



**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 sesji fokusowych  
z udziałem przedsiębiorców



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](http://www.inse.org.pl)

**ISBN 978-83-63163-80-8**

Wydawca:

Wydawnictwo Naukowe WSKFiT  
05-800 Pruszków  
Tel. (22) 759 55 28  
[www.wskfit.pl](http://www.wskfit.pl)

## Spis treści

Wstęp .....	5
Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badawcza .....	7
Kształcenie zawodowe na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej .....	14
Wyniki badania fokusowego z udziałem przedsiębiorców .....	29
Podsumowanie .....	45
Bibliografia .....	47
Spis wykresów .....	50



## Wstęp

Niniejszy raport opracowano na potrzeby projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, realizowanego przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie i współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działania 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałania 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe. Cel projektu stanowiły:

- wzmocnienie potencjału nauczycieli praktycznej nauki zawodu w zakresie wiedzy na temat nowych trendów, także organizacyjnych, jak również ICT w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej oraz wiedzy i umiejętności praktycznych związanych z funkcjonowaniem i stosowaniem nowych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach ww. branż;
- wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych w zakresie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorcami;
- zwiększenie świadomości ww. grupy odbiorców programu na temat stereotypów i barier, które prowadzą do dyskryminacji ze względu na płeć, niepełnosprawność czy pochodzenie w aspekcie funkcjonowania w środowisku pracy w zawodzie nauczyciela.

Realizacji ww. celów przedsięwzięcia posłużyły:

- udział nauczycieli, którzy zakwalifikowali się do programu, w dwóch dwudniowych warsztatach (każdy po 15 godzin) – *No-we trendy rozwoju turystyki – nowoczesne metody organizacji i usług turystycznych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi ITC* (18 i 19 czerwca 2011 roku) i *Efektywne zarządzanie w gastronomii i hotelarstwie – nowoczesne rozwiązania techniczno-technologiczne i organizacyjne* (2 i 3 lipca 2011 roku);
- odbycie przez ww. nauczycieli dwutygodniowej praktyki w jednym ze współpracujących przy przedsięwzięciu przedsiębiorstw z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej (80 godzin, od 1 do 13 sierpnia 2011 roku lub od 5 do 16 września 2011 roku – do wyboru przez beneficjentów).

Przedstawione w treści raportu informacje zostaną wykorzystane m.in. do sformułowania rekomendacji w zakresie opracowywania, wdrażania oraz oceny programów doskonalenia nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Opracowanie zawiera także wnioski płynące z badania fokusowego, które zostało przeprowadzone z udziałem trzydziestu przedsiębiorców reprezentujących ww. gałęzie gospodarki.

W pierwszym rozdziale raportu scharakteryzowano zogniskowany wywiad grupowy jako metodę badawczą. Drugi rozdział został poświęcony szkolnictwu zawodowemu z uwzględnieniem jego powiązania ze światem przedsiębiorstw, kształcenia ustawicznego nauczycieli oraz umiejętności niezbędnych do pracy w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Rozdział trzeci, ostatni, stanowi analizę zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych z udziałem przedsiębiorców ww. branż.

## Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badawcza

Zogniskowane wywiady grupowe, zwane inaczej wywiadami fokusowymi lub fokusami (z ang. *Focus Group Interviews* – stąd skrót FGI), służą do zbierania materiału badawczego, który stanowi podstawę opracowania raportu jakościowego. Analizie poddawane są wypowiedzi uczestników zgromadzone podczas sesji fokusowych. Rozmowa w trakcie grupowych spotkań odbywa się na ściśle określony temat i jest nagrywana na nośniki danych audio-video. Zogniskowane wywiady grupowe są stosunkowo młodą metodą badawczą, ale dynamicznie się rozwijającą ze względu na szerokie zastosowanie oraz zalety wynikające z ich stosowania. W badaniach społecznych wykorzystuje się je przede wszystkim jako techniki eksploracyjne, które poprzedzają układanie narzędzi do badań ilościowych, tj. ankiet czy też wywiadów kwestionariuszowych. Ponadto fokusy mają szerokie zastosowanie w badaniach marketingowych, zwłaszcza przy diagnozach, które koncentrują się na poznawaniu opinii konsumentów. Przede wszystkim te dwie dziedziny – badania społeczne i badania marketingowe – przyczyniły się do prawdziwego rozkwitu zogniskowanych wywiadów grupowych jako metody badawczej<sup>1</sup>. Sprawily to pierwsze próby, które potwierdziły, że forma wywiadów fokusowych pozwala dotrzeć do informacji wcześniej nieuświadomianych. Można tu posłużyć się przykładem. Jedne z pierwszych badań wykorzystujących zogniskowane wywiady grupowe były poświęcone motywacji kobiet mieszkających w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej i Środkowej do kupowania gotowych mieszanek do ciast. Wyniki przerosły

---

<sup>1</sup> B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych: przegląd zagadnień podstawowych*, [www.cem.pl/?a=pages&id=43](http://www.cem.pl/?a=pages&id=43) [data dostępu: 01.03.2012].

oczekiwania. Okazało się, że za zwykłą niechęcią kobiet kryją się czynniki kulturowo-obyczajowe. Otóż kobiety nie stosowały gotowych mieszanek do ciast, ponieważ ich zdaniem było to sprzeczne z ogólnie przyjętymi regułami postępowania. Przygotowując ciasto dla najbliższych powinny włożyć w to wysiłek, a uproszczona wersja to eliminowała. Okazało się, że na zmianę podejścia kobiet do stosowania gotowych mieszanek do ciast wpłynęła tak naprawdę niewielka zmiana. O sukcesie przesądziła możliwość dodania tylko jednej czynności – konieczność wbicia świeżych jaj<sup>2</sup>.

Fokusy polegają na swobodnej dyskusji na określony temat związany z wiedzą i doświadczeniami uczestników wywiadów. Przymiot „swobodny” ma tutaj szczególne znaczenie. Chociaż rozmowa jest jedynie symulacją naturalnej dyskusji, to wyeliminowanie pytań zamkniętych sprawia, że wypowiedzi uczestników badania nie są w żaden sposób ograniczane (pytanie zamknięte, obecne w badaniach wysoce standaryzowanych, wskazują zakresy możliwych odpowiedzi). To pozwala uzyskać bardzo cenne informacje.

Osobą odpowiedzialną za dyscyplinowanie i koncentrowanie uwagi rozmówców na określonych zagadnieniach jest moderator. Od tej osoby w dużej mierze zależy jakość otrzymywanego materiału badawczego. Moderator powinien posiadać wiedzę z tematyki, której dotyczy badanie. Ważne jest również jego przygotowanie do prowadzenia wywiadów grupowych. Ponadto ogromną rolę w prowadzeniu fokusów odgrywają predyspozycje psychologiczne i osobowościowe. Pożądanymi przymiotami dobrego moderatora są m.in. komunikatywność, spostrzegawczość, umiejętność słuchania, dobra pamięć oraz charyzma. To on buduje atmosferę, która sprzyja swobodnemu, szczeremu oraz nieskrępowanemu wyrażaniu myśli. Aby osiągnąć pożądane rezultaty, moderator stosuje różne techniki wspomagające. Sam

---

<sup>2</sup> P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Focus – Zogniskowany wywiad grupowy*, „Kultura i Społeczeństwo” 2000, nr 1.



wywiad fokusowy składa się z siedmiu następujących po sobie podstawowych etapów realizacji<sup>3</sup>:

- sformułowania pytań badawczych;
- określenia badanej populacji;
- wyboru osób, które przeprowadzą badanie;
- opracowania scenariusza badania;
- przygotowania strategii realizacji badania;
- realizacji terenowej badania;
- analizy wyników.

Czas trwania zogniskowanych wywiadów grupowych najczęściej nie przekracza dwóch godzin, a uczestniczy w nich od 6 do 12 osób. Za mała liczba uczestników badania może sprawić, że nie pojawią się bardzo ważne procesy grupowe. Z kolei za duża grupa może być trudna do opanowania przez moderatora pod kątem kontroli i utrzymania pewnej dyscypliny rozmowy. Uczestnicy fokusów powinni być jednorodni – przede wszystkim pod względem poziomu wykształcenia. Jest to ważne, ponieważ znacznie ułatwia przeprowadzenie swobodnej rozmowy, w trakcie której każda z osób wypowiada własne zdania i opinie. Podobny poziom intelektualny sprzyja swobodzie, ponieważ eliminuje poczucie wstydu oraz wyższości. Wyraźne wewnętrzne zróżnicowanie uczestników badania jest błędem, który przeważnie obniża jakość zebranego materiału w trakcie badania<sup>4</sup>. Niepożądane jest również, aby podczas sesji fokusowych miała miejsce dominacja niektórych uczestników badania nad innymi. W związku z tym na badania fokusowe nie są zapraszani specjaliści, którzy znają tę metodę badawczą, zwłaszcza socjologzy. Mając na względzie etykę oraz wysoką jakość uzyskanych danych badawczych na wywiady fokusowe nie są zapraszane również osoby związane

---

<sup>3</sup> P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Focus – Zogniskowany wywiad grupowy*, op.cit.

<sup>4</sup> *Zogniskowane wywiady grupowe (Focus Group Interviews)*, [www.pbsdga.pl/x.php?x=136/Fokusy-FGI.html](http://www.pbsdga.pl/x.php?x=136/Fokusy-FGI.html) [data dostępu: 01.03.2012].

ze sprzedażą, marketingiem i mediami. O doborze celowym uczestników spotkań fokusowych decyduje badacz<sup>5</sup>.

Wyjątkowość badań fokusowych opiera się na założeniu, że w trakcie rozmowy uwalniane są pewne zjawiska grupowe, które wspomagają przebieg badania i pozwalają uzyskać informacje, których nie ujawnia żadna inna metoda. Należą do nich<sup>6</sup>:

- Efekt stymulacji – wypowiedzi uczestników zachęcają innych do wyrażania swoich opinii i sądów, nawet jeżeli wcześniej nie mieli określonego zdania w danej tematyce. Poglądy jednych pobudzają resztę zgromadzonych do zabierania głosu w dyskusji. Efekt polega również na wzajemnym przypominaniu sobie o ważnych kwestiach omawianego zagadnienia. Wzajemne pobudzanie sprawia również, że pojawia się rosnący entuzjazm względem kolejnych zadań.
- Efekt kuli śnieżnej – dzięki niemu rozmowa toczy się w sposób naturalny. Dotyczy to zarówno płynnego przechodzenia do następnych wątków, angażowania kolejnych uczestników w rozmowę, jak również wchodzenia na bardziej szczegółowy poziom analizy pewnych zjawisk. Dzięki temu efektowi można dokonać weryfikacji własnych przekonań, ujawnić pewne nieuświadomione czynniki, które powodują konkretne zachowania.
- Efekt bezpieczeństwa – jest formą dyskusji w grupie, która zapewnia uczestnikom poczucie komfortu. Zwalnia ich z obowiązku odpowiadania na każde pytanie, ponieważ odpowiedzialność ta spoczywa na całej grupie i sprawia, że zwiększa się chęć do czynnego uczestnictwa w rozmowie, odważniejszego wyrażania

---

<sup>5</sup> P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Focus – Zogniskowany wywiad grupowy*, op.cit.

<sup>6</sup> A. Nowakowska, *Badania fokusowe online szansą na tańsze i szybsze badania marketingowe*, [www.symetria.pl/files/badania\\_fokusowe\\_online.pdf](http://www.symetria.pl/files/badania_fokusowe_online.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

własnych poglądów, przekonań, przedstawiania problemu w kontekście własnych doświadczeń.

- Efekt synergii – jest najważniejszym atutem, który wpływa na jakość zgromadzonego materiału badawczego. To on odpowiada za proces wspólnego tworzenia treści, których powstanie nie byłoby możliwe w trakcie badań jednostkowych, np. wywiadów czy ankiet. Wskazuje to na unikatowe możliwości pracy w grupie – również na poziomie generowania nowych informacji.
- Efekt spontaniczności – jest spójny z wcześniej przedstawionymi efektami. Znajduje odwołanie w założeniach metodologicznych, które sprawiają, że badania fokusowe są bliskie naturalnym sytuacjom, które występują w codziennym życiu uczestników. Spontaniczność dotyczy również sposobów formułowania zdań, które są wygłaszane podczas spotkań. Ich kształt nie jest narzucony w żaden sposób i zależy jedynie od woli respondentów – zarówno w kwestii konstrukcji, jak i zakresu.

Ponadto wśród zalet sesji fokusowej należy wyróżnić: szerokie zastosowanie metody, dogłębną eksplorację problemu, odkrywanie wcześniej nieprzewidzianych przestrzeni, możliwość dotarcia do stanów psychologicznych i emocjonalnych uczestników badania, pokazywanie schematów myślenia, procesów formułowania opinii i sądów, zniesienie asymetrii relacji moderatora i uczestników, poznawanie opinii respondentów w formie, jaką sami skonstruują, jak również możliwość przeprowadzenia obserwacji oraz analizy socjolingwistycznej<sup>7</sup>.

W badaniu fokusowym istnieje jednak możliwość pojawienia się dwóch niepożądanych zjawisk – syndromu przesuniętego ryzyka i myślenia grupowego. To nakazuje uważne odnoszenie się do analizy kontekstu wy-

---

<sup>7</sup> *Badania jakościowe*, [www.inquiry.com.pl/wp-content/uploads/2011/02/Badania-jako%C5%9Bciowe-cz.-1.pdf](http://www.inquiry.com.pl/wp-content/uploads/2011/02/Badania-jako%C5%9Bciowe-cz.-1.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

powiadanych poglądów oraz ich wewnętrznej spójności. W efekcie pojawia się syndrom grupowego może dojść do blokowania otwartości i swobody wypowiedzi poszczególnych uczestników badania. Priorytetowe staje się wówczas dążenie do utrzymania spójności grupy<sup>8</sup>. W efekcie może dojść do pojawienia się takich zjawisk jak: konformizm, iluzja nieomyślności grupy, lekceważenie osób, które do niej nie przynależą, autocenzura itp.<sup>9</sup> Z kolei pojawienie się syndromu przesuniętego ryzyka oznacza formułowanie opinii i sądów, które są bardziej radykalne niżby to miało miejsce w trakcie rozmów indywidualnych z uczestnikami badania. Doświadczenie i spostrzegawczość moderatora oraz osoby analizującej przebieg sesji fokusowej są tutaj nieocenione.

Analiza jakościowa pozwala na holistyczne ukazanie badanych zjawisk oraz odniesienie ich do szerszego kontekstu społecznego. Ponadto wskazuje i wyjaśnia istniejące zależności i procesy, które dotyczą zagadnień będących podmiotem dyskusji<sup>10</sup>.

Opracowanie zgromadzonego materiału polega na wnikliwej analizie wypowiedzi uczestników oraz scenariusza moderatora, jego notatek, raportu wstępnego, a także materiałów zgromadzonych przy użyciu technik projekcyjnych. Poza interpretacją wypowiedzi poszczególnych respondentów dochodzi do porządkowania danych w perspektywie stworzenia ogólnych wniosków z rozmowy. Praca na danych zastanych polega na odnalezieniu najważniejszych kategorii, wokół których ogniskują się wypowiedzi uczestników badania. Ponadto poszukiwane są sprzeczne poglądy, które wskazują na różne sposoby postrzegania danego zagadnienia, problematyki itp. Wy-

---

<sup>8</sup> *Syndrom grupowego myślenia*, [www.mfiles.pl/pl/index.php/Syndrom\\_grupowego\\_my%C5%9Blenia](http://www.mfiles.pl/pl/index.php/Syndrom_grupowego_my%C5%9Blenia) [data dostępu: 01.03.2012].

<sup>9</sup> *Na czym polega syndrom grupowego myślenia?* [www.spec.pl/zdrowie/psychologia/na-czym-polega-syndrom-grupowego-myslenia](http://www.spec.pl/zdrowie/psychologia/na-czym-polega-syndrom-grupowego-myslenia) [data dostępu: 01.03.2012].

<sup>10</sup> *Analiza jakościowa – wprowadzenie*, [hci.pjwstk.edu.pl/index.php?page=analiza-jakosciowa---wprowadzenie](http://hci.pjwstk.edu.pl/index.php?page=analiza-jakosciowa---wprowadzenie) [data dostępu: 01.03.2012].

szukiwanie sytuacji pojedynczych oraz typowych wprowadza stan wstępnego uporządkowania zgromadzonego materiału badawczego.

Wnikliwa analiza zogniskowanego wywiadu grupowego nie ogranicza się do interpretacji wypowiedzi jego uczestników. Zainteresowania nie stanowi jedynie pozytywna czy negatywna ocena projektu przez uczestników badania. Przede wszystkim istotne jest poznanie uzasadnionych sądów, które są poparte konkretnymi komentarzami. Przytaczane wytłumaczenia umożliwiają zrozumienie przyczyn wygłaszania konkretnych sądów. Dzięki temu ujawniają się sposoby interpretowania i oceniania pewnych zjawisk przez respondentów. Umożliwia to rozróżnienie odczuć subiektywnych od wad rzeczywistych i niedociągnięć projektu, co gwarantuje obiektywność raportu i tym samym czyni go rzetelnym.

## Kształcenie zawodowe na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej

Kształcenie zawodowe w Polsce zmieniło się wraz z reformą ustroju szkolnego w 1999 roku. Od tamtej pory schemat edukacji jest następujący<sup>11</sup>:

- sześćioletnia szkoła podstawowa;
- trzyletnia szkoła gimnazjalna;
- system szkolnictwa ponadgimnazjalnego, na który składają się: trzyletnie licea ogólnokształcące; dwu- i trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe umożliwiające uzyskanie tytułu robotnika wykwalifikowanego po zdaniu egzaminu zawodowego; trzyletnie licea profilowane, które organizują edukację ogólnozawodową, polegającą na realizacji programu dającego możliwość pozyskania jedynie orientacji zawodowej – bez możliwości uzyskania tytułu zawodowego; czteroletnie technika, których absolwenci mają możliwość zdawania egzaminu zawodowego; trzyletnie technika uzupełniające przeznaczone dla osób, które ukończyły edukację w zasadniczych szkołach zawodowych i zamierzają przystąpić do egzaminu maturalnego; szkoły policealne (trwające maksymalnie 2,5 roku), umożliwiające osobom z wykształceniem średnim uzyskanie kwalifikacji zawodowych w drodze przygotowania ich do egzaminu zawodowego;
- uczelnie wyższe, oferujące kształcenia na studiach licencjackich, magisterskich i inżynierskich oraz doktoranckich.

---

<sup>11</sup> *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy*, Kraków 2007, [www.praca-podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca-podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

Reasumując, kształcenie zawodowe odbywa się w zasadniczej szkole zawodowej, technikum, technikum uzupełniającym i szkole policealnej<sup>12</sup>. W tych placówkach edukacyjnych można wyróżnić trzy typy nauczycieli, biorąc za kryterium rodzaj prowadzonych przez nich zajęć:

- nauczyciel przedmiotów ogólnokształcących;
- nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych;
- nauczyciel zajęć praktycznych, zwany niekiedy nauczycielem zawodu.

Obok tego podziału funkcjonuje również instruktor zajęć praktycznych czy też praktycznej nauki zawodu. Pracę na tym stanowisku może wykonywać nauczyciel zawodu lub ekspert, będący praktykiem działającym w branży mającej związek z kierunkiem kształcenia uczniów, np. mistrz, rzemieślnik, technik<sup>13</sup>.

Wymagania pod kątem kompetencji nauczyciela zawodu określają przepisy prawa. Nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych musi dysponować wykształceniem przynajmniej wyższym zawodowym oraz posiadać przygotowanie pedagogiczne. Dla nauczycieli prowadzących praktyczną naukę zawodu wymagania są inne. Wystarczy, aby takie osoby posiadały świadectwo dojrzałości oraz tytuł zawodowy zgodny z rodzajem prowadzonych zajęć. Mają one jednak obowiązek ukończenia kursu przygotowania pedagogicznego, szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa w pracy. Ponadto muszą dysponować co najmniej dwuletnim doświadczeniem na określonym stanowisku bądź tytułem stanowiącym o ich fachowości<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> W literaturze przedmiotu można spotkać się również z informacją, że i licea profilowane są placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe.

<sup>13</sup> *Polska – Raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*, Cooperation Fund Fundation.

<sup>14</sup> *Ibidem*.

Do podstawowych obowiązków nauczyciela praktycznej nauki zawodu należą przede wszystkim<sup>15</sup>:

- ustalenie wyposażenia, które jest niezbędne, aby zrealizować program nauczania w sposób prawidłowy;
- określenie konkretnych zadań związanych z ww. programem nauczania;
- przygotowanie materiałów i dokumentacji technologicznej;
- opracowanie harmonogramu zajęć praktycznych, które odbywają się zarówno w szkole, jak i poza nią;
- zapewnienie różnego rodzaju niezbędnych w procesie edukacji pomocy dydaktycznych;
- przygotowanie stanowisk pracy dla młodzieży;
- sprawowanie pieczy nad bezpieczeństwem podczas wykonywania zadań przez uczniów;
- promowanie pożądanych postaw społecznych i etycznych mających związek z przyszłym zawodem poprzez zachętę do współpracy i wzajemnej pomocy oraz wdrażanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wyżej wskazany zakres obowiązków nauczyciela świadczy o tym, że taka osoba wykonuje pracę złożoną i odpowiedzialną. Jest to pedagog, który jednocześnie uczy, wychowuje i przygotowuje, tj.:

- przekazuje wiedzę mającą związek z konkretnymi dziedzinami, do których został przeszkolony i w których jest uznawany za eksperta;

---

<sup>15</sup> J. Krupa, *Zadania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w procesie kształcenia zawodowego*, [www.duszmen1.tkdami.net/Publikacje\\_pliki/Microsoft%20Word%20-%20referat2.pdf](http://www.duszmen1.tkdami.net/Publikacje_pliki/Microsoft%20Word%20-%20referat2.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].



- wskazuje na mechanizmy działania, odpowiada za wyjaśnienie pewnych zdarzeń przyczynowo-skutkowych, co w perspektywie przyuczenia zawodowego dodatkowo zyskuje na znaczeniu;
- podpowiada, jak sobie radzić w trudnych sytuacjach, rozwiązywać problemy, pokonywać kryzysy i wyciągać z nich wnioski. Stanowi to podstawę do wykształcenia postawy osoby zaradnej, która potrafi poradzić sobie w problematycznych sytuacjach.

Ponadto nauczyciel powinien być wzorem dla swoich uczniów. Ma on możliwość kształtowania osobowości młodych ludzi, których uczy m.in. poprzez inspirowanie ich lub zniechęcanie do określonych zachowań. Bycie autorytetem wiąże się z przekazywaniem określonego systemu wartości oraz wskazywanie na pożądane i naganne zachowania. Rola ta, pozornie niezwiązana w sposób bezpośredni z funkcją szkolnictwa zawodowego, w rzeczywistości ma znaczenie kluczowe. Dawanie przykładu jest podstawową rolą osób, które zajmują się wychowywaniem młodzieży. Dysponowanie dużą wiedzą i umiejętnościami przekazywania jej w odpowiedni sposób imponuje uczniom i budzi ich respekt. Uczestniczenie w działaniach, które podnoszą poziom wiedzy z różnych dziedzin, poszukiwanie nowatorskich rozwiązań i angażowanie w nie innych stanowią wartości, które powinny zostać zaszczerpione w młodzieży. Wskazywanie drogi samodoskonalenia bez uzasadnienia tych postulatów przez własne uczestnictwo w tej inicjatywie raczej nie przyniesie pożądanego rezultatu<sup>16</sup>.

O efektywności pracy nauczycieli w szkołach zawodowych świadczy przede wszystkim społeczna i ekonomiczna przydatność absolwentów tych placówek edukacyjnych. Nawet jeżeli ich poziom wiedzy, umiejętności i nawyków będzie wysoki, nie oznacza to wypełnionego do końca zadania.

---

<sup>16</sup> S. Linert, *Nauczyciel zawodu*, [www.cdie-wloclawek.pl/dokumenty/ODN/npz%20rola%20w%20nauczaniu.pdf](http://www.cdie-wloclawek.pl/dokumenty/ODN/npz%20rola%20w%20nauczaniu.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

Należy doprowadzić do sytuacji, w której wykształcenie zawodowe będzie stanowić bezpośrednią odpowiedź na oczekiwania pracodawców. Podstawową cechą szkolnictwa zawodowego jest pragmatyczność, co odróżnia je od edukacji ogólnej. Jest to nie tylko czynnik najbardziej charakterystyczny, ale i najważniejszy. To właśnie praktyczność i ukierunkowanie powinny świadczyć o atrakcyjności edukacji zawodowej w porównaniu z innymi alternatywnymi formami kształcenia<sup>17</sup>. Na efektywność kształcenia zawodowego wpływ mają<sup>18</sup>:

- Warunki procesu szkolenia – konieczne jest zapewnienie właściwych sprzętów, materiałów, wyposażenia sal i pracowni naukowych oraz dostępu do nowości technicznych i technologicznych.
- Baza programowa, będąca elastycznym i reagującym na potrzeby rozwijających się branż gospodarczych programem nauczania, stanowiącym w efekcie bazę skutecznej edukacji.
- Umiejętności nauczyciela, będące podstawowym źródłem informacji i wiedzy dla ucznia. Wysokie kompetencje, tj. kwalifikacje, wiedza i umiejętności przekazywania informacji stanowią fundamentalny element w kształceniu zawodowym.
- Motywacja do nauki, bezpośrednio związana z poprzednim punktem, ponieważ nauczyciel jest najczęściej odpowiedzialny za podnoszenie zainteresowania uczniów przedmiotem. Motywacja może wynikać z zainteresowań osobistych bądź być wynikiem tendencji ogólnospołecznych i zachęt do kształcenia, dlatego ważne jest podnoszenie prestiżu szkolnictwa zawodowego,

---

<sup>17</sup> M. Kwiatkowski, *Teoretyczne podstawy efektywności kształcenia zawodowego* [w:] U. Jeruszka (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego*, IPiSS, Warszawa 2000.

<sup>18</sup> *Ibidem*.

promowanie go i zwalczanie marginalizacji w porównaniu z innymi ścieżkami edukacji.

- Czynniki społeczno-ekonomiczne – edukacja to dziedzina powiązana na stałe z innymi sferami życia publicznego. Wykluczenie jej powoduje poważne konsekwencje. Niedopasowanie profilowe sprzyja zwiększaniu się bezrobocia, braku zaufania do placówek edukacyjnych, pojawieniu się deficytu pracowników w poszczególnych gałęziach przemysłu itd.

Dopasowanie kształcenia do potrzeb gospodarki powinno stanowić priorytetowe działanie. Tę potrzebę dostrzegają również obywatele, którzy są świadomi niedopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Jedynie 10% obywateli w kraju jest przekonanych o sprawnym funkcjonowaniu systemu edukacji w powiązaniu z gospodarką<sup>19</sup>. Na potrzeby rynku pracy kształcą przede wszystkim szkoły zawodowe, tymczasem nauka w tych placówkach edukacyjnych jest postrzegana negatywnie. Młodzież gimnazjalna tylko w niewielkim stopniu bierze pod uwagę kontynuowanie w nich edukacji. Najmniej popularne są licea profilowane, do których uczęszcza zaledwie 6% absolwentów gimnazjów. Do zasadniczych szkół zawodowych i przygotowujących do pracy uczęszcza 21% młodzieży ponadgimnazjalnej, a do techników i ogólnokształcących szkół artystycznych – 29%. Słaba promocja korzyści, które płyną z kształcenia w tych placówkach edukacyjnych sprzyja utrzymywaniu się ich negatywnej percepcji<sup>20</sup>. W świadomości społeczeństwa funkcjonuje przekonanie, że do szkół zawodowych uczęszczają jedynie ci, którym nie udało się dostać do szkół ogólnokształcących. Negatywna ocena

---

<sup>19</sup> *Raport miesiąca – rynek pracy a system edukacji w Polsce*, [www.zielonalinia.gov.pl/default.aspx?docId=1116&newsId=25664&tempId=76](http://www.zielonalinia.gov.pl/default.aspx?docId=1116&newsId=25664&tempId=76) [data dostępu: 01.03.2012].

<sup>20</sup> *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, GUS, Warszawa 2010.

szkolnictwa zawodowego przede wszystkim jest wynikiem społecznego przekonania o<sup>21</sup>:

- niewystarczającym poziomie przekazywanej wiedzy, zarówno teoretycznej, jak i praktycznej;
- niewielkim stopniu kształcenia kadr dydaktycznych, zwłaszcza w zakresie podnoszenia ich umiejętności praktycznych;
- braku rozpowszechniania postawy aktywnej zarówno u nauczycieli, jak i uczniów, co sprawia, że rozrasta się zjawisko marginalizacji;
- niedostatecznej współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami, zarówno lokalnymi, jak i regionalnymi, krajowymi oraz zagranicznymi.

Wszelkie próby zreformowania polskiego szkolnictwa zawodowego, sprowadzające się do odejścia od encyklopedycznej wiedzy w kierunku nabywania praktycznych umiejętności, zaszczepienia samodzielnego myślenia, mają zapewnić działania ekonomiczne, skuteczne i użyteczne<sup>22</sup>. Nie ma to na celu zmniejszenia ilości przekazywanej wiedzy, ale jej optymalizację oraz dopasowanie do konkretnych umiejętności z profilem zawodu. Cel stanowi także usprawnienie partnerstwa społecznego w procesach planowania, organizowania i realizowania działań edukacyjnych.

Globalizacja wiąże się także z powrotem do aktywnie działających na rynku lokalnym organizacji, których podstawą funkcjonowania jest zaangażowanie w sprawy mające bezpośredni związek z daną jednostką terytorialną w określonym rejonie przestrzennym. W obszarze działań tych organów

---

<sup>21</sup> B. Słomińska, *Wyzwania szkolnictwa zawodowego wobec potrzeb pracodawców*, [ibrkk.pl/f/?siedlce-2011-slominska.pdf](http://ibrkk.pl/f/?siedlce-2011-slominska.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

<sup>22</sup> M. Kletke-Milejska, *Zreformowany system edukacji i jego wpływ na kształcenie i wychowanie dzieci w publicznych szkołach podstawowych*, [www.sbc.org.pl/Content/7025/doktorat2754.pdf](http://www.sbc.org.pl/Content/7025/doktorat2754.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

znajduje się również tematyka oświatowa. Ważny punkt odniesienia stanowi analiza trendów, które obserwowane są na tzw. swoich rynkach. Spójność szkolnictwa i gospodarki powinno się uwzględniać na wszystkich szczeblach edukacji. Zalecenie to dotyczy nie tylko profilowego szkolenia zawodowego, ale i kształcenia ustawicznego nauczycieli, rozwoju przedsiębiorczości mieszkańców oraz monitoringu potrzeb edukacyjnych obywateli i struktury bezrobocia. Wszystko to ma stanowić o intensywności rozwoju w regionie<sup>23</sup>. Z punktu widzenia niniejszego opracowania najbardziej istotne jest kształcenie ustawiczne kadry pedagogicznej.

Kształcenie ustawiczne oparte jest na postulatcie uczenia się przez całe życie, a jedna z jego definicji jest następująca: *to zintegrowana kompozycja procesów oświatowych – formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia (zdobywanie kwalifikacji) w formach szkolnych i pozaszkolnych*<sup>24</sup>. Kształcenie ustawiczne jest również elementem polityki społecznej. W Memorandum Komisji Europejskiej w sprawie kształcenia ustawicznego i jego implikacji dla poradnictwa zawodowego jest ono definiowane jako *wszelkie formy aktywności związane z uczeniem się, podejmowane w ciągu życia osobistego, obywatelskiego, społecznego i zawodowego*<sup>25</sup>. Kształcenie ustawiczne polega więc na zdobywaniu, uzupełnianiu oraz aktualizacji posiadanej wiedzy i umiejętności, a to istotnie wpływa na funkcjonowanie i rozwój jednostki.

W Polsce kształcenie ustawiczne realizują ośrodki działające zarówno na wolnym rynku, jak i podległe administracji publicznej. Różnice

---

<sup>23</sup> E. Solarczyk-Ambroziak, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2004.

<sup>24</sup> B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych...*, op.cit.

<sup>25</sup> A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, [www.e-mentor.edu.pl/\\_pdf/ementor29.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor29.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

między tymi instytucjami wynikają z zakresu i formy działalności edukacyjnej oraz certyfikatów i stopni wykształcenia. Wśród tych ośrodków wyróżnia się<sup>26</sup>:

- centra kształcenia ustawicznego;
- centra kształcenia praktycznego;
- placówki szkoleniowe, doskonalenia i doksztalcania kadr, fundacje, stowarzyszenia, spółki i inne podmioty;
- szkoły dla dorosłych;
- szkoły wyższe;
- placówki naukowe oraz ośrodki badawczo-rozwojowe;
- pracodawców.

Zagadnienie kształcenia ustawicznego jest niezmiernie ważne, o czym świadczą odniesienia do niego nie tylko w projektach i dokumentach strategicznych o zasięgu krajowym, ale i o zasięgu międzynarodowym. Niekwestionowany wpływ poziomu wykształcenia obywateli danego kraju na rozwój gospodarki narodowej sprawia, że władze przywiązują coraz większą wagę do działań, które zmierzają do stworzenia mieszkańcom możliwości rozwoju wiedzy i umiejętności. Obecnie kształcenie zawodowe ściśle wiąże się z aktywnością danej jednostki. Szybko postępujące zmiany w cywilizacji, które mają związek przede wszystkim z rozwojem technologii, sprawiają, że pracownik musi niezwłocznie reagować na aktualne tendencje, które występują na rynku pracy, a także stawić czoła nowym wyzwaniom i wymaganiom. Żeby tego dokonać, należy w sposób ciągły uaktualniać, uzupełniać i poszerzać posiadane kompetencje, zmieniać kwalifikacje, a w razie konieczności – zawód, nawet wielokrotnie<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, [www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt\\_Ust\\_podstawy.pdf](http://www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

<sup>27</sup> A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*, [www.e-mentor.edu.pl/\\_pdf/ementor26.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor26.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

Paul Legrand twierdzi, że *podstawową zasadą kształcenia ustawicznego jest zachowanie systematyczności i ciągłości procesu uczenia się, co zapewnia, z jednej strony, stały rozwój, a z drugiej – uchroni przed zdezaktualizowaniem zdobytej wiedzy*<sup>28</sup>. Zarówno edukacja, jak i rozwój jednostki powinny odbywać się wielotorowo – oprócz kształcenia w systemie szkolnym i uniwersyteckim także w systemie samokształcenia i pozaszkolnej oświaty dorosłych. Głównym zadaniem kształcenia ustawicznego jest wychowanie człowieka, który prezentuje dynamiczny i twórczy stosunek do życia oraz kultury, posiada umiejętność samodoskonalenia, zmieniania warunków życia oraz ulepszania ich na rzecz dobra całego społeczeństwa. Natomiast R. J. Kidd sformułował trzy wymiary edukacji ustawicznej<sup>29</sup>:

- Edukację w pionie, która obejmuje kształcenie na szczeblu szkolnym – od przedszkola po studia podyplomowe.
- Edukację w poziomie, która zapewnia poznawanie różnych sfer życia, kultury i nauki – bez względu na kształcenie pionowe. Pełne wykorzystanie życia i kultury umożliwi likwidacja sztucznych barier pomiędzy tymi dziedzinami, co następuje za sprawą indywidualnej aktywności człowieka oraz działalności pozaszkolnych placówek oświatowych.
- Edukację w głąb, która jest stricte związana z jakością kształcenia. Jej przejawem są intelektualne zainteresowania, umiejętności samokształcenia, styl życia podporządkowany idei edukacji ustawicznej oraz wykorzystanie czasu wolnego na aktywności związanej z kulturą.

---

<sup>28</sup> J. Pólturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*, [www.e-mentor.edu.pl/pdf/ementor7.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/pdf/ementor7.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

<sup>29</sup> Ibidem.

Samodzielna edukacja, która zawiera się w trzecim spośród ww. wymiarów edukacji, jest najważniejszym procesem w kształceniu ustawicznym. Należy ją pojmować jako *proces uczenia się prowadzony świadomie, z możliwością wykorzystania różnych form pomocy innych osób lub instytucji. Jest to proces samodzielnie prowadzonego uczenia się, którego cele, treść, formy, źródła i metody dobiera i ustala osoba ucząca się*<sup>30</sup>.

W szerokim postrzeganiu samokształcenie – oprócz wzbogacenia sfery intelektualnej – jest również przeobrażeniem całokształtu osobowości. Procesy samodzielnej edukacji są szczególnie ważne z punktu widzenia rozwoju współczesnych psychologów, pedagogów i dydaktyków. Wykonywanie zawodu nauczyciela wymaga nadążania za rozwojem nauki i metod dydaktycznych, ponieważ jednym z celów tej profesji jest przekazywanie uczniom aktualnej wiedzy oraz dostosowanie metod nauczania do zachodzących zmian. Potrzeba samokształcenia jest efektem konieczności nadążania z posiadaną wiedzą ogólną i zawodową za postępem nauki i techniki. Podnoszenie i doskonalenie kwalifikacji oraz umiejętności jest więc ściśle związane z życiem zawodowym – także nauczycieli. Nie ma recepty na właściwe samokształcenie. Wskazówką mogą być natomiast: zainteresowania, uzdolnienia, a także postawy względem własnego rozwoju i samokształcenia<sup>31</sup>.

Uczestnictwo w formach kształcenia ustawicznego ma często związek z potrzebą rozwoju zawodowego, który przebiega równoległe z rozwojem osobistym. Są to procesy przenikające się i wzajemnie na siebie wpływające. W dobie gospodarki rynkowej, „kultu profesjonalizmu”, jak i powszechności społecznych przekonań, które podkreślają wartość sukcesu za-

---

<sup>30</sup> A. Frąckowiak, *Ustawiczne samokształcenie*, [www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/12/id/225](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/12/id/225) [data dostępu: 01.03.2012].

<sup>31</sup> S. Malczuk, *Rola samokształcenia w doskonaleniu zawodowym nauczycieli*, [www.edukacja.edux.pl/p-4804-rola-samokształcenia-w-doskonaleniu-zawodowym.php](http://www.edukacja.edux.pl/p-4804-rola-samokształcenia-w-doskonaleniu-zawodowym.php) [data dostępu: 01.03.2012].



wodowego, podnoszenie kwalifikacji jest czymś obowiązkowym i ma wpływ na przebieg kariery zawodowej. Tak rozumiany rozwój odbywa się na drodze różnorodnych działań. Zdobywanie wiedzy, doświadczenia oraz umiejętności odbywa się w ramach aktywności, które wchodzą w zakres edukacji formalnej (poprzez uczestnictwo w kursach, studiach podyplomowych, szkoleniach) oraz nieformalnej (w postaci oglądania programów telewizyjnych, czytania literatury fachowej i popularnonaukowej, dyskusowania)<sup>32</sup>.

Rozwój zawodowy – w wąskim ujęciu – jest *procesem wykorzystywanym do stworzenia możliwości rozwijania zawodowych zainteresowań i zdolności pracowników*, co w konsekwencji prowadzi do zwiększenia wiedzy i umiejętności pracowników w konkretnej dziedzinie, tematyce itp.<sup>33</sup> Diane Canwell i Jonathan Sutherland wskazują na pięć podstawowych funkcji rozwoju zawodowego<sup>34</sup>:

- uczenie się poprzez doświadczenie, które polega na obserwacji siebie i współpracowników, wdrażaniu nowych rozwiązań jako drogi zdobywania praktycznej wiedzy;
- zwiększenie wiedzy, która jest potrzebna w sytuacjach problemowych;
- współpraca i uczestnictwo w rozwoju pracowników, polegające na czerpaniu z wiedzy współpracowników, dzieleniu się umiejętnościami oraz wzajemnym działaniu;
- szansa odbudowania kwalifikacji zawodowych, polegająca na odniesieniu się do oceny i podnoszenia kompetencji jednostkowych pracownika;

---

<sup>32</sup> Ibidem.

<sup>33</sup> A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*, op.cit.

<sup>34</sup> Ibidem.

- rozwój nowych przekonań i postaw, polegający na zmianie systemu wartości, poglądów oraz zasad postępowania.

Kształcić ustawicznie muszą się wszyscy nauczyciele, również ci przygotowujący kadry na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej – zwłaszcza że turystyka, hotelarstwo i gastronomia są dynamicznie rozwijającymi się gałęziami gospodarki. Przez to absolwenci szkół zawodowych, które kształcą na potrzeby ww. branż, muszą mieć możliwość uzyskania jak najnowocześniejszej wiedzy i umiejętności. Najbardziej charakterystycznymi kierunkami kształcenia na potrzeby turystyki, hotelarstwa i gastronomii w polskich warunkach są: technik obsługi turystycznej, technik hotelarstwa oraz kucharz. Na przykładzie tych trzech głównych zawodów należących do ww. branż przedstawione zostały poniżej umiejętności, które muszą posiadać absolwenci szkół zawodowych. W przypadku młodzieży uczącej się obsługi ruchu turystycznego nauczyciele muszą przekazać im wiedzę i umiejętności pozwalające na wykonywanie następujących zadań zawodowych<sup>35</sup>:

- opracowywanie programów imprez turystycznych,
- organizowanie imprez turystycznych,
- przyjmowanie zleceń i realizowanie zamawianych usług turystycznych,
- zamawianie i rozliczanie usług turystycznych,
- kalkulowanie kosztów zamawianych świadczeń,
- przygotowywanie ofert turystycznych,
- obsługiwanie klientów biur podróży,
- promowanie usług przedsiębiorstwa turystycznego.

---

<sup>35</sup> Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik obsługi turystycznej, [www.zsp1-myslowice.pl/files/technik\\_obsługi\\_turystycznej.pdf](http://www.zsp1-myslowice.pl/files/technik_obsługi_turystycznej.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

Z kolei kadra pedagogiczna szkół zawodowych kształcących w zawodzie technika hotelarstwa musi zapewnić absolwentom tego kierunku kompetencje, które pozwolą im wykonywać wszystkie czynności związane z profesjonalną i kompleksową obsługą gościa hotelowego (recepcja, służba pięter, gastronomia, usługi komplementarne), różnego rodzaju usługami hotelarskimi na potrzeby prowadzonych zadań przez organy administracji samorządowej oraz organizacji i stowarzyszeń branżowych. Absolwent musi być fachowo przygotowany przede wszystkim do pracy w obiektach bazy noclegowej, takich jak: zakłady hotelarskie, ośrodki wypoczynkowe, zakłady uzdrowiskowe, kwatery prywatne i inne, a także w obiektach współczesnej bazy ruchomej: promowej, żeglugowej, kolejowej, lotniczej, w rotelach, seatelach, aquatelach, flytelach i innych. Ponadto ze względu na stały kontakt hotelarza z drugim człowiekiem nauczyciele muszą w sposób szczególny kształtować wśród młodzieży umiejętności, które dotyczą prawidłowego zachowania, postawy, nawyków, sposobu reagowania na życzenia klienta hotelowego oraz właściwą obsługę, odwołując się ciągle do zasad etyki i kultury zawodu<sup>36</sup>.

Z kolei obowiązkiem nauczycieli uczących przyszłych kucharzy jest przekazanie wiedzy i umiejętności, które pozwolą na pracę m.in. w gastronomii hotelowej. Słuchacz w wyniku kształcenia powinien przede wszystkim potrafić<sup>37</sup>:

- dokonywać jakościowej oceny surowców i półproduktów kulinarnych i spożywczych;

---

<sup>36</sup> *Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik hotelarstwa*, [hotelarze.pl/praktyki/zawody\\_341\\_04.pdf](http://hotelarze.pl/praktyki/zawody_341_04.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

<sup>37</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 31 marca 2006 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: blacharz, blacharz samochodowy, koszykarz-plecionkarz, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, monter kadłubów okrętowych, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik pożarnictwa, technik technologii wyrobów skórzanych i złotnik-jubiler, [www.men.gov.pl/images/stories/zawody/blacharz.pdf](http://www.men.gov.pl/images/stories/zawody/blacharz.pdf) [data dostępu: 01.03.2012].

- określać przydatność kulinarną surowców i półproduktów kulinarnych i spożywczych;
- przeprowadzać obróbkę surowców (wstępną) i półproduktów kulinarnych i spożywczych (cieplną);
- stosować tłuszcze spożywcze;
- posługiwać się recepturami, instrukcjami technologicznymi oraz informacjami zamieszczanymi na opakowaniach produktów spożywczych;
- sporządzać potrawy z owoców, warzyw, grzybów, jaj, mleka, przetworów mlecznych, kaszy, mąki, mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny, mięsa drobiu i ptactwa dzikiego, mięsa ryb i owoców morza;
- sporządzać desery i ciasta;
- sporządzać sosy, sałatki, przystawki i zupy;
- używać ziół i przypraw;
- dobierać dodatki do potraw;
- porcjować, wykańczać i dekorować potrawy;
- przechowywać surowce, półprodukty, potrawy i napoje;
- określać zmiany fizykochemiczne, które zachodzą w procesach technologicznych w trakcie przechowywania środków spożywczych;
- stosować systemy zapewniania bezpieczeństwa oraz jakości zdrowotnej żywności: GHP, GMP, HACCP;
- opracowywać receptury napojów i potraw;
- sporządzać potrawy kuchni regionalnej, polskiej oraz innych nacji;
- sporządzać potrawy jarskie i dietetyczne;
- planować produkcję gastronomiczną;
- opracowywać menu zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami klientów.

## Wyniki badania fokusowego z udziałem przedsiębiorców

Niniejszy rozdział dotyczy dokonanej przez przedsiębiorców oceny pilotażowej edycji wdrożenia *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. Program ten został wdrożony 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.

W omawianym przedsięwzięciu wzięło udział 40 nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy uczą w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, liceach profilowanych oraz szkołach policealnych kształcących na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Nauczyciele i instruktorzy odbyli dwa tygodnie praktyk ciągłych (po osiem godzin dziennie) w przedsiębiorstwach, które prowadzą działalność związaną z turystyką, hotelarstwem i gastronomią. Nauczyciele wzięli udział również w warsztatach związanych tematycznie z pracą w branżach objętych projektem. Poza tym osoby uczestniczące w projekcie przeszły szkolenie z zakresu równych szans i równości płci.

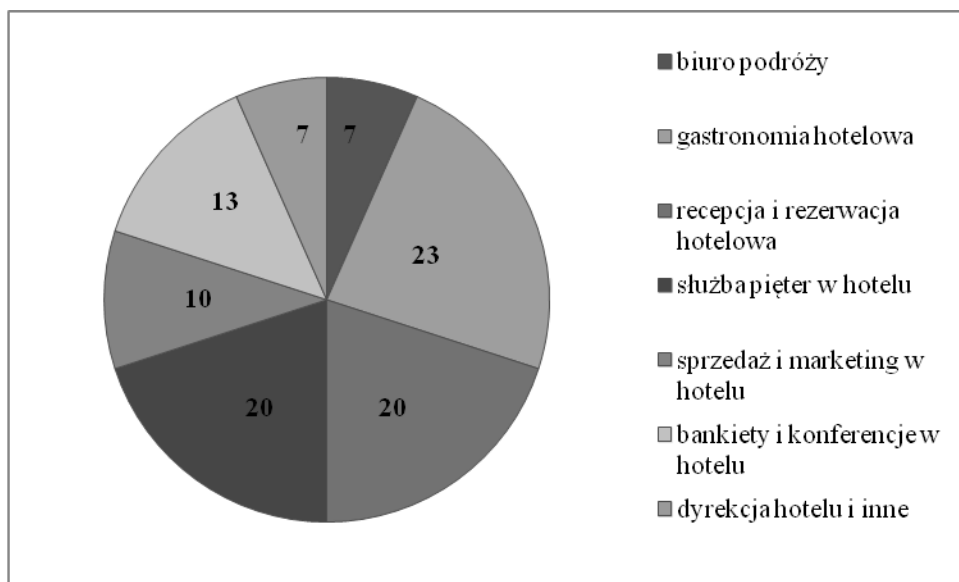
W celu oceny programu doskonalenia zawodowego zorganizowano zogniskowane wywiady grupowe. Badanie przeprowadzono w dniach 12, 14 i 16 marca 2012 roku w oparciu o trzy sesje fokusowe. Wzięło w nich udział łącznie 30 przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną, hotelarską i gastronomiczną (por. wykres 1.), którzy dokonali:

- oceny wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego;

- oceny wiedzy teoretycznej i praktycznej nauczycieli zawodu przed i po odbytych praktykach;
- oceny celowości i przydatności doszkalania nauczycieli zawodu;
- oceny postępów w wiedzy praktycznej nauczycieli-praktykantów;
- analizy kierunków zmian, jakie powinny zachodzić w kształceniu zawodowym.

Tego rodzaju sprzężenie zwrotne jest ważnym elementem procesu wdrożenia programu, ponieważ pokazuje istotę celowości całego przedsięwzięcia, proces przebiegu oraz jego całościową realizację. Stwarza też możliwość oceny realizacji zakładanych celów przedsięwzięcia oraz pokazuje ocenę sytuacji kształcenia zawodowego na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej z punktu widzenia przedsiębiorców. Wskazuje również potencjalne kierunki zmian w kształceniu zawodowym (zgodne z oczekiwaniami rynku) dzięki tego typu przedsięwzięciom.

**Wykres 1.** Przedsiębiorcy uczestniczący w zogniskowanych wywiadach grupowych (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie.

W pierwszej kolejności respondenci odnieśli się do przydatności praktyk dla nauczycieli. Zdaniem przedsiębiorców reprezentujących biura podróży, tego typu formy doksztalcania kadry pedagogicznej są bardzo przydatne, ponieważ rynek turystyczny jest bardzo dynamiczny (wybrana wypowiedź: *Nauczyciele, którzy uczą przyszłe kadry naszej branży, muszą zdawać sobie sprawę chociażby z tego, jak rynek podróży się zmienia – jak to jest dynamiczne i jakie zmiany z roku na rok są widoczne: specyfika wyjazdów, specyfika organizacji tych wyjazdów i tak naprawdę liczne elementy, które na to wszystko się składają. Nauczyciele muszą sobie zdawać sprawę z istnienia tych zmian i na tej bazie dopasowywać swój program, który mają do przerobienia*). Zgadzają się z tym również przedstawiciele gastronomii hotelowej, którzy zwrócili uwagę, że dynamicznie rozwija się kuchnia, techniki kulinarne, pojawiają się nowe trendy kulinarne, nowinki technologiczne w gastronomii itp. Wiedza na ten temat jest niezbędna każdemu nauczycielowi przygotowującemu przyszłe kadry branży gastronomicznej, a nie sposób posiadać ją z podręczników napisanych dawno temu przez teoretyków (wybrane wypowiedzi: *Gastronomia jest na tyle specyficzna, że nie wszystko da się wyczytać z książek; Podręczniki nie są zmieniane od lat. U nas panie były bardzo zdziwione tym, co jest w podręczniku napisane, a tym, jakie są u nas procedury wprowadzane. Panie były tym zaskoczone, wdzięczne... i powiedziały, że ta praktyka bardzo dużo im dała; Są przestarzałe kwestie nauczania. Na przykład przyszedł do nas uczeń na praktyki z programem, żeby mu zatwierdzić, że nauczył się zagęszczać mąką zupę, a restauracje tego nie stosują – musieliśmy przejść batalię ze szkołą*). Również nauczyciele przygotowujący przyszłe kadry do pracy w hotelach, zdaniem respondentów, mieli możliwość dzięki omawianemu przedsięwzięciu poznać nowości branżowe (wybrana wypowiedź: *Często pojawiają się nowe trendy w hotelach. Ktoś ma jakiś pomysł, coś wprowadza, zmienia – także panie zwracały bar-*

*dzo uwagę na takie kwestie nowe, czego jeszcze nie widziały). Ponadto nauczyciele odbywający praktyki w hotelach mogli zapoznać się z pracą zarówno osób z recepcji, służby pięter, marketingu, organizacji bankietów i konferencji, jak i gastronomii, o czym świadczy następująca wypowiedź: *Myszę, że dużo skorzystali, ponieważ ich wiedza jest bardzo teoretyczna i nie mają doświadczenia w praktyce. Wiele skorzystali z hotelu na podstawie tego, co się dzieje w gastronomii, czyli systemu operacyjnego, systemu operacyjnego w recepcji, o możliwościach organizacji bankietów, konferencji, przyjęć prywatnych, jak wyglądają pokoje w hotelu, jak są wyposażone, jakie są standardy organizacji tych przyjęć, wyposażenia pokoi i co jest niezbędne w pracy hotelarza. (...) Mogli namacalnie zobaczyć, poznać wszystkie działy w hotelu, łącznie z pracą na kuchni, na restauracji, w pokojach, jak długo się szykuje taki pokój, jak długo się go sprząta, jak się przygotowuje przyjęcie, jak się obsługuje, jakie są rodzaje menu w hotelu – także od podstaw mogli poznać, dotknąć to ze strony praktycznej.**

Generalnie respondenci uważają, że praktyki w przedsiębiorstwach są przydatne dla nauczycieli, ale powinny trwać dłużej (wybrana wypowiedź: *Przez tydzień to można jedynie liźnąć pewne tematy. Powinny trwać 3–4 tygodnie w jednym dziale, 3 miesiące w całości, aby spotkać przeróżnego rodzaju sytuacje*). Poza tym, niezależnie od rodzaju reprezentowanej branży, uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych byli zgodni co do tego, że wiedza praktyczna stanowi istotne wzbogacenie wiedzy teoretycznej nauczyciela, co potwierdzają m.in. takie wypowiedzi jak:

- *Poza tym zawsze praktyka, jeżeli ktoś coś robi, to inaczej się tego uczy, a inaczej, jak on się wcześniej gdzieś uczył, poznawał ten temat. Wykonując daną pracę inaczej się to troszeczkę poznaje, z innej strony niż tylko z książek czy publikacji.*



- *Wiadomo, że teoretycznie nie można do końca zgłębić tematu. Praktyka wprowadza to, że one mogą później przekazać lepiej tę wiedzę swoim uczniom i bardziej przygotować kompetentnych pracowników.*
- *Zupełnie inaczej opowiada się o czymś, co się przeczytało, a zupełnie inaczej opowiada się o czymś, co się robiło i widziało. Dużo łatwiej prowadzi się takie zajęcia.*

Wszyscy respondenci twierdzili, że nauczyciele, którzy odbyli u nich praktykę, dysponowali dużą wiedzą teoretyczną (wybrana wypowiedź: *Ja oceniam w ogóle poziom przygotowania teoretyczny nauczycieli za wysoki. Wnioskuje to po pytaniach, jakie oni zadawali. To były pytania bardzo dobrej jakości. To nie były np. proste pytania o ciekawostki turystyczne, tylko o bardzo konkretne tematy, bardzo merytoryczne odnośnie marż, odnośnie strategii marketingowych, odnośnie klienta docelowego. Naprawdę widać było, że ci nauczyciele teoretycznie są bardzo dobrze przygotowani i tacy głodni wiedzy*). Nie potrafią jednak tej wiedzy zastosować w praktyce. Nie znają systemów informatycznych, z którymi na co dzień mają do czynienia pracownicy biur podróży, hoteli czy gastronomii. Ich wiedza praktyczna jest więc niska, bo nie mają na czym pracować w szkołach. Świadczą o tym następujące przykładowe wypowiedzi uczestników badania:

- *Nauczyciele nie do końca zdawali sobie sprawę, jak bardzo systemy, platformy są rozbudowane. Teoria jest fajna, ale praktyka jest skomplikowana.*
- *Nie posiadają wiedzy na temat systemów informatycznych stosowanych w rezerwacjach hotelowych. I nie chodzi tu o takie stosowane w konkretnym hotelu, biurze, ale systemy masowe. Tutaj są braki.*

- *Myślała, że rezerwacje są robione tylko telefonicznie. I zdziwienie budziła wieloetapowość systemu rezerwacji – w zależności od rodzaju i terminu wpłaty (myślała, że klient dzwoni, zamawia i już).*
- *Nauczyciele byli zdziwieni, że trzeba szczegółowo sprawdzać pokoje.*
- *Bardzo dużo pytań pojawiało się od strony sprzedażowo-marketingowej – pytania o techniki sprzedażowe w hotelarstwie. Przede wszystkim duża ciekawość była widoczna. Posiadają wiedzę, ale ta ciekawość świadczyła, że niektóre aspekty były dla nich nowe.*

Brak wiedzy praktycznej u nauczycieli szkół zawodowych sprawia, że uczniowie największą wiedzę praktyczną zdobywają w trakcie praktyk (wybrana wypowiedź: *Ja sama jestem studentką i jak widzę, co mają mi do przekazania moi wykładowcy, to gdybym nie pracowała w hotelu, to bym połowy z tych rzeczy, które wiem, nie wiedziała*). Dzieje się tak dlatego, że kadra pedagogiczna nie dysponuje nowoczesną wiedzą, materiałami ani sprzętem (wybrana wypowiedź: *Programy praktyk nieraz są tak skonstruowane, że nie jestem w stanie ich podpisać, bo są one oderwane od rzeczywistości i bez sensu w ogóle, a osoba, która je stworzyła, nie ma o tym bladego pojęcia. I mi się wydaje, że problem tutaj jest taki, że nauczyciele, którzy kierują na praktyki i w ogóle uczą, powinni bardziej współpracować z branżą praktycznie. Jeżeli chcemy wykształcić dobrego narybek, powiedzmy, bo to jak człowiek kończy szkołę, to jest dopiero początek kariery zawodowej, to jednak te programy, książki i nauczanie... ja bym jednak postawiła na większą współpracę po prostu praktyków z teoretykami. To jest oczywiście klucz*). W efekcie również uczniowie nie dysponują wiedzą praktyczną. Posiadają jedynie wiedzę teoretyczną (wybrane wypowiedzi: *Nie mają żadnego pojęcia o systemach, procedurach, standardach; Ci uczniowie, którzy kończyli szkołę, mieli wiedzę teoretyczną, ale praktyki żadnej, bo nie mieli jej gdzie zdobyć. Uczą się jej tak naprawdę dopiero rozpoczynając pracę*).

Krótki okres praktyk sprawił, że nauczyciele nie mieli możliwości otrzymania do wykonania zbyt wielu zadań. Jednak te, które zostały im powierzone, zostały zrealizowane w sposób prawidłowy (wybrane wypowiedzi: *Na pewno nie wszystko byliśmy w stanie powierzyć, ale to, co powierzaliśmy, to zdecydowanie wykonywali prawidłowo – oczywiście pod naszym okiem, ale my jakby staliśmy z boku; Na początku nie byli w stanie samodzielnie wykonać zadania, ale pod koniec praktyki sobie radzili; Przez tydzień praktyk to tak naprawdę niewiele można nauczyć, ale to nie o to chodzi, żeby oni się nauczyli, ale żeby zobaczyli, jak to wszystko współpracowało. Prosiłam o wykonanie oferty podróży dla małżeństwa, które jechało na Seszele, dawałam im kontrakty, na których rzeczywiście pracowaliśmy. Ja ich poinstruowałam jak robić kalkulację. To tylko problem mieli ci, którzy nie znali angielskiego. A tak to wszystko szybko chwytały*). Nauczyciele byli jednak dla siebie bardziej surowi w ocenie. Na początku oceniali się słabo, ale po uzupełnieniu wiedzy teoretycznej i praktycznej uważali, że dobrze wykonali dane zadanie. Czasami też dało się zauważyć u nich zażenowanie, gdy się okazywało, że nie znają konkretnej nowinki. Po chwili jednak wykazywali zainteresowanie i starali się zdobyć odpowiednią wiedzę. Tak naprawdę nauczyciele-praktykanci znali teorię, ale – zdaniem respondentów – nie uaktualniali jej. Z kolei w przypadku wiedzy praktycznej nie zdawali sobie sprawy, jak dokładnie wygląda codzienna praca w hotelu, turystyce czy gastronomii (wybrana wypowiedź: *Wiedziały panie o co chodzi, ale jak przyszło co do czego i trzeba było zrobić kalkulację, to już troszeczkę tak słabiej*). Wobec tego nauczycieli podczas praktyk najbardziej interesowały takie zagadnienia jak:

- sposób przygotowania programu podróży (składowe, kalkulacja) dla osób indywidualnych i firm;

- nietypowe zamówienia i zapytania dotyczące oferty podróży (m.in. najdroższy wyjazd dla dwóch osób, najdziwniejsza potrzeba);
- sposoby znajdowania oraz sprawdzania przez biura podróży partnerów zagranicznych;
- procedury i techniki sprzedaży ofert podróży;
- typowe sytuacje w hotelach i sposoby radzenia sobie z nimi;
- najczęstsze problemy z gośćmi hotelowymi i sposoby ich rozwiązywania (w tym sposoby radzenia sobie z trudnymi gośćmi);
- różnice pomiędzy pracą w dzień a pracą w nocy w hotelu;
- standardy i wyposażenie pokoi hotelowych;
- formy rezerwacji i płatności za nocleg w hotelu (w tym system informatyczny);
- sposoby pozyskiwania nowych klientów oraz manipulowania ceną w zależności od obłożenia w hotelu;
- procedury hotelowe, obieg dokumentów i pościeli w hotelu, „checkowanie” pokoi hotelowych;
- współpraca pomiędzy działami w hotelu;
- kwestie finansowe (rozliczenia, rabaty) związane z organizacją konferencji, imprez prywatnych i bankietów biznesowych w hotelach;
- sposoby radzenia sobie z dużą liczbą produktów w gastronomii hotelowej (w tym: zarządzanie czasem, dostępnością produktów, minimalizacja kosztów i ewentualnych strat);
- aktualne potrzeby klientów różnych nacji pod kątem potrzeb kulinarnych;
- analiza konkurencji.

Przedsiębiorców zapytano również o obszary, w których – ich zdaniem – nauczyciele poszerzyli swoją dotychczasową wiedzę podczas praktyk. Wskazali oni na poznanie przez kadrę pedagogiczną szkół zawodowych:

- kalkulacji ofert podróży;
- etapów rezerwacji hotelowej na platformie internetowej od a do zet;
- pracy pokojowych od a do zet;
- systemu HACCP w gastronomii;
- sposobów radzenia sobie z klientem, który otrzymał źle przygotowany posiłek w restauracji hotelowej;
- budowania relacji między pracownikami a klientami drogą mailową oraz telefoniczną, tj. budowania lojalności u klientów.

Respondenci nie mają dobrego zdania o obecnym sposobie nauczania w szkołach zawodowych. Uważają, że uczniowie kształceni na potrzeby branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej posiadają wiedzę teoretyczną, ale nieaktualną (wybrana wypowiedź: *Nie jest to najnowsza wiedza. Mają książkową wiedzę. W rzeczywistości jednak przerastają ich panujące obecnie zwyczaje czy zaistniałe sytuacje, w których trzeba się odpowiednio zachować*). Dzieje się tak dlatego, że są źle nauczani (wybrana wypowiedź: *Mam negatywne podejście do kształcenia zawodowego w Polsce. Na przykład z teorii ma jedynekę, a z praktyki szóstkę, bo na przykład uczą mielenia mięsa w maszynie do mielenia mięsa, która stoi w muzeum obecnie*). Przedsiębiorcy uważają również, że obecny sposób nauczania nie sprzyja zdobywaniu wiedzy praktycznej przez uczniów. Świadczą o tym m.in. następujące wypowiedzi:

- *Uczniowie nie mają tej wiedzy praktycznej od razu, dopiero ją nabywają na praktykach, i to pod warunkiem, że chcą.*
- *Oni generalnie zawsze wykonują prace pomocnicze, czyli w przypadku restauracji polerowanie, polerowanie i jeszcze raz*

*polerowanie, ewentualnie składanie serwetek. Jeżeli ktoś się wybije z tej grupy, to wtedy dodatkowo może przychodzić po szkole i wtedy taka osoba zostaje w późniejszym życiu kelnerem. Generalnie większość z nich tak jak się pytamy, to kelnerów tak, jak to jest... wyszkolonych ze szkoły jest bardzo mało. Większość jest studentów, którzy w międzyczasie się uczą. (...) Oni generalnie wykonują prace pomocnicze i nie oszukujmy się, nie nauczą się, chyba że jest osoba, która jest bardzo chętna i da się ją zauważyć i wtedy da się ją wykorzystać.*

- *Liczba godzin praktyk jest mała. Absolwenci przychodzą po jakiejś tam szkole, mają, przypuśćmy, miesiąc praktyk w jednym obiekcie, gdzie hotele np. w Warszawie... jedni pracują na tym systemie, inni na innym – w związku z czym przychodząc później do pracy, oni nie mają pojęcia, czym oni się będą zajmowali, na czym będą pracowali, i z reguły jest to zaskoczenie, bo nawet na praktykach pracując na [nie słysząc], idą do innego hotelu, który ma Fidel i już nie mają zielonego pojęcia o tym, co się tu dzieje. Nie są przygotowani po szkole. Jeżeli byłyby zajęcia praktyczne w szkołach na różnych systemach hotelowych, gdzie mogliby się nauczyć, jak to wygląda, i jak wygląda obsługa tego systemu, to oni przychodziliby bardziej przygotowani. Poza tym w szkołach mają do wyboru – czy mogą iść na praktyki do hotelu, do biura turystycznego, a okazuje się, że później po szkole byli na praktykach w biurze turystycznym, a przychodzą do pracy w hotelu. Oni nie mają zielonego pojęcia.*
- *My mamy wielu uczniów na praktykach z technikum hotelarskiego. To jest tak, że my sobie nie możemy pozwolić, żeby pewne rzeczy powierzać, np. nie możemy sobie pozwolić na to, żeby*

*uczeń drugiej klasy technikum kontaktował się z naszym kluczowym klientem. Więc już samo to, oni może niekiedy mają do nas pretensje, że my im pewnych rzeczy nie powierzamy. Ja sama byłam na praktykach i do wielu rzeczy nie miałam dojścia. Wydaje mi się, że ta forma praktyk nie jest dobra. Nie wiem, czy nie lepszym rozwiązaniem byłoby zamiast takich praktyk zorganizować warsztaty, taką aktywną formę nauczania, no nie wiem, nie mam pomysłu.*

W związku z powyższym zdaniem uczestników sesji fokusowych należy zmienić sposób nauczania zawodowego. Przede wszystkim należy zwiększyć liczbę godzin praktyk, na których – obok wiedzy praktycznej – przekazywana byłaby również wiedza teoretyczna (wybrana wypowiedź: *Oni powinni pójść w kierunku zwiększenia liczby zajęć praktycznych. Powinny być jakieś kryteria. Przykładowo, że nawet jak on miesiąc przychodzi czy dwa, w zależności w której klasie, to powinno być, że w pierwszym okresie może robić to, w drugim okresie musi robić coś innego, żeby w każdym zakątku tej pracy miał ocenę z tego*). Ponadto w przypadku uczęszczania na praktyki w różnych okresach uczniowie powinni móc je odbywać w różnych obiektach. Zdaniem respondentów zakazane powinno być odbywanie praktyk przez uczniów tylko w jednym miejscu. Poza tym należy wypracować system stałej współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami (wybrana wypowiedź: *Nie ma współpracy. Na tyle lat chyba ze dwie szkoły miałam, które były zainteresowane współpracą*). Przedsiębiorcy twierdzą też, że nie ma współpracy pomiędzy nauczycielami – opiekunami praktyk ze strony szkoły a osobami prowadzącymi uczenia-praktykanta ze strony przedsiębiorstwa. Ich zdaniem nauczyciele powinni odbywać praktyki razem ze swoimi uczniami. Taka wspólna nauka praktyczna miałaby sens również dlatego, że *często po praktykach uczeń wie więcej niż nauczyciel i woli się nie odzywać, bo dostanie*

*pałę gdy się odezwie, a nauczyciel mu mówi: „ale w książce jest inaczej!”* (wybrana wypowiedź). Rzeczywistość jest jednak inna, nauczyciele co najwyżej sprawdzają w przedsiębiorstwach, czy ich uczeń przychodzi na praktyki i czy na pewno realizuje program praktyk, który otrzymał w szkole.

Następnie zapytano respondentów o przydatność wiedzy zdobytej podczas praktyk przez nauczycieli w nauczaniu zawodowym. Przedsiębiorcy stwierdzili, że na pewno nauczyciele będą mogli przekazać swoim uczniom wiedzę dotyczącą wszystkich nowości branżowych, o których się dowiedzieli, co uatrakcyjni prowadzone przez nich zajęcia. Poza tym będą mogli zaintrygować uczniów, wzbogacając nauczanie teoretyczne przykładami, które zastali w przedsiębiorstwach podczas praktyk (wybrane wypowiedzi: *Mają u nas dużo przykładów z życia hoteli, później mogą te przykłady przedstawić swoim uczniom, które widzieli własnym okiem – jak długo przygotowuje się salę konferencyjną, jak przygotowuje się kalkulację w dziale marketingu pod konkretną ofertę, jak przygotowuje się pokoje dla gości i mnóstwo innych przykładów, które mogą z nauki z tego spotkania z nami przekazać uczniom; Widząc sytuacje, które miały miejsce w hotelu, będą mogli przygotować zajęcia bardziej praktyczne*). Ponadto nauczyciele otrzymali od swoich praktykodawców mnóstwo materiałów, które również będą mogli wykorzystać na zajęciach. Respondenci mają nadzieję, że praktyki nauczycieli w przedsiębiorstwach przyczynią się do zmiany w sposobie nauczania zawodowego (wybrane wypowiedzi: *Przede wszystkim dzięki praktykom poznają specyfikę zawodu, a nie tylko przedstawiają książkowy tok nauczania, który będą przyswajać uczniowie. Wiadomo, że lepiej przyswaja się wiedzę popartą przykładami. I jeszcze jak widać naprawdę, że nauczyciel ma doświadczenie w tym, o czym mówi, to wie sam, o co chodzi; Nauczyciel będzie bardziej wiarygodny w oczach uczniów*).



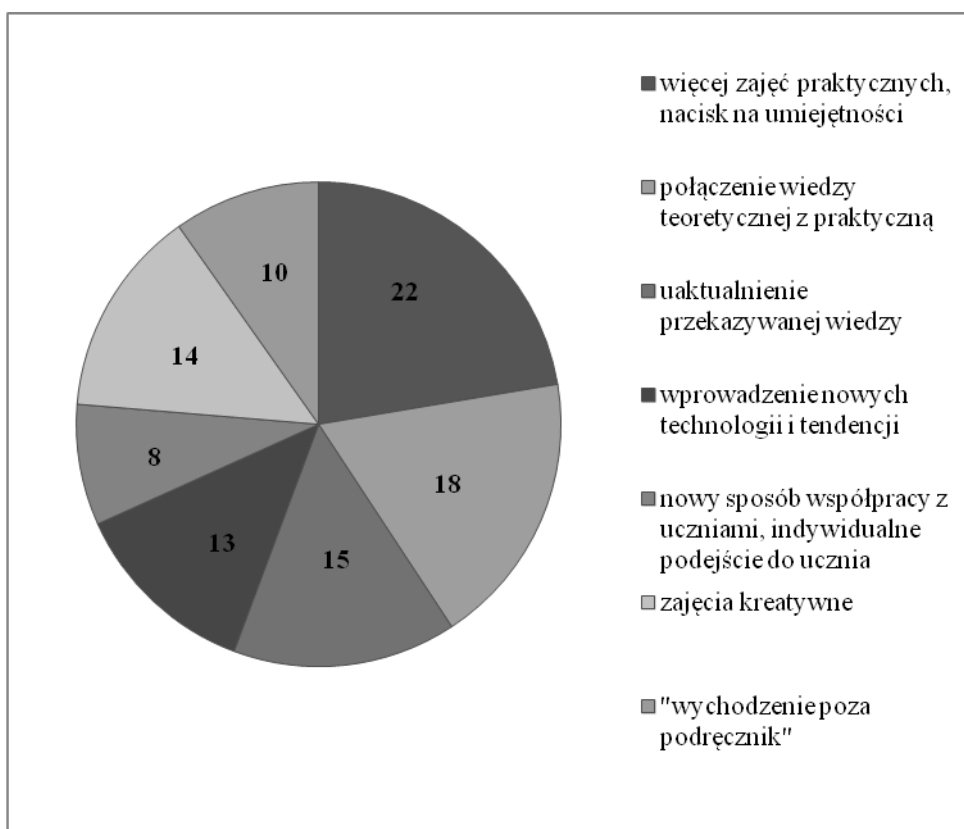
Na podstawie rozmów z nauczycielami odbywającymi praktyki przedsiębiorcy wywnioskowali, że przede wszystkim należy wydłużyć w przyszłości praktyki dla kadry pedagogicznej szkół zawodowych. Z kolei w procesie nauczania nauczyciele powinni wprowadzić więcej zajęć praktycznych i kłaść nacisk na umiejętności, łączyć wiedzę teoretyczną z praktyczną, uaktualniać przekazywaną wiedzę, prowadzić zajęcia kreatywne, wprowadzać nowe technologie i tendencje, „wychodzić poza podręcznik”, wprowadzać nowy sposób współpracy z uczniami oraz stosować wobec nich indywidualne podejście (por. wykres 2.). Ponadto, zdaniem respondentów, w programie szkolenia zawodowego warto:

- wprowadzić warsztaty w szkolnych salach komputerowych, w których można byłoby nauczać programów stosowanych w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej w wersjach demonstracyjnych;
- tworzyć w szkołach laboratoria, w których można byłoby prowadzić symulacje prawdziwych sytuacji, które zachodzą w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- tworzyć w ramach szkoły mikroprzedsiębiorstwa na wzór szkół wyższych, np. minifirmy cateringowe, minibiura podróży;
- organizować więcej wycieczek przedmiotowych i zawodowych do przedsiębiorstw branżowych;
- brać udział w różnego rodzaju konkursach, np. na najlepszy przepis kulinarny czy produkt turystyczny;
- organizować różnego rodzaju pokazy, np. gastronomiczne;
- wprowadzić na stałe praktyki dla nauczycieli w przedsiębiorstwach;
- wprowadzić obowiązek stałej współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami i zapraszać ich przedstawicieli na poszcze-

gólne zajęcia w celu prowadzenia konkretnych bloków tematycznych;

- wprowadzić obowiązek wyznaczenia opiekuna praktyk dla każdego ucznia odbywającego praktykę w przedsiębiorstwie.

**Wykres 2.** Zmiany w procesie nauczania, które zdaniem przedsiębiorców uczestniczących w zogniskowanych wywiadach grupowych powinni wprowadzić nauczyciele (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie<sup>38</sup>.

<sup>38</sup> Respondenci przydzielili każdej ze wskazanych odpowiedzi od 1 do 7 punktów – czym istotniejsza zmiana, tym więcej punktów. Uwzględniono odpowiedzi 27 spośród 30 respondentów, ponieważ 3 wypełniło karty odpowiedzi w sposób nieprawidłowy.

Istnieją jednak przeszkody przysłaniające nauczycielom chęć wprowadzenia zmian w programie szkolenia zawodowego. Zdaniem przedsiębiorców uczestniczących w badaniu fokusowym należą do nich: ograniczenia czasowe, programowe oraz finansowe. Dwie pierwsze przeszkody wiążą się z tym, że w ograniczonym przedziale czasowym nauczyciele muszą zrealizować program kształcenia opracowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Z kolei ostatnie ograniczenie ma związek z brakiem motywacji finansowej do tego, aby podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności. Poza tym niektórzy respondenci wskazywali, że wielu nauczycieli nie chce uczestniczyć w różnego rodzaju formach doskonalenia zawodowego, ponieważ *wychodzą z założenia, że jak tłuką program 10 lat, to oni wiedzą najlepiej* (wybrana wypowiedź). Takie podejście jest niewłaściwe, ponieważ *nauczyciele powinni rozumieć, czego nauczają, żeby nie uczyli bezsensownych regulek, które uczniowie zapomną, ale tak, aby młodzieży to zostało w głowach* (wybrana wypowiedź). Według przedsiębiorców najważniejsza w nauczaniu zawodowym jest korelacja wiedzy teoretycznej z praktyczną. Ich zdaniem należy m.in.:

- zapraszać na zajęcia lekcyjne (zarówno teoretyczne, jak i praktyczne) specjalistów oraz ekspertów w danej dziedzinie, którzy na co dzień pracują w przedsiębiorstwach;
- zapewnić ciągłość praktyk w przedsiębiorstwach dla wszystkich nauczycieli kształcenia zawodowego;
- zapewnić możliwość odbywania praktyk w przedsiębiorstwach nauczycielom razem ze swoimi uczniami.

Na zakończenie przedsiębiorcy podkreślili, że pilotażową edycję wdrożenia *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, zrealizowaną przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie, należy uznać za udaną. Ponadto

uważają oni, że tego typu przedsięwzięcia odniosą sukces, jeżeli łącznie wystąpią następujące czynniki<sup>39</sup>:

- wysokie zainteresowanie uczestników programu – nauczycieli (14% punktów),
- większa liczba godzin praktyk w hotelach i biurach turystycznych (13%),
- wysokie zaangażowanie opiekunów praktyk ze strony hoteli i biur turystycznych (12%),
- wysoka motywacja uczestników programu (12%),
- wysokie kompetencje osób prowadzących warsztaty (11%),
- dobra organizacja całego przedsięwzięcia – projektu (11%),
- objęcie programem większej liczby nauczycieli (10%),
- zaangażowanie większych środków pieniężnych w projekt (6%),
- możliwość odbycia stażu w firmie po odbyciu praktyk (6%),
- opracowanie przez nauczycieli własnego projektu zawodowego na podstawie praktyk (6%).

---

<sup>39</sup> Respondenci przydzielili każdej ze wskazanych odpowiedzi od 1 do 10 punktów – czym istotniejszy czynnik, tym więcej punktów. Uwzględniono odpowiedzi 27 spośród 30 respondentów, ponieważ 3 wypełniło karty odpowiedzi w sposób nieprawidłowy.

## Podsumowanie

Podsumowując należy stwierdzić, że nauczyciele kształcenia zawodowego i instruktorzy praktycznej nauki zawodu nie tylko uczą młodzież konkretnego fachu, ale i wychowują oraz przygotowują do radzenia sobie w sytuacjach nietypowych, trudnych, z którymi można się spotkać w życiu zawodowym. Tacy pedagodzy powinni zatem być autorytetem dla uczniów, nie tylko przekazując określone wartości oraz wskazując na pożądane i naganne zachowania, ale również dysponując dużą oraz aktualną wiedzą i umiejętnościami. Nauczyciele są więc poniekąd zobligowani do podnoszenia swoich kompetencji w drodze kształcenia ustawicznego. Wymusza to na nich sytuacja gospodarcza oraz zmiany zachodzące na rynku pracy. Przede wszystkim dotyczy to kadry pedagogicznej przygotowującej młodych ludzi do pracy w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, ponieważ te gałęzie gospodarki podlegają dynamicznemu rozwojowi.

Dobłą formą aktualizacji wiedzy oraz podnoszenia umiejętności przez nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu są inicjatywy polegające na odbywaniu praktyk w przedsiębiorstwach branżowych. Za przykład może posłużyć pilotażowa edycja wdrożenia *Programu 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. Dzięki niej 40 nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki odbyło dwutygodniowe praktyki ciągłe w przedsiębiorstwach prowadzących działalność związaną z turystyką, hotelarstwem i gastronomią. Przedsiębiorcy-praktykodawcy ocenili wdroże-

nie niniejszego programu doskonalenia zawodowego za udane i przydatne dla jego odbiorców.

Przede wszystkim beneficjenci przedsięwzięcia mieli możliwość zaktualizowania swojej wiedzy o nowości z branży turystycznej i hotelarskiej oraz o nowe trendy kulinarne i nowinki technologiczne w gastronomii. Na początku praktyk wykazywali się dużą, ale przestarzałą wiedzą teoretyczną oraz niewielką znajomością praktyki, a pod koniec dwutygodniowego pobytu w przedsiębiorstwach byli już zapoznani z nowościami branżowymi i potrafili samodzielnie wykonać powierzone im zadania. Zdobytą dzięki temu wiedzę oraz umiejętności będą mogli przekazać swoim uczniom, co uatrakcyjni prowadzone przez nich zajęcia. Ponadto będą mogli zainteresować uczniów przykładowymi sytuacjami, które zastali w przedsiębiorstwach podczas praktyk. W trakcie zajęć będą mogli również wykorzystać różnego rodzaju materiały, które otrzymali od swoich praktykodawców.

Generalnie przedsiębiorcy twierdzą, że praktyki w przedsiębiorstwach są przydatne dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu, ale powinny trwać dłużej. Ich zdaniem należy zmienić również sam sposób kształcenia zawodowego. Przede wszystkim trzeba zwiększyć liczbę godzin praktyk dla uczniów, którzy powinni odbywać je w różnych obiektach. Poza tym należy dążyć do wypracowania stałej współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami oraz nauczycieli – opiekunów praktyk ze strony szkoły z osobami prowadzącymi uczniów-praktykantów ze strony przedsiębiorstwa. Warto również wziąć pod uwagę wspólną praktykę nauczycieli ze swoimi uczniami.

## Bibliografia

- *Analiza jakościowa – wprowadzenie*,  
[hci.pjwstk.edu.pl](http://hci.pjwstk.edu.pl).
- *Badania jakościowe*,  
[www.inquiry.com.pl](http://www.inquiry.com.pl).
- P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Focus – Zogniskowany wywiad grupowy*, „Kultura i Społeczeństwo” 2000, nr 1.
- A. Frąckowiak, *Ustawiczne samokształcenie*,  
[www.e-mentor.edu.pl](http://www.e-mentor.edu.pl).
- A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*,  
[www.e-mentor.edu.pl](http://www.e-mentor.edu.pl).
- U. Jeruszka (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego*, IPiSS, Warszawa 2000.
- B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*,  
[www.ap.krakow.pl](http://www.ap.krakow.pl).
- M. Kletke-Milejska, *Zreformowany system edukacji i jego wpływ na kształcenie i wychowanie dzieci w publicznych szkołach podstawowych*,  
[www.sbc.org.pl](http://www.sbc.org.pl).
- J. Krupa, *Zadania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w procesie kształcenia zawodowego*,  
[www.duszmen1.tkdami.net](http://www.duszmen1.tkdami.net).

- M. Kwiatkowski, *Teoretyczne podstawy efektywności kształcenia zawodowego* [w:] U. Jeruszka (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego*, IPiSS, Warszawa 2000.
- S. Linert, *Nauczyciel zawodu*,  
[www.cdie-wloclawek.pl](http://www.cdie-wloclawek.pl).
- S. Malczuk, *Rola samokształcenia w doskonaleniu zawodowym nauczycieli*,  
[www.edukacja.edux.pl](http://www.edukacja.edux.pl).
- *Na czym polega syndrom grupowego myślenia?*  
[www.spec.pl](http://www.spec.pl).
- A. Nowakowska, *Badania fokusowe online szansą na tańsze i szybsze badania marketingowe*,  
[www.symetria.pl](http://www.symetria.pl).
- *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, GUS, Warszawa 2010.
- *Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik hotelarstwa*,  
[hotelarze.pl](http://hotelarze.pl).
- *Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik obsługi turystycznej*,  
[www.zsp1-myslowice.pl](http://www.zsp1-myslowice.pl).
- *Polska – Raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*, Cooperation Fund Foundation.
- *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy*, Kraków 2007,  
[www.praca-podkarpackie.pl](http://www.praca-podkarpackie.pl).
- J. Półturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*,  
[www.e-mentor.edu.pl](http://www.e-mentor.edu.pl).



- *Raport miesiąca – rynek pracy a system edukacji w Polsce*,  
www.zielonalinia.gov.pl.
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 31 marca 2006 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: blacharz, blacharz samochodowy, koszykarz-plecionkarz, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, monter kadłubów okrętowych, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik pożarnictwa, technik technologii wyrobów skórzanych i złotnik-jubiler*,  
www.men.gov.pl.
- B. Słomińska, *Wyzwania szkolnictwa zawodowego wobec potrzeb pracodawców*,  
ibrkk.pl.
- E. Solarczyk-Ambroziak, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2004.
- *Syndrom grupowego myślenia*,  
www.mfiles.pl.
- A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*,  
www.e-mentor.edu.pl.
- B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych: przegląd zagadnień podstawowych*,  
www.cem.pl.
- *Zogniskowane wywiady grupowe (Focus Group Interviews)*,  
www.pbsdga.pl.

## Spis wykresów

Wykres 1. Przedsiębiorcy uczestniczący w zogniskowanych wywiadach grupowych (w %) .....	30
Wykres 2. Zmiany w procesie nauczania, które zdaniem przedsiębiorców uczestniczących w zogniskowanych wywiadach grupowych powinni wprowadzić nauczyciele (w %) .....	42