

# RAPORT

## **Bariery współpracy przedsiębiorców ze szkołami kształcącymi kadry na poziomie zawodowym i średnim dla potrzeb branży hotelarskiej**

**Kołobrzeg 2019**

**Zamawiający:**

Badania zrealizowane zostały na zlecenie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji Turystyki”.

Badania współfinansowane są ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Wykonawca:**

Badania zrealizowane zostały przez Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu ul. Łopuskiego 13

**Termin realizacji projektu:**

Badanie zrealizowano w okresie 6.11.2018 r. - 5.12.2018 r.

**Autor raportu:**

**Zbigniew Stankiewicz**

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Charakterystyka kształcenia kadr dla potrzeb branży hotelarskiej-</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Przeprowadzone badanie</b> .....	<b>11</b>
2.1. Metody zastosowane w badaniu.....	11
2.2. Opis przebiegu realizacji badania.....	12
<b>3. Współpraca pracodawców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi – podstawowe informacje</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Formy współpracy szkół z przedsiębiorcami – podstawowe informacje</b> .....	<b>18</b>
4.1 Zajęcia praktyczne, praktyki zawodowe, staże uczniowskie– wyniki badania.....	18
4.2 Inne formy współpracy.....	24
<b>5. Wyniki badania</b> .....	<b>30</b>
<b>6. Bariery współpracy</b> .....	<b>70</b>
6.1 Ogólna charakterystyka i podział barier.....	70
6.2 Bariery współpracy z perspektywy szkół .....	71
6.3 . Bariery współpracy z perspektywy przedsiębiorców branży hotelarskiej.....	72
<b>7. Rekomendacje — dotyczące podjęcia przez Sektorową Radę ds. Kompetencji – Turystyka działań mających na celu usunięcie zidentyfikowanych barier</b> .....	<b>74</b>
<b>Podsumowanie</b> .....	<b>76</b>
<b>Bibliografia</b> .....	<b>78</b>
<b>Spis wykresów</b> .....	<b>80</b>

## Wstęp

Według raportu Ministerstwa Sportu i Turystyki z 2017<sup>1</sup> roku poszukiwani na rynku pracy pracownicy powinni być kompetentni z wiedzą i nabytymi w szkole i poza nią, umiejętnościami niezbędnymi w zawodzie hotelarza. Taki kandydat na pracownika to marzenie każdego zarządzającego zakładem hotelarskim lub właściciela hotelu. W usługach hotelarskich szczególnie pożądana są pracownicy profesjonalni, zwłaszcza posiadający kompetencje interpersonalne. Sam fakt przyswojenia umiejętności interpersonalnych nie jest jednak warunkiem wystarczającym do właściwej komunikacji z gościem. Nieodzowne jest posiadanie wiedzy społecznej, która umożliwia analizę sytuacji i zastosowanie właściwego postępowania oraz odpowiedniej postawy nacechowanej pozytywnym nastawieniem do innych i do siebie.

Oczekiwania gości hotelowych nieustannie ewoluują. Zmieniają się także potrzeby pracodawców, którzy próbują nadążyć za postępem technologicznym, globalizacją, czy też zmianami demograficznymi oraz wszechobecną konkurencją. W efekcie kapitał ludzki staje się głównym aktywem przedsiębiorstwa i coraz częściej decyduje o przewadze konkurencyjnej na rynku. Jest to możliwe pod warunkiem, że wystarczająco zadba się o jego jakość i rozwój, np. poprzez uczenie się przez całe życie, uwzględniające różne formy, miejsca i ścieżki: **formalną, pozaformalną, a także nieformalną** przy aktywnej, na zasadzie partnerstwa, współpracy Przedsiębiorca – Szkoła.

Model pracy przez całe życie w jednym miejscu i w wyuczonej w młodości profesji okazuje się niewystarczający. Pracownicy coraz częściej mają przed sobą perspektywę nawet kilkukrotnego przeorientowania zawodowego, co oznacza konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji i rozwijania swoich kompetencji.

---

<sup>1</sup> Badanie rynku pracy w turystyce . Raport z badania. Wykonawca grupa BTS . Katowice, czerwiec 2017.

Światowe i europejskie tendencje podążające w kierunku rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, rozwoju nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz usług, powodują potrzebę większego ukierunkowania na edukację dostosowaną do potrzeb pracodawców branży hotelarskiej i polepszania kapitału ludzkiego. W związku z tym wymagania dotyczące kwalifikacji kadr będą nakierowane także na kompetencje kluczowe, jakimi są np.: sprawność uczenia się i samodoskonalenia, rozwiązywania problemów, szybkiej analizy przy wykorzystaniu informacji z różnorodnych źródeł, komunikowania, organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań, a także przyjmowania odpowiedzialności.

Pojawiła się zatem konieczność przeprowadzania badań dotyczących diagnozy współpracy dwóch, ważnych w procesach edukacji zawodowej, podmiotów, czyli szkół hotelarskich kształcących i realizujących także ścieżki pozaszkolne w edukacji, i pracodawców branży hotelarskiej, będącymi kluczowymi partnerami edukacji zawodowej i zmian w niej zachodzących.

Realizowana reforma kształcenia zawodowego zakłada dalsze zacieśnienie współpracy szkół z przedsiębiorcami, w tym hotelarskimi. Szkoła hotelarska, jeśli ma kształcić wysoko wykwalifikowane kadry, musi wiedzieć, co dzieje się we współczesnej gospodarce, w tym branży hotelarskiej. Pracodawcy zaś muszą być gotowi do uczestnictwa w procesie tworzenia zmian w edukacji zawodowej. Wymaga to aktywizacji pracodawców i realnej pracy w zakresie kooperacji szkół hotelarskich z biznesem hotelarskim, a nie tylko recenzowania projektów np. podstaw programowych. Jedną z metod umożliwiających ocenę relacji szkoła - przedsiębiorca, przedsiębiorca – szkoła są badania, prowadzone metodami jakościowymi i ilościowymi, pozwalające na zidentyfikowanie barier występujących w tej współpracy. Prezentowane w tym raporcie wyniki takiego właśnie badania, które zostało przeprowadzonego w 2018 r., były podstawą rekomendacji dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji - Turystyka. Uzasadniają one wyciągnięcie wniosku, że powoli staje się mitem pogląd, iż „barierą jest samo wejście w tę współpracę”. Na podstawie zrealizowanego badania oraz dostępnych danych, zawartych w ogólnie dostępnych raportach, prasie, przepisach prawa można postawić tezę, że zarówno hotelarze jak i szkoły hotelarskie chcą ze sobą współpracować i współpracują lepiej czy gorzej,

ale współpracują. Jeżeli zaś współpraca nie przebiega zgodnie z oczekiwaniami to nie oznacza, że jej nie ma.

Zdaniem autora warto rozważyć możliwość **wydania poradnika** określającego, co przedsiębiorcy powinni zrobić, aby udoskonalić współpracę ze szkołami, i tym samym stworzyć warunki do kształcenia uczniów zgodnie z potrzebami zmieniającego się turystycznego rynku pracy.

## 1. Charakterystyka kształcenia kadr dla potrzeb branży hotelarskiej

Zawody zaliczane do grupy „hotelarskich” są ważne i poszukiwane na turystycznym rynku pracy. Osoby, które je posiadają znajdują zatrudnienie na statkach i promach pasażerskich, w hotelach, pensjonatach, ośrodkach wypoczynkowych, itp. obiektach, głównie w miejscowościach górskich, nadmorskich i uzdrowiskowych.

### Pracownicy w zatrudnieni w obiektach hotelarskich:

- ✓ dokonują rezerwacji usług hotelarskich,
- ✓ obsługują gości przyjeżdżających i wyjeżdżających,
- ✓ utrzymują czystość i porządek w pokojach,
- ✓ przygotowują i podają śniadania,
- ✓ organizują usługi dodatkowe w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie (konferencje, cateringi, animacja czasu wolnego).

Hotelarstwo to dynamicznie rozwijająca się dziedzina gospodarcza. W branży zauważa się wzrost konkurencji, pociągającej za sobą konieczność dostosowania ofert zakładów hotelarskich do indywidualnych potrzeb gości. Pracodawcy chętnie awansują tych, którzy identyfikują się z potrzebami zakładu, podnoszą swoje kwalifikacje i poziom wykształcenia. Dzięki rozwojowi nowych technologii rezerwacja miejsc i obsługa gości może stać się sprawniejsza i bardziej zindywidualizowana.

Hotelarstwo jest dziedziną, w której prowadzenie własnego przedsiębiorstwa wymaga na początku inwestycji, ale też daje ogromne pole do popisu osobom kreatywnym, dobrze zorganizowanym i umiejącym wypromować swoje usługi. Każdy w tej branży ma szansę stworzyć absolutnie niepowtarzalne miejsce przyciągające gości swą atmosferą i ofertą.

**Obszar kształcenia w zawodzie Technik Hotelarstwa i Pracownik Pomocniczy Obsługi Hotelowej to obszar turystyczno-gastronomiczny (TG) uwzględniający Polską Klasyfikację Działalności, do którego zalicza się następujące zawody:**

- **Technik Hotelarstwa** – 422402, w ramach którego wyróżnia się dwie kwalifikacje:

K.1. - T.11 (TG.12) Planowanie i realizacja usług w recepcji

K.2. - T.12 (TG. 13) Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie

- **Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej** – 911205 –zawód jedno kwalifikacyjny:

K.1. – T.1. (TG. 01) Wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi hotelarskie.

### **Technik Hotelarstwa:**

- świadczy usługi na rzecz gościa od momentu jego przyjazdu aż do wyjazdu (recepcja, pokój hotelowy, restauracja), kontaktuje się z nim,
- reprezentuje swoim wyglądem i zachowaniem miejsce, w którym pracuje.  
Jego szczegółowe obowiązki zależą od stanowiska, które zajmuje w hotelu.

### **Recepcja:**

- przyjmuje zgłoszenia rezerwacji i obsługuje cały system rezerwacji,
- wita i żegna gości, udziela im wszelkich potrzebnych informacji,
- komunikuje się z gośćmi w języku ojczystym lub językach obcych,
- obsługuje programy komputerowe, posługuje się sprzętem biurowym, a także czytnikiem kart, kasą fiskalną.

### **Obsługa jednostki mieszkalnej:**

- dba o właściwy wygląd pokoju,
- przyjmuje zgłoszenia potrzeb czy problemów od gości i stara się jak najlepiej i najszybciej je zaspokoić.

### **Restauracja hotelowa:**

- wita gości, czasem prowadzi ich do właściwego stolika lub go wskazuje,
- przyjmuje zamówienia i zgłoszenia bieżących potrzeb,
- podaje posiłki i napoje,
- kontroluje czystość i porządek w restauracji oraz dostępność i wygląd produktów w przypadku tzw. szwedzkiego stołu,
- przyjmuje zapłatę i wystawia rachunki lub współpracuje z recepcją w obszarze rozliczeń.



Jak już wspomniano, absolwenci szkół hotelarskich znajdują zatrudnienie w takich jednostkach jak:

- hotele,
- pensjonaty i domy wczasowe,
- motele,
- promy i statki pasażerskie,
- własna firma – np. hotel lub hostel.

Zawód ten można zdobyć w 4-letnim technikum na podbudowie gimnazjum (od 2019/2020 roku szkolnego w 5-letnim technikum na podbudowie ośmioklasowej szkoły podstawowej). Jest to zawód w ramach którego zdobywa się dwie kwalifikacje tj.: „Planowanie i realizacja usług w recepcji” oraz „Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie”. Kształcenie w ramach każdej z tych kwalifikacji zakończone jest zewnętrznym egzaminem zawodowym, którego pozytywny wynik umożliwi otrzymanie dwóch świadectw potwierdzających ww. kwalifikacje, a po ukończeniu szkoły otrzymuje się dodatkowo dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Jeśli zaś, po gimnazjum absolwent zdecyduje się na 3-letnie liceum ogólnokształcące (od 2019/2020 roku szkolnego 4-letnie liceum ogólnokształcące), to w przyszłości – chcąc uzyskać zawód Technik Hotelarstwa – może podjąć naukę na tzw. „kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ)”, z których każdy będzie obejmował jedną kwalifikację w zawodzie. Po ukończeniu dwóch kursów i zdaniu z nich egzaminu zawodowego otrzymuje dwa świadectwa potwierdzające kwalifikacje w zawodzie. W takich przypadkach oprócz świadectwa ukończenia liceum, otrzymuje się dodatkowo dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Posiadając świadectwo dojrzałości, można też kontynuować naukę w szkołach wyższych m.in. na takim kierunku jak: turystyka i hotelarstwo.

**Drugim z ww. zawodów hotelarskich jest pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.** Może go zdobyć absolwent gimnazjum (od 2018/2019 roku szkolnego absolwent ośmioklasowej szkoły podstawowej) posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego z uwagi

na upośledzenie umysłowe w stopniu lekkim: Zawód ten uzyskuje się po ukończeniu w trzyletniej Zasadniczej Szkole Zawodowej (obecnie też trzyletniej Branżowej szkole I stopnia).

Uczniowie, którzy zdobędą ten zawód, potrafią:

- identyfikować obiekty hotelarskie,
- rozróżniać rodzaje usług hotelarskich,
- określić obowiązki na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej i w kuchni,
- używać oczekiwanych form grzecznościowych wobec gości.

Osoby, które zdobyły taki zawód są zatrudniane do pracy przy obsłudze piętér, pokoi hotelowych, w kuchni. Powierzona im pracę wykonują pod nadzorem osób kierujących zespołem, otrzymując od nich bieżące wskazówki. Ich obowiązki są każdego dnia pracy takie same i koncentrują się na zapewnieniu czystości i porządku w hotelu. Oczekiwany efekt kształcenia w tym zawodzie to wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi hotelarskie.

Doskonalenie zawodowe pracowników pomocniczych obsługi hotelowej może się odbywać w dwojaki sposób: albo poprzez naukę w szkole na kierunku „pracownik pomocniczy obsługi hotelowej”, albo poprzez udział w różnorodnych kursach, kształtujących dodatkowe umiejętności, na bazie posiadanych predyspozycji i talentów, np. plastycznych. Pracownicy pomocniczy obsługi hotelowej mogą być zatrudniani w każdym hotelu, pensjonacie, ośrodku wczasowym, jeśli załoga liczy więcej niż jedną osobę, i osoba ta posiadająca wyższe kwalifikacji niż absolwent zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej. Zapotrzebowanie na pracowników posiadających taki zawód zależy ściśle od natężenia ruchu turystycznego w danej miejscowości. Wziąwszy pod uwagę wzrost mobilności pracowników, wynikający z globalizacji i rozwoju handlu, można przewidywać, że hotelarstwo, a wraz z nim zatrudnienie pracowników pomocniczych obsługi hotelowej będzie wykazywać tendencję rosnącą.

## 2. Przeprowadzone badanie

### 2.1. Metody zastosowane w badaniu

Jednym z pierwszych etapów przeprowadzonego badania był wybór odpowiednich metod zbierania informacji, które poddane analizie pozwoliły na wyciągnięcie wniosków, będących podstawą opracowania rekomendacji dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Turystyka, określających pożądane kierunki działań Rady. W tym obszarze.

Podczas realizacji badania stosowano wiele metod badawczych. Dało to możliwość uzupełnienia oraz pogłębienie uzyskanych danych i informacji, a także co istotne, sprzyjało zachowaniu obiektywizmu.

Metody pozyskiwania informacji i danych generalnie dzielą się na ilościowe i jakościowe. O wyborze metod zastosowanych w tym badaniu zdecydował przedmiot i cel badania oraz problemy jakie się pojawiły, na które chciano znaleźć remedium. Do zbierania danych w badaniu barier współpracy szkół z przedsiębiorcami w branży hotelarskiej wykorzystano zarówno: **metody badawcze ilościowe**, jak i **jakościowe**.

Ze względu na zalety — takie jak możliwość objęcia badaniem dużej grupy dyrektorów Szkół i Centrów Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego (182 dyrektorów respondentów) oraz przedstawicieli branży hotelarskiej (członkowie Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego – ok. 220 respondentów oraz Regionalnego Stowarzyszenia Turystyczno-Uzdrowiskowego - 50 respondentów), anonimowość, swobodę wypowiedzi, stosunkowo niskie koszty, dotarcie w krótkim czasie do dużej liczby respondentów oraz łatwość realizacji i analizy danych, ułatwiających interpretację badanego problemu **opracowano ankietę w formie internetowej – on-line**.

Źródłem informacji były również akty normatywne oraz materiały źródłowe jednostek zaangażowanych w proces kształcenia zawodowego.

## 2.2 Opis przebiegu realizacji badania

Informację o prowadzeniu badania oraz link do opracowanej ankiety rozesłano on-line do branży ho-ga-tur, a w szczególności do Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego z siedzibą w Warszawie i Regionalnego Stowarzyszenia Turystyczno-Uzdrowiskowego z siedzibą w Kołobrzegu z prośbą o dystrybucję wśród członków – przedsiębiorców z branży hotelarskiej. Natomiast informację nt. badania oraz link do ankiety do dyrektorów szkół kształcących w zawodzie Technik hotelarstwa i Pracownik Pomocniczy Obsługi Hotelowej rozesłano bezpośrednio do szkół (korzystając z bazy Komitetu Olimpiady Wiedzy Hotelarskiej).

Pomimo zastosowania formy on-line i szerokiej informacji o ankiecie wystąpiły problemy z pozyskaniem wypełnionych ankiet od pracodawców i dyrektorów szkół. Przeprowadzenie badania bezpośrednio przez ankierów i możliwość dopytania pracodawców i dyrektorów szkół byłoby metodą właściwszą, niż zastosowana metoda badania on-line. Niestety pomimo formy elektronicznej ankiety gwarantującej anonimowość i łatwość dostępu, tylko 41 dyrektorów szkół stanowiących grupę próby badawczej (tj. 22,04 %) i 25 hotelarzy stanowiących grupę próby badawczej pracodawców (tj. około 11%) wzięło udział w tej formie badania.

50 % szkół, które wzięły udział w tym badaniu, znajduje się w miejscowościach do 50 tys. mieszkańców; 27 % w miejscowościach od 51 do 200 tys. mieszkańców; 23 % w miejscowościach powyżej 200 tys. mieszkańców. Natomiast badanej grupie przedsiębiorców 20 % podmiotów ma siedzibę się na wsi; 39 % w miejscowościach do 50 tys. mieszkańców; 52 % w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. W 33% szkół objętych badaniem liczba uczniów nie przekraczała 400., a w 67% była wyższa. W 12% badanych przedsiębiorstwach zatrudnionych było powyżej 250 pracowników; 48 % do 50 pracowników; 28 % powyżej 50 pracowników do 120; zaś 5 % to rodzinne firmy. Ze względu na wskazane wyżej trudności w uzyskaniu danych w badaniu ankietowym posłkowano się także metodą badania jakościowego jaką jest **analiza dokumentów (raporty kompetentnych podmiotów ze stron**

**internetowych, artykuły prasowe, przepisy prawa oświatowego).** Zaletą tej metody jest różnorodność i dostępność dokumentów, niewymagająca zaangażowania specjalistycznego personelu czy też sprzętu. W raporcie wykorzystano wyniki **18 krótkich wywiadów z respondentami** oraz wyniki około 20 **rozmów telefonicznych** dotyczących współpracy przedsiębiorców ze szkołami hotelarskimi. Wywiady te prowadzone były **z pracodawcami (osoby reprezentatywne w branży hotelarskiej) z miejscowości: Kołobrzeg, Dźwirzyno, Ustronie Morskie, Karpacz i Bystre.** Rozmowy odbyły się także min. na III Forum Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego i na posiedzeniu członków Regionalnego Stowarzyszenia Turystyczno – Uzdrowiskowego.

### 3. Współpraca pracodawców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi – podstawowe informacje

Z dostępnych danych i wyników przeprowadzonych analiz wynika, że współpraca pracodawców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi odbywa się zgodnie z założeniami reformy systemu kształcenia ogólnego i zawodowego, która zmieniła ww. system i weszła w życie z dniem 2 września 2012 roku. Zmiany zostały wprowadzone między innymi Rozporządzeniem z 13 marca 2017 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego<sup>2</sup> wydanego na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe<sup>3</sup>.

Zmiany w systemie edukacji, w tym zawodowej, wprowadzone ww. aktami dotyczyły:

- ✓ Wprowadzenia nowej podstawy programowej do szkół zawodowych. Podstawa ta jest zgodna z Europejskimi i Krajowymi Ramami Kwalifikacji - unijnym projektem mającym ułatwić zdobycie pracy w krajach UE. Krajowe Ramy Kwalifikacji umożliwiają potwierdzenie wiedzy i umiejętności zdobytych poza tradycyjnym systemem edukacji. Kładą nacisk na to, co dana osoba wie i potrafi zrobić, a nie w jakiej instytucji, czego i jak długo się uczyła. Ponadto nowa podstawa programowa nakłada na uczniów konieczność wyboru dwóch przedmiotów rozszerzonych (skorelowanych z przedmiotami zawodowymi) w ramach kształcenia ogólnego.
- ✓ Nauka w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych (obecnych branżowych szkołach I i II stopnia) - tak jak i w liceach ogólnokształcących – jest powiązana z nauką w gimnazjach (szkołach podstawowych). Treści tam rozpoczęte są kontynuowane w klasach pierwszych szkół ponadgimnazjalnych (szkół ponadpodstawowych od 2019/2020 roku szkolnego).

---

<sup>2</sup> Rozporządzenie z 13 marca 2017 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017 poz. 622 z późn. zm.)

<sup>3</sup> Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 z późn. zm.)

- ✓ **W szkolnictwie zawodowym odchodzi się od nauki konkretnych zawodów na rzecz kształcenia konkretnych kwalifikacji wymaganych w zawodach lub do wykonywania konkretnych prac.**
- ✓ Egzaminy na poszczególne kwalifikacje nie są już przeprowadzane po zakończeniu nauki w szkole, tak jak przeprowadzany egzamin zawodowy, lecz na różnych etapach nauki. W przypadku egzaminu przeprowadzanego w zakresie jednej kwalifikacji uczeń będzie uzyskiwał świadectwo zdobycia tej kwalifikacji, a po zdobyciu wszystkich kwalifikacji wymaganych w danym zawodzie dostanie dyplom, który to potwierdza.
- ✓ Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie składa się z części pisemnej (w tym także może być on w wersji on – line) oraz z części praktycznej.
- ✓ Likwidacja liceów i techników uzupełniających dla dorosłych. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (od roku szkolnego 2017/2018 branżowych szkół I stopnia) mogą kontynuować naukę w liceach ogólnokształcących lub branżowych szkołach II stopnia, a także zdobywać kwalifikacje do poziomu technika na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

**Ww. zmiany mają na celu przede wszystkim wspieranie procesu uczenia się przez całe życie**, wymagającego właściwej motywacji oraz umiejętność kształtowania najpierw swoich wyborów edukacyjnych, a następnie wyborów zawodowych. Zmiany na rynku pracy, rozwój technologiczny, nowe idee, inne procesy modernizacyjne, a także członkostwo Unii Europejskiej i procesy demograficzne sprawiają, że każdy w ciągu swojego życia będzie musiał stawiać czoła nowym wyzwaniom. To zaś stwarza konieczność uczenia się przez całe życie, rozwijania i uaktualniania posiadanych umiejętności, uzupełniania wiedzy, nabywania nowych kompetencji.

Potrzeba realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie spowodowała zmianę w podejściu do procesu kształcenia. Zewnętrznym wyrazem tej zmiany jest nowy sposób opisywania kwalifikacji – poprzez efekty uczenia się. Konieczność reagowania na zmiany na rynku pracy w toku całego życia człowieka, wymusza z jednej strony lepsze dopasowanie

systemów szkolenia i kształcenia do tych zmian, a z drugiej równoważne traktowanie rozmaitych ścieżek edukacyjnych, stworzenie dostępnych, elastycznych ofert inwestowania w rozwój osobisty i zawodowy pracowników.

Nowe podejście do procesu uczenia się umożliwia zaspokojenie potrzeb i oczekiwań pracodawców pod względem wiedzy i umiejętności przez potencjalnych kandydatów do pracy oraz ułatwia pracownikom rozwój zawodowy i osobisty. Korzystanie z rozmaitych ścieżek edukacyjnych, znajdujące odzwierciedlenie w dyplomach potwierdzających zdobycie nowych kwalifikacji, ułatwia dostosowywanie kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Wobec zmian formalnych zachodzących w kształceniu zawodowym oraz nowych kierunków rozwoju kształcenia zawodowego, szczególnego znaczenia nabiera współpraca szkół zawodowych z pracodawcami oraz ich aktywny udział w procesie nauczania zawodu.

Trudno dzisiaj jest wskazać jedną powszechnie obowiązującą **definicję współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi. Obszar ten definiowany jest poprzez możliwe formy kooperacji pomiędzy tymi stronami, głównie sprowadzające się do praktycznej nauki zawodu.**

Na potrzeby niniejszego raportu **przyjęto, że współpraca pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi obejmująca różne formy kontaktów – zarówno formalną współpracę w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu, jak również wszelkie przejawy nieformalnych kontaktów w ramach wszystkich typów szkół zawodowych.**

Funkcjonujące obecnie formy współpracy pracodawców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi można podzielić na dwie grupy: 1 współpracę w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu oraz 2. pozostałe formy współpracy. Podział ten wynika z powszechności występowania tych form współpracy. W przypadku współpracy w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu na potrzeby badania termin ten używano w znaczeniu określonym regulacjach prawnych dotyczących kształcenia zawodowego. Pozostałe formy współpracy nie zostały sprecyzowane w obowiązującym prawie oświatowym i zależą od indywidualnych ustaleń pomiędzy zainteresowanymi stronami, co utrudnia ich precyzyjną



definicję. W niniejszym badaniu posługiwano się tutaj formami współpracy zidentyfikowanymi w literaturze przedmiotu.

## 4. Formy współpracy szkół z przedsiębiorcami

### 4.1. Zajęcia praktyczne, praktyki zawodowe, staże uczniowskie – wyniki badania

Przeprowadzone badanie wykazało, że praktyczna nauka zawodu odbywa się w następujących formach:

- **Zajęcia praktyczne (respondenci: Tak 25%)** - organizuje się je dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników oraz młodocianych pracowników, w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. Zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia, na podstawie: a) umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej między młodocianym a pracodawcą; b) umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej między dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.

Zajęcia praktyczne organizuje się dla uczniów i młodocianych w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie, a w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia – również w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.

- **Praktyki zawodowe (respondenci: Tak 39%)** - organizuje się je dla uczniów techników w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Zakres wiadomości i umiejętności nabywanych przez uczniów na zajęciach praktycznych i praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych zajęć i praktyk określa program nauczania dla danego zawodu dopuszczony do użytku w danej szkole przez dyrektora szkoły. Ustawa precyzuje zasady współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu pomiędzy szkołami, a pracodawcami, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków obu stron.

- **Staż uczniowski (respondenci: Tak 48% wyraża chęć zaś 19% realizuje)** - uczniowie branżowej szkoły I stopnia, niebędący młodocianymi pracownikami i uczniowie technikum będą mogli na podstawie umowy z pracodawcą realizować staż uczniowski. Uczestnictwo w stażach umożliwi uczniowi naukę zawodu w rzeczywistych warunkach pracy, poznanie zakładu pracy oraz zaznajomienie się z konkretnymi stanowiskami. Pracodawca natomiast będzie mógł poznać i odpowiednio przygotować potencjalnego pracownika. Koszty świadczeń pieniężnych, które uczeń otrzyma podczas stażu, zostaną wliczone pracodawcy w koszty uzyskania przychodu.

**Pracodawca i szkoła zobowiązani są do zawarcia umowy o praktyczną naukę zawodu,** która precyzuje m.in. zawód, w którym prowadzona będzie praktyczna nauka zawodu, liczbę uczniów, formę praktycznej nauki zawodu i jej zakres, terminy rozpoczęcia i zakończenia praktycznej nauki zawodu, prawa i obowiązki stron umowy oraz sposób ponoszenia kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu. Do umowy dołącza się również program nauczania dla danego zawodu dopuszczony do użytku w danej szkole przez dyrektora szkoły. Program ten określa zakres wiadomości i umiejętności, które powinni nabyć uczniowie podczas praktycznej nauki zawodu oraz wymiar godzin zajęć i praktyk.

**Szkoły i ich organy prowadzące zobowiązane są do<sup>4</sup>:**

- nadzorowania realizacji programu praktycznej nauki zawodu;
- współpracy z pracodawcami;
- akceptacji wyznaczonych instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk zawodowych lub wyznaczenia do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu;
- zapewnienia środków finansowych przeznaczonych na: refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami; refundowanie pracodawcom kosztów odzieży i obuwia

---

<sup>4</sup> Rozporządzenie MEN z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017 r. poz. 1644) na podstawie art. 120 ust. 4 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo Oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 i 949)

roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnych na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonych uczniom na okres zajęć praktycznych prowadzonych u pracodawcy w danym roku szkolnym.

**Pracodawcy zaś zobowiązani są do:**

- zapewnienia warunków materialnych do realizacji praktycznej nauki zawodu: stanowisk szkoleniowych wyposażonych w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy; odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej oraz środków higieny osobistej przysługujących pracownikom na danym stanowisku pracy; pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej; dostępu do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych;
- wyznaczenia nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych. Mogą być nimi pracodawcy lub ich pracownicy o ile posiadają odpowiednie kwalifikacje zawodowe w zawodzie, w którym będą uczyć oraz przygotowanie pedagogiczne. W przypadku opiekunów praktyk zawodowych, mogą oni być czasowo zwolnieni od świadczenia pracy na okres prowadzenia praktyk, za co przysługuje im wynagrodzenie.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami przedstawiciel pracodawcy lub organizacji pracodawców może również zostać egzaminatorem na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie. Od osoby takiej wymaga się posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktora praktycznej nauki zawodu oraz co najmniej trzyletniego stażu pracy w zawodzie, w którym przeprowadzany jest egzamin. Organizacje pracodawców, takie jak cechy i izby rzemieślnicze są również zaangażowane w kształcenie zawodowe. Pośredniczą w organizacji nauki zawodu u rzemieślnika, zakończonej egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł czeladnika w zawodzie (egzamin czeladniczy) zdawanym przed komisją egzaminacyjną Izby Rzemieślniczej. Dotyczy to kształcenia młodocianych pracowników i jest alternatywą dla ścieżki kształcenia w

systemie oświaty, zakończonej egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie (egzamin zawodowy).

Z badania przeprowadzonego wśród dyrektorów szkół kształcących na potrzeby branży hotelarskiej wynika, że dominującą formą praktycznej nauki zawodu są praktyki zawodowe (79%). Natomiast formą najrzadziej występującą jest dualne kształcenie zawodowe (por. wykres 1).

**Wykres 1. Formy realizacji praktycznej nauki zawodu.**

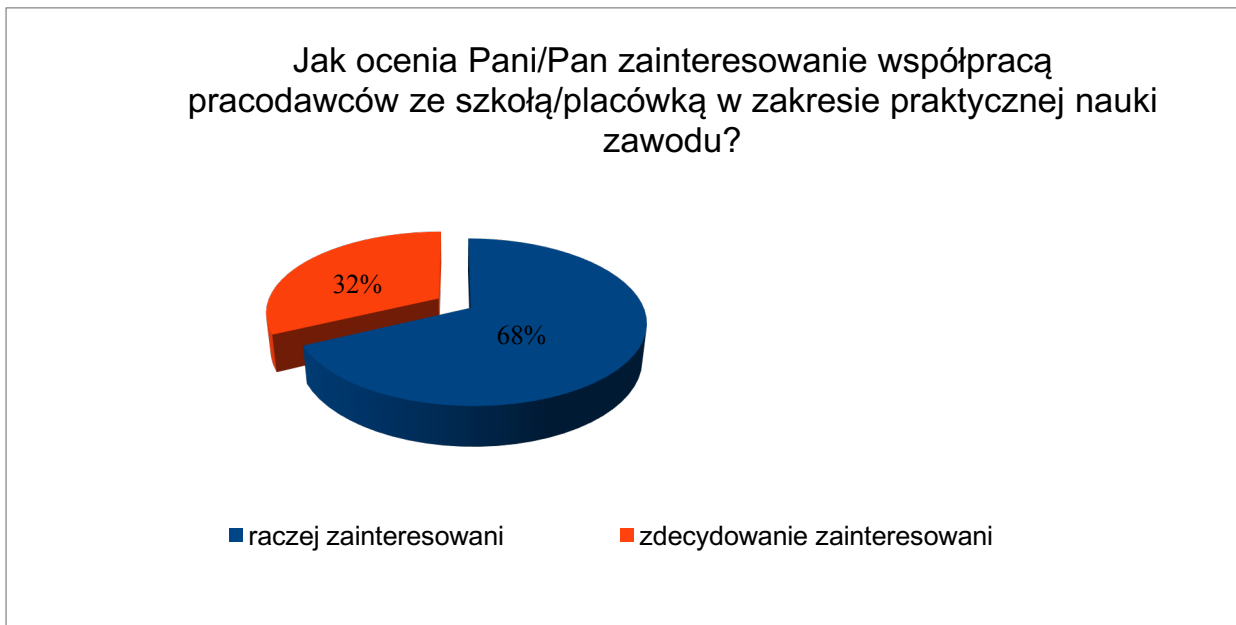


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Na zamieszczone w ankiecie pytanie „Jak ocenia Pani/Pan zainteresowanie współpracą pracodawców ze szkołą/placówką w zakresie praktycznej nauki zawodu? 32% dyrektorów szkół odpowiedziało, że są zdecydowanie zainteresowani taką współpracą, natomiast 68% , że są raczej zainteresowani ( por. wykres 2). Z powyższego wynika, że dyrektorzy szkół objęci

ankietą – w zdecydowanej większości - nie są w pełni przekonani, że przedsiębiorcy są zainteresowani współpracą ze szkołą.

**Wykres 2. Ocena zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołą/placówką w zakresie praktycznej nauki zawodu - w opinii dyrektorów szkół**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Na pytanie skierowane do przedsiębiorców – czy są otwarci na współpracę ze szkołami zawodowymi – pozytywnej odpowiedzi udzieliło 100% ankietowanych (por. wykres 3).

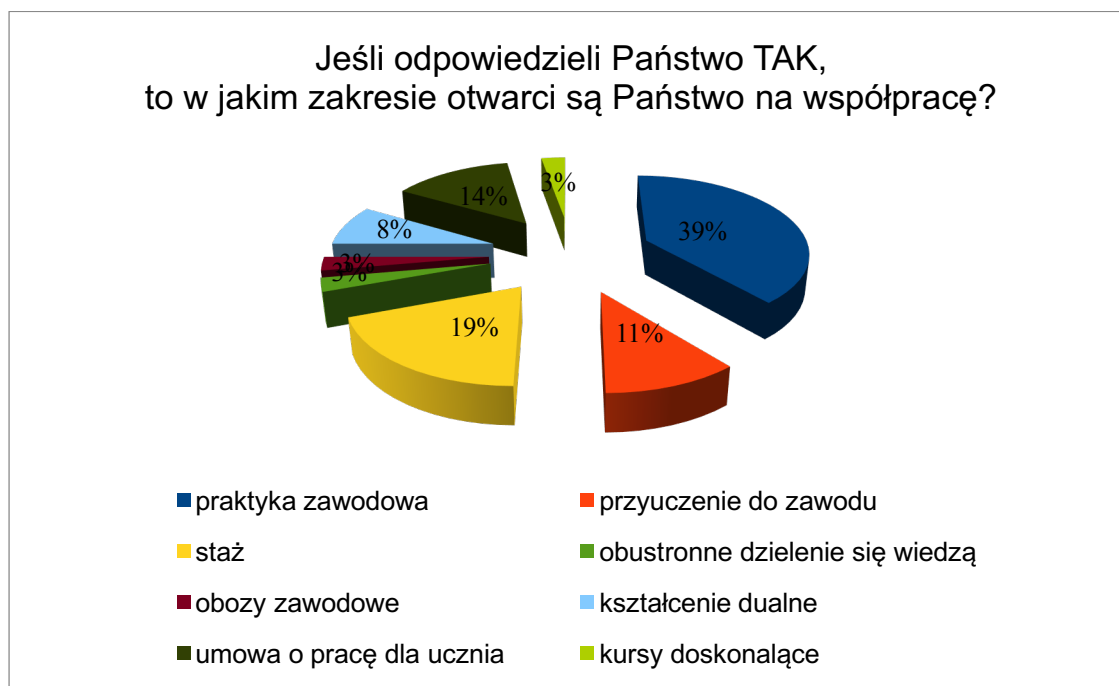
**Wykres nr 3. Zainteresowanie współpracą ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu w opinii przedsiębiorców.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Badanie pokazało duże zróżnicowanie poszczególnymi formami współpracy pracodawców ze szkołami (por. wykres nr 4).

**Wykres nr 4. Zainteresowanie pracodawców poszczególnymi formami współpracy ze szkołami – w opinii przedsiębiorców**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z wykresu nr 4 wynika, że zdaniem przedsiębiorców objętych badaniem najbardziej popularną formą współpracy pracodawców ze szkołami są praktyki zawodowe (39%) staże (19%)> Natomiast najmniej popularnymi są (3%) obozy zawodowe, umowy o pracę dla ucznia i kursy doskonalące.

Uzyskane wyniki uzasadniają wyciągnięcie wniosku, że przedsiębiorcy z branży hotelarskiej są zainteresowani współpracą ze szkołami hotelarskimi, a najpopularniejszą formą tej współpracy są praktyki zawodowe i staże.

#### 4.2. Inne formy współpracy

Oprócz regulowanej prawnie<sup>5</sup> współpracy pomiędzy pracodawcami i szkołami zawodowymi, w zakresie praktycznej nauki zawodu, istnieje wiele dodatkowych, indywidualnych inicjatyw i form współpracy, w zależności od aktywności w tym zakresie szkół lub pracodawców. Współpraca ta odbywa się zgodnie z obowiązującym prawem, ale nie jest szczegółowo regulowana przez prawo oświatowe (regulacje z zakresu Kodeksu Pracy). W związku z tym utrudniona jest definicja i charakterystyka poszczególnych, występujących jej form. W zależności od sytuacji współpraca przedsiębiorcy ze szkołą może mieć różny zakres i stopień zaangażowania i wynikających z niego zadań, obowiązków stron.

Jako przykłady innych form współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi wymienić należy m. in.:

- **Sponsorowanie szkół, finansowanie stypendiów dla uczniów (wg respondentów występują na konkretny jednostkowy wniosek)** – kooperacja w tym zakresie jak przejawia się wsparciem finansowym lub rzeczowym ze strony zakładu pracy np. w formie fundowania, stypendiów dla uczniów, nagród w konkursach, olimpiadach, zakupu dla szkoły pomocy, dydaktycznych lub niezbędnego sprzętu, ale również sponsorowaniem dodatkowych zajęć np. nauki języka obcego.

<sup>5</sup> Rozporządzenie MEN z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017 r. poz. 1644)



- **Umowy partnerskie ze szkołami zawodowymi np. umowa partnerska, umowa barterowa itp.** współpraca pracodawców ze szkołami może przybierać różną formę, zakres i częstotliwość; warunki kooperacji mogą zostać określone w umowie cywilno-prawnej, umowie partnerskiej, czy też barterowej, w zależności od uzgodnień i obowiązków obu stron;
- **Patronaty nad szkołą lub klasą (tzw. klasa patronacka)** – zakład pracy obejmuje swoim patronatem szkołę lub klasę, co przejawia się zwiększeniem zaangażowania pracodawcy w proces kształcenia; pracodawca organizuje dla uczniów i nauczycieli dodatkowe możliwości zdobywania wiedzy i umiejętności, takie jak np. organizowanie szkoleń dla kadry pedagogicznej na terenie zakładu pracy, udostępnianie sprzętu i materiałów na potrzeby kształcenia w szkole, organizowanie dodatkowych zajęć, pokazów, szkoleń dla uczniów. Pracodawca będący patronem zapewnia również uczniom miejsce na odbycie zajęć praktycznych lub praktyk zawodowych wynikających z programu nauczania. Patronaty takie zwykle dotyczą największych zakładów pracy na lokalnym rynku pracy, które poprzez zaangażowanie w proces kształcenia, mogą przygotować sobie odpowiednio wyszkoloną kadrę. W przypadku tej formy współpracy szkoła z reguły zapewnia kształcenie na kierunku zgodnym z potrzebami pracodawcy. W zależności od ustaleń, działanie klasy pod patronatem danego zakładu pracy może umożliwić uczniom podjęcie pracy u tego pracodawcy po ukończeniu szkoły.
- **Udostępnianie do nauki w szkole „praktyków” (respondenci: Tak 12%)** – współpraca w tym zakresie obejmuje możliwość prowadzenia zajęć w szkole przez osoby, których głównym miejscem zatrudnienia jest zakład pracy. Współpraca ta wykracza poza standardowe zaangażowanie przedstawicieli pracodawcy w organizację praktycznej nauki zawodu. Osoby na co dzień zatrudnione w zakładzie pracy prowadzą zajęcia teoretyczne lub praktyczne w placówce zawodowej. Dzięki temu uczniowie mogą zdobyć wiedzę i umiejętności aktualnie stosowane u pracodawcy.

- **Udostępnianie, wyposażanie szkół w sprzęt, materiały dydaktyczne, surowce do praktycznej nauki zawodu itp. (respondenci: Tak 24% Nie 76%)** – jest to szeroko rozumiane wsparcie rzeczowe w zakresie sprzętu i materiałów niezbędnych do nauki zawodu. Wsparcie to jest szczególnie potrzebne szkołom w sytuacji niedoinwestowania edukacji zawodowej i potrzeby ciągłego aktualizowania wykorzystywanych sprzętów oraz pozyskiwania materiałów do zajęć praktycznych np. produktów spożywczych. Często jednak pomoc pracodawców w tym obszarze sprowadza się do przekazywania wyposażenia jednostek mieszkalnych, restauracji i innego sprzętu, z których pracodawca już nie korzysta, jednak wiąże się to z ich dezaktualizacją.
- **Organizacja olimpiad i konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych (respondenci: Tak 68 % Nie 32 %)** – pracodawca w ramach promocji swojego zakładu pracy może włączyć się w organizację olimpiad lub konkursów z wiedzy i umiejętności lokalnych. Zakres tej inicjatywy jest indywidualny, zarówno pod względem obszaru tematycznego, jak też zasięgu terytorialnego (np. zasięg powiatowy, zasięg regionalny, zasięg wojewódzki), czy też zaangażowania pracodawcy (np. sponsoring, współtworzenie treści konkursowych, ocenianie uczestników).
- **Organizacja szkoleń dla nauczycieli (respondenci: Tak 40 % Nie 60%)** – pracodawca organizuje różnego rodzaju szkolenia skierowane do kadry pedagogicznej np. szkolenia na terenie zakładu pracy, szkolenia z wykorzystaniem produktów, materiałów stosowanych przez daną firmę, a także ze stosowanych metod pracy, weryfikujących wiedzę teoretyczną.
- **Organizowanie wycieczek dydaktycznych dla uczniów (respondenci: Tak 30%)** – w przypadku tej formy współpracy organizowane są najczęściej wycieczki do zakładów pracy, w celu zapoznania się ze stosowanymi metodami pracy, wykorzystywanymi narzędziami, sprzętami i materiałami.
- **Organizowanie wycieczek dydaktycznych dla nauczycieli** – w ramach tej formy współpracy organizowane są najczęściej wycieczki do zakładów pracy, w celu

zapoznania się ze stosowanymi metodami pracy, wykorzystywanymi narzędziami, sprzętami i materiałami.

- **Organizowanie szkoleń, pokazów, targów (respondenci: Tak 9%)** – te formy współpracy mogą się odbywać w szkole lub poza nią np. w zakładzie hotelarskim. Uczniowie i nauczyciele mogą dzięki temu zapoznać się z nowościami w branży hotelarskiej i sposobami ich wykorzystania.
- **Realizacja projektów dofinansowanych ze środków UE, dotyczących współpracy szkół z pracodawcami (respondenci: 12 hotelarzy stwierdziło, że bardzo chętnie uczestniczą z uwagi na korzyści merytoryczne i finansowe - wywiad telefoniczny)**  
– pracodawcy mogą się również stać partnerami szkół w realizacji projektów dofinansowanych z Funduszy Europejskich. Program Operacyjny Kapitał Ludzki pozwala na sfinansowanie lub dofinansowanie działań związanych z kształceniem np. mających na celu aktywizację zawodową uczniów, promocję szkoły i przedsiębiorcy, wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań w procesie kształcenia, organizowanie dodatkowych zajęć związanych z nauką zawodu. Szkoły mogą uzyskać środki finansowe na rozwijanie współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy w ramach Funduszy Europejskich np. z Priorytetu IX, Działanie 9.2 – Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.
- **Współpraca przy opracowywaniu autorskich programów nauczania, opiniowaniu programów nauczania czy też programów praktycznej nauki zawodów (respondenci: Tak 15% Nie 85% - nie są zapraszani)** – szkoły mogą prowadzić kształcenie w oparciu o autorski szkolny program nauczania, który oczywiście musi spełniać określone wymagania i realizować podstawy programowe. Możliwość stworzenia takiego szkolnego programu nauczania otwiera drogę do kooperacji z pracodawcami, którzy mogą w większym stopniu zaangażować się w kształcenie w zawodzie. Przy opracowywaniu programu nauczania szkoła może się również zwrócić o wsparcie do pracodawcy, który może włączyć się w np. określenie treści kształcenia i celów kształcenia, a także

praktyczną naukę zawodu. Włączenie doświadczenia i wiedzy pracodawców stanowi uzupełnienie programu nauczania o aktualnie stosowane metody pracy oraz pomaga w określeniu celów kształcenia, czyli wiadomości i umiejętności, jakie powinien uczeń opanować w trakcie nauki w szkole zawodowej.

- **Współpraca przy tworzeniu przez szkoły oferty kształcenia zawodowego** – kooperacja w tym zakresie dotyczy głównie kształcenia w kierunkach zgodnych z potrzebami pracodawców (Zintegrowany System Kwalifikacji – kwalifikacje rynkowe). Szkoła zawodowa w wyniku konsultacji z lokalnymi przedsiębiorcami branży hotelarskiej podejmuje decyzję o otwarciu kierunku kształcenia, doskonalenia, lub doksztalcenia zaś pracodawcy angażują się w większym stopniu w proces kształcenia – np. zapewniają możliwość odbycia w przedsiębiorstwie zajęć lub praktyk zawodowych, organizują wycieczki dydaktyczne dla uczniów, wspierają szkołę pod względem rzeczowym lub stają się patronami klas.
- **Współpraca przy opracowywaniu założeń do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie** – pracodawca oprócz możliwości stania się egzaminatorem w zakresie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, może włączyć się również w opracowywanie założeń i treści egzaminu lub brać udział w inicjatywach, projektach związanych z tym obszarem. W tym zakresie jednak pracodawca nie kooperuje już ze szkołami zawodowymi, ale z przedstawicielami Centralnych i Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych lub Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Analizując (w świetle dostępnych danych) formy współpracy pracodawców i organizacji pracodawców z branży hotelarskiej w innych krajach ze szkołami (projekty współfinansowane z Funduszy Europejskich np. Interreg III, IV, V, Polsko-Niemiecka Wymiana Młodzieży czy też wyżej wspomniany Priorytet IX EFS), warto mieć również na uwadze możliwości w tym zakresie istniejące poza granicami Polski. W innych krajach obserwowane są różne systemy kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu. W efekcie mamy do czynienia z różnorodnością form i modeli organizacji praktycznej nauki zawodu, co przekłada się na

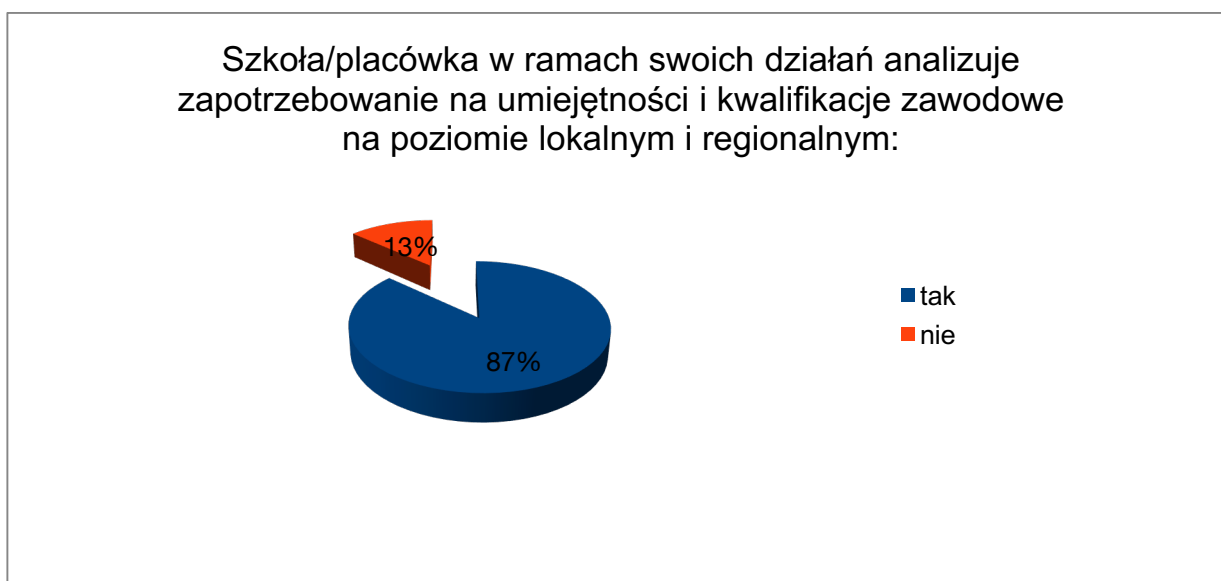
zaangażowanie pracodawców w kształcenie zawodowe. Jako przykład można podać **poznanie warunków pracy na określonych stanowiskach pracy** – nauka trwająca maksymalnie kilka dni, w czasie której uczniowie poznają na czym polega praca na konkretnym stanowisku. Służy to zdobyciu raczej rozeznania zawodowego niż praktycznej nauce zawodu. Innym przykładem są **staże zawodowe** – praktyczna nauka zawodu trwająca zazwyczaj od kilku miesięcy do kilku lat, która kończy się egzaminem potwierdzającym posiadanie określonych kompetencji niezbędnych do prawidłowego wykonywania określonych zawodów. Staże zawodowe zazwyczaj łączy się z nauką w szkole, przy czym w różnych krajach proporcje nauki w szkole i w ramach stażu zawodowego są różne. Dzięki Funduszom Europejskim szkoły kształcące kadry dla potrzeb hotelarstwa aktywnie uczestniczą w formach praktycznej nauki zawodu w zagranicznych przedsiębiorstwach hotelarskich.

## 5. Wyniki badania

### 4.1 Szczegółowe wyniki przeprowadzonego badania - Dyrektorzy Szkół:

Jak już wcześniej wspomniano jedną z dwóch grup objętych badaniem byli dyrektorzy szkół kształcących w zawodach hotelarskich. Zapytano ich m.in. o to czy szkołą analizuje zapotrzebowanie na szczeblu lokalnym i regionalnym na kwalifikacje zawodowe, w które można uzyskać w szkole. Z przeprowadzonego badania wynika, że szkoły dostrzegają potrzebę prowadzenia takiej analizy (por. wykres 5).

#### Wykres 5. Analizowanie przez szkoły/placówki w ramach swoich działań zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na poziomie lokalnym i regionalnym



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

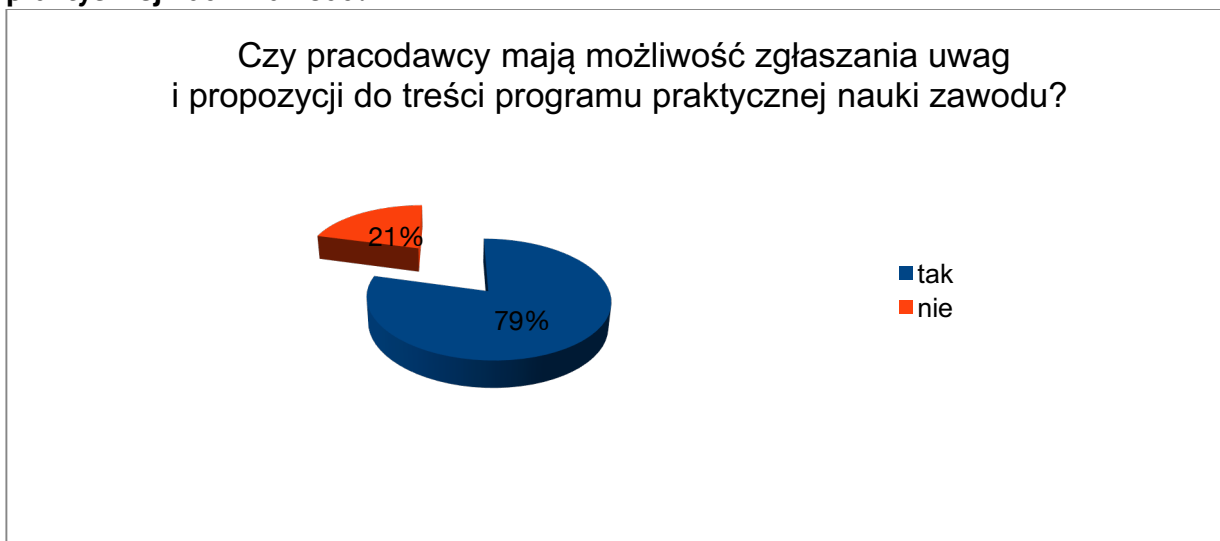
Dyrektorzy szkół w 87% potwierdzili potrzebę prowadzenia analizy zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje zawodowe na poziomie lokalnym i regionalnym. Są one niezbędne do opracowania np. Planu rozwoju szkoły, jak i dostosowania kierunków kształcenia pod potrzeby rynku pracy. Niektórzy z dyrektorów potwierdzili zarówno w ankiecie, jak i rozmowach telefonicznych istnienie ścisłej współpracy z Urzędami Pracy i Stowarzyszeniami

Pracodawców. Podejmowanie działań zmierzających do rozpoznania potrzeb rynku pracy w tym zakresie wpływa na późniejsze zaspokojenie oczekiwań pracodawców, wymagających od rynku edukacyjnego elastycznego dostosowywania się do potrzeb w danej branży. Tak wysoki wskaźnik potwierdza gotowość kadry kierowniczej jednostek oświatowych do bieżącego reagowania na postępujące zmiany szybko ewaluujących rynków, a co za tym idzie, zgłaszanego na rynku pracy zapotrzebowania na kwalifikacje. Niepokojące jest jednak to, że niektórzy dyrektorzy szkół (13% respondentów), nie prowadzą takich analiz. Nie podali również przyczyn braku tych działań. Należy domniemywać, że nie są zainteresowani tego typu działaniami uważając, że rozwój szkoły to tylko realizacja podstaw programowych bez udziału procesu ewaluacji. W tych nielicznych, ale jednak występujących, przypadkach brak jakichkolwiek działań tworzących „pomost” pomiędzy rynkiem edukacji a rynkiem pracy, może oddalić sukces poszukiwania miejsca w zawodzie przez przyszłego absolwenta szkoły.

**Ujawnienie w wyniku badania braku działania kadr kierowniczych szkół w zakresie analizowania zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe, uzasadnia postulat wpisania takiej czynności do zakresu obowiązków szkół przygotowujących do wykonywania zawodu.**

Kolejną kwestią objętą badaniem była ocena możliwości zgłaszania przez pracodawców uwag i propozycji do programu praktycznej nauki zawodu. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie 6.

**Wykres nr 6 Ocena możliwości zgłaszania przez pracodawców uwag i propozycji do programu praktycznej nauki zawodu.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z przeprowadzonego badania wynika, że 79% respondentów/szkół potwierdziło, że pracodawcy mają możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu dla Technika Hotelarstwa i Pracownika Pomocniczego Obsługi Hotelowej poprzez uwagi w Dzienniczku Praktyk. Inną sposobnością do przekazania tego typu informacji jest organizowanie spotkań dla opiekunów praktykantów i instruktorów praktycznej nauki zawodu z danego zakładu hotelarskiego, których celem jest podsumowanie realizacji praktyk i zajęć praktycznych po zakończeniu roku szkolnego w ramach działań prowadzenia nadzoru pedagogicznego przez dyrektora. Przynależność szkół do stowarzyszeń branżowych lub tylko ścisła współpraca z nimi np. udział w posiedzeniach także stwarza taką możliwość dla pracodawcy. Można więc wnioskować, że pracodawca, po zapoznaniu się z programem praktycznej nauki zawodu, ma możliwość zgłaszania uwag i propozycji do jego treści, w celu lepszego dostosowania stworzonych przez system edukacji zapisów do potrzeb rynku pracy. Ponadto możliwość wpływu na program praktycznej nauki zawodu stwarza bezpośredni kontakt z Kierownikiem Szkolenia Praktycznego, który ma obowiązek do przyjmowania tego typu zgłoszeń w ramach wykonywania obowiązków zawodowych. Istnieje możliwość



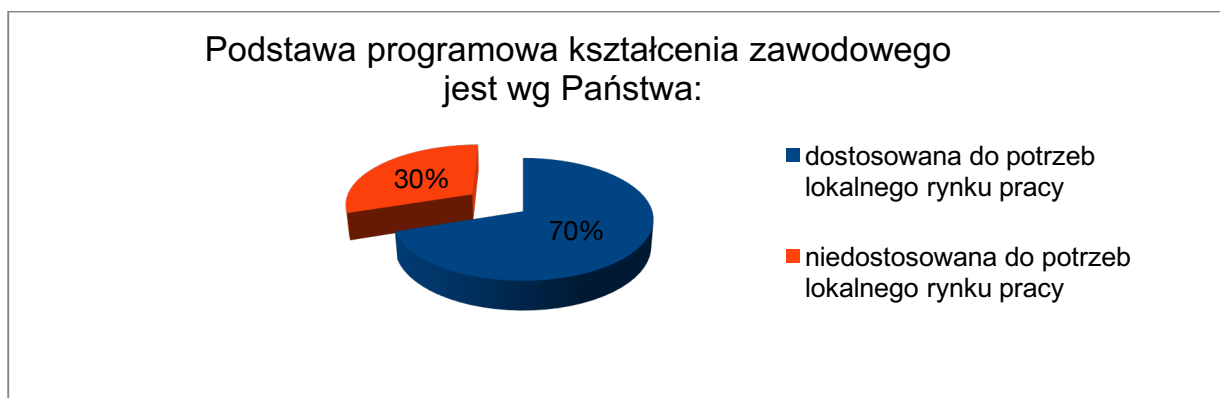
spełnienia oczekiwań lokalnych i regionalnych pracodawców w ramach specjalizacji w danym zawodzie, stąd tak ważna jest komunikacja pomiędzy rynkiem edukacyjnym a rynkiem pracy.

Należy jednak zauważyć, że 21% respondentów wskazało na brak możliwości zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu. Sytuację taką można interpretować na dwa sposoby:

1. pracodawcy nie wykazują aktywności w zakresie przekazywania tego typu informacji w którejkolwiek z ww. form; praktyczna nauka zawodu odbywa się na podstawie otrzymanego od kierownika praktyk dokumentu, bez wskazywania przez pracodawcę w jego treści zapisów nieaktualnych oraz identyfikowania braków umiejętności nawiązujących do wprowadzanych nowych rozwiązań technicznych i technologicznych;
2. zgłaszane przez pracodawców uwagi nie są brane pod uwagę, ignorowane z różnych przyczyn, np.: szkoła nie ma pewności, czy zgłaszane uwagi lub propozycje, nie spowodują znaczącego wyjścia z programem poza ramy podstawy programowej.

Kolejną kwestią objętą badaniem była ocena dostosowania podstawy programowej do potrzeb lokalnego rynku pracy. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie nr 7.

#### **Wykres nr 7. Ocena dostosowania podstawy programowej do potrzeb lokalnego rynku pracy.**

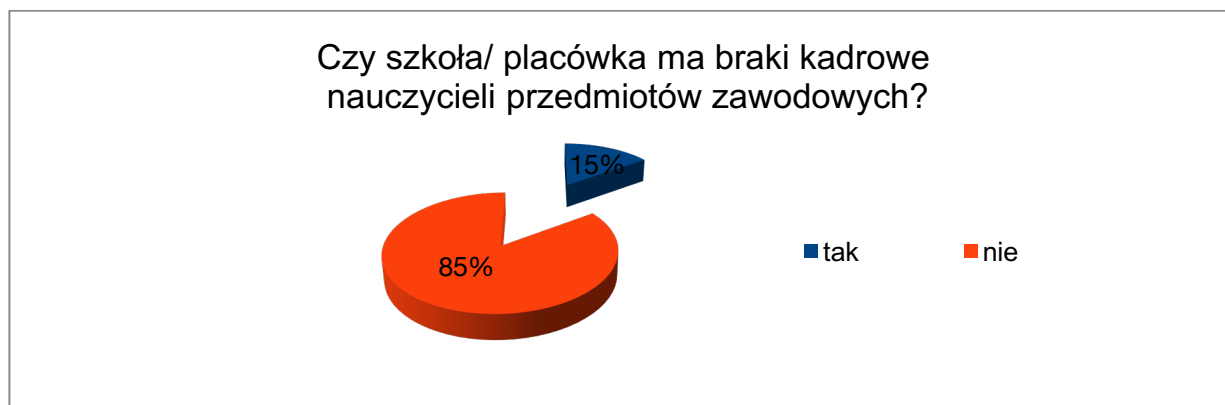


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z przeprowadzonego badania wynika, że 70% respondentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej, co świadczy o tym, że ścisła współpraca z instytucjami lokalnego rynku pracy przynosi wymierne korzyści w zakresie pożądanej przez szkoły i pracodawców podstawy programowej kształcenia w zawodzie - wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Uzyskane odpowiedzi pozwalają na wyciągnięcie wniosku, podstawy programowe umożliwiają uwzględnianie potrzeb wynikających ze specyfiki zakładów hotelarskich funkcjonujących w regionie. Jednakże 30 % respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnej, co świadczyć może o np. braku współpracy z ww. instytucjami lub braku odpowiedniego planu wdrażania do treści realizowanych na poziomie szkoły niezbędnej wiedzy i pożądanych elementów kształtujących umiejętności pod potrzeby lokalnego rynku pracy. W takim przypadku należałoby podjąć procedury uruchomienia współpracy pracodawców ze szkołami, w celu uzgodnienia zakresu dostosowań. Można domniemywać, że przedsiębiorstwa z tej grupy mogły stanowić pulę respondentów, które zgłosiły brak możliwości wnoszenia uwag i propozycji do treści tworzonej podstawy programowej.

Następnym zagadnieniem objętym badaniem była identyfikacja braków kadrowych nauczycieli przedmiotów zawodowych. Wykres nr 8 przedstawia uzyskane wyniki.

#### Wykres nr 8 Braki kadrowe nauczycieli przedmiotów zawodowych.



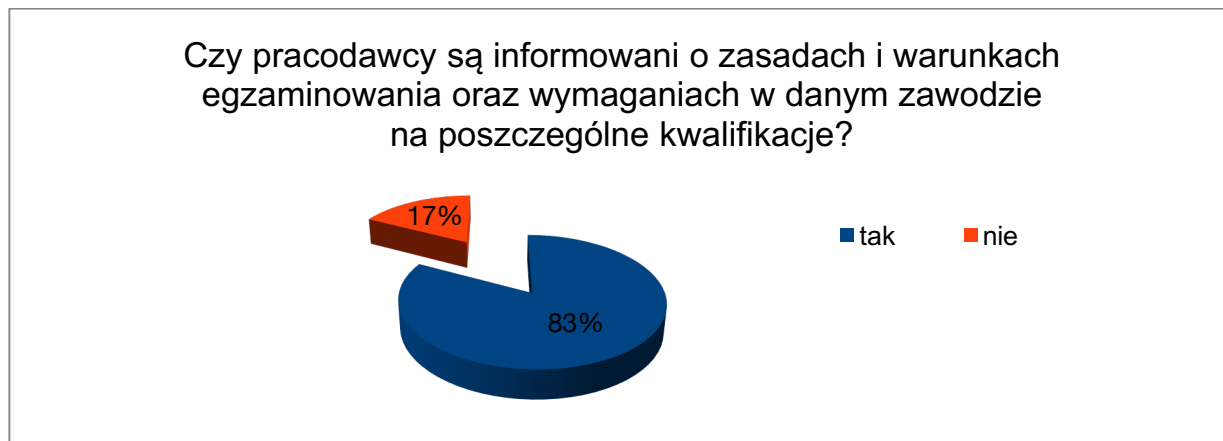
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Przeprowadzone badanie wykazało, że 85% zbadanych jednostek oświatowych nie zgłosiło problemu w tym zakresie. Podkreślić należy, że obecny rynek studiów stacjonarnych i zaocznych oraz podyplomowych oferuje bogaty wachlarz możliwości zdobycia takich kwalifikacji. Również nauczyciele, z racji wykonywanego zawodu, przygotowani są do ustawicznego poszerzania wiedzy i umiejętności. Barierej stanowić może ograniczenie wysokości dostępnych środków finansowych przeznaczanych na doskonalenie zawodowe, planowanych przez organy prowadzące oraz proponowane przez uczelnie ceny za podjęcie studiów.

Jednakże zjawisko braku nauczycieli przedmiotów zawodowych występuje. 15% biorących udział w badaniu szkół/placówek wskazało, że boryka się z tym problemem. Braki kadrowe nauczycieli przedmiotów zawodowych najczęściej występują w szkołach funkcjonujących w miejscowościach do 25 tys. mieszkańców, o stosunkowo krótkiej tradycji związanej z hotelarstwem oraz szkołach kształcących w wielu zawodach. Zauważyć należy również, że na zaistniałą sytuację kadrową wpływ może mieć również poziom wynagrodzenia oferowanego na rynku edukacyjnym, które w porównaniu z ofertą finansową branży jest nieatrakcyjny. Dobrze wykształcony i gotowy do podjęcia obowiązków zawodowych kandydat najczęściej wybierze lepiej płatną ofertę, dającą szansę na awans zawodowy poparty konkretnym wzrostem wynagrodzenia.

Przedmiotem badania była również kwestia informowania pracodawców o zasadach i warunkach egzaminowania oraz wymaganiach kwalifikacyjnych w danym zawodzie. Wykres nr 9 przedstawia uzyskane wyniki.

**Wykres nr 9. Informowanie pracodawców o zasadach i warunkach egzaminowania oraz wymaganiach kwalifikacyjnych w danym zawodzie.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Z przeprowadzonego badania wynika, że w zdecydowanej większości szkoły informują pracodawców o zasadach i warunkach egzaminowania oraz wymaganiach kwalifikacyjnych w danym zawodzie. Tak - odpowiedziało 83% respondentów, wskazując między innymi, że informacje otrzymują od Kierowników Szkolenia Praktycznego np. na spotkaniach w zakładach hotelarskich, po odbytych hospitaacjach zajęć w ramach praktycznej nauki zawodu oraz przekazywane przez dyrektorów szkół na konferencjach, czy też posiedzeniach organizowanych przez stowarzyszenia pracodawców, na spotkaniach w szkole z udziałem przedstawicieli instytucji rynku pracy, w tym z Urzędów Pracy, podsumowujących realizację działań edukacyjnych. Zaznaczyć należy, że informacje powyższe są ogólnodostępne na stronach OKE i CKE (w formie informatorów), co oznacza, że zainteresowany pracodawca ma możliwości dotarcia do tego typu danych. W praktyce można się jednak spotkać z biernością pracodawców w tym zakresie ze względu na potrzebę koncertowania się na bieżących obowiązkach zawodowych. Tylko 13% respondentów stwierdziło, że nie przekazuje pracodawcom ww. informacji. Nie podali jednak przyczyn takiego stanu rzeczy. Zasadne byłoby aby w ramach współpracy z przedsiębiorcami starać się przekazać informacje o sposobie i procedurach egzaminowania, aby zajęcia związane z praktyką zawodową również przyczyniały

się do sukcesu ucznia, jakim jest pomyślny wynik egzaminu zawodowego. Zaangażowanie pracodawcy w wiedzę o czynnościach egzaminacyjnych, przesłanie możliwego do pobrania ze stron OKE i CKE informatora lub podestanie linku, to oczywisty krok w kierunku zwiększenia jego odpowiedzialności za proces kształcenia umiejętności, które pojawią się w postaci rezultatów na realnym egzaminie.

Uzyskane wyniki badania, pozwalają na optymistyczne spojrzenie na deklarowaną przez zdecydowaną większość ankietowanych chęć współpracy szkół z pracodawcami, w tym informowanie przedsiębiorców o warunkach i zasadach egzaminowania.

Kolejnym obszarem objętym badaniem był udział pracodawców w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w szkole. Wykres 10 ilustruje uzyskane wyniki.

#### **Wykres 10. Udział pracodawców w prowadzeniu zajęć dydaktycznych.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Uzyskane wyniki uzasadniają wyciągnięcie wniosku, że prowadzenie zajęć dydaktycznych przez pracodawców jest zjawiskiem rzadkim. Aż 87% respondentów udzieliło negatywnej odpowiedzi. W uzasadnieniu braku współpracy w tym zakresie podali takie przyczyny jak:

1. Brak zainteresowania najczęściej spowodowane zbyt niskim wynagrodzeniem.

2. Specyfika pracy w szkole – realizacja podstawy programowej, która tak naprawdę nie jest znana pracodawcy czy pracownikom hoteli.
3. Liczne klasy często 30 – 32 osobowe, w tym pojawiający się brak zainteresowania samych uczniów do skorzystania z wiedzy i umiejętności praktyków.
4. Brak nowoczesnej wyposażonej w sprzęt bazy warsztatowej w szkołach.

Przedsiębiorcy z reguły wyrażają zgodę na zwiedzanie i pokazy na terenie obiektu hotelarskiego, upatrując w takim działaniu formę promocji obiektu i usług w nim świadczonych. Natomiast oddelegowanie pracownika do jednostki edukacyjnej w celu prowadzenia zajęć jest prawie niemożliwe, szczególnie w sezonie lub miesiącach przed lub zaraz po sezonie. Warunki takie dyktuje specyfika branży, przez co systematyczne prowadzenie zajęć według tygodniowego planu szkoły jest przez pracodawców jest trudne do przyjęcia. Jedynie 13% szkół wykazało zasilenie kadr specjalistami będącymi równorzędnie pracownikami lokalnych przedsiębiorstw branży hotelarskiej. Jeżeli osoba taka ma możliwość pracy w dużym obiekcie hotelarskim o wysokich standardach i szerokim zakresie świadczonych usług, to kontakt z takim specjalistą jest niewątpliwie źródłem niewymiernych korzyści w procesie kształcenia przyszłego pracownika dla branży.

Przedmiotem badania była również kwestia organizowania przez szkoły spotkań z przedsiębiorcami na których omawiane są zmiany w oświacie dotyczące szkolnictwa zawodowego. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie 11.

**Wykres 11. Spotkania z przedsiębiorcami poświęcone zmianom w oświacie dotyczącym szkolnictwa zawodowego.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Wyniki przeprowadzonego badania wykazały zbliżony podział na szkoły/placówki aktywne i bierne w zakresie organizacji spotkań z pracodawcami, podczas których są omawiane zmiany w oświacie, dotyczące kształcenia zawodowego. Uzasadniając odpowiedź respondenci podnosili następujące argumenty:

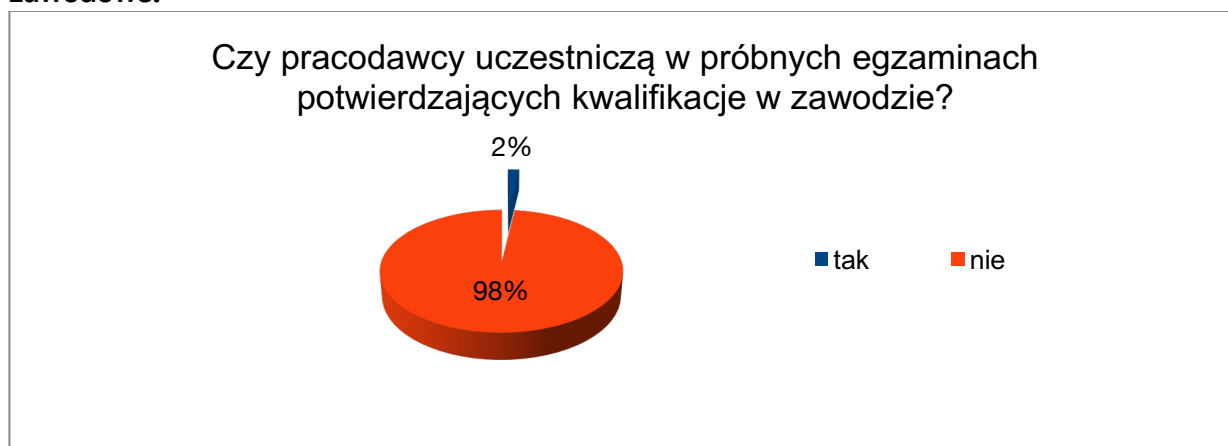
1. Spotkania najczęściej dotyczą treści podstaw programowych kształcenia w zawodzie Technik hotelarstwa i Pracownik Pomocniczy Obsługi Hotelowej – odbywają się z inicjatywy szkoły.
2. .Mała frekwencja na spotkaniach.
3. .Brak szerszego zainteresowania, które doprowadziłoby do dyskusji i wniosków.

Niewielka, bo zaledwie 4% przewaga szkół, które nie organizują takich spotkań, może być wynikiem odczuwalnego braku zainteresowania ze strony przedsiębiorców. Podejmowana wcześniej inicjatywa w tym zakresie mogła spotkać się z niską frekwencją przedstawicieli branży ho-ga-tur, przy pełnym zaangażowaniu w czynności organizacyjne ze strony szkoły i jej pracowników. Na taki stan rzeczy wpływać mógł również wspomniany wcześniej problem sezonowości, który unieruchamia kadry hotelarskie w zakresie mobilności poza jednostkę

macierzystą, ze względu na konieczność skontrolowania się na realizacji bieżących zadań mających kluczowe znaczenia dla wypracowania zysku.

Kolejną kwestią objętą badaniem było uczestnictwo pracodawców w egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Wykres nr 12 przedstawia uzyskane wyniki.

### Wykres 12. Uczestnictwo pracodawców w egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Organizacja próbnego egzaminu zawodowego jest efektem własnej aktywności szkoły, mającej na celu zbadanie poziomu opanowania wiedzy i umiejętności wynikających z efektów uczenia wskazanych dla danej kwalifikacji w zawodzie. Udział pracodawcy w takich egzaminach jako obserwatora procedur i przebiegu egzaminu nie przyniesie mu żadnych wymiernych korzyści. Nie jest więc zaskoczeniem, że aż 98 % respondentów udzieliło odpowiedzi przeczącej, przytaczając w uzasadnieniu poniższe argumenty:

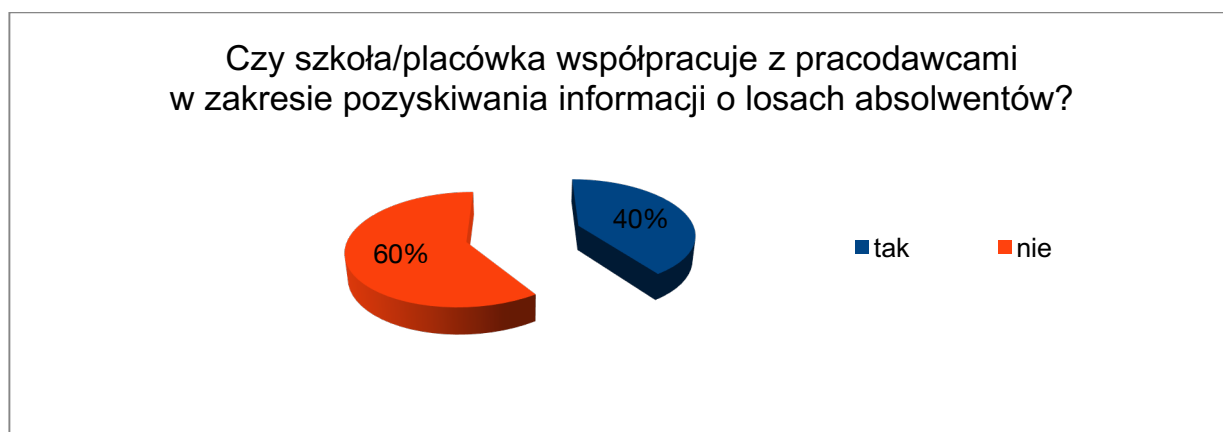
1. Brak zainteresowania.
2. Strata czasu.

Wynik na poziomie 2% uzasadnia jednak wyciągnięcie wniosku, że są pracodawcy, poważnie zaangażowani w życie szkoły, rozumiejący swoją rolę i wpływ na kształtowanie postaw i umiejętności młodego człowieka – ucznia.



Kolejnym zagadnieniem objętym badaniem były współpraca szkół z pracodawcami w zakresie pozyskiwania informacji o losach absolwentów. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie nr 13.

### Wykres 13. Współpraca szkół z pracodawcami w zakresie pozyskiwania informacji o losach absolwentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Inicjatywa w zakresie pozyskiwania informacji o losach absolwentów powinna wychodzić ze strony szkoły. Zainicjowana w tym zakresie współpraca owocuje uzyskaniem takich danych od pracodawcy, które powinny być dla szkoły szczególnie istotne. Informacje te mogą mieć wpływ na konstruowanie programów, planów, harmonogramów praktyk itd. Wybory zawodowe i edukacyjne byłych już uczniów świadczą niepodważalnie o jakości kształcenia i jego skuteczności. Wykonywanie czynności zawodowych zbieżnych z kierunkiem kształcenia zawodowego może oznaczać, że:

1. wybór przez ucznia szkoły kształcącej w wybranym zawodzie był świadomym wyborem po ukończeniu szkoły niższego poziomu i dał mu szansę na zdobycie kwalifikacji i realizację w życiu zawodowym marzeń, pragnień, celów;
2. wybrano dostępne miejsca pracy w branży ho-ga-tur bez alternatywy innych miejsc pracy;

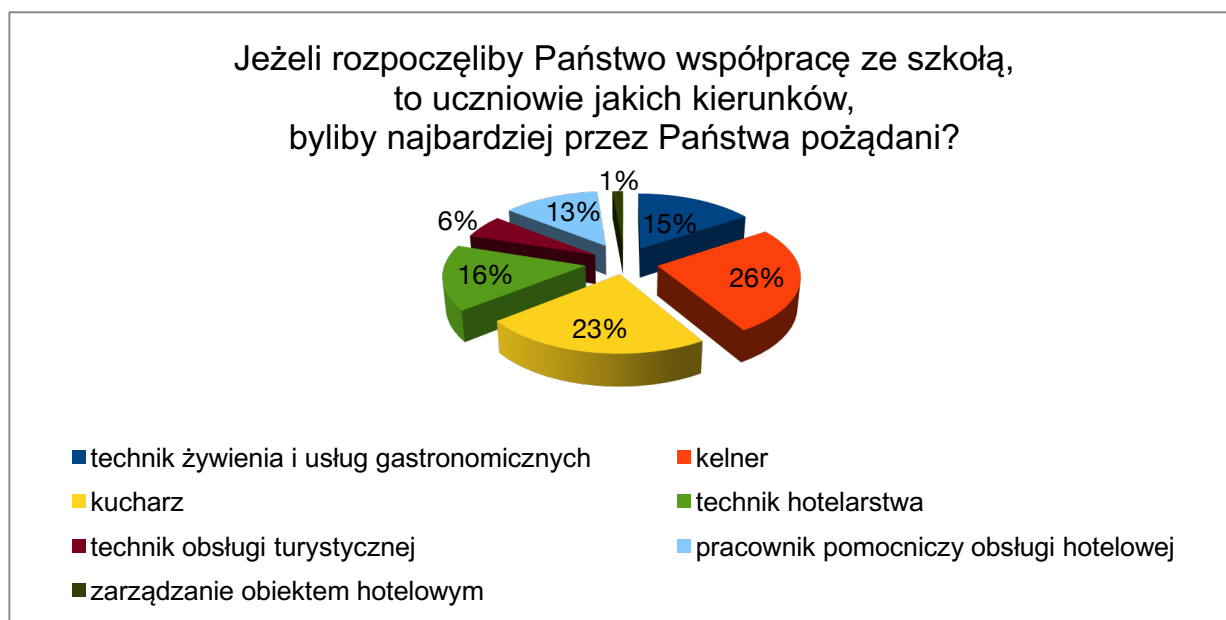
3. wybrano atrakcyjne, w zakresie wynagrodzeń, miejsca pracy, proponując w ramach podaży rynkowej swoje umiejętności w ramach wyuczonego zawodu.

Jak wynika z przeprowadzonego badania, większość, bo aż 60%, szkół stwierdziła, że nie jest zainteresowana pozyskiwaniem informacji o losach swoich absolwentów. Jest to zjawisko bardzo niepokojące i świadczyć może o przedmiotowym traktowaniu ucznia, który po ukończeniu nauki nie jest już w sferze zainteresowania szkoły (nie jest elementem systemu finansowania).

### Wyniki badania – Pracodawcy jako priorytetowy partner dla szkół kształcących kadry na potrzeby hotelarskiego rynku pracy

Badaniami objęto również pracodawców, jako priorytetowych partnerów szkół w procesie kształcenia kadr dla potrzeb hotelarskiego rynku pracy. Zwrócono się do nich z pytaniem o preferowane kierunki kształcenia. Wykres nr 14 przedstawia uzyskane wyniki.

#### Wykres nr 14. Kierunki kształcenia pożądane przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

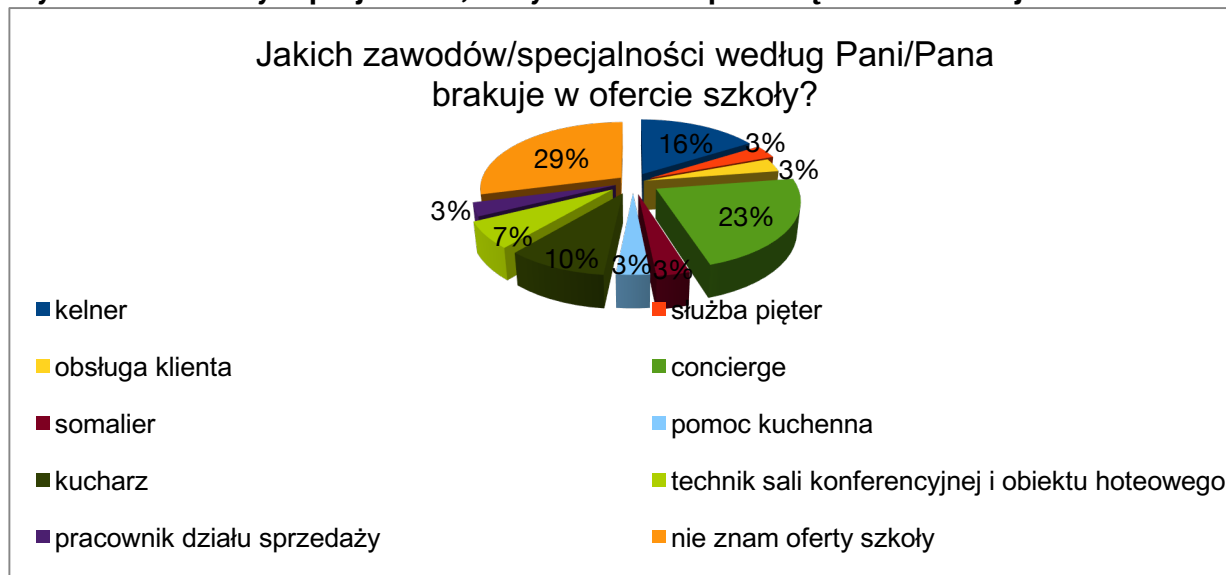
Z przeprowadzonego badania wynika, że branża hotelarska wysyła jasny sygnał o niegasnącym zapotrzebowaniu na profesjonalnie wykształconą kadrę gastronomiczną (26% kelner, 23% kucharz, 15% technik żywienia i usług gastronomicznych) i hotelarską (16% technik hotelarstwa, 13% pracownik pomocniczy obsługi hotelowej). Uzyskane wyniki uzasadniają wyciągnięcie wniosku, że rynek pracy nie jest wystarczająco nasycony absolwentami szkół kształcących w tych zawodach, mimo tak szerokiej oferty ze strony szkół. Jest to wynik stale rozwijającego się potencjału usług hotelarskich oraz gastronomicznych.

Tylko 6% respondentów zainteresowanych było zatrudnieniem absolwentów technikum obsługi turystycznej. To niewielkie zainteresowanie wynikać może z faktu, że w zawodzie tym kształcone są umiejętności w zakresie prowadzenia i obsługi biura podróży. Ponadto uzyskać można również kwalifikacje pilotów wycieczek, rezydentów i przewodników turystycznych oraz animatorów. Szczególnie w przypadku tych ostatnich, rynek usług hotelarskich może zgłaszać zapotrzebowanie na absolwentów posiadających kwalifikacje animatora, ponieważ w ciągu kilku ostatnich lat bardzo modne stały się różne animacje w obiektach.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, że pojawia się nowa, skromnie sygnalizowana kwalifikacja w zawodzie hotelarskim (1% badanych) – **zarządzanie obiektem hotelowym** na poziomie technikum (zarządzanie małym hotelem 50-60 miejsc noclegowych np. tylko ze śniadaniem). Coraz prężniej rozwijająca się oferta apartamentowców z ofertą BB wymaga umiejętnego zarządzania. Ta sugestia ze strony przedsiębiorców powinna być poddana analizie i skonkretyzowana w efekty budujące ramy kwalifikacji, która wzbogaci rynek edukacyjny.

Przedsiębiorców zapytano również o to jakich zawodów/specjalności brakuje w ofercie szkoły. Wykres nr 15 przedstawia uzyskane wyniki.

**Wykres 15. Zawody i specjalności, których zdaniem przedsiębiorców brakuje w ofercie szkoły.**

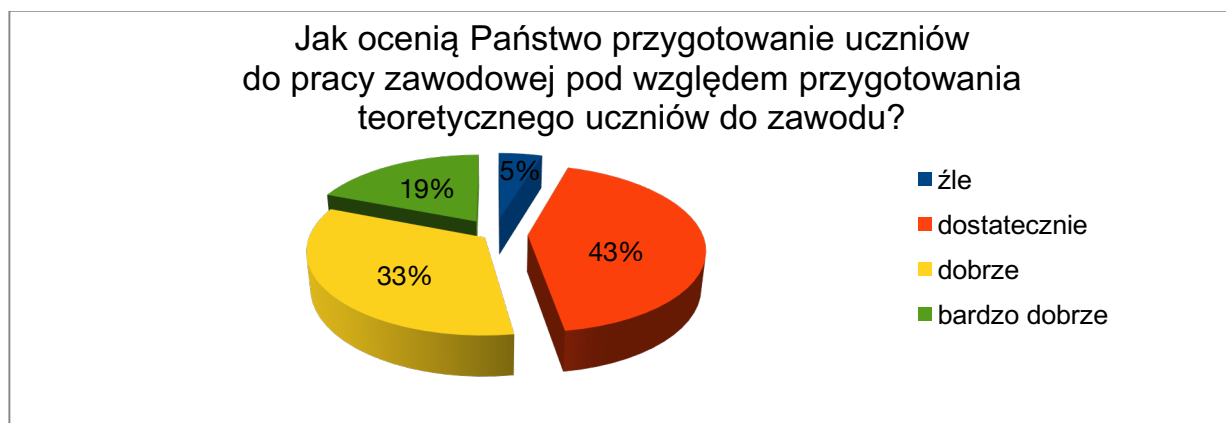


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Braki w zakresie poszczególnych zawodów/specjalności przedstawiają się następująco: 23% concierge, 16% kelner, 10% kucharz, 7% technik sali konferencyjnej i obiektu hotelowego, 3% somalier, 3% pomoc kuchenna, 3% służba pięter, 3% pracownik działu sprzedaży, 3% obsługa klienta. Problem braku specjalności wynika zdaniem autora z niedostatecznej współpracy w regionach Instytucji Rynku Pracy z Samorządami (często decyduje szkoła o kierunkach i specjalnościach kształcenia) i organizacjami branży hotelarskiej. Uzyskane wyniki należy traktować, jako wyzwanie edukacyjne dla szkół - podniesienie jakości kształcenia w zawodzie hotelarskim oraz wyzwanie do usprawnienia przez szkoły procesu kształcenia i systemu wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli. **Wskazywane przez pracodawców braki są również efektem deficytu wiedzy pracodawców o kwalifikacjach zawodowych i umiejętnościach absolwentów poszczególnych kierunków.** Przykładem jest concierge, wskazywany przez pracodawców jako brakująca specjalność. Fakt, że ww. specjalność jest objęta programem kształcenia hotelarzy, uzasadnia wyciągnięcie wniosku, że branża nie zna zakresu i specyfiki kształcenia zawodowego.

Kolejną kwestią objętą badaniem była ocena przez pracodawców przygotowania teoretycznego uczniów do wykonywania zawodu. Wykres nr 17 przedstawia uzyskane wyniki.

**Wykres nr 16. Ocena przez przedsiębiorców przygotowania teoretycznego uczniów do podjęcia pracy zawodowej.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Przeprowadzone badanie wykazało, że przedsiębiorcy wysoko oceniają teoretyczne przygotowanie uczniów. Oceny „bardzo dobrze” i „dobrze” stanowią łącznie 52%. Można wnioskować, że w tym obszarze szkoła spełnia swoją rolę bez większych zastrzeżeń, tym bardziej, że niekorzystną ocenę w zakresie teoretycznego przygotowania absolwenta wydało tylko 5% respondentów. Przygotowanie teoretyczne nauczycieli po studiach kierunkowych oraz odpowiedni nakład czasu poświęcony na samokształcenie i doskonalenie, stanowią solidną bazę dla procesu kształcenia ucznia. Należy jednak zauważyć, że 43% badanych przedsiębiorców wiedzę uczniów oceniło jako dostateczną. Jest to sygnał dla szkół, wskazujący na potrzebę powtarzania i utrwalania wiedzy istotnej z punktu widzenia wykonywanego zawodu.

Mając na względzie fakt, że kształcenie w zawodzie, obejmuje również nabycie przez ucznia określonych umiejętności, należy zestawić wyniki oceny teoretycznego przygotowania ucznia, z praktycznym. W związku z powyższym zapytano

przedsiębiorców o ocenę zastosowania przez uczniów wiedzy teoretycznej w praktyce. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie 17.

**Wykres 17. Ocena przez przedsiębiorców zastosowania przez uczniów wiedzy teoretycznej w praktyce.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

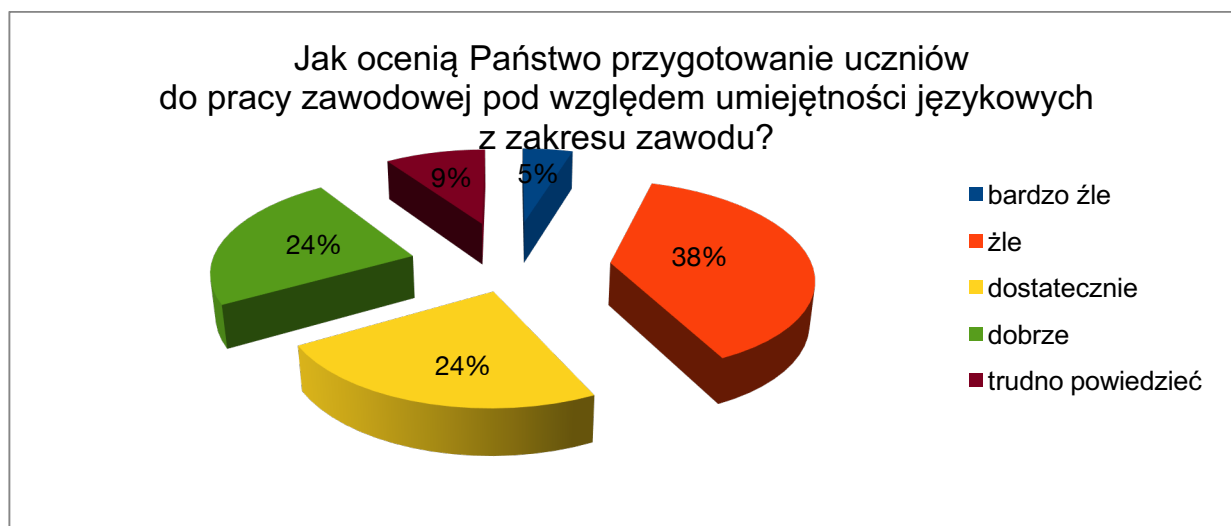
Odpowiedzi przedsiębiorców na pytanie o zastosowanie przez uczniów wiedzy teoretycznej w praktyce wypadły biegunowo w zestawieniu z poprzednim pytaniem. Zaledwie 24% przedsiębiorców oceniło je „dobrze” i „bardzo dobrze”. Dokładnie tyle samo (24%), oceniło je źle. Jedną z przyczyn zaistniałego stanu rzeczy może być czas trwania praktyk zawodowych w całym cyklu kształcenia. Należy założyć, że absolwenci szkół z przygotowaniem zawodowym mają za krótkie praktyki zawodowe, by czuć się pewnie w posługiwaniu się nabytymi umiejętnościami. Stąd być może opinia o dostatecznym/złym przygotowaniu zawodowym.

Na uwagę zasługuje również zagadnienie praktyk nauczycielskich, których zadaniem jest wzbogacenie umiejętności kadry pedagogicznej do łączenia teorii z praktyką podczas zajęć prowadzonych w formie tzw. pracowni. Po fali prowadzonych praktyk dla nauczycieli na skutek realizacji programów unijnych, obecnie już od kilku lat nie ma żadnych propozycji uaktualniania umiejętności zawodowych nauczycieli. Nauczyciel bez cyklicznego odbywania

praktyk nauczycielskich pozostanie w głównej mierze „przewodnikiem” w zakresie przedmiotów teoretycznych. Istotny staje się więc postulat odbywania przez pedagogów, w określonych odstępach czasu, praktyk, które pozwolą na uaktualnienie posiadane umiejętności do poziomu i standardów aktualnych dla branży.

Kolejną kwestią objętą badaniem była ocena przez przedsiębiorców umiejętności językowych. Wykres nr 18 przedstawia uzyskane wyniki.

**Wykres 18. Ocena przez przedsiębiorców umiejętności językowych uczniów**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Kształtowanie umiejętności posługiwania się językiem obcym w polskiej szkole zaczyna się już na poziomie podstawowym i kontynuowane jest aż do ukończenia szkoły średniej. Zakres korzyści z posługiwania się językami obcymi jest powszechnie znany, a świadomość niezależności językowej powinna stanowić bodziec motywujący do jego aktywnej nauki. Bardzo często w ofertach pracodawców jednym z wymagań stawianych przyszłemu pracownikowi jest posługiwanie się nie jednym, ale przynajmniej dwoma językami obcymi. Wymóg ten często występuje w przypadku rekrutacji pracowników w branży ho-ga-tur. Realizowanym od wielu lat działaniem, mającym na celu przygotowanie ucznia do

posługiwania się „językiem branżowym”, są np. na poziomie technikum obowiązkowe zajęcia z języka obcego zawodowego, obejmujące słownictwo stosowane w danej branży. W ramach projektów unijnych szkoły realizują również projekty obejmujące swym zakresem wymianę uczniów. Jednym z podstawowych wymogów udziału w takiej wymianie jest posługiwanie się branżowym językiem obcym projektu. Przygotowanie językowe jest zmienną zależną od wielu czynników, w większości leżących po stronie ucznia. Przedsiębiorcy byli zgodni, że przygotowanie językowe musi korelować z kierunkiem kształcenia.

Z przeprowadzonego badania wynika, że przedsiębiorcy w większości oceniają, przygotowanie uczniów do pracy zawodowej pod względem umiejętności językowych z zakresu zawodu, na niskim poziomie. Odpowiedzi „źle” i „dostatecznie” stanowiły 62%. Uwzględniając fakt, że dodatkowo 5% przedsiębiorców ocenia te umiejętności bardzo źle, można wnioskować, że w tej dziedzinie istnieje poważny problem. W związku z tym należałoby się zastanowić nad potrzebą przeprowadzeniem analizy stosowanych metod nauki języków obcych. Diagnozę problemu należałoby jednak poprzedzić dodatkowym zapytaniem skierowanym do przedsiębiorców, jakiej natury problemy językowe wychwycili obserwując praktykanta: Założyć można również, że przedsiębiorca nie był świadkiem próby komunikacji praktykanta z klientem/gościem hotelowym, a opinię swoją poparł na powszechnie formułowanym stwierdzeniu o niskim poziomie umiejętności językowych w społeczeństwie. Bariery komunikacji ogólnie, ubogi zasób słownictwa, błędne gramatycznie wysławianie się. Dobrego poziomu posługiwania się językiem zawodowym dopatrzyła się w zaokrągleniu ¼ respondentów.

Kolejnym elementem oceny uczniów przez pracodawców było ich przygotowanie do pracy zespołowej. Uzyskane wyniki przedstawia wykres 19.



**Wykres 19. Ocena przygotowania uczniów do pracy zespołowej.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Umiejętność pracy w zespole to dla przyszłego pracodawcy dodatkowe korzyści wynikające z ekonomicznie uzasadnionego efektu synergii. Reformą z 2012 wprowadzono w technikum, w ramach efektów wspólnych dla wszystkich zawodów, tzw. OMZ, czyli kształtowanie umiejętności w ramach organizacji małych zespołów. Proces edukacyjny w tym typie szkoły wzbogacono o planowanie pracy zespołu w celu wykonania przydzielonych zadań, dobieranie osób do wykonania przydzielonych zadań, kierowania wykonaniem przydzielonych zadań, wprowadzania rozwiązań technicznych i organizacyjnych wpływających na poprawę warunków i jakość pracy, komunikowania się ze współpracownikami. Na poziomie kształcenia zawodowego rozwijane są również kompetencje personalne i społeczne uczniów, a wśród nich postawy związane ze współpracą w zespole. Aby doprecyzować zasadność udzielonych odpowiedzi, należałoby dodatkowo ustalić, z których klas uczniowie byli poddani obserwacji przedsiębiorców. Najczęściej uczestnikami praktyk są uczniowie klas drugich i trzecich. Ponieważ umiejętności OMZ i KPS rozwijane są przez cały cykl kształcenia

zawodowego w technikum, należy przyjąć, że w pełni wykształcone predyspozycje do pracy w zespole zostają osiągnięte na poziomie klasy IV technikum (w przyszłości klasy V). Uwzględniając tę okoliczność należy stwierdzić, że uzyskany wynik, wg którego 48% respondentów ocenia przygotowanie uczniów do pracy w zespole – jako dostateczne - jest uzasadniony. Przyznanie przez 24% responsów oceny dobrej a przez 14% dla oceny bardzo dobrej świadczy o skuteczności metod, stosowanych w procesie edukacyjnym, mających na celu kształtowanie ww. umiejętności. Należy jednak zauważyć, że 9% respondentów negatywnie oceniło przygotowanie uczniów do pracy w zespole. Zdaniem autora, w przypadku tych uczniów przedsiębiorstwa, jako miejsca praktycznej nauki zawodu, powinny wspomóc proces kształtowania OMZ i KPS.

Ocenie przedsiębiorców poddano również przygotowanie uczniów do pracy zawodowej pod względem kształtowania kultury pracy i postawy zawodowej. Wyniki przedstawiono na wykresie 20.

### Wykres 20. Ocena przez przedsiębiorców przygotowania uczniów do pracy zawodowej pod względem kształtowania kultury pracy i postawy zawodowej



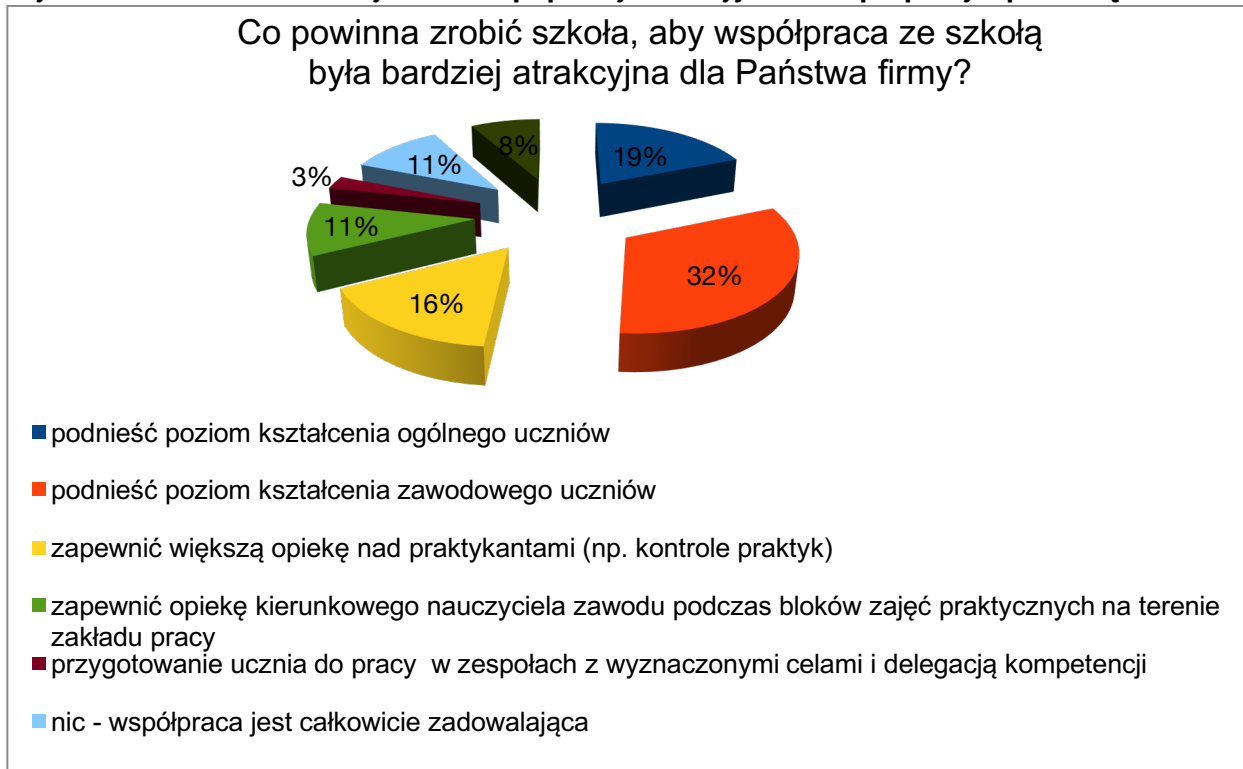
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Dokonując interpretacji uzyskanych wyników należy uwzględnić fakt, że szkoła w ramach realizacji efektów KPS, kształtuje w uczniu postawę przestrzegania zasad kultury i etyki, kreatywność i potrzebę konsekwencji w realizacji zadań, otwartość na zmiany, obowiązek przestrzegania tajemnicy zawodowej. Zarówno w czasie godzin wychowawczych jak i na zajęciach z kształcenia zawodowego, wykorzystując metodę jaką jest organizowanie wycieczek do przedsiębiorstw, uczniom wpaja się zasady związane z kreowaniem sylwetki pracownika wykonującego dany zawód. Praca zespołowa i kształtowanie postawy jest bardzo istotnym elementem kształcenia. Na jego wynik ma wpływ różnica wieku w zespole i stopień jego zintegrowania. Czynniki te u młodych pracowników powodują poczucie dyskomfortu i niepewność. Odnalezienie swojej roli i miejsca w zespole jest procesem, który wymaga czasu. Ścisła i regularna współpraca z pracodawcami może przynieść poprawę w tym zakresie. Az 38% respondentów oceniło to dostatecznie a 19% źle. Należy zauważyć, że przedsiębiorcy mogą mieć wpływ na poziom zaangażowania zespołowego i postawy zawodowe uczniów. Na uwagę zasługuje fakt, że 29% respondentów oceniło kulturę pracy i postawy zawodowe uczestników praktyk jako dobre, a 5% jako bardzo dobre. Podkreślić należy, że tak samo, jak w przypadku zapytania o pracę w zespole, dla uzyskania pełnego obrazu potrzebna jest wiedza, z których klas praktykantów dotyczą te oceny. 4 lub 5 lat nauki to proces, którego efekty powinny być oceniane po zakończeniu cyklu kształcenia.

Przed oceną przygotowania uczniów do pracy zawodowej, pracodawca powinien stworzyć swoim zakładzie warunki do odbywania praktyki i stażu zgodne z Polskimi Ramami Jakości Staży i Praktyk, opracowanymi przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Zapewnienie odpowiedniej organizacji praktyk i staży jest warunkiem koniecznym do tego, żeby ich efekty były zgodne z oczekiwaniami pracodawcy i ucznia. Podkreślić należy, że zidentyfikowane braki w umiejętnościach i postawie uczniów mogą być zniwelowane poprzez, to praktykę w zakładzie pracy, ponieważ jest ona formą kształcenia praktycznego, umożliwiającą niwelowanie zdiagnozowanych luk kompetencyjnych.

Kolejnym zagadnieniem objętym badaniem było uzyskanie od przedsiębiorców opinii odnośnie tego co powinna zrobić szkoła aby współpraca z nią była atrakcyjna dla przedsiębiorcy. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie 21.

**Wykres 21. Działania szkoły na rzecz poprawy atrakcyjności współpracy z przedsiębiorcami**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Zdaniem przedsiębiorców - działania szkoły zmierzające do uatrakcyjnienia współpracy z przedsiębiorcami powinny koncentrować się na 3 obszarach: podniesieniu poziomu kształcenia zawodowego uczniów (32%), podniesieniu poziomu kształcenia ogólnego uczniów (19%) i zintensyfikowaniu kontroli miejsc praktyk przez Kierownika Szkolenia Praktycznego (16%). W podjęciu przez szkołę decyzji uatrakcyjnieniu współpracy – zgodnej z oczekiwaniami przedsiębiorcy pomocnym byłoby powołanie przez szkołę **rady ds. upraktycznienia procesu kształcenia zawodowego**. Regularne spotkania szkoły z przedsiębiorcą lub przedsiębiorcami w ramach tej rady umożliwiłoby zidentyfikowanie działań oczekiwanych przez przedsiębiorców. Regularne kontakty i konstruktywne propozycje mogą przekładać się powstanie możliwości

pozyskiwania przez przedsiębiorcę – absolwentów szkoły posiadających kwalifikacje zgodne z ich oczekiwaniami.

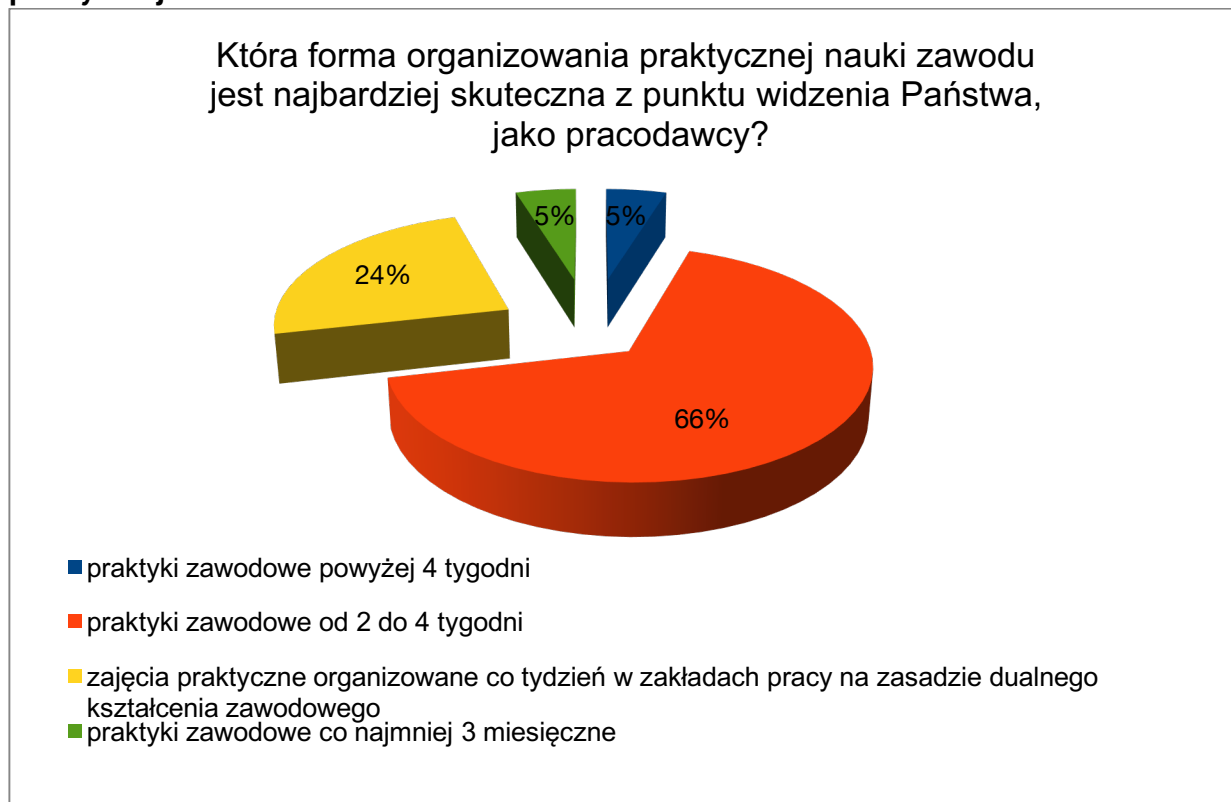
W ramach podjętej współpracy, szkoła mogłaby wesprzeć działania promujące przedsiębiorcę, jako partnera w procesie edukacji kadr dla potrzeb branży hotelarskiej, posiadających kwalifikacje zgodne z ich potrzebami i oczekiwaniami .

Dla branży hotelarskiej ważne jest również, aby nauczyciele cyklicznie brali udział w obowiązkowych praktykach nauczycielskich (8%). Wiedza teoretyczna pozyskana z podręczników powinna być podparta doświadczeniem w zawodzie, nawet jeżeli doświadczenie będzie wynikiem obserwacji czynności zawodowych innej osoby. Edukacja zawodowa potrzebuje ustawicznego kontaktu z praktyką, a wiedza podręcznikowa stanowi bazę do wyobrażenia sobie realnych czynności zawodowych.

Według opinii pracodawców atrakcyjna współpraca wymaga zapewnienia opieki kierunkowego nauczyciela zawodu podczas bloków zajęć praktycznych na terenie zakładu pracy - obiektu hotelarskiego (11%). Sam pomysł wyjścia nauczyciela poza mury jednostki macierzystej do hotelu, w celu blokowego przeprowadzenia zajęć, jest działaniem możliwym do zrealizowania, pod warunkiem dysponowania przez obiekt odpowiednią bazą oraz określeniem w sposób szczegółowy zakresu tej kooperacji. Działania promujące otwartość przedsiębiorców na współpracę ze szkołą, powinny być realizowane na wszystkich szczeblach rynku edukacyjnego.

Kolejną kwestią objętą badaniem była ocena skuteczności poszczególnych form organizowania praktycznej nauki zawodu (por. wykres 22).

**Wykres 22. Ocena przez pracodawców skuteczności poszczególnych form organizowania praktycznej nauki zawodu.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

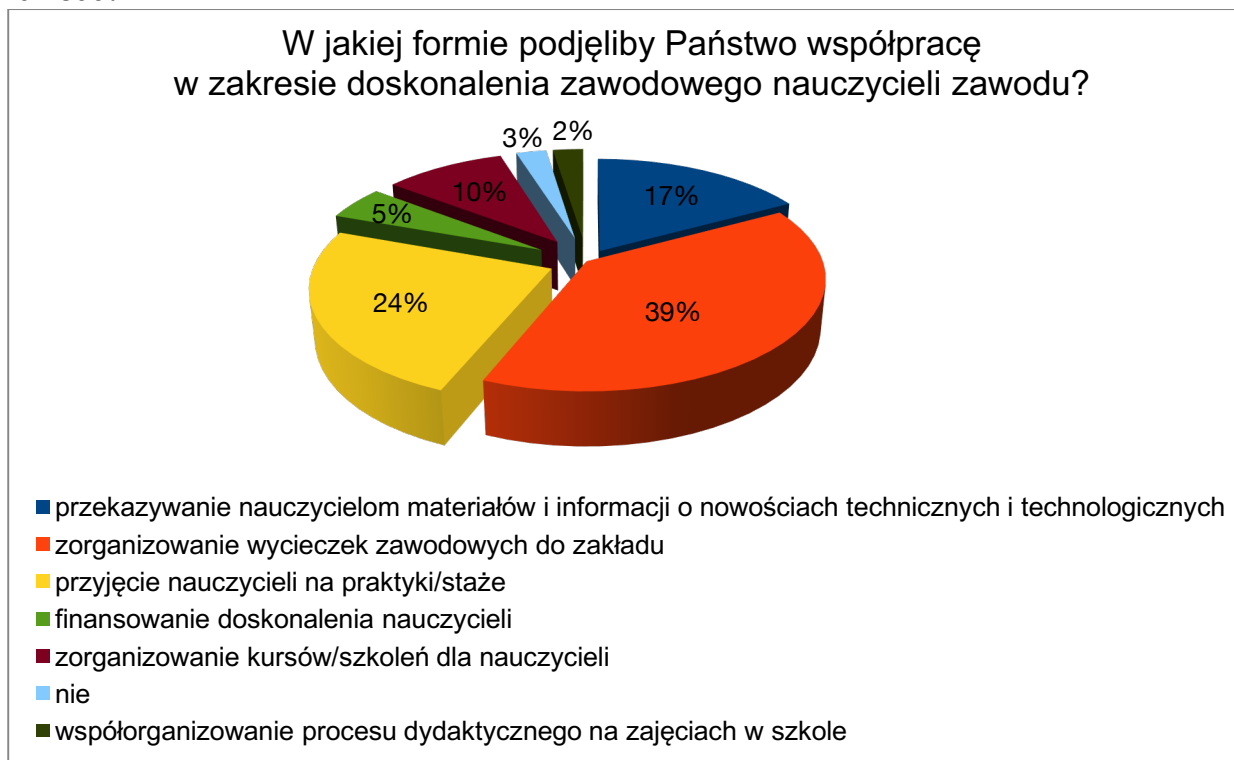
Z przeprowadzonego badania wynika, że praktyki zawodowe w formule od 2 do 4 tygodni są preferowaną przez przedsiębiorców (66% respondentów) formą nauki zawodu. W szkolnictwie zawodowym jest to jedna z najbardziej popularnych form. W całym cyklu kształcenia może być zaplanowanych więcej tygodni praktyk, jednak zdaniem przedsiębiorców optymalnym rozwiązaniem są praktyki trwające od 2 do 4 tygodni. Jest to okres umożliwiający połączenie wiedzy z praktyką i kompetencjami społecznymi praktykanta. Opiekun praktycznej nauki zawodu ma możliwość racjonalnego monitorowania postępów odnośnie nabywania nowych umiejętności oraz stopnia realizacji treści i celów edukacyjnych praktyki określonych w umowie, a także regularnego udzielania praktykantowi informacji zwrotnej.

Respondenci wskazując na skuteczność prowadzonych przez szkołę form kształcenia praktycznego, sugerują również, że branża jest otwarta na kształcenie dualne (24% respondentów), które (biorąc pod uwagę wyżej analizowane wskaźniki) pozwala na lepsze przygotowanie ucznia do pracy zespołowej, wyraźniejsze kształtowanie sylwetki jego zawodowej oraz nabywanie wprawy w praktycznym zastosowaniu wiedzy zdobytej w szkole. Kształcenie dualne umożliwia przedsiębiorcom zapewnieniem sobie pracownika „szytego na miarę”.

Z przeprowadzonego badania wynika, że najmniej popularne wśród przedsiębiorców są praktyki trwające powyżej 4 tygodni (łącznie 10% respondentów). Czas przebywania ucznia na praktyce powinien być wyważony w taki sposób, by nie doprowadzić do znużenia miejscem praktyki lub powtarzaniem rutynowych czynności. Praktykant tracąc zainteresowanie takim przedsiębiorstwem, może również zniechęcać się do kształcenia w wybranym kierunku. Mniejsza motywacja skutkować będzie spadkiem aktywności praktykanta uniemożliwiającym osiągnięcie celu – jakim jest pozyskanie ucznia dla przyszłego rynku usług hotelarskich.

Ważną rolę w kształceniu zawodowym odgrywają nauczyciele przedmiotów zawodowych. Dlatego przedmiotem badania była również identyfikacja form w jakich przedsiębiorcy najchętniej podjęliby współpracę w tym obszarze. Uzyskane wyniki zostały przedstawione na wykresie 23.

**Wykres 23. Preferowane przez pracodawców formy doskonalenia zawodowego nauczycieli zawodu.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Badanie wskazało, że preferowaną przez pracodawców formą współpracy z nauczycielami przedmiotów zawodowych, są spotkania na terenie przedsiębiorstwa w ramach realizowanej wycieczki dydaktycznej (39%). Wyjście poza salę lekcyjną czy pracownię i realizacja jednostki edukacyjnej w wymiarze praktycznym z pewnością umożliwi nauczycielom zdobycie pewnego doświadczenia, ale waga doznań empirycznych będzie niska w porównaniu do drugiego wskazania przedsiębiorców jakim są staże/praktyki nauczycieli. 24% przedsiębiorców wyraziło chęć przyjęcia nauczyciela na praktyki/staże. Wynik badania jest bardzo pożądany przez grono nauczycielskie, ponieważ tego typu współpraca z przedsiębiorcami najlepiej wyposaża dydaktyka w umiejętności praktyczne (zmiennie w czasie). 17% firm z branży ho-ga-tur w ramach współpracy chętnie przekaże nauczycielom materiały i informacje o nowościach technicznych i technologicznych. Mogą one posłużyć do

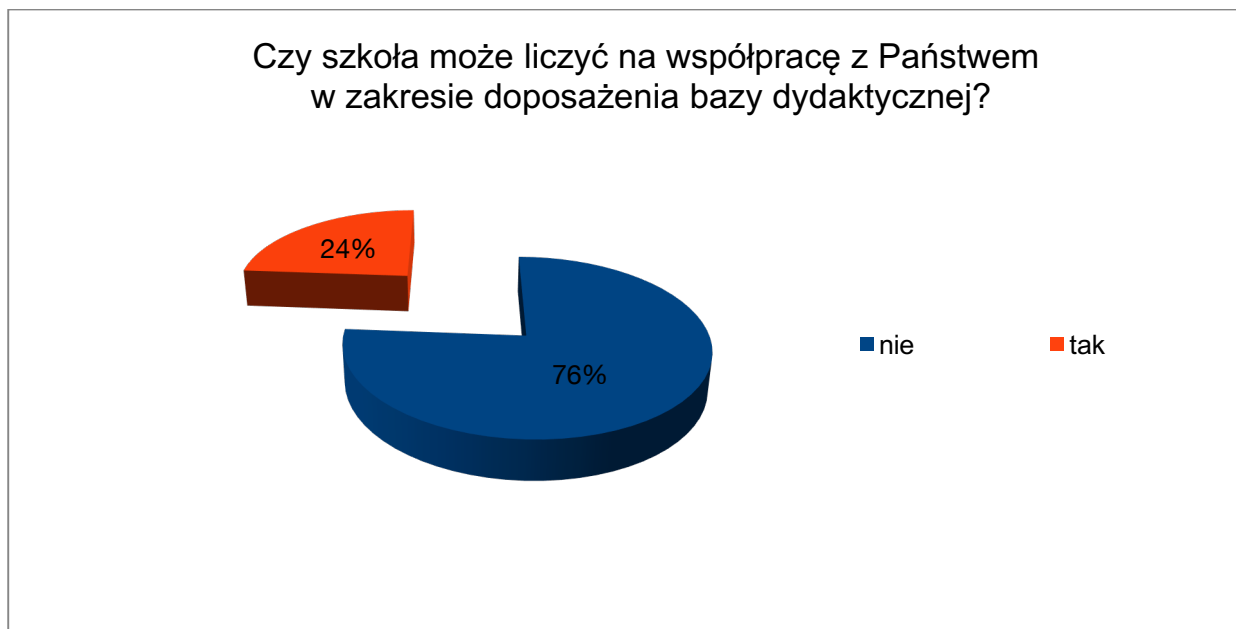


wzbogacenia jednostki metodycznej prezentacją lub pokazem oraz stanowią źródło informacji o nowościach, które ustawicznie doskonalący się pedagog powinien znać. 10% respondentów/branżystów zadeklarowało chęć zorganizowania kursów/szkoleń dla nauczycieli. Jest to ciekawa inicjatywa, stwarzająca nauczycielom szansę na skonfrontowanie swojej wiedzy i wyobrażenia o czynnościach praktycznych z działaniami realizowanymi w czasie rzeczywistym przez przedsiębiorców. Niewielki odsetek respondentów opowiedziało się za finansowaniem doskonalenia kadry nauczycieli (5%) oraz współorganizowania procesu dydaktycznego na zajęciach w szkole (2%).

Uzyskane wyniki umożliwiają wyciągnięcie wniosku odnośnie tego jak głęboko chce i może sięgać branża do szkół, by finalnym „produktem” tego połączenia mógł być jeszcze lepiej przygotowany do pracy absolwent.

Kolejną formą współpracy szkół z przedsiębiorcami – objętą badaniem było doposażanie przez przedsiębiorców bazy dydaktycznej szkoły. ( por. wykres 24)

#### Wykres 24. Doposażanie bazy dydaktycznej szkół przez przedsiębiorców.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z przeprowadzonego badania wynika, że 76% respondentów uważało, że prowadzenie kształcenia praktycznego u pracodawcy jest najważniejszym rozwiązaniem. Baza hotelarska podlega procesowi nieustannej modernizacji (w przypadku jednostek osiągających zysk), przez co praktykant ma dostęp nie tylko do urządzeń i rozwiązań technicznych i technologicznych charakterystycznych dla branży, ale również jest świadkiem przemian wynikających z postępu w tej dziedzinie. Szkoła, ze względu na ograniczenie finansowe, nie ma możliwości przystosowywanie pracowni przedmiotowych do zachodzących zmian. 24% respondentów deklaruowało chęć doposażenia bazy dydaktycznej szkoły np. w postaci przekazania jej sprzętu używanego lub nowego, ale z dofinansowaniem ze strony szkoły. Zdarzało się też (jeden duży hotel), że sfinansowano wyposażenie nowej pracowni hotelarskiej. Współpraca szkoły z przedsiębiorcami mogłaby zaowocować przekazywaniem szkołom zamortyzowanych środków trwałych i sprzętu pod warunkiem, że nie będą jednak przestarzałe, zniszczone i bezużyteczne.

Badaniem objęto również kwestię zainteresowania przedsiębiorców współpracą w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów (wykres 25).

**Wykres 25. Preferowane przez przedsiębiorców formy współpracy w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Najwięcej – bo aż 49% ankietowanych przedsiębiorców - deklarowało chęć organizacji staży dla uczniów. Udział w stażach umożliwia opiekunowi śledzenie aktywności edukacyjnej ucznia, a w szczególności opanowania umiejętności wykonywania powierzonych czynności i zadań, a także wspieranie podopiecznego w przypadku problemów natury organizacyjnej lub merytorycznej, łącznie z możliwością zmiany programu stażu i dostosowania go do potrzeb lub możliwości edukacyjnych ucznia. Zdaniem autora uzyskany wynik jest bardzo obiecujący dla przyszłej współpracy, ze względu na skłonność przedsiębiorców do elastycznego podejścia do metod kształtowania umiejętności zawodowych uczniów odbywających staż.

Stosunków duża grupa, bo aż 30% respondentów, wyraziła chęć organizowania wycieczek zawodowych dla uczniów na terenie zakładu hotelarskiego. Ta forma doskonalenia wiedzy i umiejętności jest z pewnością mniej efektywna niż staż, głównie ze względu na brak indywidualizacji. Wycieczki wiążą się z grupowym odbiorem prezentowanych czynności

zawodowych i pokazów, a tym samym ograniczają percepcję ucznia przez zachodzące naturalnie w takich warunkach szumy i oddziaływanie bodźców rozpraszających uwagę odbiorcy.

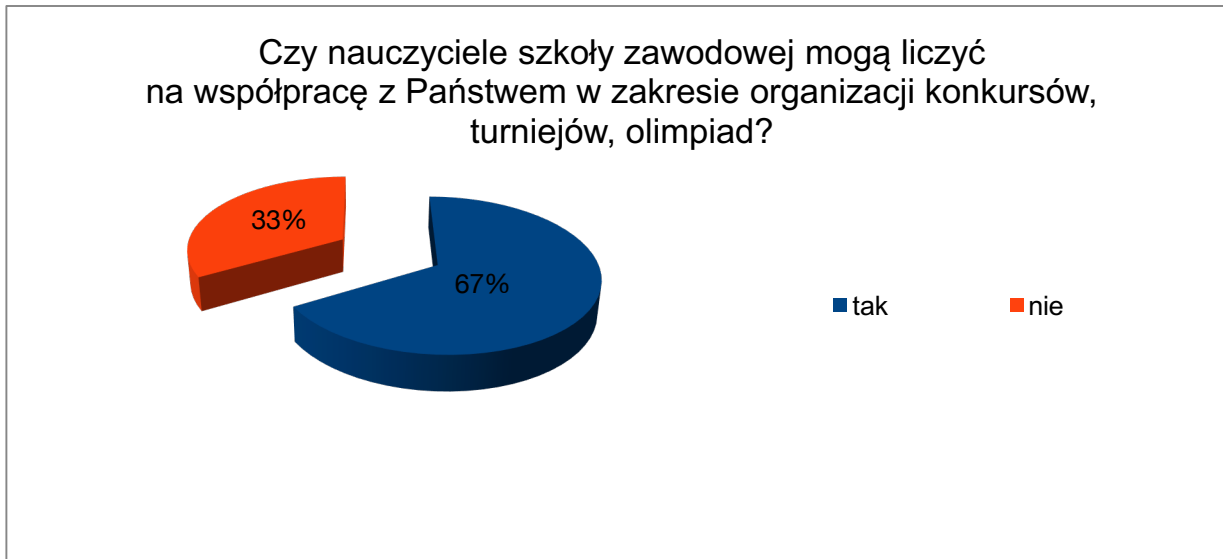
Znacznie mniej bo tylko 12% przedsiębiorców deklarowało chęć prowadzenia w szkole zajęć/warsztatów dla uczniów przez przedstawiciela pracodawcy. Uczniowie, jako gospodarze w swojej placówce chętnie goszczą praktyków, którzy prezentują umiejętności i włączają uczniów do aktywności zawodowej. Ze strony przedsiębiorcy - jest to również przejaw szacunku do szkoły, jako partnera w kształceniu kadr dla branży. Przedsiębiorcy mają także w ofercie organizowanie dla uczniów szkoleń/kursów umożliwiających uzyskanie dodatkowych uprawnień (9% respondentów).

Podkreślić należy, że stworzenie warunków do stałej współpracy i partnerstwa przedsiębiorców ze szkołami może spowodować zmiany w ocenie poszczególnych form tej współpracy. Otwartość i wyższa świadomość korzyści odnoszonych przez szkoły i przedsiębiorców ze współpracy, przekładać się będzie na bardziej świadome wybory.

**Sektorowa Rada ds. Kompetencji –Turystyka może przyczynić się do tego m.in. poprzez upowszechnianie informacji o dobrych praktykach w tym obszarze.** Oddanie branżystom wpływu na zakres i treści kształcenia zawodowego jest koniecznością. Pytanie nie brzmi więc „czy” tylko „kiedy”?

Zagadnieniem objętym badaniem była współpraca z przedsiębiorcami przy organizacji konkursów, turniejów, olimpiad (por wykres 26).

**Wykres 26. Współpraca z przedsiębiorcami przy organizacji konkursów, turniejów, olimpiad.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Konkursy i olimpiady mają na celu wyłonienie jednostek wybitnych, posiadających predyspozycje do wykonywania danego zawodu. Współpraca ze szkołą w tym zakresie daje pracodawcy możliwość pozyskiwania tych uczniów do kształcenia dualnego, bądź kształtowania ich wyborów zawodowych po zakończeniu nauki. Badanie wykazało, że 67% przedsiębiorców deklaruowało chęć aktywnego uczestnictwa w organizacji konkursów, turniejów i olimpiad. Z jednej strony branża wspiera szkoły w procesie wyłaniania „najlepszych z najlepszych”, z drugiej zaś ma okazję do nagłaśniania własnej działalności poprzez banery reklamowe i inne materiały promujące działalność firmy. Bardzo często przedsiębiorcy są sponsorami nagród, licząc iż informacja o tym pojawi się w artykułach publikowanych na temat tych wydarzeń. Korzystna dla obu stron współpraca buduje zależności o charakterze finansowym i marketingowym i ma pozytywny wpływ na rozwój obu jednostek – firmy i szkoły.

Niepokojące jest, że aż 33% przedsiębiorców udzieliło odpowiedzi negatywnej na to pytanie. Pamiętać należy, że współpraca nie musi być powiązana finansowo, przede wszystkim

chodzi o zacieśnianie współpracy i współdziałanie na różnych płaszczyznach. Brak zainteresowania przedsiębiorcy współpracą ze szkołą, zdaniem autora, z etycznego punktu widzenia pozbawia go prawa do wnoszenia reklamacji odnośnie jakości polskiego systemu edukacji.

Badaniem objęto również ocenę przez pracodawców czasu trwania i terminów odbywania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych z punktu widzenia potrzeb i możliwości przedsiębiorcy ( wykres 27).

**Wykres 27. Ocena czasu trwania i terminów odbywania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych z punktu widzenia potrzeb i możliwości przedsiębiorcy.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Zdecydowana większość, bo aż 62% respondentów, pozytywnie oceniła terminy i czas trwania praktycznej nauki zawodu (zajęć praktycznych, praktyk zawodowych), uznając, że są one dostosowane do potrzeb i możliwości kształcenia. Wysoko oceniono również ich zaplanowanie przez Kierownika Szkolenia Praktycznego, którego obowiązkiem jest przygotowanie harmonogramu praktyk.

Należy jednak zauważyć, że stosunkowo duży odsetek – bo aż 38% respondentów było innego zdania. Być może spotykali się z problemem niedostosowania terminów praktyk do potrzeb przedsiębiorstwa albo też praktyki te trwały zbyt długo lub zbyt krótko. Dla tej grupy przedsiębiorców należałoby rozszerzyć analizę o ustalenie powodów niezadowolenia. Pamiętać należy, że raport dotyczy branży ho-ga-tur objętej zjawiskiem sezonowości. Przedsiębiorcy, licząc na pomoc ze strony praktykantów, najchętniej przyjmowaliby uczniów na praktyki i staże w okresie wysokiego sezonu. Barięą utrudniająca dostosowanie terminów praktyk do potrzeb pracodawców są zbyt liczne klasy. W niektórych miejscowościach, szczególnie niewielkich, takie dostosowanie może okazać się to wręcz niemożliwe. Ponieważ dopasowanie praktyk i staży się do potrzeb przedsiębiorców nie zawsze jest możliwe, dlatego szkoły oczekują wyrozumiałości ze strony branży.

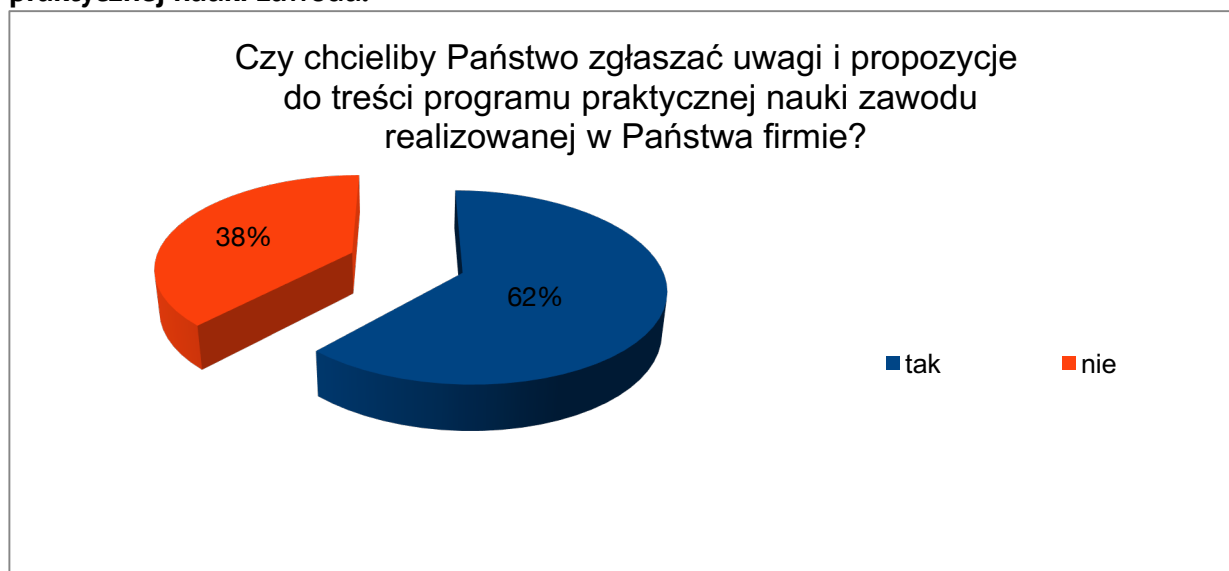
Zdaniem autora należałoby się zastanowić nad możliwością stworzenia jednostki, która zajęłaby się analizą przyczyn niezadowolenia pracodawców. Taka jednostką mogłyby być np. **rady ds. upracticznienia procesu kształcenia**, składające się z przedstawicieli przedsiębiorców i szkoły, które zajęłyby się m.in. problematyką dostosowania staży i praktyk do potrzeb pracodawców. Brak takiej jednostki powoduje, że obecnie analizę przyczyn niedostosowania staży i praktyk do potrzeb pracodawców powinni prowadzić Kierownicy Szkolenia Praktycznego, którzy mają bezpośredni kontakt z przedsiębiorcami. Znając potrzeby przedsiębiorcy Kierownik Szkolenia Praktycznego może, w miarę możliwości, ustalać terminy praktyk, uwzględniając te potrzeby. Jednakże, jak już wspomniano, nie zawsze jest to możliwe.

Z założenia praktyka zawodowa powinna być realizowana na podstawie programu opracowanego przez nauczyciela/Kierownika Szkolenia Praktycznego oraz dyrektora szkoły lub placówki systemu oświaty we współpracy z podmiotem przyjmującym uczniów. Program powinien być opracowany i przygotowany w formie pisemnej oraz wskazywać konkretne cele edukacyjne (kompetencje i umiejętności), które praktykant powinien osiągnąć, treści edukacyjne, zakres jego obowiązków, a także harmonogram realizacji praktyki zawodowej. Przy ustalaniu programu praktyki zawodowej powinny być uwzględnione predyspozycje

psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe praktykanta. Program praktyki zawodowej powinien określać wymogi dotyczące wyposażenia stanowiska pracy praktykanta podczas odbywania praktyki oraz procedury wdrażania praktykanta do pracy i monitorowania stopnia realizacji treści i celów edukacyjnych

Kolejną kwestią objętą badaniem było zainteresowanie przedsiębiorców zgłaszaniem uwag i propozycji do programu praktycznej nauki zawodu (wykres 28).

### Wykres 28. Zainteresowanie przedsiębiorców zgłaszaniem uwag i propozycji do programu praktycznej nauki zawodu.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Z przeprowadzonego badania wynika, że 62% przedsiębiorców dostrzega potrzebę zgłaszania uwag i propozycji do programu praktycznej nauki zawodu. Wskazują na potrzebę uwzględniania w tych programach specyfiki regionu, która dla branży hotelarskiej ma istotne znaczenie. Powołanie, wspomnianej wyżej, rady ds. upraktycznienia procesu kształcenia lub regularne spotkania Dyrektorów Szkół i Pracodawców stwarzałyby przedsiębiorcom możliwość przekazywania takich uwag i propozycji.

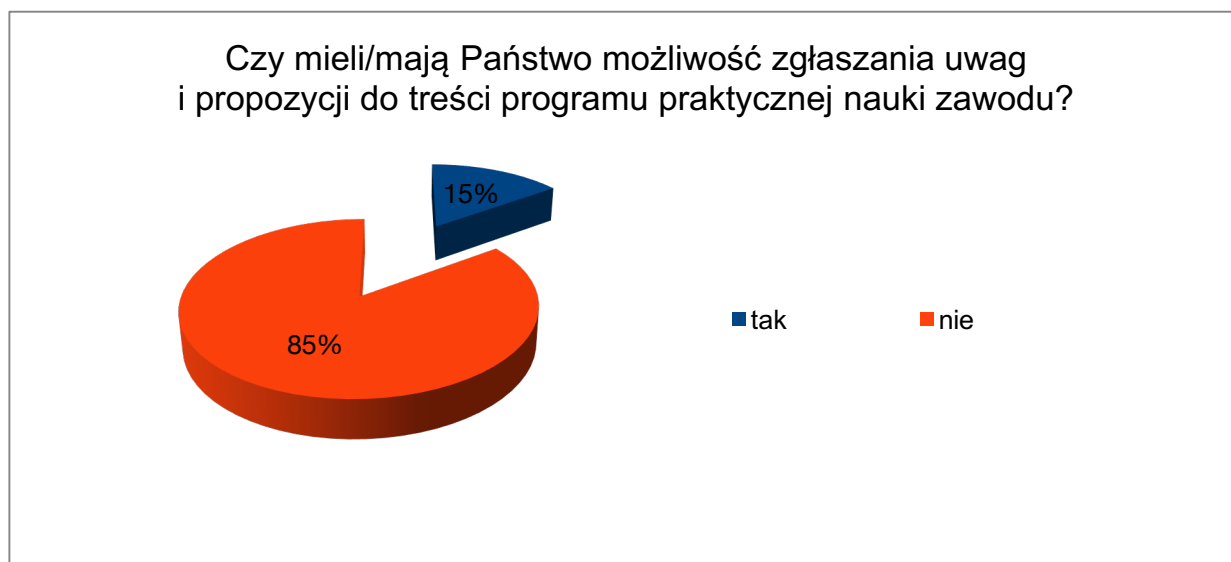
Należy jednak zauważyć, że stosunkowo duży odsetek przedsiębiorców – bo aż 38% nie odczuwa takiej potrzeby. Taka bierna postawa jest niepokojąca, pozbawia bowiem



przedsiębiorców wpływu na proces kształcenia umiejętności w miejscu praktyki, a w rezultacie pozbawia wpływu na końcowy efekt kształcenia praktycznego, który w 100% jest zależny od szkoły.

Przedsiębiorcy zostali również zapytani o to czy w przeszłości mieli możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu. Wyniki zostały przedstawione na wykresie 29.

### Wykres 29. Wykorzystywanie przez przedsiębiorców możliwości zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Zdecydowana większość – bo aż 85% respondentów stwierdziło, że nie miało możliwości zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu. Zdaniem autora ten wynik jednoznacznie wskazuje na brak drożności w przepływie informacji między szkołą a pracodawcami i tym samym potwierdza potrzebę powołania organu/jednostki zapewniającej stały przepływ informacji.

Obserwacja rynku pokazuje większość polskich pracodawców ma trudnościami ze zrekrutowaniem pracowników posiadających kwalifikacje odpowiadające ich potrzebom.

Pracodawcy wskazują, że mają problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Jedną z przyczyn tego zjawiska jest niedopasowanie kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy. Współpraca przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi, a w szczególności zgłaszanie przez przedsiębiorców propozycji i uwag do programu praktycznej nauki zawodu, może przyczynić się do poprawy w tym zakresie. Współtworzenie przez przedsiębiorców programów praktyk zawodowych, spowoduje zróżnicowanie tych programów, lepsze ich dostosowanie do potrzeb lokalnych rynków pracy. Należy dołożyć wszelkich starań, aby odwrócić tę tendencję. 15% wskaźnik powinien być miernikiem nieaktywności praktyków, a nie tak jak w obecnym badaniu, charakteryzuje możliwość zgłaszania uwag. Należy również zdiagnozować, jaka jest przyczyna braku zgłoszeń. Być może pracodawca jest otwarty na współpracę, ale stara się otworzyć „zaryglowane drzwi”.

Zadaniem nowoczesnej szkoły zawodowej jest przygotowanie absolwenta do mobilności i elastycznego funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. By sprostać tym wyzwaniom, szkoły prowadzące kształcenie zawodowe muszą współpracować z pracodawcami w różnych obszarach, w tym również uzgadniać program praktyk zawodowych. W związku z powyższym zadano przedsiębiorcom pytanie czy uczestniczą w spotkaniach, na których omawiane są zmiany w kształceniu zawodowym. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie nr 30.

**Wykres 30. Uczestnictwo przedsiębiorców w spotkaniach podczas których omawiane są zmiany w kształceniu zawodowym.**



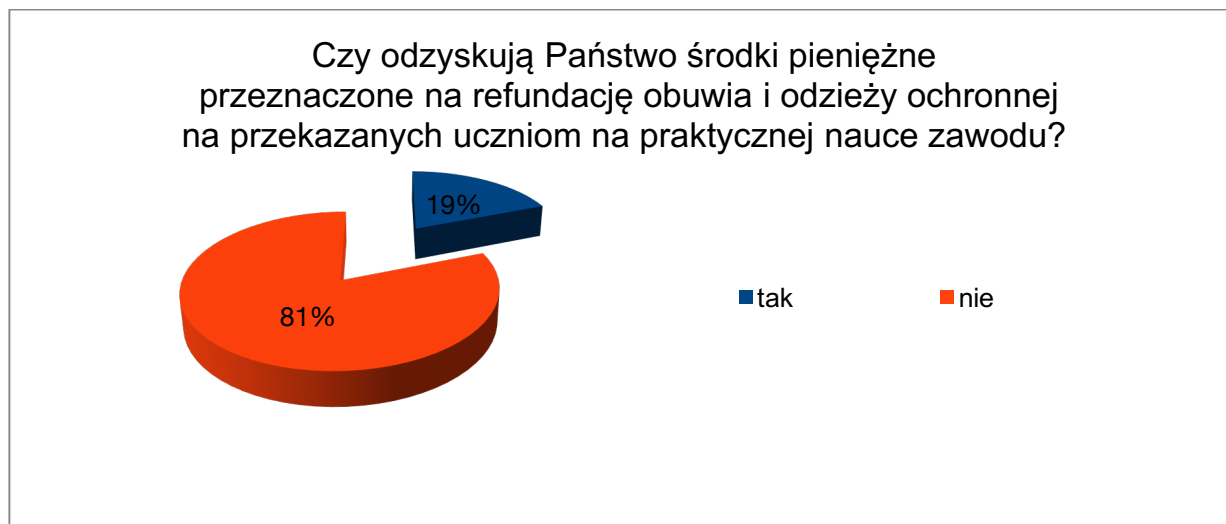
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z przeprowadzonego badania wynika, że ponad  $\frac{3}{4}$  ankietowanych (76%) udzieliło na to pytanie odpowiedzi negatywnej. Zdaniem autora jest to zjawisko niepokojące. Nie biorąc udziału w takich spotkaniach przedsiębiorcy nie uzyskują informacji na temat zmian zachodzących w kształceniu zawodowym, a tym samym pozbawiają się możliwości dokonania i przedstawienia oceny zgodności tych zmian z potrzebami i oczekiwaniami przedsiębiorców. Tracą również możliwość wpływu na ich ostatecznych kształt. Warto, by pracodawcy wiedzieli jak najwięcej o wprowadzanych zmianach, ponieważ dotyczą one ich przyszłych pracowników. Pojawia się pytanie – co jest przyczyną takiego stanu rzeczy? Brak czasu po stronie przedsiębiorcy, brak zaproszenia ze strony przedstawiciela rynku edukacyjnego? Z pewnością 24% udział pracodawców w pozyskiwaniu informacji o zmianach w szkolnictwie zawodowym jest zbyt niski i należy podjąć działania zachęcające przedsiębiorców do włączania się w proces edukacji.

Praktyczna nauka zawodu u przedsiębiorcy – generuje dodatkowe – koszty – w szczególności koszty obuwia i odzieży ochronnej dla uczniów odbywających u nich praktyki. W

związku z tym zapytano przedsiębiorców – czy te dodatkowe koszty są im refundowane. Wyniki przedstawiono na wykresie 31.

**Wykres 31. Refundacja kosztów odzieży ochronnej i obuwia przekazywanych uczniom odbywającym praktyki**

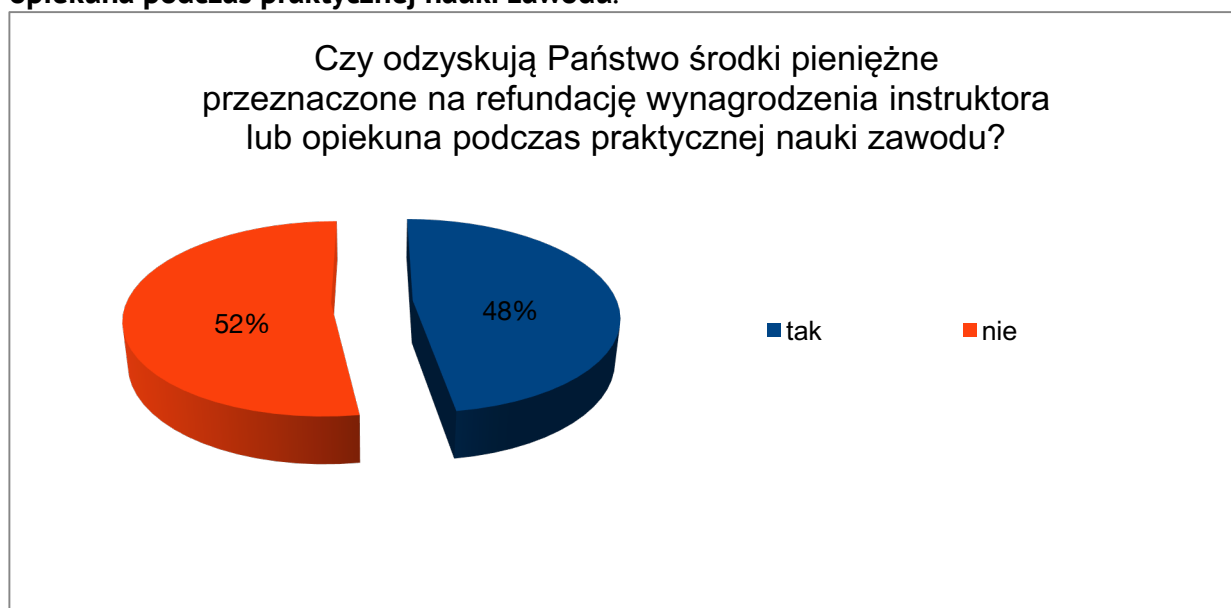


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z przeprowadzonego badania wynika, że w zdecydowanej większości (81%) przedsiębiorcy nie podejmują starań w celu odzyskania wydatków poniesionych na zakup obuwia i odzieży ochronnej, przekazanych uczniom podczas praktycznej nauki zawodu. Być może są one na tyle niskie, a formalności związane z ich refundacją są skomplikowane i czasochłonne, że wybierają prostszą metodę jaką jest wliczenie ich do kosztów uzyskania przychodu. Można zaryzykować stwierdzenie, że formalności związane z odzyskaniem ww. kwot od organów prowadzących szkoły zniechęcają do tworzenia miejsc praktyk, jako stanowiska. Refundowanie pracodawcom kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnych na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonych uczniom na okres zajęć praktycznych prowadzonych u pracodawcy w danym roku szkolnym wynosi ok. 20% przeciętnego wynagrodzenia.

Drugim źródłem generowania kosztów związanych z praktyczną nauką zawodu w przedsiębiorstwie – jest wynagrodzenie instruktora lub opiekuna sprawującego opiekę nad uczniami. Pojawia się problem refundacji tych kosztów. Zapytano przedsiębiorców, czy wydatki te są im refundowane. Wykres 32 przedstawia uzyskane wyniki.

**Wykres 32. Zwrot kosztów przeznaczonych na refundację wynagrodzenia instruktora lub opiekuna podczas praktycznej nauki zawodu.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z przeprowadzonego badania wynika, że 48% przedsiębiorców podejmuje wysiłek w celu odzyskania środków pieniężnych przeznaczonych na refundację wynagrodzenia instruktora lub opiekuna podczas praktycznej nauki zawodu. Refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami, do wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela kontraktowego należy do obowiązków organu prowadzącego szkołę. 52% przedsiębiorców pozostaje biernymi w tego typu działaniach, chociaż przepisy prawa dają szansę na pozyskanie środków rekompensujących włożony wysiłek w edukację zawodową praktykanta

## 6. Bariery we współpracy szkół z przedsiębiorcami.

### 6.1 Ogólna charakterystyka i podział

Przeprowadzone badanie miało na celu zdiagnozowanie różnego rodzaju barier, które mają wpływ na współpracę szkół zawodowych kształcących w zawodzie Technik Hotelarstwa i Pracownik Pomocniczy Obsługi Hotelowej, z przedsiębiorcami z branży hotelarskiej. Część z nich występowała już na etapie nawiązywania współpracy, część pojawiała się później w trakcie jej trwania. Część z nich ma charakter obiektywny (są spowodowane czynnikami zewnętrznymi np. zmianą przepisów; sezonowością; koniunkturą gospodarczą), a część subiektywny (zniechęcenie do współpracy np. w przypadku wypadku ucznia na praktyce; negatywne stereotypy np. nauczyciele źle przygotowują do zawodu; u nas praktyka a praca w konkurencji itp.).

Wielość i różnorodność tych barier uzasadnia potrzebę ich podziału. W branży hotelarskiej można wyróżnić bariery o charakterze:

- systemowym (sys);
- strukturalnym (str);
- proceduralnym (pro);
- finansowym (fin);
- odmiennego oczekiwania i motywacje (om);
- wiedzy (wie);
- zaufania (za).

Dla zidentyfikowania barier jakie pojawiają się we współpracy szkół z przedsiębiorcami odrębnie badana była każda z tych grup.

## 6.2. Bariery współpracy z perspektywy szkół hotelarskich

Przeprowadzone badanie umożliwiło zidentyfikowanie 8 grup czynników identyfikowanych przez szkoły jako bariery. Są to:

- 1) Brak stałej sieci zaprzyjaźnionych zakładów hotelarskich (ok. 45 % badanych respondentów) – **(sys)**;
- 2) Negatywne doświadczenia szkół ze współpracy z właścicielami hoteli (około 13 % respondentów) - **(sys)**;
- 3) Występujący brak zainteresowania szkoły procesami w danym hotelu czy też sieci (4 % dyrektorów nie widzi takiej potrzeby) - **(str)**;
- 4) Brak elastyczności niektórych szkół w kontekście organizowania praktyk lub staży pod potrzeby hotelarzy (np. opór rodziców i samych uczniów przed praktyką w ferie czy też wakacje)- (ok. 25% badanych respondentów)- **(str)**;
- 5) brak zakładów hotelarskich, w których istnieje możliwość zrealizowania w ramach praktyk podstawy programowej; szkoły poszukują takich zakładów, a w przypadku ich braku są zmuszone do zaakceptowania faktu, że część wymagań wynikających z podstawy programowej nie zostanie zrealizowana (ok.30 % badanych respondentów spotyka się z tą sytuacją) - **(pro)**;
- 6) brak korzyści finansowych ze współpracy szkoły z przedsiębiorcami; relacje szkoły z przedsiębiorcą są najczęściej bez kosztowe – zarówno szkoła jak i uczniowie nie mają korzyści finansowych z tej współpracy-**(fin)**;
- 7) brak środków finansowych lub niewystarczająca ich wysokość potrzebna na rekompensowanie przedsiębiorcom, realizującym formy praktycznej nauki zawodu, kosztów jakie ponoszą z tego tytułu (około 87 % respondentów) - **(fin)**;
- 8) brak regularnego kontaktu dyrektor szkoły – właściciel hotelu.

### 6.3. Bariery współpracy ze szkołami z perspektywy przedsiębiorców branży hotelarskiej :

Badanie przeprowadzone w grupie przedsiębiorców pozwoliło na zidentyfikowanie następujących barier:

- 1) Braki w zakresie prawnych rozwiązań zachęcających do nawiązywania i rozwijania współpracy pomiędzy podmiotami z branży hotelarskiej, a szkołami kształcącymi w zawodach Technika hotelarstwa i Pracownika Pomocniczego Obsługi Hotelowej. Brak po stronie przedsiębiorców wiedzy na temat form praktycznej nauki zawodu i regulujących je przepisów (ok 14 % badanych podmiotów branży hotelarskiej)- **(sys)**;
- 2) Niedopasowanie struktury kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego rynku pracy, brak diagnozy potrzeb podmiotów z branży hotelarskiej (opinia 10% podmiotów badanych) - **(str)**;
- 3) Niedopasowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb szeroko rozumianej branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (ok.10 % badanych podmiotów)- **(str)**;
- 4) Wymagania formalne związane z przyjęciem na praktyczną naukę zawodu osób niepełnoletnich np. określone godziny pracy, stała opieka nad praktykantem, brak chętnych pracowników do pełnienia funkcji opiekuna praktyk (ok.62 % resp.) - **(pro)**;
- 5) Trudności z nawiązaniem kontaktu z osobą decyzyjną w przedsiębiorstwie w przypadku, gdy zarząd ma siedzibę w innej miejscowości niż obiekt, w którym ma się odbywać praktyka: czasem podjęcie decyzji przez przedsiębiorcę trwa kilka tygodni (3 % podmiotów badanych) - **(pro)**;
- 6) Brak możliwości zgłaszania uwag i propozycji do treści programowych praktycznej nauki zawodu spowodowany brakiem – po stronie przedsiębiorców - wiedzy o zmieniających się przepisach (85 % respondentów), brak wiedzy o sposobach starania się o zwrot kosztów za przyjęcie ucznia lub pracownika młodocianego praktykę lub nauka zawodu - **(wie)**;



- 7) Nieuczestniczenie w spotkaniach dotyczących zmian w kształceniu zawodowym - brak zaproszenia, co powoduje brak wiedzy na w/w temat (76 % respondentów)- **(wie)**;
- 8) Pracodawcy nie mają refundowanych środków finansowych za stroje służbowe przekazywane praktykantom oraz nie mają refundowanych środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenie dla instruktorów praktycznej nauki zawodu lub opiekunów praktyk (66 % respondentów) - **(fin)**;
- 9) 4 respondentów wyraziło obawę, że uczniowie mogą wynieść tajemnice przedsiębiorstwa np. wewnętrznych procedur lub regulacji, naruszyć przepisy o ochronie danych osobowych wynikające z RODO - **(za)**;
- 10) Obawa, że po odbyciu praktyki i ukończeniu szkoły uczeń lub pracownik młodociany, w którego zainwestował pracodawca, będzie pracował w konkurencji (3 % respondentów) - **(za)**;
- 11) Przekonanie, że uczniowie na praktykach mogą zaszkodzić wizerunkowi hotelu poprzez rozpowszechnianie np. nieprawdziwych informacji o gościach hotelowych i ich zachowaniu (2 % respondentów ze wsi) - **(za)**;
- 12) Brak regularnego kontaktu właściciela hotelu – dyrektorem szkoły;
- 13) Brak w Szkolnym Planie Nauczania dla Technika Hotelarstwa przedmiotu „Nauka kontaktu z klientem”.

Z przedstawionego zestawienia wynika, że dostrzegana przez przedsiębiorców lista barier dotyczących współpracy ze szkołami kształcącym kadry dla jej potrzeb jest stosunkowo długa, obejmuje aż 13 pozycji.

## 7. Rekomendacje — dotyczące podjęcia przez Sektorową Radę ds. Kompetencji –Turystyka działań mających na celu usunięcie zidentyfikowanych barier:

- Rozważyć zasadność zwrócenia się do władz samorządowych w województwach (np. Urzędy Marszałkowskie, Starostwa Powiatowe) z propozycją przeprowadzania cyklicznych kampanii na temat potrzeby współpracy szkół z przedsiębiorcami, uświadamiających rolę jaką instytucje rynku pracy, szkoły, pracodawcy branży hotelarskiej oraz ich organizacje odgrywają w procesie dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy. Wskazane jest powołanie na szczeblu organów prowadzących szkoły zawodowe jednostek działających na rzecz zacieśnienia tej współpracy, takich jak np. Rada Kształcenia Zawodowego, w skład której weszłyby przedstawiciele: organu prowadzącego szkołę, branży hotelarskiej oraz urzędów pracy.
- Wystąpić do szkół z propozycją rozważania potrzeby utworzenia **Rady ds. upraktycznienia procesu kształcenia** z udziałem pracodawców z branży hotelarskiej i samorządowców.
- Zainicjować, przy zaangażowaniu Ministerstwa Edukacji Narodowej, Kuratoriów Oświaty oraz wytypowanych szkół kształcących kadry dla potrzeb hotelarstwa, kampanię informacyjną skierowaną do pracodawców i ich organizacji, mającą na celu zmianę ich podejścia do współpracy ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu (zachęcenie do patrzenia na to zagadnienie w kategoriach - zapewnienie sobie w przyszłości kadry posiadającej kwalifikacje zgodne z potrzebami przedsiębiorcy), wskazującej na korzyści jakie przedsiębiorca angażując się we współpracę ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu.
- Rozważyć (ze względu na powszechną wśród pracodawców opinię, że współpracując ze szkołami są wykorzystywani, ponoszą tylko koszty praktycznej nauki zawodu) przekazanie do Ministerstwa Finansów propozycji przyznania przedsiębiorcom uczestniczącym w procesie kształcenia kadr zachęty finansowej np. w postaci ulgi

- podatkowej, jako formy rekompensaty finansowej za udział w procesie kształcenia zawodowego.
- Rozważyć możliwość merytorycznego wspieranie akcji (udział członków Rady Kompetencji np. w konferencjach pokazach, seminariach, olimpiadach) mających na celu zmianę wizerunku i wagi nauki zawodu – zarówno wśród rodziców, uczniów jak i wśród kadry nauczycielskiej, a także wśród samych przedsiębiorców i reprezentujących ich jednostek.
  - Wystąpić do Ministerstwa Edukacji Narodowej z wnioskiem o rozważenie możliwości wprowadzenia w Prawie oświatowym przepisów (mających na względzie, wzrost kompetencji praktycznych wśród kadry nauczycielskiej) dotyczących oddelegowania do przedsiębiorstwa, w którym uczniowie odbywają a praktyczną naukę zawodu, nauczyciela zawodu lub przedmiotów zawodowych na szkolenie na okres np. 1 do 3 miesięcy raz na trzy lata, przy założeniu, że koszty takiego szkolenia powinna pokryć szkoła.
  - Mając na względzie zwiększenie motywacji wśród uczniów - wystąpić do Ministerstwa Edukacji Narodowej z propozycją wprowadzenia w Prawie Oświatowym przepisów dot. np. wypłaty specjalnego wynagrodzenia dla uczniów realizujących formy praktycznej nauki zawodu u pracodawcy. Zmiana motywacji uczniów powinna zostać osiągnięta zarówno przez odpowiednie oddziaływanie pedagogiczne, jak też przez system zachęt – np.: wynagrodzenie dla uczniów za wzorowy przebieg praktyki zawodowej; wynagrodzenie wzrastające dla pracownika młodocianego wraz ze wzrastającymi umiejętnościami i przydatnością dla pracodawcy, u którego uczy się zawodu, czy też oferowanie dla najlepszych uczniów płatnych praktyk w najbardziej ekskluzywnych miejscach u najbardziej popularnych pracodawców w branży hotelarskiej.

## Podsumowanie

Zdaniem autora, należy się zgodzić z poglądem zamieszczonym w Raporcie zbiorczym dla Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy W-wa 2016,<sup>6</sup> że **można postawić hipotezę, że w stosunku do relacji, jaka ma miejsce na polu szkoła-przedsiębiorca termin prawdziwa współpraca często używany jest na wyrost. W rzeczywistości bowiem nie jest to współpraca w pełnym tego słowa znaczeniu, a jedynie relacja polegająca na tym, że pracodawca przyjmuje uczniów na praktyczną naukę zawodu.**

Często kontakty pomiędzy szkołą a pracodawcą ograniczone są do minimum – i obejmują kontakty na początku roku szkolnego oraz później jedynie w przypadku pojawiających się znacznych problemów.

Badanie pokazało jednoznacznie brak regularnych kontaktów szkoła - pracodawcy i pracodawcy – szkoła. Brak wiedzy pracodawców z zakresu przepisów prawa w oświacie, specyfiki kształcenia zawodowego, brak ich udziału w procesie opiniowania programów nauczania kształcenia w zawodzie, na poziomie szkoły, pogłębiają problem niespełnienia obustronnych oczekiwań.

Analiza wyników badania uzasadnia wyciągnięcie wniosku, że zarówno szkoły jak i przedsiębiorcy dostrzegają bariery utrudniające im współpracę. Problemy i bariery wskazywane przez respondentów zarówno przedsiębiorców branży hotelarskiej jak i dyrektorów szkół dotyczą następujących sfer:

- 1) Sfery finansów – brak rekompensat dla hotelarzy za realizację zadań w ramach praktycznej nauki zawodu oraz niewystarczające środki finansowe jakimi dysponują w budżecie szkoły dyrektorzy.
- 2) Sfery innych, poza kosztami finansowymi, obciążeń pracodawcy – np. obciążenia czasowe, dodatkowa odpowiedzialność.

---

<sup>6</sup> Raport sytuacja osób młodych w woj. mazowieckim. Diagnoza z perspektywy systemu edukacji, rynku pracy oraz funkcjonujących form i obszarów wsparcia.  
<https://szukaj.interia.pl/internet/?q=w+Raporcie+zbiorczym+dla+Mazowieckiego+Obserwatorium+Rynku+Pracy+W-wa+2016+%2C+%C5%BC>

- 3) Negatywnej postawy uczniów – np. brak zaufania do uczniów, niska motywacja uczniów, brak możliwości selekcji uczniów.
- 4) Postawy szkół – np. braku aktywności w pozyskiwaniu nowych podmiotów do współpracy.
- 5) Utrudnień formalnych, instytucjonalnych – np. związanych z brakiem stabilności obszaru kształcenia zawodowego.

Niż demograficzny, którego efektem jest wysoka konkurencja między szkołami powodują, że dyrektorzy koncentrują wysiłki na utworzeniu odpowiedniej liczby klas i ich liczebności, umożliwiającą zapewnienie pracy kadrze nauczycielskiej. Inne kwestie z konieczności schodzą na dalszy plan. Niewystarczające środki finansowe w budżecie szkoły, powodują nawarstwienie problemów, mających wpływ na współpracę z branżą hotelarską.

Uczestnicy badania podkreślali dużą wagę kształcenia praktycznego. W zasadzie wśród uczestników badania nie znalazł się nikt kto by zaprzeczał lub tylko poddawał w wątpliwość kluczową rolę praktycznej nauki zawodu w kształceniu zawodowym. Warto podkreślić, że zarówno po stronie przedsiębiorców jak i szkół nie znalazł się nikt kto uznałby, że obecnie w szkolnictwie zawodowym wymiar praktycznej nauki zawodu jest wystarczający, a wręcz przeciwnie, podkreślano, że jest go za mało.

Likwidacja barier, które zdiagnozowano i działania zarekomendowane Sektorowej Radzie ds. Kompetencji – Turystyka jest początkiem drogi do nakreślenia i uzyskania autentycznej, zaspakajającej potrzeby zdiagnozowanej grupy respondentów, współpracy przynoszącej obustronne korzyści szkołom i pracodawcom, a przede wszystkim uczniom - przyszłym dobrze wykwalifikowanym pracownikom branży hotelarskiej. To szkoły muszą wiedzieć i rozumieć, że dla tak wymagającej branży jaką jest hotelarstwo współpraca z przedsiębiorcami jest koniecznością

### Bibliografia:

1. Projekt „Zawody z obszaru turystyczno-gastronomicznego – czy to dla mnie” Redakcja: Małgorzata Kałaska, Anna Karbowniak. Autorki tekstu źródłowego: Barbara Drożyńska, Małgorzata Kałaska.
2. „Model współpracy szkoły z przedsiębiorstwem” Zachodniopomorska Szkoła Biznesu 2015, Gabriela Poteralska.
3. „Rynek pracy widziany oczami pracodawców” Marcin Kocór, Anna Strzebońska, Monika Dawid-Sawicka Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości Warszawa 2015
4. „Raport zbiorczy” dla Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy W-wa 2016 - **Badanie w ramach:** Modułu II „Zakres kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców” na potrzeby projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” Działanie 9.2. POKL. Modułu I „Badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób pracujących prowadzone wśród pracodawców” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. PO Modułu II „Audyty kompetencji i kwalifikacji oraz zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne” Działanie 9.3. POKL.
5. Raport z badania ankietowego „Preferencje pracodawcy branży hotelarskiej, gastronomicznej i turystycznej w zakresie sylwetki absolwenta szkolnictwa zawodowego” - Ministerstwo Sportu i Turystyki, W-wa 2016
6. Badania w ramach Modułu Formy nauki zawodu na potrzeby Projektu „Szkolnictwo zawodowe”. Kondycja – Potencjał – Potrzeby „Współpraca pracodawców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi – badanie jakościowe w subregionach” RAPORT KOŃCOWY
7. „Analiza potrzeb szkół zawodowych pod kątem wyzwań regionalnego rynku pracy” Autorzy: Marcin Dygoń, Sylwia Chacińska, Justyna Rybicka-Mróż, Irena Wolińska –

kierownik projektu, red. WYG PSDB Sp. z o. o. RAPORT KOŃCOWY zrealizowany na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego.

8. „Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL” RAPORT KOŃCOWY Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego W-wa 2014:  
*„Czy patronat jest rozwiązaniem? Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim* red. naukowa: P. Chomczyński, T. Kamiński, Wydawnictwo Naukowe WSP, Łódź 2012. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach EFS.
9. Rozporządzenie z 13 marca 2017 rok w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego - Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290 i 1669 ogłoszonej dnia 24 maja 2018 r obowiązuje od dnia 1 września 2017
10. Rozporządzeniem Ministra Edukacji z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu na podstawie art. 120 ust. 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 i 949)

## Spis wykresów

- Wykres 1. *Formy realizacji praktycznej nauki zawodu*
- Wykres 2. *Ocena zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołą/placówką w zakresie praktycznej nauki zawodu - w opinii dyrektorów szkół.*
- Wykres 3. *Zainteresowanie współpracą ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu w opinii przedsiębiorców.*
- Wykres 4. *Zainteresowanie pracodawców poszczególnymi formami współpracy ze szkołami – w opinii przedsiębiorców.*
- Wykres 5. *Analizowanie przez szkoły/placówki w ramach swoich działań zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na poziomie lokalnym i regionalnym.*
- Wykres 6. *Ocena możliwości zgłaszania przez pracodawców uwag i propozycji do programu praktycznej nauki zawodu.*
- Wykres 7. *Ocena dostosowania podstawy programowej do potrzeb lokalnego rynku pracy.*
- Wykres 8. *Braki kadrowe nauczycieli przedmiotów zawodowych.*
- Wykres 9. *Informowanie pracodawców o zasadach i warunkach egzaminowania oraz wymaganiach kwalifikacyjnych w danym zawodzie.*
- Wykres 10. *Udział pracodawców w prowadzeniu zajęć dydaktycznych.*
- Wykres 11. *Spotkania z przedsiębiorcami poświęcone zmianom w oświacie dotyczącym szkolnictwa zawodowego.*
- Wykres 12. *Uczestnictwo pracodawców w egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe.*
- Wykres 13. *Współpraca szkół z pracodawcami w zakresie pozyskiwania informacji o losach absolwentów.*
- Wykres 14. *Kierunki kształcenia pożądanego przez pracodawców.*
- Wykres 15. *Zawody i specjalności, których zdaniem przedsiębiorców brakuje w ofercie szkoły.*
- Wykres 16. *Ocena przez przedsiębiorców przygotowania teoretycznego uczniów do podjęcia pracy zawodowej.*
- Wykres 17. *Ocena przez przedsiębiorców zastosowania przez uczniów wiedzy teoretycznej w praktyce.*
- Wykres 18. *Ocena przez przedsiębiorców umiejętności językowych uczniów.*
- Wykres 19. *Ocena przygotowania uczniów do pracy zespołowej.*
- Wykres 20. *Ocena przez przedsiębiorców przygotowania uczniów do pracy zawodowej pod względem kształtowania kultury pracy i postawy zawodowej.*



- Wykres 21. *Działania szkoły na rzecz poprawy atrakcyjności współpracy z przedsiębiorcami.*
- Wykres 22. *Ocena przez pracodawców skuteczności poszczególnych form organizowania praktycznej nauki zawodu.*
- Wykres 23. *Preferowane przez pracodawców formy doskonalenia zawodowego nauczycieli zawodu.*
- Wykres 24. *Doposażanie bazy dydaktycznej szkół przez przedsiębiorców.*
- Wykres 25. *Preferowane przez przedsiębiorców formy współpracy w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów.*
- Wykres 26. *Współpraca z przedsiębiorcami przy organizacji konkursów, turniejów, olimpiad.*
- Wykres 27. *Ocena czasu trwania i terminów odbywania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych z punktu widzenia potrzeb i możliwości przedsiębiorcy.*
- Wykres 28. *Zainteresowanie przedsiębiorców zgłaszaniem uwag i propozycji do programu praktycznej nauki zawodu.*
- Wykres 29. *Wykorzystywanie przez przedsiębiorców możliwości zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu.*
- Wykres 30. *Uczestnictwo przedsiębiorców w spotkaniach podczas których omawiane są zmiany w kształceniu zawodowym.*
- Wykres 31. *Refundacja kosztów odzieży ochronnej i obuwia przekazywanych uczniom odbywającym praktyki.*
- Wykres 32. *Zwrot kosztów przeznaczonych na refundację wynagrodzenia instruktora lub opiekuna podczas praktycznej nauki zawodu.*