



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**

**Raport z przebiegu badań
z udziałem beneficjentów ostatecznych**



Raport

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 978-83-63163-76-1

Wydawca:

Wydawnictwo Naukowe WSKFiT
05-800 Pruszków
Tel. (22) 759 55 28
www.wskfit.pl

Spis treści

Wstęp	5
Badanie eksperckie foresight	9
Badanie techniką Delphi oraz krzywej wartości	12
Nauczyciel zawodu – obowiązki i drogi rozwoju.....	15
System dualny i kształcenie modułowe – nowe środowisko pracy nauczycieli.....	23
Kształcenie ustawiczne nauczycieli	28
Dokształcanie nauczycieli – kwestie prawne i organizacyjne	36
Szkolnictwo zawodowe na rzecz branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii.....	42
Główne wnioski z badania foresight dotyczące oceny programu doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzących kształcenie na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej	51
Podsumowanie	73
Bibliografia	75
Spis tabel i wykresów	82

Wstęp

Niniejsze opracowanie dotyczące przebiegu badań eksperckich foresight powstało w ramach 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 przez Unię Europejską 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. *Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe*.

Duża dynamika zmian we współczesnym świecie wymusza na jednostkach umiejętność szybkiego adaptowania się do funkcjonowania w nowoczesnym otoczeniu. Przemiany technologiczne, gospodarcze, polityczne stanowią bodziec do kształtowania się nowej mentalności. Niezwykle istotne jest zaszczepienie w obywatelach perspektywicznego myślenia, racjonalnego podejścia do życia, inicjatywy w osiąganiu postawionych sobie celów¹. Polska aktualnie uczestniczy w procesie intensywnych przeobrażeń, których celem jest ukształtowanie się społeczeństwa wiedzy. Prowadzi to do dematerializacji pracy. Duża dynamika zmian charakteryzuje więc strukturę zatrudnienia – zanikają pewne profesje, powstają nowe. Zakres obowiązków na poszczególnych stanowiskach także ulega przedefiniowaniu. Potrzebne są nowe zdolności, umiejętności i specjalistyczna wiedza. W związku z tym

¹ A. Nizińska, *Między nauczaniem a uczeniem się*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008.

duże znaczenie ma podnoszenie jakości kształcenia zawodowego, które musi odpowiadać potrzebom współczesnego rynku pracy. Sprostanie wyzwaniom wynikającym z intensywnej reorganizacji zawodowej to najważniejsze zadanie stawiane szkołom, które w dużej mierze odpowiadają za kształtowanie się nowej mentalności. Oczekiwania dotyczą przede wszystkim przygotowania merytorycznego i praktycznego kadry dydaktycznej placówek edukacyjnych. Priorytetem jest rzetelne przygotowanie nauczycieli do wykonywania pracy, także dlatego że wiąże się ona z coraz większą odpowiedzialnością społeczną².

Program *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* stanowi bezpośrednią odpowiedź na potrzebę wspierania rozwoju zawodowego osób odpowiedzialnych za nauczanie młodzieży. Ogólnym celem projektu było wzmocnienie potencjału czterdziestu nauczycieli³ przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w szkołach zawodowych⁴ kształcących na potrzeby branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii. Udział w projekcie zapewnił im możliwość podniesienia kompetencji zawodowych. Dodatkowo zadaniem projektu było zaszczepienie w dydaktykach potrzeby systematycznego korzystania z ofert kształcenia ustawicznego w celu utrzymania wysokiego poziomu zdolności zawodowych. Zamiar ten miał zostać osiągnięty poprzez zapewnienie beneficjentom programu warsztatów: *Nowe trendy rozwoju turystyki – nowoczesne metody organizacji i obsługi usług tury-*

² J. Bednarek, *Multimedialne kształcenie ustawiczne nauczycieli*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa 2000.

³ Na potrzeby niniejszego opracowania terminami nauczyciele/instruktorzy oraz uczniowie określa się zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

⁴ Na potrzeby niniejszego opracowania pod pojęciem szkoły zawodowej rozumie się placówki oświatowe średniego szczebla edukacji umożliwiające przystąpienie do egzaminu zawodowego, a zatem zasadnicze szkoły zawodowe oraz technika.

stycznych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi ICT oraz Efektywne zarządzanie w gastronomii i hotelarstwie – nowoczesne rozwiązania techniczno-technologiczne i organizacyjne, a także szkolenia z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn. Dodatkowo nauczyciele mieli okazję zdobyć doświadczenie praktyczne poprzez odbycie 2-tygodniowych praktyk w przedsiębiorstwach funkcjonujących w branży związanej z ich działaniami dydaktycznymi.

Do celów szczegółowych projektu należało:

- wzmocnienie potencjału uczestników poprzez poszerzenie zakresu ich wiedzy na temat nowoczesnych trendów i rozwiązań obecnych w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- podwyższenie poziomu praktycznych umiejętności beneficjentów poprzez wykonywanie pracy zawodowej w jej rzeczywistych warunkach – w przedsiębiorstwach funkcjonujących w branży;
- usprawnienie systemu doskonalenia nauczycieli zawodu we współpracy z pracodawcami;
- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć (a także niepełnosprawności czy pochodzenie) poprzez zwiększenie zakresu wiedzy na ten temat.

Niniejszy raport składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy z nich zawiera opis użytych w projekcie metod badawczych. Przedstawiono w nim ogólną charakterystykę metody foresight oraz wskazano najważniejsze informacje na temat kwestionariuszy Delphi i techniki krzywej wartości. Rozdział drugi podejmuje kwestię kształcenia ustawicznego, przedstawia jego ogólne założenia, formy i istotę. Wskazuje, jak ważną rolę odgrywa ono współcześnie – szczególnie w odniesieniu do grupy zawodowej, jaką są nauczyciele. W treści tego rozdziału zawarto także informacje dotyczące prawnych regulacji dotyczących systemu doksztalcania kadry szkół zawodowych. Ponadto wyszczególniono kwestie związane ze specyfiką nauczania na po-

trzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, ukazując tym samym zasadność prowadzenia inicjatyw takich jak program *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. Rozdziały trzeci i czwarty poświęcone zostały analizie wyników przeprowadzonych w ramach projektu badań (zarówno metodą Delphi, jak i krzywej wartości). Będą one stanowić podstawę do sformułowania rekomendacji, które mają się przyczynić do podniesienia efektywności szkolnictwa zawodowego oraz systemu doskonalenia nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych, ze szczególnym naciskiem na branżę objętą projektem.

Badanie eksperckie foresight

Metoda foresight służy budowaniu wizji rozwojowych, udoskonalających w perspektywie średnio lub długookresowej. Jest to forma dyskursu społecznego na temat przyszłości. Wskazuje priorytetowe działania i stanowi mobilizację do podjęcia ich realizacji.

W badaniu uczestniczą aktorzy społeczni: przedstawiciele świata nauki, techniki, polityki, biznesu, organizacji pozarządowych i społecznych lub reprezentanci określonych grup zawodowych. Osoby takie muszą być w bezpośredni sposób powiązane z omawianymi zagadnieniami, co jest podstawowym kryterium doboru respondentów do badania. Znają oni zakres możliwości i ograniczeń dotyczących danego problemu, przez co stanowią źródło rzetelnej wiedzy na temat stanu istniejącego oraz w sposób racjonalny proponują nowe rozwiązania. Dzięki dokonanej w trakcie badania ocenie przyszłych potrzeb, szans i zagrożeń, możliwe jest moderowanie prac w celu osiągnięcia jak najlepszych efektów – wyprzedzania i unikania zjawisk niepożądanych, przygotowania się na nadchodzące zmiany. Oprócz tego, dzięki wypracowaniu wspólnego planu rozwoju, może dojść do pożądanej i uzasadnionej synchronizacji prac partnerów społecznych⁵.

Intensywny rozwój metody foresight pozwala osiągać coraz wyższy stopień obiektywizmu i naukowości, przez co zaczyna stanowić jedną z ważniejszych i popularniejszych form badań⁶. Metoda ta wskazuje nowy kierunek prowadzenia prac badawczych. Nie dotyczy, jak dotychczas się

⁵ www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html#idea [data dostępu: 06.02.2012].

⁶ 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: 10.02.2010].

działo, jedynie czasu przeszłego czy teraźniejszego. Ukierunkowana jest na przyszłość, co czyni ją niezwykle ważną i użyteczną społecznie.

Zastosowanie foresight ma szeroki zakres. Może służyć osiągnięciu celów, których charakter i oddziaływanie znacząco wykraczają poza obszar badawczy. Można do nich zaliczyć m.in.⁷:

- wdrażanie kultury myślenia przyszłościowego;
- odkrywanie obszarów o wysokim poziomie potencjału rozwojowego;
- identyfikowanie działań priorytetowych, niezbędnych do osiągnięcia istotnych celów;
- dostrzeżenie zagrożeń i istniejących negatywnych czynników;
- poszerzenie wiedzy uczestników o aspekty wcześniej niedostrzegane;
- mobilizacja do przeprowadzania zmian i ulepszeń;
- ułatwienie dialogu między grupami interesu zaangażowanymi w daną sprawę;
- przeciwdziałanie niedostrzeganiu nowych trendów czy negatywnych sygnałów;
- działanie na rzecz zapewnienia wysokiej jakości i funkcjonalności działań w przyszłości;
- kreowanie nowych rozwiązań, generowanie pomysłów.

Stosowanie narzędzi wchodzących w zakres badania foresight zależy od potrzeby i przyjętej koncepcji osób odpowiedzialnych za planowanie procedury badawczej. Poniższa tabela przedstawia różne techniki zbierania danych wchodzących w zakres omawianej tutaj metody.

⁷ *Summary Report: Regional Conference on Technology Foresight, Regional Conference on Technology Foresight for Central and Eastern Europe and the Newly Independent States. Organized by UNIDO in Cooperation with the Government of Hungary, Austria 2001 [w:] A. Kowalewska, J. Głuszyński, Zastosowanie metody Delphi w Narodowym Programie Foresight Polska 2020, Warszawa 2009, op.cit.*

Tabela 1. Metody badań do przeprowadzania prognoz

Kryteria	Metody
Badania eksperckie, eksploracja problemu	metoda delficka (Delphi) burza mózgów panel ekspercki analiza SWOT analiza scenariuszy rozwoju
Analiza danych statystycznych	eksploracja trendu tworzenie symulacji analiza wpływów krzyżowych
Rozpoznanie działań kluczowych	drzewo uwarunkowań analiza morfologiczna studium przełomowych technologii

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Operacjonalizacja metodologii badań foresight*⁸.

Przedstawiona metoda pozyskiwania informacji daje się wykorzystać w przypadku analizy obecnej sytuacji kształcenia zawodowego. System szkolnictwa zawodowego jest niezwykle mocno powiązany z gospodarką. Jego rolą jest reagowanie na zmiany na rynkach pracy charakteryzujących się coraz większą dynamiką. Ponieważ edukacja szkolna przewiduje kilkuletni proces zdobywania wiedzy, należy z wyprzedzeniem dostosowywać program nauczania do przewidywanych potrzeb pracodawców oraz zadbać o odpowiednie przygotowanie nauczycieli do adaptowania się do zmian w szkolnictwie zawodowym i nowych trendów obecnych w gospodarce (szczególnie w odniesieniu do branży związanej z ich działaniami dydaktycznymi). Metoda foresight jest więc najbardziej odpowiednim narzędziem, które nie tylko służy diagnozie istniejącego stanu, ale pozwala również odnosić się do przyszłości.

⁸ 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: 13.02.2012].

Badanie techniką Delphi oraz krzywej wartości

W ramach projektu zostały przeprowadzone badania techniką Delphi wśród beneficjentów ostatecznych. Ich celem było stworzenie planu działań odnoszących się do przyszłości szkolnictwa zawodowego i roli, jaką powinna w nim odgrywać dbałość o wysoki poziom wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych zatrudnionych w nim nauczycieli.

Badanie to polega na kilkakrotnym przeprowadzeniu ankiet wśród wybranej grupy respondentów – ekspertów (osób posiadających dogłębną wiedzę lub/i doświadczenie związane z badanym zjawiskiem). Procedura badawcza składa się z kilku tur, podczas których uczestnicy wypełniają ankiety o coraz wyższym stopniu szczegółowości. Wyniki pierwszej ankiety stanowią podstawę do zawężenia zakresu zagadnień poruszonych w następnej turze. Zbiorcze zestawienia statystyczne (najczęściej w postaci mediany, kwartyła, lecz również prezentacja argumentacji skrajnych opinii⁹) powstałe na podstawie kolejnych etapów badania są udostępniane respondentom przed wypełnieniem następnych ankiet. W oparciu o otrzymane raporty eksperci są w stanie zweryfikować swoje stanowisko w danej kwestii, zmienić zdanie bądź je podtrzymać. Możliwość zapoznania się z wynikami wstępnych analiz i ponowne formułowanie swojego zdania w danym temacie w oparciu o pozyskaną z nich wiedzę to czynniki odróżniające tę metodę od innych technik ankietowych. Badanie jest anonimowe. Jest to szczególnie istotne w odniesieniu do uzyskiwania informacji mniej popularnych czy niezgodnych z powszechnie panującymi trendami. Anonimowość zapewnia komfort uczestnikom, którzy na poszczególnych etapach badania mogą dokonywać zmian w swoim sposobie oceniania pewnych kwestii bez poczucia negatywnego

⁹ *Przegląd wybranej metodyki realizowanych na świecie projektów typu foresight*, www.foresight.polska2020.pl/cms/pl/publications/files/przegląd_metodyki_foresight.pdf [data dostępu: 10.02.2012].

odbioru przez innych¹⁰. Wyniki przedstawiane są w zbiorczym opracowaniu, przez co pojedyncze opinie nigdy nie zostają ujawnione. Z założenia uczestnicy badania nie mogą komunikować się i dyskutować nad temat poruszony w ankietach. Przeciwdziała to negatywnym zjawiskom, które mogłyby ujawniać się podczas działań grupowych (syndrom myślenia grupowego, konformizm, dominacja liderów) i zaważyć na jakości zebranego materiału badawczego¹¹.

Proponowana tutaj procedura badawcza wiąże się z dużą czasochłonnością, ma jednak pozytywną i niezwykle istotną właściwość: pozwala na dokładne przemyślenie i przeanalizowanie problemu. Badanie to opiera się na założeniu, że eksperci swoje opinie konstruują racjonalnie. Jest to podstawa do uznawania ich za istotne i rzetelne źródło informacji w procesie prognozowania¹².

Odpowiednie przygotowanie ankiety waży na jakości zebranego materiału. Przez wzgląd na niekorzystne zjawiska (zbyt szybkie i nieuważne wypełnienie arkusza pytań, zmęczenie i znużenie), które mogą ujawnić się przy zbyt rozbudowanym kwestionariuszu, należy ograniczyć liczbę pytań, by łączny czas jego wypełniania nie przekraczał godziny. Dzięki temu nie powinna pojawić się konieczność ponownego przeprowadzania badania. Dominującą część stanowią pytania zamknięte. Warto jednak przewidzieć miejsce na wypowiedzi i komentarze ekspertów, gdyż mogą one stanowić znaczącą wartość poznawczą i niezwykle pomagać w konstruowaniu ankiet do

¹⁰ A. Kaleta, K. Moszkowicz, *Plan operacyjny Foresight*, Politechnika Rzeszowska 2006, www.prz.edu.pl/foresight/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2&Itemid=21 [data dostępu: 13.02.2012].

¹¹ *Innowacyjna gospodarka. Narodowa strategia spójności*, Ośrodek Przetwarzania Informacji, Kraków 2008.

¹² A. Kowalewska, J. Głuszyński (red.), *Zastosowanie metody Delphi w Narodowym Programie Foresight Polska 2020*, Warszawa 2009, op.cit.

następnych tur badania¹³. Osoby, których opinie odbiegają od wniosków wynikających z wstępnych raportów, powinny podać wyjaśnienia i argumenty przemawiające za słuszością ujawnionych przewidywań¹⁴. Podstawowym zagrożeniem w kwestii otrzymywania danych o wysokiej jakości jest ryzyko zmniejszania się liczby respondentów podczas kolejnych faz badania. Może to wynikać z czasochłonności oraz niechęci wobec ponownego zastanawiania się nad tym samym problemem. Dużą rolę odgrywa więc doświadczenie oraz umiejętności osób odpowiedzialnych za przeprowadzenie badania.

Zastosowanie techniki krzywej wartości do zbierania danych w projekcie *Akademia Dobrych Praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa, gastronomii* miało posłużyć również zaprojektowaniu i wdrożeniu ulepszonych programu doskonalenia nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych, którzy prowadzą zajęcia na rzecz wyżej wymienionych branż.

Badanie przeprowadzone za pomocą techniki krzywej wartości przynależy do metod ilościowych. Celem jest zmiana priorytetów, tak by w pełni wykorzystać potencjał poddanej analizie organizacji, instytucji, firmy. Wyszczególnienie mocnych i słabych stron otoczenia, w którym ona funkcjonuje, pozwala skupić uwagę na wykorzystywaniu wewnętrznych możliwości i maksymalizację korzyści płynących z odpowiedniego ukierunkowania działań¹⁵.

W niniejszym projekcie metoda ta została wykorzystana do określenia najsłabszych i najmocniejszych stron istniejącego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli. Wyszczególnienie wad i zalet miało posłużyć

¹³ K. Piech, „Tradycyjne” metody heurystyczne: przegląd i zastosowania, www.akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf [data dostępu: 06.02.2012].

¹⁴ *Przegląd wybranej metodyki realizowanych na świecie projektów typu foresight*, op.cit.

¹⁵ www.ekonomicznie.pl/artykuly.php?art_id=26 [data dostępu: 15.02.2012].

określeniu obszarów, w które należy dalej inwestować, oraz tych, które nie stanowią istotnego wkładu w jakość kształcenia zawodowego nauczycieli. Dzięki dokonaniu takiej diagnozy możliwe jest wyznaczenie kierunku potrzebnych zmian. Monitorowanie czynników uwzględnianych w krzywej wartości powinno przebiegać systematycznie, by wysoki poziom kształcenia został utrzymany w dłuższej perspektywie czasowej.

Nauczyciel zawodu – obowiązki i drogi rozwoju

W zależności od rodzaju prowadzonych zajęć należy wyróżnić trzy typy nauczycieli zatrudnianych w polskich szkołach. Nauczyciel przedmiotów ogólnokształcących odpowiedzialny jest za przekazywanie wiedzy zaliczanej do tzw. edukacji ogólnej (języka polskiego, matematyki, historii, chemii itd.). Pozostałe dwa typy dydaktyków to osoby związane ze szkołami zawodowymi. Nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych przekazuje swoim podopiecznym wiedzę z zakresu teorii zawodu, z kolei nauczyciel zajęć praktycznych, czyli tzw. nauczyciel zawodu, jest odpowiedzialny za kształcenie w uczniach umiejętności niezbędnych do wykonywania podstawowych obowiązków stanowiskowych. Osoby te odgrywają kluczową rolę w procesie kształcenia przyszłych pracowników średniego szczebla (robotników wykwalifikowanych, techników) poszczególnych gałęzi gospodarki. Warto w tym miejscu wspomnieć o instruktorach praktycznej nauki zawodu, którzy w edukacji zawodowej także mają ważne zadania do wykonania. Funkcję tę mogą spełniać nauczyciele zawodu lub eksperci z danej dziedziny, czyli praktycy posiadający szeroką wiedzę popartą dużym doświadczeniem praktycznym. Osoby takie opiekują się młodzieżą podczas jej praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach¹⁶.

Wymagania dotyczące kompetencji nauczyciela szkoły zawodowej przedstawia Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 roku w sprawie szczególnych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli

¹⁶ *Polska – Raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*, www.refernet.pl/public/zasoby/11.pdf [data dostępu: 27.02.2012].

niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli. Osoby odpowiedzialne za naukę teorii zawodu muszą mieć wykształcenie co najmniej wyższe zawodowe z przygotowaniem pedagogicznym. Dydaktycy zajmujący się edukacją praktyczną nie muszą natomiast mieć ukończonych studiów wyższych – wystarczy, by posiadali świadectwo dojrzałości. Muszą jednak mieć tytuł zawodowy zgodny z profilem zajęć, które prowadzą, oraz doświadczenie praktyczne nie krótsze niż dwa lata, które potwierdza ich umiejętności i wiedzę w danej dziedzinie. Dodatkowo zobligowani są przed przystąpieniem do pracy ukończyć kurs przygotowania pedagogicznego, z zakresu bezpieczeństwa pracy i szkolenie BHP¹⁷.

Przez wzgląd na specyfikę kształcenia zawodowego praca nauczyciela zawodu różni się od pracy nauczycieli w szkołach ogólnych. System nauki nastawiony jest tam na inne cele. Różne programy nauczania wymuszają odmienną organizację zajęć i lekcji. Podstawowymi obowiązkami nauczyciela zawodu są¹⁸:

- określenie niezbędnego sprzętu potrzebnego do właściwego przeprowadzenia edukacji zawodowej podopiecznych;
- sformułowanie podstawowych zadań związanych z realizacją programu nauczania;
- przygotowanie materiałów i prowadzenie dokumentacji technologicznej;
- stworzenie planu zajęć praktycznych (szkolnych, jak i odbywających się poza placówką);
- zdobycie potrzebnych pomocy dydaktycznych;

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ J. Krupa, *Zadania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w procesie kształcenia zawodowego*, www.duszmen1.tkdami.net/Publikacje_pliki/Microsoft%20Word%20-%20referat2.pdf [data dostępu: 16.02.2012].

- zapewnienie dobrych warunków nauki dla podopiecznych, czyli dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb edukacji;
- nadzorowanie przebiegu pracy uczniów w celu zapewnienia im bezpieczeństwa;
- przekazywanie pożądaných postaw społecznych i etycznych związanych z wybranym przez uczniów zawodem (kooperacja, przestrzeganie zasad BHP).

Niezależnie od specjalizacji nauczycieli wymaga się, żeby posiadali oni świadomość poziomu wiedzy i reprezentowanych umiejętności. Profesjonalne przygotowanie do pracy obejmuje kwestie merytoryczne, pedagogiczne i metodyczne. W przypadku nauczycieli zawodu należy dodać aspekt praktyczny¹⁹, będący podstawą osiągnięcia i utrzymania wysokiej jakości wykonywanej przez nich pracy. Postulaty takie dotyczą przede wszystkim nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych, którzy zmuszeni są szybko i skutecznie reagować na bodźce zewnętrzne związane z przeobrażeniami gospodarczymi. Nauczyciel powinien posiadać świadomość, jak ważne jest nieustające inwestowanie w siebie, czyli uczestnictwo w różnych formach podnoszenia kompetencji zawodowych i osobistych. Postulaty takie nałożone są prawnie na przedstawicieli tego zawodu, stanowią więc nie tylko działania proponowane, lecz wpisują się w zakres wymogów i obowiązków – kryteriów koniecznych do spełnienia. Kompleksowe i gruntowne przeszkolenie kadry dydaktycznej stanowi podstawę efektywności edukacji szkolnej. Koresponduje to z ogólnymi tendencjami, jakim podlega system szkolnictwa zawodowego w Polsce. Coraz większą wagę przywiązuje się do działań na rzecz podnoszenia jego poziomu i funkcjonalności. Próby jego reformowania polegają przede wszystkim na ukierunkowaniu się na przekazywanie umiejętności utylitarnych zamiast wiedzy encyklopedycznej (co miało miejsce dotychczas). Współcze-

¹⁹ *Standardy kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela*, op.cit.

śnie dąży się do przekształcenia relacji między teorią i praktyką. Dominująca staje się ta druga, gdyż samodzielność w działaniu, przedsiębiorczość, skuteczność oraz doświadczenie w wykonywaniu określonych zadań są cechami najbardziej cenionymi i pożądanymi przez pracodawców²⁰.

Istotę rzetelnego przygotowania nauczycieli do wykonywania społecznej roli dostrzegają przedstawiciele władz. Pedagodzy są osobami odpowiedzialnymi za zapewnianie dobrego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy, a także ogólnie za wprowadzenie ich w dorosłe życie. Muszą więc spełniać odpowiednie kryteria. W dniu 17 stycznia 2012 roku przyjęto Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej określające standardy kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela, dokładnie wskazujące wymogi, jakie spełniać musi każdy, kto jest odpowiedzialny za prowadzenie nauki i wychowywanie młodzieży. W odniesieniu do osób zajmujących się edukacją zawodową także sformułowano szereg postulatów, które są one zobligowane spełniać. Muszą one reprezentować wysoki poziom przygotowania w następujących kwestiach²¹:

- znajomości podstawy programowej, standardów kształcenia w określonych specjalizacjach, wymaganych zakresów wiedzy i umiejętności związanych z egzaminem zawodowym;
- głównych celów procesu kształcenia zawodowego oraz jego struktury;
- dokładnej orientacji dotyczącej warunków pracy, wymaganych umiejętności i wiedzy do wykonywania czynności stanowiskowych w określonych zawodach;

²⁰ M. Kletke-Milejska, *Zreformowany system edukacji i jego wpływ na kształcenie i wychowanie dzieci w publicznych szkołach podstawowych*, Katowice 2007, www.sbc.org.pl/Content/7025/doktorat2754.pdf [data dostępu: 27.02.2012].

²¹ *Standardy kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela*, www.men.gov.pl/images/stories/pdf/20120117_standardy_ksztalcenia_dla_nauczycieli.pdf [data dostępu: 16.02.2012].

- zdolności przekazania rzetelnych informacji na temat danego stanowiska pracy;
- kształtowania w uczniach szacunku do pracy własnej oraz cudzej, dyscypliny oraz profesjonalnego podejścia do powierzanych obowiązków, przekazywania pozytywnego stosunku do pracy;
- zagadnień prawnych regulujących edukację zawodową;
- pielęgnowania zainteresowań zawodowych uczniów, dostrzeganie ich predyspozycji, podnoszenie aktywności młodzieży, wdrażania kultury pracy, kształtowania tożsamości zawodowej;
- przekazywania umiejętności i nawyków zawodowych, wskazywanie wzajemnej relacji pomiędzy teorią i praktyką, zapewnienia możliwości wykonywania działań zawodowych w warunkach zbliżonych do rzeczywistych oraz/bądź w przedsiębiorstwach funkcjonujących w branży;
- dbałości o wykształcenie w podopiecznych świadomości bezpieczeństwa i higieny pracy;
- mobilności zawodowej;
- bycia autorytetem dla podopiecznych, pomocy i doradztwa w kwestii planowania ścieżki zawodowej, propagowania samokształcenia i samodoskonalenia, wskazywania celów zawodowych, do których należy dążyć.

Potencjał, jaki wiąże się z dobrze zorganizowaną strukturą edukacyjną, jest istotny dla ogólnego rozwoju społeczeństwa. Umożliwia on hamowanie negatywnych zjawisk społecznych (marginalizacji, wykluczenia społecznego, bezrobocia). Od posiedzenia Rady Europy w 2000 roku działania na rzecz wspierania poprawy jakości kształcenia traktuje się jako jeden z najważniejszych czynników wspomagających konkurencyjność międzyna-

rodową, a także zapewniających stały wzrost gospodarczy²². W Polsce na skutek przyjęcia strategii lizbońskiej wątek dbałości i kontroli nad poziomem szkolnictwa jest integralnym elementem dyskursu społecznego. Nadal jednak dostępna oferta szkoleniowa nie jest wystarczająca ani racjonalnie opracowana. Należy rozszerzać zakres działań optymalizujący ją do występujących potrzeb – dotyczy to zarówno edukacji młodzieży, jak i kształcenia dorosłych. Wątek kształcenia ustawicznego nauczycieli włączony został do 13 celów szczegółowych opracowanych przez Radę ds. Edukacji w 2002 roku. Ministrowie ds. edukacji, którzy weszli w jej skład, stworzyli szeroką politykę podnoszenia jakości kształcenia i doskonalenia nauczycieli oraz ogólnie osób odpowiedzialnych za prowadzenie szkoleń. Miała ona dotyczyć działań na rzecz zapewniania potrzebnej różnorodności ofert szkoleniowych przeznaczonych dla tej grupy zawodowej oraz dbałości o dopasowanie ich form i zakresów do rzeczywistych potrzeb. Za ważne uznano także zwiększenie dostępności do oferty edukacyjnej wszystkim zainteresowanym. Priorytetem takich inicjatyw ma być maksymalne wykorzystanie potencjału nauczycieli oraz przeciwdziałanie nieuzasadnionemu rozrastaniu się ich liczby²³.

Kwestie dotyczące systemu oświaty w Polsce regulowane są w coraz większym stopniu postanowieniami o charakterze międzynarodowym. Związane to jest z procesem europeizacji, w którym uczestniczy Polska od momentu przystąpienia do Wspólnoty. Działaniami przybliżającymi Polskę do standardów europejskich w kwestii oświaty są²⁴:

²² Ibidem.

²³ Ibidem.

²⁴ J. Wyczesany, *Systemy oświatowe w krajach Unii Europejskiej. Działania na rzecz osób niepełnosprawnych*, www.pson.org.pl/pl/perspektywy/doc%5Cwyczes.doc [data dostępu: 23.02.2012].

- gruntowna ocena istniejącego stanu oświaty, świadomość mocnych i słabych stron stanowiąca bazę do racjonalnych działań na rzecz ulepszenia i zwiększenia jej efektywności;
- otwartość na politykę oświatową Unii Europejskiej, wdrażanie standardów europejskich do szkół (np. kształcenia modułowego, systemu dualnego);
- przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom: np. nierównych szans edukacyjnych;
- elastyczność programowa zapewniająca pragmatyczność procesu kształcenia.

Przystąpienie do Unii Europejskiej pozwoliło Polsce uzyskać wsparcie finansowe na realizację celów w kontekście osiągnięcia wyższej jakości kształcenia zawodowego. Duża liczba programów związanych z dokonywaniem strategicznych zmian oświatowych była bezpośrednio skierowana do nauczycieli. Do inicjatyw związanych z doskonaleniem nauczycieli należały m.in.²⁵: *Strategiczny rozwój kadr systemu oświaty, Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy, Doskonałe praktyk*. Przykłady te pokazują, że inwestowanie w rozwój dydaktyków jest jednym z podstawowych działań przybliżających system szkolnictwa zawodowego do poziomu porównywalnego z europejskim. Co więcej, umożliwia to wdrażanie rozwiązań nowatorskich, które (co uzasadniają doświadczenia innych krajów) są niezwykle potrzebne i skuteczne.

²⁵ *Fundusze unijne dla oświaty. Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, Warszawa 2009, www.efs.men.gov.pl/promocja-i-informacja/item/download/54 [data dostępu: 23.02.2012].

System dualny i kształcenie modułowe – nowe środowisko pracy nauczycieli

Szkolnictwo zawodowe w Polsce podlega intensywnym przemianom. Niektóre z nich wynikają z inspiracji rozwiązaniami stosowanymi w innych krajach europejskich. Wprowadzane modyfikacje służą zwiększeniu efektywności i funkcjonalności procesu edukacji zawodowej młodzieży, tworzą jednak nowe środowisko pracy nauczycieli. Wymagają od nich wysiłku związanego z adaptacją do zmienionych reguł i warunków. Przykładem takiej zmiany jest wdrażanie do rzeczywistości szkół zawodowych systemu dualnego oraz kształcenia modułowego.

System dualny jest przeciwstawiany systemowi tzw. szkolnemu. Ich idee dalece odbiegają od siebie. O ile edukacja w systemie szkolnym jest wyraźnie uzależniona od warunków, jakie jest w stanie zapewnić swoim podopiecznym placówka, tak w systemie dualnym zależy od niej jedynie przygotowanie teoretyczne uczniów. W systemie dualnym nauka zawodu przebiega w realnych warunkach pracy (przedsiębiorstwach), polega na kształtowaniu się określonych postaw, nawyków, kompetencji poprzez proces doświadczania. Podstawowym założeniem jest tutaj zapewnienie warunków do uczenia się poprzez pracę. Drugoplanową rolę odgrywa nauczanie, które wymaga niższego poziomu zaangażowania i aktywności od uczestników, przez co najczęściej oznacza mniejszą skuteczność. Organizacja kształcenia w systemie dualnym wymaga włączenia w ten proces przedsiębiorców. Jest to warunek konieczny, ponieważ uczniowie zostają zatrudnieni już w okresie nauki, dzięki czemu wdrażanie się w specyfikę zawodu w rzeczywistych warunkach pracy staje się integralną częścią kilkuletniego cyklu

edukacji zawodowej²⁶. Dzięki temu uczniowie poznają wewnętrzne mechanizmy, strukturę działania przedsiębiorstw związanych z branżą, z którą poprzez wybranie określonej specjalizacji zdecydowali się związać zawodowo. Za wdrożenie ich w system funkcjonowania danej organizacji, nadzór nad wykonywaniem coraz bardziej skomplikowanych i samodzielnych zadań stanowiskowych odpowiedzialny jest przydzielony opiekun. Pomimo że edukacja przebiega poza szkołą, to jest ona nadal jednostką pełniącą kontrolę nad jakością prowadzonych zajęć praktycznych. Muszą one wpisywać się w przyjęty przez szkołę program nauczania. Po stronie placówki edukacyjnej, z której pochodzi uczeń, pozostaje również obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego, jakie należy mu zagwarantować. Wyznaczony przez pracodawcę instruktor i opiekun praktyk musi zostać zaakceptowany przez szkołę, w przeciwnym wypadku to nauczyciele praktycznej nauki zawodu zostają delegowani do opieki nad młodzieżą²⁷. System dualny bazuje więc na przekonaniu, że osoby zatrudnione w szkołach zawodowych posiadają wystarczającą wiedzę – nie tylko teoretyczną, ale również praktyczną – by w sposób odpowiedzialny podjąć się edukacji młodych w rzeczywistym środowisku pracy. Założenie to dalekie jest od rzeczywistości szkolnictwa zawodowego w Polsce. Niestety, wielu nauczycieli nie posiada doświadczenia praktycznego, przez co niemożliwe jest rzetelne wywiązywanie się z tego zadania. Potrzebne jest doksztalcanie, rozwijanie i szkolenie nauczycieli także w tym kierunku. Danie im możliwości zapoznania się z istniejącymi realiami funkcjonowania firm działających w branży związanej z prowadzonymi przez nich zajęciami szkolnymi jest niezwykle ważne, bo umożliwia implementowanie nowych, ulepszających rozwiązań.

²⁶ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Warszawa 2010, www.zrp.pl/LinkClick.aspx?fileticket=1QYrk3tzJy%3D&tabid=36&language=pl-PL [data dostępu: 16.02.2012].

²⁷ www.abc.com.pl/serwis/du/2010/1626.htm [data dostępu: 14.11.2011].

W niektórych państwach europejskich (Niemcy, Austria, Szwajcaria) system dualny funkcjonuje od lat. Jego idea powoli wdrażana jest również do polskich szkół. System ten wprowadza w życie bardzo ważną zasadę: nauka przez doświadczenie staje się integralną częścią edukacji. Cykl kształcenia może przybierać różne formy: uczeń na naukę w szkole przeznaczają kilka dni w tygodniu bądź tydzień czy dwa w miesiącu. Dostrzegalne korzyści płynące z wdrożenia tego rozwiązania to przede wszystkim wyższa jakość kształcenia zawodowego. Widoczne jest zmniejszanie się bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych, co sprawia, że kształcenie dualne wprowadzane jest do systemu edukacji kolejnych krajów. W Polsce jednak nadal jest on obecny jedynie w niewielkim wymiarze. Podczas gdy w Niemczech aż 69% uczniów szkół zawodowych kształci się w systemie dualnym, w Czechach 58%, w Austrii 47%, a na Węgrzech 41%, w Polsce odsetek ten jest znacznie niższy i wynosi zaledwie 16%²⁸. Podstawowym źródłem inspiracji dla Polski w tej kwestii powinny stać się Niemcy. System dualny funkcjonuje tam od lat 30. XX wieku. Aktualnie jest już integralną częścią systemu oświaty, zrzeszając szerokie grono zarówno pracodawców, jak i szkół zawodowych. Do roku 2007 roku edukację takim trybem odebrało 2,1 mln osób. Niemalże połowę (41%) tej grupy beneficjentów stanowiły kobiety²⁹.

Głównym hamulcem dla rozwoju podobnego systemu w Polsce jest niewielka liczba przedsiębiorców współpracujących z placówkami edukacyjnymi. Jest to sytuacja niepokojąca. Warto dodać, że w krajach, w których system dualny funkcjonuje od lat, większość absolwentów w sposób płynny uzyskuje zatrudnienie zaraz po ukończeniu nauki w szkole. Wynika to z ich odpowiedniego przygotowania zarówno teoretycznego, jak i praktycznego.

²⁸ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, op.cit.

²⁹ J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*, www.jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf [data dostępu: 27.02.2012].

Uczniowie dzięki obecności w firmie zyskują większy zakres kompetencji, umożliwiając im podjęcie pracy w innych niż wyuczone specjalizacje, zależnie od zapotrzebowania pracodawcy³⁰. Niski stopień zaangażowania przedsiębiorców w kształcenie zawodowe uniemożliwia także rozwój nauczycieli. Najczęściej nie są oni w stanie sami zorganizować (dla siebie) praktyk w przedsiębiorstwach, będących najbardziej efektywnym sposobem podnoszenia kompetencji praktycznych. Może to prowadzić do niedostatecznego przygotowania ich do określonych zadań związanych z nauczaniem zawodowym i tym samym uniemożliwić szybkie wprowadzanie zmian systemowych. Jest to najważniejszy argument za inwestowaniem w systematyczne kształcenie nauczycieli zawodu.

Drugim istotnym kierunkiem zmian polskiego systemu edukacji zawodowej jest przekształcenie programowe umożliwiające wprowadzenie kształcenia modułowego. Jego założenia znoszą sztywność programową, związane są z pragmatycznym podejściem do edukacji, a ich realizacja pozwala kształtować ofertę edukacyjną w zależności od bieżących zmian na rynku pracy. Związane to jest z wyszczególnieniem zakresów kompetencyjnych, czyli tak zwanych modułów. Dodatkowo niezbędne jest wyznaczenie zawodów pokrewnych – takich, których zestawy kompetencyjne w jakiejś części pokrywają się. Programy nauczania dla tych zawodów składają się w pewnym zakresie z tych samych modułów. Każdy z nich zakończony jest egzaminem pozwalającym na weryfikację wiedzy i umiejętności uczniów. Kształcenie w systemie nauczania modułowego sprawia, że młodzi ludzie zyskują możliwość zmiany kierunku swojej edukacji zawodowej w trakcie jej trwania pod wpływem bieżących tendencji obserwowanych na rynku pra-

³⁰ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, op.cit.

cy bądź własnych preferencji, które podczas kilkuletniego cyklu kształcenia mogą ulegać modyfikacjom³¹.

System kształcenia modułowego charakteryzuje wysoka pragmatyczność i funkcjonalność. Z tego powodu potrzeba wdrożenia go do polskiego systemu szkolnictwa zawodowego jest działaniem priorytetowym. Podstawowym i niepodważalnym atutem tego rozwiązania jest fakt, że zapewnia ono wyższą jakość przeszkolenia zawodowego. Poza tym należy wskazać takie zalety jak³²:

- **innowacyjność** – dzięki zastosowaniu systemu modułowego standardy kształcenia w Polsce zostałyby dostosowane do tych obowiązujących w Europie i na całym świecie;
- **mierzalność** – system ten umożliwia systematyczne i bieżące obserwowanie postępów w nauce uczniów, procedura zapewnia dokładne sprawdzenie poziomu przyswojenia i przejścia określonych zakresów wiedzy i umiejętności;
- **wymiennosc** – uczniowie mogą w trakcie trwania nauki kierować ścieżką swojej kariery, dzięki czemu edukację charakteryzuje indywidualizacja programu, otwartość systemu;
- **mobilność** – moduły przeznaczone do nabywania przez młodzież określonych zakresów kompetencyjnych mogą być włączone w programy nauczania dla różnych specjalności;
- **elastyczność** – program nauczania złożony z modułów charakteryzuje otwartość, umożliwia to szybkie reagowanie na przeobrażenia gospodarki, a co z tym związane, na zmiany w popycie i podaży na określone zawody na rynkach pracy; pozwala to

³¹ *Pedagogika pracy*, S.M. Kwiatkowski (red.), Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.

³² K. Symela, *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, www.wup.pl [data dostępu: 27.02.2012].

przeciwdziałać niedopasowaniu kompetencyjnemu absolwentów szkół do aktualnych trendów kształtujących strukturę zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Obie zmiany (czyli zarówno system dualny, jak i kształcenie modułowe) charakteryzuje wysoka skuteczność. Pozwalają one na rzeczywiste dostosowanie szkolnictwa do realiów gospodarki, zmniejszenie poziomu izolowania programów nauczania od aktualnych kontekstów i bieżących zmian istotnie warunkujących możliwości adaptacyjne absolwentów na rynku pracy. Wielość i znaczenie przeobrażeń, których zadaniem jest podniesienie jakości edukacji oraz jej dostosowanie do wymogów europejskich, ma przełożenie na warunki i atmosferę pracy nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych.

Kształcenie ustawiczne nauczycieli

Nauczyciel zawodu wykonuje niezwykle odpowiedzialne zadanie. Polega ono nie tylko na organizacyjnym (zaplanowanie przebiegu lekcji, przygotowanie niezbędnych pomocy dydaktycznych) i merytorycznym (realizacja programu nauczania, kontrola poprawnego i bezpiecznego wykonywania zadań) przygotowaniu się do prowadzenia lekcji, ale także na wypełnianiu funkcji wychowawczych i doradczych. Nauczyciel odpowiedzialny jest za kształtowanie w młodzieży systemu wartości, wpajanie szacunku do pracy, przekazywanie odpowiednich nawyków, wdrażanie w system przyszłych obowiązków zawodowych³³. Powinien dawać młodym ludziom przykład swoją aktywną postawą (choćby poprzez uczestniczenie w różnego rodzaju formach samodoskonalenia). W pracę nauczyciela wpisane jest więc

³³ J. Krupa, *Zadania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w procesie kształcenia zawodowego*, www.duszmen1.tkdami.net/Publikacje_pliki/Microsoft%20Word%20-%20referat2.pdf [data dostępu: 02.04.2012].

ciągle doskonalenie się, czego potwierdzeniem są obserwacje J. Zdańskiego: *W przypadku zawodu nauczyciela założenie o pełnym przygotowaniu zawodowym pozostaje w sprzeczności z istotą pracy nauczycielskiej. Gdy przyjrzeć się jej, okazuje się, że kompetencje, których ona wymaga, są ze swej natury zawsze niegotowe, wciąż niewystarczające i bezustannie pozostające w ruchu, w rozwoju, stale wymagające zmiany*³⁴.

Edukacja zawodowa młodzieży powinna przebiegać na dwóch płaszczyznach. Wiedza wyniesiona z zajęć teoretycznych wprowadza ją w specyfikę pracy w danej branży, zapewnia ogólną orientację zawodową. Nie jest to jednak wystarczający poziom kształcenia dla zapewnienia pełnego przygotowania do pracy w zawodzie. Niezbędne jest równoległe specjalistyczne szkolenie praktyczne. Dzięki niemu uczeń może poznać system funkcjonowania firm w branży, w której w przyszłości będzie pracować. Dodatkowo, niezwykle ważne jest wdrożenie uczniów w środowisko pracy zawodowej, przygotowanie ich w kwestii ogólnych zasad, reguł, wartości obowiązujących w przedsiębiorstwach z danej branży³⁵. Z tego powodu nauczyciele zawodu powinni mieć wiedzę z obu zakresów, umiejętnie poruszać się w tematyce branżowej, posiadać doświadczenie praktyczne. Czyni to ich bardziej wiarygodnymi dla podopiecznych, a ich działania dydaktyczne efektywnymi.

Problem podnoszenia kompetencji zawodowych nauczycieli nawiązuje w sposób bezpośredni do idei kształcenia ustawicznego. Jego aktualna oferta nie jest jednak w pełni przygotowana do spełniania oczekiwań i potrzeb tej grupy zawodowej. Poza zajęciami, których tematyka związana jest z przygotowaniem metodycznym i pedagogicznym, nauczyciele zawodu

³⁴ J. Zdański, *Rozwój zawodowy nauczyciela w szkole zawodowej*, www.jasnyhoryzont.pl/stuff/rozwoj.pdf [data dostępu: 13.02.2012].

³⁵ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, op.cit.

powinni rozwijać się w kierunku specjalizacji zawodowej – czyli uzupełniać i aktualizować wiedzę branżową. W przemyśle hotelarskim, gastronomicznym i turystycznym dużą rolę mogą odgrywać kursy językowe, warsztaty skupiające się na podnoszeniu poziomu tzw. umiejętności miękkich czy szkoleń związanych z nowoczesnymi technologiami wprowadzanymi do firm funkcjonujących w tej gałęzi gospodarki. Zadaniem wszystkich form i rodzajów kształcenia ustawicznego nauczycieli jest podtrzymanie ich możliwości rozwojowych na czas aktywności zawodowej, by w jak najlepszy sposób mogli wykonywać swoje obowiązki dydaktyczne. Inicjatywy takie mogą wynikać zarówno z inwencji własnej dydaktyków, z potrzeb rozwojowych szkoły, jak i wpisywać się w zakres planowanych działań rozwojowych na szczeblu wojewódzkim czy krajowym. Ich wysoka efektywność może być osiągnięta jedynie wówczas, gdy będą one dobrze dopasowane do aktualnych (lub perspektywicznych) potrzeb. Jest to szczególnie istotne w przypadku dokształcania nauczycieli zawodu, których praca dalece wykracza poza teoretyczne zagadnienia i odnosi się bezpośrednio do tendencji i zmian zachodzących w gospodarce³⁶.

Koncepcja kształcenia ustawicznego wchodzi w zakres działań priorytetowych wielu krajów. Jego istota polega na tym, że zbudowanie strategii kształcenia permanentnego jest podstawą do kształtowania się społeczeństwa opartego na wiedzy. To z kolei pozwala osiągnąć priorytetowy cel Unii Europejskiej, którym jest wzrost gospodarczy, sukces naukowy, wysoki poziom konkurencyjności międzynarodowej.

W krajach europejskich aż 49% uczelni wyższych posiada ofertę doskonalenia kwalifikacji zawodowych, których opracowanie, a czasami także

³⁶ A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html [data dostępu: 07.02.2012].

prowadzenie przebiega we współpracy z firmami³⁷. Polska jako członek Unii Europejskiej wprowadza wiele rozwiązań ukierunkowanych na zaszczepienie w obywatelach kultury uczenia się i popularyzowanie wiedzy na temat dostępnej oferty edukacyjnej. Do działań priorytetowych należy zaliczyć także uporządkowanie organizacyjnego aspektu doskonalenia zawodowego. Konieczne jest rozwiązanie problemu braku funduszy przeznaczonych na doskonalenie zawodowe czy potrzebę zapewnienia nauczycielom dostępu do doradztwa zawodowego. Coraz więcej uwagi poświęca się wątkowi przeciwdziałania ograniczeniom czasowym wykluczającym wiele osób z udziału w kształceniu permanentnym. W przypadku nauczycieli rozwiązaniem jest możliwość wzięcia płatnego urlopu na czas nauki. Dużym wsparciem dla minimalizowania skutków wieloletniego marginalizowania kształcenia ustawicznego w Polsce są środki Europejskiego Funduszu Społecznego – dzięki ich wykorzystaniu dostrzegalna jest znaczna poprawa w tej kwestii³⁸.

Mocną stroną Polski jest wysoki poziom upowszechnienia formalnej edukacji. Obywatele wykazują dużą świadomość dotyczącą kształcenia obywatelskiego, nauki na szczeblu średnim i wyższym. Z drugiej strony kwestie kształcenia ustawicznego, doksztalcania dorosłych, zoptymalizowanego kształcenia zawodowego nadal pozostają poza ogólną refleksją społeczną. Oferta szkoleniowa nie jest w pełni znana większej liczbie obywateli, co przekłada się na ograniczone zainteresowanie i niską frekwencję na kursach. Jest to sytuacja źle prognozująca na przyszłość. Należy więc działać na rzecz zwalczania panującej dezinformacji i w sposób celowy kierować uwagę określonych grup na korzyści płynące z uczestniczenia w kształceniu ustawicznym.

³⁷ M. Pluta-Olearnik, *Koncepcja life long learning – wyzwanie dla kształcenia na poziomie wyższym*, www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/33.pdf [data dostępu: 10.02.2012].

³⁸ M. Budzyńska, *Koncepcja kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej jako jeden ze sposobów realizacji Strategii Lizbońskiej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej www.lifelong-learning.pl/unia/9.pdf [data dostępu: 27.02.2012].

Jedną z nich powinni być nauczyciele, ze szczególnym uwzględnieniem nauczycieli zawodu³⁹. Projekt *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* jest próbą wyjścia naprzeciw potrzebie zapewnienia dydaktykom kształcącym we wskazanej branży aktualnej wiedzy oraz możliwości rozwinięcia umiejętności praktycznych. Ponadto jest to forma upowszechniania idei kształcenia ustawicznego wśród tej grupy zawodowej. Branża turystyczna, hotelowa i gastronomiczna jest szczególnie podatna na zmiany. Mają na nią wpływ czynniki globalne, okresowe mody, a nawet niezależne od człowieka czynniki klimatyczne. Sprawia to, że praca osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach branżowych jest trudna i wymaga posiadania wiedzy zgodnej ze współczesną nauką i nowoczesną technologią.

Niezwykle istotnym aspektem w procesie planowania efektywnej ścieżki edukacji osób dorosłych jest dokładne dopasowanie jej formy i zakresu do potrzeb i możliwości uczestnika. Kształcenie ustawiczne nauczycieli najczęściej realizowane jest za pomocą studiów zaocznych, podyplomowych oraz tematycznych kursów. W większości przypadków oznacza to jednorazową inwestycję, czyli nie zostaje zachowana ciągłość procesu nauczania będąca podstawą efektywności wszelkich form edukacji. Idea kształcenia permanentnego znosi wyraźną granicę pomiędzy czasem nauki a okresem aktywności zawodowej. W konsekwencji intensywnych zmian w stosunku do pracy oraz wymogów ze strony rynku pracy w sposób naturalny światy te przenikają się⁴⁰. Świadomość tego powinni mieć wszyscy zatrudnieni w szkolnictwie.

³⁹ Polska – raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, op.cit.

⁴⁰ E. Solarczyk-Ambroziak, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2004.

Nowoczesne formy przekazywania wiedzy pozwalają na odstępowanie od schematyzmu i encyklopedyzmu, skupiającego się na transferze wiedzy teoretycznej. Coraz większą rolę zaczynają odgrywać inne niż formalne sposoby doskonalenia kompetencji zawodowych. Jest to ważne, ponieważ świadomość występowania różnych form kształcenia stanowi fundament do kształtowania się w obywatelach wewnętrznej akceptacji koncepcji uczenia się przez całe życie, co z kolei sprzyja zwiększaniu liczby osób objętych jej wpływem. Poza rozpowszechnionym w Polsce kształceniem formalnym, istnieją także inne możliwości zdobywania wiedzy: nieformalne i pozaformalne, zwane także incydentalnymi. Ich znaczenie jest naprawdę duże, szczególnie w dobie kształtowania się społeczeństwa opartego na wiedzy. Korzystanie jedynie z oferty edukacji formalnej jest niewystarczające. Należy rozpowszechniać ideę uczenia się przez całe życie, a co za tym idzie – promować wszystkie jego formy.

Kształcenie formalne jest czasowe i odgórnie zaplanowane. Najczęściej przebiega w szkołach bądź innych formalnych instytucjach. Ważną rolę odgrywa tutaj nauczyciel odpowiedzialny za zrealizowanie określonych celów edukacyjnych ze swoimi podopiecznymi. Cele te określone są zewnętrznie, nie zależą od woli uczniów. **Kształcenie nieformalne** charakteryzuje natomiast mniejszy stopień zorganizowania. Jest ono intencjonalne, wynika bowiem z inicjatywy uczestników. Najczęściej nie prowadzi do certyfikacji, co jest cechą charakterystyczną kształcenia formalnego. Nauczyciel odpowiedzialny jest za przekazywanie wiedzy/umiejętności, nie posiada jednak dużej mocy decyzyjnej. Jego obecność wynika z potrzeb edukacyjnych uczniów. **Kształcenie incydentalne** stanowi integralną część życia codziennego. Wynika z codziennych działań w określonych grupach, środowiskach. Nie ma zaplanowanej struktury ani przebiegu. Charakteryzuje je mimowolność, chociaż może przybierać postać działań intencjonal-

nych, zmierzających do osiągnięcia wewnętrznie wyznaczonych celów. Nie należy podawać pod wątpliwość przydatności i skuteczności tej formy kształcenia. Edukacja przez doświadczanie, korzystanie z informacyjnego wpływu innych oraz poszerzanie swojej wiedzy i umiejętności poprzez chociażby czytanie gazet, książek, oglądanie telewizji i rozmowy z innymi także są ważną częścią rozwoju każdego człowieka. Ta forma edukacji pozwala zrozumieć rzeczywistość, wspiera zdolności poruszania się po subświatach, w tym (co jest ważne w kontekście omawianych tutaj zagadnień) w środowisku zawodowym⁴¹.

Kształcenie ustawiczne nauczycieli może służyć zasadniczo trzem celom: ma wspomagać i przyspieszać ich awans zawodowy, umożliwiać zdobywanie i uzupełnianie wiedzy, a także odnosić się do szeroko rozumianej idei podnoszenia poziomu własnego, przekładającego się na jakość kształcenia szkoły, w której dydaktycy są zatrudnieni⁴². Postulaty te łączą się z ideą inwestowania w kapitał ludzki. Działania ukierunkowane na wykorzystanie potencjału obywateli pozwalają osiągać bardzo korzystne rezultaty oraz eliminować podstawowe hamulce rozwoju w ogóle – apatię i bierność. Sprzyja to budowaniu atmosfery wzajemnej wymiany wiedzy i umiejętności. Podjęcie działań związanych z opracowaniem strategicznego planu tworzenia oferty kształcenia permanentnego w oparciu o analizy gospodarcze i monitoring rynku pracy jest niezwykle funkcjonalne. Dla nauczycieli jest to szczególnie

⁴¹ *Kształcenie formalne, nieformalne oraz incydentalne*, www.salpro.salpaus.fi/tes/CD-rom/pdf/A1_Salpaus_formal_informal_nonformal_learning_pl.pdf [data dostępu: 13.02.2012].

⁴² *Kształcenie ustawiczne nauczycieli w województwie zachodniopomorskim*, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2006, www.eregion.wzp.pl/var/cms_files/obszary_wykresy/edukacja/2010/Kszta%C5%82cenie%20ustawiczne%20nauczycieli%20w%20wojew%C3%B3dztwie%20zachodniopomorskim.pdf [data dostępu: 20.02.2012].

ważne. Dzięki inwestowaniu w rozwój nie tylko zwiększają kompetencje zawodowe, ale również rośnie ich autorytet w oczach podopiecznych⁴³. Jakość kształcenia w szkołach zawodowych prowadzących edukację na rzecz branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii zależy od poziomu, jaki reprezentują zatrudnieni w nich pedagodzy. To oni odpowiadają za kształcenie umiejętności specjalistycznych, a także za ocenę indywidualnych uzdolnień, jakie wykazują podopieczni w odniesieniu do konkretnych usług turystycznych. Duża czujność wobec zmian zachodzących w gospodarce turystycznej wymagana jest również przy określaniu zapotrzebowania na rozwijanie konkretnych umiejętności i wiedzy nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych. Edukacja młodzieży oraz dorosłych opiera się na założeniu o maksymalnym wykorzystaniu ich możliwości, co przekłada się na ogólne wykorzystanie potencjału społecznego i ekonomicznego. Jedynie wysoki poziom umiejętności i wiedzy reprezentowany przez obywateli pozwala modernizować sektor usług, co skutkuje postępowaniem gospodarczym. Jest to fundament osiągnięcia wyższego poziomu rozwoju społecznego w ogóle. Inwestowanie w jakość kadr i rozwój obywateli powinno stanowić dla Polski priorytet z tego względu, że pozwala osiągać lepsze pozycje w rankingach o charakterze międzynarodowym⁴⁴. Niepokojącym zjawiskiem jest więc zaniedbywanie tej sfery. Za granicą wskaźnik osób pracujących i uczestniczących w kształceniu ustawicznym wynosi 20% zatrudnionych. W Polsce natomiast wynosi on zaledwie 8–10%, czyli jest dwukrotnie mniejszy. Jednym z czynników wpływających na tę sytuację jest niewystarczająca oferta ośrodków dokształcania dla dorosłych. W odniesieniu do grupy zawodowej nauczycieli odczuwalny jest

⁴³ J. Półturzycki, *Aktualne niepokoje w sprawie edukacji ustawicznej*, www.pedagogika.umk.pl/zeuipp/eduust/materialy/2/NIEPOKOJE_W_EDUKACJI.pdf [data dostępu: 27.02.2012].

⁴⁴ E. Trafiałek, *Edukacja i kształcenie ustawiczne a program wzmacniania kapitału ludzkiego w latach 2007–2013* [w:] „Rocznik Andragogiczny” 2007, Akademyckie Towarzystwo Andragogiczne, Warszawa 2008.

także brak wsparcia o charakterze merytorycznym, szczególnie w zakresie doradztwa. W 2009 roku w wojewódzkich ośrodkach na jednego konsultanta ds. kształcenia zawodowego przypadało aż 1129 nauczycieli zawodu⁴⁵.

Dokształcanie nauczycieli – kwestie prawne i organizacyjne

Przemiany społeczno-ekonomiczne powinny stać się impulsem do wprowadzania nowych rozwiązań w systemie edukacji zawodowej. Dzięki takim działaniom dojdzie do zmiany charakteru pracy nauczycieli, co wymaga podejmowania działań dostosowawczych z ich strony. Nieaktualizowanie wiedzy i umiejętności zgodnie ze stanem współczesnej nauki powinno dyskwalifikować nauczyciela z dalszej pracy w szkole. Niezwykle ważne jest jednak, żeby zewnętrzna presja nie była jedynym bodźcem do partycypacji w kursach doszkalających. Świadomość i wewnętrzne przekonanie o konieczności podejmowania takich działań, czyli indywidualna inicjatywa i chęć, to czynniki najważniejsze. Umożliwiają nie tylko zwiększenie kompetencji jednostek, ale także optymistyczne spojrzenie na przyszłość całego szkolnictwa zawodowego⁴⁶. Kształcenie zawodowe nauczycieli może przebiegać na trzech poziomach⁴⁷:

- samokształcenie, czyli m.in.:
 - ✓ studiowanie literatury;
 - ✓ e-learningi;
- realizowane w szkołach:
 - ✓ wewnątrzszkolne kształcenie nauczycieli;
 - ✓ szkolenia rady pedagogicznej;

⁴⁵ *Polska – Raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*, op.cit.

⁴⁶ A. Nizińska, *Między nauczaniem a uczeniem się*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008.

⁴⁷ *Kształcenie ustawiczne nauczycieli w województwie zachodniopomorskim*, op.cit.

- ✓ lekcje otwarte;
- ✓ szkolenia w zespołach przedmiotowych bądź międzyprzedmiotowych, wychowawczych;
- szkolenia zewnętrzne:
- kursy, warsztaty, szkolenia organizowane przez uczelnie wyższe, placówki kształcenia nauczycieli i instytucje wspierające.

Od 1999 roku opiekę nad placówkami kształcenia nauczycieli pełnią samorządy. Na tym szczeblu podejmowane są decyzje oświatowe o charakterze regionalnym, w tym rozważane są kwestie dotyczące doskonalenia kompetencji zawodowych nauczycieli. Organem centralnym nadzorującym ten aspekt pracy samorządów jest Ministerstwo Edukacji Narodowej. Umożliwia to realizowanie projektów o zasięgu krajowym. Na poziomie centralnym dochodzi do ustaleń w kwestii ogólnych standardów kształcenia, które muszą być realizowane w ramach edukacji w określonych specjalizacjach, a także obserwowany jest poziom funkcjonalności poszczególnych form kształcenia nauczycieli. Organ centralny wypełnia również obowiązek wydawania certyfikatów akredytacyjnych nowo powstałym placówkom kształcenia ustawicznego⁴⁸.

Dużą moc decyzyjną odnośnie do zakresu i formy szkoleń, w których uczestniczą nauczyciele, posiadają także władze poszczególnych szkół. Dyrektorzy szkół zawodowych zobligowani są nadzorować rozwój kadry nauczycielskiej. Posiadają oni prawo do kierowania poszczególnymi nauczycielami na kursy specjalistyczne i metodyczne w ramach realizowania wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli. Ma to służyć zapewnieniu wyso-

⁴⁸ A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html [data dostępu: 25.11.2011].

kiej jakości edukacji. Poziom, jaki reprezentują zatrudnieni w szkole dydaktycy, warunkuje jakość kształcenia w placówce.

Kwestię doksztalcania nauczycieli od strony prawnej reguluje Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. W artykule 70a tego dokumentu poruszone są kwestie dotyczące sposobów finansowania i organizowania szkoleń dla nauczycieli. Na ten cel przeznaczone są pieniądze z budżetów organów prowadzących szkoły. Ich wysokość ogranicza się do kwoty równoważnej 1% rocznych (planowanych) wynagrodzeń dla nauczycieli. Dodatkowo doskonalenie nauczycieli objęte jest dofinansowaniami z budżetów wojewodów i ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Każdy z rodzajów finansowania przeznaczony jest na wspieranie doskonalenia nauczycieli na odpowiednim szczeblu – województwa lub państwa⁴⁹.

Suma środków przeznaczanych na doskonalenia nauczycieli w poszczególnych województwach jest uzależniona od kilku czynników. Przy podziale pieniędzy uwzględniane są następujące aspekty⁵⁰:

- liczba zatrudnionych w danym regionie nauczycieli;
- wyniki analizy zapotrzebowania na kursy, szkolenia i inne formy poszerzania wiedzy i umiejętności nauczycieli w danym regionie;
- planowane działania wynikające z polityki oświatowej państwa.

Ogólny plan dofinansowania form kształcenia zawodowego nauczycieli powstaje na podstawie dokładnie opracowanych koncepcji poszczególnych placówek w tym zakresie, które zobligowani są przygotowywać ich dyrektorzy. Władze szkoły odpowiadają za ustalenie wieloletniego planu doskonalenia zawodowego nauczycieli. Przy jego konstruowaniu uwzględnione są perspektywy rozwoju i funkcjonowania danej placówki, ale również

⁴⁹ www.prawo.vulcan.edu.pl/przegdok.asp?qdatprz=akt&qplikid=2 [data dostępu: 07.02.2012].

⁵⁰ Ibidem.

indywidualne sugestie i wnioski dydaktyków, którzy z własnej inicjatywy pragną podnosić kompetencje. Co roku dochodzi do opracowywania planu dofinansowania form doskonalenia zawodowego dla nauczycieli. Za jego powstanie odpowiada organ prowadzący, czyli samorząd terytorialny. Na tym szczeblu dochodzi również do ustaleń dotyczących maksymalnej kwoty, jaka może być przeznaczona na ten cel, oraz tego, które z inicjatyw podlegają dofinansowaniu i w jakim wymiarze⁵¹.

Powyższe dane wskazują na rozbudowaną strukturę decyzji związanych z inwestycjami w rozwój zawodowy dydaktyków. Fundusze przeznaczone na doskonalenie nauczycieli obejmują następujące działania⁵²:

- doradztwo metodyczne;
- różnego rodzaju szkolenia, seminaria, konferencje;
- warsztaty metodyczne i przedmiotowe;
- przygotowanie materiałów szkoleniowych i informacyjnych;
- szkolenia zawodowe nauczycieli i rad pracowniczych.

W zakres wparcia finansowego dla nauczycieli pragnących podnosić kompetencje wpisuje się również, chociaż nie zawsze i niekoniecznie w pełnym wymiarze, partycypacja w pokrywaniu kosztów:

- opłat za naukę pobieranych przez szkoły wyższe i ośrodki kształcenia nauczycieli;
- opłat za uczestnictwo w zajęciach kwalifikacyjnych i doskonalących, seminariach bądź innych formach podnoszenia umiejętności zawodowych dydaktyków, którzy zostali na nie oddelegowani przez dyrektora;
- delegacji (wyżywienie, dojazd).

⁵¹ Dz.U. Nr 46, poz. 430, www.static1.money.pl/d/akty_prawne/pdf/DU/2002/46/DU20020460430.pdf [data dostępu: 07.02.2012].

⁵² Ibidem.

Pozyskiwanie funduszy, które zostaną przeznaczone na edukację permanentną nauczycieli, umożliwi niwelowanie jednej z najpoważniejszych barier. Zarobki nauczycieli nie pozwalają bowiem na regularne uczestniczenie w doskonaleniu zawodowym, mimo podniesienia płac we wrześniu 2011 roku (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 lipca 2011 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy)⁵³. Dodatkowo pedagodzy mają prawo wzięcia płatnego urlopu na rzecz działań związanych z udziałem w zajęciach doszkalających (art. 68 ust. 1)⁵⁴. Takie rozwiązania prawne mają na celu ułatwienie nauczycielom korzystania z różnego rodzaju ofert kształcenia ustawicznego, czego efekty mają pozytywnie oddziaływać na szkolnictwo w ogóle.

Kształcenie ustawiczne nauczycieli nie tylko pozwala poprawić efekty pracy dydaktyczno-wychowawczej, ale także zapewnia bieżące aktualizowanie wiedzy z zakresu nowych treści, metod i sposobów organizowania procesu nauki przedmiotów zawodowych. Wszelkie zdobyte informacje nauczyciel musi zintegrować, umiejętnie przełożyć na potrzeby wykonywanych działań. Wymaga to nieustającej pracy nad sobą oraz wysiłku włożonego w łączenie elementów pochodzących z różnych źródeł. Przez to oddziaływania wychowawcze stają się coraz bogatsze, funkcjonalne i efektywne⁵⁵. Edukacja zawodowa nauczycieli ma charakter całościowy. *Dowodzi to, że sprawa nieustannego*

⁵³ Na podstawie rozporządzenia ustalono następujące płace minimalne dla nauczycieli na różnych szczeblach awansu: nauczyciel stażysta – 2182 zł, nauczyciel kontraktowy – 2246 zł, nauczyciel mianowany – 2550 zł, nauczyciel dyplomowany 2995 zł. Dokładne informacje dotyczące zmian w wynagrodzeniach wynikających z tego rozporządzenia dostępne są pod następującym adresem: www.lex.pl/du-akt/-/akt/dz-u-11-161-967 [data dostępu: 20.02.2012].

⁵⁴ www.ekspercioswiacie.pl/dla-dyrektorow/szkoly/zarzadzanie/art,77,finansowanie-doskonalenia-zawodowego-nauczycieli.html#.TsOvLlaxeT8 [data dostępu: 25.11.2011].

⁵⁵ *Samokształcenie nauczyciela jako wyraz samowychowania*, www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucza/10.pdf [data dostępu: 23.02.2012].

doskonalenia własnej osobowości, jej wzbogacania i modyfikowania, rozszerzanie, aktualizowanie wiedzy i umiejętności, podnoszenie poziomu kultury ogólnej i pedagogicznej, reorganizacja doświadczenia nawyków w zawodzie nauczycielskim wysuwają się na czołowe miejsce. Samo kształcenie jest więc procesem docierającym do wszystkich stref osobowości pracującego nad sobą nauczyciela – intelektualnej, emocjonalnej – działaniem i przeżywaniem pobudzającym wyobraźnię i aktywność⁵⁶.

Kształcenie dorosłych związane z tematyką turystyki, hotelarstwa i gastronomii odbywa się przede wszystkim w formie studiów bądź specjalistycznych kursów oferowanych przez uczelnie wyższe. Poza tym nauczyciele mogą podnosić kompetencje w tej dziedzinie poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju warsztatach i szkoleniach branżowych. Próbą połączenia tych rozwiązań są wdrażane programy doskonalenia zawodowego wykorzystującego formę kształcenia teoretycznego z praktyczną nauką w przedsiębiorstwie. Dla nauczycieli uczących przedmiotów związanych z turystyką, hotelarstwem, gastronomią zorganizowano na przykład projekty *Idealny Biznes* lub *Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa*⁵⁷. Kolejnym przykładem jest niniejszy projekt, a także przeprowadzony w 2011 roku *Praktyki nauczycielskie w przedsiębiorstwach powiatu żarskiego receptą na podniesienie jakości kształcenia zawodowego*. Programy te uwzględniają bieżące wymagania wobec pracowników danej branży, dlatego realizujący je nauczyciele wykonują zadania, które według pracodawców muszą umieć wykonać także uczniowie. Podstawą jest zapoznanie uczestników z procedurami i trendami

⁵⁶ Ibidem.

⁵⁷ *Europejski model zarządzania kompetencjami w sektorze turystycznym*, www.tourism-strategy.eu/PDF/National_report_Poland-Final_20110906_PL-1.pdf [data dostępu: 10.02.2012].

obecnymi we współczesnych przedsiębiorstwach; nowymi technikami obsługi gości, prawidłowym wywiązywaniem się z czynności zawodowych⁵⁸.

Szkolnictwo zawodowe na rzecz branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii

Sektor usług w Polsce intensywnie się rozwija. Od lat 90. sukcesywnie zwiększa się jego udział w tworzeniu PKB, a także liczba zatrudnionych w nim osób. Wynika to z rozpoczętych wówczas przekształceń gospodarczych. Wykorzystanie potencjału tkwiącego w sektorze usług, w tym związanych z turystyką i hotelarstwem, wymaga inwestycji w nowoczesne technologie oraz kadry⁵⁹. W Strategii Rozwoju Turystyki na lata 2007–2013 uwzględniono także zagadnienia związane z rozwojem i inwestowaniem w zasoby ludzkie. Dostrzeżono, jak ważną rolę w budowaniu stabilności i zapewnianiu wysokiej efektywności odgrywają kompetentni pracownicy. Kluczowym zadaniem stało się podwyższenie ich kwalifikacji do poziomu równego przedstawicielom branży w rozwiniętych krajach europejskich. Realizacji tego celu mają służyć następujące działania⁶⁰:

- monitoring rynku pracy, zapotrzebowania na określone szkolenia, a także kontrolowanie efektywności kształcenia;
- zapewnianie kształcenia akademickiego kadrom nauczycielskim;
- podnoszenie kompetencji osób na najwyższych stanowiskach w turystyce;

⁵⁸ A. Kielech, M. Krystkowska, Z. Klejna, *Program praktyk nauczycieli branży hotelarskiej*, Zielona Góra 2011 www.odn.zgora.pl/praktyki_nauczycielskie/programy_praktyk/Program%20praktyk%20nauczycieli%20branzy%20hotelarskiej%20_3_.pdf [data dostępu: 23.02.2012].

⁵⁹ *Ewolucja sektora usług w Polsce w latach 1995–2008*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2010, www.mg.gov.pl/files/upload/8438/TEKST%20AP%20100413.pdf [data dostępu: 16.02.2012].

⁶⁰ *Projekt Strategii Rozwoju Turystyki na lata 2007–2013*, op.cit.

- wspieranie działań na rzecz systematycznego przygotowania dydaktyków na zmiany związane z rosnącym popytem na nowe produkty w branży;
- dbałość o zapewnienie profesjonalnej obsługi różnych grup docelowych odbiorców usług (rozwój społecznych kadr turystyki).

Warto podkreślić, że działania te nie odnoszą się jedynie do już zatrudnionych osób, lecz obejmują nauczycieli prowadzących edukację na rzecz tej branży. Ich szeroka wiedza daje szansę na pojawianie się w przyszłości kandydatów do pracy o odpowiednim profilu kompetencji. Jest to zapewnienie przedłużonego działania inwestycji w kapitał ludzki.

Branża turystyczna, hotelarska i gastronomiczna intensywnie związane są z innymi gałęziami gospodarki (min. rolnictwem, ochroną środowiska, budownictwem, transportem). W tym systemie wzajemnych powiązań wypełniają one ważną funkcję – to element scalający, utrzymuje bowiem relację zależności między dziedzinami pozornie ze sobą niezwiązanymi. Celem systemu jest podwyższenie zakresu oraz jakości usług, a także zwiększenie konkurencyjności polskiej gospodarki na arenie międzynarodowej⁶¹. Wysokiej klasy usługi turystyczne, hotelarskie i gastronomiczne pozwalają na kreowanie dobrego wizerunku Polski poza jej granicami.

Branża turystyczna wykazuje ważny potencjał wewnętrzny – dynamizuje rozwój społeczny, sprzyja zwiększaniu świadomości w aspekcie najważniejszych zasobów środowiskowych i kulturowych. Pozytywnie wpływa także na jakość życia społeczności lokalnych, gdyż podwyższa ich konkurencyjność i co niezwykle ważne – zapewnia dużą liczbę nowych miejsc pracy. Niemożliwe byłoby osiągnięcie wymienionych korzyści, gdyby nie umiejętnie zarządza-

⁶¹ *Miejsce turystyki w gospodarce narodowej Polski w latach 2004–2007*, www.dms.msport.gov.pl/app/document/file/556/Raport_o_stanie_gospodarki_-gospodarka2.pdf?field=file1 [data dostępu: 16.02.2012].

nie kapitałem ludzkim. Rozwój przemysłu turystycznego, gastronomicznego i hotelarskiego w dużej mierze uzależniony jest od osób w nim zatrudnionych. Ich odpowiednie przygotowanie warunkuje jakość świadczonych usług, dlatego tak ważne jest odpowiednie przeszkolenie kandydatów na określone stanowiska⁶². Odpowiedzialność za przygotowanie zawodowe ponoszą przede wszystkim szkoły zawodowe, zapewniające ciągły napływ absolwentów gotowych do podjęcia pracy w określonych zawodach.

Branża hotelarska w Polsce intensywnie się rozwija. Możliwe jest to dzięki inicjatywom krajowym, czyli otwieraniu nowych pensjonatów, moteli i hoteli, a także za sprawą rosnącego zainteresowania ze strony największych sieci hotelowych coraz chętniej inwestujących w Polsce⁶³. W ostatnim czasie widoczny jest również wzrost popytu na usługi gastronomiczne. W ubiegłych latach nie zapewniały one dużych profitów, lecz sytuacja ta zaczyna się zmieniać. Przede wszystkim wynika to ze zmian o charakterze społecznym (rosnące tempo życia, duża liczba singli, optymizm konsumencki), ale także ze zwiększenia się oferty gastronomicznej (większa dostępność wyszkolonych pracowników, zwiększona dostępność do lokali poprzez wzrost ich liczby i rozproszenie, rozwój podyktowany przygotowaniem do Euro 2012). Można wnioskować, że w związku z tymi korzystnymi dla gospodarki zmianami wzrośnie zapotrzebowanie na nowych pracowników, co stanowi szansę i wyzwanie dla jednostek edukacyjnych kształcących dla wskazanej branży⁶⁴.

⁶² *Kierunki rozwoju turystyki do 2015 roku*, Ministerstwo Sportu i Turystyki, Warszawa 2008, www.hotelarze.pl/turystyka/Kierunki_rozwoju_turystyki_do_2015_roku__RM-26_09_2008_r_.pdf [data dostępu: 16.02.2012].

⁶³ *Program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy. Branża hotelowo-turystyczno-gastronomiczna*, Gliwicki Ośrodek Metodyczny, 2011, www.gom.gliwice.pl/attachments/article/126/program_sta%C5%BCu_gastronomia_turystyka_hotelarstwo.pdf [data dostępu: 09.02.2012].

⁶⁴ *Europejski model zarządzania kompetencjami w sektorze turystycznym*, www.tourism-strategy.eu/PDF/National_report_Poland-Final_20110906_PL-1.pdf [data dostępu: 09.02.2012].

Z badań przeprowadzonych w 2010 roku wynika, że liczba szkół ponadgimnazjalnych kształcących na rzecz przemysłu turystycznego wynosi 2219, z czego 1768 to placówki publiczne. W porównaniu z wcześniejszą sytuacją (w 2007 roku takich szkół było dwukrotnie mniej) wskazuje to na pozytywne tendencje i rosnące zainteresowanie tego typu edukacją wśród młodzieży. Istotną zmianą związaną ze szkolnictwem zawodowym jest fakt, że w zakres oferty edukacyjnej włączono nową specjalizację: kucharz małej gastronomii. W obliczu ogólnych tendencji zawężania zakresu działalności szkół zawodowych bądź ich likwidowania otwieranie dodatkowych specjalizacji w dziedzinie turystyki, hotelarstwa i gastronomii świadczy o rosnącym zapotrzebowaniu na osoby z takim wykształceniem. Ich odpowiednie przygotowanie może nie tylko zapewnić sukces zawodowy absolwentom, ale także podnieść renomę szkół zawodowych i przyczynić się do dalszego rozwoju branży. Nauczyciele zawodu prowadzący zajęcia związane z branżą stoją więc przed dużym wyzwaniem⁶⁵.

Badania przeprowadzone przez Manpower Professional wskazują jednak, że zainteresowanie nauką w kierunkach związanych z branżą turystyczną, hotelarską i gastronomiczną nadal nie jest wystarczające, a także nie przebiega na odpowiednim poziomie. Skutkuje to stałym niedoborem odpowiednich kandydatów, szczególnie na stanowiska: kucharzy / szefów kuchni, pracowników hoteli i restauracji, a także pracowników recepcji. Zawody te znalazły się w pierwszej dziesiątce na liście profesji, w których proces rekrutacji jest problematyczny dla pracodawców ze względu na trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Problem ten dotyczy przede wszystkim Polski. W innych krajach europejskich nie odnotowuje się takiego defi-

⁶⁵ *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Warszawa 2010, www.dms.msport.gov.pl/app/document/file/1839/Prezentacja_LOSY_ABSOLWENTOW_25_09_2010_MSiT_Aktualny.pdf?field=file1 [data dostępu: 27.02.2012].

cytu wśród potencjalnych pracowników przemysłu turystyczno-hotelarsko-gastronomicznego. Do źródeł opisanego problemu zalicza się zamykanie szkół zawodowych, liczne migracje, a także niską jakość praktycznego przeszkolenia absolwentów. Choć posiadają oni ogólne rozeznanie w tematyce branżowej, często nie umieją profesjonalnie sprzedawać usług, obsługiwać klientów, nie znają podstawowych i wymaganych na określonych stanowiskach programów komputerowych, sprzętów, technologii. Niską motywację młodzieży do poszerzania wiedzy na własną rękę może tłumaczyć fakt, że w opinii publicznej praca w tej branży uznawana jest za nieopłacalną. Od kandydatów wymaga się wysokich kwalifikacji (np. biegłej znajomości języków obcych), a także poświęcenia (praca w systemie zmianowym, praca w stresujących warunkach), podczas gdy wynagrodzenia nie są wysokie⁶⁶. Wyraźnie obrazuje to konieczność wprowadzania zmian i ulepszeń do systemu kształcenia zawodowego związanego z tą branżą, tak by lepiej wypełniała podstawowe zadania. Jakość edukacji zawodowej w polskich szkołach nieustająco konfrontowana jest z międzynarodowymi wymogami i oczekiwaniami pracodawców. Wykorzystanie potencjału związanego z rozwojem branży jest możliwe jedynie w przypadku zapewnienia ciągłego napływu odpowiednio przygotowanej siły roboczej. Należy więc rozbudzić zainteresowanie młodzieży nauką zawodów związanych z branżą poprzez wskazanie płynących z tego korzyści.

Reorganizacja struktury podaży na zawody w branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii powoduje potrzebę rozszerzenia oferty edukacyjnej szkół zawodowych. Poniżej wyszczególniono specjalizacje związane z branżą

⁶⁶ *Brakuje kadr w turystyce*, www.turystykamalopolska.pl/247/brakuje_kadr_w_turystyce,1486.html [data dostępu: 27.02.2012].

turystyczną, hotelarską i gastronomiczną, w których odbywała się edukacja zawodowa w Polsce (stan na 2010 rok)⁶⁷:

- prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny;
- specjalista ds. organizacji usług hotelarskich, gastronomicznych;
- organizator usług hotelarskich;
- pokojowa (w hotelu);
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej;
- recepcjonista;
- organizator usług cateringowych;
- organizator usług gastronomicznych;
- pracownik informacji turystycznej;
- kucharz;
- kucharz małej gastronomii;
- kelner;
- szef kuchni;
- bufetowy (barman);
- organizator obsługi turystycznej;
- pracownik informacji turystycznej;
- pilot wycieczek.

Obecnie natomiast zauważalne jest niedostosowanie oferty szkół zawodowych do potrzeb przedsiębiorców. Istotą problemu jest wykorzystywanie zdezaktualizowanych programów nauczania, które nie przygotowują kadr do pracy w wymienionych wyżej zawodach. Konieczne jest zatem wprowadzanie do szkół modułowych programów kształcenia dla zawodów związanych z branżą turystyki i hotelarstwa oraz gastronomii. Wdrożenie takich zmian wymaga jednoczesnego przystosowania nauczycieli do nowego sys-

⁶⁷ *Program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy. Branża hotelowo-turystyczno-gastronomiczna*, op.cit.

temu uczenia przedmiotu. Organizacja szkoleń specjalistycznych i konferencji metodycznych dla tej grupy zawodowej została wpisana w zakres strategii rozwoju wskazanej gałęzi gospodarki. *Nauczyciele są szczególnie ważnymi odbiorcami, ze względu na fakt kształtowania umiejętności i postaw zawodowych w obsłudze ruchu turystycznego, zgodnych z wymaganiami i standardami krajów UE, wśród swoich uczniów*⁶⁸.

Badania dotyczące oczekiwań pracodawców związanych z branżą turystyki, hotelarstwa i gastronomii kierowanych wobec potencjalnych pracowników jednoznacznie wskazują, w jakich kierunkach powinna odbywać się szkolna edukacja zawodowa. Wysoki poziom znajomości języka obcego, obszerna wiedza z zakresu rynku turystycznego oraz dobra umiejętność obsługi klientów to pożądane kompetencje. Przez wzgląd na specyfikę pracy w usługach, czyli pracę polegającą w dużej mierze na kontakcie z klientem, niezwykle ważne jest, by pracownika charakteryzował wysoki poziom tzw. umiejętności miękkich⁶⁹. Oferta edukacyjna szkół zawodowych na rzecz każdego przemysłu rozpatrywana powinna być więc osobno, analizowana dokładnie pod względem podaży na określone umiejętności i zdolności. Ważnym aspektem są zmieniające się priorytety w turystyce. Coraz ważniejszą rolę odgrywają nowe technologie i techniki informatyczne. Reorganizują one dotychczasowy system pracy. Wpływają dodatnio na jej efektywność oraz ułatwiają organizację działań pracowniczych. Warunkiem osiągnięcia tych celów jest jednak umiejętność korzystania z nich przez zatrudnione osoby oraz kandydatów na dane stanowiska. Coraz większą rolę odgrywa również tematyka ekologiczna oraz aspekty związane z ochroną środowiska.

⁶⁸ *Projekt Strategii Rozwoju Turystyki na lata 2007–2013*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005, www.rcie.katowice.pl/dokumenty/2/strategia-rozwoju-turystyki.pdf [data dostępu: 07.02.2012].

⁶⁹ E. Szymańska, *Oczekiwania rynku turystycznego w zakresie kształcenia kadr*, www.zneiz.pb.edu.pl/kwartalnik_1_2009/2.6_szymanska.pdf [data dostępu: 07.02.2012].

Jest to zakres wiedzy niezbędny szczególnie dla osób pragnących w przyszłości założyć własną działalność gospodarczą. Wskazane jest także zwrócenie uwagi na kształtowanie kompetencji menedżerskich oraz umiejętności komunikacyjnych. W największym wymiarze dotyczy to działu hotelarskiego i gastronomicznego oraz osób pracujących jako piloci wycieczek⁷⁰. Dodatkowo istotne jest wyczulenie na takie zjawiska jak: etyka i kultura zawodu, specyfika wykonywania określonych zadań, atmosfera pracy, pożądana postawa wobec pracy. Do realizacji takich celów najodpowiedniejsze jest jednak odbycie praktyk w przedsiębiorstwach⁷¹. W przypadku branży turystycznej, hotelarskiej, gastronomicznej jest to szczególnie ważne. Uczniowie są często postrzegani podczas praktyk przez klientów jako „normalni pracownicy”. Zazwyczaj wykonują zadania pod obserwacją osób zewnętrznych, co wynika ze specyfiki pracy w sektorze usług⁷². Zobowiązuje to opiekunów do dokładnego zapoznania uczniów z zakresem obowiązków i przekazania panujących w pracy na danym stanowisku zasad i norm. Symulowanie tego typu sytuacji nie przynosi takich efektów jak rzeczywiste doświadczenie.

Praktyczna nauka zawodu traktowana jest jako najważniejsze zadanie szkół zawodowych. W 2009 roku powstał dotyczący tej kwestii raport z badań. Został on przeprowadzony przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że przygotowanie praktyczne jest niewystarczające, należy zadbać zarówno o jego ilość, jak i jakość. Niekorzystna sytuacja jest wynikiem nakładania się na siebie wielu niepożądaných czynników. Jednym z nich jest, co należy podkreślić w kon-

⁷⁰ *Projekt Strategii Rozwoju Turystyki na lata 2007–2013*, op.cit.

⁷¹ A. Kielech, M. Krystkowska, Z. Klejna, *Program praktyk nauczycieli branży hotelarskiej*, Zielona Góra 2011, www.odn.zgora.pl/praktyki_nauczycielskie/programy_praktyk/Program%20praktyk%20nauczycieli%20branzy%20hotelarskiej%20_3_.pdf [data dostępu: 23.02.2012].

⁷² *Regulamin praktycznej nauki zawodu w technikum hotelarskim i technikum organizacji usług gastronomicznych w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Żarach opracowany w oparciu o Rozporządzenie MENiS z dnia 1 lipca 2002 r.*, www.zsoit.zary.internetdsl.pl/akty%20szkoly/regulamin_praktyki.pdf [data dostępu: 23.02.2012].

tekście omawianych zagadnień, niedostateczne przygotowanie nauczycieli do prowadzenia zajęć praktycznej nauki zawodu. Jest to podyktowane przede wszystkim przeteoretyzowaniem zajęć wynikającym z braku doświadczenia w pracy w przedsiębiorstwie. Pracodawcy objęci badaniem przychylnie odnieśli się do pomysłu zapewniania dydaktykom możliwości doksztalcania się w ich zakładach pracy, przy zastrzeżeniu, że nie będzie wiązać się to dla nich z dodatkowymi kosztami⁷³. Wątek inwestowania w rozwój i dbania o przygotowanie nauczycieli jest stale obecny w dyskursie społecznym. Wszystkie podmioty zaangażowane w proces edukacji prezentują podobne stanowisko. Możliwość zweryfikowania i udoskonalenia wiedzy teoretycznej oraz praktycznych umiejętności dydaktyków stanowi najprostszy sposób ulepszania jakości szkolnictwa zawodowego.

⁷³ *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków 2009, www.fundusze.malopolska.pl/pokl/Documents/baza-badan/priorytet_VI/Praktyczna-nauka-zawodu.pdf [data dostępu: 24.02.2012].

Główne wnioski z badania foresight dotyczące oceny programu doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzących kształcenie na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej

W ramach projektu przeprowadzone zostały badania technikami Delphi i krzywej wartości wśród beneficjentów ostatecznych, czyli nauczycieli zawodu kształcących na rzecz branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii. Głównym celem badania było dokonanie oceny projektu, wskazanie jego mocnych i słabych stron, zastanowienie się nad kierunkiem ewentualnych zmian, by uczynić go jak najbardziej funkcjonalnym. Dążono do wypracowania wspólnego stanowiska dotyczącego projektowania i przeprowadzania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących na potrzeby branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii. Podczas badań ankietowych program projektu został przeanalizowany pod kątem stopnia przydatności, funkcjonalności wśród grupy, dla której został stworzony. Ważnym zagadnieniem było także odkrycie, jak wysoki poziom zadowolenia wiązał się z uczestnictwem w poszczególnych częściach projektu, jak dużo satysfakcji i inspiracji czerpali z nich uczestnicy. Niniejszy rozdział stanowi wstępną analizę i wnioskowanie w oparciu o zebrany materiał badawczy, a także raport z badań.

W badaniu uczestniczyła grupa nauczycieli, którzy odbyli praktyki w przedsiębiorstwach w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk*. W pierwszej turze liczyła ona 44 osoby. W każdym następnym etapie grupa zmniejszała się o jednego respondenta. Ostatecznie w trzeciej turze udział w badaniu wzięło 42 respondentów.

Na podstawie umieszczonych w raporcie wyników należy wnioskować, że nauczyciele w przeważającej części podtrzymywali zdanie zaprezentowane podczas pierwszej tury badania. Przepływy pomiędzy różnymi wariantami odpowiedzi na poszczególnych etapach zbierania materiału badawczego były niewielkie, zazwyczaj dotyczyły pojedynczych przypadków. Opinie uzyskane w ostatniej turze ankiet należy uznać za ugruntowane i przemyślane stanowisko uczestników projektu w odniesieniu do omawianych zjawisk. Nauczyciele wykazali się dużą konsekwencją. Z tego też powodu podane w tej części opracowania wnioski dotyczą przede wszystkim wyników trzeciej fazy badania (niejednokrotnie jest ona utrzymana od samego początku przez tę samą liczbę respondentów), która według założeń metodologicznych stanowi wypracowane wspólnie stanowisko badanej grupy⁷⁴.

Ocena ogólna projektu wypadła bardzo dobrze. Duży wpływ na kształtowanie się takiego zdania miały aspekty związane z kwestiami organizacyjnymi. Uczestnicy uznali je za dobrze przemyślane. Czas trwania warsztatów był dla nich odpowiedni (92,9%). Jedynie 7,1% uczestników uznało, że trwały zbyt krótko. Nikt nie określił ich jako zbyt długie. Kwestia optymalizacji czasu trwania poszczególnych części projektu jest ważna dla jego uczestników. Zbyt rozbudowane części mogłyby nie spełnić swoich podstawowych zadań, gdyż w uczestnikach wykształciłoby się poczucie znudzenia, znużenia i niechęci wobec angażowania się w zajęcia. Należy mieć na względzie, że tego typu projekty są działaniami dodatkowymi i wymagają wysokiej mobilizacji, a także poświęcenia ze strony uczestników. Muszą one stanowić kompromis pomiędzy czasem potrzebnym na realizację celów edukacyjnych a czasem możliwym dla dydaktyków do wygospodaro-

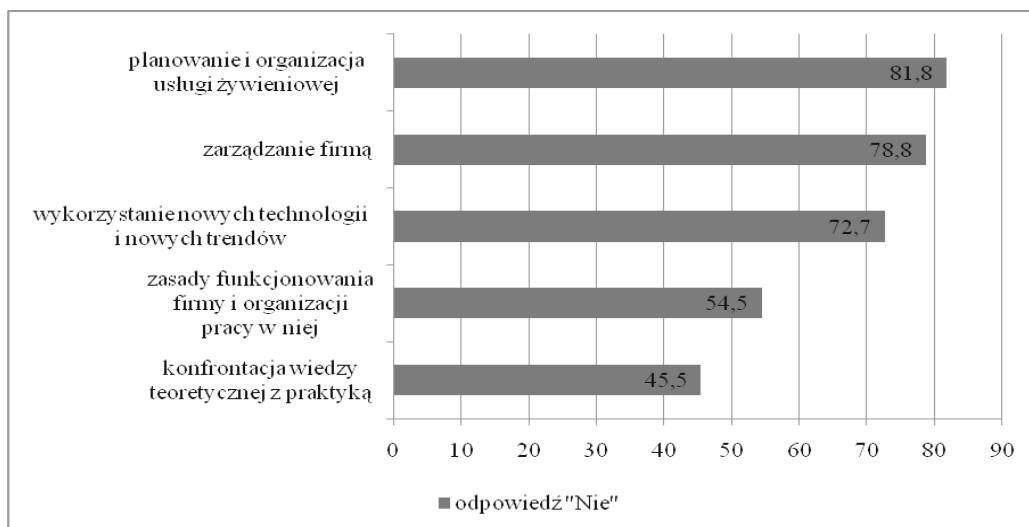
⁷⁴ Zainteresowanych dokładnym przebiegiem kształtowania się ostatecznych wyników w odniesieniu do poszczególnych pytań odsyłam do raportu z badań powstałego w ramach projektu.

wania w związku z udziałem w takiej inicjatywie. W ramach projektu nauczycielom zawodu zapewniono 60 godzin zajęć warsztatowych dotyczących nowych trendów w hotelarstwie oraz efektywnego zarządzania w gastronomii. Taki wymiar czasowy warsztatów wydaje się być optymalny, gdyż żaden z uczestników nie nazwał go zbyt długim. Oznacza to, że czas trwania nie wiązał się ze zbyt dużym poświęceniem z ich strony. Poza tym, na podstawie wyników ankiet należy wnioskować, że czas trwania był także wystarczający do realizacji zamierzonych celów edukacyjnych, ponieważ aż 80,5% nauczycieli zadeklarowało, że warsztaty stanowiły istotny wkład w ich rozwój zawodowy (41,5% zaznaczyło odpowiedź, że warsztaty wzbogaciły ich wiedzę, a 39%, że raczej tak się stało).

Niezwykle istotne było dokonanie oceny zakresu merytorycznego części teoretycznej projektu. Niepożądanym zjawiskiem jest, że mniej więcej co piąty uczestnik nie ocenił pozytywnie pod tym kątem warsztatów. Na pytanie, czy warsztaty miały wpływ na wzbogacenie wiedzy w dziedzinie, w której się specjalizują, 4,9% respondentów wybrało odpowiedź: *Nie*, natomiast 14,6% – *Raczej nie*. Może to oznaczać, że w grupie uczestników znalazły się osoby z różnym poziomem wyjściowym wiedzy i umiejętności, dlatego zajęcia, w których uczestniczyli, wspólnie zostały przez niektórych ocenione pozytywnie, dla innych z kolei nie stanowiły istotnego źródła nowych informacji. Warto zatem rozważyć możliwość oferowania kursów w określonych tematach na różnych poziomach trudności, dostosowanych do potrzeb i oczekiwań odbiorców. Można również rekrutować do podobnych projektów nauczycieli na podstawie testów sprawdzających poziom wiedzy, dobierając tym samym grupę osób o podobnych potrzebach edukacyjnych. Analizując szczegółowe wyniki badania dotyczącego obszarów (zakresów) tematycznych, w których nauczyciele mieli poszerzać wiedzę, należy stwierdzić, że są one niepokojące. Ani jeden zakres nie został przez respondentów

oceniony jako w zupełności zrealizowany. Na większość pytań znacząca część badanych odpowiedziała, że nie zapoznała się ze wskazanym zagadnieniem w satysfakcjonującym stopniu. Wymiar tego zjawiska obrazuje wykres 1.

Wykres 1. Odpowiedzi przeczące na pytanie dotyczące poszerzenia wiedzy nauczycieli we wskazanych obszarach dzięki uczestnictwu w warsztatach w ramach projektu (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu.

Ponieważ nauczyciele pozytywnie ocenili prowadzących zajęcia teoretyczne, można wnioskować, że przyczyną tak słabych rezultatów mogą być ambicja i wygórowane oczekiwania uczestników. Postawa taka jest pożądana, chociaż czyni przygotowanie programu doskonalenia dla nauczycieli niezwykle pracochłonnym. Zaangażowanie i chęć rozwoju są podstawowymi czynnikami zapewniającymi sukces – nie tylko danym jednostkom, ale ogólnie społeczeństwu. Należy więc w pełni wykorzystywać potencjał rozwoju grupy zawodowej nauczycieli zawodu, organizując projekty na rzecz podwyższania ich kompetencji.

Największym walorem warsztatów było poszerzenie i usystematyzowanie wiedzy nauczycieli w zakresie hotelarstwa i turystyki oraz gastro-

mii. Aż 2/3 uczestników uznało, że udział w projekcie dał im możliwość podniesienia kompetencji. Wskazuje to na słusność zorganizowania warsztatów w oparciu o szeroki zakres zajęć i ich małą specjalizację. Warsztaty stanowiły kompendium wiedzy ogólnobranżowej, lecz nie dotyczyły bardzo wąskich, specjalistycznych zagadnień, przez co miały charakter uniwersalny. Oznacza to, że warsztaty stały się elementem istotnym dla ogólnego rozwoju zawodowego nauczycieli, nawet jeżeli szczegółowe cele nie zostały w pełni osiągnięte. Zajęcia zapewniły bowiem odbiorcom możliwość wnikliwego poznania zagadnień związanych z przedmiotami nauczonymi w szkołach. Respondentów wykazujących niezadowolenie z warsztatów poproszono o uargumentowanie negatywnej opinii. Dzięki temu pojawiły się propozycje zmian, których wprowadzenie może znacznie udoskonalić programy doskonalenia adresowane do nauczycieli szkół zawodowych. Pedagodzy stwierdzili brak wyraźnego nawiązania do praktyki i rzeczywistych sytuacji związanych z funkcjonowaniem hoteli. Poza tym – w ich opinii – zabrakło także rozwinięcia tematu nowości wdrażanych do przedsiębiorstw funkcjonujących w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Spostrzeżenia te jednoznacznie prezentują, jakie oczekiwania posiadają nauczyciele wobec zajęć teoretycznych. Pragną oni wiedzy aktualnej, popartej przykładami praktycznymi, odwołującej się do najświeższych danych i wiedzy naukowej, a więc wiadomości, z którymi trudno jest się zapoznać, nie mając możliwości przebywania bezpośrednio w przedsiębiorstwie. Ten wniosek powinien stanowić podstawową wytyczną do opracowywania planów zajęć teoretycznych podczas realizowania programów w przyszłości.

Nauczyciele w analogiczny sposób poddali ocenie praktyki. Ich długość uznali za odpowiadającą oczekiwaniom. Aż 71,4% wybrało odpowiedź *Trwały odpowiednią ilość czasu*. Wśród tych, których zdaniem powinny trwać one dłużej, znalazło się 16,7% uczestników, a grupa respon-

dentów uważających, że należy je skrócić, stanowiła 11,9% wszystkich badanych. Osoby zainteresowane zwiększeniem czasu odbywania praktyk zaznaczyły, że powinien on zostać poszerzony do wymiaru 81–120 godzin (25%) bądź powyżej 120 godzin (33,3%). Wyniki te świadczą, że zaproponowany wymiar praktyk jest optymalny i ewentualne zmiany w tej kwestii powinny prowadzić raczej do wydłużenia, aniżeli ich skrócenia. Wskazuje to na wysoki stopień zainteresowania nauczycieli możliwościami przebywania w charakterze praktykantów w przedsiębiorstwach funkcjonujących w branży.

Duże znaczenie umożliwiania nauczycielom zawodu realizowania praktyk w przedsiębiorstwie potwierdzają także odpowiedzi na kolejne pytanie. Respondenci w 85,8% uznali, że dzięki stażom zwiększyły się ich umiejętności praktyczne (wybrali odpowiedzi *Tak* i *Raczej tak*), natomiast 14,3% badanych nie było pewnych co do rzeczywistego podniesienia kompetencji.

Na kolejnych etapach badania doszło do uszczegółowienia każdego z pytań. Respondenci w drugiej fazie zostali poproszeni o dokładne określenie, jakie umiejętności praktyczne zdobyli dzięki pobytowi w przedsiębiorstwach. Najczęstszymi wskazaniami były: poznanie funkcjonowania restauracji hotelowej, uczestnictwo w organizacji przyjęć okolicznościowych czy imprez turystycznych oraz doświadczenie związane z przygotowaniem odpowiedniej dokumentacji, jak również z kontaktami z klientami, kalkulacją ofert w biurze turystycznym czy opracowywaniem briefów. Stosunkowo niewiele, bo 21,2% badanych wymieniło pozyskanie umiejętności obsługi profesjonalnego oprogramowania komputerowego, 45,2% obsługi gościa, 61,9% poznało system funkcjonowania recepcji hotelowej. Praktyki w takim wymiarze zostały przedstawione jako wprowadzające w atmosferę pracy w określonych zawodach. Niewielka liczba odpowiedzi dla poszczególnych wskazań dotyczą-

cych wykonywania kluczowych zadań stanowiskowych mogłaby świadczyć o niewielkiej korzyści wyniesionej z udziału w praktykach. W ostatniej fazie badania przedstawiono jednak uformowaną kafeterię powstałą w oparciu o wskazane przez respondentów odpowiedzi. W ostatniej fazie badania aż 78,8% badanych potwierdziło zdobycie umiejętności z zakresu funkcjonowania recepcji hotelowej, 63,6% z zakresu pracy osób zatrudnionych w restauracji hotelowej, 84,8% badanych uznało, że poszerzyło swoją wiedzę z zakresu pracy służby piętér. Ważne jest, że 72,7% osób zadeklarowało, iż pobyt w przedsiębiorstwie dał im możliwość wymiany doświadczeń z pracownikami z branży. Dzięki temu mogli pozyskać informacje, które najprawdopodobniej byłyby dla nich niedostępne, jak również czerpać korzyści wynikające z budowania sieci kontaktów biznesowych. Zaznaczono także inne zakresy pozyskanej podczas praktyk wiedzy, wymienione powyżej zyskały jednak największą liczbę wskazań, należy więc uznać je za najważniejsze dla badanej grupy.

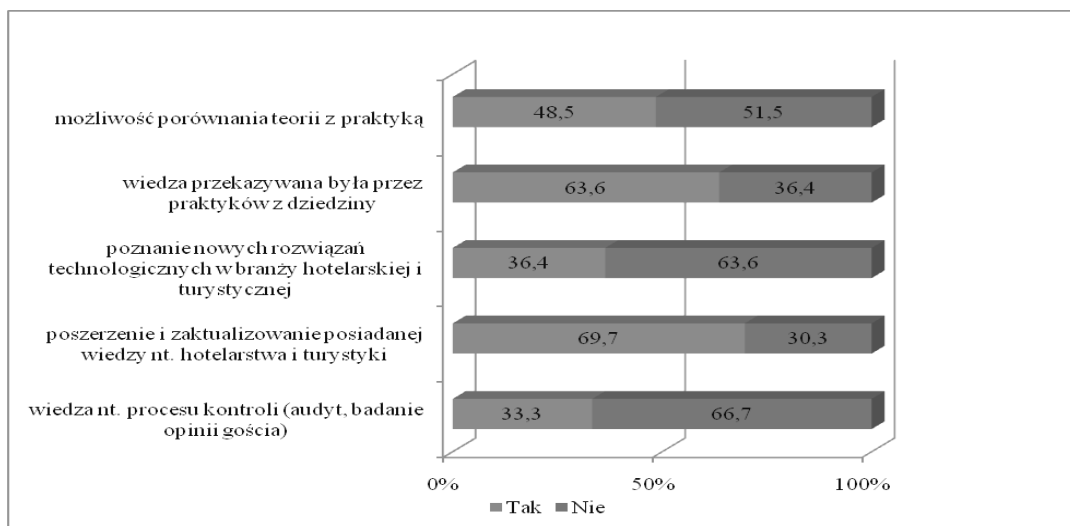
Warto zastanowić się, czy możliwość dokładnego poznania procedur postępowania podczas obsługi gościa (57,6 % respondentów zadeklarowało, że miało okazję je poznać) oraz poznanie profesjonalnego oprogramowania komputerowego (21,2% wskazań) nie powinno być zrealizowane w większym wymiarze. Czynności te są kluczowe na niektórych stanowiskach i na pewno stanowią dużą wartość w odniesieniu do kształcenia przyszłych pracowników branży hotelarskiej, turystycznej i gastronomicznej. Elementów tych nie można nauczyć się inaczej niż przez praktykę umożliwiającą zdobywanie doświadczenia.

Decyzja o wzięciu udziału w formach kształcenia ustawicznego często wiąże się z oczekiwaniami dotyczącymi konkretnych korzyści wynikających z ukończenia jego poszczególnych etapów. Wśród zadeklarowanych nies-

pełnionych oczekiwań nauczycieli uczestniczących w projekcie *Akademia dobrych praktyk* znalazły się m.in.: chęć pracy na stanowiskach gastronomicznych pod okiem specjalistów, przygotowywanie potraw i ich dekoracji, poznanie zasad funkcjonowania hotelu sieciowego wysokiej klasy. Ważnym zauważeniem jest, że 33,3% badanych uczestników nie miało okazji (choć na to liczyli) poznać zasad obsługi gościa hotelowego, 66,7% nie uczestniczyło w organizacji imprez okolicznościowych. Ważnym rozważeniem jest więc przeprowadzenie wstępnych badań na temat tego, jakie umiejętności i zakresy wiedzy nauczyciele pragnęliby rozwinąć i na podstawie uzyskanych informacji kierować ich do miejsc, w których spełnienie tych oczekiwań będzie możliwe.

Ogólna ocena przydatności zajęć warsztatowych także była pozytywna. Niemal co piąty uczestnik uznał je za zdecydowanie przydatne, a aż 66,7% wybrało odpowiedź *Raczej przydatne*. Wszyscy nauczyciele biorący udział w projekcie dostrzegli korzyści wynikające z ukończenia szkoleń w ramach części warsztatowej projektu (jedynie 2,4% badanych wykazało pełne niezadowolenie z warsztatów, określając je jako zupełnie nieprzydatne). Ankietowani nie potrafili jednak doprecyzować obszarów, w których dzięki temu znacząco poszerzyła się ich wiedza – 33,3% nauczycieli nie podało żadnych konkretnych zakresów. Najlicniejsza grupa uznała jedynie, że poprawie uległ stan posiadanej przez nich wiedzy ogólnej dotyczącej dziedziny hotelarstwa i turystyki. Wykres 2. prezentuje ostateczne wyniki dotyczące deklaracji nauczycieli w tej kwestii (po stworzeniu kafeterii możliwych odpowiedzi na podstawie wskazań respondentów w pierwszej turze ankiety).

Wykres 2. Ocena respondentów w kwestii poszerzenia ich wiedzy ze wskazanych obszarów po odbyciu warsztatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu.

Respondenci ocenili praktyki bardzo pozytywnie. Ponad połowa wybrała odpowiedź *Zdecydowanie przydatne*, a 41,5% określiła je jako *Raczej przydatne*. Łącznie ponad 90% badanych oceniło je jako użyteczne w odniesieniu do wykonywanej pracy dydaktycznej, co stanowi jednoznaczne wskazanie, jak ważnym elementem projektu była ta część dla jego beneficjentów. Doceniono możliwość poznania pracy na konkretnych stanowiskach, a także w poszczególnych działach przedsiębiorstwa, sposobność konfrontacji posiadanej wiedzy teoretycznej z praktyką oraz wymianę doświadczeń z zatrudnionymi osobami. W kontekście takich danych można wnioskować, że dla nauczycieli istotna była już sama obserwacja środowiska pracy w określonych zawodach. Na jej podstawie byli w stanie dostrzec wiele ważnych informacji, ukształtować własne zdanie na temat istotnych elementów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstw w branży, na potrzeby której kształcą przyszłych pracowników. Prezentuje to również postawę nauczycie-

li pełną zaangażowania w proces poznawania struktur, schematów funkcjonowania i atmosfery pracy na różnych stanowiskach w hotelach.

Na podstawie pozytywnych ocen tej części projektu można stwierdzić, że w obszarze zainteresowania nauczycieli obecne są przede wszystkim zajęcia praktyczne. Na poparcie tej tezy wysuwają się dwa argumenty. Po pierwsze, uczestnicy praktyk ocenili je bardzo dobrze, po drugie, znaczna część respondentów chciałaby, żeby ich zakres uległ rozszerzeniu. W kwestii proponowanych zmian aż 54,8% badanych zadeklarowało potrzebę zwiększenia wymiaru praktyk. Jedynie 7,1% było całkowicie przeciwnego zdania. Wartość zajęć praktycznych dostrzeżona przez dydaktyków wyraża się także w tym, że żaden z uczestników badania nie postulował ograniczenia ich czasu na rzecz zajęć warsztatowych. Niektórzy uczestnicy uznali natomiast, że słusznym działaniem byłoby skrócenie warsztatów w celu wydłużenia czasu praktyk w firmie.

W przypadku dodatkowych form rozwoju, jakimi zainteresowani byliby uczestnicy, także dominowały zajęcia o charakterze pragmatycznym. Duża liczba nauczycieli pragnęłaby odbyć kurs, dzięki któremu możliwe byłoby rozwinięcie konkretnych umiejętności – jako przykład wskazano chęć odbycia kursu barmańskiego. Respondenci byliby, co można wnioskować na podstawie wyników badań, zainteresowani możliwością odbycia indywidualnych konsultacji ze specjalistami z danych dziedzin. Jest to potwierdzenie hipotezy, że zależy im na zdobywaniu wiedzy specjalistycznej, doskonaleniu się w wąskich działach bezpośrednio odpowiadających ich zainteresowaniom zawodowym. Poza tym warta uwzględnienia jest sugestia dotycząca zapewnienia uczestnikom możliwości odbycia praktyk w różnych przedsiębiorstwach, tak by zdobywana wiedza nie dotyczyła jedynie specyfiki danego miejsca. Przedsiębiorstwa funkcjonujące w tej

branży znacząco się od siebie różnią – każde z nich buduje własną kulturę organizacyjną, system pracy, a także korzysta z różnych, specjalistycznych programów. Tworzy to środowisko pracy o odmiennych wymaganiach wobec potencjalnych pracowników. Obecność w więcej niż jednym przedsiębiorstwie zapewniałaby nauczycielom możliwość porównania, poszerzenia i zobiektywizowania wiedzy na temat pewnych tendencji, zachowań warunkujących pracę w określonych zawodach z tej branży. Dzięki temu pedagodzy zyskiwaliby ogólną wiedzę na temat działalności przedsiębiorstw w danej branży i wymogów, jakie przedsiębiorcy kierują wobec osób starających się u nich o zatrudnienie.

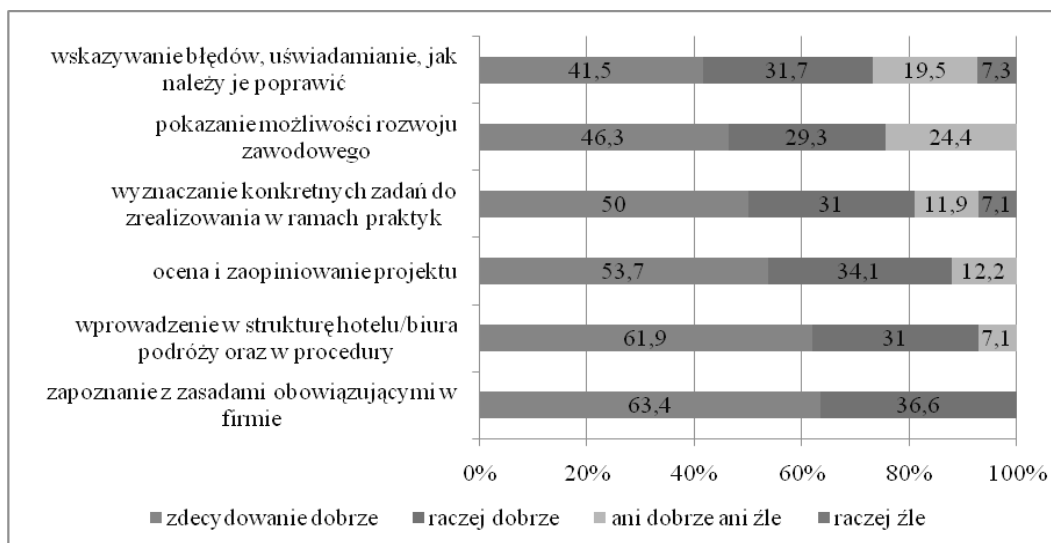
Jakość kształcenia w dużej mierze zależy od stopnia przygotowania prowadzącego zajęcia. Wniosek ten stał się podstawą do organizowania programów doszkalających dla nauczycieli (w tym programu *Akademia dobrych praktyk*), gdyż to oni są odpowiedzialni za poziom wiedzy i umiejętności nowych pokoleń wchodzących na rynek pracy. Ze względu na specyfikę swojej pracy nauczyciele stanowią dość wymagającą grupę odbiorców zajęć, w których to oni przyjmują rolę uczniów. Pomimo tego faktu ich opinia na temat prowadzących warsztaty była pozytywna. Aż 87,5% respondentów wystawiło im ocenę celującą, bardzo dobrą bądź dobrą. Może to wskazywać na dużą wiedzę i rzetelne przygotowanie trenerów. Warto mieć na względzie specyfikę pracy z osobami dorosłymi i na poziomie organizowania szkoleń z niezwykłą dbałością dobierać dydaktyków. Powinni oni nie tylko posiadać rzetelną wiedzę, ale również charakteryzować się umiejętnością efektywnego jej przekazywania. Jest to niezwykle ważny element decydujący o końcowej ocenie programu dokonanej przez jego beneficjentów.

W większości respondenci pozytywnie ocenili także opiekunów praktyk wyznaczonych przez pracodawców – 92,9% badanych wystawiło im

wysoką ocenę. Warto zaznaczyć, że niemal połowa wystawiła im ocenę celującą. Oznacza to, że zakres posiadanej przez nich wiedzy i umiejętności wydał się uczestnikom projektu imponujący i dalece wykraczający poza ten, który sami posiadają. Niewątpliwie nauczyciele docenili wiedzę praktyczną i umiejętność jej stosowania podczas wykonywania zadań stanowiskowych. Warto podkreślić, że nauczyciele widzieli w opiekunach praktyk ekspertów z danej dziedziny. Ponadto respondenci uznali, że to właśnie praktycy byłiby doskonałymi prowadzącymi zajęcia warsztatowe (takiej odpowiedzi udzieliło 71,4% uczestników badania). Nauczyciele większym zaufaniem darzą specjalistów posiadających wiedzę zweryfikowaną przez działania zawodowe wykonywane na co dzień w firmach funkcjonujących w branży. Może to świadczyć również o tym, że w odniesieniu do zagadnień praktycznych czują się najmniej przygotowani i przeszkoleni. Z tego powodu oczekują przede wszystkim kontaktu z praktykami, by móc zminimalizować swoje braki bądź nawet zupełnie je wyeliminować. Dzięki pobieraniu nauki od osób z dużym doświadczeniem praktycznym mają większe szanse uzyskania wiedzy, której nie mogą zdobyć poza przedsiębiorstwem.

Poza ogólną oceną wrażenia wywołanego u respondentów przez prowadzących zajęcia praktyczne przeprowadzono także szczegółową analizę wywiązywania się opiekunów z obowiązków określonych w programie. Ta część badania wskazała, że rzeczywiście rzetelnie wywiązali się oni ze swoich obowiązków, co z pewnością miało wpływ na wysoką ocenę wystawioną przez nauczycieli-praktykantów. Poniższy wykres przedstawia dokładne wyniki oceny stopnia wywiązywania się z podstawowych zadań opiekunów praktyk nauczycielskich.

Wykres 3. Ocena respondentów dotycząca wywiązania się z zadań przez opiekunów praktyk



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu.

Chociaż wszystkie elementy zostały ocenione pozytywnie, należy zwrócić uwagę, że najslabiej wypadły te wymagające od opiekunów umiejętności uczenia innych, wskazywania błędów popełnianych przez nauczycieli przy wykonywaniu określonych zadań. Z badania wynika, że opiekunowie praktyk powinni przejść krótkie szkolenie metodyczno-dydaktyczne, podczas którego zapoznają się z najważniejszymi zasadami przekazywania wiedzy. Wiedza taka może zostać wykorzystana podczas opieki nad praktykantami-uczniami czy w procesie wdrażania do pracy nowych pracowników. Umiejętności kontrolowania, wyznaczania priorytetów, tłumaczenia pewnych zjawisk są niezwykle istotnymi umiejętnościami i warto wykorzystywać je podczas prezentowania stanowiska pracy.

Analogicznej ocenie poddano również tutorów zaangażowanych w organizację praktyk nauczycielskich. Respondenci wyrazili zróżnicowane opinie. Oznacza to, że zdaniem uczestników projektu nie wszyscy tutorzy rzetelnie wywiązywali się z powierzonych obowiązków. Organizatorzy prak-

tyk muszą być wybierani z dużą starannością, szczególnie, jeśli brać pod uwagę fakt, że zajęcia w przedsiębiorstwie są bardzo ważne dla nauczycieli-praktykantów. Większość ocen krytycznych była związana z zaangażowaniem tutorów w znalezienie przedsiębiorstwa oraz organizacji praktyk w nim. Jedynie połowa respondentów uznała, że wywiązali się z tego zadania (*Zdecydowanie* albo *Raczej*) dobrze. Jest to niepokojące, gdyż to właśnie te zadania stanowiły podstawę obowiązków tutorów.

Nauczyciele podczas pobytu w przedsiębiorstwie mieli za zadanie wykonać własny projekt zawodowy, będący formą zaliczenia praktyk. W opinii 72,5% respondentów działanie projektowe spełniło funkcję dydaktyczną. Warto zaznaczyć, że w pierwszej turze badania większa liczba uczestników przychylnie oceniała tę formę zaliczenia. Aż o 4 wskazania zmniejszyła się liczba odpowiedzi *Pozytywnie* i *Raczej pozytywnie* w ostatniej ankiecie. Przy 42 uczestnikach stanowi to niemal 10% badanych. W ankiecie zapytano również o kwestie problematyczne związane z projektem zawodowym. Jak wynika z zebranego materiału, najtrudniejszą częścią pracy były działania koncepcyjne, rozpoczynające pracę nad zaliczeniem. Problem z wyborem wskazało aż 45,2% badanych, 35% miało kłopoty z określeniem celów projektu, a stworzenie harmonogramu i wyznaczenie etapów realizacji było trudne dla 35% respondentów. Nauczyciele-praktykanci nie mieli natomiast problemów z wykonywaniem poszczególnych obowiązków wynikających z następujących po sobie etapów realizacji zadania. Należy zwrócić uwagę, żeby opiekunowie praktyk wspierali podopiecznych także na pierwszym etapie wykonywania zadania. Przyjęta forma zaliczenia wymagała samodzielności, lecz formułowanie sugestii i podpowiedzi może być pomocne i przyczynić się do lepszych wyników końcowych oraz większego poczucia komfortu i zadowolenia uczestników.

Odpowiedzi na pytania dotyczące motywacji do udziału w projekcie wskazywały przede wszystkim na walory pragmatyczne. Nauczyciele nastawieni byli na aktualizowanie oraz zdobywanie wiedzy, która będzie przydatna w pracy zawodowej – zadeklarowało tak 38,1% badanych i była to najczęściej wskazywana odpowiedź. Na drugim miejscu (35,7%) znalazł się argument dotyczący chęci rozwoju, pozyskania nowych umiejętności i wiedzy. Okazało się to najważniejsze dla 28,6% respondentów (chęć pozyskania nowych umiejętności) i 35,7% uczestników (chęć poszerzenia posiadanej wiedzy). Jest to bardzo istotny wniosek płynący z badań, oznacza bowiem, że nauczyciele pragną rozwijać się zawodowo, co dobrze prognozuje na przyszłość. Zakres wiedzy przekazywanej podczas zajęć adresowanych do tej grupy powinien uwzględniać nie tylko informacje niezbędne do rzetelnego wywiązywania się przez nich z obowiązków dydaktycznych, ale również rozwijać nauczycieli tak, by mogli z tego czerpać przyjemność i chęć do dalszego poszerzania swoich kompetencji. Powinien być on więc szerszy, bogatszy, dawać możliwość rozwoju zawodowego oraz osobistego.

Wiedza wyniesiona z praktyk została uznana za przydatną. Nauczyciele zadeklarowali, że wykorzystają ją w pracy. Jedynie 2,5% respondentów zaznaczyło odpowiedź *Raczej nie*, natomiast pozytywny wpływ warsztatów na prowadzenie zajęć szkolnych wskazało aż 77,5% nauczycieli. Właśnie tyle osób zadeklarowało, że po ukończeniu programu wprowadzi do swojej pracy zmiany. Wśród nich najczęściej wskazywano: połączenie wiedzy teoretycznej z praktyczną oraz położenie większego nacisku na przekazywanie umiejętności praktycznych, zwiększenie ich ilości. Wskazuje to, że rozwój szkolnictwa zawodowego powinien polegać na zwiększaniu udziału zajęć praktycznych w programach nauczania, czego świadomość posiadają dydaktycy zatrudnieni w tych placówkach. W związku z tym nauczyciele pragną poszerzać wiedzę

i umiejętności, a umożliwienie im uczestnictwa w opisywanych zajęciach korzystnie wpłynęło na popularność i pozytywną ocenę projektu.

Warsztaty, w odczuciu beneficjentów projektu, mogą stanowić dużą inspirację do ulepszenia i uatrakcyjnienia zajęć szkolnych. 77,5% badanych zadeklarowało, że udział w projekcie wpłynie na zmianę sposobu prowadzenia lekcji. Główną zaletą jest możliwość pozyskania i poszerzenia wiedzy, która może skutkować lepszym połączeniem praktyki i teorii, co przekłada się na podniesienie atrakcyjności zajęć lekcyjnych. Wprowadzenie takiej zmiany zadeklarowało 60% badanych. Nie wszyscy jednak podzielali pogląd o wysokiej przydatności warsztatów zaproponowanych w ramach projektów. Na podstawie wyników ankiet można wnioskować, że przede wszystkim wynikało to z niedopasowania ich poziomu do oczekiwań beneficjentów. Jeżeli warsztaty nie wpłynęły na poszerzenie wiedzy uczestników, logiczne jest, że nie przyczynią się do zmian w sposobie prowadzenia lekcji. Należy więc zastanowić się nad możliwością wprowadzenia szkoleń na różnych poziomach, dążąc do zaspokojenia potrzeb nauczycieli wykazujących niejednorodną wiedzę wyjściową.

Zrealizowanie praktyk zostało uznane za ważny czynnik modyfikujący pracę nauczycielską. Pozwoliło oderwać się od czysto teoretycznych treści, nawiązać do aktualnej sytuacji w pracy na określonych stanowiskach, dostarczyło wiedzy nieujętej w podręcznikach. Dało także możliwość uświadczenia nauczycielom-praktykantom, jakie nowości technologiczne są wykorzystywane w branży hotelarskiej i turystycznej oraz gastronomicznej. Wnioski takie są niezwykle ważne, szczególnie w kontekście deficytu nowych, poszerzonych o aktualne zmiany branżowe, podręczników do nauki zawodu, co potwierdziło 90% uczestników. Świadczy to o potrzebie i konieczności prowadzenia działań na rzecz udostępniania nauczycielom szkoleń praktycznych. Co więcej, w ich opinii (80,5% uczestników potwierdziło

taką hipotezę) skuteczność edukacji zawodowej młodzieży uczęszczającej do szkół zawodowych zależy od posiadanego doświadczenia zawodowego nauczycieli i tego, czy znają dziedzinę, w której prowadzą zajęcia praktyczne. W odczuciu kadry dydaktycznej ma to nawet większy wpływ na jakość wykształcenia niż odbycie praktyk przez samych uczniów. Pozwala to na wyciągnięcie wniosku, że system organizacji praktyk uczniowskich nie jest efektywny. Na podstawie większości wypowiedzi wyraźnie widać, że sama idea praktyk ma duże znaczenie. Umniejszanie wpływu praktyk na skuteczność edukacji zawodowej może wynikać z przeświadczenia, że obecnie nie są one realizowane prawidłowo, co uniemożliwia pełne wykorzystanie możliwości wynikających z obecności w firmie. Stosunek nauczycieli do zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach można uznać za dojrzały i pragmatyczny, co oznacza, że potraktowali je bardzo dojrzałe i dążyli do pełnego wykorzystania możliwości dawanych przez pracodawcę.

Niepokojącym zjawiskiem jest fakt, że tylko 1/4 uczestników badania dostrzegła konieczność ingerowania w system doksztalcania nauczycieli, mającego na celu eliminowanie zjawiska nieprzygotowania do prowadzenia profesjonalnej edukacji zawodowej. Wskazuje to na niekonsekwencję w wysuwaniu opinii. Wcześniej nauczyciele wskazali, że rzetelne przygotowanie dydaktyka jest jednym z najważniejszych czynników wpływających na skuteczność edukacji zawodowej. Oprócz tego projekt *Akademia dobrych praktyk* spotkał się z dużą aprobatą. Wynika z tego, że nauczyciele widzą konieczność i wartości dodatnie wynikające z uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego, pozytywnie bowiem ocenili cały projekt, wskazywali korzyści płynące z podjęcia się wynikających z niego zadań. Przyczyną niechęci wobec narzucania nauczycielom obowiązku kształcenia ustawicznego może być obawa przed dodatkowymi obowiązkami i problemami finansowania tego typu inicjatyw. Widoczny jest tutaj opór wobec zmian, pro-

cedur zobowiązujących do kolejnych poświęceń i mobilizacji. Nie wszyscy (zapewne z różnych powodów) byliby chętni do przyjmowania na siebie kolejnych obciążeń. Najprawdopodobniej nauczyciele są zainteresowani podobnymi projektami, jednak rekrutacja do nich powinna być oparta na zasadzie dobrowolności.

Największą uwagę odnośnie do wprowadzania zmian badani zwrócili na potrzebę udoskonalenia praktyk zawodowych dla uczniów. System nauczania zawodowego wymaga wprowadzenia zmian o charakterze jakościowym, co zostało wyraźnie podkreślone przez badanych nauczycieli. Zajęcia powinny uwzględniać ćwiczenia polegające na rozwiązywaniu rzeczywistych problemów związanych z funkcjonowaniem firm w danej branży. Dzięki wprowadzeniu takich elementów pobudza się kreatywność i umiejętność radzenia sobie z sytuacjami nietypowymi, uczniowie zdobywają zdolności odnajdywania rozwiązań zaistniałych sytuacji. Konieczne jest podkreślanie wartości działań zmierzających do ułatwiania młodzieży dostępu do pracy w przedsiębiorstwie. Przeświadczenie o dużym znaczeniu tego typu działań zadeklarowało aż 70% uczestników badania. Uczestnictwo nauczycieli w różnego rodzaju zajęciach doszkalających pozwala im w większym stopniu realizować wyżej wskazane elementy atrakcyjnej dla uczniów i efektywnej z punktu widzenia potencjalnych pracodawców edukacji zawodowej.

Pomimo wskazywanych przez nauczycieli obszarów wymagających ulepszeń, ich ostateczne stanowisko odnośnie do poziomu wiedzy uczniów było jednoznaczne i należy je nazwać optymistycznym. Aż 97,6% określiło, że (*Zdecydowanie* albo *Raczej tak*) uczniowie zostają wyposażeni w niezbędną do pracy wiedzę. Interpretować to należy jako ogólnie pozytywną ocenę przygotowania do pracy, jakie zapewniają szkoły zawodowe. Dostrzegalne elementy, które należałoby udoskonalić w edukacji zawodowej, nie psują w opinii nauczycieli całościowego efektu ich pracy.

Wśród zmian, których potrzebę wprowadzenia dostrzegają nauczyciele, są m.in. konieczność podwyższania poziomu praktyk studenckich, a także większa dbałość o dobór miejsc, w których się one odbywają (dopasowanie do profilu kształcenia, umożliwienie odbywania praktyk w przedsiębiorstwach wyższej klasy). W opinii nauczycieli system kształcenia zawodowego charakteryzuje przeteoretyzowanie, a utrzymywanie takiego stanu nie jest wskazane. Potrzeba zmian w tym zakresie była drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią (wybrało ją 51,2% respondentów). Jest to tym poważniejszy problem, jeśli zauważa się, że istnieje niekompatybilność przekazywanej wiedzy teoretycznej z praktyką (41,5% wskazań), a przekazywana wiedza często nie jest aktualna (45,5% wskazań). Nauczyciele surowo ocenili również swoich kolegów. Uczestniczenie w projekcie świadczy o przekonaniu, że w zawód nauczyciela wpisana jest konieczność doskonalenia się, ciągłego przygotowywania do wykonywania pracy na odpowiednim poziomie. Warto też zauważyć, że 26,8% respondentów uznało, iż należy wyeliminować bierność dydaktyków, zmobilizować ich do korzystania z oferty kształcenia ustawicznego. Brak tego typu działań czyni ich niekompetentnymi i negatywnie oddziałuje na szkolnictwo zawodowe. Wybór tej odpowiedzi może być wynikiem wewnętrznego przekonania o konieczności podnoszenia kompetencji lub być konsekwencją uczestnictwa w danym projekcie, świadczyć o dostrzeżeniu płynących z tego korzyści.

Na pozytywny wynik szkolenia składa się wiele czynników. W odczuciu nauczycieli najważniejszymi z nich są profesjonalne przygotowanie osoby prowadzącej zajęcia oraz przemyślana i dobrze zaplanowana organizacja (zaledwie jedna osoba nie uznała tych aspektów za ważne). Wysoki stopień zaangażowania tutorów i samych uczestników także uznano za istotny. Odpowiedni czas przedsięwzięcia, temat zajęć dostosowany do potrzeb beneficjentów, a nawet możliwość odbycia stażu w firmie zostały ocenione

jako ważne elementy projektu, oddziałujące na jego pozytywną ocenę przez uczestników. Mają one także bezpośrednie przełożenie na efektywność projektu, ocenioną wysoko. Na podstawie tak szerokiej palety wskazanych odpowiedzi uznanych przez respondentów za ważne widać, jak wiele czynników wpływa na sukces tego typu inicjatyw. Nauczyciele są grupą wymagającą, ale trzeba podkreślić, że jednocześnie wysoko oceniają działania przygotowane w sposób rzetelny.

Analiza zebranego materiału badawczego pozwoliła dostrzec kilka istotnych zależności tłumaczących przyczyny wewnętrznego zróżnicowania odpowiedzi wśród grupy badanych. Osoby, które poziom swoich umiejętności gastronomicznych określiły jako średni albo wysoki, częściej od osób o niskich kompetencjach deklarowały korzyść wyniesioną z uczestnictwa w warsztatach. Odwrotna tendencja miała miejsce wśród uczestników o wysokich bądź niskich umiejętnościach z dziedziny hotelarstwa. Na podstawie tych danych można wnioskować, że zajęcia przynosiły dużą wiedzę z zakresu hotelarstwa – stanowiły dobre źródło informacji dla tych, którzy nie posiadają w tym obszarze wiedzy specjalistycznej. Eksperci z dziedziny gastronomii zyskali dzięki temu więcej aniżeli osoby specjalizujące się w tematyce związanej z hotelarstwem. Należy rozważyć, czy zajęcia nie powinny być lepiej dopasowane do profili kompetencyjnych uczestników. Umożliwiłoby to zapewnienie uczestnikom specjalistycznego przeszkolenia w dyscyplinie będącej podstawą ich pracy zawodowej. Jeżeli zaś zakłada się przekazywanie wiedzy ogólnej z dziedzin pokrewnych, należy dokonać weryfikacji już posiadanej wiedzy.

Dostrzegana jest także zależność między wiekiem a skłonnością do wprowadzania zmian w systemie nauczania. Im starsi byli respondenci, tym mniejszą prezentowali refleksyjność i krytyczność względem obszarów wymagających doskonalenia w aktualnie istniejącym systemie szkolnictwa za-

wodowego. Może to wynikać z przyzwyczajenia i przeświadczenia, że istniejące od lat rozwiązania są funkcjonalne i przez to nie powinny być eliminowane. Potwierdza to również fakt, że starsi uczestnicy deklarowali mniejszy poziom zadowolenia z odbytych praktyk, które ich zdaniem nie będą miały znaczącego przełożenia na prowadzony przez nich proces nauczania. Wynika z tego, że szkolenie zostanie praktycznie wykorzystane głównie przez nauczycieli młodszych, otwartych na zmiany możliwe dzięki pozyskaniu nowych wiadomości i umiejętności. Młodszy uczestnicy deklarowali, że dzięki warsztatom i praktykom zyskali wiele inspiracji do implementowania nowych rozwiązań, które mogą przyczynić się do poniesienia jakości edukacji zawodowej, za której prowadzenie są odpowiedzialni. U osób starszych dostrzegalne są blokady mentalne stojące w opozycji do nowych trendów zaczynających obowiązywać w szkolnictwie zawodowym. Niechęć do wprowadzania zmian może być uznana za główną przeszkodę do szybkiego i skutecznego zreformowania szkolnictwa zawodowego.

Różnice w ocenie wartości płynących z realizacji praktyk zawodowych wynikały również z miejsca zamieszkania respondentów. Badani pochodzący z dużych miast lepiej ocenili tutorów zaangażowanych w projekt, ale dostrzegli mniej korzyści wynikających z uczestniczenia w nim. Może to wynikać z większej dostępności różnych form kształcenia ustawicznego w miejscu ich zamieszkania (i być może częstszego uczestnictwa w nich) i przez to zawyżonych oczekiwań. Wskazuje to także na potrzebę rozwoju różnych form doskonalenia dla nauczycieli pochodzących z obszarów wiejskich czy mniejszych miejscowości. Ci byli bowiem bardziej zadowoleni z całego programu, zarówno pod względem formy szkolenia, jak i przekazywanej w jego trakcie wiedzy. Należy wspierać w procesie rozwoju zawodowego nauczycieli z tych obszarów, inaczej istnieje duże ryzyko podnoszenia się dysproporcji w systemie szkolnictwa zawodowego pomiędzy placówkami

na wsi i w małych miejscowościach a tymi z miast. Jest to szczególnie istotne w dobie przekształceń, którym zaczyna intensywnie podlegać szkolnictwo zawodowe dążące do osiągnięcia poziomu funkcjonalności odpowiadającego poziomowi krajów europejskich. Wnioski te potwierdza kolejna dostrzegalna zależność. Mieszkańcy wsi oraz małych i średnich miast borykają się z problemem zapewnienia uczniom odpowiednich warunków do nabywania przydatnych umiejętności praktycznych. Widoczna jest tutaj ograniczona liczba miejsc, w których mogą odbywać się praktyki uczniowskie, a także niedostateczne przygotowanie nauczycieli do wywiązywania się z obowiązków zawodowych. Wynika z tego, że obszary poza wielkimi miastami wymagają szczególnego wsparcia instytucjonalnego w trakcie przeobrażeń, gdyż ich położenie czyni trudno dostępnymi elementy istotne dla zapewnienia wysokiej jakości nauczania zawodowego.

Przeprowadzone badania należy uznać za ważne źródło wiedzy na temat realizacji projektu, ale również informacji związanych z kondycją szkolnictwa zawodowego w Polsce. Wnioski wyprowadzone z badań wskazują kierunki zmian, których przeprowadzenie będzie stanowiło ważny krok w dążeniu do podnoszenia jakości kształcenia zawodowego w Polsce.

Podsumowanie

Wyniki badań przeprowadzonych z beneficjentami ostatecznymi oraz analiza istniejącego systemu kształcenia zawodowego na potrzeby branży hotelarstwa, turystyki i gastronomii wskazują jednoznacznie, że istnieje duża potrzeba wspierania rozwoju nauczycieli zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Rozwój wskazanej branży, liczne przeobrażenia o charakterze gospodarczym i społecznym skutkują potrzebą wprowadzania zmian do systemu kształcenia jej przyszłych pracowników. Wielu inspiracji dostarcza obserwacja skutecznych rozwiązań od lat funkcjonujących w innych krajach europejskich. Ich wdrożenie wymaga jednak działań przygotowawczych, w tym zapewnienia zatrudnionym w szkołach nauczycielom możliwości rozwoju.

Uczestnicy projektu wysoko ocenili projekt i sposób jego realizacji. Zarówno organizacja, dobór osób zaangażowanych w przygotowanie warsztatów oraz praktyk, jak i zaproponowane formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych spotkały się z aprobatą ze strony beneficjentów. Opinie uczestników należy uwzględnić podczas przygotowywania kolejnych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, ponieważ mogą one wskazywać na działania korekcyjne podnoszące jakość kształcenia ustawicznego.

Uczestnictwo w projekcie nie tylko pozytywnie wpłynęło na merytoryczne przygotowanie do prowadzenia zajęć szkolnych, ale także sprzyjało kształtowaniu się wśród uczestników postawy aktywnej wobec wszelkiego rodzaju form doskonalenia. Sukces, jakim zakończył się projekt *Akademia dobrych praktyk*, może stanowić mobilizację do podejmowania kolejnych wyzwań edukacyjnych. Nauczyciele potrzebują motywacji do uczestniczenia

w doskonaleniu zawodowym, a badania dowiodły, że najsilniej wpływa na nich możliwość aktualizowania wiedzy praktycznej. Dlatego właśnie program doskonalenia zawodowego zrealizowany przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie należy uznać za ważny krok w dążeniu do podnoszenia jakości kształcenia zawodowego. Opinie nauczycieli uczestniczących w doskonaleniu zawodowym stają się ważną wskazówką dla instytucji odpowiedzialnych za organizowanie doskonalenia nauczycieli, ponieważ uwzględnienie ocen pozwoli na zwiększenie efektywności podobnych programów w przyszłości.

Bibliografia

- J. Bednarek, *Multimedialne kształcenie ustawiczne nauczycieli*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa 2000.
- *Brakuje kadr w turystyce*, www.turystykamalopolska.pl/247/brakuje_kadr_w_turystyce,1486.html.
- M. Budzyńska, *Koncepcja kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej jako jeden ze sposobów realizacji Strategii Lizbońskiej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, www.lifelong-learning.pl/unia/9.pdf.
- M. Ciałkowska, A. Adamowski, P. Piotrowski, A. Kiejna, *Czym jest metoda Delphi? Zalety i ograniczenia*, www.psychiatriapolska.pl/uploads/images/PP_1_2008/Cialkowska%20Psychiatria%20Polska%201_2008.pdf.
- Dz.U. Nr 46, poz. 430, www.static1.money.pl/d/akty_prawne/pdf/DU/2002/46/DU20020460430.pdf.
- *Europejski model zarządzania kompetencjami w sektorze turystycznym*, www.tourism-strategy.eu/PDF/National_report_Poland-Final_20110906_PL-1.pdf.
- *Ewolucja sektora usług w Polsce w latach 1995–2008*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2010, www.mg.gov.pl/files/upload/8438/TEKST%20AP%20100413.pdf.

- *Fundusze unijne dla oświaty: kształcenie i doskonalenie nauczycieli. Poradnik beneficjenta*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.
- *Innowacyjna gospodarka. Narodowa strategia spójności*, Ośrodek Przetwarzania informacji, Kraków 2008.
- J. Józwiak, I.E. Kotkowska, *Procesy demograficzne w Polsce a wyzwania wobec polityki gospodarczej*, Warszawa 2010, www.sgh.waw.pl/instytuty/isd/aktualnosci/Kancelaria%20Prezydenta%20Narodowa%20RAda%20Strategii.ppt.
- M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Warszawa 2010, www.zrp.pl/LinkClick.aspx?fileticket=1QYrk3tzJyY%3D&tabid=36&language=pl-PL.
- A. Kaleta, K. Moszkowicz, *Plan operacyjny Foresight*, Politechnika Rzeszowska 2006, www.prz.edu.pl/foresight/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2&Itemid=21.
- A. Kielech, M. Krystkowska, Z. Klejna, *Program praktyk nauczycieli branży hotelarskiej*, Zielona Góra 2011, www.odn.zgora.pl/praktyki_nauczycielskie/programy_praktyk/Program%20praktyk%20nauczycieli%20branzy%20hotelarskiej%203_.pdf.
- *Kierunki rozwoju turystyki do 2015 roku*, Ministerstwo Sportu i Turystyki, Warszawa 2008, www.hotelarze.pl/turystyka/Kierunki_rozwoju_turystyki_do_2015_roku___RM-26_09_2008_r__.pdf.

- M. Kletke-Milejska, *Zreformowany system edukacji i jego wpływ na kształcenie i wychowanie dzieci w publicznych szkołach podstawowych*, Katowice 2007,
www.sbc.org.pl/Content/7025/doktorat2754.pdf.
- 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 (red.), *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.
- J. Krupa, *Zadania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w procesie kształcenia zawodowego*,
www.duszmen1.tkdami.net/Publikacje_pliki/Microsoft%20Word%20-%20referat2.pdf.
- *Kształcenie formalne, nieformalne oraz incydentalne*,
www.salpro.salpaus.fi/tes/CD-rom/pdf/A1_Salpaus_formal_informal_nonformal_learning_pl.pdf.
- *Kształcenie ustawiczne nauczycieli w województwie zachodniopomorskim*, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2006,
www.eregion.wzp.pl/var/cms_files/obszary_wykresy/edukacja/2010/Kszta%C5%82cenie%20ustawiczne%20nauczycieli%20w%20wojew%C3%B3dztwie%20zachodniopomorskim.pdf.

- *Kształcenie zawodowe i ustawiczne*, MEN, Warszawa 2010.
- *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010,
www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_edukacji/4.pdf.
- S. Linert, *Nauczyciel zawodu*,
www.cdie-wloclawek.pl/dokumenty/ODN/npz%20rola%20w%20nauczaniu.pdf.
- A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*,
www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor24.pdf.
- *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Warszawa 2010,
www.dms.msport.gov.pl/app/document/file/1839/Prezentacja_LSY_ABSOLWENTOW_25_09_2010_MSiT_Aktualny.pdf?field=file1.
- E. Matruska, K.P. Dierks, *Ponad 50 lat doświadczeń dualnego systemu kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy*,
www.mikroekonomia.net/system/publication_files/88/original/15.pdf?1314879491.
- *Metoda delficka*,
www.pentor.pl/48658.xml.
- *Miejsce turystyki w gospodarce narodowej Polski w latach 2004–2007*,
www.dms.msport.gov.pl/app/document/file/556/Raport_o_stanie_gospodarki_gospodarka2.pdf?field=file1.

- *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków 2009,
www.fundusze.malopolska.pl/pokl/Documents/baza-badan/priorytetVI/Praktyczna-nauka-zawodu.pdf.
- A. Nizińska, *Między nauczaniem a uczeniem się*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008.
- T. Olkuski, *Metody badań foresightowych na przykładzie projektu foresight w górnictwie i hutnictwie Republiki Południowej Afryki*,
www.min-pan.krakow.pl/Wydawnictwa/GSM2433/olkuski.pdf.
- *Pedagogika pracy*, S.M. Kwiatkowski (red.), Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- K. Piech, „*Tradycyjne*” *metody heurystyczne: przegląd i zastosowania*,
www.akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf.
- M. Pluta-Olearnik, *Koncepcja life long learning – wyzwanie dla kształcenia na poziomie wyższym*,
www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/33.pdf.
- *Polska – raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*,
www.refernet.pl/public/zasoby/11.pdf.
- J. Półturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*,
www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor7.pdf.
- J. Półturzycki, *Aktualne niepokoje w sprawie edukacji ustawicznej*,
www.pedagogika.umk.pl/zeuipp/eduust/materialy/2/NIEPOKOJE_W_EDUKACJI.pdf.

- *Program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy. Branża hotelowo-turystyczno-gastronomiczna*, Gliwicki Ośrodek Metodyczny, 2011,
www.gom.gliwice.pl/attachments/article/126/program_sta%C5%BCu_gastronomia_turystyka_hotelarstwo.pdf.
- *Projekt Strategii Rozwoju Turystyki na lata 2007–2013*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005,
www.rcie.katowice.pl/dokumenty/2/strategia-rozwoju-turystyki.pdf.
- *Przegląd wybranej metodyki realizowanych na świecie projektów typu foresight*,
www.foresight.polska2020.pl/cms/pl/publications/files/przegląd_metodyki_foresight.pdf.
- *Regulamin praktycznej nauki zawodu w technikum hotelarskim i technikum organizacji usług gastronomicznych w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Żarach opracowany w oparciu o rozporządzenie MENiS z dnia 1 lipca 2002 r.*,
www.zsoit.zary.internetdsl.pl/akty%20szkoly/regulamin_praktyki.pdf.
- *Samokształcenie nauczyciela jako wyraz samowychowania*,
www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucz/10.pdf.
- E. Solarczyk-Ambroziak, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2004.
- *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku*,
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-dorosych&Itemid=83.

- K. Symela, *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*,
www.wup.pl.
- E. Szymańska, *Oczekiwania rynku turystycznego w zakresie kształcenia kadr*,
www.zneiz.pb.edu.pl/kwartalnik_1_2009/2.6_szymanska.pdf.
- E. Trafiałek, *Edukacja i kształcenie ustawiczne a program wzmacniania kapitału ludzkiego w latach 2007–2013* [w:]
„Rocznik Andragogiczny” 2007, Akademickie Towarzystwo Andragogiczne, Warszawa 2008.
- www.abc.com.pl/serwis/du/2010/1626.htm.
- www.ekspercioswiacie.pl/dla-dyrektorow/szkoly/zarzadzanie/art,77,finansowanie-doskonalenia-zawodowego-nauczycieli.html#TsOvLlaxeT8.
- www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html#idea.
- www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html#idea.
- www.lex.pl/du-akt/-/akt/dz-u-11-161-967.
- www.prawo.vulcan.edu.pl/przegdok.asp?qdatprz=akt&qplikid=
- J. Wyczęsany, *Systemy oświatowe w krajach Unii Europejskiej. Działania na rzecz osób niepełnosprawnych*,
www.pson.org.pl.
- J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*,
www.jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf.
- J. Zdański, *Rozwój zawodowy nauczyciela w szkole zawodowej*,
www.jasnyhoryzont.pl/stuff/rozwoj.pdf.
- A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*,
www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html.

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Metody badań do przeprowadzania prognoz	11
Wykres 1. Odpowiedzi przeczące na pytanie dotyczące poszerzenia wiedzy nauczycieli we wskazanych obszarach dzięki uczestnictwu w warsztatach w ramach projektu (w %)	54
Wykres 2. Ocena respondentów w kwestii poszerzenia ich wiedzy ze wskazanych obszarów po odbyciu warsztatów	59
Wykres 3. Ocena respondentów dotycząca wywiązania się z zadań przez opiekunów praktyk	63