

]

Bariery we współpracy przedsiębiorców ze szkołami kształcącymi kadry na poziomie zawodowym i średnim dla potrzeb branży gastronomicznej

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 listopad-grudzień 2018 r.

Autor raportu:

Ewa Wasilewska

Spis treści

Spis treści	3
1. Wstęp.....	4
2. Badanie.....	7
2.1. Opis metodologii badania.....	7
2.2. Opis przebiegu realizacji badania	8
3. Charakterystyka kształcenia dla potrzeb branży gastronomicznej (zawody, kwalifikacje w zawodach).....	9
4. Współpraca przedsiębiorców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi – podstawowe informacje.....	19
5. Formy współpracy szkół z przedsiębiorcami.....	21
5.1. Praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne.....	21
5.2. Kształcenie zawodowe pracownika młodocianego (kształcenie dualne)	25
5.3. Staże dla uczniów i dla nauczycieli.....	28
5.4. Inne formy współpracy.....	29
6. Wyniki badania.....	31
7. Bariery we współpracy	49
7.1. Bariery we współpracy z perspektywy szkół kształcących kadry dla potrzeb branży gastronomicznej.....	49
7.2. Bariery we współpracy z perspektywy przedsiębiorców ze szkołami kształcącymi kadry dla potrzeb w/w branży.....	59

8. Rekomendacje — dotyczące podjęcia przez Sektorową Radę ds. Kompetencji –Turystyka działań mających na celu usunięcie zidentyfikowanych barier.....	73
Bibliografia	75
Spis tabel i wykresów	77

Wstęp

Globalizacja, zmiany społeczno-gospodarcze, wzrost zamożności ludzi, rozwój różnych form aktywności w czasie wolnym, zmiana modelu rodziny i stylu życia przyczyniły się do rozwoju różnych form turystyki, a tym samym wzrosło zapotrzebowanie na świadczenie usług gastronomicznych. Dowodem wzrostu zapotrzebowania na te usługi jest rozwój sektora gastronomii w centrach handlowych, powstawanie firm cateringowych zajmujących się np. zdrowym odżywianiem, organizowaniem eventów, targów, pokazów a także wciąż rosnąca liczba obiektów noclegowych zatrudniających również pracowników gastronomii. Stale zmieniające się trendy w gastronomii, stosowanie różnych specyficznych technik i technologii gastronomicznych, wykorzystywanie nowoczesnych i skomplikowanych urządzeń do produkcji potraw i napojów, a także stosowanie wyszukanych form i procedur serwisu determinuje podniesienie oczekiwań w stosunku do pracowników świadczących te usługi.

Oczekiwania turystów, konsumentów korzystających z szeroko rozumianej gastronomii nieustannie zmieniają się i ciągle rosną. Na podstawie raportu sieci hurtowni MAKRO Polska

"Polska na talerzu 2018"¹ przeprowadzonego **przez IQS** metodą CAWI (*bezpośredni wywiad prowadzony drogą internetową wspomagany komputerowo*), konsumenci wydają przeciętnie 38 zł/osobę w weekendy na jedzenie poza domem i najczęściej odwiedzają pizzerie (76%), sieciowe fast foody (65%), restauracje np. polskie, europejskie, azjatyckie (52%), w dalszej kolejności znajdują się m.in. lokalne bary/puby z gorącymi daniami 42%, restauracje hotelowe (19%). Do ponownego odwiedzenia lokalu zachęca jakość dań (62%), ceny (52%), lokalizacja (29%), obsługa lokalu (27%), urozmaicone menu (23%). Natomiast aż 70% badanych na pytanie, jakie zachowanie personelu jest najbardziej uciążliwe wskazało, że "brak zainteresowania ze strony obsługi - długie oczekiwanie na kelnera i potrawę, wydanie rachunku". Wyniki tych badań wskazują na znaczenie umiejętności i kompetencji zatrudnionych pracowników zarówno produkcyjnych (kucharzy) jak i obsługi lokalu gastronomicznego - (kelnerów).

Konsumenci stają się bardziej wymagający, oczekują kompleksowej usługi, wysokiego poziomu kultury osobistej, umiejętności zawodowych i zaangażowania pracowników obsługowych, a także wysokiej jakości oferowanych potraw i napojów. Coraz częściej w hotelach i restauracjach sporządzanie potraw i napojów odbywa się w kuchniach otwartych lub na stanowiskach live cooking, na których serwuje się wyszukane potrawy. Takie zadania wymagają wysokiego poziomu umiejętności zawodowych, kultury osobistej oraz innych kompetencji społecznych pracowników branży gastronomicznej. Duża liczba gości zagranicznych korzystających z usług wymaga od pracowników gastronomii znajomości języków obcych.

Ww. zjawiska powodują, że szczególnie wzrasta wartość zatrudnionych tam osób (ich wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne), która coraz częściej decyduje o przewadze konkurencyjnej na rynku. W tym kontekście kształcenie kadr zgodnie z potrzebami rynku

¹Raport „Polska na Talerzu 2018” <https://www.horecabc.pl/coraz-chetniej-jemy-w-restauracjach-raport-polska-na-talerzu-2018/> dostęp 26 listopada 2018 r.

pracy staje się dla szkół dużym wyzwaniem i wymaga stałej współpracy szkoły zawodowej z pracodawcą.

Z danych statystycznych wynika, że w 2017 roku nastąpił wzrost liczby pracujących i wskaźnika aktywności zawodowej, zwiększyło się przeciętne zatrudnienie, zmalało bezrobocie, wzrósł poziom wynagrodzeń. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w III kwartale 2017 roku pracowało 16,5 mln Polaków, w tym w usługach pracowało osób najwięcej (9,5 mln pracujących). Według danych GUS za II kwartał 2017 roku, wśród pracujących na trzecim miejscu pod względem liczebności znalazły się dwie grupy: pracownicy usług i sprzedawcy oraz technicy i inny średni personel (po ok.13%).² Zgodnie z barometrem zawodów³ dla poszczególnych województw w 2018 r. deficyt podaży dotyczył m.in. zawodów branży gastronomicznej, takich jak: - szefowie kuchni, kucharze, cukiernicy, kelnerzy i barmani.

Pomimo dobrych informacji dotyczących stanu zatrudnienia i potrzeb branży gastronomicznej problemem jest jednak duża liczba biernych zawodowo absolwentów szkół zawodowych. Jednym z powodów problemów ze znalezieniem przez nich pracy jest niedopasowanie kompetencji i doświadczenia kandydatów do wymagań pracodawców i niedoskonałość systemu edukacji⁴. W przypadku absolwentów ciągle aktualny jest problem niewłaściwych wyborów edukacyjnych, jak również niska jakość kształcenia praktycznego. W konsekwencji nie spełniają oni wymagań pracodawców. W rejestrach powiatowych urzędów pracy znajduje się wielu fryzjerów, piekarzy czy kucharzy, jednak ich umiejętności i kwalifikacje nie pozwalają uznać ich za potencjalnych kandydatów do pracy. Często wskazywaną barierą w podjęciu zatrudnienia w różnych zawodach (głównie w branży usługowej) jest brak znajomości języków obcych.

² Barometr zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w Polsce. WUP Kraków na zlecenie MRPiPS, 2017 - https://barometrzwadov.pl/userfiles/Barometr/2018/Raport_polska_ok-min.pdf dostęp 28 listopada 2018

³ Tamże, s. 24-39

⁴ Tamże, s. 13

Niedostosowanie umiejętności i kompetencji pracowników do potrzeb pracodawców branży gastronomicznej implikuje konieczność zacieśnienia współpracy między szkołami zawodowymi a przedsiębiorcami zatrudniającymi absolwentów tych szkół. Aby taka współpraca przyniosła jak najlepsze efekty w postaci pracowników spełniających oczekiwania pracodawców, należy wskazać bariery, które tę współpracę utrudniają. Ich znajomość ułatwi podejmowanie działań mających na celu dostosowanie kształcenia do aktualnych potrzeb pracodawców, co może się przełożyć na niwelowanie deficytów w zatrudnieniu pracowników gastronomii.

1. Badanie

1.1. Opis metodologii badania

Celem badania była identyfikacja barier występujących we współpracy pracodawców branży gastronomicznej ze szkołami zawodowymi kształcącymi kadry na poziomie zawodowym i średnim na potrzeby tej branży.

Aby osiągnąć ww. cel należało w pierwszej kolejności podjąć decyzję o formie przeprowadzenia badania. Dokonując wyboru metod zbierania informacji kierowano się potrzebą uzyskania danych umożliwiających wyciągnięcie wniosków, a na ich bazie przedstawienie rekomendacji Sektorowej Radzie ds. Kompetencji – Turystyka, w celu podjęcia działań umożliwiających usunięcie zidentyfikowanych barier występujących w badanych procesach. Podczas realizacji badania zastosowano wiele metod badawczych, dzięki czemu można było uzupełnić uzyskiwane informacje, co sprzyjało również zachowaniu obiektywizmu. W zależności od sposobu pozyskiwania informacji i danych zastosowane metody można podzielić na ilościowe i jakościowe. Do zbierania danych w badaniu barier we współpracy podmiotów (przedsiębiorcy – szkoły, szkoły – przedsiębiorcy) w branży gastronomicznej wykorzystano zarówno: metody badawcze ilościowe jak i jakościowe.

Ze względu na możliwość objęcia badaniem dużej grupy respondentów - 182 dyrektorów Szkół i placówek Centrum Kształcenia Praktycznego, Centrum Kształcenia

Ustawicznego oraz przedstawicieli przedsiębiorców zrzeszonych w Regionalnym Stowarzyszeniu Turystyczno-Uzdrowiskowym (50 respondentów), Izbie Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego – 220 respondentów i pracodawców skupionych w izbach rzemieślniczych oraz ze względu na anonimowość, swobodę wypowiedzi, stosunkowo niskie koszty, dotarcie w krótkim czasie do dużej liczby respondentów a także łatwość realizacji i analizy danych, ułatwiających interpretację badanego problemu opracowano ankietę w formie internetowej – on-line.

1.2. Opis przebiegu realizacji badania

Informację dotyczącą celu badania wraz z prośbą o dystrybucję wśród swoich członków, a także link do ankiety rozesłano on-line do podmiotów branży ho-ga-tur, czyli do Regionalnego Stowarzyszenia Turystyczno-Uzdrowiskowego w Kołobrzegu (50 członków) oraz do Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego w Warszawie (220 członków). Drugi link do ankiety wraz z informacją o celu ankietowania przesłano do Związku Rzemiosła Polskiego (ZRP) z siedzibą w Warszawie z prośbą o dystrybucję wśród rzemieślników – przedsiębiorców z branży gastronomiczno-hotelarskiej zatrudniających pracowników zawodów gastronomicznych.

Informacje o celu badania oraz link do Ankiety do Dyrektorów Szkół rozesłano bezpośrednio do Szkół (182 dyrektorów). Pomimo zastosowania formy on-line i zamieszczonej informacji o celu ankietowania, wystąpiły problemy z pozyskaniem wypełnionych ankiet zarówno od przedsiębiorców jak i dyrektorów szkół. Przeprowadzenie badania bezpośrednio przez ankietowanych i możliwość dopytania pracodawców i dyrektorów Szkół byłoby metodą właściwszą, niż zastosowana metoda badania on-line, ale ze względu na zachowanie anonimowości znacznie utrudnioną. Niestety pomimo elektronicznej formy ankiety gwarantującej całkowitą anonimowość, łatwość i szybkość wypełniania, na ankietę przesłaną on-line odpowiedziało tylko 68 dyrektorów. Po filtracji odrzucono ankietę niespełniającą kryteriów zawodów branży gastronomicznej, w wyniku, czego pozostało 35 ankiet ze szkół kształcących uczniów na potrzeby tej branży. Na ankietę on-line skierowaną

do przedsiębiorców odpowiedziało 25 respondentów. Informacji zwrotnej w postaci wypełnionych ankiet on-line niestety nie otrzymano od przedsiębiorców zrzeszonych w ZRP. Aby zwiększyć liczbę uzyskanych odpowiedzi zdecydowano się na przeprowadzenie ankiety telefonicznie. Krótki czas realizacji zadania oraz trudności w uzyskaniu odpowiedzi od respondentów spowodowały, że liczba odpowiedzi uzyskana tą drogą wyniosła 17 wypełnionych ankiet do Dyrektora oraz 20 ankiet do Pracodawców. Przeprowadzając wywiady telefoniczne (CATI) z Dyrektorami szkół kształcącymi na potrzeby branży gastronomicznej oraz z pracodawcami (osoby reprezentatywne) z branży gastronomiczno-hotelarskiej kierowano się zasadą, aby uzyskać dane z różnych regionów Polski zarówno z małych miejscowości jak i z dużych miast. Respondenci w rozmowach telefonicznych odpowiadali na pytania ankietowe z ankiety opracowanej w formie on-line oraz uzupełniali i doprecyzowywali odpowiedzi na zawarte pytania otwarte. Uzyskano w ten sposób bazę odpowiedzi - 52 ankiety Dyrektorów Szkół i 45 ankiet Pracodawców, które stanowiły grupę próby badawczej.

W związku z tym, posiłowano się również metodami badania jakościowego w postaci analizy dokumentów (raporty podmiotów ze stron internetowych, artykuły prasowe, przepisy prawa oświatowego), które dzięki zaletom w postaci różnorodności informacji nie wymagały zaangażowania specjalnie przygotowanego personelu - ankieterów.

2. Charakterystyka kształcenia dla potrzeb branży gastronomicznej (zawody, kwalifikacje w zawodach)

Zmiany w szkolnictwie zawodowym mające na celu dostosowanie kształcenia zawodowego do zmian zachodzących we współczesnym świecie, globalizacji i zmieniających się potrzeb rynku pracy rozpoczęły się reformą szkolnictwa zawodowego w 2012 roku. Wtedy też zaczęła obowiązywać nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego⁵, nowa

⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U z dn. 3 stycznia 2012 poz. 7 z póź. zm.).

podstawa programowa kształcenia w zawodach⁶, nowa podstawa programowa kształcenia ogólnego⁷, rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.⁸

W grudniu 2016 roku kolejny raz została wprowadzona nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego⁹, która uwzględniała przypisany poszczególnym zawodom poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych, nadawanych w systemie oświaty, których osiągnięcie potwierdza dyplom wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną oraz poziom dla kwalifikacji cząstkowych wyodrębnionych w zawodzie (K1, K2), których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji.

W przypadku kształcenia zawodowego realizowanego przed wprowadzeniem ustawy prawo oświatowe kształcenie zawodowe w Polsce regulowały następujące akty prawne: ustawa prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 i 949), ustawa wprowadzająca ustawę prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017, poz. 60) oraz ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 1457, 1560 i 1669).

Z dniem 1 września 2017 roku wprowadzono nowy system szkolnictwa zawodowego: trzyletnią branżową szkołę I stopnia, szkołę policealną o okresie kształcenia nie dłuższym niż 2,5 roku dla osób posiadających wykształcenie średnie, szkołę specjalną przysposabiającą do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, a także szkołę branżową II stopnia i

⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2012 poz. 184 z póź. zm.).

⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji z 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2012 r., poz. 977).

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U.2012 poz. 186 z póź. zm.).

⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2016 r., poz. 2094).

pięcioletnie technikum, przy czym kształcenie w pięcioletnim technikum rozpocznie się od 1 września 2019 roku, zaś w szkole branżowej II stopnia od września 2020 roku.

Ukończenie branżowej szkoły I stopnia umożliwia uzyskanie wykształcenia branżowego, natomiast branżowej szkoły II stopnia i technikum - uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu wszystkich egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego. Ukończenie szkoły policealnej umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, natomiast ukończenie szkoły specjalnej umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.

Nazwy zawodów nauczanych w systemie oświaty w branżowej szkole I stopnia, branżowej szkole II stopnia, technikum i szkole policealnej, nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w tych zawodach oraz przypisany do nich poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)¹⁰ odpowiednio dla kwalifikacji pełnych i częściowych nadawanych w systemie oświaty, określone są przez Rozporządzenie MEN z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2017 r., poz. 622). Zgodnie z tą klasyfikacją wyodrębniono 8 obszarów kształcenia, a w nich zawody kształcone w systemie edukacji oraz odpowiadające im kwalifikacje. Wskazano typy szkół, w jakich może odbywać się kształcenie zawodowe oraz możliwości uzyskiwania kwalifikacji na kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ). W okresie przejściowym, tj. do czasu zakończenia kształcenia na podstawie przepisów ustawy wprowadzającej ustawę prawo oświatowe¹¹, w szkolnictwie zawodowym funkcjonują podwójne oznaczenia obszarów kształcenia oraz oznakowania kwalifikacji. Tabela nr 1 zawiera zestawienie tych oznaczeń.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 13 kwietnia 2016r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1-8 (Dz.U. 2016 poz.537)

¹¹ Ustawa wprowadzająca Ustawę Prawo Oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U z 2017, poz. 60)

Tabela nr 1. Oznaczenie obszaru kształcenia turystyczno-gastronomicznego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w roku 2016 i 2017

Obszar kształcenia zawodowego	Oznaczenie obszaru kształcenia turystyczno-gastronomicznego na podstawie klasyfikacji zawodów	
	Z roku 2016	Z roku 2017
TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNY	T	TG

Zgodnie z omawianą klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego oznaczonego symbolem (TG)¹², wcześniej oznaczonego symbolem (T)¹³, do obszaru turystyczno-gastronomicznego zaliczone zostały zawody branży hotelarskiej (technik hotelarstwa, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej), branży turystycznej (technik obsługi turystycznej, technik turystyki wiejskiej), branży spożywczej (cukiernik, piekarz, operator urządzeń przemysłu spożywczego, przetwórcza ryb, wędliniarz i technik technologii żywności) oraz branży gastronomicznej (kucharz, kelner i technik żywienia i usług gastronomicznych). Zawody te kształcone są w oparciu o podstawy programowe kształcenia w zawodach odpowiednio: dla zawodów, których kwalifikacje oznaczone są jednoliterowo (T) - podstawa programowa z roku 2012¹⁴, dla zawodów, których kwalifikacje oznaczone są dwuliterowo (TG) - podstawa programowa z roku 2017.¹⁵ W tabeli nr 2 zamieszczono nazwy zawodów z branży gastronomicznej wraz z ich numerami oraz kwalifikacjami wyodrębnionymi w poszczególnych zawodach z ich kodami.

¹² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017r. poz.622).

¹³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2016 r., poz. 2094).

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 poz. 184 z póź. zm.).

¹⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 poz. 860).

Tabela nr 2. Oznaczenie zawodów stosowane w klasyfikacji szkolnictwa zawodowego z 2016¹⁶ roku oraz z 2017¹⁷ roku z uwzględnieniem poziomu kwalifikacji zgodnie z PRK

Zawód/ Numer zawodu	Poziom kwalifikacji pełnej Wg.PRK	Oznaczenie kwalifikacji K1, K2 zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego		
		Z 2017 r.	Z 2016 r.	Poziom kwalifikacji częstkowej Wg.PRK
Cukiernik 751201	III	TG.04. Produkcja wyrobów cukierniczych	T.04. Produkcja wyrobów cukierniczych	3
Technik technologii żywności 342403	IV	TG.04. Produkcja wyrobów cukierniczych	T.04. Produkcja wyrobów cukierniczych	3
		TG.17. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych	T.16. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych	4
Kucharz 512001	III	TG.07. Sporządzanie potraw i napojów	T.6. Sporządzanie potraw i napojów	3
Kelner 513101	IV	TG.10. Wykonywanie usług kelnerskich	T.9. Wykonywanie usług kelnerskich	4
		TG.11. Organizacja usług gastronomicznych	T.10. Organizacja usług gastronomicznych	4
Technik żywienia i usług gastronomicznych 343404	IV	TG.07. Sporządzanie potraw i napojów	T.06. Sporządzanie potraw i napojów	3
		TG.16. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	T.15. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	4

¹⁶ Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2016 r., poz. 2094)

¹⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017r. poz.622)

Do zakończenia cyklu kształcenia, tj. do 2020 roku kształcenie w zawodach wymienionych w tab. nr 2 odbywa się na podstawie ustawy wprowadzającej ustawę prawo oświatowe¹⁸ w: czteroletnim technikum, oddziałach zasadniczej szkoły zawodowej w branżowej szkole I stopnia (kwalifikacje oznaczone jednoliterowo). Natomiast od roku 2017 kształcenie w tych zawodach, odbywa się na podstawie ustawy prawo oświatowe¹⁹ w szkole branżowej I stopnia, technikum czteroletnim, szkole specjalnej oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych (kwalifikacje oznaczone dwuliterowo). Proces kształcenia realizowany jest zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodach. Podstawa programowa określa cele i treści kształcenia zapisane w postaci efektów wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych zapisanych w formie efektów kształcenia:

- wspólnych dla wszystkich zawodów (PDG, BHP, JOZ, KPS oraz OMZ, kształconych tylko na poziomie technikum i szkoły policealnej),
- wspólnych dla obszaru kształcenia stanowiących podbudowę do kształcenia w grupie zawodów oraz
- właściwych dla danej kwalifikacji.^{20, 21}

Aby uzyskać tytuł zawodowy należy potwierdzić wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie oraz uzyskać odpowiednie dla danego zawodu wykształcenie ogólne. Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie przeprowadzany jest przez okręgowe komisje egzaminacyjne i składa się z części pisemnej i części praktycznej. Zdanie egzaminu jest potwierdzeniem, że dana osoba posiada odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne w zakresie danej kwalifikacji.

Niżej przedstawiono charakterystykę poszczególnych zawodów gastronomicznych.

¹⁸ Ustawa wprowadzająca Ustawę Prawo Oświatowe dnia 16 grudnia 2016r. (Dz.U. 2017 poz.60, 949, 2203)

¹⁹ Ustawa Prawo Oświatowe z dnia 16 grudnia 2016r. (Dz. U. 2017 poz.59)

²⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2017 poz. 860)

²¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2012 poz. 184 z póź. zm.)

KUCHARZ 512001

Zawód kucharz jest zawodem robotniczym. W zawodzie tym wyodrębniono jedną kwalifikację - TG.07. Sporządzanie potraw i napojów²² (T.06. Sporządzanie potraw i napojów).²³ Kształcenie odbywa się w branżowej szkole I stopnia, oddziałach zasadniczej szkoły zawodowej w branżowej szkole I stopnia (do zakończenia cyklu kształcenia na podstawie ustawy wprowadzającej ustawę prawo oświatowe) oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Kształcenie w tym zawodzie prowadzone jest w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach (PPKZ)²⁴, w której określono cele i zadania kształcenia zawodowego, oczekiwane efekty kształcenia, warunki realizacji kształcenia, minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego i możliwości uzyskiwania dodatkowych kwalifikacji. Organizację kształcenia ogólnego i zawodowego określa ramowy plan nauczania dla szkoły branżowej²⁵. Zgodnie z zapisami zamieszczonymi w tym dokumencie, kształcenie zawodowe praktyczne w branżowej szkole I stopnia stanowi nie mniej niż 60 % wszystkich godzin kształcenia zawodowego. Praktyczna nauka zawodu realizowana jest w formie zajęć praktycznych lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartą między pracownikiem młodocianym a pracodawcą na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.²⁶

Osoba, która potwierdziła kwalifikacje w zawodzie kucharz przygotowana jest do wykonywania zadań zawodowych związanych z magazynowaniem żywności oraz przygotowaniem i ekspedycją potraw i napojów. Miejscem pracy kucharzy mogą być obiekty gastronomiczne otwarte i zamknięte, takie jak restauracje, bary, jadłodajnie,

²² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017r. poz.622)

²³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2016 r., poz. 2094)

²⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2017 poz. 860).

²⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U.2017 poz.703).

²⁶ Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60)

kawiarnie, restauracje hotelowe, stołówki szkolne, internackie, szpitale, sanatoria a także bary bistra, punkty gastronomiczne, firmy cateringowe, obiekty gastronomiczne na statkach, promach, kolei. Osoba ta może również prowadzić własną działalność gospodarczą.

TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH 343404

Zawód technik żywienia i usług gastronomicznych kształcony jest w technikum oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. W zawodzie tym wyodrębniono dwie kwalifikacje. Pierwsza z nich: TG.07. Sporządzanie potraw i napojów (T.06. Sporządzanie potraw i napojów) jest wspólną kwalifikacją dla zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych. Drugą kwalifikacją w tym zawodzie jest TG.16. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych (T.15.Organizacja żywienia i usług gastronomicznych). Osoba, która potwierdzi zdobycie tej kwalifikacji przygotowana jest do wykonania zadań zawodowych polegających na planowaniu żywienia, organizowaniu procesu produkcyjnego w zakładzie gastronomicznym, rozliczaniu działalności zakładu z wykorzystaniem programów komputerowych. Uwzględnia nowe trendy w żywieniu, układa menu codzienne, na przyjęcia okolicznościowe, przedstawia ofertę usług gastronomicznych, planuje i organizuje imprezy. Swoje zadania zawodowe wykonuje w macierzystym zakładzie lub oferuje usługi cateringowe. Może być zatrudniona zarówno w gastronomii zamkniętej, otwartej jak i prowadzić własną działalność w zakresie gastronomii i usług żywieniowych.

Osoba, która potwierdzi obie kwalifikacje TG.07 Sporządzanie potraw i napojów oraz TG.16.Organizacja żywienia i usług gastronomicznych²⁷ lub T.06. Sporządzanie potraw i napojów oraz T.15.Organizacja żywienia i usług gastronomicznych²⁸ po uzyskaniu wykształcenia średniego lub średniego branżowego otrzyma tytuł technika. Może wówczas pracować na stanowisku zarówno kucharza jak i technika żywienia i usług gastronomicznych.

²⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2012 poz. 860)

²⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2012 poz. 184 z póź. zm.)

KELNER 513101

W zawodzie kelner zostały wyodrębnione dwie kwalifikacje TG.10. Wykonywanie usług kelnerskich i TG.11. Organizacja usług gastronomicznych²⁹, (T.09. Wykonywanie usług kelnerskich i T.10. Organizacja usług gastronomicznych)³⁰. Kształcenie odbywa się w technikum oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych i daje przygotowanie w zakresie wykonywania czynności związanych z fachową i kompleksową obsługą kelnerską, obsługą gości w pokoju hotelowym, obsługą konsumenta w różnych zakładach gastronomicznych a także obsługą na wszelkiego typu przyjęciach okolicznościowych, imprezach gastronomicznych oraz obsługą kelnerską targów, wystaw, bankietów, spotkań, konferencji i innych imprez. Osoba, która potwierdziła kwalifikacje może pracować zarówno w gastronomii hotelowej jak i gastronomii otwartej; w restauracjach, salach bankietowych, centrach konferencyjno-bankietowych, barach, pubach, klubach, domach gościnnych, pizzeriach, obiektach gastronomicznych różnych przewoźników. Do głównych zadań kelnera zalicza się przygotowanie sali konsumenckiej do obsługi gości, doradzanie i udzielanie gościom informacji na temat podawanych potraw i napojów, posługiwanie się narzędziami, maszynami i urządzeniami wykorzystywanymi do obsługi gości z wykorzystaniem różnych systemów obsługi, serwowanie potraw i napojów różnymi metodami i technikami a także inkasowanie należności za potrawy, napoje i towary handlowe z zastosowaniem form płatności gotówkowych i bezgotówkowych.

Bezpośredni kontakt z gośćmi wymaga od kelnera posiadania szczególnych predyspozycji psychofizycznych i wysokiej kultury osobistej, pozytywnego nastawienia do ludzi oraz łatwości komunikowania się z otoczeniem a także umiejętności posługiwania się językiem obcym. W programie nauczania zawarte są efekty kształcenia właściwe dla wykonywania pracy na stanowisku baristy oraz barmana, które jednak są realizowane w

²⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017r. poz.622)

³⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2016 r., poz. 2094)

ograniczonym zakresie ze względu na zakaz używania alkoholu w szkołach wynikający z ustawy o wychowaniu w trzeźwości³¹. Kelner może jednak uzyskać dodatkowe kwalifikacje barmańskie na kursach zewnętrznych i pracować na stanowisku barmana.

Absolwent liceum ogólnokształcącego może uzyskać tytuł technika żywienia i usług gastronomicznych lub kelnera. W tym celu powinien podjąć naukę na kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ). Każdy kurs obejmuje tylko jedną kwalifikację w zawodzie. Po otrzymaniu zaświadczenia o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zakresie danej kwalifikacji, a następnie zdaniu egzaminu, zdający otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikację. Potwierdzenie dwóch kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie uprawnia do otrzymania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Posiadając świadectwo dojrzałości, można też kontynuować naukę w szkołach wyższych.

CUKIERNIK 751201

Zawód cukiernik jest zawodem robotniczym kształconym w branżowej szkole I stopnia oraz do zakończenia cyklu kształcenia na podstawie ustawy wprowadzającej prawo oświatowe³² w oddziałach zasadniczej szkoły zawodowej w branżowej szkole I stopnia, a także na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. W zawodzie tym wyodrębniono jedną kwalifikację TG.04. Produkcja wyrobów cukierniczych³³, (T.04. Produkcja wyrobów cukierniczych)³⁴. Cukiernik jest przygotowany do obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji wyrobów cukierniczych, sporządzania półproduktów, gotowych wyrobów oraz dekorowania wyrobów cukierniczych. Praca w zawodzie cukiernika polega nie tylko na wytwarzaniu różnego asortymentu ciast, ciastek, tortów i deserów, ale również na

³¹ Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. (Dz.U. 1982 nr 35 poz. 230, akt jednolity Dz. U. z 2018 r. poz. 2137).

³² Ustawa wprowadzająca Ustawę Prawo Oświatowe dnia 16 grudnia 2016 r. (Dz.U. 2017 poz. 60, 949, 2203).

³³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017 r. poz. 622).

³⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2016 r., poz. 2094).

tworzeniu dekoracji wyrobów gotowych, które dostarczają wrażeń smakowych i wizualnych konsumentowi. Cukiernik powinien umieć ocenić jakość i przydatność surowców oraz prowadzić dokumentację związaną z rozliczeniem surowców i półproduktów. Wykonując dekoracje wyrobów cukierniczych pracuje głównie ręcznie, co wymaga posiadania zdolności manualnych oraz plastycznych. Konieczna jest też znajomość i umiejętność pracy z różnymi tworzywami dekoracyjnymi stosowanymi w cukiernictwie. Cukiernik produkując wyroby posługuje się specjalistycznymi maszynami i urządzeniami oraz dba o higienę i bezpieczeństwo żywnościowe zgodnie z zasadami HACCP, higieny pracy i ergonomii. Szczególnie atrakcyjnie postrzegane są wyroby produkowane w ramach tzw. cukiernictwa hotelowego. Dlatego też, oprócz typowych miejsc pracy cukiernika w zakładach cukierniczych i przemysłu spożywczego, można obecnie wskazać stanowiska cukiernika w kuchniach restauracji hotelowych, w dużych restauracjach, cukierniach, kawiarniach, lodziarniach, w których na miejscu wytwarza się, dekoruje i podaje wyroby cukiernicze oraz desery. Cukiernik może też prowadzić własną działalność gospodarczą. Kwalifikacja TG.04. Produkcja wyrobów cukierniczych, (T.04 Produkcja wyrobów cukierniczych) jest również jedną z pierwszych kwalifikacji stanowiących podbudowę kształcenia w zawodzie technik technologii żywności 342403.

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

Globalizacja, nowe idee, zmiany gospodarcze, technologiczne, demograficzne, rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy, realizacja zaleceń Parlamentu UE dotyczących uczenia się przez całe życie (LLL), powodują konieczność dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki rynkowej nie tylko o zasięgu lokalnym, ale również globalnym. Konieczność stawiania czoła nowym wyzwaniom związanym z poszukiwaniem pracy, zdobywania i uaktualniania posiadanej wiedzy, umiejętności i kompetencji wymusza nowe

podejście do procesu kształcenia. Szczególnie w tym kontekście ważnego znaczenia nabiera współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, w tym aktywne uczestnictwo pracodawców w procesie nauczania zawodu. Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami odbywa się na różnych płaszczyznach zarówno formalnej jak i nieformalnej. Funkcjonujące formy współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi można podzielić na współpracę w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu oraz pozostałe formy współpracy. Podział ten wynika z powszechności występowania tych form współpracy. W przypadku współpracy w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu, na potrzeby tego badania zastosowano definicje określone w polskim systemie edukacji zawodowej. Pozostałe formy współpracy nie zostały określone w obowiązującym prawie oświatowym i zależą od ustaleń pomiędzy zainteresowanymi stronami, co utrudnia ich precyzyjną definicję.

Podstawy formalno-prawne współpracy przedsiębiorców i szkół zawodowych w Polsce stanowią: dla zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z dnia 13 grudnia 2016 r. ustawa o systemie oświaty³⁵ (zgodnie z założeniami reformy oświaty z 2012 roku), a dla zawodów objętych klasyfikacją z roku 2017 ustawa prawo oświatowe.³⁶ Wydane na ich podstawie akty wykonawcze, a w szczególności - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu³⁷ oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu³⁷ szczegółowo opisują formy praktycznej nauki zawodu oraz zasady współpracy szkół zawodowych i pracodawców w tym zakresie.

³⁵ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425 z póź. zm.).

³⁶ Ustawa Prawo Oświatowe z dnia 16 grudnia 2016r. (Dz. U. 2017 poz.59 i 949, 996, 1000, 1290).

³⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626 z póź.zm.).

4. Formy współpracy szkół z przedsiębiorcami.

4.1. Praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne.

Kształcenie praktyczne zgodnie z zapisami w podstawie programowej kształcenia w zawodach³⁸ może odbywać się w: pracowniach i warsztatach szkolnych, placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz podmiotach stanowiących potencjalne miejsce zatrudnienia absolwentów szkół kształcących w zawodzie. Organizacja praktycznej nauki zawodu u pracodawcy jest finansowo wspierana przez państwo. Regulacje dają prawo pracodawcom, którzy zdecydują się na przyjęcie uczniów na praktyczną naukę zawodu, do refundacji ponoszonych w związku z tym kosztów. Ma to miejsce na podstawie umowy zawartej ze szkołą lub umowy o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego. Praktyczna nauka zawodu realizowana jest w formie zajęć praktycznych, a w technikum i szkole policealnej – także w formie praktyk zawodowych^{39, 40}.

Praktyki zawodowe organizuje się dla uczniów technikum lub szkoły policealnej w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Praktyki zawodowe mogą być organizowane w czasie całego roku szkolnego, w tym również w okresie ferii letnich, przy czym wówczas odpowiedniemu skróceniu ulega czas trwania zajęć dydaktyczno-wychowawczych. Wymiar praktyk zawodowych określony jest przez podstawę programową kształcenia w zawodach i dla zawodów znajdujących zatrudnienie w branży gastronomicznej wynosi odpowiednio:

- w zawodzie kelner - 8 tygodni (320 godzin), w tym, co najmniej 4 tygodnie w zakładzie gastronomii świadczącym pełen zakres usług kelnerskich⁴¹

³⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. 2017 poz. 860).

³⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626 z póź. zm.).

⁴⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644).

⁴¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. 2017 poz. 860).

- w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych - 4 tygodnie (160 godzin w podmiocie zapewniającym rzeczywiste warunki pracy.⁴²
- w zawodzie technik technologii żywności na podbudowie kwalifikacji TG.04 Produkcja wyrobów cukierniczych - 7 tygodni (280 godzin)⁴³

Wymiar praktyk, szkoły dzielą równomiernie na obie kwalifikacje występujące w danym zawodzie. Jak widać z powyższych zapisów, najmniejszy wymiar praktyk (tylko 160 godzin) ma technik żywienia i usług gastronomicznych.

Zajęcia praktyczne - organizuje się dla uczniów szkół branżowych i techników oraz pracowników młodocianych. Mogą odbywać się w warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, centrach kształcenia praktycznego, centrach kształcenia ustawicznego oraz u pracodawców. Zajęcia praktyczne na zasadach dualnego kształcenia mogą odbywać się u pracodawców na podstawie:

- 1) umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej między młodocianym a pracodawcą;
- 2) 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.

Zajęcia praktyczne organizuje się w czasie trwania zajęć dydaktyczno-wychowawczych, a w przypadkach uzasadnionych specyfiką danego zawodu, zajęcia praktyczne odbywane są u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia na podstawie umowy pracodawcy z

⁴² Tamże, s. 628.

⁴³ Tamże, s. 630.

dyrektorem szkoły. Mogą być organizowane także w okresie ferii letnich, przy czym wówczas odpowiedniemu skróceniu ulega czas trwania zajęć dydaktyczno-wychowawczych.

Liczba godzin zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia nie może być niższa niż:

- 1) łączny tygodniowy wymiar godzin kształcenia zawodowego praktycznego określony dla branżowej szkoły I stopnia,
- 2) 30% i nie wyższa niż 100% łącznego tygodniowego wymiaru godzin kształcenia zawodowego praktycznego określonego odpowiednio dla branżowej szkoły II stopnia, technikum lub szkoły policealnej.⁴⁴

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. W przypadku zajęć praktycznych prowadzonych w systemie dualnego kształcenia zawodowego u pracodawcy na podstawie umowy z dyrektorem szkoły, pracodawca może zgłaszać wnioski do programu nauczania zajęć praktycznych realizowanych u niego.

Ustawa prawo oświatowe⁴⁵ i akty wykonawcze⁴⁶ dokładnie precyzują zasady współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu pomiędzy szkołami, a pracodawcami, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków obu stron, wymaganych kwalifikacji od osób prowadzących praktyczną naukę zawodu oraz przysługujących im uprawnień oraz sposobu pokrycia kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu.

⁴⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644)

⁴⁵ Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. prawo oświatowe. (Dz. U. 2017 poz.59 i 949, 996, 1000, 1290)

⁴⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644)

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.

Szkoły i ich organy prowadzące zobowiązane są do:

- 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 na: refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami; 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.⁴⁷

Zgodnie z rozporządzeniem⁴⁸ do obowiązków pracodawcy należy:

- zapewnienie 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 i pomieszczeń socjalno-bytowych; nieodpłatnych posiłków profilaktycznych i napojów przysługujących pracownikom na

⁴⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644.).

⁴⁸ Tamże.

danym stanowisku pracy, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 232 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁴⁹;

- wyznaczenie odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub opiekunów praktyk zawodowych. Mogą być nimi pracodawcy lub ich pracownicy posiadający odpowiednie kwalifikacje zawodowe w zawodzie, w którym będą nauczać oraz przygotowanie pedagogiczne wymagane dla instruktora praktycznej nauki zawodu⁵⁰;
- nadzorowanie przebiegu i realizacji praktycznej nauki zawodu;
- współpraca ze szkołą i informowanie o wypadkach, naruszeniach regulaminu pracy.

Instruktorzy praktycznej nauki zawodu, opiekunowie praktyk zawodowych w zakładach za wykonywaną pracę mogą otrzymać dodatek szkoleniowy lub wynagrodzenie w przypadku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres realizacji praktycznej nauki zawodu. Koszty refundacji powinny zapewnić organy prowadzące szkołę.⁵¹

4.2. Kształcenie zawodowe pracownika młodocianego (kształcenie dualne)

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników⁵², zwanych dalej „młodocianymi”, może odbywać się przez: 1) naukę zawodu; 2) przyuczenie do wykonywania określonej pracy. Pracodawcy we współpracy ze szkołą realizują naukę zawodu na zasadach dualnego kształcenia zawodowego na podstawie umowy pracownika młodocianego z pracodawcą w celu przygotowania zawodowego. Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i

⁴⁹ Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60).

⁵⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626 z póź.zm.).

⁵⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644)

⁵¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644).

⁵² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U 2018 poz.2010)

obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach⁵³, ⁵⁴ oraz dokształcanie teoretyczne.

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić: 1) pracodawca, 2) osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy, 3) osoba zatrudniona u pracodawcy – pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu.⁵⁵

Organizacje pracodawców zrzeszające pracodawców będących rzemieślnikami⁵⁶ uczestniczą w kształceniu zawodowym pracowników młodocianych. Izby rzemieślnicze prowadzą szkoły dokształcające pracowników młodocianych, organizują egzaminy czeladnicze, mistrzowskie i sprawdzające dla osób zatrudnionych w celu przyuczenia do pracy. Pośredniczą również w organizacji nauki zawodu u rzemieślnika, zakończonej egzaminem na tytuł czeladnika w zawodzie (egzamin czeladniczy) zdawanym przed komisją egzaminacyjną Izby Rzemieślniczej. Dotyczy to kształcenia młodocianych pracowników przez rzemieślnika i jest alternatywą dla ścieżki kształcenia w systemie oświaty, zakończonej egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie (egzamin zawodowy). Do zawodów zaliczonych do obszaru turystyczno-gastronomicznego (TG), w których młodociani zatrudnieni u rzemieślnika na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego mogą zdawać egzamin czeladniczy są zawody kucharza i cukiernika.

Przygotowanie zawodowe młodocianego pracownika, odbywa się na podstawie pisemnej umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego między pracodawcą a młodocianym zgodnie z paragrafem 195 Kodeksu pracy.⁵⁷ Kształcenie ogólne młodocianych odbywa się w szkole branżowej (lub oddziałach szkoły zasadniczej w branżowej szkole I

⁵³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626 z póź. zm.).

⁵⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644).

⁵⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644).

⁵⁶ Ustawa o rzemiośle z dnia 22 marca 1989r.(Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, z 2017 r. poz. 60, z 2018 r. poz. 650)

⁵⁷ Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60).

stopnia (a do zakończenia cyklu kształcenia na podstawie ustawy o systemie oświaty w szkołach zasadniczych). Pracodawca zatrudniający młodocianych kieruje ich na kształcenie zawodowe teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia, albo do ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego, lub też organizuje dokształcanie teoretyczne we własnym zakresie. Kształcenie zawodowe odbywa się zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodach i obejmuje wszystkie efekty kształcenia dla danej kwalifikacji/ zawodu. Pracownicy młodociani zatrudnieni u pracodawcy, który nie jest rzemieślnikiem, po ukończeniu kształcenia przystępują do egzaminu⁵⁸ potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie przeprowadzanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne. Młodociani, w przypadku nauki zawodu u rzemieślnika, przystępują do egzaminu czeladniczego zorganizowanego przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, zgodnie z przepisami w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.⁵⁹

Od 1 września 2017 r., pracodawcom zarówno osobom fizycznym jak i prawnym, którzy po 1 stycznia 2004 r. zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia pod warunkiem,⁶⁰ że szkolenie zawodowe prowadzi osoba posiadająca uprawnienia pedagogiczne i pracownik młodociany po ukończeniu kształcenia zdał egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie lub egzamin czeladniczy. Refundacja poniesionych kosztów kształcenia zawodowego pracownika młodocianego obejmuje koszt wypłacanych młodocianemu miesięcznych wynagrodzeń wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne oraz dofinansowanie kosztu kształcenia zawodowego.⁶¹ Z rezerw Funduszu Pracy refundowane jest wynagrodzenie młodocianego pracownika przez okres nauki zawodu, które

⁵⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2018 poz.2010).

⁵⁹ Ustawa z dnia 22 marca 1989r. o rzemiośle (Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, z 2017 r. poz. 60, z 2018 r. poz. 650).

⁶⁰ Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz.59 i 949), art.122

⁶¹Tamże.

wynosi: w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%, w drugim roku nauki – nie mniej niż 5% i w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. Pracodawca może wystąpić z wnioskiem o refundację tych wynagrodzeń wraz ze składkami obciążającymi pracodawcę.⁶²

Pracodawca może otrzymać dofinansowanie kosztów kształcenia, jeśli spełni warunki określone w przepisach tj., złoży wniosek do odpowiednich organów właściwych dla miejsca zamieszkania młodocianego i dołączy wymagane odpowiednie dokumenty⁶³. Wysokość dofinansowania kosztów kształcenia młodocianego pracownika zależy od rodzaju i okresu kształcenia, wynikającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i wynosi w przypadku nauki zawodu - do 8081 zł – przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy, natomiast, jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia.⁶⁴ Kwoty dofinansowania podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli wskaźnik ten w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, wynosi co najmniej 105%. Dofinansowanie kosztów kształcenia zawodowego stanowi pomoc de minimis.⁶⁵

4.3. Staże dla uczniów i dla nauczycieli

Istotnym problemem związanym podjęciem pracy przez uczniów jest posiadanie stażu zawodowego. Uczniowie z racji zbyt małego wymiaru kształcenia praktycznego u pracodawcy w formie praktyk lub zajęć praktycznych nie posiadają wystarczających umiejętności i kompetencji społecznych do bycia konkurencyjnym na rynku pracy. Pomocne w rozwiązaniu tego problemu są programy unijne, w których jednym z koniecznych działań są właśnie staże dla uczniów a także dla nauczycieli.

⁶² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. 2014 poz. 865)

⁶³ Ustawa z dnia 16 grudnia 2016r. prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz.59 i 949), art.122

⁶⁴ Tamże.

⁶⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (DZ.U. 2010 nr 53 poz. 311).

Wiele projektów finansowanych z EFS otwiera uczniom i nauczycielom możliwości skorzystania z wiedzy i doświadczenia pracodawców oraz zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego na konkretnym stanowisku pracy. W ramach tych projektów oferuje się beneficjentom nie tylko możliwość odbycia stażu w przedsiębiorstwie na stanowisku zgodnym z preferencjami zawodowymi, ale również zwrot kosztów dojazdu do przedsiębiorstwa oraz stypendium. Wysokość tego stypendium ustalają Instytucje Zarządzające Regionalnymi Programami Operacyjnymi. Staże odbywają się w zakładach, które podpisały umowę o realizację stażu z dyrekcją szkoły lub beneficjentem. Pracodawca przydziela opiekuna stażu i wypełnia dzienniczek przebiegu stażu, który dokumentuje podjęte działania.

Opiekun stażysty/praktykanta wyznaczony przez pracodawcę otrzymuje wynagrodzenie lub dodatek do wynagrodzenia refundowane w całości lub w części ze środków europejskich.

Staż może być skierowany dla uczniów branżowych szkół I stopnia niebędącymi młodocianymi pracownikami i uczniów techników, którzy będą mogli na podstawie umowy z pracodawcą realizować staż uczniowski. Uczestnictwo w stażu umożliwi uczniowi poznanie zakładu pracy oraz konkretnych stanowisk pracy, a tym samym zdobycie doświadczenia i naukę zawodu w rzeczywistych warunkach pracy. Pracodawca natomiast będzie mógł poznać i odpowiednio przygotować potencjalnego pracownika. Koszty świadczeń pieniężnych, które uczeń otrzyma podczas stażu, może wliczyć pracodawca w koszty uzyskania przychodu. Nie ma dokładnych regulacji prawnych dotyczących staży uczniowskich. Staże na podstawie umów partnerskich ze szkołami i ich organami prowadzącymi realizowane są po podpisaniu umowy o staż między uczniem a przyjmującym go na staż pracodawcą.

4.4. Inne formy współpracy.

Szkoły zawodowe oprócz współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu oraz staży realizują współpracę w innych obszarach. Nie jest ona

regulowana przepisami prawa oświatowego. Współpraca ta dotyczy zarówno wspierania szkół w organizacji konkursów, olimpiad, jak i wsparcia uczniów w kształceniu zawodowym poprzez organizowanie wycieczek dydaktycznych do zakładów pracy, wyposażenie pracowni przedmiotowych, prezentację nowości technicznych i technologicznych z zakresu gastronomii, organizację dla młodzieży warsztatów i szkoleń, różnych konkursów branżowych rozwijających kreatywność i umiejętności zawodowe, fundowanie nagród rzeczowych, działania związane z doradztwem zawodowym, tworzenie klas patronackich. Przedsiębiorcy współpracują również ze szkołami w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli poprzez organizowanie różnych szkoleń, warsztatów oraz wspólny udział w projektach unijnych. Przedsiębiorcy mogą uczestniczyć w próbnym egzaminach zawodowych zorganizowanych przez szkoły, ale również mogą pełnić funkcję egzaminatora części praktycznej egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, organizowanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne.

KLASY PATRONACKIE

Bardzo wartościową formą współpracy szkół/placówek z przedsiębiorcami jest patronat nad określoną klasą/ zawodem/ kwalifikacją zawodową. Tworzenie klas patronackich wymaga inicjatywy ze strony pracodawców i szkoły, a w szczególności podpisania umów patronackich pracodawca – szkoła lub pracodawca – organ prowadzący szkołę, uwzględnienia oczekiwań pracodawców w opracowaniu oferty edukacyjnej dla uczniów klas patronackich, uczestnictwa pracodawców w życiu szkoły, organizacji kształcenia praktycznego na bazie przedsiębiorstwa patronackiego, dotowania i wyposażenia klas patronackich przez firmy, na przykład w formie stypendiów bądź kursów specjalistycznych, zagwarantowania pracy najzdolniejszym absolwentom, organizacji warsztatów i szkoleń dla uczniów i nauczycieli z wykorzystaniem sprzętu firmy patronackiej, często też partycypowania pracodawców w kosztach unowocześniania bazy szkoły. W przypadku szkół o kierunkach gastronomicznych mogłyby to być nowoczesnie utworzone pracownie gastronomiczne lub

obsługi konsumenta z wyposażeniem uwzględniającym najnowocześniejsze rozwiązania techniczne i technologiczne.

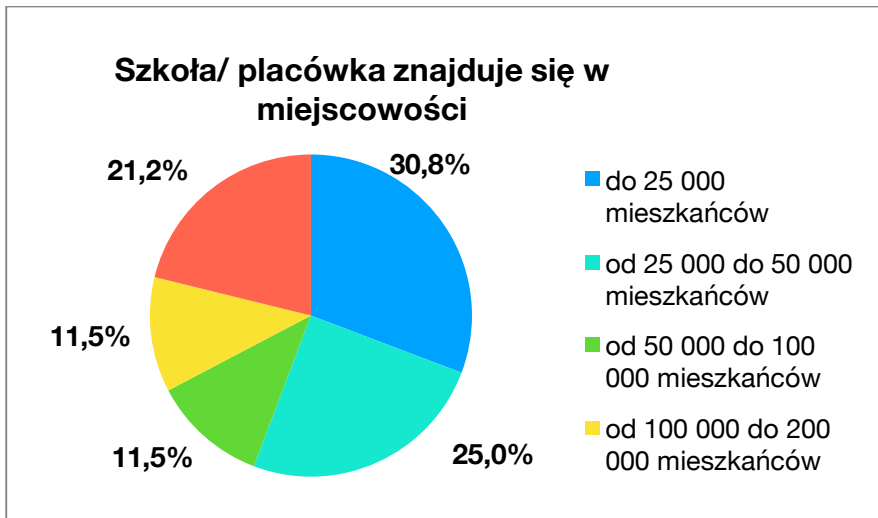
Współpraca w zakresie klasy patronackiej daje możliwość przygotowania przyszłych potencjalnych pracowników zgodnie z potrzebami właśnie tego, konkretnego przedsiębiorcy, a przy jednocześnie odbywanym przez uczniów stażu w zakładzie, zdobycie doświadczenia zawodowego.

5. Wyniki badania.

Zamieszczone poniżej wyniki badania przedstawiają analizę odpowiedzi respondentów, a zilustrowanie wykresami omawianych zagadnień przyczyni się do lepszego zrozumienia problemu i wyciągnięcia wniosków. W badaniu uwzględniono odpowiedzi 52 ankietowanych dyrektorów i 45 przedsiębiorców oraz analizę dokumentów.

Szkoły/placówki CKU, CKP kształcące przyszłe kadry na potrzeby branży gastronomicznej zlokalizowane są w różnych miejscowościach na terenie całej Polski (adresy z bazy szkół gastronomiczno-hotelarskich OWH, stron internetowych). Reprezentują zarówno duże miasta powyżej 200 tys. mieszkańców (21,2%), jak i te mniejsze (Wykres 1). Z ankiet wynika, że ponad 30% szkół zlokalizowanych jest w miejscowościach do 25 tys. mieszkańców, 25% w miejscowościach liczących od 25 tys. do 50 tys. mieszkańców, zaś 23% w miastach od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców. Daje to możliwość pełniejszej analizy i uwzględnienia problemów szkół/placówek CKU, CKP z różnych środowisk.

Wykres 1. Lokalizacja szkoły/placówki w miejscowości

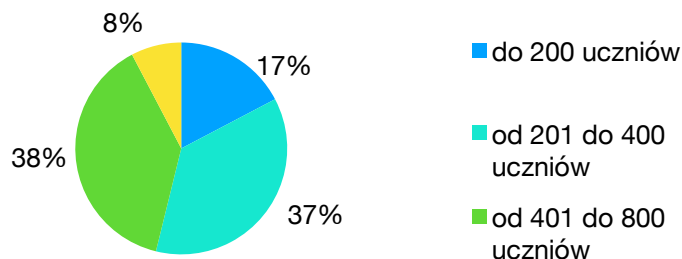


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Szkoły/placówki CKU, CKP były też zróżnicowane pod względem liczby uczniów w szkole (Wykres 2). Najwięcej (38%) w badaniu uczestniczyło szkół/placówek, w których na dzień 1 września 2018 roku było od 401 do 800 uczniów, 37% szkół o liczbie 201-400 uczniów, szkół liczących do 200 uczniów było 17%, natomiast udział szkół dużych, liczących powyżej 800 uczniów wyniósł 8%. W zespołach szkół/placówek odbywa się kształcenie są na potrzeby branży hogatur różnych zawodach, zarówno hotelarskich jak i gastronomicznych. Wynika to najczęściej ze wspólnych potrzeb kadrowych szkół, wyposażenia sal i pracowni zawodowych, z których w zależności od potrzeb mogą korzystać zarówno uczniowie klas hotelarskich, jak i gastronomicznych. Kadry kształcone w szkołach/placówkach na poziomie zawodowym i średnim znajdują zatrudnienie w szeroko pojętej gastronomii, zarówno w obiektach samodzielnych, kompleksach gastronomiczno-usługowych, jak i w hotelarstwie.

Wykres 2. Liczba uczniów w szkole/placówce

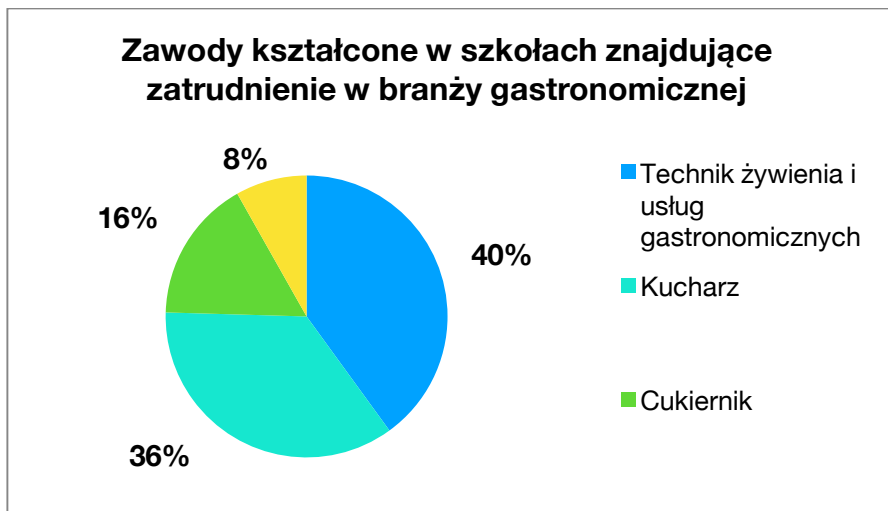
**Liczba uczniów w szkole/placówce na
dzień 01.09.2018 r. wyniosła:**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Według wyników badania wśród wyodrębnionej grupy "tylko zawodów znajdujących zatrudnienie w branży gastronomicznej" (Wykres 3), szkoły najwięcej uczniów kształcą się w zawodach: technik żywienia i usług gastronomicznych (40%), kucharz (36%), cukiernik (16%) i kelner (8%). Struktura zawodów, w których odbywa się kształcenie uzasadnia wyciągnięcie wniosku, że zawód kelnera jest zawodem najrzadziej wybieranym przez uczniów, co w kontekście potrzeb branży gastronomicznej, przedstawionych w dalszej części niniejszego raportu, jest zjawiskiem niekorzystnym.

Wykres.3. Struktura zawodów branży gastronomicznej kształconych w szkołach

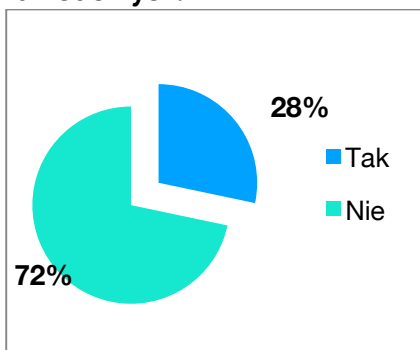


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Szkoły/placówki (28%) prowadzą również ustawiczne kształcenie zawodowe dorosłych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ) w zawodach gastronomicznych (Wykres 4), co deklarowała ponad połowa szkół/placówek prowadzących tę formę kształcenia ustawicznego⁶⁶. Kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ) są obecnie jedną z możliwości szybkiego i elastycznego przekwalifikowania się, zdobycia nowych kwalifikacji zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku pracy. Na jednym kwalifikacyjnym kursie zawodowym realizuje się kształcenie w zakresie jednej kwalifikacji w zawodzie. Potwierdzenie wszystkich kwalifikacji i posiadanie odpowiedniego wykształcenia ogólnego daje słuchaczowi możliwość uzyskania dyplomu zawodowego. Oferta kształcenia na KKZ skierowana jest do zatrudnionych np. w gastronomii, ale nieposiadających odpowiedniego przygotowania zawodowego a także osób chcących uzyskać nowe kwalifikacje.

⁶⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U.2017 poz. 1632)

Wykres 4. Szkoły prowadzące kształcenie ustawiczne na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

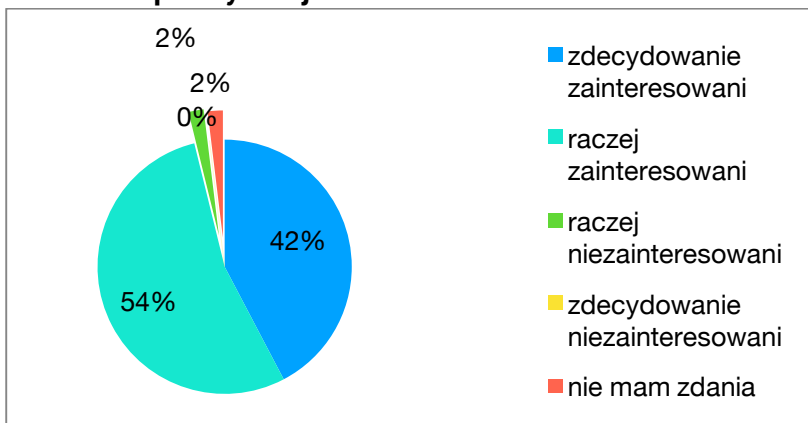


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Szkoły kształcące kadry na poziomie zawodowym i średnim na potrzeby branży gastronomicznej w ramach swoich działań statutowych współpracują z różnymi instytucjami, organizacjami pracodawców oraz przedsiębiorstwami. Współpraca ta dotyczy przede wszystkim realizacji praktycznej nauki zawodu uczniów i pracowników młodocianych oraz innych obszarów działalności szkoły.

Dyrektorzy szkół współpracujących z przedsiębiorcami w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu pozytywnie oceniają tę współpracę; 96% respondentów wskazało, że pracodawcy są zdecydowani i raczej zdecydowani współpracować ze szkołą w tym zakresie. Tylko 2% pracodawców raczej nie jest zainteresowana współpracą w ze szkołą w realizacji praktycznej nauki zawodu. (Wykres 5)

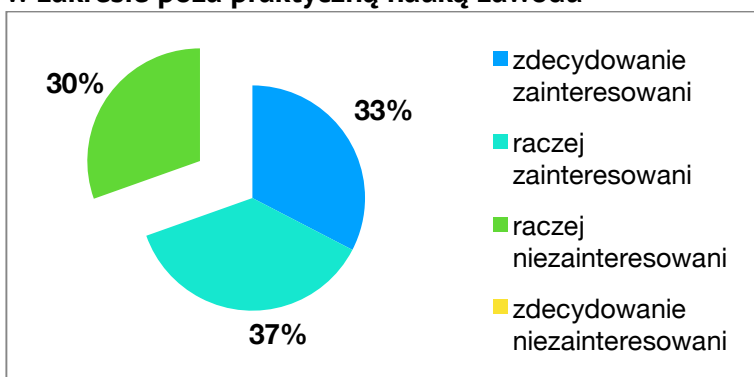
Wykres 5. Jak ocenia Pani/Pan zainteresowanie współpracą pracodawców ze szkołą/placówką w zakresie praktycznej nauki zawodu?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Pozytywnie również wypada ocena Dyrektorów odnośnie zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołą poza praktyczną nauką zawodu. Według Dyrektorów, w innych obszarach poza praktyczną nauką zawodu, zdecydowane zainteresowanie i raczej zainteresowanie współpracą ze szkołami zawodowymi kształcącymi kadry dla branży gastronomicznej wykazuje 70 % pracodawców. (Wykres 6)

Wykres 6. Jak ocenia Pani/Pan zainteresowanie współpracą pracodawców ze szkołą w zakresie poza praktyczną nauką zawodu

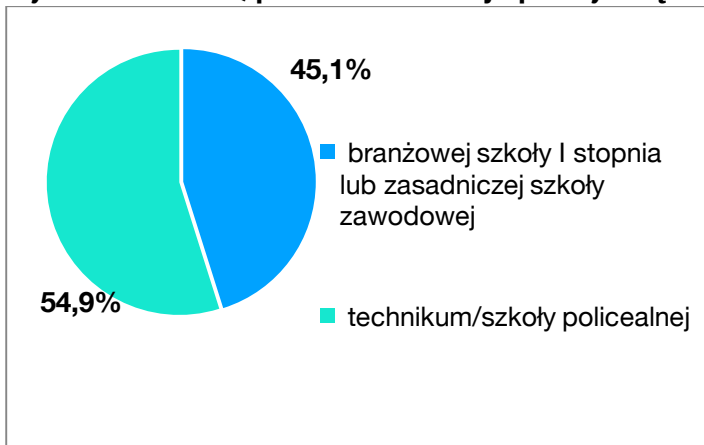


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

W ramach kształcenia zawodowego szkoły zobowiązane są do realizacji praktycznej nauki zawodu. Z odpowiedzi Dyrektorów szkół wynika (Wykres 7.), że jest ona organizowana

w dla uczniów techników/szkoł policealnych (54,9% wskazań) oraz dla uczniów szkół branżowych I stopnia lub oddziałów zasadniczych szkół zawodowych (45,1%)

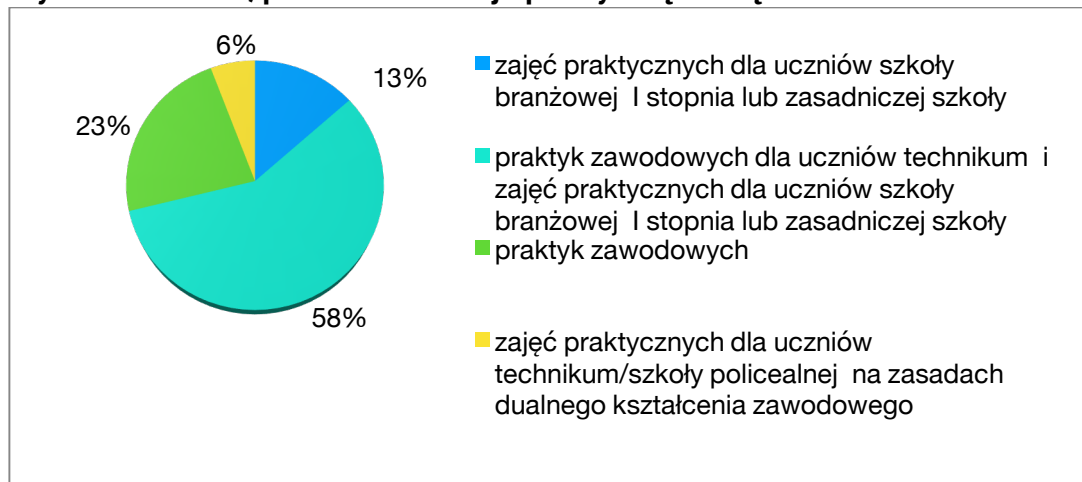
Wykres 7. Szkoła /placówka realizuje praktyczną naukę zawodu dla uczniów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Praktyczna nauka zawodu realizowana jest we wszystkich dopuszczalnych prawem formach. Najwięcej szkół (58%) realizuje praktyczną naukę zawodu zarówno dla uczniów technikum jak i uczniów szkoły branżowej I stopnia (Wykres 8). Realizację tylko praktyk zawodowych deklarowało 23% respondentów, zajęć praktycznych dla uczniów branżowej szkoły I stopnia lub zasadniczej szkoły zawodowej 13% respondentów. Najmniej szkół realizuje praktyczną naukę zawodu dla uczniów technikum/szkoły policealnej w formie zajęć praktycznych na zasadach dualnego kształcenia zawodowego (6%).

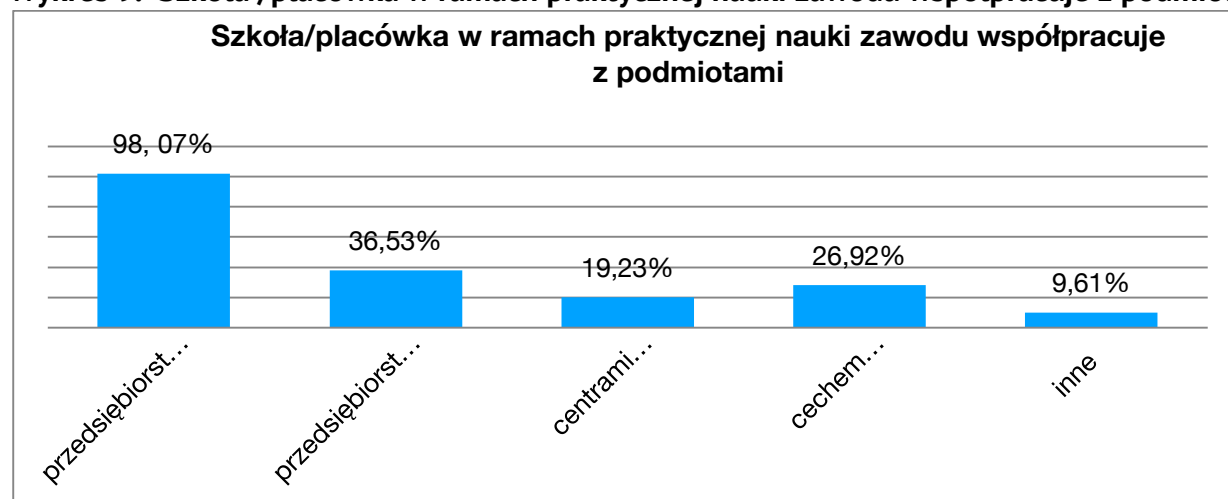
Wykres 8. Szkoła /placówka realizuje praktyczną naukę zawodu w formie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Szkoły/placówki w ramach praktycznej nauki zawodu współpracują w przeważającej większości z przedsiębiorstwami prywatnymi (98,07%), przedsiębiorstwami będącymi własnością samorządów (36,53%), cechem rzemiosł (26,92%), centrami kształcenia praktycznego (CKP) i centrami kształcenia ustawicznego (CKU) - 19,23%. Inne placówki współpracujące ze szkołą stanowią 9,61%. (Wykres 9)

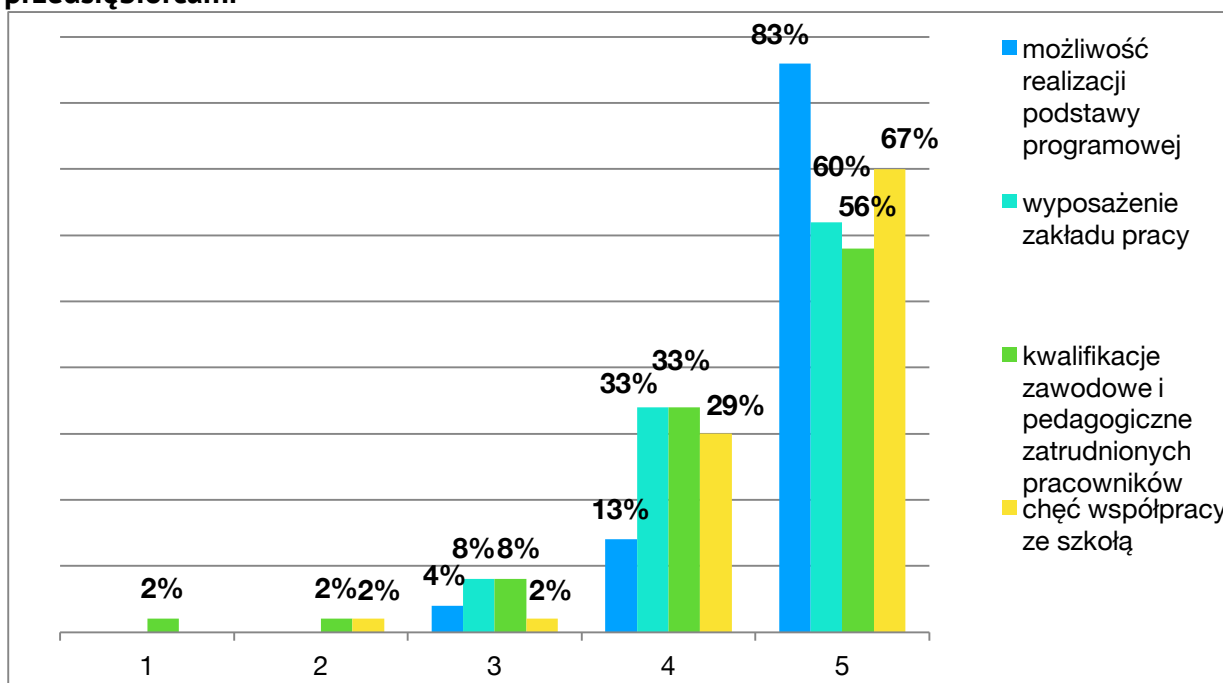
Wykres 9. Szkoła /placówka w ramach praktycznej nauki zawodu współpracuje z podmiotami



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Na decyzje o podjęciu współpracy szkół/placówek z przedsiębiorcami w celu realizacji praktycznej nauki zawodu największy wpływ ma możliwość realizacji podstawy programowej kształcenia w zawodach (83% wskazało ten czynnik, jako najważniejszy), chęć współpracy zakładu ze szkołą (67%), wyposażenie zakładu pracy (60%) i kwalifikacje pedagogiczne zatrudnionych pracowników (56%). Konieczność realizacji podstawy programowej implikuje wybieranie takich zakładów, w których realizacja podstawy jest możliwa. Szczególnie dotyczy to uczniów szkół branżowych, dla których zajęcia praktyczne organizuje się w celu nabycia umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. (Wykres 10).

Wykres.10. Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o współpracy szkół/placówek z przedsiębiorcami



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Pozostałe czynniki mające wpływ na podjęcie decyzji o współpracy szkół/placówki z przedsiębiorcą, które wskazali ankietowani to: jakość kontaktów, możliwość współpracy w ramach organizowania szkoleń, warsztatów, staży, odległość od szkoły, możliwości dojazdu uczniów, tzw. komunikacja, lokalizacja, najlepsze zakłady i dodatkowe warunki.

Szkoły zawodowe kształcące kadry dla branży gastronomicznej poza współpracą z przedsiębiorcami w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu współpracują również w innych obszarach. Zakres tej współpracy jest bardzo szeroki (Wykres 11), szczególnie jednak pozytywnym w ostatnim okresie jest fakt, że poszerzył się o wspólne działania szkoły zawodowej i przedsiębiorców branży ho-ga-tur w zakresie udziału w projektach unijnych (58%), organizację staży zawodowych dla uczniów (54% wskazań), organizację staży/praktyk dla nauczycieli zawodu (44% wskazań). W pytaniu: "Współpraca z pracodawcami w Państwa szkole/placówce realizowana jest poprzez" respondenci mogli wskazać wszystkie formy współpracy przedsiębiorców ze szkołą/placówką kształcącą na potrzeby branży gastronomicznej.

Wykres 11. Współpraca z pracodawcami w Państwa szkole/placówce realizowana jest poprzez:



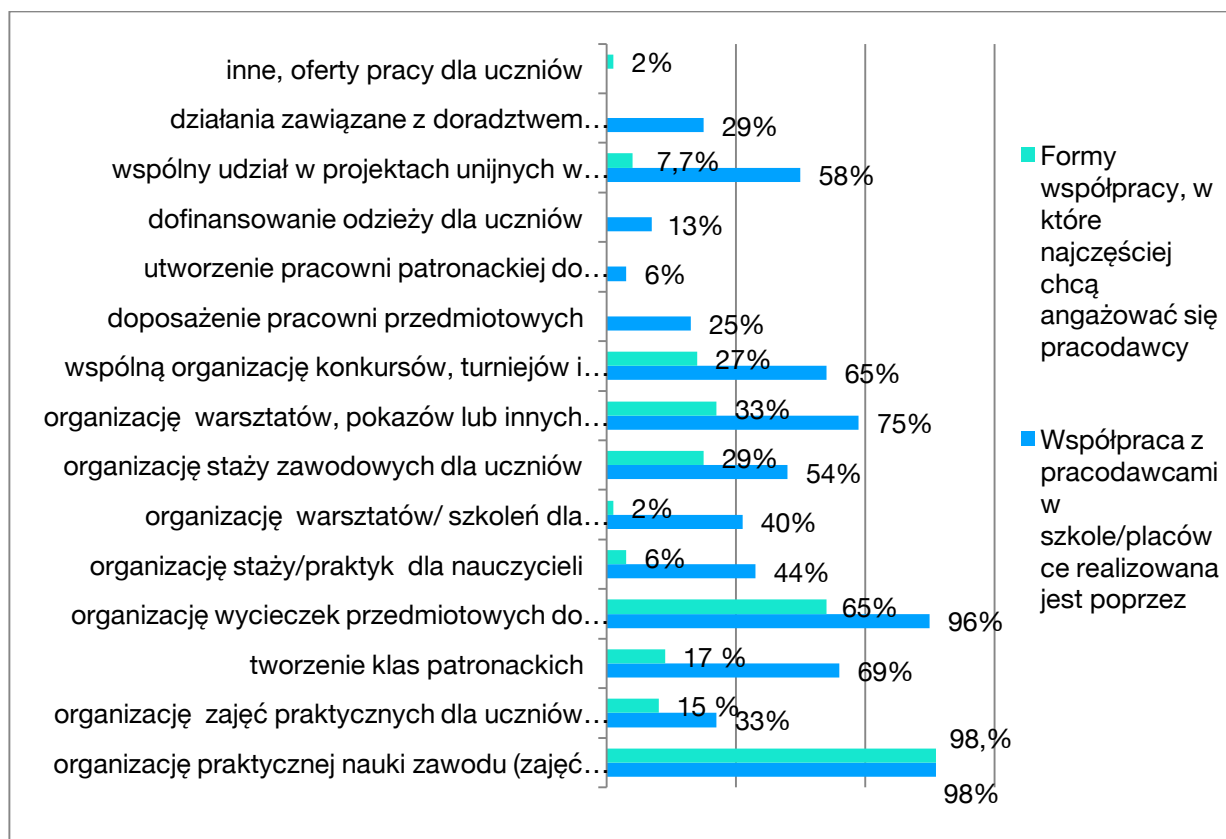
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Niemniej jednak na prośbę o wskazanie przez Dyrektorów tylko trzech najbardziej popularnych formy współpracy przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi/placówkami CKP,

w które ich zdaniem najbardziej chcieliby się zaangażować pracodawcy, respondenci wybierali w kolejności (Wykres 8): zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe (98%), organizację wycieczek przedmiotowych (65%); organizację warsztatów i pokazów lub innych zajęć dla uczniów (33%). W następnej kolejności wskazywane były takie formy jak: organizowanie staży zawodowych dla uczniów w ramach programów UE ze szkołą / CKP (29%), wspólne ze szkołą organizowanie konkursów, olimpiad (27%) tworzenie klas patronackich (17%).

Na zamieszczonym niżej wykresie dokonano porównania istniejących form współpracy szkół z przedsiębiorcami z formami współpracy, w które najbardziej chcą się angażować pracodawcy (Wykres 12).

Wykres 12. Formy współpracy, w które najczęściej chcą angażować się pracodawcy w szkole/placówce kierowanej przez Panią/Pana



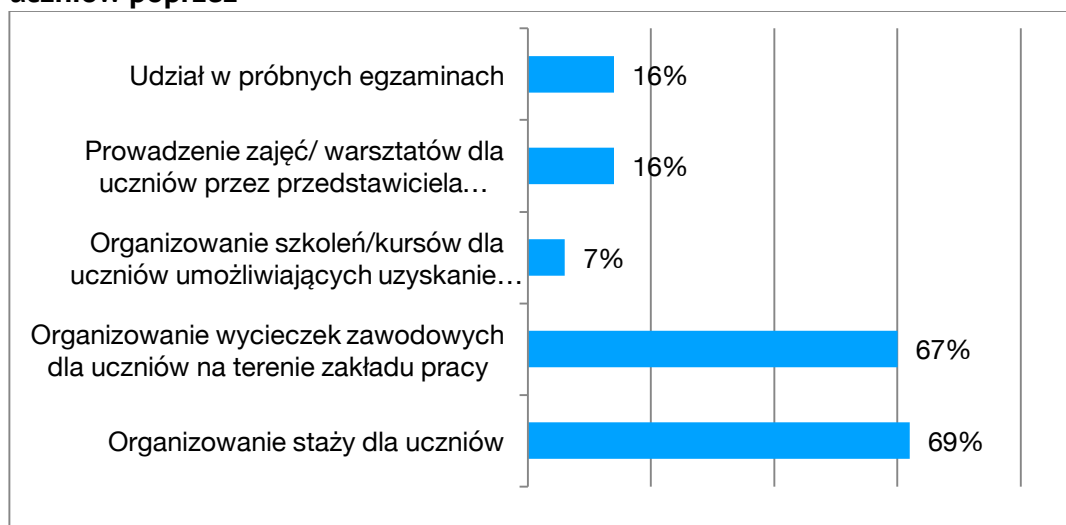
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Zauważone różnice dotyczące poszczególnych aktywności i występujące inne obszary współpracy szkoła/placówka - przedsiębiorca oraz obszary wskazane jako najchętniej podejmowane przez przedsiębiorcę, wynikają z kosztocłonności poszczególnych przedsięwzięć. Te, które są bezkosztowe ze zrozumiałych względów wybierane są przez pracodawców najchętniej. Należy zauważyć, że wysoko oceniana jest współpraca polegająca na organizacji warsztatów i pokazów lub innych zajęć dla uczniów (33%), a także wspólne ze szkołą organizowanie konkursów, olimpiad (27%).

Koleją kwestią objętą badaniem ankietowym było zainteresowanie przedsiębiorców współpracą szkołą w zakresie doskonalenia kompetencji uczniów. Pracodawcy najchętniej wybierali (można było zaznaczyć 2 odpowiedzi) współpracę w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów poprzez organizowanie staży dla uczniów (69%) i organizowanie wycieczek zawodowych na terenie zakładu pracy (67%), w mniejszym stopniu (po 16%)

zainteresowani byli prowadzeniem warsztatów/zajęć dla uczniów przez przedstawiciela pracodawcy w szkole/placówce oraz organizowaniem kursów i szkoleń dla uczniów umożliwiających uzyskanie dodatkowych uprawnień. Uzyskane wyniki świadczą o otwarciu przedsiębiorców na potrzeby nowych kadr branży gastronomicznej.

Wykres 13. Czy podjęliby Państwo współpracę w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów poprzez



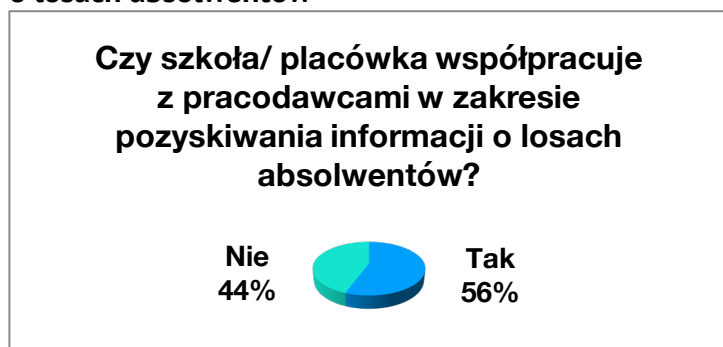
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z ankiety wynika, że każdego roku przed podjęciem decyzji o uruchomieniu kierunku kształcenia, szkoły/placówki dokonują analizy potrzeb kształcenia i potrzeb lokalnego rynku pracy (tak odpowiedziało 85% badanych). W tym celu szkoły/placówki (poniżej odpowiedzi respondentów) współpracują z Powiatowym i Wojewódzkim Urzędem Pracy, przeprowadzają badanie ankietowe wśród pracodawców, organizują debaty dotyczące lokalnego rynku pracy spotkania z pracodawcami, analizują dane uzyskane z urzędu pracy i przeprowadzają ich analizę, analizują barometr zawodów sporządzany przez Wojewódzki Urząd Pracy, współpracują z Wojewódzką Radą Rynku Pracy.

Szkoła/placówka współpracuje również z pracodawcami (Wykres 14) w zakresie pozyskiwania informacji o losach absolwentów - (56%). Respondenci wskazywali sposoby uzyskiwania takich informacji; były to najczęściej: "informacje o zatrudnieniu absolwentów

od pracodawców, kontakt osobisty i telefoniczny z pracodawcami, kontakt kierownika szkolenia z pracodawcami, spotkania z pracodawcami, informacje o wynikach egzaminów czeladniczych, rozmowy telefoniczne."

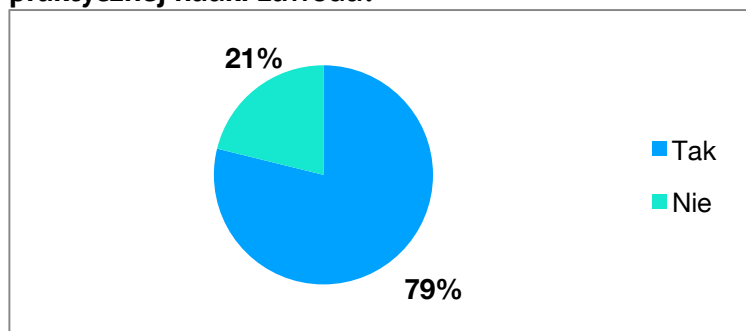
Wykres 14. Współpraca szkoły /placówki z pracodawcami w zakresie pozyskiwania informacji o losach absolwentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Ankietowani Dyrektorzy szkół/placówek (79%) stwierdzili, że przedsiębiorcy mają możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu.

Wykres 15. Czy pracodawcy mają możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

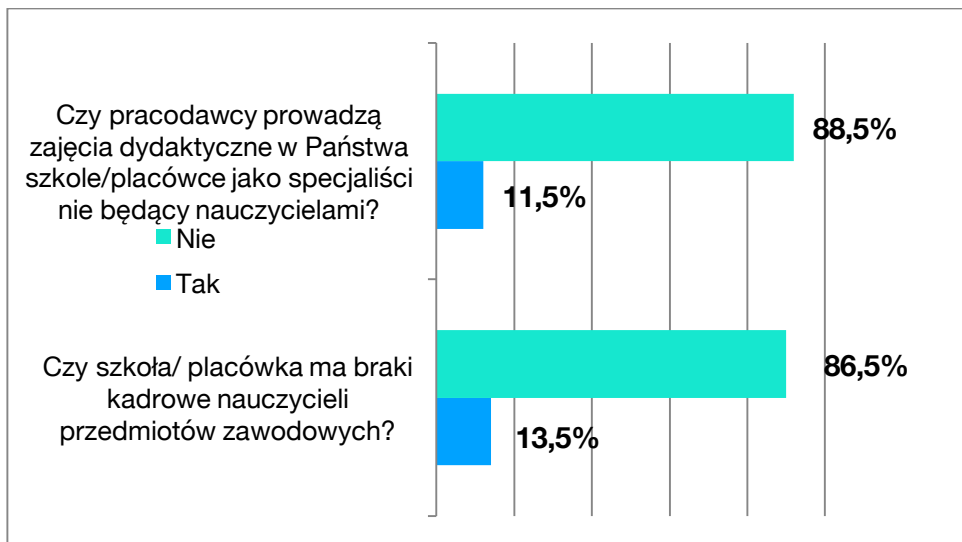
Przekazywanie uwag najczęściej odbywa się podczas rozmów z kierownikiem szkolenia zawodowego. Uwagi dotyczyły (poniżej zebrano najczęściej występujące):

przygotowania praktycznego uczniów, kompetencji miękkich, kompetencji zawodowych, wskazywania na różne rozwiązania, korekty programu praktyk zawodowych o umiejętności związane ze stanowiskami pracy w danym zakładzie, godzin praktyk, dostosowania programu do nowych trendów w gastronomii. Korekty programu wynikają z charakteru prowadzenia działalności gospodarczej i mogą dotyczyć metod dydaktycznych, środków dydaktycznych, kryteriów oceny, procesu technologicznego, współpracy przy tworzeniu programów dla klas patronackich, możliwości realizacji przez uczniów określonych działań. Ankietowani wskazali również, że "Pracodawcy mają możliwość zgłaszania uwag, ale do tej pory programy praktyk były realizowane bez zastrzeżeń"

Na pytanie: „Czy szkoła ma braki kadrowe ?” odpowiedziało pozytywnie 13,5% ankietowych. Braki kadry dydaktycznej zgodnie z udzielonymi odpowiedziami dotyczą realizacji: przedmiotów zawodowych gastronomicznych, ekonomicznych, zajęć teoretycznych i praktycznych, zawodu cukiernika i zawodu technik technologii żywienia. W szkołach/placówkach, w których te braki występują, zgodnie z ustawą prawo oświatowe⁶⁷ zatrudnia się specjalistów nie będących nauczycielami (11,5%). Prowadzą oni: zajęcia praktyczne w zawodzie cukiernik, procesy technologiczne w gastronomii, przedmioty zawodowe gastronomiczne.

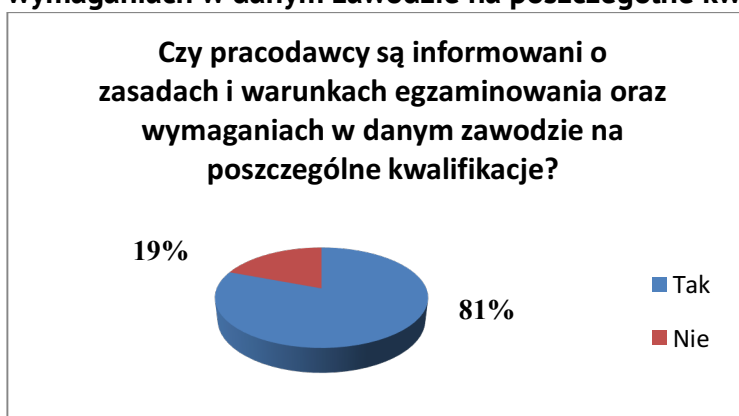
Wykres 16. Zatrudnianie specjalistów nie będących nauczycielami w szkole/placówce

⁶⁷ Ustawa z dnia 16 grudnia 2016r. prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz.59 z póź.zm.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

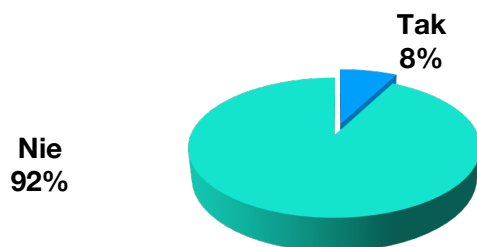
Wykres 17. Czy pracodawcy są informowani o zasadach i warunkach egzaminowania oraz wymaganiach w danym zawodzie na poszczególne kwalifikacje?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Wykres 18. Czy pracodawcy uczestniczą w próbnym egzaminach?

Czy pracodawcy uczestniczą w próbnym egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie?



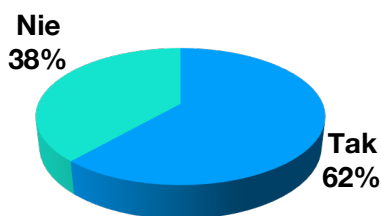
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Na podstawie wyników ankiet można stwierdzić, że szkoły informują o warunkach egzaminowania i wymaganiach w danym zawodzie na poszczególne kwalifikacje (Tak -81%), ale tylko 8% pracodawców uczestniczy w próbnym egzaminach potwierdzających kwalifikacje. Zważywszy na fakt, że „egzamin praktyczny z wykonaniem” występuje w zawodzie kucharz, cukiernik, kelner należałoby się spodziewać więcej odpowiedzi twierdzących.

Szkoły zawodowe/placówki organizują spotkania z pracodawcami (Tak odpowiedziało 62% respondentów - dyrektorów), co pokazuje zamieszczony wykres 19.

Wykres19.Czy szkoła/placówka organizuje spotkania z pracodawcami

Czy szkoła/placówka organizuje spotkania z pracodawcami



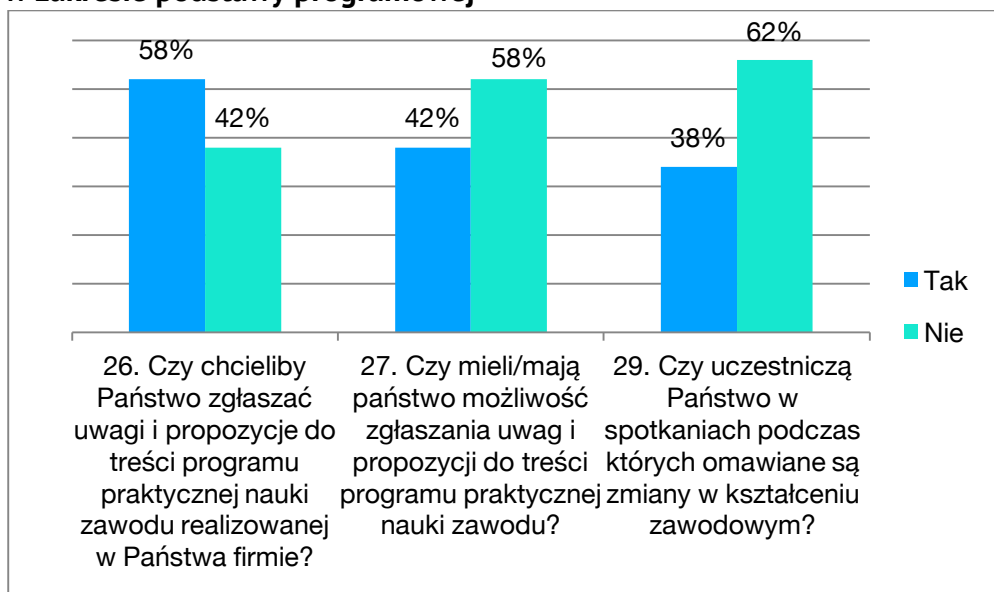
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Poniżej przedstawiona została tematyka i zagadnienia poruszane na spotkaniach. W ankiecie zastosowano również pytania otwarte, które dają możliwość zaprezentowania

własnego zdania a nie szablonowej odpowiedzi. Potem z tych odpowiedzi należy odpowiednio wybrać te, które odpowiadają tej samej tematyce. Na podstawie analizy wypowiedzi respondentów można stwierdzić, że tematami spotkań najczęściej były: aktualizacja aktów prawnych; zmiany w podstawie programowej; planowane zmiany, zgodnie z reformą oświatową; zmiany w programach nauczania, obowiązujący system egzaminowania uczniów; cel praktyk, forma, program, potrzeby; problemy z dostosowaniem programów nauczania do potrzeb pracodawców, rynku pracy; słabe zaangażowanie uczniów na praktykach i niska motywacja do pracy; braki wiedzy teoretycznej; oczekiwania pracodawców; informacje o możliwości szkolenia pracowników w ramach KKZ; fora zawodoznawcze.

Przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu chcieliby zgłaszać uwagi i propozycje do treści programu praktycznej nauki zawodu (Wykres 20). Tak- odpowiedziało 58% ankietowanych. Jednak nie mają możliwości zgłaszania takich uwag i propozycji (Nie-58%), ponieważ nie uczestniczą (Nie-62%) w spotkaniach ze szkołami/placówkami podczas, których są omawiane zmiany w kształceniu zawodowym. Wśród przyczyn braku udziału w tych spotkaniach wymieniają niedostateczne informacje pochodzące od szkół.

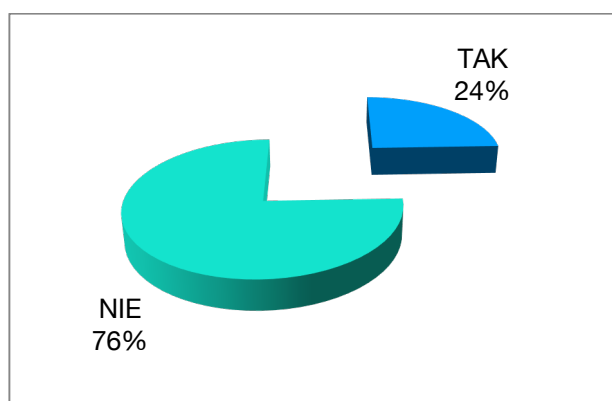
Wykres 20. Spotkania i współpraca pracodawców ze szkołami w zakresie podstawy programowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Przedsiębiorcy branży ho-ga-tur w większości nie są zainteresowani są zawarciem umowy partnerskiej ze szkołą/placówką na utworzenie klasy patronackiej. Jedynie 24% ankietowanych przedsiębiorców deklaruowało zainteresowanie zawarciem takiej umowy. Współpraca dotyczyłaby tworzenia klas patronackich w zawodach gastronomicznych i hotelarskich.

Wykres 21. Czy Państwa firma jest zainteresowana zawarciem ze szkołą umowy partnerskiej na utworzenie klasy patronackiej?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

6. Bariery we współpracy szkół z przedsiębiorcami

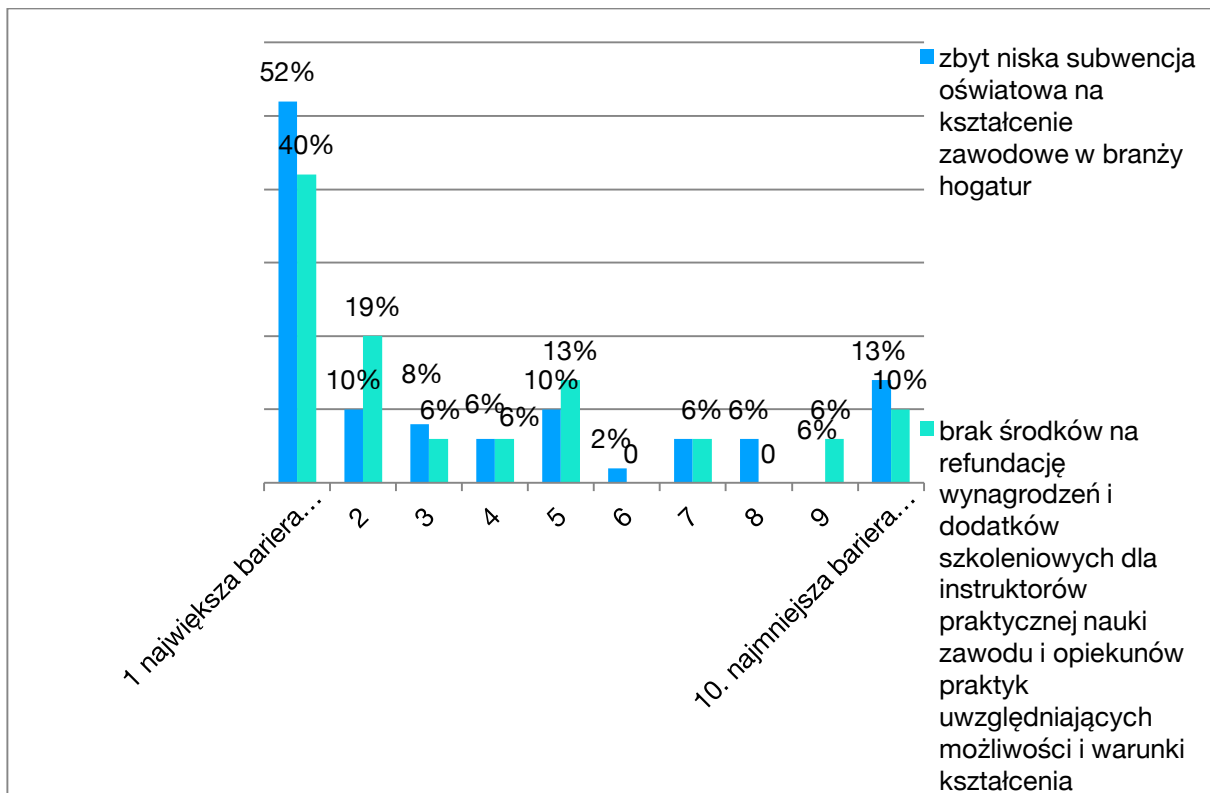
6.1. Bariery we współpracy z perspektywy szkół kształcących kadry dla potrzeb branży gastronomicznej.

Podjmując próbę identyfikacji barier mających wpływ na kwestię współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami (pracodawcami) branży gastronomicznej zadano Dyrektorom 9 pytań z prośbą o wskazanie bariery o największym znaczeniu przy podejmowaniu współpracy z pracodawcą. Zastosowano skalę ważności czynnika dla wystąpienia bariery. O

ważności danego czynnika decydowała skala od jeden do dziesięciu, gdzie 1 jest oznacza największą barierę a 10 najmniejszą barierę

Czynniki podzielono na zewnętrzne, prawne i systemowe (jak w przypadku finansowania szkół/placówek), leżące po stronie przedsiębiorcy (np. nieznanomość podstawy programowej kształcenia w danym zawodzie z obszaru turystyczno-gastronomicznego, niechęć pracodawców do realizacji podstaw programowych i zatrudnianie praktykantów do prac nieprzewidzianych programem praktyk, brak przygotowania pedagogicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk, brak korzyści dla przedsiębiorcy z tytułu kształcenia zawodowego uczniów), problemy wynikające ze słabego przygotowania uczniów do zawodu (brak posiadania umiejętności praktycznych przez uczniów, brak posiadania wiedzy teoretycznej), problemy wychowawcze, organizacyjne i inne niezdefiniowane. Wyniki ankiety przedstawiono na wykresie 22.

Wykres.22 Wysokość subwencji oświatowej i zabezpieczanie środków finansowych na praktyczną naukę zawodu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Z przeprowadzonego badania wynika, że najważniejszą barierą we współpracy szkół z przedsiębiorcami jest zbyt niska subwencja oświatowa na kształcenie zawodowe w branży ho-ga-tur. Aż 52% dyrektorów szkół wskazało ten czynnik za najważniejszy - 1 poziom skali, po 10% wskazało - 2 i 5 poziom skali, 8% wskazało - 3 poziom skali, po 6 % wskazało 4, 7 i 8 poziom skali. Jedynie 13% wskazało 10 poziom skali - najmniej ważny

Kolejną zidentyfikowaną barierą jest brak środków na refundację wynagrodzeń i dodatków szkoleniowych dla instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk uwzględniających możliwości i warunki kształcenia. 40% dyrektorów szkół wskazało ten czynnik za najważniejszy - 1 poziom skali, 19% wskazało - 2 poziom skali 13% wskazało - 5 poziom skali po 6 % wskazało 3, 4, 7 i 9 poziom skali 10% wskazało 10 poziom skali - najmniej ważny.

Przepisy nakładają na organy prowadzące i szkoły/placówki obowiązek zabezpieczenia środków na refundację pracodawcom kosztów odzieży i obuwia dla praktykantów

przyjmowanych na praktyczną naukę zawodu. Również przez te instytucje powinny zostać zabezpieczone środki na refundację dodatku szkoleniowego lub wynagrodzenia dla instruktora lub opiekuna praktycznej nauki zawodu. Jednak szkoły/placówki ze względu na zbyt niską subwencję oświatową nie przekazują pracodawcom przyjmującym młodzież wyżej wymienionych środków pieniężnych i wykorzystują je na inne cele. Poszukują innych rozwiązań i starają się znaleźć takie miejsca praktyk, w których pracodawca nie żąda pokrycia tych kosztów (odpowiedzi respondentów).

Brak funduszy może skutkować gorszymi możliwościami znalezienia atrakcyjnych miejsc praktyk, w których można zrealizować całość programu nauczania, wyposażonych w nowoczesne urządzenia i sprzęt. Szczególnie ma to miejsce w mniejszych miejscowościach, w których nie ma tak bardzo rozwiniętej sieci zakładów gastronomicznych.

Zbyt niska subwencja oświatowa na kształcenie zawodowe w branży ho-ga-tur, powoduje, brak środków na refundację wynagrodzeń i dodatków szkoleniowych dla instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk, uwzględniających możliwości i warunki kształcenia. Aż 62% ankietowanych dyrektorów szkół wskazało na ten czynnik (łącznie wskazania na poziomie 1 i 2). 59% jako barierę we współpracy wskazało "brak środków na refundację wynagrodzeń i dodatków szkoleniowych dla instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk, uwzględniających możliwości i warunki kształcenia (łącznie wskazania na poziomie 1 i 2).

Przeciętny koszt odzieży roboczej kucharza, wymaganej przepisami prawa, waha się między 350 a 500 zł.(na podstawie danych z internetowych sklepów z odzieżą BHP). Zwrot kosztów odzieży w przypadku wysyłania na praktyki trzydziestoosobowej klasy, zwrot kosztów odzieży oznacza dla szkoły jednorazowy wydatek w wysokości od 10 do 15 tysięcy zł. Ankietowani dyrektorzy szkół i placówek stwierdzili, że największą barierą we współpracy z pracodawcami przyjmującymi uczniów na praktyczną naukę zawodu jest zbyt niska subwencja oświatowa przypadająca na 1 ucznia oraz zbyt mało środków na refundację odzieży, obuwia i wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk.

Zbyt niska subwencja oświatowa to również brak środków dla szkół na materiały i surowce potrzebne do realizacji ćwiczeń laboratoryjnych m.in. z technologii gastronomicznej w zawodach kelner, technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz; z technologii wyrobów cukierniczych w zawodach cukiernik, technik technologii żywności (na podbudowie kwalifikacji TG.04. Produkcja wyrobów cukierniczych). Uczniowie kształcący się w tych zawodach obciążani są wysokimi kosztami, związanymi z wymaganym na lekcjach odpowiednim strojem roboczym. Dodatkowo, na każde zajęcia zakupują potrzebne surowce i często środki czystości. Wielu uczniów po prostu nie stać na zakup niezbędnych produktów. W związku z tym wykonywane są takie ćwiczenia, które są najtańsze, ale niestety nie zawsze pozwalające na osiągnięcie wszystkich efektów kształcenia. Fakt ten ma duży wpływ na kształtowanie umiejętności praktycznych uczniów.

Kolejnymi barierami, występującymi po stronie przedsiębiorców są:

- nieznaną przez pracodawców podstaw programowych kształcenia w zawodzie z obszaru turystyczno-gastronomicznego;
- niechęć pracodawców do realizacji podstaw programowych w danym zawodzie i zatrudnianie uczniów do prac nieprzewidzianych programem praktyk.

Pierwszy z ww. czynników - nieznaną przez pracodawców podstaw programowych kształcenia w zawodzie z obszaru turystyczno-gastronomicznego - dla 12 % dyrektorów szkół stanowiło czynnik najważniejszy (1 poziom skali), 6 % wskazało - 2 poziom skali, najwięcej, po 19 % wskazało - 3 i 5 poziom skali; po 6 % wskazało 4, 7 i 8 poziom skali; 15% wskazało - 4 poziom skali - najmniej ważny po 12% wskazało 1 i 7 poziom skali.

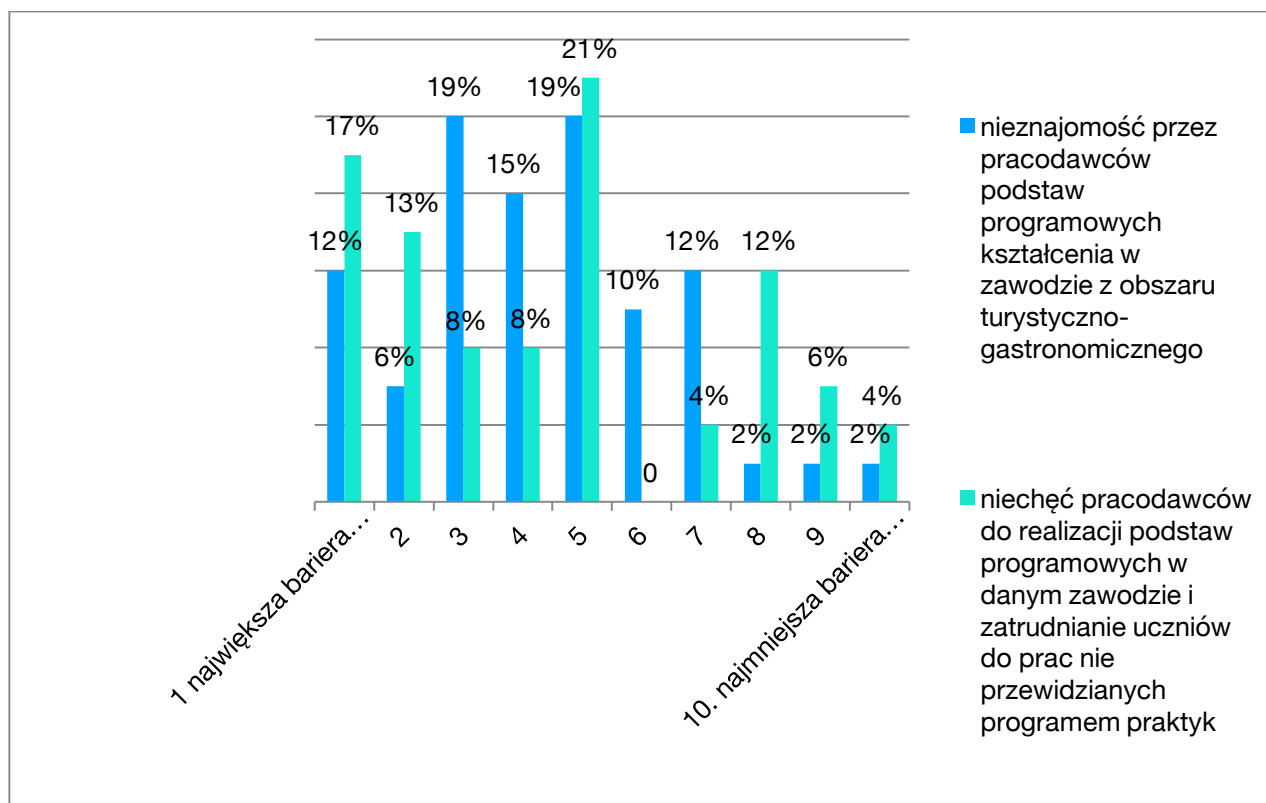
Drugim z ww. czynników stanowiących barierę we współpracy szkół z przedsiębiorcami była- niechęć pracodawców do realizacji podstaw programowych w danym zawodzie i zatrudnianie uczniów do prac nieprzewidzianych programem praktyk. 17% dyrektorów szkół wskazało ten czynnik, jako najważniejszy - 1 poziom skali, 13% wskazało - 2 poziom skali; 21% wskazało - 5 poziom skali po 8 % wskazało 3, 4 poziom skali 6 % wskazało 9 poziom skali 4% wskazało 10 poziom skali - najmniej ważny.

Kolejnymi barierami objętymi analizą były:

- „nieznajomość przez pracodawców podstaw programowych kształcenia w zawodzie z obszaru turystyczno-gastronomicznego”;
- niechęć pracodawców do realizacji podstaw programowych w danym zawodzie i zatrudnianie uczniów do prac nie przewidzianych programem praktyk.

Wykres nr 23 przedstawia wyniki ankiety dotyczące wyżej wymienionych barier we współpracy

Wykres 23. Znajomość przez pracodawców podstaw programowych kształcenia w zawodach i sposób realizacji podstawy programowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Nieznajomość przez pracodawców podstaw programowych kształcenia w zawodzie z obszaru turystyczno-gastronomicznego, jako czynnik najważniejszy (poziom 1 i 2) przy podejmowaniu decyzji o współpracy szkół z przedsiębiorcą wskazało 18% respondentów. (Wykres 23). Najwięcej odpowiedzi respondentów sklasyfikowało te bariery na poziomie 3, 4, i 5 (łącznie 53%).

Natomiast niechęć pracodawców do realizacji podstaw programowych w danym zawodzie i zatrudnianie uczniów do prac nieprzewidzianych programem praktyk była najważniejszą barierą (poziom 1 i 2) dla 30% respondentów, natomiast najwięcej wskazań było na poziom 5 - (21% wskazań).

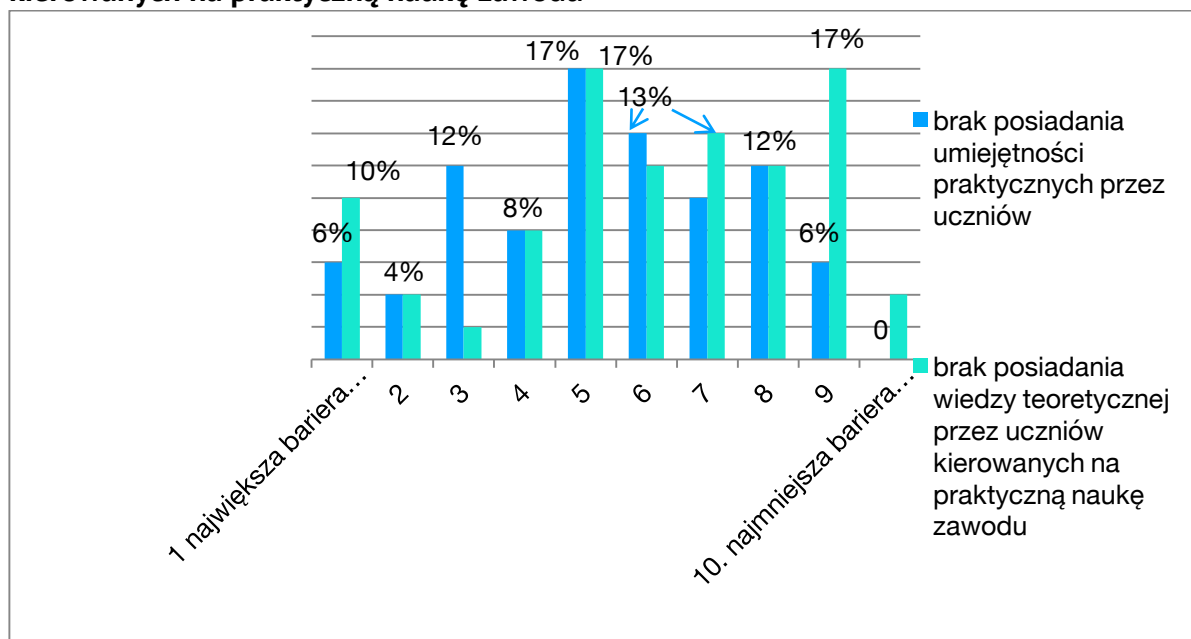
Uzyskane wyniki uzasadniają wyciągnięcie wniosku, że te dwa czynniki mają również duże znaczenie i wpływ na decyzje o podjęciu współpracy szkół z pracodawcami.

Barierami we współpracy szkół z przedsiębiorcami były również:

- brak posiadania umiejętności praktycznych przez uczniów;
- brak posiadania wiedzy teoretycznej przez uczniów kierowanych na praktyczną naukę zawodu

Wykres 24 ilustruje wyniki ankiety dotyczące tych dwóch barie

Wykres 24. Wiedza teoretyczna i posiadanie umiejętności praktycznych przez uczniów kierowanych na praktyczną naukę zawodu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Brak posiadania umiejętności praktycznych przez uczniów – dla 6 % dyrektorów szkół stanowiło najważniejszą barierę - (1 poziom skali). 4 % wskazało na - 2 poziom skali. Najwięcej - 17 % wskazało - 5 poziom skali; po 13 % wskazało 6 poziom skali

Jeśli chodzi o drugi czynnik- brak posiadania wiedzy teoretycznej przez uczniów kierowanych na praktyczną naukę zawodu - uzyskano następujący wyniki: 10% dyrektorów szkół wskazało ten czynnik za najważniejszy - 1 poziom skali, 4% wskazało - 2 poziom skali najwięcej - po 17 % wskazało - 5 i 9 poziom skali

Podsumowując według ankietowanych dyrektorów brak posiadania umiejętności praktycznych i posiadania wiedzy teoretycznej przez uczniów nie jest najważniejszym czynnikiem utrudniającym współpracę szkoły z przedsiębiorcami. Jednak dla 10% brak

umiejętności praktycznych jest bardzo ważnym czynnikiem (1 i 2 poziom skali) mającym wpływ na relacje szkoła/placówka- przedsiębiorca.

Praktyczne umiejętności kształtowane są przede wszystkim na zajęciach z technologii gastronomicznej, obsłudze konsumenta, technologii produkcji cukierniczej. Duża liczba uczniów w grupie nie pozwala na ich indywidualną pracę na zajęciach. Brak u uczniów środków finansowych na zakup potrzebnych na ćwiczenia surowców i materiałów ma wpływ na ilość i jakość wykonywanych przez nich zadań praktycznych.

Ocenie poddano również taki czynnik jak „brak korzyści dla pracodawcy z tytułu kształcenia zawodowego uczniów”. Wykres 25 przedstawia uzyskane wyniki.

Wykres 25. *Brak korzyści dla pracodawcy z tytułu kształcenia zawodowego uczniów*



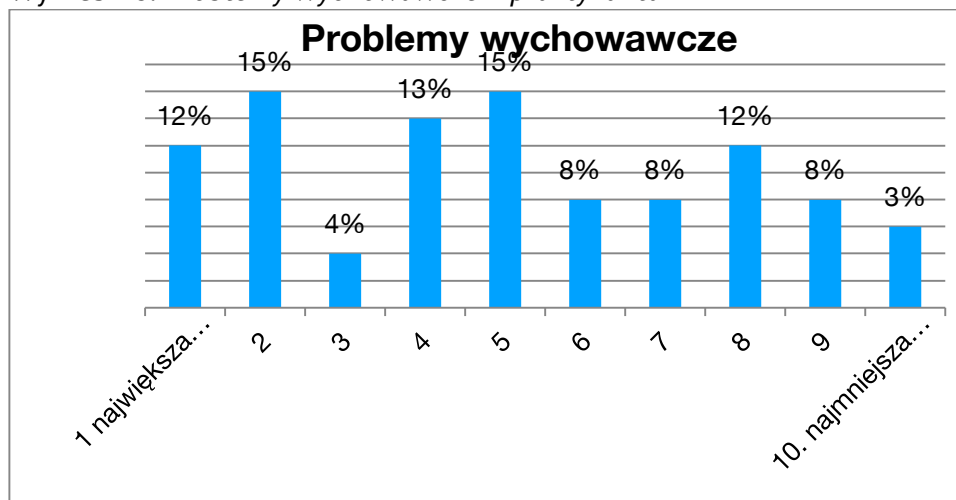
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Brak korzyści dla pracodawcy z tytułu kształcenia zawodowego uczniów - stanowił dla 19 % dyrektorów szkół najważniejszą barierę we współpracy - 1 poziom skali. 12 % wskazało na- 2 poziom skali; najwięcej, bo aż 21 % wskazało - 5 poziom skali; po 8% wskazało 7 i 8 poziom skali; po 6% wskazało 3, 6, 9 poziom skali. Dla 10% ankietowanych dyrektorów był najmniej ważny - 10 poziom skali - Brak korzyści dla pracodawcy z tytułu kształcenia

zawodowego uczniów jest istotnym czynnikiem według dyrektorów szkół/placówek przy podejmowaniu przez przedsiębiorców decyzji o współpracy ze szkołami, łącznie 31% badanych wskazało poziom 1 i 2 skali.

Następną barierą objętą badaniem były problemy wychowawcze (wykres 26)

Wykres 26. *Problemy wychowawcze z praktykantami*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Na problemy wychowawcze, jako najważniejszą barierę we współpracy szkół z pracodawcami wskazywało 12 % ankietowanych dyrektorów szkół/placówek (1 poziom skali); tyle samo wskazało na poziom 8 skali. Najwięcej, 15 % wskazało - 2 i 5 poziom skali; 13 % wskazało - 4 poziom skali; po 8% wskazało 6, 7 i 9 poziom skali; 3% wskazało- 10 poziom skali – tj. najmniej ważny czynnik.

Problemy wychowawcze z uczniami są dosyć istotnym czynnikiem mającym w/g dyrektorów wpływ na chęć podjęcia przez pracodawców współpracy ze szkołą. Dyrektorzy szkół objęci ankiowaniem uważają, że jest to ważna bariera (27% wskazało 1 i 2 poziom), dla 28% dyrektorów ten problem jest na poziomie średnim (4 i 5 poziom).

Innymi barierami wskazanymi przez respondentów były: brak posiadania dodatkowych uprawnień przez przedsiębiorców, np. kwalifikacji do pracy z młodzieżą niepełnosprawną intelektualnie (oligofrenopedagogika), a także inne problemy wychowawcze, takie jak

spóźnianie się praktykantów na zajęcia, nieobecności, nie przestrzeganie regulaminu oraz lokalizacja zakładu, godziny pracy uczniów i możliwości dojazdu.

6.2. Bariery współpracy ze szkołami kształcącymi kadry dla potrzeb branży gastronomicznej z perspektywy przedsiębiorców.

Przedsiębiorcom zadano pytanie czy są otwarci na współpracę ze szkołami zawodowymi. Uzyskane wyniki ilustruje wykres 23.

Wykres. 27. Czy są Państwo otwarci na współpracę ze szkołami zawodowymi

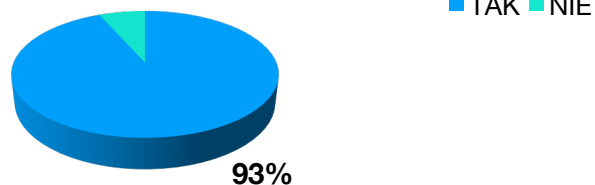


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Z uzyskanych odpowiedzi od pracodawców (n=45) na temat zainteresowania współpracą ze szkołami, 98% respondentów stwierdziło, że są otwarci na taką współpracę. W szczególności gdyby współpraca ta dotyczyła udziału w realizacji praktycznej nauki zawodu pracowników młodocianych lub przyjmowania uczniów na praktykę, na tę formę współpracy wskazało 93% badanych (wykres 28)/.

Wykres 28. Czy Państwa firma jest zainteresowana prowadzeniem praktycznej nauki zawodu

**Czy Państwa firma jest zainteresowana
prowadzeniem praktycznej nauki zawodu
pracowników młodocianych lub
przyjmowaniem uczniów na praktykę?**



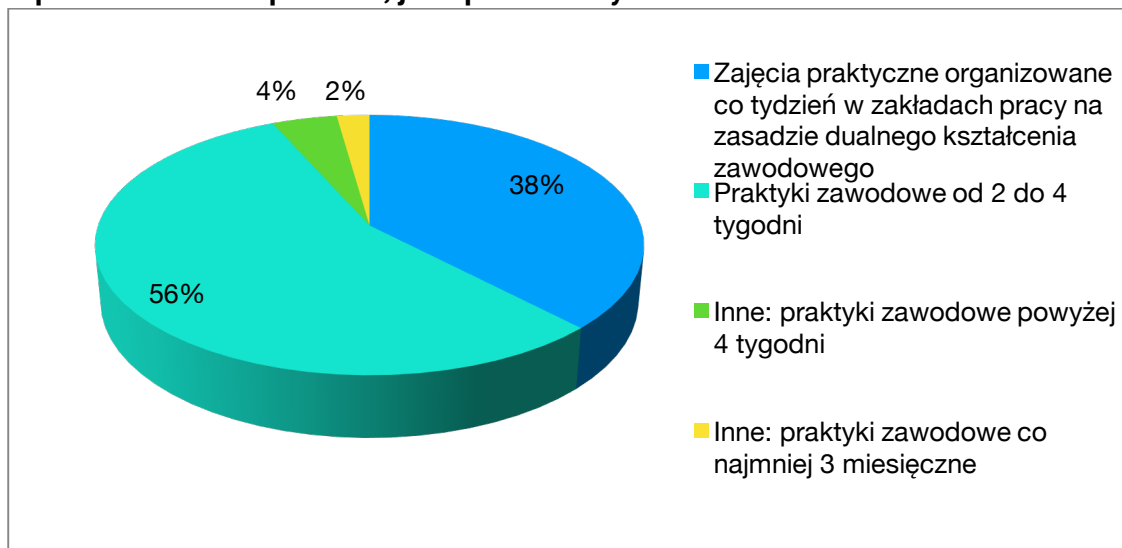
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Odpowiadając na pytanie: „Jakiego zakresu ta współpraca by dotyczyła”, respondenci wskazywali: praktyki, staże dla uczniów, praktyczna nauka zawodu młodocianych, organizacja konkursów, pokazów, wystawy, kursy doskonalące, staże dla nauczycieli, klasa patronacka, stypendium dla uczniów, umowa i praca.

Pracodawcy w szczególności zainteresowani są (93% badanych odpowiedziało TAK na zadane pytanie) współpracą podczas realizacji praktycznej nauki zawodu pracowników młodocianych lub przyjmowaniem uczniów na praktykę.

Kolejne pytanie dotyczyło oceny przez pracodawców poszczególnych form współpracy. Zadano im pytanie, „Która forma organizowania praktycznej nauki zawodu jest najbardziej skuteczna z punktu widzenia państwa, jako pracodawcy?”. Uzyskane wyniki ilustruje wykres 29.

Wykres 29. Która forma organizowania praktycznej nauki zawodu jest najbardziej skuteczna z punktu widzenia państwa, jako pracodawcy?

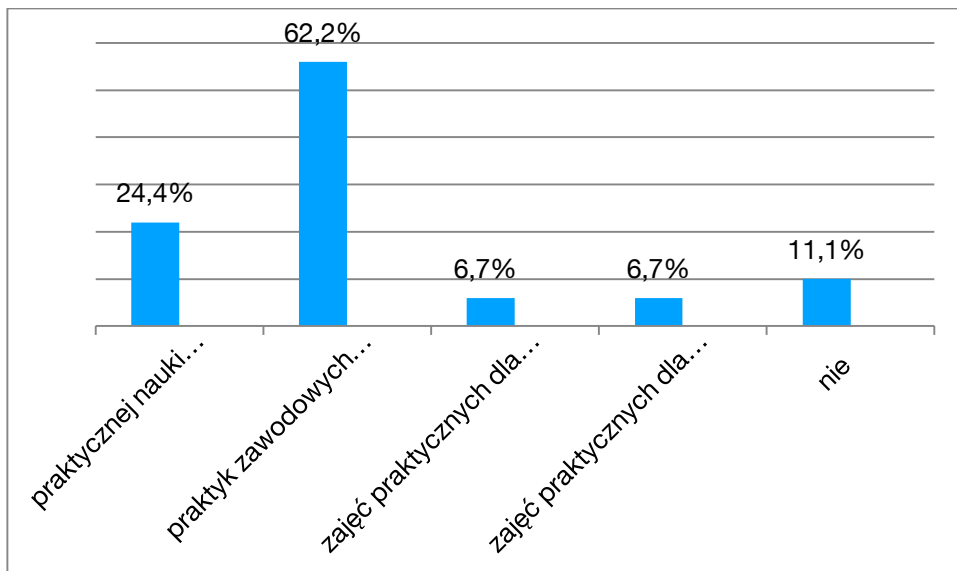


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Najbardziej skutecznymi formami realizacji praktycznej nauki zawodu (Wykres 29) są według przedsiębiorców praktyki zawodowe od 2 do 4 tygodni (56% ankietowanych), oraz zajęcia praktyczne organizowane co tydzień w zakładach pracy na zasadach dualnego kształcenia zawodowego. Praktyki dłuższe, powyżej 1 miesiąca wskazało 4% respondentów, praktyki jeszcze dłuższe - trzymiesięczne wskazało 2% respondentów.

Kolejne pytanie dotyczyło formy uczestnictwa przedsiębiorców w praktycznej nauce zawodu. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie 30.

Wykres 30. Przedsiębiorcy uczestniczą w realizacji praktycznej nauki zawodu w formie

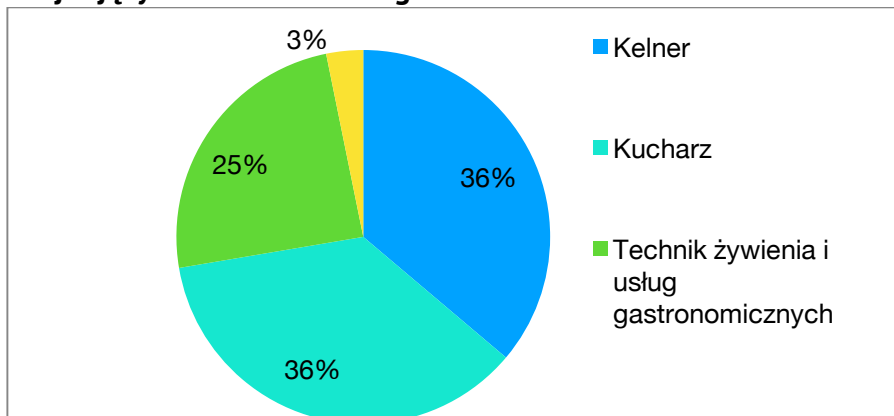


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że przedsiębiorcy uczestniczą w realizacji praktycznej nauki zawodu w formie praktyk zawodowych dla uczniów technikum/szkoły policealnej (62,2%) oraz praktycznej nauki zawodu z pracownikiem młodocianym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (24,4%). Przedsiębiorców, którzy w ogóle nie realizują współpracy ze szkołami/placówkami poprzez organizację jakiegokolwiek formy praktycznej nauki zawodu było wśród respondentów 11,1%.

Kolejne pytanie dotyczyło pożądanego przez przedsiębiorców kierunku kształcenia (wykres 31).

Wykres 31. Najbardziej pożądanego przez pracodawców kierunki kształcenia wśród zawodów znajdujących zatrudnienie w gastronomii

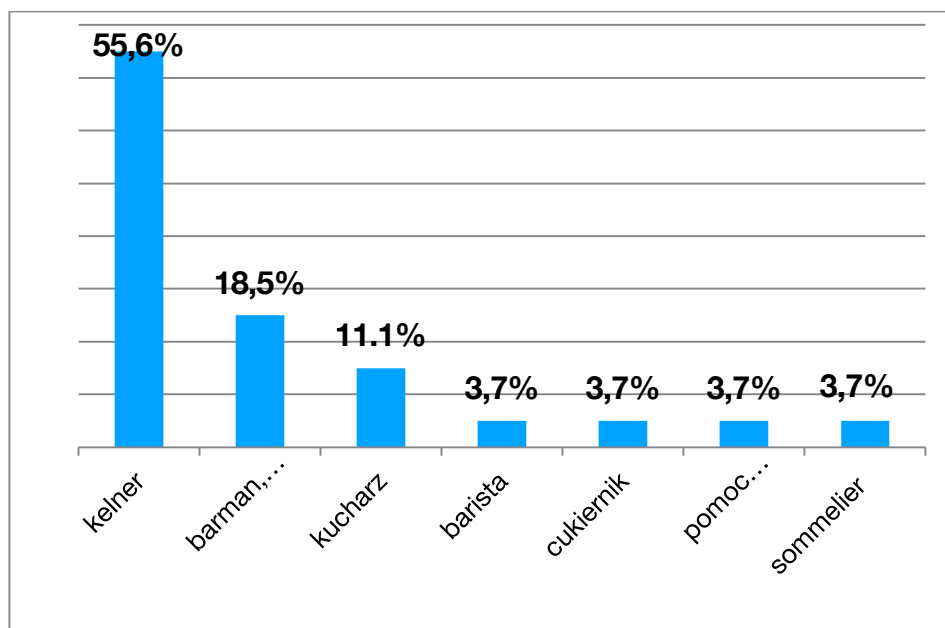


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że przedsiębiorcy chętnie rozpoczęliby współpracę ze szkołami/placówkami kształcącymi na potrzeby branży gastronomicznej w zakresie zawodów kucharz (36%), kelner (36%), technik żywienia i usług gastronomicznych (25%), cukiernik (3%).

Przedsiębiorców zapytano również o to, jakich kierunków kształcenia w zawodach brakuje w ofercie szkoły?. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie 32.

Wykres 32. Jakich zawodów/specjalności według Pani/Pana brakuje w ofercie szkoły?



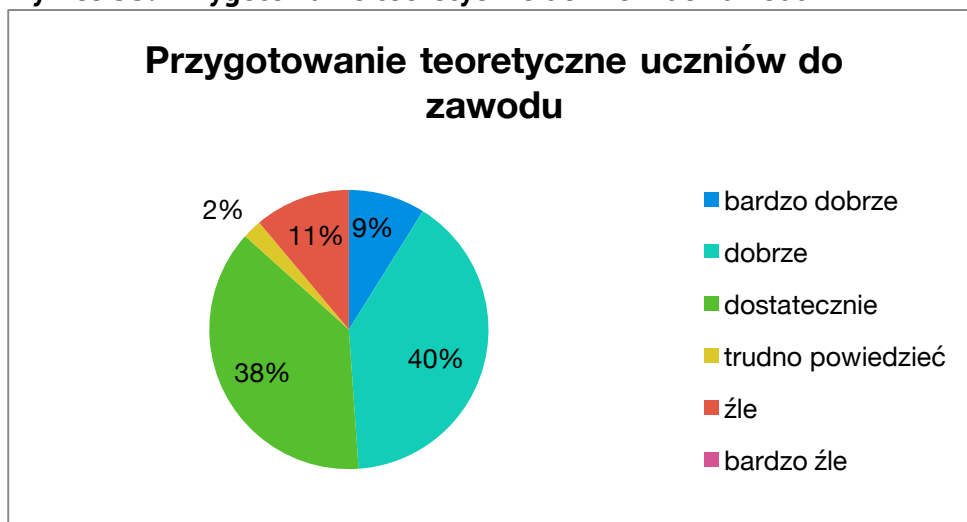
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Według ankietowanych przedsiębiorców w ofercie szkoły brakuje kierunków kształcenia w następujących zawodach i specjalnościach: kelner (55,6%), barman, kelner-barman (18,5%), kucharz (11,1%), i po 3,7% cukiernik, pomoc kuchenna, sommelier. Katalog zawodów kształconych w systemie szkolnym nie zawiera specjalności/kwalifikacji takich jak pomoc kuchenna, barman, kelner-barman, sommelier. Uczeń w zawodzie kelner może uzyskać dodatkowe kwalifikacje branżowe (np. barman level 1, level 2) po ukończeniu kursu barmańskiego w systemie pozaszkolnym. Podobnie uprawnienia sommelierskie, może uzyskać podczas dodatkowych szkoleń.

Obecnie najbardziej poszukiwanym zawodem na rynku pracy branży gastronomicznej jest zawód kelner, który w systemie szkolnym kształcony jest na poziomie technikum, niestety na potrzeby pracodawców w niezadawalającej ilości.

Aby zidentyfikować bariery we współpracy przedsiębiorców ze szkołami kształcącymi dla przedsiębiorców branży gastronomicznej, dotyczące problematyki kształcenia zawodowego i uzyskiwanych przez uczniów efektów kształcenia, zadano pytanie: „Jak widzą uczniowie i ich umiejętności przyszli pracodawcy?”. Uzyskane wyniki ilustruje wykres 33.

Wykres 33. Przygotowanie teoretyczne uczniów do zawodu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Przedsiębiorcy oceniając przygotowanie teoretyczne do zawodu wskazali, że uczniowie są: przygotowani do zawodu bardzo dobrze i dobrze (49% ankietowanych), dostatecznie (38%), źle (11%).

Nieco inaczej wyglądała ocena dotycząca zastosowania zdobytej wiedzy teoretycznej w praktyce (wykres 34).

Wykres 34. Zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce

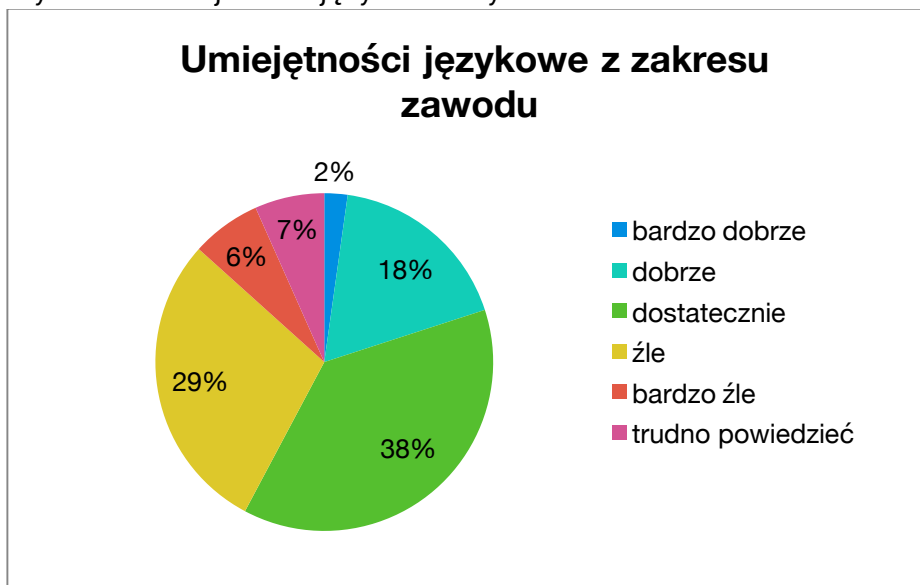


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Pod względem zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce, 7% ankietowanych wskazało, że bardzo dobrze sobie uczniowie radzą w tym zakresie; dobrze 24%, dostatecznie 47%, zaś źle - jedna piąta uczniów (20%).

Kolejne pytanie dotyczyło umiejętności językowych (wykres 35).

Wykres 35. Znajomość języków obcych z zakresu zawodu

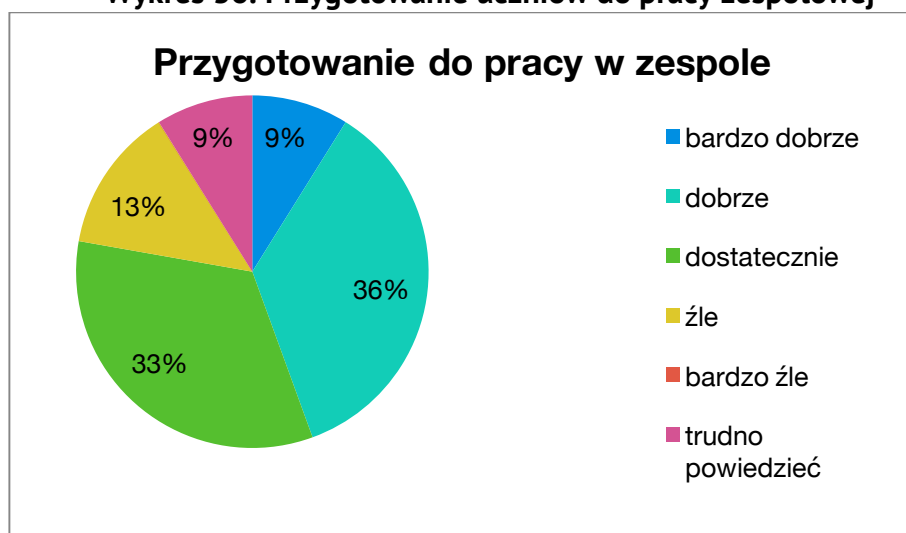


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Umiejętności językowe uczniów z zakresu zawodu bardzo dobrze i dobrze ocenia 20% ankietowanych przedsiębiorców, natomiast dostatecznie 38% badanych. Problemem jest fakt, że aż 35% respondentów ocenia przygotowanie językowe do zawodu, jako złe (29%) oraz bardzo złe (6%). Może to stanowić poważny problem w kontaktach pracownik obsługi/kelner-gość/konsument.

Kolejną kwestią poddaną ocenie przedsiębiorców było przygotowanie uczniów do pracy w zespole (wykres 36).

Wykres 36. Przygotowanie uczniów do pracy zespołowej

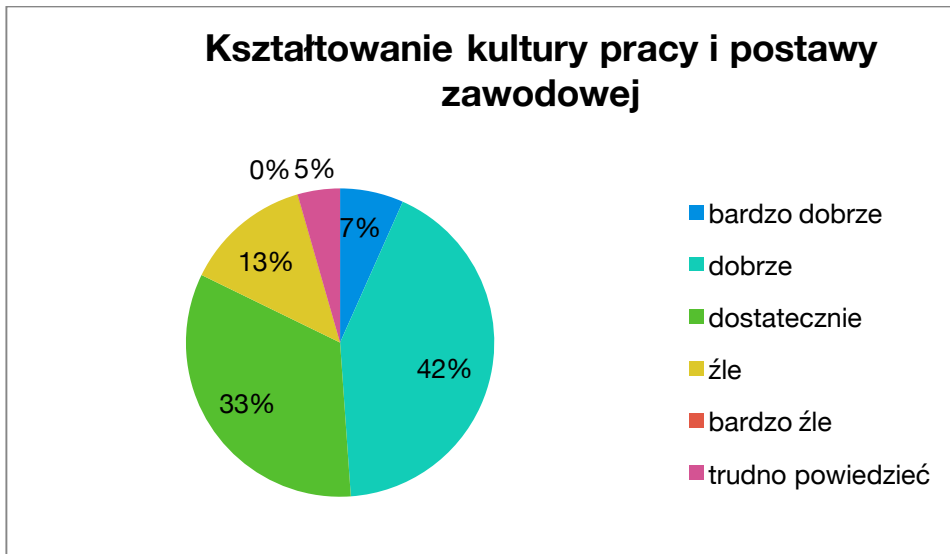


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Przedsiębiorcy "przygotowanie do pracy zespołowej uczniów" oceniają dobrze i bardzo dobrze (łącznie 45%), dostatecznie 33%. Według 13% respondentów uczniowie nie są przygotowani do pracy zespołowej, a 7% oceniło to przygotowanie jako bardzo złe. Odpowiedź trudno powiedzieć wskazało 9% respondentów.

Oceni przedsiębiorców poddano również kulturę pracy i postawę zawodową uczniów (wykres 37).

Wykres 37. Kultura pracy i postawa zawodowa uczniów



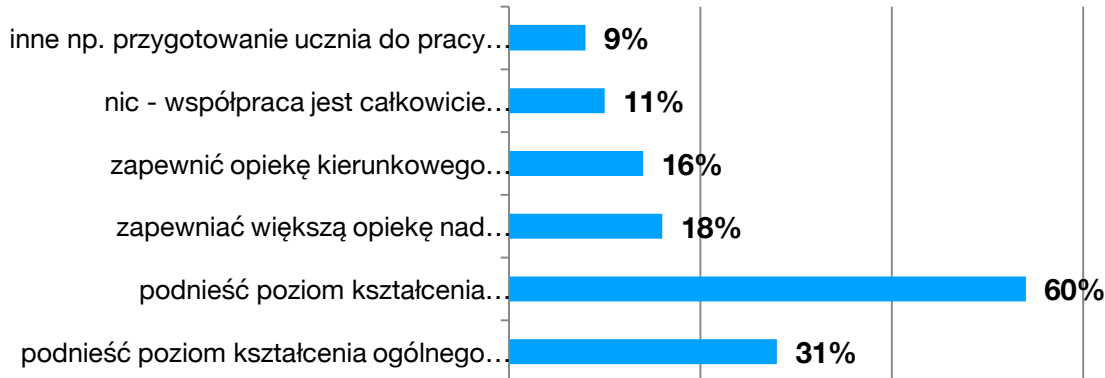
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Kulturę pracy i postawę zawodową uczniów bardzo dobrze i dobrze ocenia 49% ankietowanych, dostatecznie 33%, zaś negatywnie 13%. Odpowiedź trudno powiedzieć zaznaczyło 5% ankietowanych.

Kolejne pytanie dotyczyło tego, co powinna zrobić szkoła, a by współpraca ze szkołą była atrakcyjna dla pracodawcy (wykres 38).

Wykres 38. Co powinna zrobić szkoła, aby współpraca ze szkołą była atrakcyjna dla pracodawcy?

Co powinna zrobić szkoła, aby współpraca ze szkołą była bardziej atrakcyjna dla Państwa firmy?



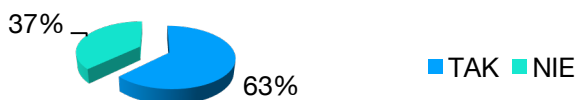
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że aby poprawić współpracę i żeby stała się ona bardziej atrakcyjna, szkoły powinny „podnieść poziom kształcenia zawodowego uczniów” (aż 60% wskazań), „podnieść poziom kształcenia ogólnego” (31%), „zapewnić większą opiekę nad praktykantami np. przez kontrole praktyk” (18%), „zapewnić opiekę kierunkowego nauczyciela zawodu podczas zajęć” (16%). Zadowolonych ze współpracy ze szkołą jest 11% ankietowanych przedsiębiorców.

Ocenie przedsiębiorców poddano termin i czas trwania nauki zawodu. Wyniki przedstawiono na wykresie 39.

Wykres 39. Czy terminy i czas trwania praktycznej nauki zawodu są adekwatne do potrzeb i możliwości pracodawców?

Czy terminy i czas trwania praktycznej nauki zawodu (zajęć praktycznych, praktyk zawodowych) są adekwatne do Państwa potrzeb i możliwości kształcenia?

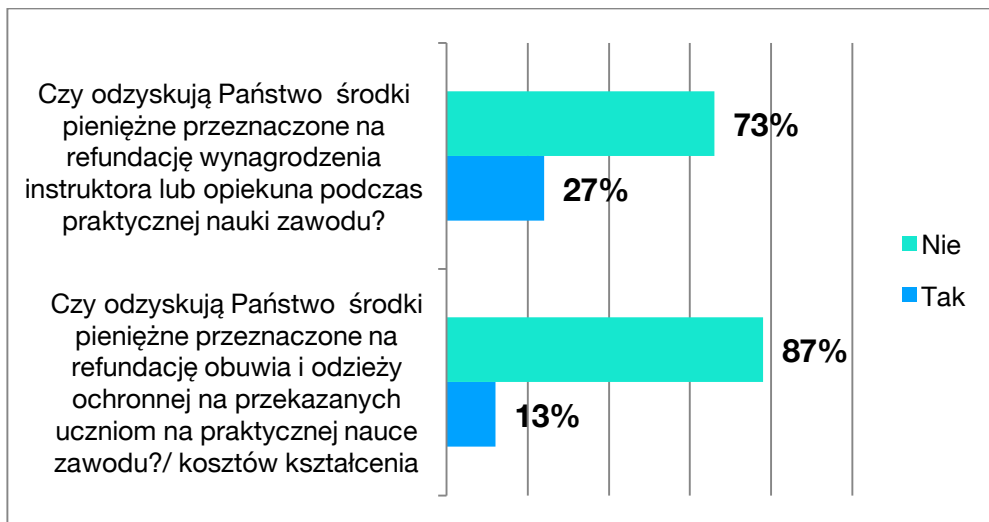


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Na pytanie: „Czy terminy i czas trwania praktycznej nauki zawodu (zajęć praktycznych, praktyk zawodowych) są adekwatne do Państwa potrzeb i możliwości kształcenia?” – uzyskano następujące odpowiedzi. Zdaniem 63% ankietowanych przedsiębiorców terminy zajęć praktycznej nauki zawodu dopasowane są do potrzeb i możliwości kształcenia przez przedsiębiorców. Niestety ponad 1/3 badanych nie jest zadowolona z długości trwania i terminów praktycznej nauki zawodu. Było wiele sugestii, aby były one zaplanowane w okresie letnim oraz trwały dłużej. Możliwość zaplanowania praktyk w okresie ferii letnich daje rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, ale szkoły niezbyt chętnie stosują takie rozwiązania.

Przedsiębiorców zapytano o uzyskiwanie zwrotu kosztów, jakie ponoszą w związku z praktyczną nauką zawodu (wykres 40).

Wykres 40. Odzyskiwanie kosztów odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz kosztów wynagrodzenia instruktorów w przedsiębiorstwach podczas praktycznej nauki zawodu



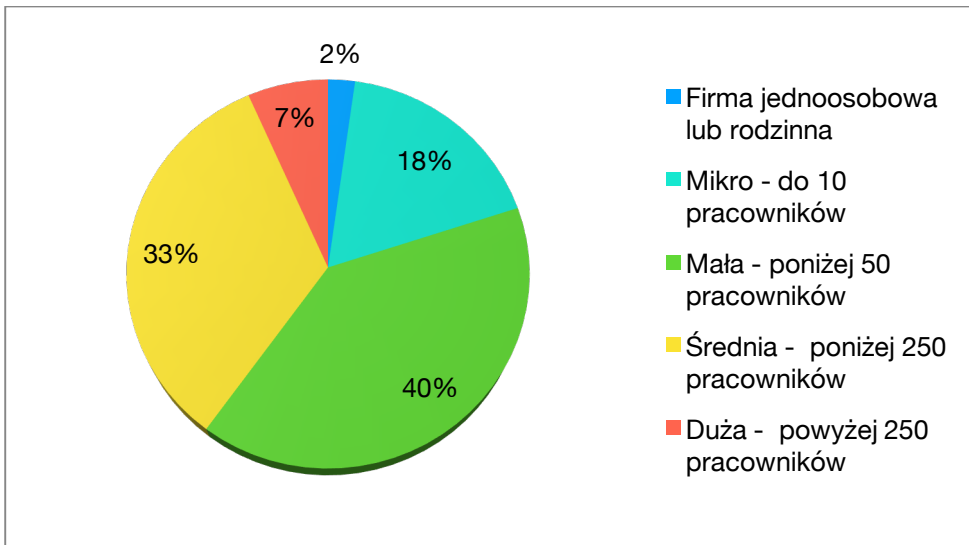
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że przedsiębiorcy nie odzyskują poniesionych kosztów odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej (NIE - 87% wskazań) oraz środków pieniężnych przeznaczonych na refundację wynagrodzenia dla instruktora lub opiekuna podczas praktycznej nauki zawodu (NIE wskazało 73% ankietowanych). Za przyczynę wskazują fakt, że uczniowie najczęściej posiadają swoje ubrania robocze i obuwie, a szkoły poszukują zakładów, które będą realizowały praktyczną naukę zawodu za darmo. Jedynie pracodawcy posiadający z pracownikiem młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odzyskują koszty wynagrodzeń i ubezpieczenia oraz po ukończeniu szkoły i potwierdzeniu kwalifikacji lub uzyskaniu tytułu czeladnika, kosztów kształcenia.⁶⁸ Zdarzają się jednak przypadki, że pracodawcy nie odzyskują tych kosztów, ponieważ absolwenci szkół zawodowych z różnych przyczyn nie przystępują do tych egzaminów lub ich nie zdają.

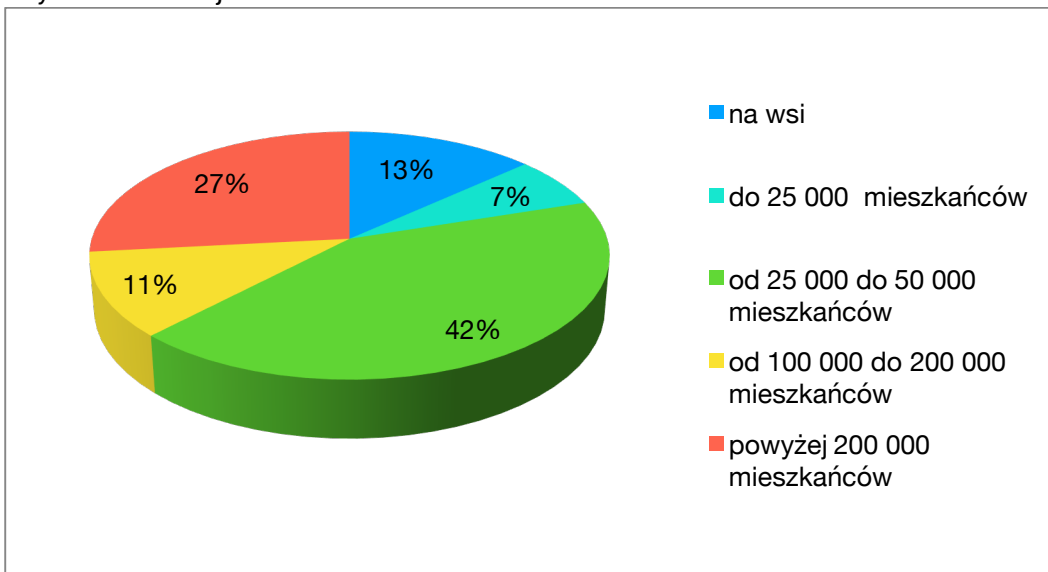
Metryczka przedsiębiorców

Wykres 41. Status przedsiębiorcy

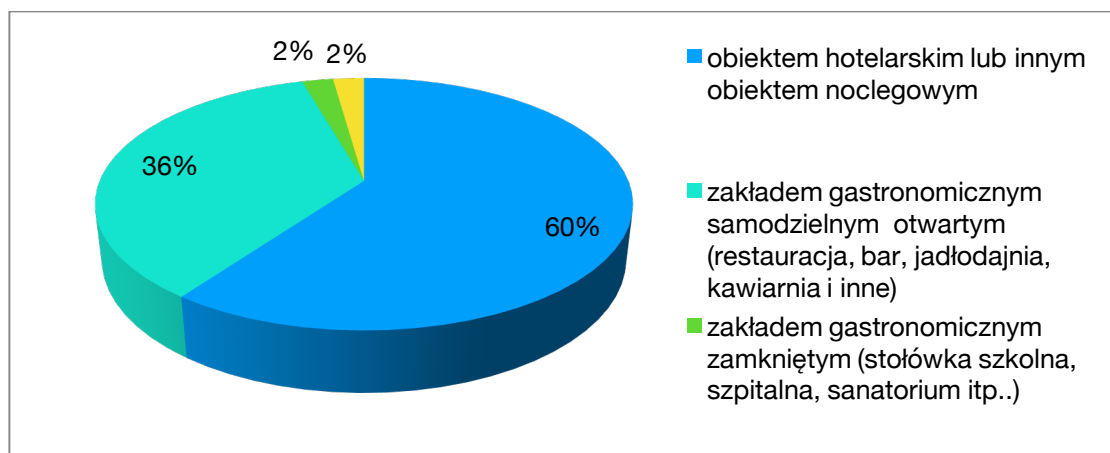
⁶⁸ Ustawa z dnia 16 grudnia 2016r. prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz.59 i 949, 996, 1000, 1290)



Wykres 42. Miejsce działalności zakładu



Wykres 43. Rodzaj prowadzonej działalności przedsiębiorcy. Firma jest...



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

Na podstawie przedstawionych wyników badania, w oparciu o analizę dokumentów związanych z kształceniem zawodowym, z uwzględnieniem szczególnie dokumentów dotyczących kształcenia kadr na poziomie zawodowym i średnim dla branży gastronomicznej, proponuje się podjęcie działań mających na celu:

1. Podniesienie subwencji oświatowej na szkolnictwo zawodowe, z uwzględnieniem kosztochłonności kształcenia w poszczególnych zawodach (w tym w szczególności wysokiej kosztochłonności zawodów tzw. gastronomicznych). Wyższa subwencja umożliwi zgodnie z przepisami prawa oświatowego zwrot poniesionych przez przedsiębiorców kosztów odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej oraz refundację kosztów wynagradzania instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk, podczas realizacji praktycznej nauki zawodu u pracodawców. Otrzymane przez instruktorów wynagrodzenia pozytywnie wpłyną na ich motywację podczas prowadzenia zajęć oraz zachęcą pracodawców do ściślejszej współpracy ze szkołami.
2. Podniesienie subwencji wraz z odpowiednimi zapisami o celu przeznaczenia środków na finansowanie przez szkoły zawodowe o profilu gastronomicznym zakupu niezbędnych surowców i materiałów na ćwiczenia laboratoryjne w ramach zajęć z przedmiotów i modułów:

technologii gastronomicznej, towaroznawstwa, obsługi konsumenta, technologii produkcji wyrobów cukierniczych. Szkoła powinna zapewniać materiały i surowce na zajęcia, tak, aby uczniowie mogli wykonywać wszystkie określone programem nauczania ćwiczenia i tym samym podnieść poziom przygotowania praktycznego w szkole. W Europie (m. in. w Danii) stosowane są rozwiązania, w których to szkoła zapewnia wszystkie niezbędne surowce i materiały na realizację ćwiczeń.

3. Dopracowanie zasad współpracy szkół z przedsiębiorcami w celu możliwości objęcia patronatem klas gastronomicznych. Najlepiej gdyby dla organów prowadzących, szkół i firm został wydany poradnik informujący jak krok po kroku tworzyć klasy patronackie w szkole zawodowej, jakie można uzyskać ulgi i odpisy podatkowe, jeśli prawo takie przewiduje.

4. Podjęcie przez Sektorową Radę Kompetencji ds. Turystyka kroków w celu usankcjonowania prawnego formy współpracy szkół i przedsiębiorców, jaką jest organizowanie staży dla uczniów. Obecnie staże dla uczniów organizowane są w ramach projektów unijnych.

5. Wydłużyć czas praktyk zawodowych dla zawodu technik żywienia i usług gastronomicznych. Praktyki w wymiarze po 2 tygodnie na jedną kwalifikację (łączy wymiar praktyk zawodowych wynosi 4 tygodnie) nie pozwalają wykształcić potrzebnych praktycznych umiejętności uczniów, w tym szczególnie w zakresie kwalifikacji TG.07. Sporządzanie potraw i napojów (T.06. sporządzanie potraw i napojów).

6. Zmianę w ramowych planach nauczania zasad podziału klasy na grupy tam, gdzie są przewidziane zajęcia laboratoryjne podczas realizacji przedmiotów zawodowych. Podział klasy na grupy; klasy liczące ponad trzydzieści osób uniemożliwiają prowadzenie zajęć w formach aktywnych. Wykonywanie przez uczniów ćwiczeń z technologii gastronomicznej w zespole klasowym liczącym np. 26-29 osób nie jest przede wszystkim bezpieczne, ponieważ w czasie zajęć młodzież posługuje się ostrymi narzędziami (noże), korzysta z urządzeń gazowych, sprzętu elektrycznego (miksery, roboty, malaksery), oraz ma do czynienia z otwartym ogniem, gorącymi potrawami, tłuszczami i wrzącymi płynami. W takich warunkach prowadzenie zajęć już w grupach liczących powyżej 16 osób nie daje możliwości pełnego

zapewnienia bezpieczeństwa oraz nie zapewnia właściwego poziomu kształcenia zawodowego, na co wskazują w swoich odpowiedziach przedsiębiorcy. Warunki podziału klasy na grupy na zajęciach z przedmiotów zawodowych w kształceniu w oparciu o przedmiotowe programy nauczania powinny być takie same, jak w przypadku programów modułowych - liczebność grup powinien określać program nauczania dla danego zawodu. Powinno się przyjąć górną granicę wielkości grupy na 14-16 osób na zajęciach z przedmiotów zawodowych, na których wykonywane są ćwiczenia laboratoryjne.

7. Podjąć działania, aby kwalifikacje rynkowe barmana oraz baristy kształcone były również w zawodach kelner i technik żywienia i usług gastronomicznych, jako dodatkowe kwalifikacje zawodowe oraz były opłacane z budżetu państwa.

8. Podjąć działania na rzecz upowszechniania wiedzy wśród branży nt. podstaw programowych oraz zmian w kształceniu zawodowym.

Bibliografia

1. Prognoza potrzeb rynku pracy województwa śląskiego w kontekście branż i zawodów, w których do roku 2022 wystąpi deficyt wykwalifikowanych pracowników i dla których niezbędne będzie tworzenie CKZIU. Raport końcowy. *Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020*

2. „Polska na Talerzu 2018” Raport firmy Macro Cash & Carry <https://www.horecabc.pl/coraz-chetniej-jemy-w-restauracjach-raport-polska-na-talerzu-2018/> dostęp 26 listopada 2018

3. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425 z późn. zm.)

4. Ustawa z dnia 16 grudnia 2016r. wprowadzająca Ustawę prawo oświatowe. (Dz.U. 2017 poz.60, 949, 2203)

5. Ustawa z 16 grudnia 2016 r. prawo oświatowe z dnia. (Dz. U. 2017 poz.59 i 949, 996, 1000, 1290)
6. Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. (Dz.U. 1982 nr 35 poz. 230, akt jednolity Dz. U. z 2018 r. poz. 2137).
7. *Ustawa* z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle z dnia 22 marca 1989r.(Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, z 2017 r. poz. 60, z 2018 r. poz. 650)
8. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60)
9. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017r. poz.622)
10. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U z dn. 3 stycznia 2012 poz. 7 z póź. zm.)
11. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2016 r., poz. 2094)
12. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2017 poz. 860)
13. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2012 poz. 184 z póź. zm.)
14. Rozporządzenie Ministra Edukacji z 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2012 r., poz. 977)
15. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych Dz.U.2012 poz. 186 z póź. zm.)
16. Rozporządzenie MEN z dn. 13 kwietnia 2016r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1-8 (Dz.U. 2016 poz. 537)
17. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U.2017 poz.703)

18. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626 z póź.zm.)
 19. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644)
 - 20.. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U 2018 poz.2010)
 21. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. 2014 poz. 865)
 22. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (DZ.U. 2010 nr 53 poz. 311)
 23. *Rozporządzenie* Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U2017 poz. 1632)
 24. Barometr zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w Polsce. WUP Kraków na zlecenie MRPiPS, 2017 -
https://barometrzwodow.pl/userfiles/Barometr/2018/Raport_polska_ok-min.pdf
<http://serwer1820570.home.pl/autoinstalator/wordpress6/?p=304> dostępność 19.11.2018
- RAPORT (2018) - rynek gastronomiczny w Polsce -
https://issu.com/brogmarketing/docs/raport_gastronomiczny_2018 (dostępność 19.11.2018
- <https://www.horecabc.pl/coraz-chetniej-jemy-w-restauracjach-raport-polska-na-talerzu-2018/>
- dostęp 26.11.2018

Spis tabel i wykresów

Tabela nr 1. Oznaczenie obszaru kształcenia turystyczno-gastronomicznego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w roku 2012 i 2017.

Tabela nr 2. Oznaczenie zawodów stosowane w klasyfikacji szkolnictwa zawodowego z 2011 roku oraz z 2017 roku z uwzględnieniem poziomu kwalifikacji zgodnie z PRK.

Wykres 1. Lokalizacja szkoły/placówki w miejscowości.

Wykres 2. Liczba uczniów w szkole/placówce.

Wykres 3. Struktura zawodów branży gastronomicznej kształconych w szkołach.

Wykres 4. Szkoły prowadzące kształcenie ustawiczne na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Wykres 5. Jak ocenia Pani/Pan zainteresowanie współpracą pracodawców ze szkołą/placówką w zakresie praktycznej nauki zawodu?

Wykres 6. Jak ocenia Pani/Pan zainteresowanie współpracą pracodawców ze szkołą w zakresie poza praktyczną nauką zawodu

Wykres 7. Szkoła /placówka realizuje praktyczną naukę zawodu dla uczniów.

Wykres 8. Szkoła /placówka realizuje praktyczną naukę zawodu w formie.

Wykres 9. Szkoła /placówka w ramach praktycznej nauki zawodu współpracuje z podmiotami

Wykres.10. Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o współpracy szkół/placówek z przedsiębiorcami.

Wykres 11. Współpraca z pracodawcami w Państwa szkole/placówce realizowana jest poprzez

Wykres 12. Formy współpracy, w które najczęściej chcą angażować się pracodawcy w szkole/placówce kierowanej przez Panią/Pana.

Wykres 13. Czy podjęliby Państwo współpracę w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów poprzez...

Wykres 14. Współpraca szkoły /placówki z pracodawcami w zakresie pozyskiwania informacji o losach absolwentów.

Wykres 15. Czy pracodawcy mają możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu?

Wykres 16. Zatrudnianie specjalistów nie będących nauczycielami w szkole/placówce.

Wykres 17. Czy pracodawcy są informowani o zasadach i warunkach egzaminowania oraz wymaganiach w danym zawodzie na poszczególne kwalifikacje?

Wykres 18. Czy pracodawcy uczestniczą w próbnym egzaminach?

Wykres 19. Czy szkoła/placówka organizuje spotkania z pracodawcami?

Wykres 20. Spotkania i współpraca pracodawców ze szkołami w zakresie podstawy programowej.

Wykres 21. Czy Państwa firma jest zainteresowana zawarciem ze szkołą umowy partnerskiej na utworzenie klasy patronackiej?

Wykres 22. Wysokość subwencji oświatowej i zabezpieczenie środków finansowych na praktyczną naukę zawodu.

Wykres 23. Znajomość przez pracodawców podstaw programowych kształcenia w zawodach i sposób realizacji podstawy programowej

Wykres 24. Wiedza teoretyczna i posiadanie umiejętności praktycznych przez uczniów kierowanych na praktyczną naukę zawodu

Wykres 25. Brak korzyści dla pracodawcy z tytułu kształcenia zawodowego uczniów.

- Wykres 26. Problemy wychowawcze z praktykantami
- Wykres 27. Czy są Państwo otwarci na współpracę ze szkołami zawodowymi?
- Wykres 28. Czy Państwa firma jest zainteresowana prowadzeniem praktycznej nauki zawodu?
- Wykres 29. Która forma organizowania praktycznej nauki zawodu jest najbardziej skuteczna z punktu widzenia państwa, jako pracodawcy?
- Wykres 30. Przedsiębiorcy uczestniczą w realizacji praktycznej nauki zawodu w formie...
- Wykres 31. Najbardziej pożądane przez pracodawców kierunki kształcenia wśród zawodów znajdujących zatrudnienie z gastronomii
- Wykres 32. Jakich zawodów/specjalności według Pani/Pana brakuje w ofercie szkoły?
- Wykres 33. Przygotowanie teoretyczne uczniów do zawodu
- Wykres 34. Zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce
- Wykres 35. Znajomość języków obcych z zakresu zawodu
- Wykres 36. Przygotowanie uczniów do pracy zespołowej
- Wykres 37. Kultura pracy i postawa zawodowa uczniów
- Wykres 38. Co powinna zrobić szkoła, aby współpraca ze szkołą była atrakcyjna dla pracodawcy?
- Wykres 39. Czy terminy i czas trwania praktycznej nauki zawodu są adekwatne do potrzeb i możliwości pracodawców?
- Wykres 40. Odzyskiwanie kosztów odzieży, obuwia roboczego oraz kosztów wynagrodzenia instruktorów w przedsiębiorstwach podczas praktycznej nauki zawodu
- Wykres 41. Status przedsiębiorcy
- Wykres 42. Miejsce działalności zakładu
- Wykres 43. Rodzaj prowadzonej działalności przedsiębiorcy. Firma jest...

