

**PODRĘCZNIK Z PROGRAMEM STAŻU  
DLA NAUCZYCIELI PRZEDMIOTÓW  
ZAWODOWYCH I INSTRUKTORÓW  
PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU  
KSZTAŁCĄCYCH W KIERUNKU  
TURYSTYCZNYM**

Zbigniew Głąbiński  
Redakcja naukowa i współautorstwo



Szczecin 2012

© Copyright by Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie

Redakcja naukowa i współautor opracowania  
dr Zbigniew Głąbiński

Komitet Redakcyjny  
dr Daniel Szostak, doc. dr inż. Jakub Szpon, doc. dr inż. Edyta Niemiec,  
mgr inż. Magdalena Kosobucka

Recenzent  
prof. nadzw. dr Edward Wiktor Radecki

Opracowanie edytorskie  
Elżbieta Brzezińska

Projekt okładki  
Robert Wolski

Program stażu opracowany przez Grupę przedstawicieli szkół kształcących w zawodach turystycznych (technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej) i przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących branżę turystyczną w składzie: Beata Andruch, Anna Jasińska, Anna Narzekalak, Małgorzata Wietrzycka, Jadwiga Wypijewska, Marek Migdal, Janusz Budzik, Magdalena Sikorska, Izabela Opas-Zajdliewicz, Dorota Namirowska-Szyncer

Moderator Grupy: dr Zbigniew Głąbiński (Uniwersytet Szczeciński)

**Informacje zawarte w Rozdziale I i Podrozdziale 7.3. pochodzą z dokumentacji projektowej.**

**ISBN 978-83-63747-00-8**

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego 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.

Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach”

Nr umowy UDA-POKL.03.04.03-00-110/11

Wydawca  
Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie  
70-385 Szczecin, ul. Mickiewicza 47  
www.wsie.pl



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Spis treści

Wprowadzenie .....	5
1. Informacja o Projekcie.....	9
1.1. Opis Projektu.....	9
1.2. Zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w kierunkach ekonomicznym, turystycznym, logistycznym i informatycznym.....	12
1.3. Zasady naboru przedsiębiorstw z branży ekonomicznej, turystycznej, logistycznej i informatycznej .....	14
1.4. Dane teleadresowe.....	15
2. Charakterystyka branży turystycznej w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem województw zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego .....	17
3. Charakterystyka przedsiębiorstw i szkół uczestniczących w Grupie opracowującej program stażu .....	31
4. Analiza SWOT podstaw programowych kształcenia w zawodzie technik hotelarstwa i technik obsługi turystycznej .....	53
5. System edukacji szkolnej a przygotowanie absolwentów do pracy w branży turystycznej.....	59
6. Dydaktyka i metody nauczania – weryfikacja istniejących i kierunki zmian .....	65

7. Organizacja stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach turystycznych.....	71
7.1. Szkolenia poprzedzające staż .....	71
7.2. Program stażu.....	73
7.3. Organizacja szkoleń i stażu .....	79
7.4. Ramowe zasady stażu.....	85
8. Zaspokojenie potrzeb rynku pracy w aspekcie przygotowania absolwentów szkół zawodowych a perspektywy rozwoju turystyki.....	87
8.1. Kierunki rozwoju turystyki w Polsce i na świecie.....	87
8.2. Problemy kształcenia zawodu w specjalności technik obsługi turystycznej i technik hotelarstwa .....	89
8.3. Podsumowanie .....	93
Bibliografia .....	95
Recenzja opracowania.....	97

# Wprowadzenie

W ponadgimnazjalnym systemie edukacji dochodzi obecnie do wielu bardzo istotnych zmian. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, jak również Rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (z dnia 23 grudnia 2011 roku) oraz w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (z dnia 7 lutego 2012 roku) wymuszają konieczność opracowania przez placówki oświatowe nowych programów nauczania, które – z założenia – powinny być zindywidualizowane, np. ze względu na profil szkoły czy lokalny rynek pracy. Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni uaktualniać posiadaną wiedzę oraz rozwijać swoje umiejętności i kwalifikacje, aby jak najlepiej przygotować uczniów do pracy w wyuczonym zawodzie.

Ministerstwo Edukacji Narodowej, poprzez powołany Ośrodek Rozwoju Edukacji, wspiera działania, których efektem jest rozwój kompetencji nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego m.in. przez opracowanie i pilotażowe wdrożenie nowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach. Do tego celu został wykorzystany Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a dokładnie Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie, w ramach którego został ogłoszony konkurs.

Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie realizuje obecnie Projekt z Poddziałania 3.4.3, którego efektem jest m.in. *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku turystycznym*. Jest on swego rodzaju przewodnikiem

dla nauczycieli i instruktorów, którzy zdecydują się na rozwój zawodowy i odbędą 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie, poprzedzony cyklem czterodniowych szkoleń z zakresu kompetencji miękkich oraz praktycznego przygotowania do odbycia stażu.

W *Podręczniku...* na początku przedstawiono podstawowe założenia Projektu oraz opisano cele, jakie postawiła sobie Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie, realizując działania opisane we „Wniosku o dofinansowanie projektu...”. Ujęto również zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz przedsiębiorstw branży turystycznej z uwzględnieniem rezultatów, jakie powinny zostać osiągnięte przy realizacji celu głównego.

Kolejnym istotnym elementem *Podręcznika...* jest analiza branży ze wskazaniem aktualnych tendencji rozwojowych w zakresie turystyki. Szczególny nacisk położono na dwa województwa, w których Projekt jest realizowany, tj. zachodniopomorskie oraz kujawsko-pomorskie. W tej części zostały także zaprezentowane szkoły oraz przedsiębiorstwa, których przedstawiciele uczestniczyli w Grupie wspomagającej opracowanie programu stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Wynikiem prac Grupy były spostrzeżenia i uwagi dotyczące nowej podstawy programowej, na bazie których została opracowana dość szczegółowa, podzielona tematycznie analiza SWOT, określająca mocne i słabe strony nowych przepisów, z uwzględnieniem szans i zagrożeń przy ich praktycznym zastosowaniu w szkołach.

Interesującym rezultatem prac Grupy jest ocena potrzeb lokalnego rynku pracy z uwagi na zapotrzebowanie przedsiębiorstw i możliwości kształcenia młodzieży, przy wykorzystaniu potencjału danej szkoły.

Zasadniczą częścią *Podręcznika...* jest program stażu, który ma pomóc nauczycielowi przedmiotów zawodowych i instruktorowi praktycznej nauki zawodu w podniesieniu poziomu wiedzy kierunkowej oraz zaznajomić ich z aktualnie stosowanymi technologiami w przedsiębiorstwie. Opracowany program stażu jest na tyle ogólny, że niezależnie od profilu przedsiębiorstwa, jego produkcji czy stosowanych rozwiązań techniczno-technologicznych może być realizowany z oczekiwanym rezultatem. Jednocześnie zakłada przeprowadzenie wielu niezbędnych punktów programów, które pozwolą wykorzystać zdobyte przez nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu umiejętności podczas procesu dydaktycznego w jego szkole.

*Podręcznik...* zakończony jest analizą perspektyw rozwoju turystyki w kontekście rozwijania się rynku i zapotrzebowania na wyspecjalizowaną kadrę zawodową.

Oddając niniejszy podręcznik, mamy nadzieję na przyczynienie się do zainteresowania nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu uaktualnianiem wiedzy oraz zaangażowania w rozwijanie swoich umiejętności i podnoszenie kwalifikacji.

*Redaktorzy*





# 1. Informacja o Projekcie

## 1.1. Opis Projektu

Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach” realizowany jest przez Wyższą Szkołę Integracji Europejskiej w Szczecinie, w ramach Priorytetu 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, w okresie od 01.01.2012 r. do 31.03.2015 r.

Skierowany jest bezpośrednio do nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu z województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego ze szkół ponadgimnazjalnych o kierunkach: ekonomicznych, informatycznych, turystycznych i logistycznych (ogółem 320 osób, w tym 259 kobiet i 61 mężczyzn).

Głównym założeniem Projektu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz aktualizacja wiedzy praktycznej wśród wymienionych grup nauczycieli oraz instruktorów podczas 12-dniowych staży w przedsiębiorstwach na terenie województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego. Pośrednio adresatami Projektu będzie 160 przedsiębiorstw z obu województw, w których uczestnicy Projektu będą mogli odbyć staż.

Przed rozpoczęciem stażu, Projekt zakłada 4 edycje szkoleń przygotowujących nauczycieli oraz instruktorów do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwach. Zakres tematyczny szkoleń będzie obejmował zagadnienia związane z nowoczesnymi technologiami, oprogramowaniem i oprzyrządowaniem technicznym oraz dotyczące rozwiązań organizacyjnych w danej dziedzinie zawodowej. Szkolenia, które będą przeprowadzane przez wyspecjalizowanych

w danej dziedzinie trenerów, pozwolą na zaktualizowanie teoretycznej wiedzy uczestników, dzięki czemu planowane staże skupione zostaną na poszerzaniu wiedzy i umiejętności praktycznych. Podczas stażu każdemu uczestnikowi przydzielony zostanie ze strony przedsiębiorstwa opiekun odpowiedzialny za przeprowadzenie uczestnika przez wszystkie etapy zaplanowane w programie stażu.

Efektem realizacji Projektu „Nauczyciel w praktyce” będzie opracowanie programów staży dla wymienionych kierunków. Grupy opracowujące programy staży będą składać się z przedstawicieli szkół zawodowych oraz przedsiębiorstw o wymienionych profilach. Przygotowane programy zostaną wydane w postaci podręczników, w których, oprócz programów staży dla nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, znajdują się rekomendacje dotyczące wdrażania oraz upowszechniania wypracowanych rozwiązań.

Na koniec Projektu planowane jest opracowanie zbiorczego raportu z wprowadzania pilotażowych programów praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu wraz z wnioskami i rekomendacjami dotyczącymi dalszego ich stosowania. Zostanie on wydany jako podręcznik „Dobrych praktyk”.

### **W ramach Projektu będą realizowane następujące działania:**

#### **A. Opracowanie programów staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu**

Zostały powołane cztery dziesięcioosobowe Grupy robocze następujących branż: ekonomicznej, informatycznej, turystycznej i logistycznej, w których składzie było po 5 przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych i 5 przedstawicieli przedsiębiorstw. W wyniku prac Grup roboczych uruchomione zostały cztery programy staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w firmach branżowych, efektem których jest wydanie 4 podręczników. W pierwszym omawiane są aspekty branży ekonomicznej, w drugim – informatycznej, w trzecim – turystycznej, a w czwartym – logistycznej. Programy te będą wdrażane bezpośrednio podczas przeprowadzanych staży nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Każdy uczestnik Projektu otrzyma egzemplarz podręcznika.

## B. Organizacja szkoleń wprowadzających uczestników do odbycia stażu

Po zakwalifikowaniu do udziału w Projekcie, w każdej z edycji Projektu, uczestnicy zostaną podzieleni na cztery 16-osobowe grupy dla województwa zachodniopomorskiego i jedną 16-osobową grupę dla województwa kujawsko-pomorskiego. Szkolenia mają na celu przygotowanie uczestników Projektu do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwach z zakresu kompetencji miękkich, nowoczesnych technologii, oprzyrządowania technicznego oraz rozwiązań organizacyjnych w danej dziedzinie zawodowej. Trenerzy oraz przedstawiciele zakładów pracy danej branży zaktualizują uczestnikom Projektu wiedzę teoretyczną, dzięki czemu staże będą skupione przede wszystkim na poszerzeniu umiejętności praktycznych.

Każdy uczestnik Projektu weźmie udział w cyklu szkoleń, których celem będzie przygotowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwie.

Szkolenia w każdej z 4 edycji zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i kujawsko-pomorskim będą składały się z 2 zjazdów (piątek, sobota). Łącznie uczestnik w ciągu miesiąca weźmie udział w 24 godzinach szkoleń.

4 edycje szkoleń odbędą się w następujących terminach:

- listopad 2012 r.,
- lipiec 2013 r.,
- marzec 2014 r.,
- listopad 2014 r.

Szkolenia odbędą się w Szczecinie – dla uczestników z województwa zachodniopomorskiego oraz w Bydgoszczy – dla uczestników z województwa kujawsko-pomorskiego.

## C. Organizacja staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu w każdej z 4 edycji odbędą, przez kolejne 3 miesiące, w ciągu 12 dni roboczych (po 8 godzin), staże w przedsiębiorstwach zgodnych z profilem nauczania danej osoby. Wstępnie zaplanowano, iż dniem stażu będzie każdy piątek. Jednak jest możliwość dostosowania dnia stażu do dyspozycyjności danego uczestnika

i warunków przedsiębiorstwa. Każdemu uczestnikowi stażu zostanie przydzielony ze strony przedsiębiorstwa opiekun/opiekunka stażu. Okres na realizację staży to:

- I edycja: grudzień 2012 r.–luty 2013 r.
- II edycja: sierpień–październik 2013 r.
- III edycja: kwiecień–czerwiec 2014 r.
- IV edycja: grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

Powołane zostaną również komisje ewaluacyjne, których celem będzie m.in. wymiana informacji o przebiegu stażu danego nauczyciela i instruktora, możliwościach dostosowania programów nauczania do potrzeb przedsiębiorstwa, brakach/błędach opracowanego programu stażu.

#### D. Opracowanie i publikacja podręcznika „Dobrych praktyk”

Po zakończeniu 4 edycji staży, zostanie opracowana, wydana i rozdystrybuowana publikacja, prezentująca dobre praktyki z wdrożenia programów staży nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w branżach: ekonomicznej, turystycznej, logistycznej i informatycznej. Książka będzie miała na celu upowszechnianie i zachęcanie szkół zawodowych i przedsiębiorstw do aktywnej współpracy i realizacji programów staży, a także będzie zawierała rekomendacje i wskazówki dotyczące wdrażania programów staży.

### 1.2. Zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w kierunkach ekonomicznym, turystycznym, logistycznym i informatycznym

W Projekcie mogą wziąć udział osoby, które z własnej inicjatywy zgłosiły chęć uczestnictwa i spełniają następujące warunki:

- a) mają ukończone 18 lat,
- b) posiadają kwalifikacje nauczyciela przedmiotów zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu i prowadzą kształcenie w zawodzie: technik informatyk, ekonomista, logistyk, hotelarz, obsługi turystycznej,

- c) są aktywne zawodowo w charakterze nauczyciela przedmiotów zawodowych bądź instruktora praktycznej nauki zawodu: technik informatyk, ekonomista, logistyk, hotelarz, obsługi turystycznej,
- d) są zatrudnione w szkołach ponadgimnazjalnych oraz policealnych na terenie województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego,
- e) posiadają: motywację i potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych, możliwości finansowe i terytorialne do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz znajomość nowoczesnych technologii i technik,
- f) nie są objęte świadczeniem emerytalnym lub rentowym,
- g) nie są zarejestrowane w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne.

Zainteresowani odbyciem stażu w przedsiębiorstwie nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mogą wziąć udział w jednej z 4 edycji Projektu. Nabór ma charakter ciągły i otwarty, intensywna akcja rekrutacyjna odbywać się będzie w następujących terminach:

I edycja: Intensywna rekrutacja – sierpień–październik 2012 r.  
Szkolenie wprowadzające w staż – listopad 2012 r.  
Staż w przedsiębiorstwie – grudzień 2012 r.–luty 2013 r.

II edycja: Intensywna rekrutacja – kwiecień–czerwiec 2013 r.  
Szkolenie wprowadzające w staż – lipiec 2013 r.  
Staż w przedsiębiorstwie – sierpień–październik 2013 r.

III edycja: Intensywna rekrutacja – grudzień 2013 r.–luty 2014 r.  
Szkolenie wprowadzające w staż – marzec 2014 r.  
Staż w przedsiębiorstwie – kwiecień–czerwiec 2014 r.

IV edycja: Intensywna rekrutacja – sierpień–październik 2014 r.  
Szkolenie wprowadzające w staż – listopad 2014 r.  
Staż w przedsiębiorstwie – grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

Szkolenie – 24 godziny. Dwa zjazdy w miesiącu (piątek, sobota).

Staż – 96 godzin (12 dni roboczych x 8 godzin).

Do udziału w Projekcie można się zgłaszać od lipca 2012 r., wypełniając Formularz zgłoszeniowy wraz z załącznikami dostępnymi na stronie internetowej: [www.wsie-projekty.eu/nauczyciel](http://www.wsie-projekty.eu/nauczyciel) lub bezpośrednio w Biurze Projektu.

Wypełnione i podpisane dokumenty należy wysłać drogą pocztową lub osobiście złożyć w Biurze Projektu.

### 1.3. Zasady naboru przedsiębiorstw z branży ekonomicznej, turystycznej, logistycznej i informatycznej

W Projekcie mogą wziąć udział przedsiębiorstwa, które z własnej inicjatywy zgłoszą chęć uczestnictwa i spełnią następujące warunki:

- a) posiadają doświadczenie i prowadzą działalność gospodarczą w branży: ekonomicznej, logistycznej, informatycznej i turystycznej,
- b) mają siedzibę na terenie województw zachodniopomorskiego lub kujawsko-pomorskiego,
- c) wykazują otwartość, kreatywność, chęć do działania i zmian oraz są zainteresowane nawiązaniem współpracy ze szkołami i przyjęciem na staż nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- d) chcą zatrudnić absolwentów szkół kształcących w zawodach: technik informatyk, ekonomista, logistyk, obsługi turystycznej.

Przedsiębiorstwa, które chciałyby przyjąć uczestników Projektu na staż, mogą to zrobić podczas trwania czterech edycji niniejszego Projektu:

I edycja: 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie: grudzień 2012 r.–luty 2013 r.

II edycja: 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie: sierpień–październik 2013 r.

III edycja: 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie: kwiecień–czerwiec 2014 r.

IV edycja: 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie: grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

Do udziału w Projekcie można się zgłaszać od lipca 2012 r., wypełniając Formularz zgłoszeniowy wraz z załącznikami dostępnymi na stronie internetowej: [www.wsie-projekty.eu/nauczyciel](http://www.wsie-projekty.eu/nauczyciel) lub bezpośrednio w Biurze Projektu.

Wypełnione i podpisane dokumenty należy wysłać drogą pocztową lub osobiście złożyć w Biurze Projektu.

Przed podjęciem decyzji o przyjęciu nauczyciela przedmiotów zawodowych/instruktora praktycznej nauki zawodu na staż jest możliwość osobistego spotkania kadry zarządzającej Projektem z przedsiębiorcą w Biurze Projektu lub w siedzibie przedsiębiorstwa. W tym celu prosimy o kontakt mailowy lub telefoniczny.

## 1.4. Dane teleadresowe

Kierownik Projektu

dr Daniel Szostak

e-mail: dszo@wsie.pl

Asystent kierownika Projektu

mgr Karolina Sosnowska

e-mail: ksos@wsie.pl

Biuro Projektu w Szczecinie  
województwo zachodniopomorskie

Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej

70-385 Szczecin

ul. A. Mickiewicza 47

pokój 311

tel.: 91-423-30-77

fax: 91-423-07-33

e-mail: nauczyciel@wsie.pl

strona www: [www.wsie-projekty.eu/nauczyciel](http://www.wsie-projekty.eu/nauczyciel)

Biuro Projektu w Bydgoszczy  
województwo kujawsko-pomorskie

Zespół Szkół nr 1

85-219 Bydgoszcz

ul. Nakielska 11

pok. P1

e-mail: [nauczycielbydgoszcz@wsie.pl](mailto:nauczycielbydgoszcz@wsie.pl)

strona www: [www.wsie-projekty.eu/nauczyciel](http://www.wsie-projekty.eu/nauczyciel)





## 2. Charakterystyka branży turystycznej w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem województw zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego

Turystyka jest współcześnie uznawana za jedną z najbardziej dynamicznie rozwijających się dziedzin gospodarki światowej. Jako zjawisko wielopłaszczyznowe i skomplikowane budzi zainteresowanie zarówno polityków, przedsiębiorców, badaczy, jak i dużej części społeczeństwa. Stanowi też przedmiot zainteresowań młodych ludzi marzących o pracy w zawodach związanych z turystyką. Mimo powszechnego zainteresowania nie udało się wypracować w pełni jednoznacznych poglądów dotyczących jej cech, klasyfikacji i struktury. Jednak ogólnie przyjmuje się, że turystyka<sup>1</sup>:

- obejmuje różne zagadnienia nie tylko związane z wypoczynkiem (m.in. służbowe, edukacyjne, religijne, towarzyskie),
- nie ogranicza się tylko do pobytów z noclegiem,
- wiąże się z czasowym przemieszczaniem się, czyli podróżą, ale nie każda podróż jest turystyką.

Te uwarunkowania wpływają w sposób bezpośredni na ujmowanie turystyki w aspekcie ekonomicznym. Wśród badaczy trwa dyskusja, jak określić całościowość zagadnień związanych z ekonomicznym ujęciem turystyki<sup>2</sup>. Używane są dwa pojęcia: gospodarka turystyczna oraz przemysł turystyczny.

---

<sup>1</sup> V.T.C. Middleton, *Marketing w turystyce*, Warszawa 1996, s. 9.

<sup>2</sup> J. Wyrzykowski, J. Marak (red.), *Turystyka w ujęciu interdyscyplinarnym*, Wrocław 2010, s. 117–118.

Gospodarka turystyczna rozumiana jest jako zasoby i działania prowadzone w zakresie produkcji, dystrybucji i konsumpcji dóbr i usług na rzecz turystów<sup>3</sup>. Natomiast przemysł turystyczny to część gospodarki turystycznej obejmująca jedynie produkcję dóbr i świadczenie usług związanych z zakwaterowaniem, wyżywieniem, rekreacją i transportem<sup>4</sup>. Należy jednak podkreślić, że o tym, czy dana działalność ma charakter turystyczny, decyduje osoba nabywcy, a nie cecha usługi czy produktu. Zgodnie bowiem z definicją usług turystycznych, każda usługa świadczona turystyce lub odwiedzającemu jest usługą turystyczną<sup>5</sup>.

Tradycyjnie jednak wyróżnia się podmioty, usługi i produkty, z których korzystają osoby podróżujące:

- przewóz osób,
- hotelarstwo,
- gastronomia,
- biura podróży,
- infrastruktura i usługi umożliwiające korzystanie z walorów turystycznych,
- organizacje turystyczne.

Bardziej rozbudowaną klasyfikację, proponowaną przez V.T.C. Middletona, prezentuje rysunek 2.1.

Oczywiście w obrębie każdego z sektorów mogą występować jeszcze inne podmioty specyficzne dla danego kraju lub regionu. Z sektorami zaprezentowanymi na rysunku 2.1. mamy do czynienia wszędzie tam, gdzie państwo jest zainteresowane rozwojem turystyki, czego doskonałym przykładem jest Polska. Od czasu transformacji ustrojowej w naszym kraju mamy do czynienia z dynamicznym rozkwitem branży turystycznej. Wprowadzenie gospodarki wolnorynkowej spowodowało powstanie wielu nowych podmiotów gospodarki turystycznej, przy czym nastąpiły zasadnicze zmiany w strukturze właścicielskiej podmiotów gospodarczych. Obecnie zdecydowana większość przedsiębiorstw turystycznych to firmy całkowicie prywatne. Ubocznym skutkiem transformacji jest znaczące rozdrobnienie rynku turystycznego. Zdecydowaną większość przedsiębiorstw stanowią firmy niewielkie, zatrudniające zaledwie kilku pracowników. Słabość kapitałowa utrudnia często rozwój tych firm zarówno w sferze zatrudnienia, jak

<sup>3</sup> Ibidem, s. 118.

<sup>4</sup> G. Gołębski (red.), *Kompendium wiedzy o turystyce*, Warszawa 2002, s. 135.

<sup>5</sup> Ustawa o usługach turystycznych z dnia 29 sierpnia 1997r. (Dz. U. z 2004 r., nr 223, poz. 2268).

i zasięgu działania, stosowania innowacyjnych rozwiązań oraz wzrostu wartości rynkowej. Jednakże znaczna część tych przedsiębiorstw, mimo wyraźnych wahań koniunktury, funkcjonuje sprawnie na rynku usług turystycznych. Szczególnie dotyczy to podmiotów działających na rynkach lokalnych czy regionalnych, które dzięki dobremu rozpoznaniu potencjału obszaru swojego działania, wpisują się coraz lepiej w struktury rynku turystycznego. Z takimi podmiotami mamy do czynienia na terenie całego kraju, a w szczególności na obszarach recepcji turystycznej, jakimi są m.in. województwa zachodniopomorskie i kujawsko-pomorskie.

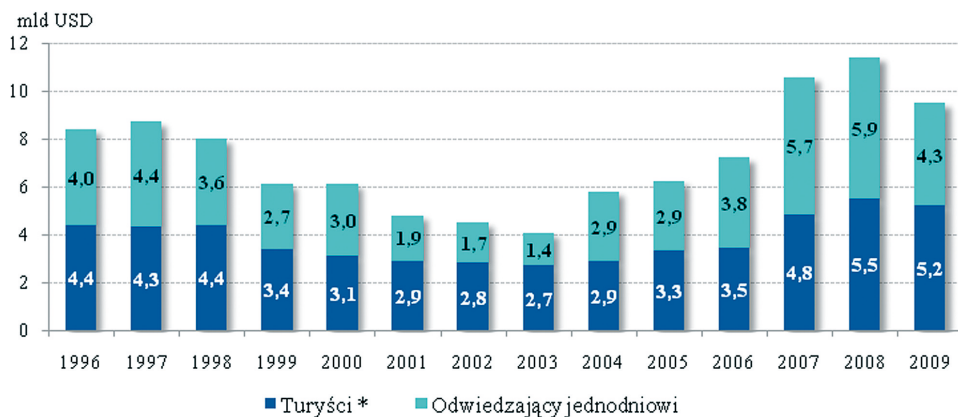


**Rys. 2.1. Sektory przemysłu turystycznego**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie V.T.C. Middleton, *Marketing w turystyce*, op. cit., s. 4.

Dane statystyczne potwierdzają, że turystyka jest znaczącym działem gospodarki narodowej. Według badań GUS udział turystyki w 2008 r. wyniósł 28 mld PLN, co stanowi 2,19% całego PKB Polski<sup>6</sup>. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat wzrost przychodów z turystyki, mimo wpływu pewnych wahań na koniunkturę o charakterze makroekonomicznym, jest wyraźnie zauważalny, co obrazuje rysunek 2.2. Potwierdzają to również dane z 2010 r. (przychody z turystyki: 10,4 mld USD).

<sup>6</sup> *Turystyka w 2010 roku. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa 2011.



Rys. 2.2. Łączne przychody dewizowe w latach 1996–2009 (w mld USD)

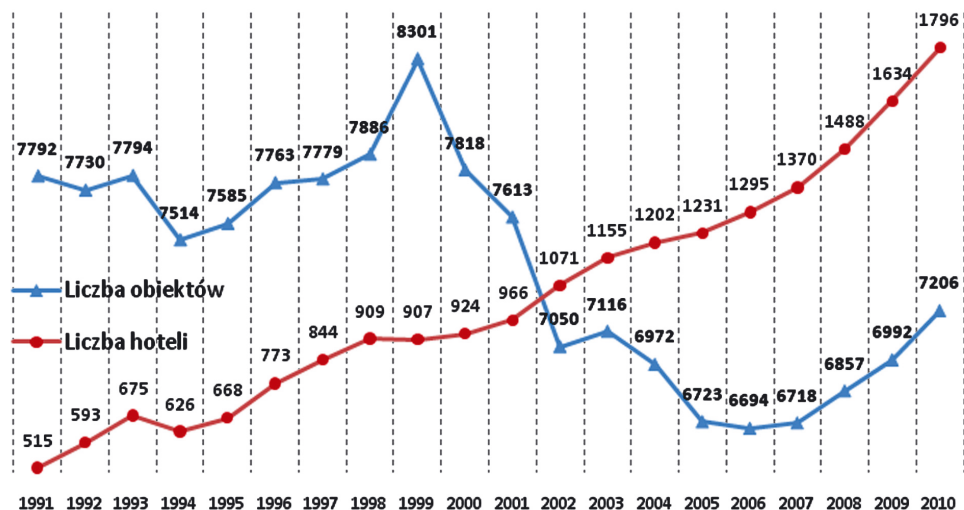
Źródło: Instytut Turystyki.

Poza danymi o charakterze finansowym wskaźnikiem rozwoju sektora turystycznego w Polsce mogą być tendencje dotyczące jakości usług. Przykładem tego procesu są niewątpliwie przemiany w sektorze noclegowym, zaprezentowane na rysunku 2.3. Zdecydowanie wzrastająca od ponad 20 lat liczba hoteli, wobec podlegającej wahaniom liczbie innych obiektów noclegowych (zazwyczaj o niższym standardzie), jest dowodem na pozytywne przekształcenia polskiego rynku turystycznego.

Zgodnie z klasyfikacją, wprowadzoną na mocy ustawy o usługach turystycznych, w Polsce wyróżniamy następujące rodzaje obiektów hotelarskich<sup>7</sup>:

- hotele,
- motele,
- pensjonaty,
- domy wycieczkowe,
- kempingi,
- schroniska młodzieżowe,
- schroniska,
- pola biwakowe.

<sup>7</sup> Ustawa o usługach turystycznych z dnia 29 sierpnia 1997 r., op. cit.



Rys. 2.3. Baza noclegowa w Polsce w latach 1991–2010 (liczba obiektów zakwaterowania zbiorowego ogółem i liczba hoteli)

Źródło: Instytut Turystyki.

Kategorie obiektów hotelarskich oznaczane są gwiazdkami (hotele, motele, pensjonaty, kempingi) lub cyframi rzymskimi (domy wycieczkowe i schroniska młodzieżowe). Celem kategoryzacji jest wzrost jakości świadczonych usług hotelarskich oraz ich standaryzacja. Zgodnie z przepisami ustawy nazwy rodzajowe są zarezerwowane tylko dla tych obiektów, które zostały poddane procedurze zarezerwowania do poszczególnych rodzajów i kategorii. Wpisu do ewidencji obiektów hotelarskich dokonuje marszałek województwa właściwy ze względu na miejsce położenia obiektu. Procedura zarezerwowania jest całkowicie dobrowolna i przeprowadzana na wniosek przedsiębiorcy. Poza wyżej wymienionymi typami obiektów hotelarskich występuje wiele innych nazw miejsc noclegowych używanych zwyczajowo. Należą do nich m.in.:

- ośrodki wczasowe,
- ośrodki kolonijne,
- ośrodki szkoleniowo-wypoczynkowe,
- gościńce,
- zajazdy,
- sanatoria.

W takich obiektach można świadczyć usługi hotelarskie, spełniając jedynie minimalne wymagania w tym zakresie. Ich ewidencję prowadzi wójt lub burmistrz gminy, na terenie której obiekt się znajduje.

Tabela 2.1. Turystyczne obiekty zbiorowego zakwaterowania w 2010 r. w Polsce

Rodzaj	Obiekty			Miejsca noclegowe		
	2009		2010	2009		2010
	Liczba		2009=100	Liczba		2009=100
<b>Ogółem</b>	<b>6 992</b>	<b>7 206</b>	<b>103,1</b>	<b>606 501</b>	<b>610 111</b>	<b>100,6</b>
Hotele	1 634	1 796	109,9	165 595	176 035	106,3
Motele	119	123	103,4	4 511	4 665	103,4
Pensjonaty	274	293	106,9	11 846	12 746	107,6
Inne obiekty hotelowe	809	1 011	125,0	39 681	47 521	119,8
Domy wycieczkowe	60	52	86,7	4 798	4 185	87,2
Schroniska	62	60	96,8	3 059	2 872	93,9
Schroniska młodzieżowe	52	52	100,0	3 370	3 173	94,2
Szkolne schroniska młodzieżowe	290	294	101,4	16 547	16 935	102,3
Ośrodki wczasowe	1 199	1 154	96,2	130 346	122 141	93,7
Ośrodki kolonijne	111	100	90,1	16 003	13 943	87,1
Ośrodki szkoleniowo-wypoczynkowe	464	494	106,5	48 057	50 277	104,6
Domy pracy twórczej	39	37	94,9	1 985	1 862	93,8
Zespoły domków turystycznych	330	365	110,6	21 481	21 489	100,0
Kempingi	125	121	96,8	19 692	19 561	99,3
Pola biwakowe	216	193	89,4	24 503	21 441	87,5
Zakłady uzdrowiskowe	158	159	100,6	30 987	31 972	103,2
Pozostałe niesklasyfikowane	1 050	902	85,9	640 40	592 93	92,6

Źródło: GUS (stan w dniu 31 VII 2010 r.).

Dane zawarte w tabeli 2.1. pozwalają na stwierdzenie, że w Polsce znajduje się ponad 600 tys. miejsc noclegowych w ponad 7200 obiektach. W strukturze rodzajowej dominują hotele, ośrodki wczasowe i szkoleniowo-wypoczynkowe. Taka sama sytuacja dotyczy liczby miejsc noclegowych w obiektach. Należy zauważyć, że hotele, motele i pensjonaty funkcjonują cały rok, natomiast obiekty niepodlegające kategoryzacji często działają tylko sezonowo (latem lub zimą).

Zróżnicowanie przestrzenne rozmieszczenia bazy noclegowej w Polsce ilustrują rysunki 2.4. i 2.5. Ich analiza pozwala na stwierdzenie, że rozmieszczenie obiektów hotelarskich w Polsce jest nierównomierne. Najwięcej znajduje się w województwach: małopolskim, zachodniopomorskim, pomorskim oraz dolnośląskim. Natomiast w przypadku liczby miejsc noclegowych zdecydowanie najwięcej miejsc posiada województwo zachodniopomorskie, za nim pomorskie, małopolskie i dolnośląskie.



Rys. 2.4. Turystyczne obiekty zbiorowego zakwaterowania w 2010 r.

Źródło: *Turystyka w 2010 roku*, op. cit.

Najmniejszą liczbą miejsc noclegowych dysponują z kolei województwa opolskie, podlaskie i świętokrzyskie. Województwo kujawsko-pomorskie w obu rankingach plasuje się na środkowej pozycji. Przedstawione dane wskazują na ścisły związek rozmieszczenia bazy noclegowej z występowaniem walorów turystycznych, przede wszystkim o charakterze przyrodniczym. Najwięcej miejsc noclegowych skoncentrowanych jest w województwach nadmorskich oraz górskich. Są to również regiony o najwyższym natężeniu ruchu turystycznego. Jak wynika z badań Instytutu Turystyki, liczba turystów w poszczególnych województwach wykazuje znaczące zróżnicowanie, co przedstawiono w tabeli 2.2.



Rys. 2.5. Miejsca noclegowe w turystycznych obiektach zbiorowego zakwaterowania w 2010 r.

Źródło: *Turystyka w 2010 roku*, op. cit.



W 2010 roku najwięcej turystów krajowych przyjeżdżało do województwa pomorskiego, mazowieckiego i zachodniopomorskiego, a najmniej do opolskiego, lubuskiego i lubelskiego. Z kolei turyści zagraniczni najchętniej odwiedzali województwo małopolskie, mazowieckie i zachodniopomorskie, zaś najmniej licznie przyjeżdżali do województwa świętokrzyskiego, kujawsko-pomorskiego i opolskiego. Analiza zróżnicowania przestrzennego ruchu turystycznego dość ściśle nawiązuje do struktury zróżnicowania bazy noclegowej.

**Tabela 2.2. Ruch turystyczny w mln osób według województw w 2010 r.**

Województwo	Turyści	
	Krajowi	Zagraniczni
Dolnośląskie	2,4	1,2
Kujawsko-pomorskie	1,6	0,2
Lubelskie	1,3	0,8
Lubuskie	1,0	0,8
Łódzkie	1,4	0,4
Małopolskie	2,8	2,8
Mazowieckie	3,9	2,0
Opolskie	0,5	0,2
Podkarpackie	1,5	0,6
Podlaskie	1,4	0,9
Pomorskie	4,5	0,8
Śląskie	2,6	0,4
Świętokrzyskie	1,3	0,1
Warmińsko-mazurskie	2,1	0,4
Wielkopolskie	2,4	0,9
Zachodniopomorskie	3,9	1,3

Źródło: Szacunki na podstawie badań ankietowych Instytutu Turystyki ([www.intur.com.pl](http://www.intur.com.pl)).

Łączna analiza przedstawionych danych pozwala stwierdzić, że województwo zachodniopomorskie należy do obszarów o największej koncentracji krajowego i zagranicznego ruchu turystycznego w Polsce. Ponadto, znajduje się na pierwszym miejscu w kraju w zakresie ilości miejsc noclegowych, a na trzecim pod względem liczby obiektów hotelarskich.

Liczba turystów krajowych i zagranicznych w województwie kujawsko-pomorskim jest nieco niższa od średniej krajowej, natomiast baza hotelowa jest rozwinięta na średnim poziomie.

Poza bazą hotelarską istotnym elementem rynku turystycznego są biura podróży. Zgodnie z obowiązującą ustawą o usługach turystycznych dokonano ich podziału na trzy rodzaje:

- organizatorów turystyki,
- pośredników turystycznych,
- agentów turystycznych.

Organizatorzy turystyki zajmują się organizowaniem imprez turystycznych i sprzedawaniem przygotowanych przez siebie pakietów turystycznych. Pośrednicy działają na zlecenie klienta i w jego imieniu zawierają umowy na świadczenie usług turystycznych. Z kolei agenci są przedstawicielami organizatorów turystyki i w ich imieniu sprzedają gotowe oferty klientom.

Ewidencja biur podróży jest prowadzona w odniesieniu do organizatorów turystyki i pośredników turystycznych, gdyż oni odpowiadają wobec klienta za jakość świadczonych usług. Po wprowadzeniu ustawy o usługach turystycznych, liczba tych podmiotów w Polsce kształtuje się na poziomie od 2500 do 3500, co przedstawiono w tabeli 2.3. Zdecydowana większość z nich, to organizatorzy turystyki. Dokładna liczba agentów turystycznych w Polsce nie jest znana.

Najwięcej biur podróży skupiają regiony o największym zaludnieniu i największym potencjale nabywczym mieszkańców. Są to województwa: mazowieckie, śląskie i małopolskie. Najmniej firm turystycznych zlokalizowanych jest w województwach: lubuskim, świętokrzyskim i podlaskim. Województwa zachodniopomorskie i kujawsko-pomorskie plasują się w środkowej części tego rankingu.

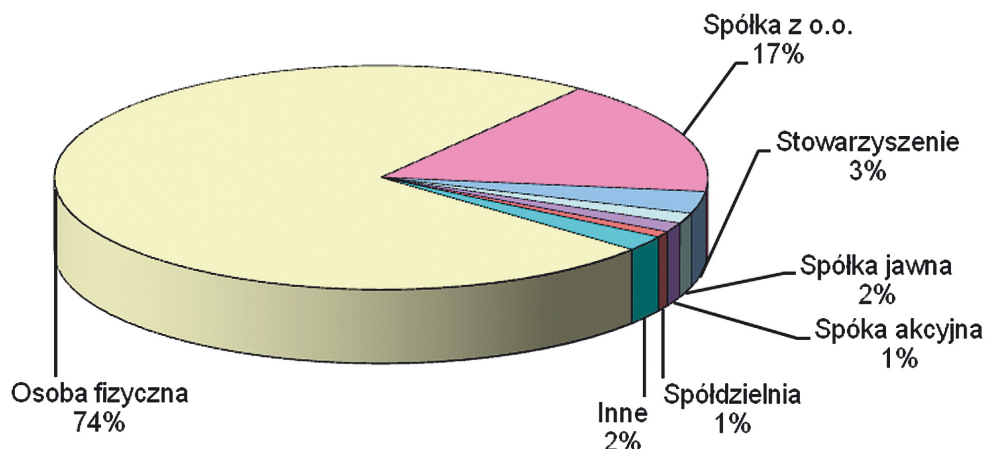
Kompleksowe badania rynku biur podróży nie są wykonywane zbyt często. Analiza przeprowadzona w 2001 r. wskazuje, że w strukturze własności zdecydowanie dominuje indywidualna działalność gospodarcza (74%), a na drugim miejscu są spółki z o.o. (17%), co obrazuje rysunek 2.6.

**Tabela 2.3. Biura podróży posiadające zezwolenie na prowadzenie działalności**

Województwo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Polska ogółem	2792	3237	3650	3504	2839	2627	2689	2839	2987	2956	3074
Dolnośląskie	269	307	350	353	260	240	234	248	256	247	261
Kujawsko-pomorskie	87	110	123	129	102	87	90	88	96	88	91
Lubelskie	93	100	100	92	73	67	69	76	79	84	96
Lubuskie	45	53	60	63	51	39	46	46	49	49	49
Łódzkie	186	204	214	201	157	149	147	149	147	144	154
Małopolskie	266	298	369	378	313	301	319	353	382	380	380
Mazowieckie	514	626	706	622	501	486	507	544	579	590	614
Opolskie	65	69	80	82	64	63	59	62	58	56	60
Podkarpackie	101	113	118	118	98	94	96	101	101	101	104
Podlaskie	89	100	107	99	90	83	85	86	86	79	79
Pomorskie	164	217	266	230	197	177	181	185	203	200	209
Śląskie	385	443	486	489	396	361	361	381	416	410	426
Świętokrzyskie	61	64	65	58	57	50	49	54	53	53	57
Warmińsko-mazurskie	88	104	120	124	98	100	102	106	103	97	104
Wielkopolskie	226	259	304	297	242	206	216	231	244	248	251
Zachodniopomorskie	153	170	182	169	140	124	128	134	135	130	139

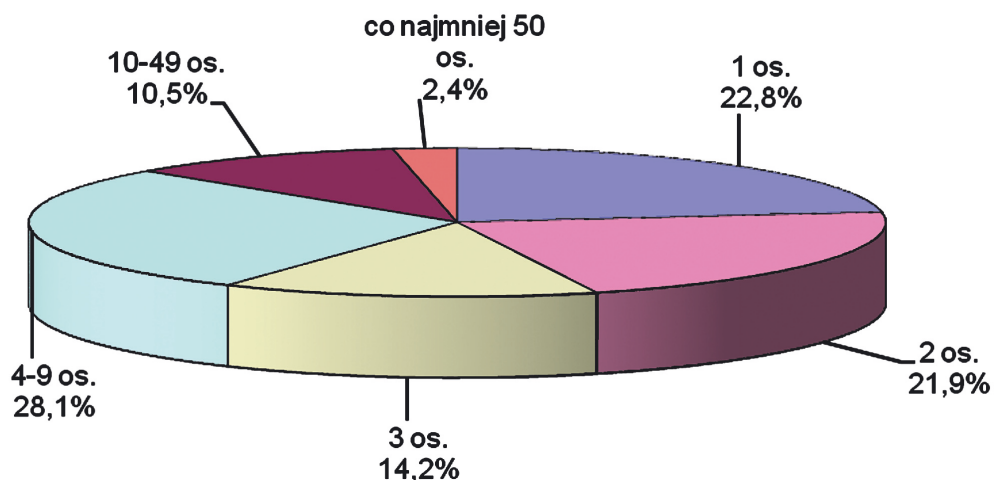
Źródło: Dane Departamentu Turystyki za 2010 rok – stan bazy Centralnej Ewidencji Organizatorów Turystyki i Pośredników w dniu 09.12.2010 r.

Polskie biura podróży to w 87,1% niewielkie podmioty gospodarcze zatrudniające do 9 pracowników. Tylko 2,4% biur zatrudnia co najmniej 50 pracowników. Strukturę biur podróży według wielkości zatrudnienia przedstawiono na rysunku 2.7.



Rys. 2.6. Struktura własnościowa biur podróży w Polsce w 2001 r.

Źródło: M. Byszewska-Dawidek, I. Kulesza, *Rynek biur podróży w Polsce*, Warszawa 2002.



Rys. 2.7. Struktura biur podróży według wielkości zatrudnienia w 2001 r.

Źródło: M. Byszewska-Dawidek, I. Kulesza, *Rynek biur podróży w Polsce*, op. cit.

Podsumowując rozważania na temat biur podróży, stwierdzić można zgodność opinii na temat sytuacji tego sektora przemysłu turystycznego – jest ona trudna i nie zmienia się od lat. Tworzą go w zdecydowanej większości niewielkie firmy zarówno w aspekcie kapitałowym, jak i wielkości zatrudnienia.

Tabela 2.4. Pracujący w sekcji H<sup>8</sup> według województw (według PKD 2004)

Województwo	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Polska ogółem</b>	<b>221639</b>	<b>216271</b>	<b>225699</b>	<b>217219</b>	<b>210950</b>	<b>214258</b>	<b>217738</b>	<b>220967</b>	<b>230375</b>	<b>241764</b>	<b>278253</b>
Dolnośląskie	19223	18075	19288	18711	17256	17868	18341	18598	18839	19908	23533
Kujawsko-pomorskie	9657	7581	8877	8471	8358	8378	8255	8398	9099	9203	10776
Lubelskie	8783	7155	7016	6800	6553	7115	7104	7101	7570	7807	8976
Lubuskie	4958	6223	5558	5814	5481	5518	5776	5831	6154	6219	7043
Łódzkie	11194	10316	10991	11451	11338	12118	11568	11991	12776	13324	14779
Małopolskie	25087	23615	23258	22326	21642	22769	23320	24437	25892	27758	31379
Mazowieckie	33630	34579	35293	32739	33149	33378	36153	35812	36847	38579	43998
Opolskie	5277	5661	4920	4722	4511	4588	4696	4702	4766	4858	5947
Podkarpackie	7940	6266	7948	7606	6801	7292	6934	7055	7270	7593	9255
Podlaskie	4925	4073	4474	4071	3944	4234	4412	4450	4813	4956	5513
Pomorskie	17262	18130	19223	18577	17249	17489	17166	17515	17215	18023	21577
Śląskie	30077	29176	31330	29515	29622	27971	28325	28327	29856	31504	35880
Świętokrzyskie	4468	4684	4371	4269	4319	4344	4462	4490	4933	5245	6135
Warmińsko-mazurskie	7409	7396	7400	7222	6853	6766	6745	7108	7562	8010	8599
Wielkopolskie	15511	18171	17820	17910	17653	18161	18193	18567	19078	20168	22548
Zachodniopomorskie	16238	15170	17932	17015	16221	16269	16288	16585	17705	18609	22315

Źródło: *Turystyka w 2010 roku*, op. cit.

<sup>8</sup> Obejmuje hotele i restauracje.

Poza obiektami noclegowymi i biurami podróży istnieje cała gama podmiotów związanych z przemysłem turystycznym, co przedstawiono na rysunku 2.1. Wskaźnikiem rozwoju pozostałych elementów przemysłu turystycznego, a zarazem całego sektora turystyki, może być analiza liczby zatrudnionych. Kolejną przesłanką, świadczącą o korzystnych tendencjach w polskiej turystyce, są dane zaprezentowane w tabeli 2.4. W usługach hotelarskich i gastronomicznych w roku 2008 pracowało 278 tys. osób, a to oznacza, że w stosunku do 2000 r. zatrudnienie w tym sektorze wzrosło o 53 tys. osób. W 2008 r. w całej branży turystycznej było to łącznie 687 tys. osób, co stanowiło prawie 5% wszystkich zatrudnionych w gospodarce narodowej<sup>9</sup>.

W związku z pozytywnymi przemianami w gospodarce turystycznej rośnie zainteresowanie podejmowaniem pracy w tej branży. Turystyka jest jednak działalnością szczególną, gdyż podmiotem, który jest końcowym odbiorcą efektów pracy, zawsze jest człowiek. Z tego powodu zarówno tworzenie produktu turystycznego, jak i świadczenie usług turystycznych podlega szczególnym regulacjom<sup>10</sup>. Produkt turystyczny m.in.:

- nie może być magazynowany, ponieważ ma charakter niematerialny,
- podlega wyraźnej sezonowości popytu,
- nie można go wypróbować przed dokonaniem zakupu,
- w jego strukturze występuje ścisły związek pomiędzy komponentami naturalnymi i wytworzonymi przez człowieka,
- nie może być wytworzony bez obecności konsumenta,
- występuje duży udział czynnika ludzkiego w procesie jego tworzenia, ponieważ posiada ścisły związek z osobą wykonawcy.

Te uwarunkowania powodują, że praca w branży turystycznej wymaga szczególnych kompetencji i predyspozycji osobowościowych.

---

<sup>9</sup> *Turystyka w 2010 roku*, op. cit., s. 65.

<sup>10</sup> S.J. Page, J. Connel, *Tourism a modern synthesis*, London 2006, s. 92.

### 3. Charakterystyka przedsiębiorstw i szkół uczestniczących w Grupie opracowującej program stażu

Zgodnie z założeniami Projektu w Grupie opracowującej program stażu uczestniczyło 5 przedstawicieli przedsiębiorstw z branży turystycznej oraz 5 przedstawicieli szkół zawodowych kształcących w kierunkach technik hotelarz i technik obsługi ruchu turystycznego z terenu województwa zachodniopomorskiego.

**Tabela 3.1. Lista szkół biorących udział w przygotowaniu programu stażu**

Lp.	Nazwa i adres szkoły
1.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych ul. Dąbrowszczaków 14, 78-200 Białogard
2.	Zespół Szkół Ekonomicznych i Hotelarskich im. E. Gierczak ul. Łopuskiego 13, 78-100 Kołobrzeg
3.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Wincentego Witosa ul. Paderewskiego 13, 72-310 Płoty
4.	Zespół Szkół im. Ignacego Łukasiewicza ul. Siedlecka 6, 72-010 Police
5.	Zespół Szkół nr 6 im. M. Reja ul. Sowińskiego 3, 70-236 Szczecin

Tabela 3.2. Lista przedsiębiorstw biorących udział w przygotowaniu programu stażu

Lp.	Nazwa i adres przedsiębiorstwa
1.	Hotel Atrium al. Wojska Polskiego 75, 70-481 Szczecin
2.	Hotel Centrum ul. Katedralna 12, 78-100 Kołobrzeg
3.	Focustour Biuro Podróży ul. Obrońców Stalingradu 4, 70-406 Szczecin
4.	PAZIM Sp. z o.o. Plac Rodła 8, 70-419 Szczecin
5.	Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Turystyki Sp. z o.o. ul. Korzeniowskiego 1, 70-211 Szczecin

W trakcie spotkań Grupy poruszono następującą problematykę związaną z:

- analizą podstawy programowej w kontekście wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych uzyskiwanych przez ucznia w czasie procesu kształcenia,
- zasadami i zakresem odbywania praktyk zawodowych przez uczniów w przedsiębiorstwach,
- sposobami wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy nauczycielami a przedsiębiorcami,
- zasadami współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami,
- określeniem zmieniających się potrzeb rynku pracy w branży turystycznej i przydatności zdobywanych przez uczniów kompetencji dla potencjalnego pracodawcy,
- zakresem i sposobem przeprowadzania egzaminu zawodowego,
- zasadami odbywania i realizowania stażu nauczycieli w przedsiębiorstwach,
- opracowaniem programu szkolenia nauczycieli przed rozpoczęciem odbywania stażu.



## Hotel Atrium

al. Wojska Polskiego 75

70-481 Szczecin

tel.: 91-424-35-32

e-mail: hotel-atrrium@hotel-atrrium.pl

www.hotel-atrrium.pl

Hotel Atrium usytuowany jest w centrum Szczecina. Swoją działalność rozpoczął w 2003 r. jako hotel czterogwiazdkowy. Do dyspozycji gości jest 30 komfortowo wyposażonych, klimatyzowanych pokoi 1- i 2-osobowych. Hotel oferuje pokoje w czterech standardach: Normal, Normal Superior, Studio, Apartament. Wszystkie pokoje wyposażone są w TV SAT, mini-bar, sejf, telefon oraz bezpłatny dostęp do łącza internetowego. W ofercie hotelu jest również apartament posiadający bezpośredni dostęp do sauny. Na terenie hotelu znajduje się parking monitorowany oraz garaż podziemny. Oferta Hotelu Atrium skierowana jest głównie do klientów indywidualnych oraz małych grup zorganizowanych.

Hotel gości przede wszystkim klientów biznesowych, którzy przybywają do Szczecina w celach służbowych na pobyty krótkoterminowe oraz gości indywidualnych, których celem pobytu jest skorzystanie z oferty wydarzeń kulturalno-turystycznych Szczecina. Hotel współpracuje z prywatnymi klinikami medycyny estetycznej oraz gabinetami dentystycznymi, które obsługują gości zagranicznych. W okresie wakacyjnym przyjmuje również grupy turystyczne do 50 osób, które odwiedzają Szczecin, jako miasto tranzytowe w programie swoich wycieczek.

W hotelu znajdują się trzy sale restauracyjne, bar, sala kominkowa oraz sala bankietowo-konferencyjna zlokalizowana w dolnej części obiektu. Wszystkie sale są przygotowane do organizowania seminariów, sympozjów, szkoleń, konferencji i bankietów. Hotel zapewnia zarówno sprzęt techniczny, jak i kompleksową obsługę gastronomiczną.

Uniwersalny wystrój sal pozwala na ich dowolną aranżację i wykorzystanie stosownie do indywidualnych potrzeb gości. W sali położonej na parterze, która dzieli się na salę główną oraz tzw. salkę kominkową, idealnie przystosowaną do cateringu, można zorganizować spotkanie do 80 osób.

W sali małej, która powstaje z wydzielenia górnej sali restauracyjnej, odbywają się spotkania w mniejszej grupie, maksymalnie do 20 osób. Szczególnie jest ona polecana na różnego rodzaju spotkania służbowe, zebrania, kolacje biznesowe i lunche konferencyjne.

## **Hotel „Centrum” – Centrum Kształcenia Praktycznego w Kołobrzegu**

ul. Katedralna 12  
70-100 Kołobrzeg  
tel.: 94-354-55-60  
e-mail: ckp@ckp.info.pl  
www.ckp.info.pl

Hotel „Centrum” – Centrum Kształcenia Praktycznego w Kołobrzegu, jako warsztaty gastronomiczno-hotelarskie, jest jednostką organizacyjnie podległą Zespołowi Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu. Hotel położony jest w centrum miasta, 800 m od morza. Jest nie tylko obiektem przyjmującym gości krajowych i zagranicznych w ciągu całego roku, ale również bazą, gdzie praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne mają uczniowie z całej Polski oraz z zagranicy. Praktyki zawodowe odbywają się w takich zawodach, jak: technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej, technik organizacji usług gastronomicznych, kucharz, kucharz małej gastronomii, cukiernik, pomocnik obsługi hotelowej, kelner. Uczniowie pracują w rzeczywistych warunkach pod opieką nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, a kształcenie praktyczne realizowane jest zgodnie z obowiązującymi programami nauczania. Przebiegnięty tygodniowo na terenie obiektu zawodu uczy się aż 120 uczniów szkoły hotelarskiej i gastronomicznej z regionu kołobrzieskiego. Ponadto, w hotelu praktykę zawodową w wymiarze od 4 do 6 tygodni odbywają uczniowie szkół hotelarskich i gastronomicznych z całej Polski.

Warsztaty hotelarsko-gastronomiczne Centrum Kształcenia Praktycznego rozszerzają swoją ofertę edukacyjną kształcenia uczniów oraz doskonalenia nauczycieli poprzez intensywny rozwój współpracy z partnerami zagranicznymi z Niemiec, Czech, Włoch, Francji, Grecji.

Centrum Kształcenia Praktycznego posiada atrakcyjną bazę noclegową na poziomie trzygwiazdkowego hotelu: 85 miejsc noclegowych, w tym pokoje 1-, 2- oraz 3-osobowe, a także apartamenty. Wszystkie wyposażone w łazienki, radio, TV SAT, telefon i lodówkę.

W obiekcie znajdują się trzy sale konferencyjne mieszczące od 15–50 osób, wyposażone w profesjonalny sprzęt audiowizualny, w tym jedna sala informacyjna z 14 stanowiskami. Baza hotelowa dysponuje również salą ćwiczeń,

---

dwoma restauracjami – „Impresja” oraz „Centrum” – cukiernią i letnią kawiarnią. Ponadto w obiekcie znajduje się Centrum Odnowy Biologicznej, oferujące hydroterapię, fizykoterapię, masaże, a także usługi salonu fryzjerskiego.

Zapraszamy do organizowania w naszym obiekcie: rad pedagogicznych, komisji przedmiotowych, szkoleń, wyjazdów integracyjnych oraz pobytów grupy emerytów i rencistów ZNP.

## Biuro Podróży „Focustour”

ul. Obrońców Stalingradu 4  
70-406 Szczecin  
tel.: 91-433-42-83, 91-434-56-45  
e-mail: biuro@focustour.pl  
www.focustour.pl

Biuro Podróży Focustour zostało założone jako indywidualna działalność gospodarcza w 2003 roku. Początkowo firma posiadała licencję Ogólnokrajowej Spółdzielni Turystycznej „Gromada”. Od rozpoczęcia swojej działalności biuro było zrzeszone w Zachodniopomorskiej Izbie Turystyki. Od tego czasu, aby zaspokoić potrzeby klientów z różnych grup docelowych, oferta biura podróży została rozszerzona.

Firma jest organizatorem turystyki i została wpisana do Centralnej Ewidencji Organizatorów Turystyki i Pośredników Turystycznych. W związku z tym, posiada zabezpieczenie finansowe na rzecz klientów w postaci gwarancji ubezpieczeniowej firmy Signal Iduna nr M 218159. Gwarancja obejmuje Polskę i państwa europejskie z wykorzystaniem transportu innego niż transport lotniczy w ramach przewozów czarterowych.

Specjalnością biura są wycieczki szkolne, zielone szkoły, obozy sportowe, wycieczki objazdowe po kraju i Europie, imprezy integracyjne i okolicznościowe. Ponadto Focustour na zlecenie klientów przygotowuje wszelkie inne imprezy turystyczne dla grup zorganizowanych.

Firma prowadzi profesjonalną, opartą na innowacyjnych rozwiązaniach systemowych, organizację podróży służbowych w zakresie rezerwacji i wystawiania biletów lotniczych (regularnych i tzw. tanich linii lotniczych) oraz rezerwacji hotelowych na całym świecie. Rezerwacje biletów lotniczych przewoźników rejsowych opracowywane są przez system Amadeus Vista – narzędzie rezerwacyjne oparte na bazie przeglądarki internetowej, oferujące pełen graficzny interfejs do systemu Amadeus. Produkt ten jest kierowany zarówno do użytkowników początkujących, jak i zaawansowanych. Początkującym – Amadeus Vista oferuje tzw. *graphic page*, która dzięki graficznemu interfejsowi ułatwia dokonywanie rezerwacji lotniczych, samochodowych i hotelowych.

Wynajem samochodu, ubezpieczenia turystyczne, transfery oraz pośrednictwo wizowe – to dodatki ważne przy przygotowaniu planu podróży. Biuro ofe-

ruje rezerwacje wynajmu samochodów na całym świecie dzięki bezpośredniej umowie z Europcar oraz za pośrednictwem firmy Bedsonline, która umożliwia również rezerwację hoteli, wycieczek fakultatywnych oraz transferów w dowolnym zakątku świata.

Focustour jest biurem agencyjnym wiodących touroperatorów m.in. TUI, Neckermann, Rainbow Tours, Alfa Star. W ramach umów biuro agencyjne otrzymuje bezpłatny dostęp do systemów rezerwacyjnych (TUI – IRIS PLUS, Neckermann – TOMA oraz Merlin, Rainbow Tours – Travella), bezpłatne szkolenia dla pracowników z zakresu obsługi powyższych systemów oraz znajomości oferty, opiekę regionalnych przedstawicieli sprzedaży, możliwość udziału w imprezach studyjnych.

Od 2008 roku biuro współpracuje z niemieckim konsolidatorem Schmetterling Reisen, co umożliwia bezpośredni dostęp do większości touroperatorów niemieckich, z którymi biuro nie ma bezpośrednich umów agencyjnych. Schmetterling Reisen, w ramach miesięcznej opłaty, udostępnia system rezerwacyjny Merlin oraz profesjonalne wyszukiwarki ofert turystycznych, hoteli, lotów czarterowych.

Udostępnione wyszukiwarki: Venessa, Bistro oraz IRIS Plus wraz ze wsparciem technicznym.

## PAZIM Sp. z o.o.

Plac Rodła 8  
70-419 Szczecin  
tel.: 91-359-46-14  
e-mail: office@pazim.pl  
www.pazim.pl

Pazim Spółka z o.o. powstała w 1990 roku i wchodzi w skład grupy kapitałowej Polskiej Żeglugi Morskiej (PŻM). Przedmiotem działalności Spółki jest eksploatacja wielofunkcyjnego obiektu hotelowo-biurowego, świadczenie usług w zakresie wynajmu powierzchni biurowej, bankowej i handlowej oraz działalność hotelowa i gastronomiczna. Pazim prowadzi własną działalność usługową. Proponowana oferta to: wynajem powierzchni biurowych, centrum biznesowe, Hotel Radisson BLU, Baltica Wellness & Spa, Cafe 22, Baila Club, Statek Ładoga, wycieczki po Odrze statkami Odra Queen i Peene Queen, pralnia Pazim.

Centrum biznesowe to nowoczesny kompleks biurowo-usługowy oferujący wynajem powierzchni biurowej i handlowej. Na 22. piętrze centrum mieści się kawiarnia Cafe 22 – wspaniały punkt widokowy na panoramę Szczecina, z którego, przy dobrych warunkach pogodowych, widoczne są także turbiny wiatrowe tuż za zachodnią granicą Polski. To obowiązkowy punkt na trasie każdego turysty zwiedzającego Szczecin oraz wszystkich gości Hotelu Radisson.

Hotel Radisson BLU to czterogwiazdkowy obiekt położony w kompleksie Pazim, zlokalizowanym w kulturalnym i biznesowym centrum Szczecina. Hotel dysponuje 369 pokojami, w tym 10 apartamentami, które łączą w sobie funkcjonalność i komfort. Nowoczesne centrum konferencyjno-bankietowe to 9 sal konferencyjnych oraz przestrzenne *foyer* hotelowe. Centrum konferencyjno-bankietowe wyposażone jest w sprzęt multimedialny oraz bezprzewodowy dostęp do Internetu. Profesjonalna obsługa hotelu zapewnia organizację różnego rodzaju imprez od kameralnych spotkań do wystawnych bankietów dla 550 osób.

Baltica Wellness & Spa to nowoczesny ośrodek o powierzchni ponad 2000 m<sup>2</sup> z bezpośrednim połączeniem z hotelem Radisson BLU. W swojej ofercie Baltica Wellness & Spa ma pełny wachlarz zabiegów kosmetycznych, masaży i kąpeli, a także nowoczesne centrum rehabilitacji. Szeroki zakres działalności Centrum

Zdrowia i Urody to również pakiety zdrowotne i relaksacyjne, romantyczne pakiety dla dwojga, programy i zajęcia dla kobiet w ciąży, kondycyjne programy dla sportowców prowadzone z wykorzystaniem nowoczesnego sprzętu rehabilitacyjnego oraz pakiety Hotel & Spa (profesjonalnie dobrane zabiegi Spa z noclegami w Hotelu Radisson BLU). Z pakietów Hotel & Spa korzystają zarówno klienci indywidualni, jak i turyści ze Skandynawii czy z Niemiec, przyjeżdżający do Szczecina najczęściej w ramach tzw. pobytów *city break*. Baltica Wellness & Spa oferuje pakiety Spa Voyage, które łączą w sobie zabiegi spa z noclegiem na statku Ładoga.

Statek i restauracja Ładoga, oprócz dań kuchni rosyjskiej i nadbałtyckiej, oferuje również 12 pokoi w standardzie hotelowym, w tym jeden apartament. Dolny pokład statku przeznaczony jest na organizację konferencji, szkoleń lub imprez specjalnych.

Turyści korzystający z jednego z powyższych pakietów, w ramach uatrakcyjnienia oferty, mogą również popłynąć statkiem Odra Queen lub Peene Queen. Podczas godzinnego rejsu statki mijają m.in.: doki stoczni szczecińskich, ogromny Elewator Ewa, a także przepiękne, naturalne brzegi Odry. Przygotowane są też specjalne oferty dla szkół i firm. Trasa rejsu może zostać ustalona wspólnie z opiekunem grupy lub organizatorem imprezy integracyjnej. W trakcie rejsu można przeprowadzić konferencję, szkolenie czy imprezę dla pracowników.

Kolejną działalnością usługową Pazim Sp. z o.o. jest jeden z najliczniej uczęszczanych klubów w Szczecinie – Baila Club, szczególnie lubiany przez gości Hotelu Radisson BLU.

Ekologiczna Pralnia Pazim, oprócz Hotelu Radisson BLU oraz Baltica Wellness & Spa, obsługuje kilkadziesiąt hoteli, restauracji oraz promy wycieczkowe i statki towarowe.

## **Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Turystyki Sp. z o.o.**

ul. Korzeniowskiego 1  
70-211 Szczecin  
tel.: 91-434-21-87  
e-mail: zart@zart.pl  
www.zart.pl

Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Turystyki jest firmą, która już od 20 lat wspiera zarówno przedsiębiorców związanych z branżą turystyczną, jak i łączy ich działania z sektorem samorządowym. Jej priorytetowym zadaniem jest rozwój i promocja turystyki na Pomorzu Zachodnim. ZART wdraża nowe programy i przedsięwzięcia, które nierzadko kreują i unowocześniają gospodarkę turystyczną w regionie.

Misją ZART jest:

- Przekonanie, że turystyka jest dziedziną mającą ogromny wpływ na rozwój gospodarki w regionie zachodniopomorskim.
- Wskazanie, jak wykorzystywać potencjał turystyki.
- Nauczanie, jak rozwijać i uatrakcyjnić turystykę.

ZART prowadzi działalność w następujących dziedzinach:

### **Wydawnictwo**

ZART ma własne wydawnictwo i jest wiodącym w regionie wydawcą turystycznych materiałów informacyjnych i promocyjnych (w tym Informatora Turystycznego Pomorza Zachodniego z katalogiem bazy noclegowej), a także przewodników turystycznych, folderów, informatorów gminnych, katalogów, map, planów itp.

### **Specjalistyczne szkolenia turystyczne**

Agencja od 15 lat organizuje specjalistyczne szkolenia turystyczne, m.in. dla pilotów wycieczek, przewodników turystycznych, animatorów turystyki, kreato-



rów produktów turystycznych oraz wiele innych kursów doszkalających w zakresie obsługi ruchu turystycznego.

## Organizacja imprez targowych

ZART organizuje w Szczecinie jedną z największych w Polsce turystycznych imprez targowych – Festyn Turystyczny „Piknik nad Odrą”, którego głównym elementem są Targi Turystyczne „Market Tour”, a celem – prezentacja i promocja atrakcji regionów turystycznych oraz oferty firm. Imprezie towarzyszą: Festiwal Wyrobow i Kuchni Regionalnych, Wielkie Gotowanie oraz Wiosenny Festyn Rodzinny. „Piknik nad Odrą” odwiedza co roku ponad 50 tysięcy osób.

## Organizacja seminariów i konferencji

ZART realizuje własne imprezy konferencyjne i seminaria oraz kompleksowo obsługuje przedsięwzięcia innych organizatorów. W dorobku firmy znajdują się zarówno regionalne, jak i ogólnopolskie konferencje o różnej tematyce.

## Realizacja projektów europejskich

Firma realizuje również projekty dofinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. W ciągu zaledwie 3 lat, podczas realizacji 35 szkoleń dofinansowanych z EFS, ponad 600 osób zdobyło nowy zawód lub podniosło swoje kwalifikacje zawodowe w branży turystycznej.

W latach 2007–2008 ZART prowadziła regionalne biuro dużego projektu ogólnopolskiego „Turystyka wspólna sprawa”. Ponadto współpracowała przy sześciu innych projektach o tematyce turystycznej (programy: Phare CBC oraz Interreg).

## Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Białogardzie

ul. Dąbrowszczaków 14  
78-200 Białogard  
tel.: 94-312-20-35  
e-mail: zsp@powiat-bialogard.pl  
www.zsp-bialogard.com

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Białogardzie posiada wysoko wykwalifikowaną kadrę, kształci nowoczesnie, dobrze przygotowuje do egzaminu maturalnego. Stwarza warunki do wszechstronnego rozwoju uczniów i ich zainteresowań, wspierając proces kształcenia dodatkową ofertą edukacyjną w formie kół przedmiotowych, grup artystycznych (grupa teatralno-wokalna „EGO”), zajęć rekreacyjno-sportowych. Budynek szkoły przystosowany jest do potrzeb osób niepełnosprawnych. Od lat ZSP współpracuje z partnerskimi szkołami w Niemczech, organizując wymiany młodzieżowe. W 2010 roku placówka otrzymała certyfikat jakości „Szkoła Przedsiębiorczości”.

Szkoła posiada bogatą bazę dydaktyczną oraz nowoczesne zaplecze sportowe:

- znakomicie wyposażone pracownie do kształcenia zawodowego,
- bibliotekę z multimedialnym centrum informacji, w którym jest możliwość bezpłatnego korzystania z Internetu przez cały dzień,
- cztery pracownie komputerowe z dostępem do Internetu ze specjalistycznym oprogramowaniem,
- siłownię,
- zmodernizowaną salę gimnastyczną,
- kompleks boisk sportowych.

Szkoła proponuje kształcenie w następujących zawodach:

### Technikum

- technik ekonomista,
- technik informatyk,
- technik elektryk,

- technik handlowiec,
- technik obsługi turystycznej,
- technik mechanik (obrabiarki sterowane numerycznie).

### Zasadnicza Szkoła Zawodowa

- elektryk,
- klasy wielozawodowe (np. kucharz, sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych itd.).

## **Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu**

ul. Łopuskiego 13  
78-100 Kołobrzeg  
tel.: 94-354-05-83  
e-mail: zseh@kolobrzeg.powiat.pl  
www.ekonom.kolobrzeg.pl

Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu jest placówką kształcącą blisko 900 uczniów. W skład struktur organizacyjnych ZSE-H wchodzi Centrum Kształcenia Praktycznego, z bazą hotelowo-gastronomiczną i internatem oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego, z bogatą ofertą kursów i szkoleń adresowaną zarówno do uczniów, jak i do osób czynnych zawodowo oraz nauczycieli.

Szkoła kształci przyszłe kadry w dziewięciu zawodach: technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej, technik informatyk, technik ekonomista, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik organizacji reklamy, technik handlowiec, kelner, kucharz. Szkoła wyposażona jest w nowoczesne pracownie i laboratoria oraz własną bazę hotelową. Jest aktywnym członkiem wielu stowarzyszeń i organizacji, m.in. Międzynarodowego Zrzeszenia Szkół Hotelarsko-Gastronomicznych (AEHT), Polskiego Zrzeszenia Szkół Hotelarsko-Gastronomiczno-Turystycznych, Polskiego Zrzeszenia Hoteli i Regionalnego Stowarzyszenia Turystyczno-Uzdrowiskowego.

Zmierzając do poprawy efektywności kształcenia zawodowego, Zespół Szkół ściśle współpracuje z pracodawcami i takimi instytucjami, jak: Politechnika Koszalińska, Uniwersytet Szczeciński, Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy, niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (IHK). Z placówkami partnerskimi w Niemczech, Danii, Czechach oraz we Francji i Włoszech realizowane są wspólne projekty, dofinansowywane ze środków Unii Europejskiej. Uczniowie wyjeżdżają na praktyki i staże zagraniczne oraz zdobywają dodatkowe kompetencje niezbędne do umocnienia swojej pozycji na rynku pracy. W tym celu ZSE-H organizuje różnego rodzaju warsztaty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, a Mobilne Centrum Informacji Zawodowej oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej wspierają młodzież w zakresie doradztwa zawodowego.

---

Placówka jest twórcą i organizatorem ogólnopolskiej Olimpiady Wiedzy Hotelarskiej. Społeczność szkoły każdego roku organizuje targi turystyczno-hotelarskie Hotuga, pokazy programowania robotów, pokazy nakrytych stołów, pokazy carvingu, a także liczne imprezy tematyczne i sezonowe.

ZSE-H postawiła sobie za zadanie wykształcenie przyszłej kadry pracowniczey na europejskim poziomie i z europejską świadomością, dlatego uczniowie ZSE-H są laureatami wielu konkursów, olimpiad i turniejów, także w skali międzynarodowej.

Szkoła wspiera również rozwój kadry pedagogicznej, która uczestniczy w różnych projektach międzynarodowych, szkoleniach i kursach doskonalących w Polsce i za granicą.

## **Zespół Szkół im. Ignacego Łukasiewicza w Policach**

ul. Siedlecka 6  
72-010 Police  
tel.: 91-424-13-06  
e-mail: sek@zspolice.pl  
www.zspolice.pl

Zespół Szkół im. Ignacego Łukasiewicza w Policach istnieje w obecnej formie od 1993 r. i oferuje kształcenie w następujących typach szkół: Liceum Ogólnokształcące, Technikum Zawodowe, Zasadnicza Szkoła Zawodowa i Zasadnicza Szkoła Zawodowa dla Dorosłych. Ich profile i specjalności zgodne są z zapotrzebowaniem lokalnego i regionalnego rynku pracy, a także z ogólnopolskimi tendencjami zatrudnienia.

Nauka języków obcych odbywa się w specjalistycznym, nowoczesnym laboratorium językowym. Znajduje się tutaj 20 stanowisk wyposażonych w słuchawki i mikrofony. W klasie są także nowoczesne urządzenia audiowizualne, które ułatwiają uczenie się języka obcego. Taki sposób przekazywania wiedzy jest skuteczny i atrakcyjny.

Z sześciu pracowni komputerowych korzystają nie tylko nauczyciele informatyki, ale także innych przedmiotów. Pracownie są wyposażone w nowoczesny sprzęt, a każdy komputer ma podłączenie do Internetu. Dzięki specjalistycznemu oprogramowaniu uczniowie mają możliwość uczenia się praktycznego wykorzystania komputera w zawodzie. Podczas zajęć w pracowni hotelarskiej uczą się obsługi klienta z użyciem profesjonalnego programu komputerowego. Nauczyciele informatyki przygotowują chętnych do zdobycia Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych (ECDL).

W Technikum Zawodowym proponujemy kształcenie w zawodach: technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik handlowiec, technik ekonomista i technik informatyk. Natomiast w Zasadniczej Szkole Zawodowej kształcimy w zawodach kucharz oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.

Zawodu technik hotelarstwa młodzież uczy się w nowoczesnej pracowni hotelarskiej. Na potrzeby szkoleniowe przygotowano kilka pomieszczeń, które

zostały wyposażone i dostosowane do standardów trzygwiazdkowego hotelu. Jest więc nowoczesna recepcja, apartament, są pokoje jedno- i dwuosobowe z pełnym węzłem sanitarnym. Młodzież uczy się tutaj jak przyjąć klienta, przygotować pokój oraz zapewnić komfort wypoczynku. Pracownia, dofinansowana z funduszy europejskich w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego, powstała w 2012 roku.

W ramach praktycznej nauki zawodu kucharz, technik żywienia i usług gastronomicznych uczniowie klas zasadniczej szkoły zawodowej i technikum zawodowego korzystają z pracowni gastronomicznej. Wyposażona w urządzenia najnowszej generacji, pozwala na wszechstronne poznanie tajników przygotowywania dobrej kuchni.

## **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. W. Witosa w Płotach**

ul. Paderewskiego 13  
72-310 Płoty  
tel.: 91-385-14-41  
e-mail: zsrploty@gryfice.pl  
www.zsp.ploty.foxnet.pl

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. W. Witosa w Płotach to szkoła z 65-letnią tradycją. W latach 1947-2002 główne kierunki kształcenia były związane z rolnictwem. Sytuacja na rynku pracy wywołała potrzebę zmiany kierunków nauczania. Obecnie szkoła, w ramach Technikum Zawodowego oraz w Zasadniczej Szkole Zawodowej, kształci w zawodach związanych z gastronomią, hotelarstwem i informatyką. Placówka może poszczycić się bardzo dobrze wyposażoną w nowoczesne pomoce bazą dydaktyczną. Posiada dwie pracownie informatyczne, dwa centra multimedialne, dwie pracownie do nauczania języków obcych ze stanowiskami do pracy indywidualnej z uczniami. Dysponuje dwoma pracowniami do odbywania zajęć praktycznych związanych z technologią żywienia, ma pracownię obsługi konsumenta oraz pracownię hotelarską z recepcją, ze standardowym wyposażeniem i pokojem hotelowym. Oprócz tradycyjnych klasopracowni posiada salę gimnastyczną i wielofunkcyjne boisko sportowe.

Dzięki realizacji przez szkołę projektów UE, możliwe jest systematyczne wzbogacanie bazy dydaktycznej szkoły. Uczniowie mają możliwość uczestniczenia w dodatkowych zajęciach z matematyki, języków obcych, języka zawodowego obcego, przedmiotów ekonomicznych, doradztwa zawodowego i psychologii. Mogą też zdobywać certyfikaty językowe oraz dodatkowe umiejętności, uczestnicząc w kursach: carvingu, wizażu, autoprezentacji, barmańskim i kuchni świata. Uczniowie cyklicznie biorą udział w wyjazdach studyjnych do renomowanych ośrodków turystycznych, hoteli i obiektów gastronomicznych w pasie nadmorskim.

Dofinansowania z UE, które umożliwiają udział uczniów w dodatkowych zajęciach, przekładają się na ich sukcesy zarówno na egzaminach maturalnych, jak i zawodowych (potwierdzających kwalifikacje zawodowe). Od wielu lat chlubą szkoły są uczniowie odnoszący sukcesy na olimpiadach przedmioto-



wych i w konkursach. Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. W. Witosa szczyci się m.in.: finalistami i laureatami Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych (etap centralny w bloku produkcji roślinnej, mechanizacji rolnictwa, zaś w bloku żywienia człowieka – II miejsce w Polsce), finalistami IV Olimpiady Wiedzy Hotelarskiej (etap centralny w roku szkolnym 2011/12), Olimpiady Wiedzy i Przedsiębiorczości, Olimpiady ekonomii i marketingu, Ogólnopolskiego Konkursu Wiedzy o Podatkach. Ponadto uczniowie odnoszą wiele sukcesów sportowych w regionie i okręgu.

## **Zespół Szkół nr 6 im. Mikołaja Reja w Szczecinie**

ul. Gen. Sowińskiego 3  
70-236 Szczecin  
tel.: 91-433-35-04; 91-433-35-20  
e-mail: sekretariat@zs6.net  
www.zs6.net

Szkoła powołana została 1 września 1951 roku, a od 1 września 2002 r. nosi obecną nazwę. W skład Zespołu Szkół wchodzi szkoła, które kształcą w następujących zawodach:

### **Technikum Gastronomiczne**

- technik żywienia i gospodarstwa domowego,
- technik organizacji usług gastronomicznych,
- kucharz,
- kelner,
- technik żywienia i usług gastronomicznych (od roku szkolnego 2012/2013).

### **Technikum Hotelarskie**

- technik hotelarstwa,
- technik obsługi turystycznej (od roku szkolnego 2012/2013).

### **Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 6**

- cukiernik,
- kucharz małej gastronomii,
- w zawodzie kucharz (od roku szkolnego 2012/2013).

### **Technikum Uzupełniające nr 2 na podbudowie zasadniczej szkoły zawodowej**

- kucharz.

Świadectwem nieustannego rozwoju umiejętności i wiedzy uczniów oraz pracujących z nimi nauczycieli są przyznane szkole tytuły: Szkoła z Klasą, Zachodniopomorska Szkoła Jakości, Szkoła Odkrywców Talentów i Szkoła bez Przemocy.

Od roku 1995, decyzją Ministerstwa Edukacji Narodowej, Zespół Szkół wspólnie z Akademią Rolniczą w Poznaniu i Zachodniopomorskim Centrum Edukacyjnym jest organizatorem Ogólnopolskiej Olimpiady Wiedzy o Żywieniu i Żywności.

Swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe oraz sprawność językową uczniowie doskonalą dzięki rozwiniętej współpracy i wymianie doświadczeń ze szkołami z innych krajów, zwłaszcza z partnerem niemieckim.

**Nowoczesna baza (sfinansowana w znacznym stopniu ze środków Unii Europejskiej):**

- pracownia hotelarska,
- pracownie technologiczne,
- pracownie obsługi klienta (jedna z cocktail-barem),
- pracownia analizy żywności,
- profesjonalna pracownia cukiernicza,
- pracownie multimedialne.

**Atrakcyjne warunki kształcenia zawodowego realizowane w ramach:**

- kształcenia modułowego, które daje możliwość kształtowania umiejętności zawodowych poprzez zajęcia warsztatowe prowadzone w małych grupach oraz umożliwia korelację i integrację treści kształcenia z różnych dyscyplin wiedzy,
- kwalifikacyjnych kursów zawodowych,
- zajęć praktycznych realizowanych w nowoczesnych pracowniach CKP,
- praktyk zawodowych realizowanych w renomowanych hotelach i restauracjach Szczecina,
- współpracy z placówkami zagranicznymi w Niemczech i Austrii,
- praktyk zawodowych na promach Unity Line.

Podsumowując analizę zaprezentowanych szkół oraz przedsiębiorstw turystycznych, należy zauważyć, że stanowią one bardzo szerokie spektrum podmiotów zainteresowanych rozwojem branży turystycznej.

## 4. Analiza SWOT podstaw programowych kształcenia w zawodzie technik hotelarstwa i technik obsługi turystycznej

W celu określenia korzyści i możliwości wynikających z wdrożenia nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik obsługi turystycznej i technik hotelarstwa przeprowadzono w Grupie przedsiębiorców i nauczycieli analizę SWOT. Zadaniem jej było usystematyzowanie informacji na temat realizowanego obecnie systemu kształcenia zawodowego. Przeprowadzenie jej w gronie osób zaangażowanych w realizację Projektu i posiadających doświadczenie w branży turystycznej oraz nauczaniu pozwoliło na dokonanie wielu istotnych obserwacji. Dyskusja prowadzona w grupach zawodowych umożliwiła wykrycie spójnej opinii obu środowisk. Wyniki przeprowadzonej analizy prezentują tabele 4.1. i 4.2.

Zdaniem przedsiębiorców, obecna podstawa programowa jest zbyt obszerna i za bardzo szczegółowa. Z tego powodu absolwenci, zdobywając wiedzę, tak naprawdę nie przyswajają jej w sposób trwały. Specyfika funkcjonowania przedsiębiorstw oraz poziom ich kultury organizacyjnej są bardzo zróżnicowane. To powoduje, że znaczna część treści zawartych w podstawie programowej jest zbędna, gdyż wiedzę na temat konkretnego stanowiska pracy oraz danej firmy absolwenci zdobywają dopiero po zatrudnieniu. Przedsiębiorcy zasygnalizowali, że potrzebują pracowników o dużych zdolnościach adaptacyjnych, otwartych na zmieniającą się rzeczywistość gospodarczą. Absolwentom potrzebne są przede wszystkim umiejętności wykorzystywania zdobytej wiedzy teoretycznej w sytuacjach praktycznych. Ponadto podkreślono, że sposoby weryfikacji wiedzy i umiejętności odbiegają od rzeczywistych wymagań

pracodawców i zmuszają uczniów do przyswajania zbędnej wiedzy. W przypadku kształcenia w zawodzie technik obsługi turystycznej zwrócono szczególną uwagę na cechujące absolwentów braki w wiedzy z zakresu przedmiotów ogólnokształcących (język polski, geografia, historia, wiedza o społeczeństwie). Natomiast w przypadku zawodu technik hotelarstwa problemem jest kwestia zbyt małego nacisku na kształtowanie wysokiego poziomu szeroko rozumianej kultury osobistej. Zauważono, że podstawa programowa daje możliwość kształtowania kwalifikacji przyszłych absolwentów, którzy będą mogli znaleźć zatrudnienie nie tylko w zawodach związanych z branżą turystyczną. Wskazano, że niewielu uczniów kształcących się w omawianych zawodach jest dobrze przygotowanych do odbywania praktyk zawodowych, a często ich oczekiwania nie przystają do warunków panujących na rynku pracy.

Przedsiębiorcy zwrócili również uwagę na brak zasięgania opinii praktyków w kształtowaniu wdrażanych obecnie i planowanych w przeszłości treści nauczania zarówno w zakresie przedmiotów zawodowych, jak i ogólnokształcących. Zasugerowali także konieczność nawiązania lepszej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami kształcącymi kadry zawodowe branży turystycznej.

W gronie nauczycieli dyskusja skoncentrowała się na problemach związanych z częstymi zmianami dotyczącymi kształtowania treści programów nauczania. Istotną kwestią jest konieczność szybkiego dostosowywania się do nowych wymagań formalnych. Zwrócono uwagę na to, że obecna podstawa programowa i związane z nią wymagania egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe często odbiegają od możliwości uczniów i oczekiwań branży turystycznej. Mimo znaczącego zaangażowania kadry pedagogicznej, istotną przeszkodą w nadążaniu za postępującymi zmianami formalnymi są koszty, które ponoszą szkoły, aby przygotować bazę materialną, czas potrzebny na przygotowanie pedagogów oraz możliwości finansowe samych uczniów. Zdaniem pedagogów, proponowane zmiany nie są skorelowane z realiami społeczno-ekonomicznymi wielu regionów oraz rzeczywistymi potrzebami przyszłych absolwentów. Najlepiej radzą sobie szkoły, które od lat dysponują wyspecjalizowaną kadrą i dobrze wyposażonymi pracowniami do nauczania przedmiotów zawodowych. W zdecydowanie trudniejszej sytuacji są placówki adaptujące swój potencjał do nowych wymagań.

Tabela 4.1. Analiza SWOT przeprowadzona przez przedsiębiorców

Ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego	
MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podstawa programowa jest wszechstronna i obejmuje kształcenie w różnych zawodach branży turystycznej.</li> <li>• Treści zawarte w podstawie programowej systematyzują wiedzę teoretyczną z różnych dziedzin w blokach programowych, co ułatwia jej przyswojenie przez uczniów.</li> <li>• Treści nauczania mają charakter kompleksowy i nawiązują do oczekiwań przedsiębiorców.</li> <li>• Kryteria ocen i wymagań egzaminacyjnych są precyzyjnie określone.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treści programowe są zbyt obszerne oraz cechuje je duża schematyczność i szczegółowość, a przekazywana wiedza ma charakter encyklopedyczny.</li> <li>• Brak nawiązania w podstawie programowej do zmian w dynamicznie przekształcającej się rzeczywistości rynku turystycznego.</li> <li>• Nierealne założenia dotyczące zajęć praktycznych realizowanych przez uczniów.</li> <li>• Sposób weryfikacji wiedzy i umiejętności odbiega od rzeczywistych wymagań spotykanych w praktyce gospodarczej.</li> </ul>
SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wdrożenie nowego programu nauczania zwiększa potencjalną możliwość znalezienia pracy w branży turystycznej w przedsiębiorstwach wiodących w regionie.</li> <li>• Zwiększenie możliwości zdobycia gwarancji zatrudnienia dla najlepszych uczniów w przedsiębiorstwach, w których realizowane są praktyki zawodowe.</li> <li>• Uniwersalność zdobywanej wiedzy daje możliwość jej zastosowania w różnych działach gospodarki narodowej.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak elastyczności w dostosowywaniu treści programowych do potrzeb przedsiębiorstw w zależności od uwarunkowań regionalnych.</li> <li>• Wysoce prawdopodobny brak możliwości opanowania podstawy programowej przez znaczną część uczniów.</li> <li>• Zbyt mały nacisk na kształtowanie umiejętności zastosowania zdobytej wiedzy w praktycznej obsłudze ruchu turystycznego.</li> </ul>

**Tabela 4.2. Analiza SWOT przeprowadzona przez nauczycieli kształcących w zawodach technik hotelarstwa i technik obsługi turystycznej**

Ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego	
MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wykorzystanie i adaptacja potencjału szkół w realizacji nowych kierunków nauczania zgodnych z potrzebami rynku.</li> <li>• Istotna pomoc w przygotowaniu programu nauczania ze względu na możliwość ustalenia kryteriów ocen i wymagań.</li> <li>• Kompleksowe określenie celów i przekazywanych treści umożliwia elastyczne realizowanie programu nauczania.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak możliwości szybkiego i pełnego wdrożenia zmian przez szkoły ze względu na koszty z tym związane.</li> <li>• Ograniczone możliwości wdrożenia wszystkich efektów kształcenia ze względu na zróżnicowany stopień przygotowania uczniów na wcześniejszych etapach kształcenia.</li> <li>• Zbyt obszerny program nauczania w stosunku do zgłaszanych potrzeb ze strony przedsiębiorców.</li> </ul>
SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wykorzystanie istniejącego potencjału dydaktycznego szkół kształcących w zawodach związanych z branżą turystyczną.</li> <li>• Znacząca liczba uczniów zainteresowanych kształceniem się w zawodach związanych z branżą turystyczną.</li> <li>• Weryfikacja pożądaných przez przedsiębiorców umiejętności w czasie realizacji praktyk zawodowych.</li> <li>• Umożliwienie nauczycielom wykorzystanie własnego potencjału w zakresie tworzenia indywidualnych, autorskich programów nauczania.</li> <li>• Unifikacja sposobu oceny wiedzy i umiejętności uczniów poprzez egzamin zewnętrzny.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak szerszej współpracy szkół z przedsiębiorstwami w regionie w zakresie ich oczekiwań i potrzeb.</li> <li>• Ograniczenie możliwości zmiany szkoły przez uczniów ze względu na brak spójności pomiędzy poszczególnymi przedmiotami.</li> <li>• Niewystarczające zainteresowanie ze strony przedsiębiorców współpracą w realizacji praktyk zawodowych.</li> <li>• Brak określenia i koordynacji potrzeb regionalnego rynku pracy w zakresie specjalności i zawodów związanych z branżą turystyczną.</li> <li>• Brak możliwości sprawdzenia rzeczywistych umiejętności praktycznych uczniów w czasie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.</li> </ul>



W zakresie odbywania praktyk w przedsiębiorstwach nauczyciele zwrócili uwagę na niski poziom zainteresowania i przygotowania pedagogicznego przedsiębiorców do przyjmowania uczniów. Wskazali konieczność nawiązania bliższej współpracy z przedsiębiorstwami działającymi w regionie, która umożliwiłaby wykształcenie absolwentów lepiej dostosowanych do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Wymiana poglądów pomiędzy przedsiębiorcami a nauczycielami zaowocowała wspólnymi wnioskami dotyczącymi dalszych działań na rzecz kształcenia przyszłych pracowników branży turystycznej. Za najważniejsze uznano:

- poświęcenie uwagi przekazywaniu wiedzy ogólnej i zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności jej dostosowania do specyfiki wykonywania zawodu,
- dbałość o wysoki poziom kultury ogólnej i kształtowanie odpowiedniej postawy społecznej przyszłych absolwentów,
- zwrócenie szczególnej uwagi na weryfikację w praktyce wiedzy i umiejętności zdobywanych przez uczniów w toku nauczania poprzez podniesienie poziomu praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach,
- wzmocnienie merytorycznych i praktycznych kompetencji nauczyciela poprzez bieżący kontakt z działalnością przedsiębiorstw na dynamicznie zmieniającym się rynku usług turystycznych,
- konieczność nawiązania systematycznej współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami w regionie w celu optymalizacji procesu kształcenia i dostosowania do potrzeb regionalnego rynku turystycznego,
- dostosowanie liczby uczących się w zawodach związanych z branżą turystyczną do rzeczywistych możliwości absorpcji absolwentów na regionalnym rynku pracy,
- konieczność kontynuowania pracy w zespołach eksperckich złożonych z nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz przedsiębiorców z branży turystycznej w celu bieżącego monitorowania zmian w zakresie potrzeb kadrowych branży turystycznej.



## 5. System edukacji szkolnej a przygotowanie absolwentów do pracy w branży turystycznej

Od pewnego czasu można zaobserwować zwiększone zainteresowanie uczniów podejmowaniem nauki w szkołach kształcących w zawodzie technik hotelarstwa i technik obsługi turystycznej. W związku z tym rośnie liczba szkół, które podejmują się kształcenia w tych zawodach. Dlatego jednym z głównych problemów, jakie stają przed systemem kształcenia zawodowego, jest odpowiednie przygotowanie bazy materialnej (właściwie wyposażonych pracowni specjalistycznych) oraz nauczycieli do prowadzenia nowych przedmiotów. Elementy te mają zasadnicze znaczenie w realizacji podstawy programowej. Proces adaptacji do nowych potrzeb zależy od rodzaju kształcenia zawodowego, które wcześniej prowadziła szkoła. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie określa:

- cele kształcenia,
- efekty kształcenia,
- warunki realizacji kształcenia w zawodzie,
- minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego.

Realizacja założeń podstawy programowej wymaga działań w zakresie przygotowania merytorycznego kadry dydaktycznej oraz odpowiedniego wyposażenia szkoły. Niestety, w niektórych przypadkach brak spójności działań władz oświatowych w tym zakresie skutkuje doborem nie w pełni przygotowanej kadry pedagogicznej oraz brakiem możliwości zapewnienia zaplecza materialnego do realizacji zajęć praktycznych. Taka sytuacja powoduje daleko idące dysproporcje w uzyskanym przez absolwentów poziomie kompetencji zawodowych. W związku z tym, szczególnego znaczenia nabiera pytanie, na

ile przygotowanie absolwentów kierunków turystycznych spełnia potrzeby rynku pracy?

Zdaniem przedsiębiorców, sytuacja w tym zakresie nie jest najlepsza. Swoje oczekiwania prezentują w postaci wskazania najważniejszych kompetencji zawodowych, których oczekuje rynek usług turystycznych. Jednocześnie nauczyciele sygnalizują brak wiedzy na temat potrzeb branży turystycznej, argumentując to sporadycznymi kontaktami z przedsiębiorcami. Taka sytuacja wskazuje na konieczność przeprowadzenia istotnych zmian w procesie kształcenia zawodowego. W trakcie spotkań Grupy ekspertów, które odbyły się w ramach realizowania Projektu, udało się jednak określić zestaw pożądaných kompetencji zawodowych absolwentów szkół kształcących w kierunkach turystycznych. Wspólne stanowisko nauczycieli i przedsiębiorców prezentuje tabela 5.1.

**Tabela 5.1. Zestaw pożądaných kompetencji zawodowych pracownika sektora turystyki**

Lp.	Wiedza	Umiejętności	Postawy
1.	Dobra znajomość języka ojczystego i obcego.	Prawidłowe posługiwanie się językiem polskim oraz obcym.	Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań.
2.	Odpowiedni poziom wiedzy ogólnej oraz specjalistycznej związanej z wykonywanym zawodem.	Stosowanie wiedzy specjalistycznej w realizacji zamierzonych działań.	Wykazywanie zaangażowania w wykonywaną pracę.
3.	Znajomość etyki i zasad obsługi klienta.	Wykorzystywanie urządzeń i materiałów na stanowisku pracy.	Dążenie do profesjonalizmu zawodowego.
4.	Znajomość zasad komunikacji interpersonalnej.	Współpraca w zespole.	Pasja.

Wskazano również szczególne cechy zawodów związanych z hotelarstwem i obsługą ruchu turystycznego.

## Biuro podróży – technik obsługi turystycznej:

- stosowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- posługiwanie się narzędziami marketingowymi (katalogi, Internet, podręczniki sprzedaży),
- umiejętność organizowania i oferowania do sprzedaży imprez turystycznych,
- znajomość dokumentów występujących w obsłudze ruchu turystycznego,
- znajomość obsługi pakietu MS Office i systemów rezerwacyjnych,
- umiejętność korzystania ze źródeł informacji turystyczno-krajoznawczej (literatura, mapy, plany miast),
- komunikatywna znajomość języka angielskiego ukierunkowanego zawodo-
- znajomość i umiejętność stosowania w praktyce przepisów ustawy o usługach turystycznych oraz aktów wykonawczych dotyczących działalności gospodarczej w turystyce,
- umiejętność obsługi urządzeń biurowych typu faks, komputer, kserokopiarka,
- znajomość podstaw rachunkowości i obiegu dokumentów finansowych,
- podstawowe umiejętności z zakresu zasad współpracy pomiędzy biurem turystycznym a podmiotami branży turystycznej (hotel, przewoźnik, pilot wycieczek, przewodnik),
- znajomość uwarunkowań dotyczących organizowania imprez turystycznych w różnych krajach Europy i świata,
- przestrzeganie zasad kultury obsługi i etyki w kontaktach z klientami i kontrahentami,
- zachowanie zasad lojalności wobec firmy.

## Hotel – technik hotelarstwa:

### Recepcja:

- znajomość procedur związanych z obsługą gości w recepcji,
- prowadzenie dokumentacji związanej z zakwaterowaniem i wykwaterowaniem,
- znajomość zasad korespondencji handlowej,

- umiejętność rozmowy z klientem,
- obsługa urządzeń biurowych,
- znajomość zasad udzielania informacji turystycznych.

### Gastronomia:

- znajomość wyposażenia sali konsumpcyjnej,
- znajomość zasad obsługi klienta,
- znajomość sposobów i zasad żywienia gości hotelowych.

### Utrzymywanie czystości i porządku w jednostkach mieszkalnych:

- znajomość rodzajów jednostek mieszkalnych i ich wyposażenia,
- umiejętność doboru sprzętu i środków czystości do rodzaju prac porządkowych,
- przestrzeganie zasad uczciwości i odpowiedzialności materialnej dotyczącej wyposażenia obiektu i mienia gości hotelowych.

### Usługi dodatkowe:

- znajomość usług dodatkowych oferowanych w hotelu,
- umiejętność przyjmowania, realizacji oraz prowadzenia dokumentacji dotyczącej usług dodatkowych.

### Administracja i dział sprzedaży:

- znajomość zasad marketingu stosowanych w hotelarstwie,
- znajomość wymogów formalnych i merytorycznych dotyczących spraw osobowych,
- znajomość podstaw rachunkowości.

### Kultura osobista:

- wygląd zewnętrzny dostosowany do stanowiska pracy,
- używanie ogólnie przyjętych zwrotów grzecznościowych i kultura bycia,
- higiena osobista.

Analiza powyższych wniosków wskazuje, że rynek usług turystycznych oczekuje absolwentów, którzy będą posiadali odpowiednią do poziomu wykształcenia wiedzę ogólną oraz zestaw umiejętności praktycznych. Pracodawcy raczej oczekują wiedzy i umiejętności o charakterze uniwersalnym, które mogą być wykorzystane do potrzeb danego przedsiębiorstwa. Podkreślają też niezwykle istotną kwestię kultury osobistej potencjalnego pracownika przedsiębiorstwa turystycznego. Ważnym czynnikiem, ułatwiającym adaptację absolwenta w miejscu pracy, jest kwestia praktycznej znajomości realiów. Niestety, część szkół z miejscowości położonych na terenach dotychczas rzadko odwiedzanych przez turystów ma poważne problemy w realizacji praktyk zawodowych. Przedsiębiorstwa turystyczne, takie jak obiekty hotelarskie czy biura podróży, koncentrują się w regionach i miejscowościach, w których występuje popyt na usługi turystyczne. Pewna część obszarów województwa zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego posiada infrastrukturę turystyczną rozwiniętą w niewielkim stopniu. Wynika to ze zróżnicowania przestrzennego natężenia ruchu turystycznego w obrębie województw. Z tego powodu w miejscowościach, które są dużymi centrami turystycznymi – takich jak Szczecin, Kołobrzeg, Świnoujście, Bydgoszcz, Toruń, Ciechocinek – występują zdecydowanie mniejsze problemy z realizacją programu praktyk zawodowych niż na terenach popegeerowskich. To z kolei powoduje, że uczniowie z tych ostatnich są gorzej przygotowani do przyszłej pracy w branży turystycznej.

Nauczyciele sygnalizują problemy związane z ogólnym poziomem intelektualnym, kulturą osobistą oraz umiejętnościami adaptacyjnymi uczniów. Wynikają one m.in. z tego, że część szkół rekrutuje młodzież z terenów strukturalnego bezrobocia, gdzie występują poważne problemy natury społecznej. Ponadto, znaczna część uczniów i ich rodziców dostrzega atrakcyjność zatrudnienia w sektorze turystyki bez świadomości wymogów, które stawia praca w tej branży.

Nauczyciele zauważają również, że istotnym problemem w odbywaniu praktyk zawodowych, czy choćby wycieczek szkoleniowych, których celem jest zapoznanie się z funkcjonowaniem obiektów infrastruktury turystycznej lub udział w targach turystycznych, jest bariera o charakterze ekonomicznym. Szkoły nie dysponują funduszami, które umożliwiłyby choćby częściowe dofinansowanie wyjazdów o charakterze edukacyjnym. Z tego powodu wielu uczniów nie jest w stanie zapoznać się z nowoczesnymi obiektami, organizacjami turystycznymi lub najnowszymi trendami występującymi w branży turystycznej. W związku z tym absolwenci, których rodziny są gorzej sytuowane, mają zdecydowanie

utrudniony dostęp do rynku pracy. W ten sposób powstaje dylemat: czy na obszarach dotychczas nieeksploatowanych turystycznie jest sens kształcić zawodowe kadry branży turystycznej? Jeżeli nawet tak, to na jaką skalę? Przedsiębiorców ten problem nie interesuje, gdyż kierując się potrzebami rynku, zatrudniają absolwentów najlepiej przygotowanych do pracy w miejscach, gdzie występuje popyt na usługi turystyczne. Jednocześnie nakłada się na szkoły obowiązek monitorowania zawodowych losów absolwentów, w celu lepszego dostosowania procesu nauczania do potrzeb rynku pracy. Na obecnym etapie jest to problem nie do rozwiązania bez istotnych zmian systemowych.



## 6. Dydaktyka i metody nauczania – weryfikacja istniejących i kierunki zmian

W literaturze z zakresu dydaktyki rozróżnia się cele kształcenia ogólnego i cele kształcenia zawodowego<sup>1</sup>. Z racji poruszanej problematyki, najważniejsza jest kwestia metod kształcenia zawodowego w kierunku technik obsługi turystycznej i technik hotelarz w zakresie podstawowym oraz specjalistycznym.

Zgodnie z dominującymi obecnie poglądami, zawartymi m.in. w podstawie programowej kształcenia zawodowego, nauczyciele powinni stosować metody umożliwiające skuteczną komunikację z uczniami<sup>2</sup>. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej prezentuje przykładowe programy nauczania, które zawierają treści zgodne z obecnie obowiązującą podstawą programową. Nauczyciel ma możliwość dość swobodnego kształtowania zarówno metod nauczania, jak i realizacji samego programu nauczania. Możemy zaobserwować, że choć zakres omawianej problematyki w ramach przedmiotów zawodowych jest dostosowany do obecnej rzeczywistości, to podstawy nie zmieniają się od wielu lat<sup>3</sup>. W tej sytuacji najważniejsze jest, aby nauczyciele stosowali metody nauczania o wyższym stopniu efektywności niż w przeszłości. Należą do nich tzw. metody aktywizujące. Nie powinno się jednak zapominać, że żadna z metod stosowana samodzielnie i wyłącznie nie zapewni właściwych rezultatów<sup>4</sup>. Ponadto, dobór stosowanych metod dydaktycznych zależy od kwalifikacji

---

<sup>1</sup> C. Kupisiewicz, *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1980, s. 57-60.

<sup>2</sup> <http://www.koweziu.edu.pl/>; M. Peć, I. Michniewicz, *Obsługa ruchu turystycznego. Poradnik metodyczny dla nauczyciela*, Warszawa 2012, s. 10-13.

<sup>3</sup> Z. Pużański, *Obsługa ruchu turystycznego*, Warszawa 1987; M. Peć, I. Michniewicz, *Obsługa ruchu turystycznego. Część I, II, III i IV*, Warszawa 2010-11.

<sup>4</sup> C. Kupisiewicz, op. cit., s. 129.

pedagogicznych nauczyciela oraz warunków realizacji zajęć i powinien być dostosowany do celów i zadań dydaktycznych.

Aktualnie wśród proponowanych metod dydaktycznych wymienia się m.in.<sup>5</sup>:

- Metody p o d a j ą c e: wykład informacyjny, pogadanka,
- Metody a k t y w i z u j ą c e: burza mózgów, kula śniegowa, metoda przypadków, metaplan, studium przypadku, portfolio, analiza SWOT, metoda problemowa,
- Metody p r o g r a m o w e: z użyciem podręcznika, materiałów źródłowych, z użyciem komputera,
- Metody p r a k t y c z n e: pokaz z objaśnieniem, ćwiczenie przedmiotowe, metoda projektów, metoda przewodniego tekstu,
- Metody e k s p o n u j ą c e: film dydaktyczny.

Każda z prezentowanych metod posiada walory, ale ich stosowanie powinno być podporządkowane pewnej strategii nauczania dostosowanej do omówionych wcześniej uwarunkowań.

Metody podające mają zastosowanie przy wprowadzaniu nowych zagadnień i partii materiału. Z kolei metody aktywizujące polegają na zaangażowaniu uczniów, którzy z pomocą nauczyciela, pełniącego funkcję doradcy czy obserwatora, dochodzą etapami do rozwiązania problemu postawionego na początku lekcji. Szczególnego znaczenia w nauczaniu przedmiotów zawodowych nabierają metody praktyczne, a zwłaszcza powszechnie obecnie stosowana metoda projektów. Z wymienionych propozycji szczególnie predestynowanych jest kilka metod. Z tego powodu zostaną one szerzej omówione.

**Metoda problemowa** polega na samodzielnym, choć inspirowanym i przebiegającym pod opieką nauczyciela, procesie poznawczym. Składa się ona z trzech etapów:

- 1) Postawienie problemu.
- 2) Rozwiązanie problemu.
- 3) Sprawdzenie rozwiązania.

Nauczyciel pełniący rolę mediatora stawia problem, a następnie zadaje pytania dotyczące rozwiązań proponowanych przez uczniów. Ciekawym sposobem zastosowania tej metody jest analiza procesu budowy nowego obiektu hotelarskiego. Uczniowie wyposażeni w wiedzę o uwarunkowaniach formalno-

---

<sup>5</sup> M. Peć, I. Michniewicz, *Obsługa ruchu turystycznego. Poradnik metodyczny...*, op. cit., s. 11–13.

prawnych i lokalizacyjnych oraz walorach turystycznych danego obszaru planują budowę hotelu i próbują znaleźć rozwiązania dotyczące:

- rodzajów potencjalnych klientów,
- profilu usług,
- kategorii obiektu,
- niezbędnej infrastruktury towarzyszącej i personelu,
- efektywności przedsięwzięcia.

**Studium przypadku** jest metodą polegającą na szczegółowej analizie pewnej konkretnej sytuacji. Rozważania na jej temat powinny prowadzić do wyciągnięcia wniosków i uogólnień. Dobrym przykładem wydaje się zastosowanie tej metody do analizy sytuacji awaryjnych i nadzwyczajnych występujących w pracy pilota wycieczek lub rezydenta. Uczniowie, wyposażeni w wiedzę na temat roli pilota i rezydenta w obsłudze imprezy turystycznej, rozpatrują problem samego zdarzenia oraz postępowania w określonej sytuacji. Analizują okoliczności i uwarunkowania związane z rodzajem grupy turystycznej, środkiem transportu, miejsca zdarzenia i samej sytuacji awaryjnej, a następnie wyciągają wnioski. Może to być bardzo pouczająca metoda, ukazująca wiele uwarunkowań pracy osób zatrudnionych w bezpośredniej obsłudze ruchu turystycznego.

**Kula śniegowa** to niezwykle ciekawa metoda emocjonalnie angażująca uczniów. Polega na zadaniu tego samego pytania lub problemu wszystkim uczniom. Każdy z uczniów próbuje znaleźć odpowiedź, którą zapisuje na swojej kartce. Następuje przejście od pracy indywidualnej do pracy grupowej. Tworzone są pary, potem czwórki, ósemki itd. Na każdym etapie uczniowie ustalają wspólne stanowisko wobec zadanego pytania. Na zakończenie następuje prezentacja wypracowanych stanowisk na forum całej klasy. Metoda ta sprawdza się doskonale w określaniu pożądanych cech biura podróży, hotelu, recepcjonisty, pilota, przewodnika czy rezydenta.

**Projekt** polega na zadaniu przez nauczyciela samodzielnej pracy do wykonania, dzięki której uczeń mógłby pokazać swoje szczególne zainteresowania lub osiągnięcia. Metoda ta stosowana jest często w pracy grupowej. Uczeń samodzielnie zbiera materiały i informacje na dany temat. Korzystając ze zdobytej wcześniej wiedzy, przygotowuje prezentację i dokumentację, którą przedstawia na forum klasy. Ciekawym przykładem zastosowania tej metody jest przygoto-

wanie autorskiego programu imprezy turystycznej. Niezbędnym jednak jest określenie przez nauczyciela parametrów brzegowych takich samych dla wszystkich uczniów, aby można było dokonać porównania wyników. Projekt może zostać oceniony na forum całej klasy, a nagrodą dla wyróżnionego ucznia może być realizacja jego projektu jako imprezy klasowej.

Zaprezentowane metody dydaktyczne mogą być zrealizowane w warunkach szkolnych, jednak ze względu na specyfikę zawodów związanych z branżą turystyczną, niezwykle pożądane są zajęcia realizowane poza terenem szkoły. Mogą one dotyczyć wielu zagadnień: od zwiedzania obiektu hotelarskiego, punktu informacji turystycznej, korzystania z różnych środków transportu turystycznego, przez poznawanie atrakcji turystycznych (zamek, muzeum, jaskinia), po zapoznanie się z rodzajami szlaków turystycznych na danym obszarze. Uczniowie powinni samodzielnie przygotować taką wycieczkę, a każdy z nich – mieć wyznaczone odrębne zadanie organizacyjne (rezerwacja noclegu, zamówienie środka transportu, wstęp do obiektu). Każdy z uczniów mógłby mieć też przydzielone zadanie merytoryczne związane z udzielaniem informacji krajoznawczych o zwiedzonym terenie. W trakcie takiej wycieczki można również analizować poszczególne usługi składające się na daną imprezę turystyczną, dokonywać ich oceny oraz wyciągnąć wnioski. W stosunkowo krótkim czasie uczniowie mają szansę na zapoznanie się, w empiryczny sposób, z całością zagadnień związanych z obsługą turystów.

Podsumowując rozważania na temat metod dydaktycznych, należy pamiętać o ograniczeniach, jakie często narzuca rzeczywistość. Zgodnie z opiniami nauczycieli uczestniczącymi w Grupie eksperckiej, do głównych problemów w stosowaniu nowatorskich metod dydaktycznych należą:

- niski poziom wiedzy merytorycznej części uczniów,
- brak zainteresowania uczniów przedmiotami zawodowymi (ze względu na przypadkowość wyboru szkoły),
- niski poziom motywacji w zdobywaniu wiedzy i umiejętności,
- ograniczenia finansowe związane z sytuacją materialną uczniów,
- trudności w dostosowaniu się do wymogów podstawy programowej kształcenia zawodowego szkół ze względu na ograniczenia finansowe związane z przygotowaniem odpowiedniego zaplecza do prowadzenia zajęć z przedmiotów zawodowych,
- ograniczenia finansowe i czasowe w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli,

- brak motywacji części kadry pedagogicznej do podnoszenia swoich kwalifikacji.

Mimo tych ograniczeń, nowatorskie metody nauczania spotykają się z zainteresowaniem ze strony znacznej części uczniów, a efektem ich stosowania są lepsze wyniki w nauce. Nauczyciele zwrócili również uwagę na to, że obecny zakres i sposób przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe nie sprzyja stosowaniu tego typu metod. Są one czasochłonne i zabierają czas niezbędny na przygotowanie się uczniów do egzaminu zawodowego, co stanowi ich podstawowy mankament. Egzamin zawodowy ma charakter wybitnie teoretyczny. Chociaż składa się z części teoretycznej i praktycznej, to jednak całość odbywa się bez rzeczywistego kontaktu ucznia z sytuacją praktyczną. W kierunkach zawodowych, jak technik hotelarz i technik obsługi turystycznej, weryfikacja umiejętności tylko na podstawie wypełnionych arkuszy testowych nie daje rzeczywistego obrazu umiejętności i wiedzy ucznia.

Uzupełniając opinię nauczycieli, przedsiębiorcy stwierdzili, że obecna forma prowadzenia egzaminu zawodowego nie spełnia oczekiwań pracodawców. Jest za bardzo skupiona na wiedzy teoretycznej, a zdanie egzaminu przez ucznia nie gwarantuje dobrego przygotowania do pracy w zawodzie hotelarza lub w obsłudze ruchu turystycznego.



## 7. Organizacja stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach turystycznych

### 7.1. Szkolenia poprzedzające staż

Kolejne edycje stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu będą poprzedzone 24-godzinnym szkoleniem. W toku spotkań nauczycieli oraz przedsiębiorców stwierdzono, że głównym problemem w dydaktyce przedmiotów zawodowych jest brak informacji praktycznych związanych ze zmianami na rynku usług turystycznych. Z tego też powodu, szkolenia wstępne oraz cały przebieg stażu powinny być podporządkowane aktualizacji wiedzy praktycznej uczestników Projektu. Dlatego szkolenia powinny opierać się m.in. na analizie przypadków występujących w branży turystycznej. W związku z koniecznością dostosowywania oferty dydaktycznej szkół do aktualnej sytuacji na rynku usług edukacyjnych, nauczyciele zawodu oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni być jak najbardziej wszechstronni. Z tego powodu program szkolenia oraz program stażu powinny obejmować najważniejsze zagadnienia dotyczące współczesnego rynku turystycznego. Najlepszym rozwiązaniem jest podział całości szkolenia programu na 4 moduły.

## Moduł I: Wprowadzenie do szkoleń i stażu

### 1. Zapoznanie z Projektem:

- zapoznanie z organizacją i regulaminem stażu,
- poznanie zasad prowadzenia dokumentacji stażu,
- szkolenie z zakresu BHP,
- prezentacja firm, które zgłosiły akces do Projektu.

### 2. Funkcjonowanie przedsiębiorstwa hotelarskiego:

- hotelarstwo i jego rola w obsłudze ruchu turystycznego,
- struktura rodzajowa współczesnego hotelarstwa.

## Moduł II: Rola biur podróży w obsłudze ruchu turystycznego

### 1. Działalność biur podróży w zakresie organizacji i obsługi ruchu turystycznego:

- organizator turystyki,
- pośrednik turystyczny,
- agent turystyczny.

### 2. Nowoczesne technologie informatyczne w obsłudze ruchu turystycznego:

- globalne systemy dystrybucji,
- krajowe i regionalne systemy komputerowe,
- programy biurowe.

## Moduł III: Usługi inne w obsłudze ruchu turystycznego

### 1. Transport w turystyce:

- transport autokarowy,
- żegluga promowa,
- linie lotnicze.

### 2. Pilotaż i przewodnictwo turystyczne:

- rola pilota w obsłudze grupy,
- przewodnik turystyczny,
- funkcja rezydenta w obsłudze turystów.



## Moduł IV: Prawne uwarunkowania obsługi ruchu turystycznego

1. Prawne aspekty obsługi ruchu turystycznego:
  - przegląd najważniejszych aktów prawnych,
  - dokumenty w obsłudze ruchu turystycznego.
2. Ubezpieczenia w turystyce:
  - aktualna oferta ubezpieczeń turystycznych,
  - sytuacje awaryjne w pragmatyce działania biur podróży.

Taki zakres merytoryczny szkolenia pozwoli nauczycielom przygotować się do odbycia stażu w dowolnym przedsiębiorstwie turystycznym. Prezentowane zagadnienia będą poparte przykładami zaczerpniętymi z przedsiębiorstw, które zgłosiły swój akces w realizacji Projektu. W ten sposób szkolenie wstępne umożliwi uczestnikom zapoznanie się ze specyfiką działalności firm turystycznych. Będzie też okazją do zaprezentowania przyszłym stażystom sylwetek przedsiębiorstw biorących udział w Projekcie.

### 7.2. Program stażu

Program stażu powinien nawiązywać do przebiegu szkoleń wstępnych. Zgodnie ze stanowiskiem wypracowanym na spotkaniach Grupy eksperckiej optymalnym rozwiązaniem byłoby, gdyby każdy nauczyciel zawodu lub instruktor praktycznej nauki zawodu mógł zapoznać się ze specyfiką funkcjonowania różnych podmiotów gospodarczych działających na rynku turystycznym. Należy przy tym pamiętać, że celem stażu powinno być zdobycie przez uczestniczących w nim nauczycieli przekonania o zasadności przekazywanych treści zawartych w programie nauczania. Nauczyciel zawodu lub instruktor praktycznej nauki zawodu, zyskując empiryczną wiedzę operacyjną, dotyczącą danego przedsiębiorstwa, będzie mógł odwoływać się do swoich konkretnych doświadczeń. Orientacja w aktualnie obowiązujących w przedsiębiorstwach procedurach postępowania zdecydowanie ułatwi mu sposób realizacji programu nauczania.

W związku z tym opracowano plan, który uwzględni regionalne uwarunkowania i specyfikę przedsiębiorstw turystycznych funkcjonujących na rynku. Każdy z uczestników stażu po odbyciu szkolenia wstępnego i zapoznaniu się

z firmami uczestniczącymi w Projekcie dokonywałyby wyboru miejsca stażu zgodnie z opracowanym harmonogramem. Prezentacja przedsiębiorstw w czasie szkolenia wstępnego umożliwiłaby optymalny wybór problematyki stażu. W ten sposób każdy uczestnik stażu, znając wcześniej specyfikę danego przedsiębiorstwa, mógłby dokonać świadomego i przemyślanego wyboru zgodnego z indywidualnymi potrzebami.

Przyjęto dwie wersje programu stażu do realizacji. W pierwszej – program stażu został podzielony na trzy etapy po 4 dni. Każdy uczestnik Projektu w ciągu 12 dni stażu realizowałby wszystkie trzy etapy. W drugiej wersji programu, wynikającej z założeń wniosku, każdy uczestnik w ciągu 12 dni stażu realizowałby jeden wybrany etap, tj. staż odbywałby się tylko w jednym typie i rodzaju przedsiębiorstwa turystycznego – albo w biurze podróży, albo w przedsiębiorstwie hotelarskim, albo w przedsiębiorstwie transportu turystycznego.

## Etap I – Biuro podróży

- Szkolenie wstępne: BHP, zasady odbywania stażu w biurze podróży.
- Zapoznanie stażysty ze strukturą przedsiębiorstwa.
- Zapoznanie stażysty ze stanowiskami pracy.
- Rodzaje świadczonych usług w biurze podróży.
- Programowanie i organizowanie imprez turystycznych (pojęcie produktu turystycznego w praktyce).
- Zasady współpracy z kontrahentami.
- Zasady współpracy z pilotami wycieczek i przewodnikami turystycznymi.
- Zasady sprzedaży imprez własnych.
- Zasady sprzedaży imprez agencyjnych.
- Systemy rezerwacyjne i sprzedaż pojedynczych usług.
- Sprzedaż polis ubezpieczeniowych.
- Podstawy rozliczeń finansowych (potwierdzenia wpłat, faktura VAT, faktura VAT – marża).
- Obsługa biura przez podmioty zewnętrzne (księgowość, informatyk, reklama).
- Procedury administracyjne (ZUS, Urząd Skarbowy, Urząd Marszałkowski, inne).
- Podsumowanie I etapu stażu, dyskusja z opiekunem stażu.

## Biuro Podróży – organizator turystyki i pośrednik turystyczny

W biurze organizatora turystyki lub pośrednika turystycznego stażysta może zapoznać się z poszczególnymi etapami organizacji różnego rodzaju imprez turystycznych. Istotną kwestią urozmaicającą program stażu jest sezonowość ruchu turystycznego. Każdy uczestnik stażu będzie mógł zapoznać się z typowymi imprezami turystycznymi w nawiązaniu do etapu organizacji i sprzedaży lub też rozliczenia imprezy turystycznej. Etapy te są ściśle uzależnione od pory roku. W tej sytuacji pożądane jest, aby zgodnie z założeniami Projektu, dwóch nauczycieli z danej szkoły mogło uczestniczyć w stażu. Każdy z nich odbywałby staż w czasie innej pory roku. W ten sposób nauczyciele mogliby zgromadzić wspólnie więcej doświadczeń związanych z występowaniem sezonowości oraz specyfiką organizacji różnych imprez (wyjazdów narciarskich, imprez sylwestrowych, zimowisk dla dzieci i młodzieży, kolonii i obozów letnich, wyjazdów dla firm na targi, imprez o charakterze wypoczynkowym w sezonie letnim itd.). Należy zauważyć, że zdecydowana większość organizatorów turystyki w obu województwach objętych Projektem realizuje imprezy turystyczne na zamówienie, a więc faktycznie, pełniąc funkcję pośrednika turystycznego.

## Biuro Podróży – agent turystyczny

Zdecydowana większość biur prowadzących sprzedaż agencyjną na rzecz organizatorów turystyki stosuje różne systemy rezerwacyjne w zależności od wymagań swojego partnera. Staż w tego typu biurach pozwoliłby uczestnikom Projektu na poznanie specyfiki sprzedaży i stosowanych technik marketingowych w obsłudze czarterów lotniczych. Należy zauważyć, że część biur podróży działających w województwie zachodniopomorskim oraz kujawsko-pomorskim, będących organizatorami turystyki, pełni również funkcję agentów turystycznych. Ponadto wiele biur prowadzi obsługę podróżniczą w zakresie sprzedaży biletów lotniczych, autokarowych, polis ubezpieczeniowych, kart ISIC, EURO 26 oraz rezerwacji i sprzedaży pojedynczych usług turystycznych.

## Etap II – Przedsiębiorstwo hotelarskie

- Szkolenie wstępne: BHP, zasady odbywania stażu w hotelu.
- Zapoznanie stażysty ze strukturą przedsiębiorstwa.
- Zapoznanie stażysty ze stanowiskami pracy.
- Obieg dokumentów w przedsiębiorstwie.
- Obsługa przedsiębiorstwa przez podmioty zewnętrzne (księgowość, informatyk, reklama).
- Rodzaje świadczonych usług hotelarskich.
- Zasady współpracy z kontrahentami.
- Specyfika obsługiwanych klientów.
- Zasady rekrutacji pracowników.
- Procedury administracyjne (ZUS, Urząd Skarbowy, Urząd Marszałkowski, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Straż Pożarna i inne).
- Podsumowanie II etapu stażu, dyskusja z opiekunem stażu.

## Przedsiębiorstwo hotelarskie – hotel sieciowy w dużym mieście

Hotel sieciowy działający w dużym mieście funkcjonuje według założeń korporacyjnych oraz ma zasadniczo inne uwarunkowania niż pojedynczy obiekt hotelarski. Z jednej strony podlega regułom sieciowym, a z drugiej – specyfice lokalnej. Motywy podróży korzystających z usług takiego hotelu związane są z różnymi czynnikami: od podróży służbowych, udziału w konferencjach, tzw. *city break*, po zakupy czy też rozwijającą się ostatnio prężnie turystykę medyczną. Mnogość ofert opracowywanych przez tego typu obiekty pozwoli zapoznać się uczestnikom Projektu z różnego rodzaju hotelowymi produktami turystycznymi.

## Przedsiębiorstwo hotelarskie – hotel/motel lub pensjonat na obszarze atrakcyjnym turystycznie

W obu województwach, na terenie których realizowany jest Projekt, znajduje się znaczna liczba obiektów związanych z regionalnymi walorami turystycznymi. Spora część ruchu turystycznego na tych obszarach ma charakter sezonowy (wybrzeże Bałtyku, Pojezierze Drawskie, Bory Tucholskie, Pojezierze

Brodnickie)<sup>1</sup>. Z tego powodu charakter usług, ich standard oraz typ klienta jest zasadniczo różny od hoteli sieciowych. Zdecydowana większość miejsc noclegowych w obu województwach należy do tego typu obiektów. Wskazane jest zapoznanie uczestników staży z ich funkcjonowaniem, gdyż większość przyszłych absolwentów szkół kształcących w zawodach związanych z hotelarstwem odbywa w nich praktyki zawodowe i poszukuje pracy po zakończeniu nauki.

### Etap III – Przedsiębiorstwo transportowe – przewoźnik autokarowy

- Szkolenie wstępne: BHP, zasady odbywania stażu w przedsiębiorstwie.
- Zapoznanie stażysty ze strukturą przedsiębiorstwa.
- Zapoznanie stażysty ze środkami transportu.
- Obieg dokumentów w przedsiębiorstwie.
- Rodzaje świadczonych usług transportowych i prowadzenie dokumentacji.
- Obsługa przedsiębiorstwa przez podmioty zewnętrzne (księgowość, informatyk, reklama).
- Procedury administracyjne (ZUS, Urząd Skarbowy, Urząd Marszałkowski, ITD, Policja i inne).

Zgodnie z opiniami zawartymi w literaturze autokar pozostaje jednym z najważniejszych środków transportu turystycznego<sup>2</sup>. Ponadto, na terenie województw objętych Projektem nie ma siedziby żaden przewoźnik lotniczy. Z tego powodu uznano, że dla nauczycieli zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu pożądane jest zapoznanie się z działalnością firm autokarowych. Rozdrobnienie w tej branży powoduje, że wybór przedsiębiorstwa, które będzie odpowiadało potrzebom realizacji Projektu, powinien być poparty dokładnym wywiadem lub zasięgnięciem informacji w Regionalnej Izbie Turystyki.

---

<sup>1</sup> T. Lijewski, B. Mikułowski, J. Wyrzykowski, *Geografia turystyki Polski*, Warszawa 2002, s. 275–290.

<sup>2</sup> B. Meyer (red.), *Obsługa ruchu turystycznego*, Warszawa 2006, s. 124–125.

## Przedsiębiorstwo transportowe – przedsiębiorstwo żeglugi pasażerskiej

- Szkolenie wstępne: BHP, zasady odbywania stażu w przedsiębiorstwie.
- Zapoznanie stażysty ze strukturą przedsiębiorstwa.
- Zapoznanie stażysty ze środkami transportu.
- Obieg dokumentów w przedsiębiorstwie.
- Rodzaje świadczonych usług transportowych i prowadzenie dokumentacji.
- Obsługa przedsiębiorstwa przez podmioty zewnętrzne (księgowość, informatyk, reklama).
- Procedury administracyjne (ZUS, Urząd Skarbowy i inne).
- Spotkanie z opiekunem i przygotowanie pisemnego sprawozdania lub prezentacji z całości odbytego stażu.

Korzystanie z usług żeglugi śródlądowej, przybrzeżnej lub promowej jest coraz bardziej popularne i staje się obecnie przede wszystkim samodzielnym produktem turystycznym, a nie tylko środkiem dotarcia do celu podróży. Znaczna liczba turystów, korzystających z usług tego typu firm przewozowych, sprzyja również wzrostowi zatrudnienia w tej branży. Coraz szerszy wachlarz usług – organizacja konferencji, szkoleń, balów, imprez okolicznościowych – czyni ten rodzaj przedsiębiorstw atrakcyjnym miejscem pracy, a tym samym, odbywania staży dla nauczycieli przygotowujących przyszłych pracowników.

Ze względu na charakter Projektu oraz zróżnicowanie podmiotów biorących w nim udział wskazane byłoby opracowanie szczegółowego regulaminu dopasowanego do specyfiki danego przedsiębiorstwa. Zaproponowany program stażu zawodowego ma na celu osiągnięcie optymalnych efektów w stosunkowo krótkim czasie w odniesieniu do jak największej liczby jego uczestników. Modułowy charakter stażu, który obejmowałby różne przedsiębiorstwa branży turystycznej, umożliwiłaby:

- profesjonalizację opiekuna stażu,
- przygotowanie odpowiedniego stanowiska pracy dla stażysty z uwzględnieniem minimalnego wpływu na bieżące funkcjonowanie przedsiębiorstwa,
- zapoznanie z optymalną liczbą stanowisk pracy w różnych przedsiębiorstwach, obejmującą pełny zakres obsługi turysty,
- nawiązanie kontaktów pomiędzy nauczycielami a przedsiębiorcami różnych specjalności,

- zapoznanie się realiami przedsiębiorstw działających w regionie, które mogą być potencjalnymi miejscami pracy przyszłych absolwentów,
- wypracowanie nowego podejścia do zasad i programu praktyk zawodowych realizowanych przez uczniów w przedsiębiorstwach.

### 7.3. Organizacja szkoleń i stażu

#### **Procedura rekrutacyjna**

1. Proces rekrutacji uwzględnić będzie zasadę równych szans, w tym równości płci.
2. Rekrutacja będzie miała charakter ciągły i otwarty.
3. Rekrutacja prowadzona będzie w Biurze Projektu w Szczecinie dla Kandydatów z województwa zachodniopomorskiego oraz w Biurze Projektu w Bydgoszczy dla Kandydatów z województwa kujawsko-pomorskiego.
4. Intensywna rekrutacja prowadzona będzie 4 razy w województwie zachodniopomorskim (4 x 64 osoby) oraz 4 razy w województwie kujawsko-pomorskim (4 x 16 osób), w terminach:
  - a) 01.08.2012–31.10.2012 r.,
  - b) 01.04.2013–30.06.2013 r.,
  - c) 01.12.2013 r.–28.02.2014 r.,
  - d) 01.08.2014–31.10.2014 r.
5. Rekrutacja może zostać zawieszona wcześniej, jeżeli liczba zgłoszeń Kandydatów, spełniających wymogi formalne, przekroczy 130% możliwej do przyjęcia liczby uczestników Projektu (to jest 333 osoby). O tym fakcie Kandydaci będą poinformowani telefonicznie lub/i mailowo oraz na Stronie Internetowej Projektu.
6. Po zawieszeniu naboru formularze będą przyjmowane, ale Kandydaci spełniający wymogi formalne będą wpisywani na utworzoną listę rezerwową rekrutacji.
7. Rekrutacja obejmuje następujące etapy w każdej z edycji:
  - a) I etap rekrutacji:
    - wypełnienie Formularza zgłoszeniowego pobranego w formie elektronicznej ze Strony Internetowej Projektu lub papierowej odebranej osobiście z Biura Projektu,
    - dostarczenie wypełnionego i podpisanego Formularza zgłoszeniowego listownie, mailem, faksem lub osobiście do Biura Projektu.

- b) II etap rekrutacji:
- weryfikacja, czy Kandydat/Kandydatka spełnia warunki uczestnictwa w Projekcie opisane w niniejszym regulaminie,
  - utworzenie listy rankingowej,
  - rozmowa kwalifikacyjna z Kandydatami,
  - utworzenie listy rankingowej zakwalifikowanych do Projektu wraz z listą rezerwową,
- c) III etap rekrutacji:
- ogłoszenie wyników rekrutacji,
  - powiadomienie Kandydatów na uczestników Projektu,
  - podpisanie Umowy i wszystkich niezbędnych załączników uczestnictwa w Projekcie z Beneficjentem Ostatecznym Projektu.
8. Formularz zgłoszeniowy należy wypełnić za pomocą edytora tekstu lub ręcznie drukowanymi literami, wydrukować, a także czytelnie podpisać (niebieskim długopisem), podając datę wypełnienia.
9. W skład Grupy przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną wchodzi:
- a) w województwie zachodniopomorskim: kierownik Projektu i asystent kierownika Projektu,
  - b) w województwie kujawsko-pomorskim: kierownik Projektu i asystent kierownika Projektu.
10. Dokumenty wymagane w procesie rekrutacji:
- a) Formularz zgłoszeniowy.
  - b) Dokumenty – potwierdzające tożsamość, wykształcenie i przygotowanie pedagogiczne, zatrudnienie – poświadczane za zgodność z oryginałem przez Kandydata.
11. W przypadku większej liczby Kandydatów spełniających wymogi formalne niż założono w Projekcie, przewiduje się dodatkowe kryteria rekrutacji (pierwszeństwa) w następującej kolejności:
- dążenie do proporcjonalnej liczby kobiet i mężczyzn,
  - pierwszeństwo dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu o niewielkim doświadczeniu w pracy/stażu w przedsiębiorstwach,
  - pierwszeństwo dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu rozpoczynających pracę dydaktyczną oraz w wieku 45+,
  - nie więcej niż dwóch uczestników z jednej szkoły.



12. Każdemu zgłoszeniu nadany zostanie numer rekrutacyjny (numer/data/godzina). Za dzień wpłynięcia zgłoszenia uważa się dzień, w którym kompletny, wypełniony, podpisany i parafowany Formularz zgłoszeniowy wpłynie do Biura Projektu (dostarczony listownie, mailem, faksem lub osobiście).
13. Złożone dokumenty nie podlegają zwrotowi.
14. Każdy z Kandydatów, który złożył komplet wymaganych dokumentów, otrzyma mailową lub/i telefoniczną informację o pozytywnym przebiegu oceny formalnej. W razie konieczności Kandydat zostanie poinformowany mailowo lub/i telefonicznie o potrzebie uzupełnienia dokumentów rekrutacyjnych.
15. Kandydaci, którzy nie spełnią wymogów formalnych, zostaną poinformowani o tym pocztą elektroniczną. Takie osoby będą miały możliwość odwołania się od tej decyzji w ciągu 7 dni od otrzymania wyżej wymienionej wiadomości.
16. Kandydaci, którzy spełnią wymogi formalne, lecz z powodu dużej liczby chętnych i zastosowania dodatkowych kryteriów pierwszeństwa, nie zostaną zakwalifikowani do udziału w Projekcie, dostaną mailową lub/i telefoniczną informację o zakwalifikowaniu się na listę rezerwową.

## Szkolenia

1. Po zakwalifikowaniu do udziału w Projekcie, w każdej z edycji Projektu, uczestnicy zostaną podzieleni na cztery 16-osobowe grupy w województwie zachodniopomorskim i jedną 16-osobową grupę w województwie kujawsko-pomorskim.
2. Każdy uczestnik weźmie udział w cyklu szkoleń (1 miesiąc), których celem jest przygotowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwie.
3. Szkolenia w każdej edycji będą składały się z 2 zjazdów (piątek, sobota). Łącznie uczestnik odbędzie 24 godziny szkolenia (2 zjazdy – 4 dni x 6 godz. = 24 godz.).
4. Terminy szkoleń dla czterech edycji (oba województwa):
  - a) 11.2012 r.,
  - b) 07.2013 r.,
  - c) 03.2014 r.,
  - d) 11.2014 r.

5. Warunkiem pozytywnego zaliczenia cyklu szkoleń i wzięcia udziału w stażu jest obecność w co najmniej 80% zajęć szkoleniowych.

## Stáže

1. Po pozytywnym zaliczeniu cyklu szkoleń, uczestnicy zostaną podzieleni na grupy stażowe.
2. Staże będą realizowane w następnych 3 miesiącach, w ciągu 12 dni roboczych (po 8 godzin) w przedsiębiorstwach branży informatycznej, ekonomicznej, logistycznej i turystycznej. Odbycie stażu zaplanowane jest wstępnie na każdy piątek. Dni odbywania staży będą dostosowane do dyspozycyjności danego nauczyciela/instruktora i możliwości przedsiębiorstwa.
3. Każdemu uczestnikowi stażu zostanie przydzielony opiekun, wyznaczony i oddelegowany przez przedsiębiorcę, u którego będzie odbywać się staż.
4. Warunkiem pozytywnego zaliczenia stażu i uzyskania certyfikatu jest:
  - a) frekwencja na poziomie 80%,
  - b) pozytywna ocena opiekuna stażu.
5. Terminy staży dla czterech edycji (oba województwa):
  - a) 12.2012 r.–02.2013 r.,
  - b) 08.2013–10.2013 r.,
  - c) 04.2014–06.2014 r.,
  - d) 12.2014 r.–02.2015 r.
6. Uczestnik Projektu zobowiązany jest ubezpieczyć się od następstw nieszczęśliwych wypadków na czas trwania stażu. Koszty ubezpieczenia, związanego z odbywaniem stażu, ponosi uczestnik Projektu.

## Zasady monitoringu uczestników

1. Uczestnicy zobowiązani są do każdorazowego potwierdzania swojej obecności na szkoleniach i na stażu poprzez złożenie podpisu na liście obecności.
2. Uczestnicy zobowiązani są do wypełniania ankiet monitorujących w momencie przystąpienia do Projektu oraz po zakończeniu uczestnictwa w danej formie wsparcia.
3. Informacje, o których mowa w pkt. 1–2, będą wykorzystywane do wywiązania się Projektodawcy z obowiązków sprawozdawczych z realizacji Projektu.

## Zwrot kosztów dojazdu na szkolenie i staże

1. Zwrot kosztów dojazdu nauczycieli na szkolenie i staże wypłacany będzie na wniosek uczestnika Projektu.
2. Uczestnik ma obowiązek udokumentować okres ponoszenia kosztów dojazdu związanych z uczestnictwem w przewidzianych dla niego formach wsparcia.
3. Zwrot kosztów dojazdu obejmuje dojazd uczestnika z miejscowości innych niż miejsce realizacji form wsparcia.
4. Koszty podróży komunikacją publiczną zwracane są na podstawie:
  - a) biletów komunikacji publicznej jednorazowych lub miesięcznych w obie strony (koszt biletu miesięcznego/30 dni x liczba dni szkolenia), rozliczanych odpowiednio na każdy udział w szkoleniu, do których zalicza się bilety kolejowe II klasy, bilety PKS,
  - b) zaświadczenia od przewoźnika publicznego (np. PKS) o koszcie przejazdu na danej trasie w obie strony,
  - c) wymaganych dokumentów:
    - wniosku ubiegania się o zwrot kosztów dojazdu,
    - umowy,
    - biletów komunikacji publicznej.
5. Koszty podróży samochodem prywatnym zwracane są:
  - a) na podstawie wymaganych dokumentów:
    - wniosku ubiegania się o zwrot kosztów dojazdu oraz wypełnionego uzasadnienia dotyczącego braku możliwości skorzystania z komunikacji publicznej,
    - umowy,
    - ewidencji przebiegu pojazdu,
    - kserokopii dowodu rejestracyjnego,
    - upoważnienia do korzystania z samochodu osobowego, w przypadku, gdy uczestnik szkolenia, stażu nie jest jego właścicielem.
  - b) do wysokości odpowiadającej cenie biletu najtańszego środka komunikacji na danej trasie w obie strony.
6. Uczestnicy szkoleń i staży mogą ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu tylko w dniach obecności na zajęciach, za dni absencji na zajęciach zwrot kosztów dojazdu nie przysługuje.

## Rezygnacja z udziału w Projekcie

1. W przypadku rezygnacji uczestnika z udziału w Projekcie, na jego miejsce będą kierowani Kandydaci z listy rezerwowej.
2. Rezygnacja z udziału w Projekcie, bez ponoszenia kosztów związanych z uczestnictwem danej osoby, jest możliwa:
  - a) w terminie nie krótszym niż 14 dni od rozpoczęcia pierwszych szkoleń,
  - b) w całym okresie realizacji Projektu pod warunkiem, że rezygnacja jest spowodowana uwarunkowaniami zdrowotnymi potwierdzonymi stosownym dokumentem.
3. W pozostałych przypadkach decyzję o konieczności ewentualnego zwrotu kosztów podejmuje Organizator Projektu.
4. Rezygnacja musi być złożona do Organizatora Projektu w formie pisemnej, z podaniem ważnych przyczyn uniemożliwiających kontynuowanie udziału w Projekcie.
5. W przypadku rezygnacji uczestnika w trakcie realizacji Projektu, lecz przed rozpoczęciem staży w przedsiębiorstwach, do udziału w Projekcie może zostać zakwalifikowany Kandydat z listy rezerwowej lub zostanie przeprowadzona dodatkowa rekrutacja.

## Prawa i obowiązki uczestnika Projektu

1. Uczestnik zobowiązuje się do:
  - a) przedłożenia Organizatorowi wszystkich wymaganych dokumentów rekrutacyjnych, o których mowa w niniejszym regulaminie,
  - b) podpisania z Organizatorem umowy uczestnictwa w Projekcie,
  - c) stosowania się do niniejszego regulaminu,
  - d) dbania o godność uczestnika Projektu i dobre imię Organizatora Projektu,
  - e) uczęszczania na zajęcia z zachowaniem min. 80% frekwencji,
  - f) powiadomienia Organizatora o planowanej nieobecności podczas szkoleń.
2. Uczestnik ma prawo do:
  - a) uczestnictwa w szkoleniach oraz stażach,
  - b) otrzymywania materiałów szkoleniowych,
  - c) zwrotu kosztów dojazdu i kosztów noclegów,
  - d) zaświadczenia o ukończeniu szkolenia,
  - e) oceny realizacji Projektu.

## 7.4. Ramowe zasady stażu

Ramowe zasady stażu zostały przygotowane przez Grupę przedstawicieli szkół kształcących w zawodach i przedstawicieli przedsiębiorstw branży turystycznej, opracowującą program stażu. Do zasad tych należą:

1. Stażysta zostaje delegowany na staż przez dyrektora szkoły w porozumieniu z dyrektorem przedsiębiorstwa, w którym odbywa się staż po zakończeniu szkolenia wstępnego.
2. Uczestnik Projektu uczestniczy w stażu według ustalonego harmonogramu.
3. Stażysta zobowiązuje się do przestrzegania regulaminu obowiązującego w przedsiębiorstwie.
4. Stażysta składa pisemne oświadczenie o zachowaniu tajemnicy służbowej i handlowej w odniesieniu do każdego przedsiębiorstwa.
5. Każdy uczestnik stażu ubezpiecza się od OC we własnym zakresie.
6. Stażysta zobowiązuje się do ewidencjonowania czasu przebiegu stażu w przedsiębiorstwie, potwierdzonym przez opiekuna stażu.
7. Opiekun stażu, wyznaczony przez dyrektora przedsiębiorstwa, w porozumieniu ze stażystą określa szczegółowy plan zajęć i terminy ich odbywania.
8. Z tytułu odbytego stażu każdy jego uczestnik otrzyma odpowiedni certyfikat z wyszczególnieniem firm, które uczestniczyły w Projekcie.
9. Każdy stażysta jest zobowiązany do opracowania sprawozdania z przebiegu stażu w postaci prezentacji lub pisemnego raportu.



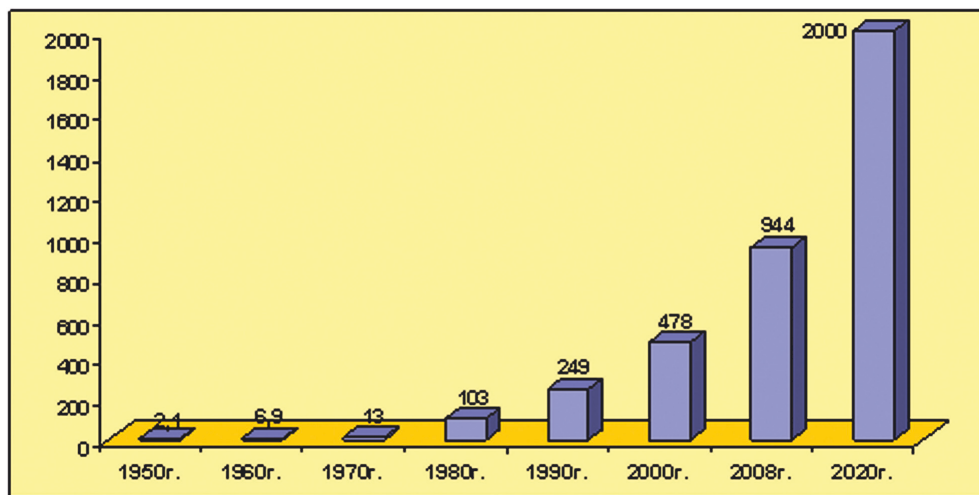
## 8. Zaspokojenie potrzeb rynku pracy w aspekcie przygotowania absolwentów szkół zawodowych a perspektywy rozwoju turystyki

### 8.1. Kierunki rozwoju turystyki w Polsce i na świecie

Współczesna turystyka uważana jest za fenomen obecnej rzeczywistości. Skala tego zjawiska oraz zainteresowanie mediów, polityków, ekonomistów i wreszcie samych konsumentów wpływa na naszą codzienność. Znacząca część mieszkańców różnych regionów Polski, w tym województw zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego, upatruje w turystyce szansę na rozwój i podniesienie jakości życia. Analizując dane dotyczące trendów światowych, można zauważyć, że turystyka nadal będzie dynamicznie się rozwijać. Owe tendencje obrazuje m.in. wzrost wpływów finansowych przedstawiony na rysunku 8.1. Czy korzyści z jej rozwoju będą udziałem mieszkańców wyżej wymienionych regionów, zależy w dużej mierze od jakości regionalnej oferty turystycznej. Jakość w turystyce odgrywa bardzo istotną rolę, a jej poziom zależy w dużej mierze od przygotowania kadr<sup>1</sup>. W związku z tym, zasadnicze znaczenie ma proces kształcenia i doskonalenia przyszłych pracowników branży turystycznej.

---

<sup>1</sup> M. Kachniewska, *Jak odnieść sukces w turystyce? Kultura jakości*, Warszawa 2002, s. 26–29.



Rys. 8.1. Wpływy z turystyki na świecie w mld USD

Źródło: UN WTO (<http://www2.unwto.org/en>).

Niezależnie od tej fundamentalnej kwestii są bieżące zmiany we współczesnej turystyce. Opinie prezentowane w literaturze wskazują, że turystyka będzie charakteryzować się m.in. następującymi cechami<sup>2</sup>:

- większą dbałością o zdrowie,
- świadomością i edukacją,
- rozwojem technologii informatycznych,
- zmianami w transporcie,
- zrównoważonym rozwojem,
- wzrostem roli bezpieczeństwa.

Wymienione czynniki wpływają na konieczność zmian w edukacji i doskonaleniu pracowników biur podróży, hoteli, punktów informacji turystycznej i innych podmiotów branży turystycznej. To z kolei rodzi konieczność zaktualizowania wiedzy i umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

<sup>2</sup> W. Gaworecki, *Turystyka*, Warszawa 2007, s. 89–101; J. Wyrzykowski, J. Marak (red.), *Turystyka w ujęciu interdyscyplinarnym*, Wrocław 2010, s. 34–43.



## 8.2. Problemy kształcenia zawodu w specjalności technik obsługi turystycznej i technik hotelarstwa

Turystyka jest przede wszystkim działalnością praktyczną, a wiedzę i umiejętności zdobywa się poprzez działanie empiryczne. W tej sytuacji pytanie przez kogo powinny być prowadzone zajęcia z przedmiotów zawodowych w dziedzinach związanych z przemysłem turystycznym jest pytaniem retorycznym. Powinien to być pedagog o bogatym doświadczeniu empirycznym, który jest zaznajomiony z najnowszymi trendami występującymi w turystyce. Oczywiście bezsporna jest konieczność zdobycia wiedzy teoretycznej przez przyszłych absolwentów, ale bez bieżącego kontaktu z praktyką gospodarczą wiedza i umiejętności nauczyciela szybko się dezaktualizują. Z tego też powodu organizowanie szkoleń zawodowych, staży oraz wizyt w przedsiębiorstwach turystycznych jest jak najbardziej pożądane. Prawdopodobnie optymalnym rozwiązaniem byłoby nawiązanie partnerskiej współpracy pomiędzy szkołami a zakładami pracy w zakresie praktycznej nauki zawodu uczniów oraz doskonalenia nauczycieli. Problemem podstawowym w tej sytuacji są kwestie finansowania tych działań. Oczywiście dzięki Europejskiemu Funduszowi Społecznemu i związanym z nim programom operacyjnym, możliwa jest realizacja tego typu inicjatyw. Jednak dotychczas były to raczej przedsięwzięcia o ograniczonym charakterze, a istnieje pilna potrzeba rozwiązania systemowego.

Szczególnie szybkiego rozstrzygnięcia wymaga problem odbywania przez uczniów praktyk zawodowych. Zgodnie z nową podstawą programową, każdy uczeń musi odbyć praktykę w przedsiębiorstwie w wymiarze 12 tygodni. Rozpatrując tę sytuację w praktyce, nasuwają się poważne wątpliwości, co do realności tych założeń. Jeżeli w dużym mieście w kilku szkołach uczy się łącznie kilkadziesiąt uczniów jednego rocznika na specjalności technik obsługi ruchu turystycznego, a w tym mieście jest około 30–40 organizatorów turystyki, to na każde biuro przypada średnio kilku uczniów. Zdecydowana większość biur to mikroprzedsiębiorstwa, które zatrudniają 3–4 pracowników. Jeżeli są zainteresowane i mają możliwości stworzenia warunków do odbywania praktyki, to najwyżej przyjmą 1–2 praktykantów w sezonie wiosenno-letnim, kiedy jest najwięcej pracy. Ta sytuacja rodzi z kolei patologię: praktykant zamiast zapoznawać się z najnowszymi trendami i uczyć się zawodu, wykorzystywany jest do wykonywania najprostszych prac m.in. wysyłania korespondencji, kserowania lub

roznoszenia ulotek. Wyznaczony w umowie ze szkołą opiekun praktykanta często jest tak zajęty, że nie ma możliwości nadzorowania pracy ucznia.

Rozpatrując to zagadnienie z punktu widzenia przedsiębiorcy i celu prowadzenia firmy, jakim jest zysk, można zrozumieć takie podejście. Biura podróży za „naukę zawodu” nie otrzymują wynagrodzenia, dlatego też nie przywiązują należytej uwagi do tego problemu. Przedsiębiorca poświęcając swój czas lub czas swojego pracownika, któremu płaci wynagrodzenie, chciałby uzyskać korzyści. Ponadto, biura sygnalizują niski poziom motywacji i przygotowania merytorycznego uczniów oraz brak świadomości, czym jest zakład pracy oraz na czym polega praktyka zawodowa.

Powstaje zatem pytanie: jak doprowadzić do sytuacji, w której przedsiębiorca będzie zainteresowany przyjęciem ucznia na praktykę i będzie mógł poświęcić odpowiednią ilość czasu na naukę zawodu? Jednym ze sposobów może być nawiązanie korzystnej dla obu stron współpracy pomiędzy szkołą a biurem. Przedsiębiorca byłby zapewne zainteresowany przyjęciem praktykanta w okresie poza sezonem turystycznym i za wynagrodzeniem. W ten sposób zarówno uczeń, jak i przedsiębiorca odnosiliby korzyści. Jednym ze sposobów finansowania takiej współpracy mogą być fundusze UE.

Oczywiście istnieje jeszcze problem doboru firm, które powinny uczestniczyć w takim programie, gdyż praktyczna nauka zawodu powinna odbywać się w biurach o odpowiedniej kulturze organizacyjnej i wysokim poziomie jakości świadczonych usług. Wsparciem dla tego typu przedsięwzięcia byłoby nawiązanie bliskiej współpracy pomiędzy szkołami a Regionalnymi Izbami Turystyki, jako przedstawicielami samorządu gospodarczego. Organizacja przedsiębiorców wskazywałaby wiodące firmy w regionie, które byłyby predestynowane do nauki zawodu na odpowiednim, do oczekiwań rynku, poziomie. W ten sposób można by pobudzić zainteresowanie przedsiębiorców przyjmowaniem uczniów na praktyki, bo podnosiłoby to prestiż firmy. Nawiązywałoby to dawnych tradycji, gdy nauka zawodu związana była z kompetencjami cechów rzemieślniczych.

Nieco inna sytuacja jest w hotelarstwie. Poza kilkoma powiatami w obu województwach mało jest hoteli o odpowiedniej kategorii, w których praktyka zawodowa umożliwia zdobycie oczekiwanej wiedzy. Szczególnie trudna sytuacja jest na obszarach o niskiej atrakcyjności turystycznej, które dysponują niewielką liczbą hoteli. Największy potencjał w zakresie liczby udzielonych noclegów prezentują powiaty położone na terenie województwa zachodniopomorskiego:

kołobrzeski (trzecie miejsce w Polsce – 3,2 mln noclegów w 2010 r.), gryficki, kamieński, sławieński, koszaliński i Świnoujście. W województwie kujawsko-pomorskim tylko powiat aleksandrowski z uzdrowiskiem w Ciechocinku mieści się w grupie najliczniej odwiedzanych regionów w Polsce. Problem ten obrazuje rysunek 8.2.

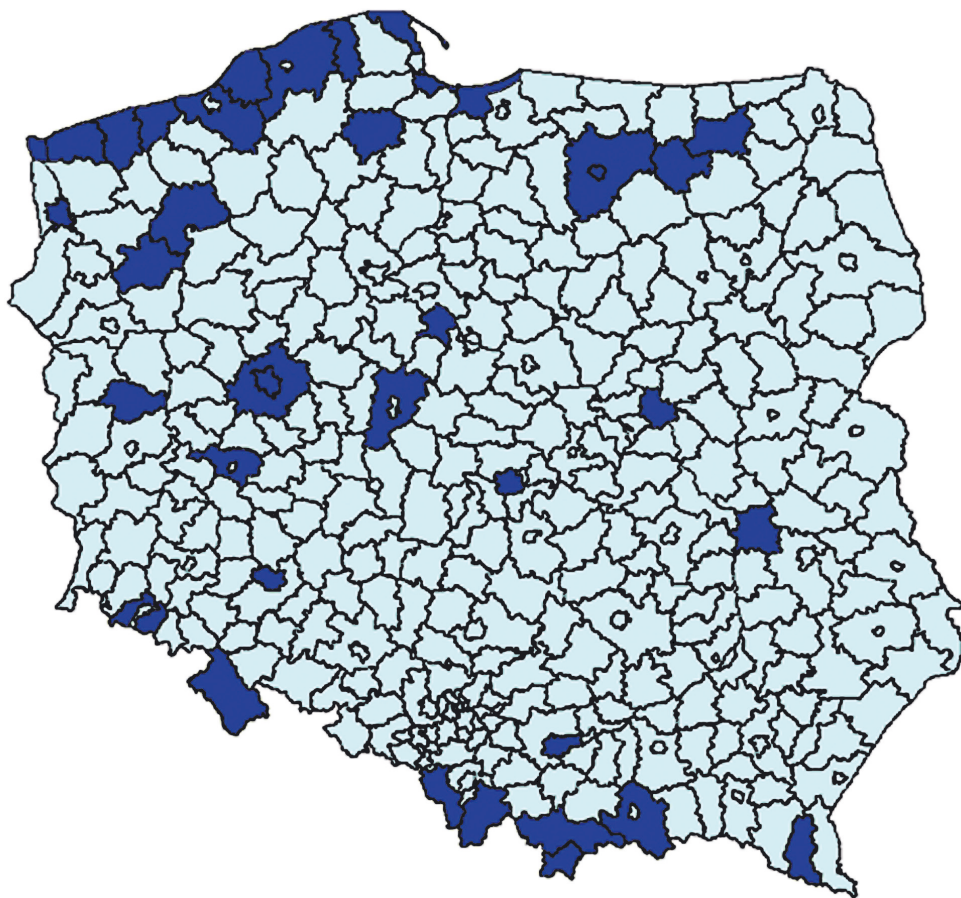
W związku z tym uczniowie, których szkoły znajdują się poza wymienionymi powiatami, mogą mieć duże trudności w odbywaniu praktyk w obiektach hotelarskich na odpowiednim poziomie. Niestety, liczba praktykantów często przekracza możliwości ich absorpcji przez obiekty o odpowiednim standardzie, więc uczniowie zdobywają często negatywne doświadczenia z praktyki w hotelu.

Inna sprawa, że nawet na obszarach o najwyższej liczbie miejsc noclegowych silnie zaznacza się zjawisko sezonowości. Według danych GUS, największa sezonowość w okresie obejmującym lipiec i sierpień wystąpiła w regionie północnym (42,0%) i północno-zachodnim (38,1%), a najmniejsza w regionie centralnym (18,8%) i południowym (24,1%). Największy udział udzielonych noclegów w tych dwóch miesiącach letnich miało m.in. województwo zachodniopomorskie – 41,2%<sup>3</sup>. To zjawisko wymusza z kolei przyjmowanie dużej liczby pracowników sezonowych, którzy często rekrutują się spośród uczniów szkół turystycznych i gastronomicznych. Nawiązanie wzajemnie korzystnej współpracy pomiędzy hotelarzem a szkołą i realizowanie praktyk w czasie zapotrzebowania na pracowników byłoby prawdopodobnie optymalnym rozwiązaniem. W odmiennej sytuacji niż biura podróży znajduje się branża hotelarska. Obiekty noclegowe – to często przedsiębiorstwa zatrudniające więcej pracowników i posiadające wewnętrzny system ich szkolenia. Ponadto, praktykant często traktowany jest jako potencjalna inwestycja, gdyż w czasie roku szkolnego odbywa praktykę, a w czasie wakacji pracuje sezonowo w przedsiębiorstwie.

W nawiązaniu do organizacji praktyk dla uczniów, należałoby prowadzić równoległe szkolenia i staże dla nauczycieli. Dobór firm, w których prowadzone byłby formy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli, powinien odbywać się na podobnej zasadzie jak w przypadku praktyk dla uczniów. W ten sposób nauczyciel, znając z autopsji realia występujące w danej firmie i jej profil działalności, mógłby w trakcie realizacji programu nauczania odwoływać się zarówno do doświadczeń własnych, jak i uczniów. Kontakty personalne pomiędzy nauczycie-

<sup>3</sup> *Turystyka w 2010 roku. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa 2011.

lami a pracownikami przedsiębiorstw turystycznych mogłyby zaowocować realizowaniem zajęć, podczas których uczniowie rozważaliby praktyczne problemy danego przedsiębiorstwa. W ten sposób proces nauczania nawiązywałby do bieżącej sytuacji na rynku usług turystycznych, a wszelkie nowe zjawiska i trendy w turystyce mogłyby być przedmiotem rozważań w toku nauczania przedmiotów zawodowych.



**Rys. 8.2. Lokalizacja 5% powiatów i miast na prawach powiatu o najwyższej liczbie udzielonych noclegów według liczby miejsc noclegowych w obiektach zbiorowego zakwaterowania w 2010 r.**

Źródło: *Turystyka w 2010 roku*, op. cit.

### 8.3. Podsumowanie

Rozważania oparte na wnioskach wypracowanych na spotkaniach Grupy ekspertów złożonej z nauczycieli przedmiotów zawodowych i przedsiębiorców oraz własne doświadczenia autora pozwalają na stwierdzenie, że jednym spośród wielu istotnych problemów kształcenia zawodowego jest kwestia doskonalenia nauczycieli.

Turystyka, jako dziedzina gospodarki, podlega dynamicznym przemianom. W związku z tym, niezbędny jest bieżący przepływ informacji pomiędzy przedsiębiorcami branży turystycznej a nauczycielami przedmiotów zawodowych. Tylko dobrze zorientowany w aktualnych trendach występujących na rynku pracy nauczyciel będzie w stanie przygotować absolwenta, którego wiedza, umiejętności i postawy będą nadążały za oczekiwaniami przedsiębiorców.

Podsumowując powyższe refleksje, można stwierdzić, że:

- 1) Konieczna jest weryfikacja założeń nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik obsługi turystycznej i technik hotelarstwa oraz dostosowanie jej do rzeczywistych oczekiwań rynku turystycznego.
- 2) Niezbędne jest wdrożenie systemowych rozwiązań dotyczących praktyk i staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, umożliwiających zdobycie wiedzy dotyczącej zasad funkcjonowania branży turystycznej, a następnie wykorzystanie jej w procesie nauczania.
- 3) Konieczne są działania podnoszące efektywność praktyk zawodowych uczniów i dostosowanie ich do możliwości szkół i realiów rynku usług turystycznych.
- 4) Powinny zostać wprowadzone mechanizmy umożliwiające korzystną współpracę i wymianę doświadczeń pomiędzy szkołami przygotowującymi kadry zawodowe a przedsiębiorstwami branży turystycznej.



# Bibliografia

1. Brewczyńska-Sternal J., Kamzik M., *Obsługa ruchu turystycznego. Ćwiczenia*, Proksenia, Kraków 2011.
2. Byszewska-Dawidek M., Kulesza I., *Rynek biur podróży w Polsce*, Instytut Turystyki, Warszawa 2002.
3. Gaworecki W., *Turystyka*, PWE, Warszawa 2007.
4. *Gospodarka turystyczna*, pod red. A. Panasiuka, PWN, Warszawa 2008.
5. *Interaktywne metody nauczania*, pod red. M. Jadczyk, Wydawnictwo Bea-Bleja s.c., Toruń 2001.
6. Kachniewska M., *Jak odnieść sukces w turystyce? Kultura jakości*, Wydawnictwo Eurosystem, Warszawa 2002.
7. *Kompendium wiedzy o turystyce*, pod red. G. Gołembskiego, PWN, Warszawa 2002.
8. Kupisiewicz C., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa 1980.
9. Lijewski T., Mikułowski B., Wyrzykowski J., *Geografia turystyki Polski*, PWE, Warszawa 2002.
10. *Metodyka i technika obsługi ruchu turystycznego*, pod red. S. Bosiackiego, J. Śniadek, AWF, Poznań 2004.
11. Middleton V.T.C., *Marketing w turystyce*, PAPT, Warszawa 1996.
12. *Obsługa ruchu turystycznego*, pod red. B. Meyer, PWN, Warszawa 2006.
13. Page S.J., Connel J., *Tourism a modern synthesis*, Thomson Learning, London 2006.
14. Peć M., Michniewicz I., *Obsługa ruchu turystycznego. Część I*, Wydawnictwo REA, Warszawa 2010.
15. Peć M., Michniewicz I., *Obsługa ruchu turystycznego. Część II*, Wydawnictwo REA, Warszawa 2010.
16. Peć M., Michniewicz I., *Obsługa ruchu turystycznego. Część III*, Wydawnictwo REA, Warszawa 2011.

17. Peć M., Michniewicz I., *Obsługa ruchu turystycznego*. Część IV, Wydawnictwo REA, Warszawa 2011.
18. Peć M., Michniewicz I., *Obsługa ruchu turystycznego. Poradnik metodyczny dla nauczyciela*, Wydawnictwo REA, Warszawa 2012.
19. Pużański Z., *Obsługa ruchu turystycznego*, WSiP, Warszawa 1987.
20. Rapacz A., *Przedsiębiorstwo turystyczne*, Difin, Warszawa 2007.
21. *Turystyka w 2010 roku. Informacje i opracowania statystyczne*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011.
22. *Turystyka w ujęciu interdyscyplinarnym*, pod red. J. Wyrzykowskiego, J. Maraka, WSH, Wrocław 2010.
23. Ustawa o usługach turystycznych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2004 r., nr 223, poz. 2268).

#### Strony internetowe

1. [www.intur.com.pl/](http://www.intur.com.pl/)
2. [www.koweziu.edu.pl/](http://www.koweziu.edu.pl/)
3. [www.msport.gov.pl/](http://www.msport.gov.pl/)
4. [www.stat.gov.pl/gus](http://www.stat.gov.pl/gus)
5. [www2.unwto.org/en](http://www2.unwto.org/en)



Recenzja opracowania:

### *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku turystycznym*

Poddane analizie i ocenie opracowanie powstało jako materiał informacyjny niezbędny do właściwej realizacji wykonywanego przez WSIE w Szczecinie Projektu „Nauczyciel w praktyce”, którego efektem ma być wzrost kompetencji praktycznych nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w konkretnych profesjach. Istotą tego przedsięwzięcia jest opracowanie i pilotażowe wdrożenie nowych programów i systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w instytucjach i przedsiębiorstwach prowadzących działalność gospodarczą związaną z kierunkiem kształcenia młodych adeptów zawodów. Staże zawodowe, bo o nich tu mowa, przybliżają nauczycieli do stanu dzisiejszego przyszłej specjalizacji ich uczniów, stanowią sedno tej koncepcji.

Realizując to zadanie, opracowano tekst będący w założeniu przewodnikiem dla tych nauczycieli i instruktorów, którzy zdecydują się na kolejny krok w swoim indywidualnym rozwoju zawodowym i odbędą krótki staż w wybranym przedsiębiorstwie, poprzedzony cyklem szkoleń z zakresu kompetencji miękkich oraz metodycznego, teoretycznego i mentalnego przygotowania do udziału w tej formie doskonalenia.

Po rutynowym wprowadzeniu, przedstawione zostały podstawowe założenia Projektu oraz cele, jakie postawiła sobie Uczelnia, realizując to zadanie. Zainteresowany czytelnik znajdzie tu również zasady rekrutacji nauczycieli do programu oraz warunki i założenia doboru „stażodawców” – regionalnych przedsiębiorstw branży turystycznej, z uwzględnieniem zakładanych wstępnie rezultatów finalnych tej formy doskonalenia.

W drugiej części opracowania zawarta miała być charakterystyka polskiej branży turystycznej, ze szczególnym uwzględnieniem województw zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego. O ile pierwsza część zapowiadanych treści, dotycząca informacji o zasięgu krajowym przygotowana została wyczer-

pująco, o tyle specjalistycznych informacji szczegółowych o wyodrębnionych w tytule rozdziału województwach po prostu brak. A szkoda, bo byłyby one niezaprzeczalnie ważne dla przyszłych specjalistów obsługi ruchu turystycznego i ich nauczycieli, pochodzących i kształcących się w objętych projektem regionach. Tym niemniej na pozytywne podkreślenie zasługuje interesujące zestawienie ilościowo-jakościowe danych dotyczących całej krajowej branży, z podziałem na poszczególne rodzaje usług (biura, hotele, liczba osób zatrudnionych czy miejsca noclegowe, niestety bez infrastruktury żywieniowej).

Dalej zapoznajemy się z przeprowadzoną zespołowo analizą SWOT obowiązujących aktualnie ministerialnych programów kształcenia kandydatów do zawodów „okołoturystycznych”. Za ich pozytywy uznano: wszechstronność, kompleksowość i sporą precyzję. Jako minusy potraktowano natomiast nadmierną tematyczną obszerność, brak elastyczności oraz niedostateczny związek z praktyką turystyczną. Uczestniczący w pracach zespołu nauczyciele podkreślają również wynikające z aktualnej sytuacji ekonomicznej niedostatki infrastrukturalne szkół. Nauczyciele sygnalizują także słabą wiedzę szkół na temat przedsiębiorstw turystycznych, wynikającą z nie dość intensywnych kontaktów oświaty z praktyką. Przedstawiciele świata praktyki turystycznej wydobywają takie problemy, jak: niedostosowanie aktualnego systemu kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy, niedostatki preorientacji zawodowej przyszłych uczniów, rosnący dychotomicznie wobec realizowanego kształcenia rozdziew między wymaganiami praktyki a wykształconymi w szkołach kompetencjami. Podkreślają również niepokojący bardzo fakt braku uwzględniania w modelowaniu profili kształcenia przewidywalnych perspektyw rozwoju turystyki.

Niezwykle ważnym, moim zdaniem, jest opracowany zespołowo wykaz niezbędnych dla poszczególnych stanowisk pracy kompetencji wymaganych od przyszłego pracownika. Zwrócono w nim uwagę nie tylko na kompetencje twarde, ale na przykład na zagadnienia etyki zawodu i komunikatywności niezbędnych do dobrego wykonywania zadań zawodowych w tej specyficznej branży usługowej. To istotna, prognostyczna, zasługująca na uwagę część całego opracowania. W podręczniku znajdujemy również dość syntetycznie opracowany rozdział poświęcony metodom nauczania przedmiotów turystycznych. Skondensowany tak bardzo zapewne dlatego, gdyż adresowany jest do czynnych i doświadczonych dydaktycznie nauczycieli. Podkreślono w nim wprawdzie celowość prowadzenia zajęć w bardziej niż dotąd ścisłym związku z praktyką, szkoda jednak, że nie ukazano konkretnych możliwych rozwiązań metodycz-

nych, takich na przykład, jak organizacja i wykorzystanie dydaktycznych „firm symulacyjnych”.

Przydatną częścią opracowania jest program stażu, który ma pomóc nauczycielom w ewentualnym uzupełnieniu zakresu wiedzy kierunkowej oraz w zaznajomieniu ich z najnowszymi rozwiązaniami organizacyjnymi czy informatycznymi technikami wykorzystywanymi w obsłudze ruchu turystycznego. Opracowany program jest na tyle ogólny, że niezależnie od profilu, specyfiki i obszaru działalności biura, hotelu czy innego przedsiębiorstwa branżowego, może być skutecznie realizowany, oczywiście pod warunkiem uwzględnienia specyfiki wewnętrznej firmy.

Końcowa część podręcznika zawiera opracowane, na podstawie dobrze skonfigurowanej literatury przedmiotu, informacje dotyczące możliwości i kierunków poprawy niekorzystnej, jak dotąd, sytuacji absolwentów na współczesnym rynku pracy. Dobrze zarysowano światowe i krajowe kierunki rozwoju turystyki i odnosząc się do nich, przeanalizowano problemy przygotowania zawodowego przyszłych kadr średniego szczebla dla potrzeb rozwijającego się i ulegającego szybkiej modernizacji hotelarstwa i całej branży turystycznej.

Na tle nowych celów funkcjonowania sektora turystycznego, w tym na przykład zwiększonej dbałości o zdrowie klientów i ich bezpieczeństwo oraz uwzględniając nieuchronność informatyzacji i cyfryzacji sektora, uwidoczniono niedoceniane dotąd nieco obszary i metodyczne rozwiązania kształcenia. Dobrze, że zwrócono również uwagę na wykorzystanie w tym celu dostępnych funduszy unijnych. (...)

Uważam to opracowanie za pozytywne i potrzebne preludium do poważnego myślenia o poprawianiu jakości kształcenia zawodowego w tak perspektywicznej dziedzinie naszej gospodarki, jak ruch turystyczny i wszystkie związane z nim obszary życia gospodarczego.

W pełni zgadzam się z autorami tekstu, że pilnie powinny zostać wprowadzone stałe mechanizmy umożliwiające korzystną współpracę i wymianę doświadczeń pomiędzy szkołami przygotowującymi kadry zawodowe a przedsiębiorstwami branży turystycznej.

*Edward Wiktor Radecki*



**Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej** w Szczecinie istnieje od 1999 roku. Ambicją fundacji „Bildung & Handwerk” było stworzenie uczelni, która podejmie skuteczne kształcenie kadr dla potrzeb gospodarki i administracji, wszechstronnie przygotowanych do efektywnego funkcjonowania w realiach kraju i całej zjednoczonej Europy. Udało się.

**Dobre warunki studiowania**, nowoczesny program kształcenia, zgodny z wzorcami europejskimi, kompetencje interpersonalne, informatyczne i troska o praktyczną znajomość języków obcych absolwentów – to dzisiaj standard obowiązujący w naszej Uczelni. Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie jest uczelnią szybko i dynamicznie reagującą na zmiany gospodarcze w regionie i aktywną we wszystkich sferach działalności: edukacyjnej, naukowej, społecznej i międzynarodowej.

**Współpraca** z licznymi, ważnymi partnerami z różnych dziedzin życia i gospodarki stwarza warunki do ciągłej aktualizacji i realnego doskonalenia oferty z nowych obszarów kształcenia studentów, słuchaczy studiów podyplomowych, uczestników praktyk, staży zawodowych i wielu innych, nowatorskich form kształcenia i doskonalenia zawodowego.

**Academy of European Integration** in Szczecin was established in 1999. The ambition of its founder, the Foundation “Bildung & Handwerk”, was the creation of a university, which shall take effective training of personnel for the needs of the economy and administration, specialists thoroughly prepared for the effective functioning in the realities of the country and across the United Europe. It worked.

**Great conditions** for studying, modern curriculum in accordance with European standards, interpersonal competence, information and care for the graduates’ practical knowledge of foreign languages – is now the standard for our Academy. Academy of European Integration is a university quickly and dynamically responsive to economic changes in the region and active in all spheres of activities: educational, scientific, social and international.

**Cooperation** with various significant partners in countless fields of life and the economy, creates conditions for the continuous updating and real improvement of the offer from new areas of educating students, postgraduate students, participants of apprenticeships, and several other innovative forms of education and professional development.

**Die Hochschule für Europäische Integration** in Szczecin existiert seit 1999. Ihre Gründerin, die Stiftung „Bildung & Handwerk” hatte den Ehrgeiz, eine Hochschule zu bilden, die Fachkräfte für die Wirtschaft und Verwaltung, Spezialisten ausbildet, die auf die wirkungsvolle Arbeit in der Wirklichkeit im eigenem Land sowie in der vereinten Europa vorbereitet sind. Das ist gelungen.

**Gute Studienbedingungen**, ein modernes Studienprogramm nach europäischem Vorbild, interpersonelle Kompetenzen, IT-Kompetenzen und die Sorge um praktische Fremdsprachenkenntnisse der Absolventen sind heutzutage Standard in unserer Hochschule. Die Hochschule für Europäische Integration reagiert schnell und dynamisch auf Wandlungen in der regionalen Wirtschaft und ist in allen ihren Tätigkeitsbereichen aktiv: Bildung, Wissenschaft, Soziales und Internationales.

**Die Zusammenarbeit** mit zahlreichen und wichtigen Partnern aus verschiedenen Bereichen des Lebens und der Wirtschaft bietet Bedingungen zur ständigen Anpassung und realistischen Weiterentwicklung des Bildungsangebots für Studierenden, Hörer des Aufbaustudiums, Teilnehmer an Berufspraktika und vielen anderen bahnbrechenden Bildungs- und Berufsbildungsformen.

