



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Akademia dobrych praktyk.

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



Program doskonalenia zawodowego

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej 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).

**Program opracowany przez**

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

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A, 90–248 Łódź

tel. (42) 633 17 19

fax. (42) 209 36 85

**Program opracował zespół w składzie:**

Katarzyna Skierska-Pięta, Agnieszka Szkudlarek, Dominika Świech

**Korekta:**

Alicja Błaszowska

**Skład i projekt okładki:**

Katarzyna Goszczyńska-Jurgielanec

**ISBN 978-83-933022-5-3**

Wydawca:

Wydawnictwo Naukowe WSKFiT

05–800 Pruszków

Tel. (22) 759 55 28

[www.wskfit.pl](http://www.wskfit.pl)

# Spis treści

Wstęp.....	5
1. Zapotrzebowanie rynku pracy na absolwentów szkół zawodowych z dziedzin związanych z turystyką .....	9
2. Wymagania wobec absolwentów szkół zawodowych a ocena umiejętności osób kończących zawodową edukację.....	24
2.1. Wymagania wobec absolwentów placówek zawodowych związanych z branżą turystyczną .....	24
2.2. Ocena dotychczasowych umiejętności absolwentów szkół zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem placówek o profilu turystycznym, hotelarskim i gastronomicznym .....	36
3. Kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych a ich potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego.....	45
4. Zadania i obowiązki uczestników projektu.....	57
4.1. Cele projektu, czas i miejsce realizacji praktyk .....	57
4.2. Zadania praktykantów – nauczycieli kształcenia zawodowego.....	60
4.3. Zadania opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach i tutorów z ramienia Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki w Pruszkowie.....	66
4.4. Zadania specjalisty ds. rekrutacji .....	71
4.5. Zadania kierownika projektu.....	73
4.6. Zadania koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk.....	73
4.7. Warsztaty dla nauczycieli kształcenia zawodowego odbywające się w ramach projektu .....	74
5. Korzyści z praktyk nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii.....	77
Podsumowanie .....	82

Bibliografia.....	85
Źródła literaturowe .....	85
Źródła internetowe .....	87

## Wstęp

Niniejszy program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach został opracowany dla Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie na potrzeby projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny. (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*).

Potrzeba powstania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej związana jest między innymi z dynamicznym rozwojem wspomnianych branż oraz z dużym zapotrzebowaniem gospodarki na specjalistów z wyżej wymienionych dziedzin. Ogromne znaczenie ma wzrost oczekiwań pracodawców odnośnie umiejętności posiadanych przez kandydatów na stanowiska pracy w przedsiębiorstwach z sektora turystycznego. Aby wyjść naprzeciw rozwijającemu się rynkowi pracy oraz wymaganiom pracodawców, szkoły zawodowe muszą kształcić wykwalifikowanych absolwentów, posiadających aktualną wiedzę ze swojej dziedziny, praktyczne umiejętności i różnorodne predyspozycje. Kształtowanie kompetencji uczniów szkół zawodowych będzie możliwe tylko dzięki bogatym kwalifikacjom nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Zwiększone preferencje względem absolwentów szkół zawodowych oznaczają jednocześnie zwiększone oczekiwania wobec nauczycieli zajmujących się zawodową edukacją.

Stworzenie niniejszego programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach motywuje się niewystarczającymi kwalifikacjami dotychczasowej kadry kształcenia zawodowego. Nauczyciele i instruktorzy nie aktualizują posiadanej przez siebie fachowej wiedzy, nie potrafią stosować nowoczesnych rozwiązań technologicznych w swojej branży, nie mają wyrobionego nawyku kształcenia ustawicznego, zatem nie doskonalą swoich umiejętności. Przygotowywane przez nich zadania dla uczniów nie odpowiadają faktycznym zadaniom pracowników w przedsiębiorstwach. Programy nauczania nie zawierają aktualnych treści dotyczących specyfiki pracy w organizacjach oraz prowadzenia działalności gospodarczej w sektorze turystycznym. Tym bardziej konieczne wydaje się opracowanie programu praktyk dla nauczycieli i zapoznanie ich ze wszystkimi obszarami funkcjonowania organizacji.

Programem zostanie objętych 40 nauczycieli<sup>1</sup> i instruktorów praktycznej nauki zawodu (w tym 16 kobiet i 24 mężczyzn), uczących w szkołach zawodowych: zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, liceach profilowanych oraz szkołach policealnych z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Nauczyciele i instruktorzy odbędą dwa tygodnie praktyk ciągłych (po 8 godzin dziennie) w przedsiębiorstwach prowadzących działalność związaną z turystyką, hotelarstwem i gastronomią. Nauczyciele wezmą także udział w warsztatach związanych tematycznie z pracą w branżach objętych projektem. Ponadto osoby zatrudnione w projekcie będą uczestniczyć w szkoleniu z zakresu równych szans i równości płci dla personelu.

Do powstania programu przyczyniło się opracowanie *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia.*

---

<sup>1</sup> Na potrzeby niniejszego opracowania terminem „nauczyciele” określa się zarówno kobiety, jak i mężczyzn pracujących w zawodzie nauczyciela.

W raporcie przedstawiono dostępne dla nauczycieli formy doksztalcania się oraz funkcje, jakie pełni doskonalenie zawodowe w podnoszeniu kompetencji kadry pedagogicznej. Powołano się na badania analizujące, jak przebiega doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce oraz jak kształtuje się współpraca z przedsiębiorcami w ramach podnoszenia kompetencji nauczycielskich. Raport pozwolił na opracowanie takich zadań dla nauczycieli, które najpełniej odpowiedzą na potrzeby kadry w zakresie podwyższania kwalifikacji.

Program opiera się również na raporcie *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*, diagnozującym sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce i umożliwiającym wypracowanie rozwiązań, które gwarantują korzyści nie tylko dla uczniów szkół zawodowych oraz ich wychowawców, ale także dla przedsiębiorców. Raport ten odwołuje się ponadto do wniosków z czterech seminariów, które odbywały się w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. W seminariach wzięli udział przedstawiciele szkół wyższych, szkół zawodowych oraz przedsiębiorstw z branż objętych projektem.

Rozwiązania zaproponowane przez oba raporty oraz przez ekspertów prezentujących swoje opinie na seminariach zostaną wdrożone w niniejszym programie doskonalenia zawodowego w celu jak najlepszego przygotowania nauczycieli<sup>2</sup> do wykonywania swoich obowiązków oraz sprostania coraz trudniejszym wyzwaniom stojącym przed edukacją zawodową.

Początkowe rozdziały programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach zawierają uzasadnienie stworzenia takiego programu i objęcia

---

<sup>2</sup> W programie doskonalenia zawodowego termin „nauczyciele” dotyczy zarówno nauczycieli przedmiotów zawodowych, jak i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

nim nauczycieli kształcenia zawodowego z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Kolejne rozdziały poddają analizie kwalifikacje, jakimi powinni legitymować się absolwenci szkół zawodowych (pod kątem zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów oraz specjalistów z dziedzin związanych z turystyką) oraz ich nauczyciele. W programie ocenia się obecne kompetencje nauczycieli oraz przywołuje ich potrzeby w zakresie doskonalenia własnych umiejętności. Autorzy programu odwołują się do sytuacji szkolnictwa zawodowego oraz do prognozowanego kierunku zmian edukacji zawodowej, którym jest odbywanie przez nauczycieli i uczniów praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach branżowych.

Program przedstawia obowiązki osób uczestniczących w projekcie, wyznacza szczegółowe zadania dla nauczycieli-praktykantów w przedsiębiorstwach, opiekunów praktyk (z ramienia pracodawcy), tutorów (z ramienia Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie), koordynatora ds. warsztatów i praktyk, specjalisty ds. rekrutacji, kierownika projektu i innych. Niniejszy dokument omawia ponadto warsztaty, w jakich będą uczestniczyli nauczyciele i instruktorzy w ramach przygotowania do praktyk zawodowych. Program wskazuje korzyści, jakie płyną dla wszystkich zainteresowanych stron z odbywania praktyk przez nauczycieli kształcenia zawodowego.



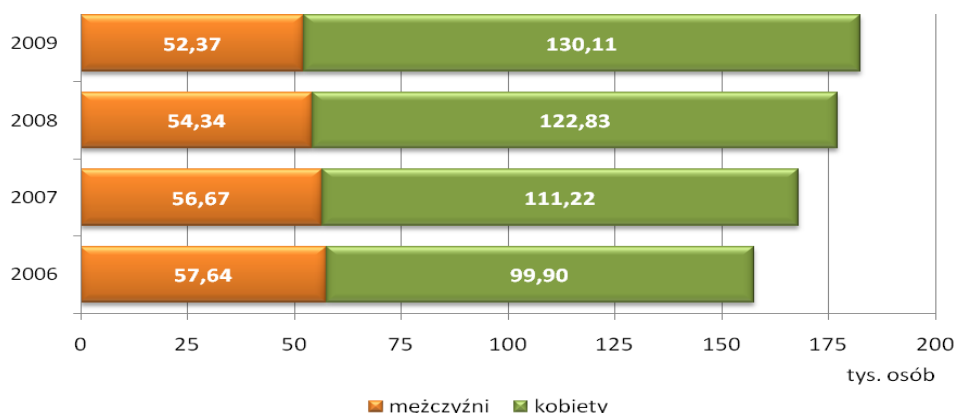
# 1. Zapotrzebowanie rynku pracy na absolwentów szkół zawodowych z dziedzin związanych z turystyką

Niniejszy program odpowiada na potrzeby kadry nauczycielskiej odnośnie podnoszenia zawodowych kompetencji. Podkreślano już, że konieczność doskonalenia się nauczycieli wiąże się ze wzrostem oczekiwań pracodawców wobec młodzieży kończącej zawodową edukację i uaktywniającej się na rynku pracy. Przy tworzeniu programu należało zatem uwzględnić kwalifikacje, jakimi powinni dysponować uczniowie i absolwenci szkół zawodowych. Zmiana w zakresie pożądanych kompetencji oraz pojawienie się nowych umiejętności cenionych przez pracodawców mają bezpośredni związek z zapotrzebowaniem rynku pracy na specjalistów posiadających wykształcenie zawodowe w zakresie turystyki.

Wzrastające wymagania wobec uczniów i absolwentów szkół zawodowych z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej spowodowane są między innymi dużym zapotrzebowaniem rynku pracy na specjalistów z tych dziedzin oraz wzrostem liczby przedsiębiorstw z sektora turystycznego. Warto przeanalizować związane z tym tendencje i zmiany zachodzące na rynku pracy w ostatnich latach oraz pokusić się o prognozy gospodarcze na lata następne.

Z informacji zawartych na wykresie 1. wynika, że w poprzednich latach liczba uczniów kształcących się w zawodach związanych z usługami w Polsce znacząco się zwiększała.

**Wykres 1.** Liczba uczniów kształcących się w zawodach związanych z usługami dla ludności w latach 2006–2009 według płci



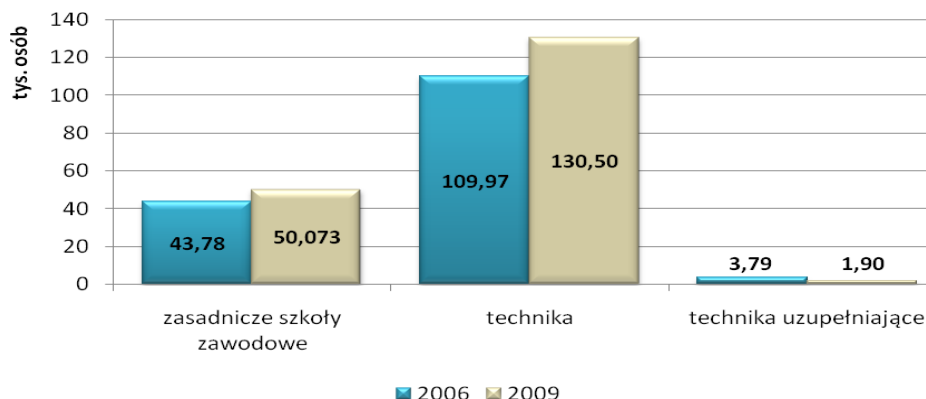
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

Trzeba nadmienić, że do zawodów związanych z usługami zalicza się następujące kategorie<sup>3</sup>: fryzjer, kelner, pracownik obsługi hotelowej oraz technik obsługi turystycznej. Z powyższego zestawienia jedynie zawód fryzjera nie ma związku z turystyką. W 2006 roku w zawodach związanych z usługami kształciło się ponad 157 000 osób, ale już trzy lata później liczba ta wyniosła ponad 182 000 osób (zatem liczba uczniów zainteresowanych pracą w tych zawodach wzrosła o około 25 000).

Odnotowano szczególnie wzrost liczby kobiet kształcących się w zawodach związanych z usługami (z około 100 000 w 2006 roku do około 130 000 w roku 2009). W analizowanym okresie liczba mężczyzn kształcących się w powyższych zawodach spadła natomiast z około 58 000 do około 52 000. Tendencje te oznaczają przede wszystkim zwiększającą się atrakcyjność i popularność wyżej wymienionych zawodów wśród uczennic. Jak wskazuje wykres 2., większość uczniów kształciła się w technikach zawodowych.

<sup>3</sup> Według Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Kształcenia ISCED 1997.

**Wykres 2.** Liczba uczniów kształcących się w zawodach związanych z usługami dla ludności w Polsce według typu szkoły w 2006 i 2009 roku

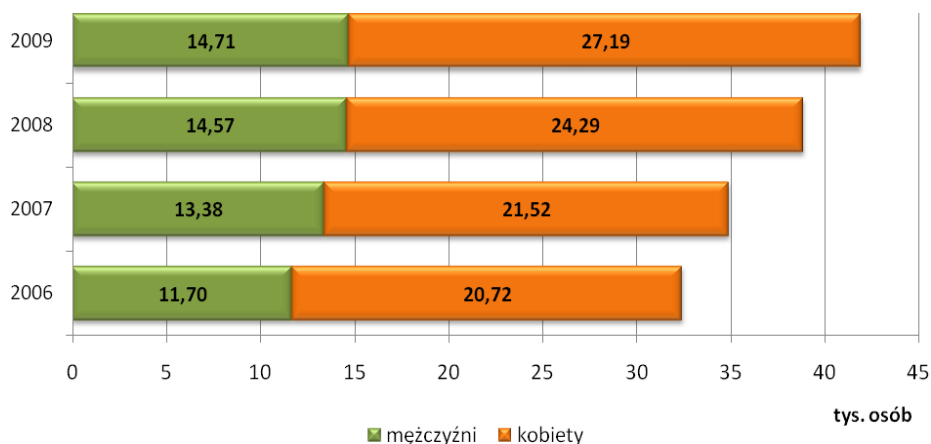


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

Można zaobserwować wzrost liczby uczniów pobierających naukę w zawodach związanych z usługami w zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach (w przypadku techników wzrost ten jest najbardziej znaczący, w roku 2006 odnotowano około 110 000 uczących się, zaś w roku 2009 około 130 000, zatem liczba osób wzrosła o około 20 000). Zwraca uwagę także fakt, że niewiele osób podwyższało swoje kwalifikacje w technikach uzupełniających – co więcej, w ciągu trzech lat liczba uczniów takich techników zmniejszyła się dokładnie o połowę.

Wzrost liczby uczniów wiąże się również z większą liczbą absolwentów z tych dziedzin, którzy poszukują zatrudnienia na rynku pracy (wskazuje na to wykres 3.).

**Wykres 3.** Liczba absolwentów szkół zawodowych kształcących się w zawodach związanych z usługami dla ludności w Polsce w latach 2006–2009 – struktura według płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

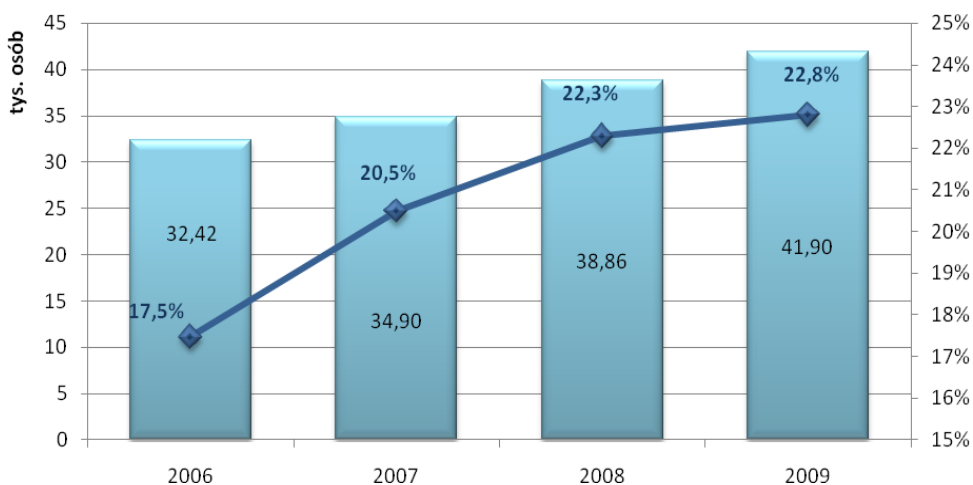
Z danych zawartych na powyższym wykresie odczytać można, że liczba absolwentów szkół kształcących w zawodach związanych z usługami w roku 2006 wynosiła około 32 000, natomiast w roku 2009 około 42 000. Zatem w okresie trzech lat odnotowano wzrost na poziomie około 10 000, co oznacza, że liczba absolwentów w ciągu trzech lat zwiększyła się o 31%. Taki wzrost można uznać za znaczący, a zatem mający duży wpływ na ukształtowanie się tendencji na rynku pracy w zakresie omawianych zawodów. Tendencje wzrostowe objęły zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Można jednak stwierdzić, że wśród nich dominują absolwentki. W roku 2009 stanowiły one prawie 65% wszystkich absolwentów, pobierających naukę w zawodach sektora usług.

Większa liczba absolwentów (związana bezpośrednio z większą liczbą uczniów) przyczynia się do wzrostu konkurencji w opisywanych zawodach, a co za tym idzie, do wzrostu wymagań stawianych kandydatom na

stanowiska pracy. To tłumaczy wzrastające oczekiwania wobec pracowników obsługi hotelowej, techników obsługi turystycznej oraz kelnerów, zatem pracowników sektora turystyki.

Jeżeli wziąć pod uwagę liczbę absolwentów szkół zawodowych związanych z usługami oraz liczbę wszystkich absolwentów szkół zawodowych, można zauważyć, że absolwenci kształcący się w sektorze usług stanowią znaczną część wszystkich osób zdobywających edukację zawodową. Przedstawia to wykres 4.

**Wykres 4.** Liczba absolwentów kształcących się w zawodach związanych z usługami dla ludności w Polsce (lewa oś) oraz udział w łącznej liczbie absolwentów w Polsce (prawa oś) w latach 2006–2009



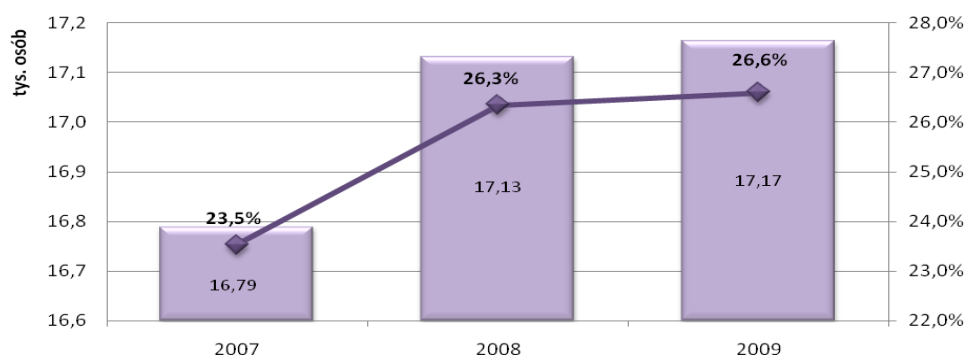
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

Absolwenci kształcący się w zawodach związanych z usługami stanowili w roku 2006 17,5% wszystkich absolwentów w Polsce. Ich udział w kolejnych latach wzrastał i w roku 2009 wyniósł 22,8%. Oznacza to, że niemal co czwarta osoba może wykonywać zawód związany z usługami.

Ponownie świadczy to o popularności tych dziedzin (zawody te uważane są za niezwykle rozwojowe), lecz również może to utrudniać absolwentom znalezienie pracy w zawodzie i wiązać się z koniecznością posiadania bardzo wysokich kwalifikacji. Jak wcześniej zaobserwowano, w 2009 liczba osób, które ukończyły szkoły zawodowe w branży związanej z usługami, osiągnęła prawie 42 000 w całej Polsce. Technicy obsługi turystycznej czy hotelowej muszą zatem zadbać o wysoki poziom kompetencji, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, a tym samym przekonać przyszłych pracodawców do zatrudnienia ich. Technicy muszą wykazać, że wyróżniają się na tle pozostałych osób posiadających podobne wykształcenie i uprawnienia do wykonywania zawodu.

Warto jeszcze zwrócić uwagę na podobne tendencje, zachodzące w województwie mazowieckim, które prezentuje wykres 5.

**Wykres 5.** Liczba absolwentów kształcących się w zawodach związanych z usługami dla ludności w woj. mazowieckim (lewa oś) oraz udział w łącznej liczbie uczniów w woj. mazowieckim (prawa oś) w latach 2007–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

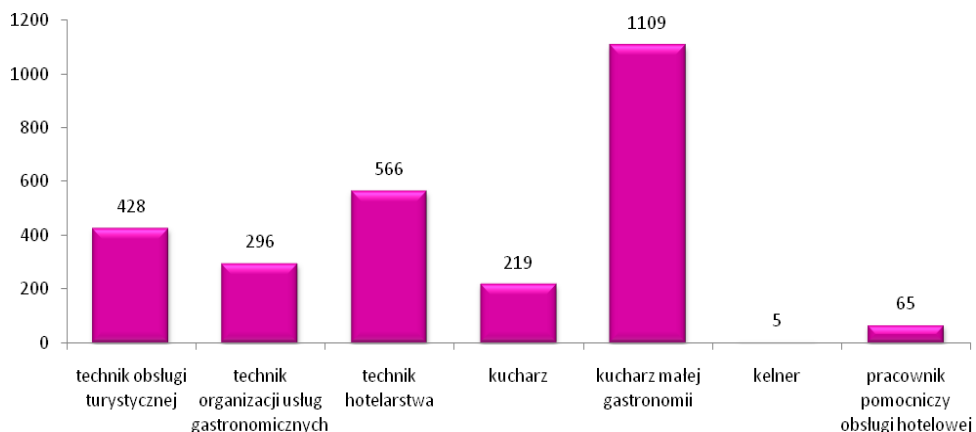
Na podstawie informacji zawartych w powyższym wykresie można stwierdzić, że tendencje występujące w województwie mazowieckim są zbieżne z tymi, które odnotowano w skali kraju. Absolwenci szkół zawodowych związanych z usługami stanowili w roku 2009 prawie 27% ogółu absolwentów w tym województwie. Od roku 2007 obserwuje się umiarkowanie stały wzrost w tym zakresie. Warto zwrócić uwagę, że w samym województwie mazowieckim liczba absolwentów związanych z usługami osiągnęła ponad 17 000 temu zarówno w roku 2008, jak i 2009. Ponownie przyczynia się to do dużej konkurencji i wzrostu wymagań wobec przyszłych pracowników.

Należy pamiętać, że absolwenci szkół zawodowych z branż objętych projektem mogą pracować w następujących zawodach:

- technik obsługi turystycznej,
- technik organizacji usług gastronomicznych,
- technik hotelarstwa,
- kucharz,
- kucharz małej gastronomii,
- kelner,
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

Warto również wskazać, jaka jest możliwość kształcenia w poszczególnych zawodach w szkołach zawodowych w Polsce (przedstawia to wykres 6.). Na podstawie analizy danych można stwierdzić, że w Polsce istnieje najwięcej szkół przygotowujących do zawodu kucharza małej gastronomii. Dane pochodzą z końca trzeciego kwartału 2010 roku, wskazują więc stan aktualny lub bardzo podobny do stanu z bieżącego roku.

**Wykres 6.** Liczba szkół zawodowych kształcących w zawodach związanych z turystyką, hotelarstwem i gastronomią w Polsce (stan na wrzesień 2010 roku)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO (Systemu Informacji Oświatowej).

W 2010 roku w Polsce funkcjonowało 1109 szkół kształcących przyszłych kucharzy małej gastronomii. Liczba szkół przygotowujących do innych zawodów związanych z turystyką, hotelarstwem i gastronomią jest znacznie mniejsza. Dla porównania, na drugim miejscu plasują się szkoły kształcące w zawodzie technik hotelarstwa, jednak ich liczba nie przekracza 570. Stanowi to zatem niewiele ponad połowę szkół, których ukończenie daje uprawnienia do pracy w zawodzie kucharza małej gastronomii. Ponadto trzeba odnotować, że do pracy w zawodzie kelnera przygotowywało tylko pięć szkół w całym kraju.

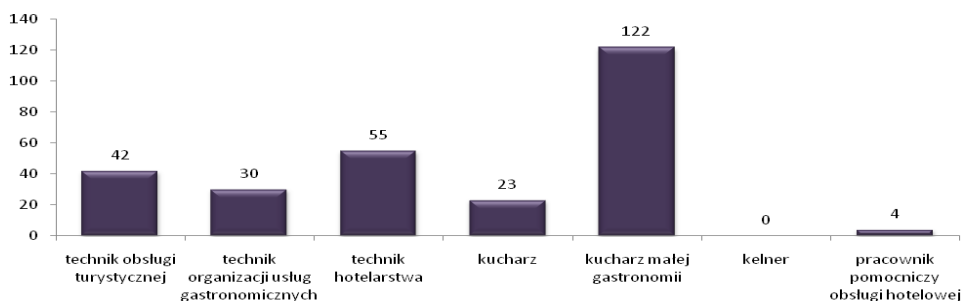
Można zauważyć, że łączna liczba szkół zawodowych związanych z branżami objętymi projektem w Polsce wynosi 2688, co stanowi około 37,2% wszystkich szkół zawodowych (w Polsce – w 2010 roku – istniało



ogółem 7235 szkół zawodowych publicznych i niepublicznych<sup>4</sup>). Zatem znaczna część szkół zawodowych w kraju oferuje młodzieży (a także osobom dorosłym) pozyskanie kwalifikacji zawodowych do pracy w sektorze turystycznym. Stanowi to kolejny dowód na rozwój turystyki i na potrzebę kształcenia w tej branży. Pozostaje jedynie pytanie: Czy zainteresowanie uczniów pewnymi obszarami wiedzy i związane z tym tworzenie nowych szkół oraz kierunków nauczania odzwierciedla zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów z powyższych dziedzin? Na to pytanie można znaleźć odpowiedź w dalszej części niniejszego rozdziału.

Analizie należy ponadto poddać możliwość kształcenia w sektorze turystycznym, zapewnioną uczniom przez bazę placówek w województwie mazowieckim. Znow można odnaleźć korelację między tendencjami ogólnopolskimi a tendencjami zachodzącymi w tym województwie. Do wyciągnięcia wniosków posłużyły informacje zawarte na wykresie 7.

**Wykres 7.** Liczba szkół zawodowych kształcących w zawodach związanych z turystyką, hotelarstwem i gastronomią w woj. mazowieckim (stan na wrzesień 2010 roku)



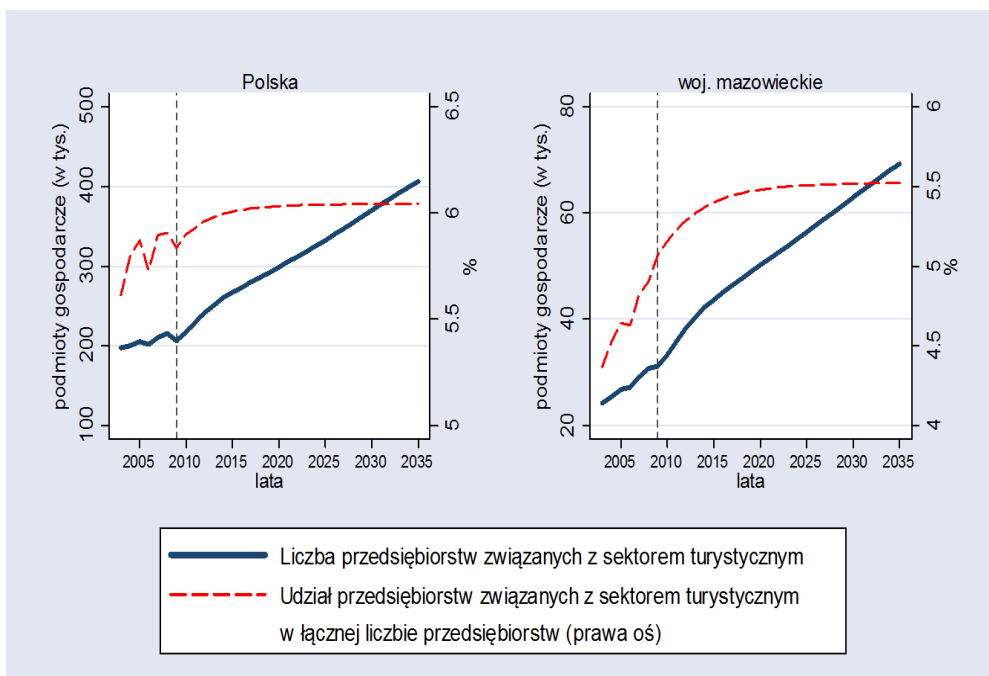
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO (Systemu Informacji Oświatowej).

<sup>4</sup> System Informacji Oświatowej, dane udostępnione przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, [http://www.koweziu.edu.pl/index.php?id=szukaj\\_sz&a\\_typ\\_szkoly=0&a\\_publ=5&a\\_kat\\_uczniow=0&a\\_woj=0&a\\_miejscowosc=0&a\\_zawod=0&a\\_sortuj=0&a\\_il\\_na\\_str=50&OK=Szukaj](http://www.koweziu.edu.pl/index.php?id=szukaj_sz&a_typ_szkoly=0&a_publ=5&a_kat_uczniow=0&a_woj=0&a_miejscowosc=0&a_zawod=0&a_sortuj=0&a_il_na_str=50&OK=Szukaj) [data dostępu: 15.05.2010].

W województwie mazowieckim najwięcej szkół przygotowuje do pracy w zawodzie kucharza małej gastronomii (122 placówki). Podobnie jak na terenie całego kraju na drugim miejscu znajdują się szkoły kształcące w zawodzie technik hotelarstwa (55 placówek). Zwraca uwagę fakt, że nie znaleziono placówek dających uprawnienia do pracy w zawodzie kelnera. W całym województwie 276 szkół zapewnia naukę związaną z pracą w sektorze turystycznym. Według danych SIO w województwie mazowieckim funkcjonuje 746 szkół zawodowych, zatem szkoły z branż objętych projektem stanowią prawie 37% wszystkich placówek zawodowych na terenie województwa. Wynik ten jest analogiczny do wyniku uzyskanego na poziomie ogólnopolskim. Można również stwierdzić, że łącznie szkoły zawodowe w województwie mazowieckim (kształcące w zawodach związanych z turystyką, hotelarstwem i gastronomią) stanowiły w roku ubiegłym 10,3% wszystkich szkół tego typu w Polsce.

Aby wskazać związek tak dużego zainteresowania kształceniem w branży turystycznej z zapotrzebowaniem rynku pracy na specjalistów z tego sektora, warto odwołać się nie tylko do obecnego stanu, lecz również do prognoz na lata następne. Na podstawie danych GUS przewiduje się, że do roku 2035 znacznie wzrośnie liczba przedsiębiorstw związanych z turystyką. Dotyczy to zarówno obszaru całej Polski, jak i województwa mazowieckiego. Prezentuje to wykres 8.

**Wykres 8.** Liczba przedsiębiorstw związanych z działalnością charakterystyczną dla turystyki w Polsce i w woj. mazowieckim w latach 2003–2035



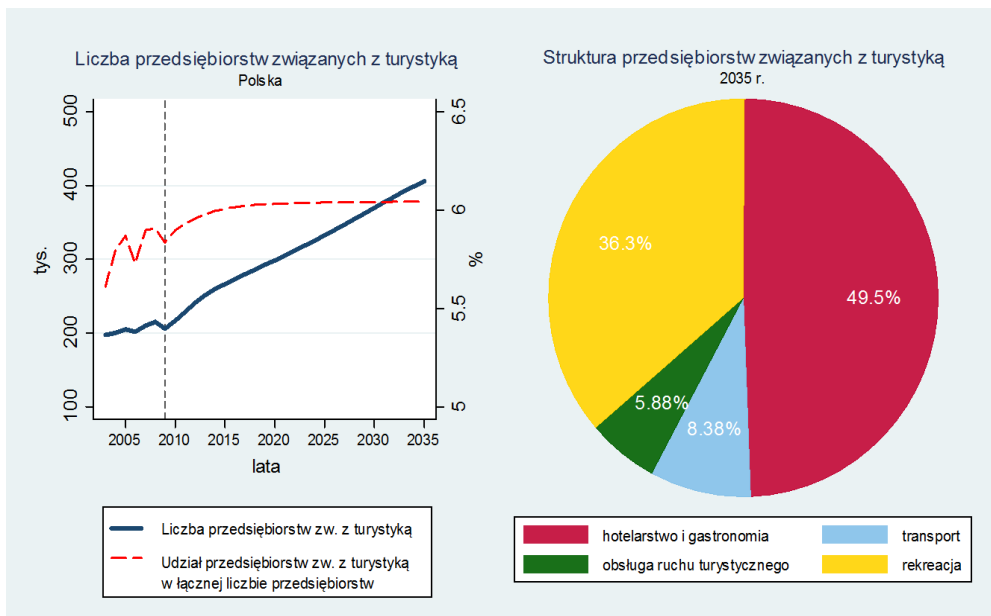
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Z powyższego wykresu można odczytać, że w roku 2008 w Polsce istniało około 200 000 przedsiębiorstw związanych z sektorem turystycznym, natomiast do roku 2035 liczba ta zwiększy się dwukrotnie. W województwie mazowieckim obecnie funkcjonuje około 30 000 przedsiębiorstw w tej branży, zaś do roku 2035 liczba ta powiększy się do około 70 000, czyli w ciągu 27 lat powstanie 40 000 nowych przedsiębiorstw prowadzących działalność turystyczną. Skoro liczba przedsiębiorstw (związanych z branżą turystyczną) w tym województwie w ciągu tego czasu zwiększy się o 133%, a liczba przedsiębiorstw w Polsce o 100%, można prognozować, że znacząco wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów posiadających wiedzę i umiejętności praktyczne z zakresu turystyki, gastronomii i hotelarstwa. Udział przedsię-

biorstw związanych z turystyką w liczbie wszystkich przedsiębiorstw w Polsce wzrosnie z około 5,8% do około 6,1%, natomiast w województwie mazowieckim z 5% do 5,5%, co świadczy o tym, że branża turystyczna należy do branż rozwojowych. Rozwój tego sektora wiąże się z potrzebą podróżowania, rekreacji oraz wypoczynku, a ponadto z licznymi walorami turystycznymi Polski<sup>5</sup>.

Warto odnieść przywołane dane do obszarów turystyki, jakimi zajmują się przedsiębiorstwa z tego sektora. Przedstawia to wykres 9.

**Wykres 9.** Liczba przedsiębiorstw związanych działalnością charakterystyczną dla turystyki w Polsce w latach 2003–2035 (wykres po lewej) oraz struktura podmiotów związanych z sektorem turystycznym w Polsce w 2035 roku (wykres po prawej)



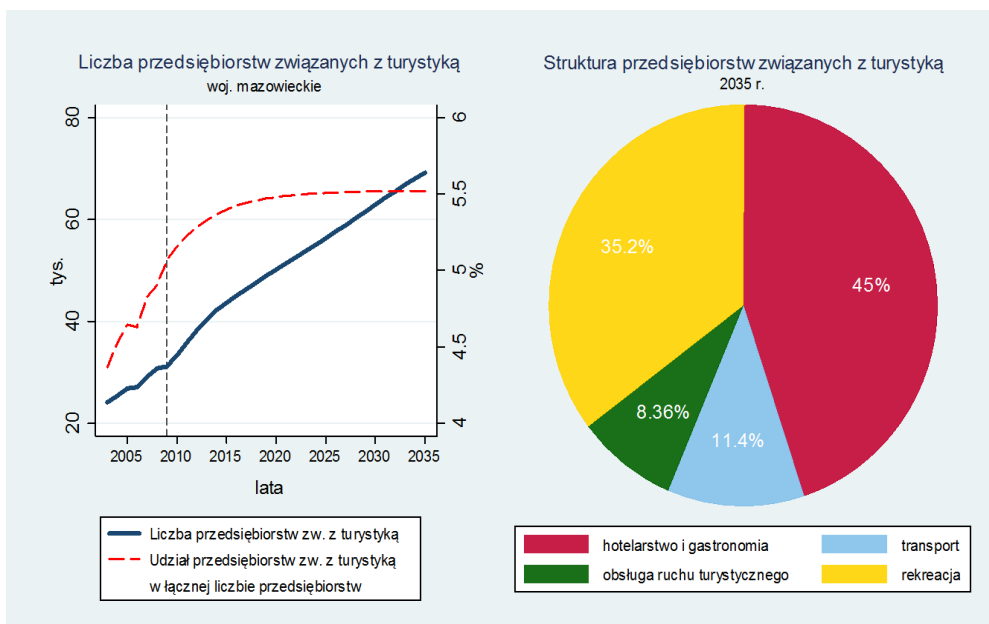
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<sup>5</sup> Pomianek T., Rozmus A., Witkowski K., Bienia M., *Raport – Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2004, portal.wsiz.rzeszow.pl/plik.aspx?id=7610 [data dostępu: 19.04.2011].

Na podstawie informacji zawartych w powyższym wykresie można zaobserwować, że w roku 2035 niemalże połowa (49,5%) przedsiębiorstw z sektora turystycznego będzie prowadziła działalność związaną z hotelarstwem i gastronomią. Na drugim miejscu będą plasować się przedsiębiorstwa zajmujące się rekreacją. Mniejszy procent przedsiębiorstw zaangażuje się w obsługę ruchu turystycznego czy transport. Dlatego należy położyć nacisk na podnoszenie tych kompetencji, dzięki którym absolwenci będą mogli znaleźć zatrudnienie przede wszystkim w branży hotelarskiej i gastronomicznej.

Podobnie rozłoży się działalność przedsiębiorstw w 2035 roku w województwie mazowieckim (por. wykres 10.).

**Wykres 10.** Liczba przedsiębiorstw związanych z działalnością charakterystyczną dla turystyki w woj. mazowieckim w latach 2003–2035 (wykres po lewej) oraz struktura podmiotów związanych z sektorem turystycznym w woj. mazowieckim w 2035 roku (wykres po prawej)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Najwięcej przedsiębiorstw będzie prowadziło działalność w zakresie hotelarstwa i gastronomii (45% organizacji). Dane te są porównywalne z danymi w całej Polsce. W województwie mazowieckim więcej przedsiębiorstw zajmie się obsługą ruchu turystycznego oraz transportem, jednakże wciąż przeważać będzie hotelarstwo, gastronomia oraz rekreacja. Podsumowując, na podstawie analizy danych zastanych można zaobserwować następujące tendencje:

- wzrost liczby uczniów i absolwentów kształcących się w zawodach związanych z usługami w Polsce;
- duży udział absolwentów uprawnionych do pracy w zawodach związanych z usługami wśród wszystkich absolwentów szkół zawodowych w województwie mazowieckim oraz w kraju;
- znaczną liczbę szkół kształcących w zawodach związanych z turystyką, w tym w województwie oraz w całej Polsce;
- duży udział placówek przygotowujących do pracy w sektorze turystycznym wśród szkół zawodowych w Polsce i regionie mazowieckim;
- prognozowany wzrost liczby przedsiębiorstw, których działalność wiąże się z branżą turystyczną (na terenie województwa mazowieckiego oraz w całej Polsce);
- prognozowany rozwój działalności przedsiębiorstw skoncentrowanych wokół gastronomii i hotelarstwa;
- duże zapotrzebowanie na specjalistów z branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii;
- znaczną konkurencyjność na rynku pracy w zakresie omawianych branż, prowadzącą do zwiększenia wymagań wobec absolwentów szkół zawodowych, kształconych w zawodach związanych z turystyką.

Rozwój przedsiębiorstw turystycznych jest tak dynamiczny, że napędza rozwój innych sektorów gospodarczych. Branża turystyczna stanowi (i będzie stanowić) jeden z sektorów gwarantujących najwięcej miejsc pracy. Według danych za 10 lat co siódma osoba zatrudniona w krajach Unii Europejskiej znajdzie miejsce pracy w przemyśle turystycznym<sup>6</sup>. W Polsce uważa się ponadto coraz większy udział sektora usług w tworzeniu PKB (Produktu Krajowego Brutto).

Wejście Polski do Unii Europejskiej spowodowało wzrost zainteresowania naszym państwem jako potencjalnym terenem turystycznym. Zapotrzebowanie na pracowników z branży turystycznej wpływa na rozwój szkolnictwa turystycznego. Wysokie kompetencje pracowników stanowią dowód jakości produktów turystycznych, są kluczowe dla osiągnięcia odpowiedniego poziomu usług turystycznych, hotelarskich i gastronomicznych. Należy tak wykształcić kadrę szkolnictwa zawodowego, aby zapewniła profesjonalne przygotowanie do zawodu uczniom szkół zawodowych, umożliwiające dostosowanie do potrzeb pracodawców i do standardów obowiązujących we wszystkich krajach należących do Unii Europejskiej.

---

<sup>6</sup> Raport z badania *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Ministerstwo Sportu i Turystyki Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2010, [dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja\\_LOSY\\_ABSOLWEN-TOW\\_17\\_09\\_2010\\_MSiT\\_Aktualny.pptx](http://dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja_LOSY_ABSOLWEN-TOW_17_09_2010_MSiT_Aktualny.pptx)? [data dostępu: 20.04.2011].

## 2. Wymagania wobec absolwentów szkół zawodowych a ocena umiejętności osób kończących zawodową edukację

### 2.1. Wymagania wobec absolwentów placówek zawodowych związanych z branżą turystyczną

Oczekiwania wobec absolwentów szkół zawodowych są odpowiednio dostosowane do kompetencji, jakimi musi dysponować uczeń, aby mógł pracować w danym sektorze. Kompetencje te muszą odpowiadać potrzebom konkretnych zawodów, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności, opracowaną na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji ISCO<sup>7</sup>.

Nowa klasyfikacja zawodów obowiązuje od dnia 1 lipca 2010 roku, została wprowadzona przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania<sup>8</sup>. Klasyfikacja jest regularnie (co dwa, trzy lata) uzupełniana o nowe zawody, aktualizowana na podstawie zmian występujących na rynku pracy.

Wymagania stawiane absolwentom są także zgodne z Krajowymi Standardami Kwalifikacji Zawodowych oraz Europejskimi Ramami Kwalifi-

---

<sup>7</sup> Na postawie strony internetowej Publicznych Służb Zatrudnienia, <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do= ShowPage&nPID=867758&pT=details&sP=CONTENT,objectID,868220> [data dostępu: 18.04.2011].

<sup>8</sup> Dziennik Ustaw nr 82 z dnia 17 maja 2010, poz. 537.



kacji. Ramy te składają się z opisu poszczególnych kwalifikacji oraz związków zachodzących pomiędzy nimi. Wyróżniamy cztery rodzaje kwalifikacji<sup>9</sup>:

1. **Kwalifikacje ponadzawodowe** – inaczej podstawowe, są charakterystyczne dla wielu zawodów, nie przynależą do jednego zawodu. Na kwalifikacje ponadzawodowe składają się: stan fizyczny, nastawienie, podstawowe umiejętności praktyczne i umysłowe.
2. **Kwalifikacje ogólnozawodowe** – odpowiadające powiązanej ze sobą grupie zawodów.
3. **Kwalifikacje podstawowe dla zawodu** – dotyczące jednego wybranego zawodu.
4. **Kwalifikacje specjalistyczne** – posiadane w ramach konkretnej specjalizacji, dodatkowe umiejętności, dotyczące jednego obszaru zawodowego.

Na podstawie kwalifikacji opracowuje się programy nauczania przedmiotów zawodowych. Wśród programów nauczania wyróżnia się programy tradycyjne oraz modułowe, kładące nacisk na efekt nauczania. Obecnie rekomenduje się stosowanie kształcenia modułowego, którego zalety zostały dokładnie omówione w opracowanym w ramach projektu raporcie *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*.

Warto przypomnieć, że moduły to wyodrębnione, spójne treściowo części programu nauczania, które gwarantują nabycie praktycznych umiejętności i kwalifikacji zawodowych<sup>10</sup>. System składający się z modułów zapew-

---

<sup>9</sup> Kwiatkowski S., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 3.

<sup>10</sup> *Kształcenie modułowe przyszłością kształcenia zawodowego*, [www.wspinet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802](http://www.wspinet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802) [data dostępu: 18.04.2011].

nia osiągnięcie konkretnych celów edukacyjnych, integrację wiedzy teoretycznej z praktyką, przygotowuje uczniów do wykonywania zadań, z którymi spotkają się w przyszłym miejscu pracy, pozwala na indywidualizację nauczania. W kształceniu modułowym zmienia się rola nauczyciela – staje się on doradcą, wykorzystującym aktywizujące metody nauczania, pozwalającym uczniom na samodzielną realizację zadań i osiągnięcie dzięki temu pewnych umiejętności. Uczniowie i nauczyciele otrzymują pakiety edukacyjne, zestawy materiałów, podręczników i ćwiczeń, stanowiących uzupełnienie nabywanej wiedzy.

Moduły, realizowane i zaliczane osobno w toku kształcenia, powstają na podstawie wykazu umiejętności, jakimi musi legitymować się osoba wykonująca dany zawód. Moduły muszą ponadto odnosić do wymienionych wcześniej poziomów kwalifikacji – gdyż mają gwarantować wyposażenie absolwentów w owe kwalifikacje. Programy modułowe zwiększają wymagania nie tylko wobec uczniów, którzy muszą posiadać określone kompetencje i umiejętności praktyczne, ale także wobec kształcącej ich kadry nauczycielskiej.

Należy zatem zasygnalizować, jakie najważniejsze wymagania stawiają wspomniane programy modułowe absolwentom szkół zawodowych związanych z turystyką, hotelarstwem i gastronomią. Zapis **przykładowych** wymagań zawiera tabela 1.

**Tabela 1.** Wybrane wymagania właściwe dla zawodów związanych z branżą turystyczną

Zawód	Przykładowe miejsca pracy	Wybrane umiejętności i predyspozycje
<b>technik hotelarstwa</b>	recepcja, część noclegowa lub dział gastronomii w hotelach, motelach, pensjonatach, schroniskach itp.	umiejętność komunikacji z gośćmi hotelowymi oraz współpracownikami profesjonalna obsługa klienta

		<p> biegłe posługiwanie się językiem obcym  umiejętność prowadzenia obowiązującej dokumentacji  umiejętność organizowania usług gastronomicznych i innych  umiejętność stosowania przepisów prawnych organizujących działalność hotelu  umiejętność oceniania jakości usług i produktów  posługiwanie się sprzętem biurowym i specjalistycznym oprogramowaniem  umiejętność prowadzenia działań marketingowych  gotowość do doskonalenia zawodowego  wysoka kultura osobista  umiejętność koncentracji  uczciwość i dyskrecja  cierpliwość i gościnność, opanowanie, pogoda ducha  umiejętność pracy w zespole  szybkie podejmowanie decyzji  spozstrzegawczość oraz podzielność uwagi  zdolności adaptacyjne  wysoki stopień samodzielności i obowiązkowości  odpowiedzialność  operatywność </p>
--	--	--

<p><b>technik obsługi turystycznej</b></p>	<p>biura i agencje turystyczne, ośrodki informacji turystycznej, ośrodki wypoczynkowe itp.</p>	<p>umiejętność obsługi klienta, w tym osób niepełnosprawnych</p> <p>posługiwanie się urządzeniami technicznymi</p> <p>umiejętność ubezpieczania klientów</p> <p>umiejętność opracowania ofert turystycznych i imprez</p> <p>umiejętność współpracy z pilotami i przewodnikami oraz kierowcami autokarów</p> <p>znajomość obiektów zabytkowych w Polsce i na świecie</p> <p>umiejętność czytania mapy</p> <p>posługiwanie się językiem obcym</p> <p>umiejętność prowadzenia korespondencji biurowej</p> <p>umiejętność udzielania pierwszej pomocy</p> <p>wysoka kultura osobista oraz dobra aparycja</p> <p>dobry stan zdrowia</p> <p>uczciwość i dyskrecja</p> <p>samodzielność i odpowiedzialność</p> <p>przedsiębiorczość</p> <p>umiejętność podejmowania decyzji</p> <p>poczucie estetyki</p> <p>sposstrzegawczość, dobra pamięć, podzielność uwagi</p> <p>życzliwość</p>
--	--	---

<p><b>technik organizacji usług gastronomicznych</b></p>	<p>zakład gastronomiczny, hotel, pensjonat, firma cateringowa, dom wczasowy itp.</p>	<p>umiejętność organizacji żywienia w zakładach gastronomicznych</p> <p>posługiwanie się specjalistycznym sprzętem stosowanym w zakładach</p> <p>umiejętność organizacji i obsługi gastronomicznej imprez</p> <p>umiejętność promowania usług gastronomicznych oraz rozliczania kosztów związanych z wyżej wymienionymi usługami</p> <p>umiejętność aranżacji wnętrz</p> <p>umiejętność prowadzenia negocjacji</p> <p>umiejętność kierowania zespołem ludzi</p> <p>porozumiewanie się w języku obcym</p> <p>umiejętność dokonywania oceny produktów</p>
<p><b>pracownik pomocniczy obsługi hotelowej</b></p>	<p>obiekty noclegowe i gastronomiczne</p>	<p>umiejętność utrzymywania czystości i porządku w obiektach</p> <p>umiejętność przygotowywania pokoi dla gości</p> <p>umiejętność pracy ręcznej oraz posługiwanie się zmechanizowanym sprzętem</p> <p>umiejętność konserwacji i napraw sprzętu (w zakresie podstawowym)</p>

		<p>umiejętność zadbania o bezpieczeństwo i wygodę gości</p> <p>umiejętności komunikacyjne</p> <p>porozumiewanie się w języku obcym</p> <p>kultura osobista</p>
<b>kucharz</b>	<p>restauracje, firmy cateringowe, hotelowe zakłady gastronomiczne, domy wczasowe, pensjonaty, szpitale, stołówki itp.</p>	<p>umiejętność sporządzania potraw i napojów, zdobienia potraw</p> <p>posługiwanie się specjalistycznym sprzętem i narzędziami</p> <p>umiejętność dokonywania oceny produktów</p> <p>porozumiewanie się w języku obcym</p> <p>umiejętność udzielania pierwszej pomocy</p> <p>umiejętność opracowania menu dla różnego typu klientów</p>
<b>kucharz małej gastronomii</b>	<p>punkty małej gastronomii, kawiarnie, bary, puby, szkoły i przedszkola, stołówki</p>	<p>umiejętność sporządzania potraw i napojów</p> <p>umiejętności komunikacyjne</p> <p>posługiwanie się odpowiednimi narzędziami i maszynami</p> <p>umiejętność oceny potraw i produktów</p> <p>umiejętność przygotowania produktów do sporządzania potraw oraz napojów</p> <p>umiejętność przeprowadza-</p>

		nia kalkulacji cen produktów umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji i udzielania pierwszej pomocy
<b>kelner</b>	zakłady gastronomiczne, hotele, firmy cateringowe, jednostki gastronomiczne w obiektach ruchomych (pociągach, statkach itp.)	umiejętność obsługi klienta (łącznie z umiejętnością doradzania klientom) umiejętności komunikacyjne umiejętność obsługi imprez gastronomicznych, dobiera- nia zastawy stołowej itp. udzielanie pierwszej pomocy porozumiewanie się w języ- ku obcym umiejętność prowadzenia dokumentacji umiejętność sporządzania podstawowych potraw oraz napojów itp.

Źródło: opracowanie własne na podstawie modułowych programów nauczania, stworzonych w Wydziale Rozwoju Programów w latach 200–2003 oraz w ramach projektu dofinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny *Przygotowanie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego* w latach 2004–2008. Programy znajdują się na stronie Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej: [www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl).

Powyższy wykaz umiejętności pozwala stwierdzić, że we wszystkich zawodach związanych z turystyką wymagane są **kompetencje komunikacyjne i społeczne**. Wiążą się one z koniecznością obsługi klienta, nawiązywania i podtrzymywania kontaktu z nim. Osoba zajmująca się pracą z innymi ludźmi musi wykazywać się uprzejmością i życzliwością, stosować reguły komunikacji interpersonalnej. Niezwykle istotna jest umiejętność aktywnego słuchania, przekazywania informacji, zgodność komunikacji werbalnej

z niewerbalną, współpraca w grupie i prowadzenie negocjacji. Praca w sektorze turystycznym oznacza często współpracę z innymi przedsiębiorstwami turystycznymi, hotelami, ubezpieczycielami, przewoźnikami itp. Przydatna okazuje się też umiejętność kierowania grupą ludzi.

Programy nauczania kładą ponadto nacisk na **kompetencje językowe** – absolwenci szkół związanych z sektorem turystycznym muszą biegle posługiwać się językami obcymi (w szczególności językiem angielskim). Osoby pracujące w hotelu czy restauracji, w recepcji lub też w centrali telefonicznej muszą być gotowe do obsługi klientów zagranicznych. Porozumiewanie się w języku obcym dotyczy wszystkich zawodów wiążących się z turystyką, hotelarstwem i gastronomią (w najmniejszym stopniu dotyczy zawodu kucharza). Niezwykle istotne są także **kompetencje informatyczne**, umiejętność pracy przy wykorzystaniu specjalistycznych programów, technologii informacyjnej i komunikacyjnej oraz narzędzi i maszyn. Można zauważyć, że liczą się też **kompetencje organizacyjne**, gdyż do zawodowych zadań należy także przygotowanie ofert, organizowanie imprez i usług itp. Aby temu sprostać, należy posiadać umiejętność planowania, zarządzania czasem, dostosowania oferty do potrzeb indywidualnego klienta, sporządzenia właściwej dokumentacji. Niektóre zawody związane z turystyką wymagają wielu dodatkowych **osobistych predyspozycji**, związanych z pracą z innymi ludźmi. Wśród nich można wymienić spostrzegawczość, umiejętność koncentracji i szybkiego podejmowania decyzji, operatywność, odpowiedzialność, przedsiębiorczość, samodzielność, dyskrecję i inne. Oczywiście do wymagań zaliczamy także wysoką kulturę osobistą. W przypadku technika hotelarstwa pojawiła się wzmianka o konieczności wykazania gotowości do uczenia się nowych rzeczy i udoskonalania własnej wiedzy.



Tak definiują kompetencje uczniów modułowe programy nauczania, opracowane dla zawodów związanych z branżą turystyczną. Wymagania wobec absolwentów szkół zawodowych dyktują jednak przede wszystkim przedsiębiorcy, decydujący o zatrudnieniu pracowników z określonymi kwalifikacjami. Nie wystarczy zatem omówić wytyczne programowe, trzeba odwołać się do oczekiwań współczesnych pracodawców, do ich oceny kompetencji absolwentów szkół zawodowych.

Według raportu *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*, opracowanego w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, przedsiębiorcy od swoich pracowników oczekują przede wszystkim:

- fachowości, dużej wiedzy z zakresu własnej branży;
- aktywności i mobilności;
- elastyczności;
- gotowości do ciągłego uczenia się nowych rzeczy;
- kompetencji językowych;
- otwartości i łatwego nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi;
- umiejętności współpracy w zespole;
- umiejętności analizowania informacji;
- wyznaczania sobie celów i dążenia do ich osiągnięcia<sup>11</sup>.

Z poniższego zestawienia wynika, że pracodawcy (w tym punkcie programy modułowe dostosowane są do wymogów przedsiębiorców) wymagają od absolwentów kompetencji językowych, komunikacyjnych, społecz-

---

<sup>11</sup> Zgodnie z raportem *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*, opracowanym w ramach projektu.

nych, analitycznych. Bardzo istotne są umiejętności zawodowe, praktyczne, a także gotowość do podnoszenia własnych kwalifikacji. Maciej Gruza i Łukasz Sienkiewicz, prowadzący badania nad kompetencjami absolwentów szkół zawodowych, wskazali na następujące umiejętności, obowiązujące w branży hotelowej, wytypowane na podstawie prasowych ogłoszeń o pracę<sup>12</sup>:

- umiejętności biznesowe;
- umiejętności kucharskie;
- umiejętność obsługi gości, opieka nad nimi i animacja – orientacja na obsługę klienta.

Z kolei w kategorii nazwanej „turystyka, czas wolny i sport” wykaz predyspozycji obejmował (oprócz opieki nad gośćmi) także:

- charyzmę;
- znajomość języków obcych;
- podstawową wiedzę medyczną;
- umiejętności dydaktyczne.

Dla porównania, zgodnie z wynikami przedstawianego przez Sienkiewicza i Gruzę badania brytyjskiego **National Employers Skills Survey** (NESS) z roku 2007<sup>13</sup>, uwzględniającego prawie 80 000 przedsiębiorców, oprócz kompetencji językowych (znajomości dodatkowych języków obcych, innych niż angielski) i umiejętności komunikacyjnych oraz tych związanych z obsługą klienta czy pracą w zespole, pracodawcy oczekują od absolwentów szkół zawodowych zaawansowanych umiejętności praktycznych i technicznych, kierowniczych, umiejętności rozwiązywania problemów, podstawowych umiejętności matematycznych, odnalezienia się w pracy biurowej,

---

<sup>12</sup> Gruza M., Sienkiewicz Ł., *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.

<sup>13</sup> Ibidem.

umiejętności obsługi komputera. Co więcej, wymagają także zaawansowanej wiedzy na temat zagadnień z zakresu technologii informacyjnej.

Badanie *Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki Rynek Pracy dla Młodzieży* (z udziałem 4140 przedsiębiorstw z różnych branż, usytuowanych w województwie mazowieckim) pokazuje, że oprócz wymienianych wcześniej kompetencji dla pracodawców liczą się także następujące predyspozycje kandydatów do pracy: **zdobyte doświadczenie zawodowe, osiągnane między innymi poprzez praktyki czy staże**, ukończenie szkoleń i kursów zawodowych, umiejętność dobrej organizacji pracy.

Zatem kompetencje branżowe, umiejętności zawodowe z danej branży są istotne (szczególnie jeśli poparto je doświadczeniem zawodowym czy odbyciem praktyk zawodowych), ale nie mniejsze znaczenie posiadają kompetencje kluczowe, nazywane również ogólnymi, w których zakres wchodzi umiejętności komunikacyjne, językowe, umiejętność rozwiązywania problemów i analizowania, umiejętność współpracy z innymi, umiejętność samodzielnego działania, organizacji własnej pracy i przyjęcia odpowiedzialności za nią, wykorzystywania różnorodnych źródeł informacji, elastycznego dopasowania się do zachodzących zmian, doskonalenia się i argumentowania<sup>14</sup>. Nie bez znaczenia pozostaje umiejętność logicznego myślenia oraz wykazania się kreatywnością. Tego typu kompetencje nie wiążą się z konkretną branżą, natomiast mogą gwarantować, że absolwent poradzi sobie z zadaniami z różnorodnych obszarów tematycznych, będzie gotowy do przyswojenia nowej wiedzy i opanowania dodatkowych umiejętności.

---

<sup>14</sup> Ibidem.

## 2.2. Ocena dotychczasowych umiejętności absolwentów szkół zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem placówek o profilu turystycznym, hotelarskim i gastronomicznym

Wskazano już, jakie umiejętności są pożądane przez pracodawców. Jak jednak pracodawcy oceniają faktyczny stan wiedzy oraz kompetencji osób kończących szkoły zawodowe i szukających zatrudnienia w przedsiębiorstwach?

Wielu pracodawców negatywnie ocenia umiejętności praktyczne absolwentów oraz ich inicjatywę i poszukiwanie nowych rozwiązań. Przedsiębiorcy stwierdzają również braki absolwentów w zakresie wiedzy fachowej, a ponadto w zakresie samodzielnego mierzenia się z wytyczonymi zadaniami. Pracownicy często potrzebują dodatkowych informacji oraz udzielenia pomocy, podczas gdy powinni samodzielnie opracować rozwiązanie zaistniałych problemów, pokusić się o zaproponowanie innowacyjnych rozwiązań, wykazać się kreatywnością i przedsiębiorczością<sup>15</sup>.

Przedsiębiorcy doceniają fakt, że osoby kończące szkoły są wyposażone w umiejętność pracy zespołowej, wiedzą, jak radzić sobie ze stresem, dokładnie i rzetelnie wykonują powierzoną im pracę, są punktualne, ambitne, obowiązkowe, potrafią zaprezentować swoje kompetencje oraz zgłaszają gotowość do podnoszenia swoich kwalifikacji (te predyspozycje zostały ocenione pozytywnie)<sup>16</sup>. Ocena umiejętności komunikacyjnych i społecznych absolwentów nie jest jednoznaczna. Część pracodawców uważa, że uczniowie

---

<sup>15</sup> Muster R., *Raport z badania oczekiwań pracodawców względem przyszłych pracowników i ich kwalifikacji zawodowych, a także pożądanych usług szkoleniowych*, Tychy 2009.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

nie posiadają kompetencji związanych z pracą w zespole, przejęciem odpowiedzialności za grupę ani nie stosują reguł komunikacji interpersonalnej.

Najbardziej niepokoi jednak fakt, że zdaniem pracodawców absolwenci przejawiają poważne braki w zakresie **umiejętności praktycznych oraz samodzielności**. Dlatego należałoby tak kształcić kadrę nauczycielską szkół zawodowych w Polsce, aby przygotowywała do realizacji zadań zawodowych oraz do samodzielnego podejmowania wyzwań. Absolwenci rzadko mają szansę zapoznać się z nowoczesnymi technologiami i rozwiązaniami praktycznymi, bez których nie może funkcjonować współczesne przedsiębiorstwo.

Tak kształtuje się analiza kompetencji absolwentów szkół zawodowych ogółem. Jak na tym tle plasują się absolwenci szkół związanych z sektorem turystycznym? Według raportu *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, stworzonego na potrzeby Ministerstwa Sportu i Turystyki, pracodawcy uznali jedynie 55% absolwentów za przygotowanych do wykonywania pracy zawodowej<sup>17</sup>. Aż 22% osób kończących placówki zawodowe uznano za nieprzygotowane do pracy. Spada również poziom zaufania pracodawców do egzaminów zawodowych jako do sposobu potwierdzania kwalifikacji kandydatów na stanowiska pracy. Trzeba nadmienić, że badanie dotyczyło absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, zatem techników, liceów profilowanych i szkół policealnych, z wyłączeniem zasadniczych szkół zawodowych.

Eksperti ds. szkolnictwa zawodowego, obecni na I seminarium odbywającym się w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Ko-

---

<sup>17</sup> Raport z badania *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Ministerstwo Sportu i Turystyki Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2010, [dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja\\_LOSY\\_ABSOLWENTOW\\_17\\_09\\_2010\\_MSiT\\_Aktualny.pptx](http://dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja_LOSY_ABSOLWENTOW_17_09_2010_MSiT_Aktualny.pptx)? [data dostępu: 20.04.2011].

nopackiej w Pruszkowie zgodnie stwierdzili, że nauczyciele kształcenia zawodowego nie są przygotowani do wyznaczania uczniom zadań, które byłyby kompatybilne z zadaniami, jakie stoją przez absolwentami rozpoczynającymi pracę w firmach z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej<sup>18</sup>.

Podczas II i III seminarium przedstawiciele firm z sektora turystyczno-gastronomicznego negatywnie ocenili na przykład wiedzę geograficzną uczniów, którą powinni oni posiadać po ukończeniu szkoły zawodowej. Nauczyciele kształcenia zawodowego obecni na seminarium stwierdzili, że absolwenci szkół z branży turystycznej (w przeciwieństwie do branży gastronomicznej) nie posiadają planów zawodowych ani wizji własnej kariery, do tworzenia których również powinni być przygotowani po ukończeniu szkoły<sup>19</sup>. Uczestnicy seminarium uważają, że obecny stan rzeczy związany jest z faktem, że nauczyciele nie są na tyle kompetentni, by wdrożyć uczniów w obowiązki czekające ich w przyszłym miejscu pracy. Eksperti obecni na III seminarium podkreślili ponadto, że uczniowie szkół zawodowych nie znają programów komputerowych, z których korzystają firmy. Jest to spowodowane użytkowaniem na zajęciach w placówkach zawodowych przestarzałego sprzętu, który nie umożliwia poznania najnowszych rozwiązań technologicznych<sup>20</sup>. Podczas IV seminarium uczestnicy dyskusji zaakcentowali, iż uczniowie szkół zawodowych nie posługują się językami obcymi, nie są także biegli w obsłudze klienta i sprzedaży usług turystycznych i hotelowych, dysponują zawężonym słownictwem hotelowym, nie radzą sobie z kalkula-

---

<sup>18</sup> Jest to wniosek płynący z I seminarium, które odbyło się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 28.02.2011 roku.

<sup>19</sup> To wniosek z II i III seminarium, które odbyły się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 31.03.2011 oraz 28.04.2011 roku.

<sup>20</sup> Jest to wniosek z III seminarium, które odbyło się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 28.04.2011 roku.

cyjami cenowymi, obliczaniem VAT, marży, z podziałem cen łącznych na składniki itp.<sup>21</sup>

O zbyt niskich kwalifikacjach uczniów świadczą także wyniki egzaminów zawodowych. Według raportu Najwyższej Izby Kontroli w latach 2006–2008 egzamin zawodowy zdało jedynie 56% uczniów. Oznacza to, że prawie połowa uczniów nie otrzymywała oceny pozytywnej z egzaminu, zatem nie wykazała się istotnymi umiejętnościami lub też nie podchodziła do egzaminu. Prawie połowa uczniów zatem nie posiadała uprawnień do wykonywania zawodu<sup>22</sup>.

Jak plasują się na tym tle absolwenci placówek reprezentujących sektor turystyczny? Na podstawie przywołanego już raportu, opracowanego na potrzeby Ministerstwa Sportu i Turystyki, w ostatnich latach odnotowano niską zdawalność egzaminów potwierdzających uprawnienia do wykonywania zawodów związanych z turystyką. W roku 2009 tylko 51,3% spośród biorących udział w badaniu 500 absolwentów zdało egzamin i uzyskało tytuł technika hotelarstwa. W przypadku technika obsługi turystycznej było to jedynie 30,9%. Największe problemy na egzaminie wiązały się z koniecznością wykazania się przez młodzież znajomością języka obcego<sup>23</sup>.

Według Centralnej Komisji Egzaminacyjnej absolwenci szkół zawodowych nie są wyposażeni w kwalifikacje, które są wyznaczone przez program nauczania. Placówki nie zawsze realizują w pełni przyjęty program, nie korzystają z nowoczesnych rozwiązań technologicznych, nie dysponują od-

---

<sup>21</sup> Jest to wniosek z IV seminarium, które odbyło się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 26.05.2011 roku.

<sup>22</sup> *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009.

<sup>23</sup> Raport z badania *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Ministerstwo Sportu i Turystyki Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2010, [dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja\\_LOSY\\_ABSOLWENTOW\\_17\\_09\\_2010\\_MSiT\\_Aktualny.pptx](http://dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja_LOSY_ABSOLWENTOW_17_09_2010_MSiT_Aktualny.pptx)? [data dostępu: 20.04.2011].

powiednim sprzętem i bazą dydaktyczną – bez tego nie jest możliwe wykształcenie pewnych umiejętności. Zdarza się, że szkoły wykorzystują przestarzałe (powstałe przed 2002 rokiem) programy nauczania, nie stosują więc nowoczesnej technologii oraz nie kształcą kadr na potrzeby przedsiębiorców<sup>24</sup>. Ekspertcy obecni na III seminarium zorganizowanym w ramach projektu, które odbyło się dnia 28.04.2011 roku w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie, stwierdzili, że brakuje programów nauczania dla jednego z bardziej rozwojowych zawodów w branży turystycznej – dla zawodu animatora czasu wolnego. Tymczasem osoby wypowiadające się podczas seminarium dostrzegły duże zapotrzebowanie na specjalistów z tego zakresu.

Warto jeszcze wziąć pod uwagę, jak oceniają własne kwalifikacje sami absolwenci, przede wszystkim osoby, które ukończyły placówki związane z sektorem turystycznym. Pomocny w tym okaże się ponownie raport z badania *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*. Według raportu<sup>25</sup> najistotniejsze dla absolwentów okazało się nabywanie kompetencji praktycznych, jednak zwiększyła się liczba osób sygnalizujących nieprzydatność umiejętności zdobywanych w placówce edukacyjnej. Prawdopodobnie przyczyniło się to do faktu, że zwiększyła się liczba osób kontynuujących naukę po ukończeniu szkoły zawodowej (w celu uzupełnienia kwalifikacji, podniesienia poziomu swoich kompetencji).

Osoby badane wskazały, że szczególnie niski poziom umiejętności uzyskały w zakresie obsługi komputera oraz znajomości języków obcych.

---

<sup>24</sup> *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009.

<sup>25</sup> Raport z badania *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Ministerstwo Sportu i Turystyki Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2010, [dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja\\_LOSY\\_ABSOLWENTOW\\_17\\_09\\_2010\\_MSiT\\_Aktualny.pptx](https://dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja_LOSY_ABSOLWENTOW_17_09_2010_MSiT_Aktualny.pptx)? [data dostępu: 20.04.2011].



Większość badanych absolwentów posiadało znajomość języka angielskiego, ale gorzej wypadła znajomość innych języków obcych. Wśród osób deklarujących posługiwanie się językiem angielskim tylko 11,8% oceniło, że posiada bardzo dobry stopień znajomości języka w mowie, a 16% w piśmie<sup>26</sup>.

Pomimo wszystko, przygotowanie zawodowe oceniono lepiej niż trzy lata temu, w roku 2007. Wydłużył się jednak czas poszukiwania pracy od momentu ukończenia szkoły (w porównaniu z danymi pochodzącymi z roku 2007). 60% badanych podjęło pracę w branży gastronomicznej. Jak absolwenci oceniają poziom nabycia konkretnych umiejętności? Tylko 25% badanych stwierdziło, że posiadało umiejętność obsługi klienta, 19% umiejętności kulinarne, 18% kompetencje pozwalające zajmować się obsługą hotelową. Jedyne 4% nabyło kwalifikacje związane z wykorzystywaniem programów komputerowych, a 3% umiejętność organizacji pracy. Tylko 2% osób biorących udział w badaniu zyskało umiejętność pracy w zespole oraz umiejętność organizowania imprez turystycznych, tak samo 2% osób poprawiło swoją znajomość języków obcych. Nie wskazano osoby, która nabyłaby kompetencje związane z wykazaniem się kreatywnością. Jedyne 37% absolwentów oceniło zdobyte w trakcie kształcenia umiejętności jako bardzo przydatne w przyszłej pracy zawodowej. 28,2% badanych przyznało, że wykorzystuje nabyte kwalifikacje w obecnej pracy. Aż 30% osób nie korzysta w ogóle z wykształconych w szkole kompetencji<sup>27</sup>.

Do takiej sytuacji przyczynił się kryzys i marginalizacja szkolnictwa zawodowego, omówione szczegółowo w raporcie *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*, opracowanym w ramach projektu. Nie bez znaczenia pozostaje także malejąca liczba szkół zawodowych oraz pracujących w nich nauczycieli. Coraz

---

<sup>26</sup> Ibidem.

<sup>27</sup> Ibidem.

mniej liczba osób z wykształceniem technicznym decyduje się na podjęcie zatrudnienia w szkole zawodowej – wpływa na to brak prestiżu zawodu nauczyciela oraz brak motywującego systemu wynagradzania. Nauczyciele uważają, że na niskie wyniki nauczania wpływa także niewystarczające kształcenie praktyczne nauczycieli, niewłaściwa organizacja procesu kształcenia, obciążający system egzaminów zawodowych, niska jakość podręczników i materiałów pomocniczych, nieaktualne programy służące do nauczania poszczególnych zawodów<sup>28</sup>. Braki w kwalifikacjach uczniów są spowodowane także nieefektywną współpracą szkół z przedsiębiorstwami oraz niedostosowaniem do potrzeb uczniów i pracodawców systemem praktyk zawodowych.

Dlaczego praktyki zawodowe nie przygotowują w wystarczającym stopniu do wykonywania pracy zawodowej? Nie wszyscy przedsiębiorcy chętnie decydują się na przyjęcie praktykanta, wiąże się to bowiem z kosztami – należy przygotować dla praktykanta stanowisko pracy, przeszkolić go, udostępnić mu specjalistyczny sprzęt, wyznaczyć opiekuna praktyk, który będzie czuwał nad realizacją przez praktykanta określonych zadań, należy ponadto liczyć się z popełnianiem przez niego błędów<sup>29</sup>.

Zysk z pracy praktykanta nie jest tak wysoki jak zysk z pracy doświadczonego i przeszkolonego wcześniej pracownika. Opiekun praktyk, poświęcając czas na zajmowanie się praktykantem, nie wykonuje swoich codziennych obowiązków w dotychczasowym zakresie. Ponadto pracodawcy muszą spełnić wiele wymogów formalnych, aby przyjąć osobę na praktykę, muszą się liczyć także z kontrolami Sanepidu czy Państwowej Inspekcji Pra-

---

<sup>28</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 21.04.2011].

<sup>29</sup> *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009, [www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna\\_nauka\\_zawodu.pdf](http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf) [data dostępu: 19.04.2011].

cy. Przedsiębiorcy nie są zaznajomieni z korzyściami, jakie daje im posiadanie praktykanta, a umowy przedstawiane przez szkoły zawodowe nie są satysfakcjonujące. Praktykanci nie uzyskują pomocy w znalezieniu firmy, która zaoferuje im praktykę. Nierzadko pojawiają się trudności w nawiązaniu współpracy z pracodawcą, który spełnia wszystkie wymogi i może należycie wyposażać stanowisko pracy dla praktykanta.

Nie wszyscy przedsiębiorcy angażują się w praktykę młodzieży, często przedstawiciele firm nie posiadają umiejętności pedagogicznych, nie wiedzą, czego mogą wymagać od młodych ludzi, jak udzielać wyczerpujących instrukcji, jak wypełniać dokumentację związaną z praktykami. Zdarzały się przypadki wykorzystywania praktykanta jedynie do prac porządkowych. Pracodawcy oceniają często programy praktyk jako nieadekwatne, przestarzałe i/lub w ogóle z nich nie korzystają. Nie zawsze otrzymują regulaminy czy programy praktyk od praktykanta czy placówki oświatowej. Brakuje dobrze prowadzonego nadzoru nad praktykami, szkoły nie kontrolują przebiegu praktyk w przedsiębiorstwach.

Brak efektywnych praktyk zawodowych jest przyczyną tego, że pracodawcy muszą we własnym zakresie szkolić pracowników rozpoczynających pracę. Szkolenie zawodowe trwa długo (do sześciu miesięcy) i łączy się z dodatkowymi kosztami. Pracodawcy wolą więc postawić na doświadczonych pracowników (i takich poszukują) niż na niewykwalifikowanych absolwentów tuż po ukończeniu szkoły zawodowej. Zła organizacja praktyk powoduje także obniżenie wagi praktyki zawodowej oraz poziomu zaufania do praktyk jako sposobu zdobycia liczących się kwalifikacji zawodowych.

Wobec powyższych wniosków, konieczne staje się dążenie do ulepszenia kształcenia zawodowego oraz systemu praktyk zawodowych, aby mogły one wyposażać uczniów w niezbędne kompetencje. W tym celu proponu-

je się doskonalenie umiejętności kadry nauczycielskiej poprzez program praktyk w przedsiębiorstwach. Na bazie tego programu mogą powstawać kolejne programy praktyk – skierowane w stronę nauczycieli, ale także w stronę kształcącej się młodzieży.

### 3. Kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych a ich potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego

Funkcje nauczycieli-pedagogów w zakresie nauczania przedstawia szczegółowo *Raport z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*. Warto przypomnieć, że nauczyciel to nie tylko dydaktyk, który przekazuje wiedzę, to także wychowawca, odpowiedzialny za kształtowanie postaw młodych ludzi, motywowanie ich do nauki i stymulowanie ich rozwoju, to również opiekun, zapewniający pomoc socjalną i psychologiczną wszystkim uczniom, którzy tego potrzebują. Nauczyciel jest ponadto badaczem, zobowiązanym do poszukiwania nowych rozwiązań i doskonalenia samego siebie, a następnie osobą, która potrafi zaplanować proces dydaktyczny i zrealizować wszystkie jego etapy<sup>30</sup>.

W kontekście wzrastających wymagań wobec absolwentów szkół zawodowych oraz uwidaczniającego się kryzysu szkolnictwa zawodowego rosną również oczekiwania wobec kadry nauczycielskiej edukacji zawodowej. Pedagodzy pracujący w szkołach zawodowych powinni dysponować aktualną i fachową wiedzą z danej branży, odpowiednim doświadczeniem zawodowym, powiązaniem z praktyką oraz wiedzą na temat funkcjonowania przedsiębiorstw branżowych (w tym przypadku przedsiębiorstw z branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii) i przepisów prawnych, stanowiących podstawę prawną działalności firm. Nauczycieli obowiązuje znajomość za-

---

<sup>30</sup> Zgodnie z *Raportem z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*.

plecza technicznego oraz rysunku technicznego, a także nowoczesnych rozwiązań technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwach. Dydaktycy powinni wykorzystywać na zajęciach technologię informacyjną i komunikacyjną, powinni także wyposażyć uczniów w wiedzę informatyczną oraz w sposoby tworzenia życiorysu i listu motywacyjnego przy udziale komputera.

W dzisiejszych czasach nauczyciel staje się jednocześnie doradcą zawodowym, pomaga uczniom w wyborze ich własnej ścieżki zawodowej, analizuje ich umiejętności i podpowiada, jak uczniowie mogą je wykorzystać i w jakim zawodzie mogliby się realizować oraz jaką formę zatrudnienia wybrać (w grę wchodzi także samozatrudnienie). Poradnictwo zawodowe powinno być dostosowane nie tylko do zainteresowań i kompetencji młodzieży, ale także do aktualnych potrzeb rynku pracy. Dlatego dodatkowym zadaniem pedagogów staje się monitorowanie rynku pracy i wymagań pracodawców wobec kandydatów poszukujących pracy. Do ważnych cech nauczycieli kształcenia zawodowego można ponadto zaliczyć stosowanie indywidualizacji nauczania, dostosowanie procesu nauczania do potrzeb poszczególnych uczniów, dostrzeganie mocnych stron młodzieży i wskazywanie jej, jak może wykorzystywać swoje atuty, nie tylko w życiu zawodowym<sup>31</sup>.

Do metod najczęściej obecnie rekomendowanych w kształceniu należą metody aktywizujące, pozwalające uczniom na wyciąganie wniosków, rozwiązywanie problemów, poszukiwanie rozwiązań, na samodzielne działanie oraz weryfikację jego efektów. Przykłady takich metod to: drama, studium przypadku, metoda projektu, gry dydaktyczne. Na metody aktywizujące kładą nacisk między innymi modułowe programy nauczania. Aby wykorzystywanie tych metod w trakcie lekcji było możliwe, nauczyciele muszą proponować uczniom zajęcia warsztatowe i ćwiczeniowe – najlepiej w niewielkich

---

<sup>31</sup> Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 2 – Praca wychowawcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

grupach<sup>32</sup>. Na szczególną uwagę zasługuje metoda projektu – nauczyciele powinni wykazać się biegłością w stosowaniu tej metody, aby mogli przygotować uczniów do pracy przy jej pomocy. Dlatego (między innymi) jednym z zadań nałożonych na nauczycieli i instruktorów w ramach praktyk będzie przygotowanie własnego projektu zawodowego.

Wśród kompetencji nauczyciela musi się znaleźć znajomość języków obcych (przede wszystkim języka angielskiego, ale również innych języków). Aby nauczyciele mogli wykształcić u uczniów kompetencje organizacyjne, muszą sami nimi dysponować – ważne cechy dydaktyków to zatem również przedsiębiorczość, umiejętność planowania i organizacji pracy, zarządzania czasem itp. Nie bez znaczenia pozostają kompetencje komunikacyjne i społeczne, bowiem pedagodzy, jako osoby pracujące z klasą, muszą legitymować się umiejętnością autoprezentacji, współpracy z innymi, zarządzania zespołem, argumentowania itp.

Badania i analizy wykazały, że do istotnych kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych zaliczamy ponadto:

- poczucie własnej wartości,
- obiektywizm i sprawiedliwość,
- umiejętność rozwiązywania problemów,
- wysoką kulturę osobistą,
- elastyczność i otwartość na zmiany,
- cierpliwość i kreatywność,
- profesjonalizm w nauczaniu,
- dokładność i solidność<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 1 – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

<sup>33</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania*,

Przedstawione powyżej predyspozycje powinny dotyczyć każdego nauczyciela kształcenia zawodowego. Według opracowanego w ramach projektu *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*, obecne kompetencje nauczycieli są jednak dalekie od wytyczonego ideału pedagoga. Zdaniem ekspertów nauczycieli przedmiotów zawodowych charakteryzują zbyt niskie kwalifikacje, aby możliwe było osiągnięcie wysokiego poziomu nauczania, a ponadto niski poziom dokształcania się i doskonalenia zawodowego.

Eksperci biorący udział w II seminarium organizowanym w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie stwierdzili, że nauczyciele nie znają na przykład specjalistycznych programów komputerowych ani systemów rezerwacyjnych, używanych chociażby w biurach podróży, nie są obeznani z najnowszymi sposobami prowadzenia dokumentacji, ubezpieczania klientów, planowania imprez turystycznych i rozliczania ich kosztów, nie posiadają szerokiej wiedzy dotyczącej profesjonalnej obsługi klienta, nie mogą więc przekazać wszelkich niezbędnych informacji uczniom szkół zawodowych<sup>34</sup>.

Nauczyciele nie dysponują wiedzą na temat funkcjonowania przedsiębiorstw, gdyż nie odbywają praktyk w firmach, nie współpracują z pracodawcami, rzadko też zapraszają specjalistów do placówek oświatowych. Nie stosują również na zajęciach technologii informacyjnej i komunikacyjnej (ICT) tak często, jak jest to określone w programach nauczania. Według przytaczanego już raportu diagnozującego kwalifikacje dydaktyków w wo-

---

*zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 21.04.2011].

<sup>34</sup> Jest to wniosek z II seminarium odbywającego się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 31.03.2011 roku.



jewództwie mazowieckim 46% rzadko sięga po ICT w szkolnym nauczaniu<sup>35</sup>. Nauczyciele pracują wprawdzie z arkuszem kwalifikacyjnym, edytorem tekstu, wykorzystują zasoby Internetu, ale nie poruszają się na przykład po platformie MOODLE (według badań 70% pedagogów z województwa mazowieckiego nie korzysta z elektronicznych platform edukacyjnych)<sup>36</sup>. Jest to spowodowane przede wszystkim brakiem umiejętności nauczycieli w tym zakresie, niewystarczającą liczbą komputerów i programów, czasochłonnością przygotowania zajęć w oparciu o ICT.

Dydaktycy oceniają negatywnie także swoje kompetencje językowe. Aż 40% przebadanych nauczycieli w województwie mazowieckim nie wykorzystuje znajomości języka obcego w szkole. Ponad 80% uczestniczących w badaniu dydaktyków przyznało się, że ich umiejętności językowe plasują się na poziomie niskim i średnim<sup>37</sup>.

Jednocześnie osoby badane pozytywnie oceniły swoje kompetencje dydaktyczne i komunikacyjne (nauczyciele uważają, że potrafią komunikować się z młodzieżą, pracować z grupą, rozwiązywać problemy i konflikty, opanować sytuacje trudne). Pedagodzy często i efektywnie współpracują z innymi nauczycielami, nie dotyczy to jednak współpracy z rodzicami uczniów. Nauczyciele kontaktują się z rodzicami w ramach służbowych obowiązków, nie poszukują jednakże nowych rozwiązań w tym zakresie, dlatego współpraca z rodzicami nie jest efektywna. Kilkanaście procent osób biorących udział w badaniu przyznało się nawet do braku współdziałania z rodzicami/opiekunami uczniów.

Ponadto diagnozuje się ciągle brak nawyku kształcenia ustawicznego u dydaktyków. Według danych pochodzących z Głównego Urzędu Staty-

---

<sup>35</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli...*, op.cit.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> *Ibidem*.

stycznego tylko 15–17% nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu dokształcało się w ciągu ostatnich trzech lat. Jeżeli chodzi o nauczycieli sektora turystyki, hotelarstwa i gastronomii, wskaźnik dokształcania się wyniósł 7%. W roku szkolnym 2008/2009 17 305 nauczycieli ukończyło różne formy kształcenia, liczba ta jest mniejsza o ponad 5700 od liczby nauczycieli dokształcających się w poprzednim roku szkolnym oraz o ponad 6800 niż liczba nauczycieli objętych dokształcaniem dwa lata wcześniej<sup>38</sup>. Spośród form dokształcania się nauczyciele najczęściej wybierali studia podyplomowe oraz kursy kwalifikacyjne.

Nauczyciele kształcenia zawodowego, w tym zatrudnieni w sektorze turystycznym, mogą uczestniczyć w licznych formach dokształcania się i doskonalenia swoich kwalifikacji, zawartych w Systemie Informacji Oświatowej. Prezentuje je przywoływany już *Raport z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*. Warto zaznaczyć, że dokształcanie się oznacza tutaj nabywanie nowych kwalifikacji, a doskonalenie uzupełnienie już posiadanych umiejętności<sup>39</sup>. Zestawienie dostępnych form dokształcania i doskonalenia obrazuje tabela 2.

---

<sup>38</sup> Jest to wniosek pochodzący z opracowanego w ramach projektu *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*.

<sup>39</sup> *Organizacja systemu edukacji w Polsce*, Eurydice – Eurybase, [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase\\_full\\_reports/PL\\_PL.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/PL_PL.pdf) [data dostępu: 22.04.2011].

**Tabela 2.** Możliwości doksztalcania i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych

<b>Formy kształcenia</b>	<b>Formy doskonalenia kompetencji</b>
studia I i II stopnia bądź studia magisterskie (jednolite)	kursy doskonalące w różnym wymiarze godzin (do 20 godzin, 21–59 godzin, 60–90 godzin, 100 i więcej godzin)
kolegium nauczycielskie	
studia podyplomowe	studia podyplomowe
kurs kwalifikacyjny	

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*.

Nauczyciele i instruktorzy rzadko nabywają nowych umiejętności. Z badań wynika, że w ostatnich latach nastąpił spadek liczby kształcących się pedagogów. Przyczyna tej sytuacji leży między innymi w narastającym zjawisku wypalenia zawodowego nauczycieli<sup>40</sup> oraz w tym, że dydaktycy nie doświadczają wsparcia w zakresie kształcenia od dyrektorów placówek edukacyjnych.

Wypalenie zawodowe dotyczy przede wszystkim osób, które pracują z innymi ludźmi i angażują w tę pracę wszystkie swoje zasoby – tak dzieje się w przypadku pracowników oświaty. Do wypalenia zawodowego tej grupy przyczyniają się także wysokie wymagania stawiane pedagogom przez uczniów, rodziców, dyrektora, system edukacji. Duży wpływ ma dodatkowo wysoki poziom stresu, towarzyszący wykonywanej pracy. Nie bez znaczenia pozostają niski prestiż zawodu oraz niewystarczające wynagrodzenie, a po-

---

<sup>40</sup> Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli: psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2003.

nadto biurokratyzacja i rutyna, trudna do uniknięcia dla nauczycieli z wieloletnim stażem<sup>41</sup>.

Nauczyciele mają prawo oczekiwać, że dyrekcja poprzez ich oczekiwania dotyczące doskonalenia, umożliwi udział w kursach i szkoleniach, zapewni dofinansowanie pewnych form kształcenia oraz zaproponuje wewnętrzne formy podnoszenia kwalifikacji kadry nauczycielskiej<sup>42</sup>. Nie wszyscy dyrektorzy wychodzą naprzeciw wskazanym potrzebom nauczycieli w tym zakresie. Pedagodzy mogą korzystać z ofert doskonalenia, prezentowanych przez instytucje zajmujące się podnoszeniem kompetencji grupy zawodowej, jaką stanowią nauczyciele. Tymczasem jednak wiele instytucji tego typu nie zapewnia właściwego poziomu kształcenia – często placówki te nie posiadają akredytacji kuratora oświaty bądź otrzymanie akredytacji nie przekłada się na dobrą jakość proponowanych kursów i szkoleń<sup>43</sup>. Wspomniane instytucje niekoniecznie uwzględniają rzeczywiste potrzeby szkół dotyczące doksztalcania kadr bądź oferują doskonalenie wyłącznie w jednym wybranym zakresie, zależnie od wykształcenia osób pracujących w poszczególnych placówkach odpowiedzialnych za doskonalenie nauczycieli<sup>44</sup>.

Z jednej strony alarmujący jest spadek liczby doksztalcających się nauczycieli, z drugiej zauważa się wzrost zainteresowania doskonaleniem jako takim. Z uwagi na wskazane braki w kwalifikacjach nauczyciele są pozytywnie nastawieni do podnoszenia swoich kompetencji, wyrażają chęć uczestnictwa w różnorodnych szkoleniach i kursach doskonalących (aż 75% badanych z województwa mazowieckiego chce rozwijać się w wybranym

---

<sup>41</sup> Według wniosków przywołanych w raporcie *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*, opracowanym w ramach projektu.

<sup>42</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli...*, op.cit.

<sup>43</sup> Jest to wniosek pochodzący z opracowanego w ramach projektu *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*.

<sup>44</sup> *Ibidem*.

zawodzie<sup>45</sup>). Dla porównania – w województwie opolskim potrzebę doskonalenia odczuwa 66,7% badanych nauczycieli<sup>46</sup>.

Kadra nauczycielska deklaruje potrzeby doskonalenia i zdobywania wiedzy i umiejętności dotyczących<sup>47</sup>:

- własnej specjalizacji;
- technologii informacyjnej i komunikacyjnej, najnowszych rozwiązań technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwach;
- systemu egzaminów zawodowych i opracowywania zadań, które umożliwią uczniom zdobycie odpowiednich kwalifikacji i otrzymanie uprawnień do wykonywania zawodu;
- znajomości języków obcych;
- szkolnego doradztwa zawodowego dla uczniów;
- różnorodnych metod nauczania;
- komunikacji interpersonalnej;
- pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych oraz z uczniem bardzo zdolnym;
- e-learningu;
- motywowania uczniów do nauki;
- kształcenia modułowego.

Potrzebę doskonalenia nauczyciele uzasadniają często przydatnością nowej wiedzy w kształceniu uczniów, a także dążeniem do uzyskania kolej-

---

<sup>45</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli...*, op.cit.

<sup>46</sup> Karcz E., *Oczekiwania nauczycieli wobec własnego doskonalenia zawodowego* [w:] Denek K., Koszyc T., Lewandowski M. (red.), *Edukacja jutra*, IX Tatrzańskie Seminarium Naukowe, Wrocław 2003.

<sup>47</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli...*, op.cit.

nych stopni awansu zawodowego (nie dotyczy to instruktorów praktycznej nauki zawodu) czy chęcią podążenia za przykładem innych pedagogów<sup>48</sup>.

Zainteresowanie nauczycieli doskonaleniem się i rozwojem własnym świadczy z pewnością o świadomości braku pewnych kompetencji i o chęci ich zdobywania. Co znamienne, nauczyciele wybierają przede wszystkim krótkie formy doskonalenia, na przykład kursy doskonalące w wymiarze do 20 godzin – takie kursy ukończyło 77,5 % ogółu nauczycieli podnoszących swoje kompetencje<sup>49</sup>. Mała liczba nauczycieli sięga po dłuższe formy doskonalenia, czyli studia podyplomowe. Może to być spowodowane licznymi obowiązkami kadry pedagogicznej, nie pozwalającymi na czasową realizację celów związanych z rozwojem własnym.

Należy zauważyć, że opracowanym w ramach projektu raportem *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*, że instruktorzy praktycznej nauki zawodu rzadziej korzystają z różnych form doskonalenia niż nauczyciele przedmiotów zawodowych<sup>50</sup>. Wiąże się to z innym systemem wynagradzania instruktorów, z brakiem możliwości osiągania kolejnych stopni awansu zawodowego itp. Eksperti obecni na zorganizowanym w ramach projektu II seminarium, które odbyło się w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Kopackiej w Pruszkowie dnia 31 marca bieżącego roku, zauważyli, że brakuje placówek zajmujących się doksztalcaniem instruktorów praktycznej nauki

---

<sup>48</sup> Karcz E., op.cit.

<sup>49</sup> Jest to wniosek pochodzący z raportu *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*, opracowanego w ramach projektu.

<sup>50</sup> Według opracowanego w ramach projektu *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*.

zawodu<sup>51</sup>. Do podobnego wniosku doszły osoby biorące udział w dyskusji na III seminarium zaplanowanym w ramach projektu<sup>52</sup>.

Warto zaakcentować, że nauczyciele w ogóle, jako grupa zawodowa (a więc nie tylko nauczyciele przedmiotów zawodowych), chętniej korzystają z wewnątrzszkolnych form doskonalenia, które nie wymagają od nich reorganizowania własnego życia zawodowego i osobistego. Dydaktycy nie rzadko preferują wewnątrzszkolne konferencje, rady pedagogiczne czy zespoły przedmiotowe, na których poruszają między innymi zagadnienia dotyczące usprawnienia pracy szkoły, stosowanych metod, uzyskiwanych wyników nauczania czy kwestii bezpieczeństwa wychowanków<sup>53</sup>.

Analiza oczekiwań odnośnie kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych, faktycznych kompetencji posiadanych przez dydaktyków oraz ich potrzeb dotyczących doskonalenia pozwala wyłonić kilka kluczowych obszarów, od których należałoby rozpocząć kształcenie kadry nauczycielskiej. Nauczyciele wymagają doskonalenia przede wszystkim w zakresie:

- pogłębienia znajomości języków obcych;
- nabycia umiejętności informatycznych i technicznych;
- zapoznania z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa;
- poznania sposobów nawiązywania współpracy z firmami;
- nabycia umiejętności organizacyjnych;
- zwiększenia własnych kompetencji jako doradców zawodowych dla uczniów.

Jednym ze sposobów zdobycia pożądanych kwalifikacji, szczególnie kwalifikacji zawodowych, informatycznych i organizacyjnych, jest odbywa-

---

<sup>51</sup> Jest to wniosek płynący z II seminarium zorganizowanego w ramach projektu, które odbyło się dnia 31.03.2011 roku w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie.

<sup>52</sup> III seminarium odbyło się dnia 28.04.2011 roku w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie.

<sup>53</sup> Karcz E., op.cit.

nie praktyk w przedsiębiorstwach branżowych. Taki sposób uzupełnienia umiejętności dydaktyków, wiodący również do wykształcenia nawyku edukacji ustawicznej, został zaproponowany w niniejszym programie. Wytyczne dla nauczycieli-praktykantów zadania w ramach programu mają służyć wyposażeniu dydaktyków w niezbędne predyspozycje.

Z *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*, który powstał w ramach projektu, można wyciągnąć wniosek, że w ostatnich latach wzrosła liczba nauczycieli przedmiotów turystycznych (o 25% w ciągu trzech lat) oraz hotelarskich (aż o 57%). Zaobserwowano także niewielki wzrost liczby nauczycieli przedmiotów gastronomicznych (o 2%). Wzrost ten można tłumaczyć większą liczbą szkół oferujących kształcenie w sektorze turystycznym oraz zwiększającą się liczbą uczniów szkół zawodowych<sup>54</sup>. Nauczyciele zatem muszą zadbać o dobry poziom kwalifikacji nie tylko po to, by zapewnić uczniom właściwy poziom kształcenia, ale także po to, aby podnieść swoją wartość na rynku pracy.

---

<sup>54</sup> Dane te pochodzą z *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*.



## 4. Zadania i obowiązki uczestników projektu

W realizacji programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach uczestniczą przede wszystkim nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu z branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii (projekt przewiduje, że będzie to 40 osób – 16 kobiet i 24 mężczyzn). Projekt jest skierowany do nauczycieli kształcenia zawodowego z całej Polski. W projekcie biorą udział także (między innymi): tutorzy i opiekunowie praktyk, kierownik projektu, specjalista ds. rekrutacji, koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk, specjalista ds. promocji itd.

### 4.1. Cele projektu, czas i miejsce realizacji praktyk

Do najważniejszych celów projektu można zaliczyć:

- wyposażenie nauczycieli i instruktorów w aktualną wiedzę z wybranej specjalizacji oraz w umiejętności praktyczne i niezbędne kwalifikacje;
- rozszerzenie umiejętności praktykantów w zakresie korzystania z nowych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych;
- zapoznanie nauczycieli ze wszystkimi obszarami funkcjonowania przedsiębiorstw turystycznych;
- wdrożenie nauczycieli i instruktorów do samodzielnego planowania doskonalenia zawodowego;

- zapoznanie praktykantów z obowiązkami na poszczególnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie;
- podniesienie jakości zawodowej edukacji w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- rozszerzenie współpracy między szkołą a przedstawicielami organizacji;
- dostosowanie kształcenia zawodowego do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy oraz do oczekiwań pracodawców;
- wdrożenie do tworzenia i korzystania z innowacyjnych programów praktyk w przedsiębiorstwie;
- zwiększenie świadomości uczestników projektu na temat stereotypów i barier prowadzących do dyskryminacji w zawodzie nauczyciela.

Termin uczestniczenia nauczycieli w praktykach określony jest przez harmonogram projektu. Eksperti wypowiedający się na III seminarium zorganizowanym w ramach projektu zdecydowali, iż najlepszym terminem praktyk dla dydaktyków będą pierwsze dwa tygodnie sierpnia bieżącego roku. Jest to termin dogodny zarówno dla nauczycieli, jak i dla przedsiębiorców biorących udział w projekcie<sup>55</sup>.

Każdy nauczyciel kształcenia zawodowego odbywa 80 godzin praktyk w przedsiębiorstwie przez dwa tygodnie (po osiem godzin dziennie). Efektem praktyk będzie między innymi wykonany samodzielnie przez praktykantów **projekt zawodowy**, zaopiniowany przez opiekuna praktyk w przedsiębiorstwie. Na zakończenie działań związanych z praktykami zo-

---

<sup>55</sup> Wniosek ten pochodzi z III seminarium, które odbyło się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 28 kwietnia 2011 roku.

stanie zorganizowana konferencja, mająca na celu ewaluację programu praktyk oraz upowszechnienie rezultatów projektu.

Praktyki będą się odbywać w przedsiębiorstwach związanych z branżą turystyczną, hotelarską i gastronomiczną. Zgodnie z wnioskami z *Raportu z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia* oraz z opiniami ekspertów wypowiadających się na I seminarium w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki w Pruszkowie powinny być to duże przedsiębiorstwa-korporacje.

Zdaniem osób biorących udział w dyskusji na I seminarium zorganizowanym w ramach projektu najlepsze okazały się średnie i duże hotele w mieście stołecznym Warszawa. Wybór miejsca praktyk jest podyktowany faktem, że duże i średnie hotele oferują usługi marketingowe ze wszystkich sektorów objętych projektem (czyli z sektora gastronomii, hotelarstwa i turystyki). Dodatkowo w Warszawie funkcjonuje bardzo wiele przedsiębiorstw tego typu<sup>56</sup>.

Wśród rekomendowanych większych hoteli stolicy znajdują się na przykład<sup>57</sup>:

- Sofitel Warsaw Victoria,
- InterContinental,
- Marriott,
- Hilton,
- Radisson SAS,
- Bristol i wiele innych.

---

<sup>56</sup> Jest to wniosek płynący z I seminarium, które odbyło się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 28 lutego 2011 roku.

<sup>57</sup> Wykaz stworzony na podstawie konsultacji z osobami pracującymi w branży hotelarskiej, posiadającymi wykształcenie wyższe w zakresie geografii turystyki i hotelarstwa.

Możliwe jest jednak również odbywanie praktyk w biurach podróży i korporacjach turystycznych<sup>58</sup>. Wśród rekomendowanych większych biur turystycznych stolicy znajdują się:

- Weco-Travel,
- Air Club Centrum Podróży,
- Orka Travel,
- Business Travel Club,
- Triada i wiele innych<sup>59</sup>.

#### 4.2. Zadania praktykantów – nauczycieli kształcenia zawodowego

Do zadań praktykantów-nauczycieli kształcenia zawodowego w trakcie odbywania praktyk w hotelach należy przede wszystkim<sup>60</sup>:

- nawiązanie kontaktu z pracownikami hotelu;
- profesjonalne i kompleksowe obsługiwanie klienta krajowego i zagranicznego<sup>61</sup> (przy wykorzystaniu znajomości języka obcego) – bezpośrednio, telefoniczne i mailowe;
- poznanie wymagań wobec poszczególnych pracowników hotelu;

---

<sup>58</sup> Zgodnie z raportem z IV seminarium eksperckiego, które odbyło się w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 26.05.2011 roku.

<sup>59</sup> Wykaz stworzony na podstawie konsultacji z osobami pracującymi w branży hotelarskiej, posiadającymi wykształcenie wyższe w zakresie geografii turystyki i hotelarstwa.

<sup>60</sup> Na ostateczny kształt wytyczonych praktykantowi zadań powinna mieć wpływ branża, w której pracuje. Osoby prowadzące przedmioty związane z gastronomią powinny wypełniać przede wszystkim zadania związane z przygotowaniem, zdobieniem, podawaniem posiłków itp. Zaleca się jednak, aby wszyscy nauczyciele uczestniczyli także w zadaniach z pokrewnych branż w celu dokładnego zapoznania się z każdym aspektem funkcjonowania hotelu.

<sup>61</sup> Na konieczność zyskania przez nauczyciela umiejętności kompleksowej obsługi klienta wskazali eksperci na II seminarium odbywającym się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 31.03.2011 roku.

- uczestnictwo w pracy wszystkich działów hotelu (m. in. w restauracji hotelowej, w służbie pięter, w dziale obsługi klientów, w tym klientów VIP, w centrali telefonicznej, jako konsjerż);
- diagnozowanie potrzeb klienta;
- stosowanie się do obowiązujących w hotelu przepisów BHP;
- korzystanie ze specjalistycznego oprogramowania używanego do rezerwacji hotelowych, obsługa istniejących baz danych, poznanie funkcjonujących systemów ISO oraz systemów rozliczeń finansowych<sup>62</sup>;
- poznanie sposobów oceniania produktów, przygotowywania posiłków dla gości oraz zdobienia dań;
- poznanie zasad obsługiwanie klientów VIP;
- prowadzenie obowiązującej w hotelu dokumentacji;
- opracowanie własnego projektu zawodowego;
- sporządzenie dokumentacji praktyk oraz opisu wykonanego przez siebie projektu;
- zaznajomienie się z zasadami zarządzania hotelem i promowania jego działalności, a także z polityką finansową przedsiębiorstwa<sup>63</sup>;
- posługiwanie się odpowiednimi przepisami prawnymi, stanowiącymi podstawę działalności przedsiębiorstwa;
- zapoznanie się ze sposobami ewaluacji pracy osób zatrudnionych w hotelu;
- samodzielne rozwiązywanie problemów organizacyjnych;

---

<sup>62</sup> Zgodnie z raportem z IV seminarium, które odbyło się Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 26.05.2011 roku.

<sup>63</sup> Jak wyżej.

- uczestnictwo w przygotowywaniu odbywających się w hotelu imprez turystycznych czy gastronomicznych oraz zebrań czy konferencji;
- poznanie różnych możliwości rozwoju zawodowego w branży hotelarskiej;
- uczestnictwo w rozmowie kwalifikacyjnej na dowolne stanowisko pracy w hotelu – jeżeli rekruter wyrazi na to zgodę oraz jeżeli będzie odbywał się proces rekrutacyjny w danym przedsiębiorstwie;
- wykonywanie wszelkich czynności poleconych przez opiekuna praktyk, związanych z pracą w hotelu.

Należy pamiętać, że głównym obowiązkiem praktykanta jest zapoznanie się z pracą każdego z działów hotelu oraz z każdym aspektem jego funkcjonowania (organizacyjnym, prawnym, technicznym itp.).

Jeżeli praktyki odbywać się będą w biurze podróży, nauczyciele muszą zapoznać się ze strukturą funkcjonowania biura, obowiązkami jego pracowników, dokumentacją biura, pracą z katalogiem, zasadami tworzenia ofert dla klientów, ubezpieczenia klientów itp. Zadania praktykantów są w zasadzie analogiczne do zadań realizowanych w hotelach, dostosowane jednak do specyfiki miejsca – biura podróży (nie można więc mówić o poznawaniu zaplecza gastronomicznego, pracy w służbie piętér czy recepcji itd.).

Należy zwrócić uwagę na następujące zadania<sup>64</sup>:

- zapoznanie z funkcjonującymi systemami i programami informatycznymi;

---

<sup>64</sup> Zgodnie z wnioskami ekspertów obecnych na IV seminarium, które odbyło się w ramach projektu w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 26.05.2011 roku.

- posługiwanie się systemami rozliczeń rezerwacyjnych i hotelowych;
- poznanie metod obsługi klienta (bezpośredniej, a także telefonicznej);
- zapoznanie się z kryteriami oceny kandydatów do pracy w biurze;
- dokonywanie rozliczeń finansowych, ze szczególnym uwzględnieniem obliczania marży, stawek podatkowych, wartości łącznej i pojedynczych składników oferty, przeliczania walut zagranicznych itp.

Konieczne (niezależnie od miejsca odbywania praktyk) jest również wykonanie przez nauczycieli własnego projektu zawodowego – sformułowanie tematu projektu oraz samodzielne opracowanie jego rozwiązania. Opisu-  
jąc projekt, praktykanci muszą uwzględnić:

- temat projektu;
- cele wykonywanego projektu;
- etapy jego realizowania;
- harmonogram projektu;
- technologie, z jakich korzystano przy pracy nad projektem;
- badania i obliczenia dokonywane w ramach projektu;
- rozwiązanie problemu zawartego w tytule projektu (a także informacje o sposobie wyboru prawidłowego rozwiązania);
- korzyści płynące z projektu.

Po wykonaniu projektu należy sporządzić sprawozdanie z realizacji projektu, zawierające wszystkie powyższe punkty. Metoda projektu została wykorzystana po to, aby praktykanci mogli sprawdzić się w samodzielnym działaniu, nauczyć się odpowiedzialności za rozwiązywanie problemów, pla-

nować poszczególne kroki wiodące do jego rozwiązania. Wybór tematu projektu powinien być dostosowany do specyfiki hotelu oraz proponowanych w hotelu usług. Metoda ta pozwala zastosować wiedzę z różnych dziedzin w praktyce, a co więcej, uczy elastyczności i kreatywności<sup>65</sup>. Sprawozdanie z projektu ocenia opiekun praktyk, a następnie zostanie ono przedstawione tutorowi z ramienia Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie.

Na dodatkową uwagę zasługuje możliwość udziału praktykanta w rozmowie kwalifikacyjnej na stanowisko pracy w hotelu (czy też w biurze podróży). Aby było to możliwe, muszą zostać spełnione pewne warunki. Niezbędnym warunkiem jest oczywiście prowadzenie procesu rekrutacyjnego przez firmę. Osoba rekrutująca musi wyrazić zgodę na obecność praktykanta podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a więc zdecydować, czy udział nauczyciela/instruktora nie będzie utrudniał przebiegu rozmowy i nie będzie zbyt wielkim dystraktorem dla osoby starającej się o pracę. Nauczyciel, jeżeli uzyska zgodę na obecność w rozmowie, nie powinien wpływać na jej przebieg ani na ewentualne zatrudnienie osób rekrutowanych. Uczestnictwo praktykantów w takiej rozmowie mogłoby wiązać się z wieloma korzyściami dla uczniów szkół zawodowych: nauczyciele kształcenia zawodowego zyskaliby wiedzę, jak przebiegają rozmowy kwalifikacyjne, jakie kwestie są najważniejsze dla rekruterów oraz czego oczekuje pracodawca od przyszłych pracowników. Takie informacje mogliby dydaktycy przekazać uczniom, co pomogłoby młodzieży lepiej przygotować się do udziału w procesie rekrutacji.

Nauczyciele kształcenia zawodowego nie mogą zostać zwolnieni z odbywania praktyk w hotelach ani biurach podróży. Aby otrzymać zaliczenie praktyk, muszą zrealizować projekt zawodowy oraz odbyć co najmniej

---

<sup>65</sup> Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 1 – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.



72 godziny praktyk (z 80 obowiązujących), a także uczestniczyć w 90% zajęć warsztatowych, przewidzianych w projekcie (program warsztatów zostanie omówiony w podrozdziale 4.7.). Nieobecność spowodowaną chorobą i udokumentowaną zwolnieniem lekarskim można odpracować w czasie późniejszym – za zgodą opiekuna praktyk oraz tutora z ramienia wnioskodawcy. W ramach dokumentowania praktyk nauczyciele i instruktorzy mogą na przykład uzupełniać dzienniczki praktyk (przygotowane przez tutorów Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie) lub też w ramach osobnego raportu/sprawozdania opisywać swoje codzienne zadania realizowane w przedsiębiorstwie.

Praktykanci powinni najpierw zapoznać się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, obserwować pracę osób w różnych działach hotelu (bądź też pracę w biurze podróży), omawiać swoje spostrzeżenia z opiekunem praktyk, a następnie włączyć się w wykonywanie czynności związanych z pracą w przedsiębiorstwie (oczywiście pod kierunkiem opiekuna) oraz samodzielnie zainicjować czynności wiodące do zrealizowania opracowanego przez siebie projektu. Pierwsze godziny praktyk mogą być poświęcone na poznanie przepisów BHP i procedur obowiązujących w organizacji. Zgodnie z wnioskami ekspertów obecnych na II seminarium odbywającym się w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie dnia 31.03.2011 roku, najważniejszym zadaniem praktykanta jest kompleksowa obsługa klienta. Opiekun praktyk powinien więc położyć nacisk na zapoznanie nauczycieli z zasadami obsługiwanie klientów w każdym dziale hotelu, a także wyposażyć praktykantów w wiedzę, jak reagować w sytuacjach nagłych, nieprzewidzianych. Niezbędna okazuje się znajomość praw klienta oraz praw pracowników hotelu. W przypadku praktyk w biurze podróży, praktykanci również muszą nauczyć się diagnozować potrzeby

klienta, sprawnie poruszać się po dostępnych ofertach, dopasowywać ofertę turystyczną do oczekiwań i możliwości klienta, dobierać dla niego odpowiednie ubezpieczenie itd.

Nauczyciele, którzy zrealizują postawione przed nimi zadania, wywiążą się z projektu zawodowego (zaopiniowanego pozytywnie przez opiekuna praktyk), udokumentują udział w praktykach, otrzymają zaświadczenie o udziale w programie doskonalenia zawodowego oraz certyfikat potwierdzający odbycie praktyk w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii.*

#### **4.3. Zadania opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach i tutorów z ramienia Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki w Pruszkowie**

Opiekunowie praktyk w przedsiębiorstwach, a także tutorzy wyłonieni przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie są odpowiedzialni za realizację przez nauczycieli kształcenia zawodowego praktyk w hotelach.

Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie wyznacza 10 tutorów, którzy będą organizowali praktyki dla dydaktyków. Zatem każdy tutor będzie miał pod opieką czterech nauczycieli przedmiotów zawodowych lub instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Do najważniejszych zadań tutorów można zaliczyć:

- organizowanie praktyk i pomoc w znalezieniu miejsca praktyk dla nauczycieli;

- nawiązanie kontaktu z przedsiębiorstwami, z przedstawicielami wybranych hoteli i biur podróży, zachęcanie do współpracy z nauczycielami oraz dostarczenie przedsiębiorstwu zawartych umów-porozumień;
- informowanie praktykantów o stojących przed nimi zadaniach w przedsiębiorstwie;
- nawiązanie i utrzymanie kontaktu z opiekunami praktyk w hotelu lub biurze;
- kontrola postępów praktykanta;
- hospitowanie pracy praktykanta w hotelu lub biurze (osobiście bądź za pośrednictwem wyznaczonych osób hospitujących);
- stworzenie raportu z przebiegu praktyk nauczycieli kształcenia zawodowego (na podstawie oceny własnej pracy praktykanta, oceny przedstawionej przez opiekuna praktyk zgromadzonej przez praktykanta dokumentacji i sporządzonego przez niego opisu wykonanego projektu).

Przyjmuje się, że tutorzy są odpowiedzialni za znalezienie przedsiębiorstw-hotelei (lub też biur podróży), chętnych do nawiązania współpracy oraz przyjęcia nauczycieli na praktyki zawodowe. Dopuszcza się jednak, aby nauczyciele samodzielnie nawiązali kontakt z przedsiębiorstwami, by na własną rękę poszukiwali firm, w których chcieliby praktykować. Każdy tutor musi jednak dysponować listą organizacji gotowych do nawiązania współpracy z nauczycielami kształcenia zawodowego i z Wyższą Szkołą Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Na podstawie tej listy można przydzielić nauczycieli-praktykantów do danego przedsiębiorstwa. Tutor, poszukując hoteli i biur chętnych do przyjęcia praktykanta, powinien każdorazowo informować przedstawicieli przedsiębiorstw o pozytywnym

nych stronach posiadania praktykantów, a także korzyściach z udziału w projekcie współfinansowanym przez Europejski Fundusz Społeczny.

Rekomenduje się zorganizowanie specjalnego spotkania dla nauczycieli, na którym pozyskają oni szczegółowe informacje o praktykach, sposobie ich zaliczania i dokumentowania, o wymiarze czasowym praktyk, a także o sposobie sporządzania opisu wykonywanego samodzielnie projektu zawodowego. W trakcie takiego spotkania przyszli praktykanci powinni się również dowiedzieć, jak nawiązywać kontakt z pracownikami hotelu czy biura podróży oraz z jego dyrektorem, jak wskazywać przedstawicielom firm korzyści z posiadania praktykanta.

Niezwykle przydatne wydaje się również zaplanowanie spotkania podsumowującego – już po zakończeniu przez nauczycieli oraz instruktorów praktyk w organizacjach. Na takim spotkaniu nauczyciele kształcenia zawodowego będą mogli otrzymać informacje zwrotne, dowiedzieć się, jak oceniono ich postępy w trakcie praktyk, będą mogli ponadto podzielić się własnymi doświadczeniami i opiniami dotyczącymi praktyk, pracy opiekunów, wykonywania projektów zawodowych itd.

Aby praca nauczycieli kształcenia zawodowego była właściwie oceniona, niezbędny jest kontakt tutorów z opiekunami praktyk (najlepiej w formie konsultacji) i wymiana uwag oraz wniosków na temat realizacji przez praktykantów zadań określonych w niniejszym programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwie.

Dodatkowo przewiduje się wyznaczenie 10 opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach. Opiekunowie praktyk będą sprawowali merytoryczną opiekę nad praktykantami oraz stworzą raport z przebiegu praktyk. Przyjmuje się, że opiekunem praktyk powinna zostać osoba, która posiada odpowiedni staż pracy i doświadczenie zawodowe oraz umiejętności komunikacyjne

i pedagogiczne, przede wszystkim umiejętność przekazywania wiedzy. Dlatego opiekunem praktyk powinien być pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin od co najmniej roku lub dwóch lat, dokładnie obeznany z pracą wszystkich działów hotelowych lub też z pracą biura turystycznego.

Do podstawowych zadań opiekuna praktyk należy:

- wyznaczenie praktykantowi konkretnych zadań do zrealizowania w ramach ośmiu godzin praktyk dziennie;
- ocena i zaopiniowanie projektu zawodowego wykonanego przez nauczyciela;
- zapoznanie nauczyciela z zasadami obowiązującymi w firmie, z przepisami BHP i przypomnienie przepisów prawnych regulujących pracę w przedsiębiorstwie;
- wprowadzenie nauczyciela w zasady obsługiwanie klientów polskich i zagranicznych, w tym klientów VIP;
- wskazywanie nauczycielowi ewentualnych błędów i uświadamianie, jak należałoby poprawić źle wykonaną czynność;
- zapoznanie nauczyciela ze wszystkimi pracownikami hotelu czy biura oraz z obowiązkami wiążącymi się z ich stanowiskami pracy;
- umożliwienie praktykantowi pracy w każdym dziale hotelu, niezależnie od jego specjalności i rodzaju wykonywanej na co dzień pracy<sup>66</sup>;
- wprowadzenie nauczyciela w strukturę hotelu lub biura podróży oraz w procedury obowiązujące w przedsiębiorstwie;
- przekazywanie nauczycielowi informacji zwrotnych na temat jego postępów na praktykach zawodowych;

---

<sup>66</sup> Dotyczy praktyk w hotelach.

- zapoznanie nauczyciela z wymaganiami stawianymi kandydatom na różne stanowiska pracy w hotelu oraz z zapotrzebowaniem na określonych specjalistów;
- umożliwienie praktykantowi udziału w jednej rozmowie rekrutacyjnej, jeżeli w hotelu lub biurze będzie odbywała się rekrutacja;
- ukazanie możliwości rozwoju zawodowego w hotelu lub biurze turystycznym;
- umożliwienie praktykantowi dostępu do baz danych, do dokumentacji firmy oraz umożliwienie uczestniczenia w jej tworzeniu;
- udostępnienie praktykantom specjalistycznego sprzętu i oprogramowania wykorzystywanego w przedsiębiorstwie;
- przygotowanie raportu oceniającego pracę nauczycieli kształcenia zawodowego podczas praktyk oraz stworzony przez praktykantów projekt zawodowy.

Raport powinien uwzględniać sposób realizowania przez nauczycieli wyznaczonych zadań, wykonanie projektu oraz zgodność jego tematyki z praktyką zawodową. Opiekun praktyk powinien określić, w czym praktykanci odnosili sukcesy oraz nad jakimi kwestiami powinni w przyszłości pracować, aby lepiej przygotować uczniów szkół zawodowych do rozpoczęcia pracy w wyuczonym zawodzie. Opiekunowie powinni wziąć pod uwagę także umiejętności komunikacyjne praktykantów, nawiązywanie kontaktu z innymi pracownikami organizacji (a także z samymi opiekunami), współpracę z zespołem ludzi oraz obsługę klientów. Nie bez znaczenia pozostają umiejętności organizacyjne nauczycieli, sposób rozwiązywania problemów i reagowania na nieprzewidziane sytuacje.

Ocenię podlega także stosunek praktykantów do wyznaczonych im obowiązków i motywacja do brania udziału w kolejnych zadaniach, a ponadto zaangażowanie w ich wykonywanie. Na ostateczny kształt oceny pracy praktykantów powinny mieć wpływ również: korzystanie przez nauczycieli ze specjalistycznego oprogramowania, znajomość przepisów prawnych oraz wiedzy fachowej, stosowanie się do uwag opiekuna praktyk, dążenie do nabywania nowych umiejętności.

Zaleca się, aby opiekunowie praktyk angażowali nauczycieli w wykonywanie zadań istotnych dla funkcjonowania hotelu czy biura podróży. Praktykanci powinni zostać poinformowani o wszelkich trudnościach organizacyjnych związanych z prowadzeniem praktyk zawodowych – pozwoli to w przyszłości ulepszyć program praktyk, wprowadzić do niego pewne innowacje, dostosować go do warunków panujących w przedsiębiorstwach, a także ułatwić współpracę między placówkami oświatowymi a przedsiębiorstwami.

Opiekunowie praktyk powinni udzielić szczegółowej informacji zwrotnej praktykantom – po zakończeniu praktyk, ale także w ich trakcie, aby nauczyciele dokonali zarówno końcowej, jak i bieżącej ewaluacji praktyk. Taka ewaluacja jest konieczna, aby praktykanci wyciągnęli wnioski z własnej pracy i mogli doskonalić swoje umiejętności.

#### **4.4. Zadania specjalisty ds. rekrutacji**

Do ważnych zadań specjalisty ds. rekrutacji zalicza się stworzenie ankiety rekrutacyjnej (składającej się z pytań otwartych), na podstawie której zostaną wyłonieni nauczyciele kształcenia zawodowego, biorący udział w programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży turystycz-

nej, hotelarskiej i gastronomicznej. Specjalista odpowiada za przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego, za selekcję nauczycieli kształcenia zawodowego.

Projekt powinien być nakierowany przede wszystkim na tych pedagogów, którzy najbardziej potrzebują wsparcia w zakresie doskonalenia swoich umiejętności oraz którzy w ciągu ostatnich trzech lat uczestniczyli w niewielu formach podnoszenia swoich kompetencji. Dodatkowym kryterium będą wyniki zewnętrznych egzaminów zawodowych – doskonalenia wymagają szczególnie ci pedagodzy, których uczniowie uzyskują niskie wyniki wspomnianych egzaminów. Specjaliści utworzą listę rankingową nauczycieli. Dydaktycy, posiadający najwyższy wynik – największą liczbę punktów w ankiecie, zostaną zakwalifikowani do udziału w projekcie. Jeżeli któryś z wybranych nauczycieli zrezygnuje, kolejna osoba z listy zajmie jego miejsce.

Ponadto do zadań specjalisty ds. rekrutacji należy rozesłanie zaproszeń dla nauczycieli do kuratoriów oświaty, wojewódzkich i centralnych ośrodków doskonalenia nauczycieli oraz do wybranych szkół zawodowych, kształcących przyszłych specjalistów z zakresu turystyki, hotelarstwa i gastronomii.

Specjalista rozsyła także zaproszenia do przedstawicieli przedsiębiorstw, aby zaangażować ich we współpracę i skłonić do przyjęcia nauczycieli na praktykę zawodową. Ponadto do obowiązków osoby zatrudnionej na tym stanowisku należy zamieszczanie ogłoszeń na temat projektu w pismach branżowych. W projekcie przewidziane są także spotkania inauguracyjne dla nauczycieli, mające na celu zachęcenie dydaktyków do udziału w projekcie i w tym samym w programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.



#### **4.5. Zadania kierownika projektu**

Kierownik projektu odpowiada za jego rzeczową realizację, koordynuje więc wszelkie działania podejmowane w trakcie trwania projektu, sprawuje opiekę nad uczestnikami projektu, a ponadto nadzoruje pracę specjalistów wyznaczonych w ramach projektu (specjalisty ds. rekrutacji, koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk, koordynatora badania z udziałem beneficjentów ostatecznych, specjalisty ds. sprawozdawczości, monitoringu i rozliczeń, specjalisty ds. promocji, koordynatora sesji fokusowych z udziałem przedsiębiorców, pracownika administracyjnego). Kierownik podejmuje wiążące decyzje we wszystkich sprawach dotyczących projektu, nie wyłączając spraw spornych.

Innym kluczowym zadaniem kierownika jest kontrolowanie finansów związanych z podejmowanymi działaniami, zarządzanie rozliczeniami płatniczymi od początku trwania projektu.

#### **4.6. Zadania koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk**

Koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk czuwa nad terminową realizacją dwutygodniowych praktyk ciągłych oraz kontroluje pracę 10 tutorów z ramienia Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie.

Dodatkowo zadanie koordynatora to nadzorowanie przebiegu dwóch warsztatów przewidzianych w projekcie dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Tematyka warsztatów zostanie omówiona w kolejnym podrozdziale. Koordynator organizuje warsztaty, przygotowuje pomieszczenia, w których

będą się one odbywały oraz zapewnia wszelkie niezbędne pomoce dydaktyczne, w tym sprzęt specjalistyczny (jeżeli istnieje taka potrzeba). Koordynator odpowiada za zaplecze logistyczne warsztatów, przyjazd uczestników, ich pobyt oraz wyżywienie, a także wyjazd. Ponadto może on dokonać oceny materiałów szkoleniowych, które otrzymają nauczyciele po zakończeniu warsztatów oraz materiałów dydaktycznych, przeznaczonych dla trenerów, stanowiących pomoc w przeprowadzeniu ćwiczeń.

#### **4.7. Warsztaty dla nauczycieli kształcenia zawodowego odbywające się w ramach projektu**

Nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu otrzymają przygotowanie warsztatowe przed odbyciem praktyk zawodowych w przedsiębiorstwie. Udział w 30 godzinach warsztatów ma zarówno przygotować uczestników do praktyk, jak i pomóc im w nabyciu nowych kompetencji. Eksperci obecni na III seminarium zorganizowanym w ramach projektu ustalili szczegółowe terminy warsztatów – odbędą się one w czerwcu i lipcu 2011 roku (18–19 czerwca oraz 2–3 lipca).

Warsztaty, odbywające się w czterech 10-osobowych grupach, będą składały się z dwóch części (po 15 godzin każda). Podczas warsztatów nauczyciele będą pozyskiwali wiedzę, ale przede wszystkim praktyczne umiejętności i kompetencje, związane z branżą turystyczną, hotelarską i gastronomiczną.

Niewielkie, 10-osobowe grupy, pozwolą na swobodną wymianę poglądów, zaangażowanie w dyskusję, na czynny udział oraz utrwalenie wiedzy wszystkich uczestników. Praca trenera z nauczycielami będzie opierała się

o wiele różnorodnych metod aktywizujących, które mogą zostać wykorzystane przez pedagogów w procesie nauczania uczniów szkół zawodowych – w celu zaktywizowania młodzieży, zmotywowania jej do nauki, zwiększenia efektywności procesu dydaktycznego.

Część pierwszą warsztatów zatytułowano *Nowe trendy rozwoju turystyki – nowoczesne metody organizacji i obsługi usług turystycznych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi ICT*. Na warsztatach pojawią się takie zagadnienia jak: prowadzenie działalności turystycznej, nowoczesne rozwiązania organizacyjne i techniczne, kreatywna turystyka itp. Zostaną omówione trendy i zmiany w turystyce, a także wpływ niektórych wskaźników (takich jak: wzrost świadomości zdrowotnej, poziom wykształcenia, jakość życia społeczeństwa) na wybór ofert turystycznych przez klientów. W trakcie zajęć trenerzy poruszą także temat turystyki ekstremalnej.

Druga część warsztatów to *Efektywne zarządzanie w gastronomii i hotelarstwie – nowoczesne rozwiązania techniczno-technologiczne i organizacyjne*. Warsztat obejmie zagadnienia dotyczące różnych aspektów działalności turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, kierowania ludźmi, motywowania pracowników. Omówione zostaną ponadto formy zastosowania technologii w hotelarstwie. Uczestnicy oraz zyskają również możliwość spojrzenia na hotel i zakład gastronomiczny jako na produkt marketingowy.

Po zakończeniu warsztatów nauczyciele kształcenia zawodowego otrzymają materiały szkoleniowe, zawierające poruszane na zajęciach przydatne treści, które mogą posłużyć zarówno do utrwalenia wiedzy, jak i do dalszego samokształcenia (na przykład na podstawie załączonej do materiałów bibliografii, dotyczącej omawianych zagadnień). Materiały wzbogacone będą o rysunki, schematy, tabele, stanowiące dodatkową bazę dydaktyczną dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Warsztaty prowadzić będą doświadczeni nauczyciele akademicy z ramienia Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki imienia Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Trenerzy-nauczyciele będą proklamować równość płci w grupach warsztatowych, a ponadto podtrzymywać pozytywny przekaz o niedyskryminacji w życiu zawodowym i społecznym (w związku z narastającym zjawiskiem segregacji poziomej ze względu na płeć, dotyczącym zawodu nauczyciela)<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> Olczak A., *Czy nauczyciel to (jeszcze) brzmi dumnie?*, „Nowa Szkoła” 2008, nr 3.

## 5. Korzyści z praktyk nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży turystyki, hotelarstwa i gastronomii

Praktyki w przedsiębiorstwach branżowych – w warszawskich hotelach lub biurach podróży – przyniosą korzyści nie tylko praktykantom (nauczycielom kształcenia zawodowego), ale również uczniom szkół zawodowych oraz przedsiębiorcom biorącym udział w projekcie.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu to grupa, która w największym stopniu skorzysta z odbywanych w przedsiębiorstwach praktyk. Przede wszystkim, dydaktycy zapoznają się z funkcjonowaniem firmy, ze sposobami realizowania zadań zawodowych w organizacji. Praktyki zwiększą zatem kompetencje zawodowe kadry nauczycielskiej w zakresie danej branży, w zakresie wybranej specjalizacji oraz zapewnią aktualizację wiedzy fachowej. Nauczyciele uzupełnią również swoje umiejętności informatyczne i techniczne – dzięki pracy przy wykorzystaniu specjalistycznego oprogramowania oraz sprzętu. Dzięki kontaktom z pracownikami, dyrektorem i klientami przedsiębiorstwa dydaktycy będą mogli udoskonalić także kompetencje społeczne i komunikacyjne, w tym umiejętność autoprezentacji. Ponadto nauczyciele będą kształcić umiejętności:

- rozwiązywania problemów;
- analizowania przepisów prawnych, stanowiących podstawę działalności przedsiębiorstwa;
- twórczego myślenia;
- negocjacyjne – do czego przyczyni się między innymi negocjowanie umowy z firmą, w której odbywa się praktyka;

- planowania i organizowania pracy własnej oraz pracy uczniów;
- nawiązywania kontaktu z pracodawcami, który może przerozdzic się w dalszą współpracę;
- prowadzenia poradnictwa zawodowego dla uczniów placówki edukacyjnej;
- organizowania innowacyjnych praktyk zawodowych dla uczniów – nauczyciele będą mogli stworzyć lepsze programy praktyk dla młodzieży, dostosowane do potrzeb pracodawców.

Dydaktycy dzięki uzyskaniu wiedzy o oczekiwaniach przedsiębiorców wobec absolwentów szkół zawodowych proponują młodzieży pobierającej naukę w szkołach zawodowych takie zadania, które przygotowują ją do przyszłej pracy w wybranej branży. W oparciu o program doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów powstaną nowe programy praktyk dla uczniów szkół zawodowych, gwarantujące wysoki poziom zdobywanych przez młodych ludzi umiejętności praktycznych. Nawiązane z przedsiębiorcami kontakty mogą zostać wykorzystane przy kierowaniu uczniów na praktykę do konkretnych organizacji. Co więcej, nauczyciele sięgną po innowacyjne metody kształcenia, aby jak najlepiej przygotować uczniów do samodzielnej pracy w zawodzie. Jedną z tych metod stanowi wykonywanie projektów zawodowych – jest to również zadanie wyznaczone dla nauczycieli-praktykantów, aby mogli pogłębić wiedzę o tej metodzie i sprawdzić ją w praktyce.

Nauczyciele zyskają wiedzę na temat praktycznych sposobów ocenia-  
nia umiejętności praktykanta w trakcie praktyk oraz uświadomią sobie, że do  
ich zadań należy wskazanie uczniom wagi odbywanej praktyki zawodowej.  
Dydaktycy będą bardziej skuteczni w przekonywaniu uczniów, że współpra-

ca z przedsiębiorcami (nie tylko na zasadzie praktyk, ale na przykład wolontariatu itp.) przynosi wiele korzyści, gdyż gwarantuje podwyższenie poziomu posiadanych kompetencji (jest to istotne w kontekście stojącego przed uczniami wyzwania, jakie stanowi przystąpienie do zewnętrznego egzaminu zawodowego). Nauczyciele lepiej przygotowują uczniów do udziału w samych praktykach. Wzrośnie prawdopodobieństwo, że nauczyciele wezmą udział w praktykach czy szkoleniach w przedsiębiorstwie w przyszłości (oraz że wyrobią w sobie nawyk kształcenia ustawicznego). Kadra pedagogiczna zyska świadomość, jakie obszary edukacji zawodowej wymagają modernizacji, może więc włączyć się w działania zmierzające do zreformowania i podźwignięcia z kryzysu szkolnictwa zawodowego.

Uczniowie szkół zawodowych także skorzystają na podniesieniu kompetencji nauczycieli i instruktorów. Nauczyciele, wyposażeni w umiejętności komunikacyjne, nawiążą poprawne relacje z wychowankami szkół, co pozytywnie wpłynie na efekt nauczania. Do najważniejszych korzyści zalicza się skonfrontowanie uczniów z zadaniami, które będą wykonywać w przyszłości na stanowiskach pracy. Ponadto uczniowie szkół zawodowych rozszerzą swoją wiedzę na temat możliwości zatrudnienia w danej branży oraz dowiedzą się, jakie kwalifikacje zwiększą ich szanse na zaistnienie na rynku pracy (mowa przede wszystkim o kwalifikacjach językowych, technicznych, organizacyjnych). Młodzież będzie dzięki temu lepiej przygotowana do udziału w rozmowach kwalifikacyjnych oraz zaprezentowania siebie w kontakcie z przyszłym pracodawcą, a także do korzystania na stanowisku pracy z wszelkich niezbędnych urządzeń i stosowanego w danej branży oprogramowania.

Istnieje prawdopodobieństwo, że pracodawcy, w ramach stałej współpracy z placówką oświatową, będą udostępniać jej informacje o wprowadza-

nych w firmie nowych produktach czy innowacjach. Przedstawiciele firm mogą bardziej zaangażować się w wizyty odbywane w placówkach zawodowych i uczestniczyć w przekazywaniu uczniom wiedzy na temat warunków pracy oraz obowiązków wiążących się z pracą na danym stanowisku.

Kolejną grupę, objętą korzyściami z praktyk dla nauczycieli i instruktorów, stanowią właśnie przedsiębiorcy, którzy przełożą nauczycielom swoje wymagania wobec absolwentów szkół zawodowych. Z drugiej strony, pracodawcy zyskają świadomość, czego mogą oczekiwać od uczniów uczestniczących w praktykach oraz jak obecnie funkcjonuje system edukacji zawodowej. Pełnienie przez pracodawców funkcji opiekunów praktyk może ich przygotować do bardziej efektywnego szkolenia praktykantów oraz własnych pracowników. Pracownicy firm mogą również zdecydować się na dodatkową pracę w placówce edukacyjnej, jeżeli odkryją w sobie umiejętności pedagogiczne i będą chcieli w dalszym ciągu przyczyniać się do zwiększania kompetencji młodzieży. Efektem większego zaangażowania przedsiębiorców w kształcenie zawodowe może być ich udział w pracy komisji egzaminacyjnych oraz w przygotowywaniu egzaminów zawodowych, potwierdzających kwalifikacje absolwentów.

Praktyki zwiększą zatem szansę na efektywną współpracę między szkołami a firmami, na tworzenie korzystnych dla przedsiębiorców umów pomiędzy placówkami edukacyjnymi a branżowymi. Pracodawcy powinni dostrzec, że są współodpowiedzialni za wykształcenie u absolwentów szkół zawodowych pożądaną kwalifikacji.

Praktyki nauczycielskie uzmysłwią przedstawicielom firm korzyści z posiadania praktykanta w ogóle – możliwości korzystania z pracy dodatkowej osoby w organizacji, rozwiązań proponowanych przez zmotywowaną i dobrze wykształconą młodzież, dysponującą często ciekawymi pomysłami



oraz innowacyjnym podejściem do wielu zagadnień. Wyszkolony praktykant okaże się bardzo dobrym kandydatem na stanowisko pracy w przedsiębiorstwie. Kolejną korzyścią z proponowanych w ramach projektu praktyk będzie zapewnienie szczegółowego programu praktyk, z dokładnie rozplanowanymi zadaniami wszystkich osób biorących udział w praktykach w organizacji.

Podczas praktyk nauczyciele powinni uświadomić pracodawcom zyski finansowe z posiadania ucznia-praktykanta. Korzyści finansowe, możliwość uzyskania dofinansowania z tytułu poniesienia kosztów zatrudnienia i przeszkolenia młodego pracownika przedstawia opracowany w ramach projektu *Raport z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*. Warto wspomnieć tutaj na przykład o przydzielanych dodatkach szkoleniowych, premii na czas prowadzenia praktyk, o zwrocie kosztów odzieży, obuwia czy ochrony indywidualnej praktykantów, o wynagrodzeniu za zajęcia praktyczne itp.<sup>68</sup> Dodatkowo można otrzymać kwoty dofinansowania przyznawane za każdy miesiąc kształcenia osoby praktykującej.

Co więcej, ulepszona współpraca pracodawców z placówkami oświatowymi może zaowocować promocją firmy, utrwaleniem jej pozytywnego wizerunku, a także upowszechnieniem stosowanych przez nią rozwiązań technicznych czy organizacyjnych.

---

<sup>68</sup> Zgodnie z *Raportem z analizy jakości i efektywności form podnoszenia kompetencji wśród nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorach: turystyka, hotelarstwo i gastronomia*, opracowanym w ramach projektu.

## Podsumowanie

Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach opracowano na potrzeby projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. W praktykach w przedsiębiorstwach (dużych i średnich hotelach w mieście stołecznym Warszawa bądź też w biurach podróży) wezmą udział nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Celem programu jest podwyższenie kwalifikacji kadry pedagogicznej kształcenia zawodowego, a jednocześnie zwiększenie efektywności procesu nauczania oraz przygotowanie uczniów szkół zawodowych do rozpoczęcia kariery zawodowej.

Konieczność podnoszenia kompetencji nauczycieli i instruktorów pracujących w sektorze turystycznym, hotelarskim i gastronomicznym wiąże się z rosnącym zapotrzebowaniem na specjalistów z tych dziedzin, ale także z niewystarczającymi umiejętnościami praktycznymi absolwentów szkół zawodowych. Marginalizacja edukacji zawodowej w Polsce, likwidacja szkół zawodowych, emigracja młodzieży w celach zarobkowych, przestarzałe programy nauczania, niesatysfakcjonujący system praktyk zawodowych, niskie wyniki egzaminów zawodowych potwierdzających kwalifikacje absolwentów to tylko niektóre przesłanki do wprowadzenia daleko idących zmian do nauczania zawodowego. Proponowane przez ekspertów ds. oświaty rozwiązania to podniesienie jakości praktyk zawodowych oraz wyrobienie u nauczycieli

nawyku edukacji ustawicznej, aby mając na względzie usprawnienie kształcenia swoich uczniów, uzupełniali swoją wiedzę i doskonalili kompetencje.

Bez odpowiedniego wyedukowania nauczycieli i instruktorów przedmiotów zawodowych niemożliwe będzie zwiększenie poziomu edukacji zawodowej i właściwe przygotowanie uczniów do udziału w życiu zawodowym. Aby podnieść jakość praktyk zawodowych, konieczne wydaje się opracowanie innowacyjnych programów praktyk (zarówno dla młodzieży, jak i dla nauczycieli), które jednocześnie byłyby dostosowane do potrzeb przedsiębiorców i do zapotrzebowania rynku pracy na określonych specjalistów.

Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach to program dla nauczycieli kształcenia zawodowego (z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej), który znacząco zwiększy kompetencje dydaktyków, a ponadto pozwoli nawiązać współpracę z przedsiębiorcami z omawianego sektora. Dzięki temu (między innymi) wzrośnie zaangażowanie pracodawców w szkolnictwo zawodowe, a szkoły zyskają doświadczonych, lepiej wykształconych pedagogów, świetnie zorientowanych w funkcjonowaniu nowoczesnych organizacji turystycznych oraz wyposażonych w umiejętności techniczne, informatyczne, komunikacyjne, organizacyjne, językowe i inne. Jest to istotne z punktu widzenia wzrostu wymagań zarówno wobec absolwentów i specjalistów z danej dziedziny, jak i wobec nauczycieli kształcenia zawodowego. Zadania zawarte w programie mają przyczynić się do wykształcenia u nauczycieli kompetencji, które uważa się za niezbędne dla współczesnych pedagogów zajmujących się zawodową edukacją. Do stworzenia adekwatnych zadań dla nauczycieli przyczyniły się raporty przygotowane w ramach projektu, analiza danych zastanych oraz dzieł literaturowych, konsultacje z ekspertami ds. turystyki, hotelarstwa i gastronomii, a także wnioski z czterech seminariów odbywających się od początku lutego do koń-

ca maja bieżącego roku w Wyższej Szkole Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie.

Za realizację zadań odpowiadać będą nie tylko dydaktycy, ale również opiekunowie praktyk w przedsiębiorstwach oraz tutorzy z ramienia Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Program praktyk może stać się prekursorem kolejnych programów, kierowanych przede wszystkim w stronę młodzieży, które będą odpowiadały potrzebom i możliwościom uczniów oraz przedsiębiorców. Ulepszone, innowacyjne praktyki oraz stała współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami staną się zarazem gwarancją wysokich umiejętności praktycznych absolwentów.

## Bibliografia

### Źródła literaturowe:

- B. Baraniak, *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej: studium teoretyczne*, Warszawa 2008.
- E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *Zarys polityki zatrudnienia*, Warszawa 1990.
- W. M. Francuz, *Dydaktyka przedmiotów zawodowych*, Politechnika Krakowska, Kraków 1999.
- W. Furmanek, *Podstawy edukacji zawodowej*, Rzeszów 2000.
- R. Gerlach, *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych: wyzwania, szanse, zagrożenia*, Bydgoszcz 2007.
- M. Gruza, Ł. Sienkiewicz, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, KOWEŻiU, Warszawa 2009.
- *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009.
- U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002.
- S. Kaczor, *Wielość dróg kształcenia zawodowego i nowe zadania nauczycieli*, ZCE, Szczecin 2002.

- E. Karcz, *Oczekiwania nauczycieli wobec własnego doskonalenia zawodowego* [w:] K. Denek, T. Koszyc, M. Lewandowski (red.), *Edukacja jutra*, IX Tatrzańskie Seminarium Naukowe, Wrocław 2003.
- S. Kwiatkowski, *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 3.
- S. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- K. Lelińska, G. Sołtysińska, *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Warszawa 1999.
- R. Muster, *Raport z badania oczekiwań pracodawców względem przyszłych pracowników i ich kwalifikacji zawodowych, a także pożądanych usług szkoleniowych*, Tychy 2009.
- A. Olczak, *Czy nauczyciel to (jeszcze) brzmi dumnie?*, „Nowa Szkoła” 2008, nr 3.
- J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych „Infos” 2007, nr 16.
- D. Pankowska, T. Sokołowska-Dzioba, *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 1 – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.
- D. Pankowska, T. Sokołowska-Dzioba, *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 2 – Praca wychowawcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

- K. Rubacha, *Metodologia badań nad edukacją*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- K. Symela, *Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych a kształcenie zawodowe. Problematyka nowoczesnego kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.
- *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010.

### Źródła internetowe:

- *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*, [www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802](http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802)
- *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009, [www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna\\_nauka\\_zawodu.pdf](http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf)
- *Organizacja systemu edukacji w Polsce*, Eurydice – Eurybase, [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase\\_full\\_reports/PL\\_PL.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/PL_PL.pdf)
- T. Pomianek, A. Rozmus, K. Witkowski, M. Bienia, *Raport – Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2004, [portal.wsiz.rzeszow.pl/plik.aspx?id=7610](http://portal.wsiz.rzeszow.pl/plik.aspx?id=7610)

- Raport z badania *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*, Ministerstwo Sportu i Turystyki Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2010,  
[dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja\\_LOSY\\_ABSOLWENTOW\\_17\\_09\\_2010\\_MSiT\\_Aktualny.pptx?](http://dms.msport.gov.pl/.../Prezentacja_LOSY_ABSOLWENTOW_17_09_2010_MSiT_Aktualny.pptx?)
- *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010,  
[www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html)
- <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867758&pT=details&sP=CONTENT,objectID,868220>