracodawcy związani zawodowo z sektorem restauracyjnym i hotelowym wykazują największy optymizm w kwestii zatrudnienia nowej kadry pracowniczej. Prognozy dotyczące zatrudnienia w Polsce w drugim kwartale

⁵³ *Rynek pracy w Polsce 2011 rok*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012, s. 1.

⁵⁴ Na podstawie danych GUS, BDL, dane dotyczące zatrudnienia w sekcji H – hotele i restauracje w PKD 2007.

⁵⁵ *Rynek pracy w Polsce...*, op.cit. s. 8.

⁵⁶ *Raport Zapotrzebowanie na wsparcie...*, op.cit.

2012 roku pokazują, że w tym sektorze zatrudnienie wzrośnie o 15%⁵⁷. Pracownicy branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej będą szczególnie pożądanymi w Polsce w czasie odbywania się Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej 2012, jednak trzeba tu zaznaczyć, że większość miejsc pracy, która będzie stworzona na potrzeby EURO 2012, będzie miała charakter sezonowy⁵⁸.

Reasumując – należy stwierdzić, że zapotrzebowanie na pracowników branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej będzie wzrastać. Branże te należą do jednych z najbardziej rozwojowych, co pokazują dane statystyczne oraz prognozy, według których liczba przedsiębiorstw turystycznych w 2035 roku w Polsce wzrośnie o 100%, a w województwie mazowieckim – o 133%. Profesje określone przez Polską Agencję Turystyki jako zawody przyszłości to: rezydent, barista, menedżer kultury, animator czasu wolnego, doradca kulturalny oraz osobisty doradca ds. zakupów (personal shopper)⁵⁹. Rozwój branż usługowych, do których należą także: turystyka, hotelarstwo i gastronomia, jest związany z koniecznością świadczenia usług coraz wyższej jakości z uwagi na wzrost konkurencji, co wiąże się z coraz większymi wymaganiami pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych kształcących na potrzeby ww. branż⁶⁰. Dlatego należy zwrócić uwagę na konieczność wdrażania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach, tak aby dydaktycy dzięki możliwości uczestnictwa w nich poszerzali swoje kompetencje i mogli przekazać swoim uczniom jak najbardziej aktualną wiedzę i umiejętności, skorelowane z oczekiwaniami pracodawców.

⁵⁷ *Rynek pracy w Polsce...* op. cit., s. 19.

⁵⁸ *Będzie praca dzięki Euro 2012 – twierdzi minister*, <http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/wiadomosci/bedzie-praca-dzieki-euro-2012-twierdzi-minister> [data dostępu: 26.04.2012].

⁵⁹ *Nowe zawody przyszłością rynku pracy*, <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.37> [data dostępu: 25.04.2012].

⁶⁰ *Raport Zapotrzebowanie na wsparcie...*, op.cit.

5. Podsumowanie doświadczeń oraz ocena opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii

W tej części niniejszej publikacji zamieszczono szczegółowe informacje o opracowywaniu i wdrażaniu programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, opracowanego na potrzeby projektu *Akademia dobrych praktyk*. W niniejszym rozdziale zawarto również ocenę opisywanego programu doskonalenia zawodowego, a także propozycje uczestników projektu oraz przedsiębiorców zarówno w kwestii zmian w szkolnictwie zawodowym, jak i wdrażania podobnych przedsięwzięć.

5.1. Wnioski z opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego

Źródłami, na podstawie których opracowano program doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii, były:

- *Raport z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia.*
- Cztery seminaria, w których udział wzięli eksperci edukacyjni. Najistotniejsze wnioski z tych seminariów zostały zawarte w raporcie *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami.*
- Źródła literaturowe.

Opracowanie programu doskonalenia zawodowego poprzedzały spotkania, konsultacje lub seminaria z nauczycielami, przedsiębiorcami i ekspertami edukacyjnymi, na podstawie których zostały sporządzone raporty. Przy opracowywaniu programu doskonalenia zawodowego nauczycieli istotne było przede wszystkim to, aby odpowiadał on realnym potrzebom szkolnictwa zawodowego w danej branży oraz nie tylko określał obszary, które wymagają naprawy, ale również sugerował konkretne propozycje zmian w tych właśnie obszarach.

W programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach opracowanym w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk* zawarto informacje na temat:

- analizy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na przyszłych pracowników dziedzin, które są związane z turystyką;
- korelacji wymagań stawianych absolwentom szkół zawodowych w stosunku do ich rzeczywistych umiejętności;
- kompetencji nauczycieli zajmujących się nauczaniem w szkołach zawodowych oraz ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego;
- charakterystykę projektu wraz z przedstawieniem jego celów, obowiązków uczestników projektu, jak i obowiązków osób zaangażowanych w jego opracowywanie oraz wdrażanie;
- korzyści dla nauczycieli wynikające z uczestnictwa w praktykach w przedsiębiorstwach.

Opracowanie i wdrażanie każdego programu zawodowego nauczycieli wymaga zgodności z takimi dokumentami, jak:

- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572);
- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 r. Nr 205, poz. 1206);

- Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010;
- Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013;
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 roku w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2006 r. Nr 31, poz. 216).

Programy doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach to jedna z wielu form doskonalenia zawodowego nauczycieli. Etapem wstępnym ich wdrażania jest przeprowadzenie rekrutacji uczestników, za którą odpowiedzialny jest specjalista ds. rekrutacji. Nauczyciele zainteresowani udziałem w tego typu przedsięwzięciu proszeni są także o złożenie następujących dokumentów, które mogą się różnić w zależności od wymagań konkretnego organizatora⁶¹:

- ankieta rekrutacyjna,
- kwestionariusz osobowy,
- umowa uczestnictwa w projekcie,
- zaświadczenie o zatrudnieniu w placówce oświatowej,
- zaświadczenie o udziale nauczyciela w różnych formach doskonalenia zawodowego,
- skierowanie do udziału w projekcie,
- zgoda na przetwarzanie danych osobowych.

Praktyki w przedsiębiorstwach, realizowane w ramach programu doskonalenia zawodowego, mogą poprzedzać również warsztaty szkoleniowe. Pozwalają one uczestnikom uzupełnić wiedzę teoretyczną z branży, w ramach której nauczają. W przypadku programu doskonalenia zawodowego,

⁶¹ Projekt „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”, www.nwp.uni.opole.pl; Europejski Program doskonalenia nauczycieli HoReCa, www.horeca.fnm.pl [data dostępu: 10.04.2012].

realizowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*, beneficjenci ostatecznie uczestniczyli zarówno w warsztatach szkoleniowych, jak i w praktykach w przedsiębiorstwach. Osobami odpowiedzialnymi za realizację i organizowanie przedsięwzięcia, jakim jest organizacja i czuwanie nad przebiegiem warsztatów szkoleniowych i praktyk, są:

- kierownik projektu,
- koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk,
- opiekunowie praktyk i tutorzy,
- trenerzy prowadzący zajęcia warsztatowe.

Przedsiębiorstwo, w którym odbywają się praktyki, jest zobowiązane do wywiązania się z zadań związanych z:

- wyznaczeniem osoby pełniącej funkcję opiekuna praktyk;
- przygotowaniem stanowisk pracy;
- zapoznaniem praktykantów z organizacją pracy w przedsiębiorstwie, jego działami oraz działaniami reklamowymi i marketingowymi firmy.

W celu przeprowadzenia dokładnej oceny działań realizowanych w ramach projektu oraz jego przebiegu dokonywana jest ewaluacja. To proces, który składa się zazwyczaj z trzech etapów: ewaluacji początkowej, okresowej (bieżącej) oraz końcowej. Ewaluację umożliwiają opracowania pisemne, powstałe w ramach projektu, badania eksperckie foresight, badania ankietowe i/lub fokusowe. Na potrzeby projektu *Akademia dobrych praktyk* zostały również przeprowadzone działania ewaluacyjne.

5.2. Ocena opracowywania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego oraz propozycje zmian w szkolnictwie zawodowym

Obecna sytuacja polskiego szkolnictwa zawodowego jest zdecydowanie niekorzystna. Do takiego stanu rzeczy przyczyniły się zmiany ustroju państwa po 1989 roku, które sprawiły, że gospodarka planowana centralnie została zastąpiona przez gospodarkę wolnorynkową. Upadło wtedy wiele zakładów przemysłowych, co sprawiło, że pracę straciło mnóstwo osób legitymujących się wykształceniem zawodowym. W związku z tym zlikwidowano wiele zasadniczych szkół zawodowych lub przekształcono je w technika lub licea⁶². Między innymi z tego powodu celem reformy edukacji przeprowadzonej w 1999 roku było rozpropagowanie i upowszechnienie edukacji ogólnej oraz marginalizacja znaczenia szkolnictwa zawodowego. Miało w tym pomóc utworzenie liceów profilowanych, które umożliwiały uczniom przygotowanie do wykonywania danego zawodu oraz przystąpienie do egzaminu maturalnego⁶³. Tego typu placówki oświatowe nie spełniły jednak oczekiwań, ponieważ jakość oferowanego przez nie kształcenia pozostawia wiele do życzenia. W związku z tym nie są one w stanie przygotować uczniów w wystarczającym stopniu do wykonywania zawodu⁶⁴. Obecnie większa część społeczeństwa uważa, że wykształcenie wyższe stanowi powód do dumy, natomiast nauka w szkołach zawodowych

⁶² J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, „Studia Biura Analiz Sejmowych”, Warszawa 2007, s. 76–77; R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf; A. Szczepańska, *Organizacja niemieckiego systemu oświaty – perspektywy zarządzania wiedzą*, www.headmaster.pl/wp-content/uploads/niemiecka-oswiata_anna-szczepanska.pdf [data dostępu: 27.04.2012].

⁶³ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo...*, op.cit.

⁶⁴ T. Wargocka, *Reforma szkolnictwa zawodowego – propozycje zmian*, www.123people.pl/ext/frm?ti=personensuche%20telefonbuch&search_term=teresa%20wargka&search_countc o=PL&st=suche%20nach%20personen&target_url=http%3A%2F%2Fwww.goldenline.pl2F frum%2F1548115%2Fteresawargockaszkolnictwazawodowegopropozycjezmian§ion=bing&wrt_id=607 [data dostępu: 27.04.2012].

kojarzy się z niskim prestiżem społecznym. Z dniem 1 września 2012 roku wejdzie w życie reforma edukacji, która ma na celu wsparcie szkolnictwa zawodowego, a także powiązanie go z rynkiem pracy⁶⁵. Ustawa ta ma wprowadzić zmiany dotyczące między innymi klasyfikacji zawodów i podstawy programowej kształcenia w zawodach, ujednoczyć system egzaminów zawodowych, a także wprowadzić w zasadniczej szkole zawodowej trzyletni cykl nauczania⁶⁶.

Problemy szkolnictwa zawodowego są związane w szczególności z⁶⁷:

- niską jakością kształcenia;
- jego deprecjacją w oczach społeczeństwa;
- korzystaniem z przestarzałych programów nauczania oraz podstaw programowych dla poszczególnych zawodów;
- brakiem dostosowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy;
- zbyt niskim poziomem rozwijania u uczniów kompetencji kluczowych, związanych z posługiwaniem się językiem obcym, wiedzą informatyczną, matematyczną i przyrodniczą;
- brakiem współpracy szkół z przedsiębiorstwami;
- brakiem motywacji nauczycieli do poszerzania i aktualizowania swojej wiedzy.

Jednym ze sposobów wpłynięcia na sytuację szkolnictwa zawodowego jest opracowywanie i wdrażanie programów doskonalenia zawodowego

⁶⁵ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206).

⁶⁶ Ustawa o szkolnictwie zawodowym podpisana przez prezydenta, [www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2496%3Austawa-o-szkolnictwie-zawodowym-podpisana&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80](http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2496%3Austawa-o-szkolnictwie-zawodowym-podpisana-&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80) [data dostępu: 27.04.2012].

⁶⁷ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo...*, op.cit., s. 2–3; Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009, s. 5.

w przedsiębiorstwach, które pomagają w szczególności podnosić kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez umożliwienie im odbycia praktyk w firmie związanej z branżą, w której nauczają. Jest to także doskonały powód do tego, aby dydaktycy mogli nawiązać trwałe relacje z tymi przedsiębiorstwami, co znacznie ułatwi w przyszłości organizację praktyk zarówno dla nauczycieli, jak i dla uczniów.

Jednym z takich programów doskonalenia zawodowego nauczycieli jest powstały w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk* program przygotowany z myślą o nauczycielach kształcących na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Został on zrealizowany przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. W ramach programu zrealizowano:

- warsztaty szkoleniowe w wymiarze 30 godzin, które odbyły się w terminach: 18–19 czerwca oraz 2–3 lipca 2011;
- praktyki w przedsiębiorstwach, w wymiarze 80 godzin, zrealizowane w terminie: 23 sierpnia – 9 września 2011.

Każdy uczestnik w ramach zaliczenia praktyk wykonał projekt zawodowy⁶⁸.

Nauczyciele, którzy wzięli udział w programie doskonalenia zawodowego, zwrócili uwagę na potrzebę wprowadzenia zmian w nauczaniu przedmiotów zawodowych⁶⁹. Ich zdaniem niezbędne w procesie dydaktycznym jest łączenie teorii z praktyką. Tymczasem – według uczestników – w szkołach zawodowych przekazuje się zbyt dużo informacji teoretycznych. Dydaktycy zauważyli także, że nauczyciele nie podnoszą swoich zawodowych kwalifikacji, co przekłada się na przekazywanie przez nich nieaktualnej wiedzy. Zdanie nauczycieli na temat tego, czy obecny sposób nauczania

⁶⁸ K. Skierska-Pięta, A. Szkudlarek, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego...*, op.cit., s. 58.

⁶⁹ Na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu.

pozwała uczniom na zdobywanie praktycznych umiejętności, jest podzielone: 45,2% uczestników uważa, że raczej tak, a 50% sądzi, że raczej nie. Na pytanie, czy uczniowie zdobywają wiedzę, która jest niezbędna do wykonywania zawodu, w ramach którego się kształcą, aż 88,1% nauczycieli odpowiedziało „raczej tak”, 9,5% – „zdecydowanie tak”, natomiast jedynie 2,4% – „raczej nie”.

Do zmian, jakie wprowadziliby uczestnicy do nauczania przedmiotów zawodowych, aby poprawić jego jakość, należą m.in.:

- rozwiązywanie problemów w trakcie trwania zajęć, co pozwoli – zdaniem nauczycieli – pobudzić kreatywne myślenie i stworzyć innowacyjne pomysły;
- umożliwienie uczniom obserwowania rozwiązań rzeczywiście stosowanych w praktyce, co pozwoli młodym ludziom zdobywać doświadczenie zawodowe;
- nawiązanie relacji nauczycieli oraz uczniów z przedsiębiorcami;
- wprowadzenie w szkołach nowoczesnych technologii.

Uczestnicy programu doskonalenia zawodowego uważają, że aby tego typu przedsięwzięcia odniosły sukces, niezbędne są:

- wysokie kompetencje trenerów prowadzących zajęcia warsztatowe;
- dobre zorganizowanie działań objętych projektem;
- zainteresowanie nauczycieli biorących udział w programie oraz wysoki poziom ich motywacji;
- zaangażowanie w wykonywane obowiązki opiekunów praktyk;
- umożliwienie uczestnikom odbycia stażu w przedsiębiorstwie, w którym odbywali praktyki;
- połączenie tematyki zajęć teoretycznych z tematyką programu praktyk;
- wybór odpowiedniego czasu na realizację programu.

Podobne zdanie na ten temat mają przedsiębiorcy. Ich zdaniem do czynników, które mogą przyczynić się do sukcesu podobnych przedsięwzięć w przyszłości, należy zaliczyć⁷⁰:

- konieczność zainteresowania nauczycieli uczestnictwem w programie doskonalenia zawodowego;
- zwiększenie liczby godzin praktyk w przedsiębiorstwach;
- wysoką motywację uczestników;
- wysokie zaangażowanie opiekunów praktyk;
- posiadanie przez trenerów prowadzących zajęcia warsztatowe wysokich kompetencji;
- konieczność dobrej organizacji projektu;
- zwiększenie liczby nauczycieli – uczestników programu;
- konieczność zainwestowania większej ilości funduszy w realizację projektu;
- umożliwienie uczestnikom odbycia stażu w przedsiębiorstwach, w których odbywali praktyki;
- sporządzenie przez uczestniczących w programie nauczycieli własnego projektu zawodowego w oparciu o odbyte przez nich praktyki.

Jednym z czynników determinujących rozwój branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej jest doskonalenie kadr, a także nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy zajmują się kształceniem przyszłych pracowników ww. branż. Z racji potrzeby posiadania umiejętności posługiwania się językami obcymi, co dotyczy szczególnie absolwentów szkół hotelarskich i turystycznych, należy położyć nacisk na kształcenie językowe oraz wiedzę dotyczącą szeroko pojętej kultury. Równie istotne jest zawarcie trwa-

⁷⁰ Na podstawie *Raportu z przebiegu sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców*, opracowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

łej współpracy między przedsiębiorstwami a placówkami edukacyjnymi i urzędami pracy. Otworzy to drogę do realizacji programu praktyk zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli przedmiotów zawodowych. Z kolei współpraca z urzędami pracy ułatwi znalezienie pracy absolwentom szkół zawodowych. Odbycie praktyk w przedsiębiorstwie powinno umożliwić uczestnikowi zapoznanie się z funkcjonowaniem wszystkich działów firmy⁷¹.

Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii zarówno przez uczestników projektu, jak i przedsiębiorców został oceniony pozytywnie. Do jego mocnych stron można zaliczyć:

- poszerzenie wiedzy i praktycznych umiejętności nauczycieli, którzy wzięli udział w warsztatach i praktykach zorganizowanych w ramach projektu;
- zorganizowanie w ramach programu zarówno warsztatów szkoleniowych, jak i praktyk w przedsiębiorstwach;
- realne spojrzenie na sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz potrzebę kształcenia ustawicznego nauczycieli;
- kształtowanie wśród uczestników aprobaty wobec podejmowania przez nich działań zmierzających do podnoszenia kompetencji;
- możliwość przekazania przez uczestników innym nauczycielom wiedzy, jaką zdobyli dzięki udziałowi w programie.

W związku z korzystną oceną opisywanego przedsięwzięcia, na słabe jego strony można spojrzeć z punktu widzenia proponowanych zmian, które mogą sprawić, że podobne projekty będą jeszcze bardziej przydatne. Do zmian tych przedsiębiorcy zaliczyli⁷²:

⁷¹ Raport *Zapotrzebowanie na wsparcie...*, op.cit.

⁷² Na podstawie *Raportu z przebiegu sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców*, opracowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*.

- potrzebę wydłużenia czasu trwania praktyk w przedsiębiorstwach;
- włączenie do procesu nauczania większej liczby zajęć praktycznych;
- potrzebę łączenia przez dydaktyków wiedzy teoretycznej z praktyczną;
- konieczność ciągłego uaktualniania kompetencji przez nauczycieli;
- wprowadzenie w nauczaniu indywidualnego podejścia do każdego z uczniów,
- zastosowanie nowego sposobu współpracy z uczniami;
- wprowadzanie do nauczania nowych tendencji i technologii;
- zwrócenie szczególnej uwagi na kształcenie praktycznych umiejętności;
- potrzebę zorganizowania zajęć warsztatowych w szkołach, co pozwoliłoby na nabycie wiedzy z zakresu oprogramowania komputerowego stosowanego w branży turystycznej, hotelarskiej oraz gastronomicznej;
- utworzenie laboratoriów w szkołach, dzięki którym możliwe byłoby prowadzenie symulacji sytuacji zachodzących podczas pracy w ramach ww. branż;
- utworzenie w szkołach mikroprzedsiębiorstw, które zajmowałyby się cateringiem lub byłyby minibiurami podróży;
- organizowanie większej liczby spotkań w przedsiębiorstwach;
- organizowanie pokazów czy konkursów, np. na najlepszy kulinarny przepis czy innowacyjną usługę turystyczną;
- wprowadzenie praktyk dla dydaktyków w przedsiębiorstwach na stałe;
- wprowadzenie obowiązku ciągłej współpracy zawodowych placówek oświatowych z przedsiębiorstwami;

- wprowadzenie obowiązku przydzielania opiekuna praktyk każdemu uczniowi odbywającemu staż w przedsiębiorstwie.

Najważniejsze jest jednak – zdaniem przedsiębiorców – połączenie wiedzy teoretycznej z praktyczną. W tym celu należy⁷³:

- zapraszać na lekcje osoby pracujące na co dzień w przedsiębiorstwach, będące ekspertami specjalizującymi się w danej dziedzinie;
- umożliwić nauczycielom przedmiotów zawodowych odbywanie praktyk w przedsiębiorstwach oraz zapewnić ciągłość praktyk;
- stworzyć nauczycielom możliwość praktykowania wraz z uczniami.

Opisywany program doskonalenia zawodowego, który został zrealizowany przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Kopackiej w Pruszkowie można określić jako istotny wkład w działania mające na celu poprawę sytuacji szkolnictwa zawodowego

⁷³ Ibidem.

Zakończenie

Niniejsza publikacja to wyczerpujące źródło informacji na temat opracowywania i wdrażania *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. Został on przygotowany z myślą o uczestnikach projektu – 40 nauczycielach przedmiotów zawodowych, kształcących przyszłych pracowników ww. branż.

Publikacja ta zawiera informacje dotyczące:

- doskonalenia kwalifikacji i kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa oraz gastronomii;
- innych programów doskonalenia zawodowego, opracowanych z myślą o dydaktykach z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- celów i szczegółowej charakterystyki projektu *Akademia dobrych praktyk* oraz wszystkich jego rezultatów;
- oceny opracowania oraz wdrażania programu doskonalenia zawodowego w opiniach beneficjentów ostatecznych oraz przedsiębiorców;
- analizy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych, stanowiących przyszłe kadry branż: turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- mocnych i słabych stron programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii.

Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja będzie źródłem wielu pozytywnych informacji o projekcie oraz zagadnieniach z nim związanych oraz że przyczyni się do rozpropagowania rezultatów projektu *Akademia dobrych*

praktyk i będzie inspiracją do opracowywania i wdrażania następnych programów doskonalenia zawodowego, które umożliwią podwyższenie kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych, a tym samym wpłyną pozytywnie na niekorzystną sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Bibliografia

Dokumenty

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz.U. 2004 Nr 207, poz. 2110).
- Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2009.
- Strategia rozwoju turystyki na lata 2007–2013, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2007.
- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206).

Monografie, opracowania, artykuły

- *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, MEN, Warszawa 2011.
- R. Bera, *Sukces zawodowy młodych pracowników* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- „Biuletyn Programu Leonardo da Vinci” 2010, nr 2.
- P. Błędowski, M. Nowakowska, *Kształcenie ustawiczne dorosłych*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2010.

- A. Brzozowski, K. Czerwińska, E. Drogosz-Zabłocka i in., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.
- P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Focus – zogniskowany wywiad grupowy*, „Kultura i Społeczeństwo” 2000, nr 1.
- *Edukacja skuteczna, przyjazna i nowoczesna. Działania realizowane i planowane w polskiej oświacie*, Warszawa 2009.
- E. Gawęł-Luty, *Edukacja permanentna wobec potrzeb rynku pracy* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- J. Górniewicz, H. Mizerek (red.), *Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Diagnoza potrzeb edukacyjnych szkolnictwa zawodowego a kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy*, Olsztyn 2010.
- U. Jeruszka, *O permanentnym rozwoju kwalifikacji zawodowych człowieka w Polsce* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji* [w:] A. Kusztełak, A. Zduniak (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2006.
- S.M., Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- M. Magda-Adamowicz, *Edukacja permanentna nauczycieli* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.

- J. Moos, *Rola i zadania nauczycielskiego zespołu postępu pedagogicznego w edukacji permanentnej* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.) *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- *Nauczyciele we wrześniu 2009 roku. Stan i struktura zatrudnienia*, Pracownia Informacji Pedagogicznej, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010.
- J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, „Studia Biura Analiz Sejmowych”, Warszawa 2007.
- R. Pachociński, *Oświata i praca w erze globalizacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006.
- E. Piotrowski, *Zmiany w edukacji polskiej w kontekście akcesu do Unii Europejskiej* [w:] F. Bereźnicki, K. Denek (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Szczecin 2005.
- *Poradnik beneficjenta. Fundusze dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, Warszawa 2009.
- J. Półturzycki, *Edukacja ustawiczna w ujęciu Roberta Kidda, Jacquesa Delorsa i polskiej strategii z 2003 roku* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Mazowiecki zespół ds. systemowego badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli, Warszawa 2009.
- *Rynek pracy w Polsce 2011 rok*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012.

- Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.
- K. Skierska-Pięta, A. Szkudlarek, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, Pruszków 2011.
- R. Skrzypniak, *Człowiek pracy a bezrobocie* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- K. Smulczyk, *Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem beneficjentów ostatecznych*, opracowany w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*.
- J. Szempruch, *Funkcjonowanie nauczyciela wobec współczesnych wyzwań edukacyjnych* [w:] F. Bereźnicki, K. Denek (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Szczecin 2005.
- R. Tomaszewska-Lipiec, *Ustawiczna edukacja pracowników wyznacznikiem rozwoju organizacji XXI wieku* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz 1993.
- I. Woźniak, *Uznawanie kwalifikacji z wykorzystaniem krajowych standardów kwalifikacji zawodowych* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.

- M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą* [w:] „Polityka społeczna” 2007, nr 10.
- *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010.
- A. Zygierewicz, *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej*, Biuro Analiz Sejmowych, Nr 15, 2010 r.

Źródła internetowe

- *Będzie praca dzięki Euro 2012 – twierdzi minister*,
<http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/wiadomosci/bedzie-praca-dzieki-euro-2012-twierdzi-minister>.
- *Dopasowanie zasobów ludzkich do rozwoju turystyki – trendy rozwojowe i zmiany na rynku pracy woj. wielkopolskiego. Raport z przebiegu badań wraz z wnioskami pobadawczymi*, Poznań 2010,
<http://www.advance-cg.com/pdf/RAPORT.pdf>.
- *Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa*,
www.horeca.fnm.pl.
- B. Jędruszek, *Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta*,
www.knzj.uek.krakow.pl/artykuly/Beata%20J%C4%99druszek-2010-ok.pdf.
- A. Komorniczak, *Znaczenie doskonalenia nauczycieli w ich rozwoju zawodowym*,
www.edukacja.edux.pl/p-7445-znaczenie-doskonalenia-nauczycieli-w-ich.php.

- P. Kopyciński, Ł. Mamica, *Operacjonalizacja metodologii badań foresight*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie,
www.foresight.msap.pl/download/operacjonalizacja.pdf.
- A. Kowalewska, J., Głuszyński, *Zastosowanie metody Delphi w Narodowym Programie Foresight Polska 2020*, Warszawa 2009,
www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Nauka/Polityka_naukowa_panstwa/Prognozy_rozwoju/20100104_Zastosowanie_Delphi_w_NPF.pdf.
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej,
www.koweziu.edu.pl.
- *Narodowy Program Foresight „Polska 2020”*, IPPT PAN,
www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html.
- R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*,
www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf.
- *Nowe zawody przyszłości rynku pracy*,
<http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.37>.
- *Nowoczesne programy doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach*,
www.mpdz.pou.pl/.
- *O nas*, www.wskfit.pl/content/o-nas.
- *Organizacja systemu edukacji w Polsce 2009–2010*,
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/PL_PL.pdf.

- J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16,
[www.parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://www.parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf).
- K. Piech, „*Tradycyjne*” *metody heurystyczne: przegląd i zastosowania*,
www.akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf.
- *PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego przez praktyki w przedsiębiorstwach*,
www.praxis.wyginternational.pl.
- *Projekt „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”*,
www.nwp.uni.opole.pl.
- *Projekt: „Modelowy program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach”*,
www.janski.edu.pl/staze/.
- *Raport z badania Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Ministerstwo Sportu i Turystyki Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2010,
dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja_LOSY_ABSOLWENTOW_17_09_2010_MSiT_Aktual-ny.pptx?.
- *Raport Zapotrzebowanie na wsparcie w ramach komponentu regionalnego PO KL w kontekście prognozowanej sytuacji na rynku pracy*, Poznań 2010,
http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_085.pdf.
- E. Roszko, I. Wiczorek, J. Wiktorowicz, *Kształcenie ustawiczne – kierunek na wiedzę*,
www.eduplus.eu/site/display_pdf.php?DocumentID=259.
- M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*,
www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf.

- A. Szczepańska, *Organizacja niemieckiego systemu oświaty – perspektywy zarządzania wiedzą*,
www.headmaster.pl/wp-content/uploads/niemiecka-oswiata_anna-szczepanska.pdf.
- *Tworząc swój błękitny ocean*,
www.ekonomicznie.pl/artykuly.php?art_id=26.
- *Ustawa o szkolnictwie zawodowym podpisana przez prezydenta*,
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2496%3Austawa-o-szkolnictwie-zawodowym-podpisana&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80.
- T. Wargocka, *Reforma szkolnictwa zawodowego – propozycje zmian*,
www.123people.pl/ext/frm?ti=personensuche%20telefonbuch&search_term=teresa%20wargocka&search_country=PL&st=suche%20nach%20personen&target_url=http%3A%2F%2Fwww.goldenline.pl%2Fforum%2F1548128%2Fteresa-wargocka--szkolnictwa-zawodowego-propozycje-zmian§ion=bing&wrt_id=607.
- B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych: przegląd zagadnień podstawowych*, CEM Instytut Badań Rynku i Opinii Publicznej,
www.cem.pl/?a=pages&id=43.
- *Zogniskowane wywiady grupowe (Focus Group Interviews)*,
www.pbsdga.pl/x.php?x=136/Fokusy-FGI.htm.

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Wykaz praktycznych umiejętności zdobytych przez uczestników na praktykach	41
Tabela 2. Najbardziej przydatne umiejętności zdobyte przez uczestników na praktykach	42
Tabela 3. Szkoły zawodowe kształcące przyszłych pracowników zawodów związanych z turystyką, hotelarstwem i gastronomią w Polsce oraz województwie mazowieckim (wrzesień 2010)	54
Tabela 4. Udział absolwentów wykształconych w ramach zawodów usługowych w Polsce i województwie mazowieckim	55
Tabela 5. Liczba uczniów oraz absolwentów szkół zawodowych kształcących w ramach zawodów usługowych w Polsce w roku 2006 i 2009 (struktura według płci)	56
Tabela 6. Liczba przedsiębiorstw związanych z działalnością charakterystyczną dla turystyki w roku 2008 i 2035 w Polsce i w województwie mazowieckim	62
Tabela 7. Prognozy struktury przedsiębiorstw związanych z turystyką w 2035 roku w Polsce i w województwie mazowieckim	63
Wykres 1. Ocena czasu trwania warsztatów	37
Wykres 2. Ocena przydatności zajęć warsztatowych	37
Wykres 3. Ocena przydatności warsztatów wzbogaceniu wiedzy uczestników	38
Wykres 4. Ocena czasu trwania praktyk w przedsiębiorstwach	39
Wykres 5. Ocena przydatności praktyk w przedsiębiorstwach	40

Wykres 6. Ocena wpływu praktyk w przedsiębiorstwach na poszerzanie praktycznych umiejętności uczestników.....	40
Wykres 7. Czynniki mające wpływ na wybór miejsca praktyk.....	42
Wykres 8. Propozycje alternatywnych form zajęć w ramach programu doskonalenia zawodowego.....	43
Wykres 9. Ocena zamiaru wykorzystania przez uczestników wiedzy zdobytej na praktykach w pracy zawodowej	44
Wykres 10. Ocena kompetencji osób prowadzących zajęcia warsztatowe	45
Wykres 11. Ocena kompetencji opiekunów praktyk	46
Wykres 12. Ocena kompetencji tutorów.....	46
Wykres 13. Ocena projektu zawodowego.....	47