

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (POWER)

**2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb
zmieniającej się gospodarki**

Modelowy program stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich [515205]

Opracowanie zostało przygotowane w ramach projektu

**„Kształcenie zawodowe: 12) branża hotelarsko-gastronomiczno-
turystyczna (HGT)”**

dofinansowanego w ramach

Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER),

**2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb
zmieniającej się gospodarki,**

ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



**Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Zamawiający:

Model został przygotowany na zlecenie PPH Erra sp. z o.o. w Warszawie, w ramach projektu „Kształcenie zawodowe: 12) branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT)”

Projekt jest realizowany na podstawie umowy o dofinansowanie zawartej pomiędzy PPH Erra Sp. z o.o. a Ministerstwem Edukacji i Nauki (MEiN)

Autor modelu:

Danuta Witrykus

Współautorzy:

Wiktor Kordyś

Wzór umowy ucznia z pracodawcą oraz przykładowe ustalenia szkoły z pracodawcą stanowiące załącznik do umowy z uczniem

Dariusz Chorąży

Zasady zapewniania jakości stażu uczniowskiego realizowanego u pracodawcy wraz z proponowanymi narzędziami ich weryfikacji

Warszawa marzec 2022



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Wstęp.....	6
1. Charakterystyka zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich	7
1.1. Elementy systemu szkolnictwa branżowego.....	7
1.1.1. Edukacja kadr turystycznych w systemie oświaty.....	9
1.1.2. Ścieżka kształcenia w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich	18
1.1.3. Egzaminy zawodowe	20
1.2. Kwalifikacje w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich	26
1.2.1. Zintegrowany System Kwalifikacji	29
1.2.2. Polska i Sektorowa Rama Kwalifikacji	31
1.2.3. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji	40
1.3. Sytuacja zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich na rynku pracy	45
2. Współpraca szkoły z pracodawcami	55
2.1. Formy współpracy.....	55
2.2. Praktyczna nauka zawodu	58
2.2.1. Praktyki zawodowe	61
2.3. Staże.....	64
2.3.1. Staż uczniowski.....	66
2.3.2. Staż uczniowski a praktyka zawodowa.....	68
3. Modelowy program stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich	70
3.1. Treści kształcenia w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich	70
3.1.1. Propozycja treści kształcenia realizowanych w trakcie stażu uczniowskiego	77
3.1.2. Program stażu uczniowskiego	85
3.2. Rozwiązania organizacyjne w zakresie realizacji stażu uczniowskiego w rzeczywistych warunkach pracy	93
3.2.1. Wariant współpracy na linii szkoła – pracodawca.....	93
3.2.2. Wariant współpracy na linii szkoła – CKZ – pracodawca	104
3.3. Sposób zaangażowania nauczycieli w organizację kształcenia praktycznego uwzględniającego realizację stażu uczniowskiego	109
3.4. Rekomendacje	112
Podstawowe regulacje prawne.....	114
Bibliografia	118
Wykaz rysunków	121
Wykaz tabel	122

Umowa o staż uczniowski	123
Załącznik nr 1 do Umowy o staż uczniowski.....	131
Załącznik nr 2 do Umowy o staż uczniowski.....	137
Załącznik nr 3 do Umowy o staż uczniowski.....	139
Załącznik nr 1 do Porozumienia o organizacji stażu uczniowskiego	141
Załącznik nr 4 do Umowy o staż uczniowski.....	143
Załącznik nr 5 do Umowy o staż uczniowski.....	144
Zasady zapewniania jakości stażu uczniowskiego realizowanego u pracodawcy wraz z narzędziami ich weryfikacji	145
1. Wstęp	146
2. Jakość w procesie edukacji.....	146
a. Definicja jakości.....	146
b. Rola jakości w życiu społecznym i gospodarczym	148
c. Znaczenie jakości w edukacji.....	150
i. Standardy jakości kształcenia zawodowego.....	151
ii. Standardy jakości staży.....	152
iii. Staże uczniowskie i ich jakość	152
iv. Cele staży uczniowskich.....	153
3. Źródła prawa i ramy jakości staży uczniowskich	153
a. Prawo unijne.....	154
b. Prawo oświatowe	157
c. Prawo pracy, prawo cywilne, ubezpieczeniowe i inne.....	158
d. Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk	159
e. Ramy sektorowe HGT	161
4. Europejskie doświadczenia w zakresie zasad zapewnienia jakości staży	162
5. Zasady zapewniania jakości staży uczniowskich	165
a. Zasada ścisłej współpracy i zaangażowania	165
b. Zasada stałej komunikacji.....	166
c. Zasada adekwatności.....	166
d. Zasada formalizmu	166
e. Zasada transparentności	167
6. Procedura zapewniania jakości staży uczniowskich	167
a. Zakres ogólny.....	167
b. Specyfika jakości staży w wybranych zawodach branży HGT.....	168

i.	Technik Hotelarstwa.....	169
ii.	Technik Usług Kelnerskich	169
iii.	Technik Turystyki na Obszarach Wiejskich	169
c.	Rola poszczególnych uczestników staży.....	170
iv.	Szkoła.....	170
v.	Pracodawca	171
vi.	Stażystka/ Stażysta	172
7.	Narzędzia weryfikacji jakości staży uczniowskich	172
a.	Rodzaje narzędzi weryfikacji jakości staży	172
b.	Narzędzia „ex ante”	173
i.	Testy kwalifikacyjne/rozmowy kwalifikacyjne	173
ii.	Umowa/porozumienie w sprawie stażu uczniowskiego	173
iii.	Umowa o staż uczniowski.....	173
iv.	Program stażu.....	174
v.	Regulamin stażu i stanowiska pracy.....	174
c.	Narzędzia weryfikacji „ex post”	174
i.	Dziennik stażu.....	174
ii.	Ankiety osobowe i przekrojowe (w tym dot. ewaluacji i oceny przebiegu stażu)	174
iii.	Kwestionariusz/ankieta samooceny stażystki/ stażysty.....	175
iv.	Opinie/ referencje pracodawcy.....	175
v.	Certyfikacja stażystki/ stażysty (w tym w zakresie języka obcego)	175
vi.	Certyfikaty stażu	175
d.	Narzędzia monitoringu jakości wybrane do realizacji projektu	177
8.	Podsumowanie	178
9.	Załączniki.....	182
	Załącznik nr 1 - Ankieta (AU1) dotycząca jakości stażu uczniowskiego kierowana do stażystki/stażysty	182
	Załącznik nr 2 - Ankieta (AP1) dotycząca jakości stażu uczniowskiego skierowana do pracodawcy	187
	Załącznik nr 3 - Ankieta (AS1) dotycząca jakości stażu uczniowskiego skierowana do szkoły	192



Celem kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego jest przygotowanie uczących się do wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Kończącą ekonomiczną miarą jakości edukacji są umiejętności, które uczniowie wynoszą ze szkoły oraz ich zdolność do odnalezienia się na rynku pracy w bliższej i dalszej perspektywie.

Kierunki kształcenia zawodowego, jego zasięg i formy organizacyjne związane są z poziomem rozwoju gospodarczego, zależą także od struktury społeczno-zawodowej ludności danego kraju oraz warunków politycznych, tradycji i aspiracji edukacyjnych społeczeństwa. Zmiany struktury demograficznej Polski, globalizacji oraz obecności technologii informacyjno-komunikacyjnych prowadzą do zmiany struktury popytu na pracę pod względem zawodów, umiejętności i sposobu wykonywania pracy.

Szkoły branżowe kształcące dobrych specjalistów, dające dobre przygotowanie praktyczne do zawodu, mogą stanowić silne zaplecze dla rynku pracy dając pracodawcom dobrze wykwalifikowanych pracowników. Sposobem na rozwój potencjału uczniów jest uczenie się poprzez praktykę. Szczególnie istotne jest w tym zakresie zwiększenie wpływu pracodawców na model systemu edukacji zawodowej. Przykłady państw stawianych za wzór pod względem jakości kształcenia zawodowego pokazują, że wspólne zaangażowanie szkół i pracodawców stało się receptą na sukces. Większe otwarcie sektora prywatnego na inwestowanie w młodych pracowników, także poprzez oferowanie staży uczniowskich, pozwoli na podniesienie atrakcyjności tej ścieżki kształcenia.

Model składa się z trzech części. W pierwszej przedstawiono kontekst kształcenia w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich oraz sytuację zawodu na rynku pracy. W drugiej – formy współpracy szkół z pracodawcami przez pryzmat kształcenia praktycznego uczniów. Kolejna część dotyczy próby stworzenia autorskiej koncepcji treści kształcenia do zastosowania w trakcie stażu uczniowskiego oraz postulowanych rozwiązań organizacyjnych w zakresie realizacji stażu uczniowskiego. W podsumowaniu opracowania ujęto rekomendacje dla instytucji edukacyjnych i biznesowych oraz władz publicznych, odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe.

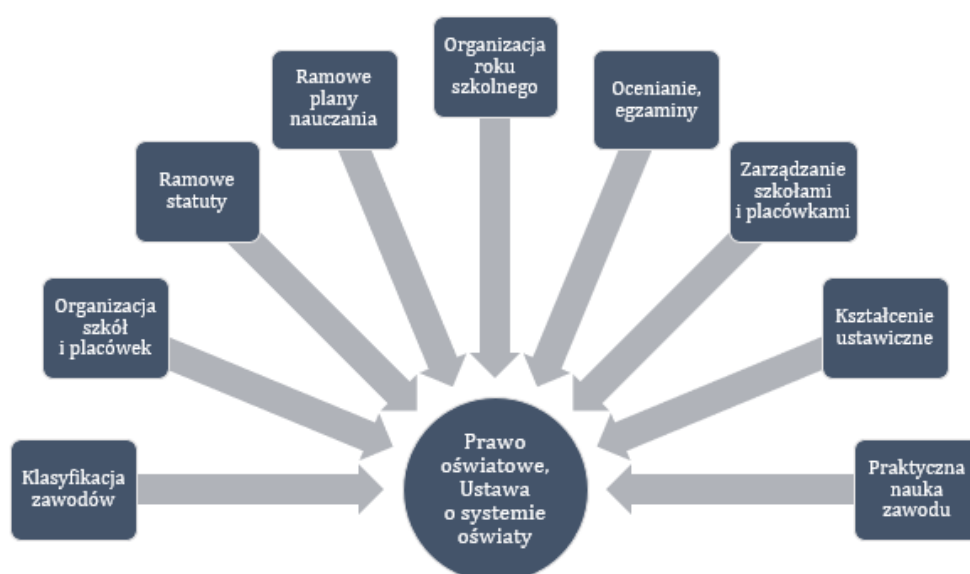
Na potrzeby modelu stosowana będzie konsekwentnie aktualna nazwa zawodu, czyli technik turystyki na obszarach wiejskich, mimo wykorzystania wielu opracowań odnoszących się do poprzedniej nazwy – technik turystyki wiejskiej. Wyjątkiem będą cytowane fragmenty obowiązujących aktów prawnych, w których występuje poprzednie nazewnictwo.

1. Charakterystyka zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich

1.1. Elementy systemu szkolnictwa branżowego

Podstawowym warunkiem dla stworzenia efektywnego systemu kształcenia zawodowego jest istnienie formalnej bazy w postaci kompleksowego otoczenia prawnego. Tworzą ją akty prawne dotyczące szkolnictwa branżowego, które stanowią podwaliny spójnego systemu, który poza swoją podbudową prawną musi funkcjonować również na poziomie praktycznych rozwiązań organizacyjnych.

Rys. 1.1. Akty prawne regulujące funkcjonowanie szkolnictwa branżowego



Źródło: Opracowanie własne

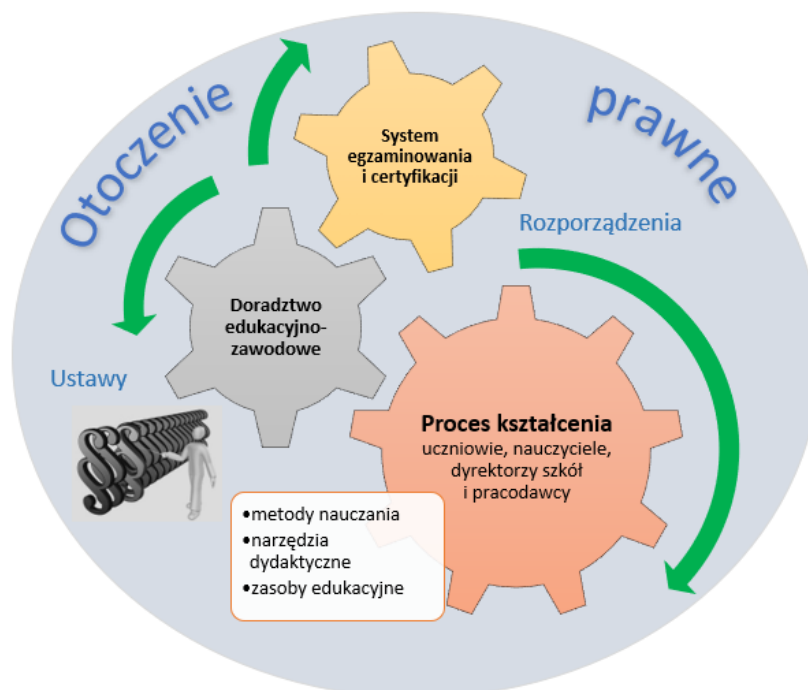
Wśród najważniejszych obszarów systemu kształcenia zawodowego należałoby wyróżnić doradztwo zawodowe, kształcenie zawodowe samo w sobie oraz system certyfikacji i egzaminowania. Dodatkowym aspektem, obejmującym swoim zasięgiem wszystkie wymienione czynniki, jest współpraca szkół branżowych z przedsiębiorcami na lokalnym rynku pracy. Na każdym etapie kształcenia zawodowego współpraca z pracodawcami wydaje się być absolutnie niezbędna.

Proces kształcenia w szkołach branżowych, obejmujący metody nauczania, stosowane narzędzia dydaktyczne czy dostępne zasoby edukacyjne, stanowi najważniejszy element systemu, ponieważ to on w głównej mierze decyduje o merytorycznym przygotowaniu uczniów do wykonywania zawodu. W ramach tego obszaru należałoby wziąć pod uwagę cztery kluczowe podmioty, tj. uczniów, nauczycieli, pracodawców i dyrektorów szkół.

Z perspektywy ucznia najistotniejszy jest dostęp do wysokiej jakości materiałów naukowych, sprawnych i możliwie nowoczesnych narzędzi oraz pomocy naukowych, a także wysokokwalifikowanej kadry. Przekazywanie uczniom najbardziej aktualnej wiedzy w atrakcyjny sposób przez nauczycieli wymaga przygotowania oferty edukacyjnej również dla nich w ramach systemu ciągłego doskonalenia i doszkalania. Pracodawcy będą zainteresowani pozyskiwaniem wysoko wykwalifikowanych pracowników i odwrotnie – by proces kształcenia przeprowadzany był efektywnie niezbędne jest wprowadzenie elementów praktycznych w porozumieniu z przedsiębiorcami. Istotnym elementem jest zatem stworzenie pola do współpracy pomiędzy miejscowymi pracodawcami a szkołami.

Żeby ta możliwość została z kolei dobrze wykorzystana niezbędne jest przyjęcie przez dyrektorów szkół ról menadżerów sprawnie zarządzających szkołami branżowymi i organizujących współpracę pomiędzy placówkami edukacyjnymi a przedsiębiorcami.

Rys. 1.2. Elementy systemu szkolnictwa branżowego



Źródło: Opracowanie własne

Nie można jednak zapominać o tym, że zagadnienie szkolnictwa branżowego jest dużo bardziej skomplikowane. Możliwie najpełniejsze wykorzystywanie potencjału uczniów, zarówno na etapie nauki w szkole branżowej, jak i później, podczas doksztalcania się, wymaga dostarczenia im wiarygodnej i wyczerpującej informacji na temat dostępnych ścieżek kariery oraz zidentyfikowania predyspozycji uczniów, ich mocnych i słabych stron. Drugim zatem elementem systemu kształcenia zawodowego, który należy wziąć pod uwagę, jest szeroko pojęte doradztwo

edukacyjno-zawodowe wraz z metodami dystrybucji kompleksowej wiedzy na temat zawodów i rynku pracy w regionie.

1.1.1. Edukacja kadr turystycznych w systemie oświaty

Obserwowany w ostatnich latach dynamiczny rozwój turystyki wiejskiej, a w szczególności liczby obiektów agroturystycznych oraz wzrost zainteresowania wypoczynkiem na wsi, zarówno wśród turystów krajowych, jak i zagranicznych wymaga od systemu edukacji wykształcenia odpowiednich kadr. Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne, którymi będą one dysponowały stanowią istotny czynnik sukcesu ekonomicznego i przewagi konkurencyjnej działalności turystycznej prowadzonej na obszarach wiejskich.

System edukacji kadr dla turystyki uwzględnia:

- kształcenie formalne, w ramach którego można wyodrębnić: szkolnictwo branżowe i szkolnictwo wyższe;
- kształcenie pozaformalne – zawody i działalności regulowane oraz szkolenie i doskonalenie zawodowe;
- kształcenie nieformalne (nauka poprzez praktykę) – uczenie się przez całe życie.

Rys. 1.3. Zmiany w systemie edukacji w Polsce na poziomie ponadpodstawowym

Wiek	2014/15-2015/16			2016/17			Od 2017/18		
14	III G			II G			VIII SP		
15	I LO	I T	I ZSZ	III G			I LO	I T	I BS1°
16	II LO	II T	II ZSZ	I LO	I T	I ZSZ	II LO	II T	II BS1°
17	III LO	III T	III ZSZ	II LO	II T	II ZSZ	III LO	III T	III BS1°
18		IV T		III LO	III T	III ZSZ	IV LO	IV T	I BS2°
19					IV T			V T	II BS2°
	SP – szkoła podstawowa			LO – liceum ogólnokształcące			ZSZ – zasadnicza szkoła zawodowa		
	G – gimnazjum			T – technikum			BS – branżowa szkoła		

Źródło: Opracowano na podstawie: Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2019/2020, GUS, 2020; <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/> [dostęp: 06.04.2022]

Kształcenie formalne realizowane na poziomie ponadpodstawowym, zgodnie z reformą ustroju szkolnego z grudnia 2016 r., obejmuje szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika. Do

momentu zakończenia wdrożenia reformy technika są szkołami 4-letnimi (dla absolwentów gimnazjów) lub 5-letnimi (dla absolwentów szkół podstawowych). W klasie pierwszej szkół ponadpodstawowych naukę w roku szkolnym 2018/19 rozpoczęli absolwenci klasy VIII, którzy kontynuują naukę w: 5-letnim technikum lub 3-letniej branżowej szkole I stopnia. Równocześnie w klasie pierwszej szkół ponadpodstawowych, w tym samym roku szkolnym, naukę rozpoczęli absolwenci gimnazjów, którzy kontynuują naukę w branżowej szkole I stopnia lub 4-letnim technikum.

Kształcenie na poziomie wyższym umożliwia kontynuację nauki z niższego poziomu lub rozpoczęcie nauki niezależnie od kierunku wcześniej skończonej szkoły ponadpodstawowej.

Szkoły ponadpodstawowe prowadzą kształcenie zgodnie z klasyfikacją zawodów opublikowaną w Załączniku nr 2 Rozporządzenia MEN w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (KZSB)¹. Rozporządzenie określa, w jakich zawodach kształci się w Polsce, w jakich typach szkół, jakie są kwalifikacje wyodrębnione w zawodach, jaki jest okres nauczania oraz wskazuje możliwości nabywania kwalifikacji w formach pozaszkolnych dla osób dorosłych.

Nowa struktura klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego uwzględnia przyporządkowanie zawodów do branż. Przyporządkowania tego dokonano uwzględniając specyfikę umiejętności zawodowych lub zakres, w jakim umiejętności te są wykorzystywane podczas wykonywania zadań zawodowych.

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego:

- uwzględnia zawody dotychczas wprowadzone do klasyfikacji zawodów;
- wprowadza zmiany w zakresie niektórych zawodów;
- określa nowe zawody wprowadzone do kształcenia w systemie oświaty – na podstawie wniosków właściwych ministrów.

W branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, oznaczonej kodem składającym się z liter **HGT**, ujęto 10 zawodów. W pięciu z nich kształcenie prowadzone jest na poziomie technikum. Pozostałych pięć kształconych jest w szkole branżowej I stopnia, w tym dwa przeznaczone są wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim.

W wyniku modyfikacji dotychczasowych zawodów na poziomie technikum w branży HGT powstały nowe zawody, którym zostały nadane nowe symbole cyfrowe:

1. zawód **kelner**, którego kształcenie odbywa się obecnie wyłącznie w szkole branżowej I stopnia, w technikum został zastąpiony zawodem **technik usług kelnerskich**,

¹ Rozporządzenie MEN w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 roku, (Dz.U. z 2019 roku, poz. 316).

2. zawód **technik obsługi turystycznej** został zastąpiony zawodem **technik organizacji turystyki**,
3. zawód **technik turystyki wiejskiej** został zastąpiony zawodem **technik turystyki na obszarach wiejskich**.

Rys. 1.4. Zawody kształcone na poziomie technikum w obszarach branży HGT



Źródło: Opracowanie własne

Szeroka oferta edukacyjna daje możliwość zdobycia gruntownej wiedzy i umiejętności niezbędnych do pracy w turystyce. Niewątpliwie wszyscy absolwenci zawodów z branży HGT mogą podjąć pracę w szeroko rozumianej gospodarce turystycznej. Jednakże każdy z zawodów jest ukierunkowany na przygotowanie do realizacji zadań zawodowych w określonym obszarze sektora turystycznego. Zawodem najbardziej dopasowanym do specyfiki turystyki wiejskiej jest **technik turystyki na obszarach wiejskich**. Jest to stosunkowo nowy profil kształcenia, który funkcjonuje od 2008 roku. Do roku 2019 zawód występował pod nazwą **technik turystyki wiejskiej**. Efektem zmiany przepisów w roku 2019 było wprowadzenie nowej nazwy, i w konsekwencji nowego symbolu cyfrowego zawodu **[515205]**, jednakże kształcenie w zawodzie nie uległo zasadniczym zmianom. Symbol ten utrzymano także w nowym Rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 13 listopada 2021 roku.

W KZSB ujęto **zawody szkolne**, określane inaczej **zawodami wyuczonymi**, czyli zdobywanymi w trakcie kształcenia zawodowego. **Zawód wyuczony** obejmuje zbiór wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych nabytych w toku uczenia się i formalnie potwierdzonych

świadectwem lub dyplomem. Nazwa zawodu wyuczonego określana jest w świadectwach i dyplomach lub w innych dokumentach potwierdzających uzyskane kwalifikacje.

Obok pojęcia zawodu wyuczonego funkcjonuje również pojęcie **zawodu wykonywanego**, który jest tzw. **zawodem gospodarczym**, czyli występującym na rynku pracy. Oficjalne nazwy zawodów gospodarczych ujęte są w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS). Konieczność ustalenia oficjalnej nazwy zawodu wynika z faktu, iż spotykane na rynku pracy nazwy zawodów nie zawsze odpowiadają tym z klasyfikacji – pracodawcy często sami tworzą nazewnictwo zawodów lub stosują nazwy funkcjonujące zwyczajowo albo posługują się nazwami stanowisk pracy. KZiS pozwala na identyfikowanie i opisywanie zawodów, aktualizowanie ich struktury oraz ujednolicanie nazewnictwa.

Tab. 1.1. Zawody szkolne branży HGT ujęte w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego i wyodrębnione w nich kwalifikacje zawodowe

Nazwa zawodu	Symbol cyfrowy zawodu ustalony w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy	Poziom PRK dla kwalifikacji pełnej	Minister właściwy dla zawodu – minister właściwy do spraw:	Typy szkół ponadpodstawowych				Symbole i nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie	Poziom PRK dla kwalifikacji częściowej wyodrębnionej w zawodzie	Możliwość prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych lub na kursach umiejętności zawodowych	Szczególne uwarunkowania związane z kształceniem w zawodzie lub kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie
				BS I	BS II (kształcenie wyłącznie na podbudowie BS I)	T	SP				
Kelner	513101	III	turystyki	X				HGT.01. Wykonywanie usług kelnerskich	3	X	
Kucharz	512001	III	turystyki, rynków rolnych	X				HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań	3	X	
Pracownik obsługi hotelowej	962907	IV	turystyki	X				HGT.03. Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	4	X	
Pracownik pomocniczy gastronomii	941203	II	turystyki	X*				HGT.04. Wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi gastronomiczne	2	X*	*Kształcenie wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	911205	II	turystyki	X*				HGT.05. Wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi hotelarskie	2	X*	*Kształcenie wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim
Technik hotelarstwa	422402	IV	turystyki		X	X		HGT.03. Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	4	X	
Technik organizacji turystyki	422104	IV	turystyki			X		HGT.06. Realizacja usług w recepcji	4	X	
								HGT.07. Przygotowanie imprez i usług turystycznych	4	X	
Technik turystyki na obszarach wiejskich	515205	IV	turystyki, rozwoju wsi			X		HGT.08. Obsługa klienta oraz rozliczanie imprez i usług turystycznych	4	X	
								HGT.09. Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich	4	X	
Technik usług kelnerskich	513102	IV	turystyki		X	X		HGT.10. Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	4	X	
								HGT.01. Wykonywanie usług kelnerskich	3	X	
Technik żywienia i usług gastronomicznych	343404	IV	turystyki, rozwoju wsi		X	X		HGT.11. Organizacja usług gastronomicznych	4	X	
								HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań	3	X	
								HGT.12. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	4	X	



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Prawidłowe klasyfikowanie zawodów nie polega na przyporządkowaniu nazw stanowisk pracy do kategorii z KZiS, lecz na przyporządkowaniu zadań wykonywanych na stanowiskach do zadań wykonywanych w poszczególnych zawodach i specjalnościach z KZiS.

Zawody objęte klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego, tak jak dotychczas, zostały ujęte w grupach wielkich, dużych i średnich, zgodnie z KZiS. Rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku², wydawane przez ministra właściwego do spraw pracy, jest cyklicznie (co 2-3 lata) nowelizowane celem dostosowania do zmian zachodzących na rynku pracy.

KZiS grupuje zawody i specjalności w grupach elementarnych na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych dla realizacji zadań oraz ustala dla nich kody cyfrowe i nazwy. Grupy elementarne są agregowane w grupy średnie, duże i wielkie.

Na najwyższym poziomie grupowania wyodrębnionych jest 10 grup wielkich, powiązanych z określonymi poziomami kompetencji (od pierwszego do czwartego). Poziom kompetencji jest funkcją kompleksowości i zakresu umiejętności wynikających ze złożoności oraz zakresu zadań i obowiązków³.

Wszystkie pozycje klasyfikacyjne opatrzone zostały symbolem cyfrowym. Grupy wielkie oznaczono symbolem jednocyfrowym, duże – dwucyfrowym, grupy średnie – trzycyfrowym, grupy elementarne – czterocyfrowym. Symbole cyfrowe poszczególnych grup składają się w każdym przypadku z kodu wyższego szczebla i jednej cyfry dodatkowej. Poszczególnym zawodom i specjalnościom przyporządkowany jest kod sześciocyfrowy, składający się z kodu grupy elementarnej oraz dwóch cyfr dodatkowych.

Ujęte w klasyfikacji zawody, które można uzyskać w systemie szkolnictwa branżowego, oznaczone są dodatkowo symbolem „s”. Osiem z dziesięciu grup wielkich (grupy od 2 do 9) wymaga coraz niższych kwalifikacji. Poziomu kwalifikacji nie określono w przypadku grup wielkich 1 i 10. Zawody z obszaru HGT przyporządkowano do czterech grup wielkich.

Klasyfikacja została opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08, która określa i kategoryzuje umiejętności, kompetencje, klasyfikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy, edukacji i szkoleń, a także pokazuje zależności między umiejętnościami, kompetencjami, kwalifikacjami i zawodami. Ma ona przede wszystkim służyć

² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 13 listopada 2021 roku, (Dz.U. z 2021 roku poz. 2285).

³ Gruza M., Hordyjewicz T., Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie, MPiPS, Warszawa 2014; s. 10; <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>; [dostęp:18.02.2021].

jako punkt wyjścia do opracowywania międzynarodowych sprawozdań i porównań informacji o stanowiskach i zawodach⁴.

Tab. 1.2. Zawody szkolne z branży HGT ujęte w strukturze klasyfikacji zawodów i specjalności

Symbol cyfrowy i nazwa grupy wielkiej	Symbole cyfrowe i nazwy grup wyodrębnionych w ramach grupy wielkiej		Zawody szkolne z branży HGT ujęte w grupie średniej	Symbol cyfrowy
	Grupy duże	Grupy średnie		
1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy				
2. Specjaliści				
3. Technicy i inny średni personel	34. Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	343. Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej	Technik żywienia i usług gastronomicznych	343404
4. Pracownicy biurowi	42. Pracownicy obsługi klienta	422. Pracownicy do spraw informowania klientów	Technik obsługi turystycznej	422103
		512. Kucharze	Technik hotelarstwa	422402
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	51. Pracownicy usług osobistych	513. Kelnerzy i barmani	Kucharz	512001
		515. Gospodarze obiektów	Kelner	513101
			Technik turystyki wiejskiej	515203
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy				
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy				
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń				
9. Pracownicy wykonujący prace proste	91. Pomoce domowe i sprzątaczk	911. Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	911205
10. Siły zbrojne				

Źródło: Opracowanie własne na podstawie KZiS

W klasyfikacji uwzględniono cztery szerokie poziomy kompetencji określone w ISCO-08 oraz poziomy kształcenia określone w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED 2011). Poziomy te można odnieść do umiejętności wymaganych do wykonywania poszczególnych zawodów i specjalności oraz do kształcenia formalnego w różnych typach szkół. Nie oznacza to, że kwalifikacje można uzyskać tylko w ramach systemu szkolnego. Kwalifikacje mogą być i często są nabywane w ramach systemu kursowego lub poprzez praktykę. Decydującym czynnikiem dla określenia, jak dany zawód powinien być sklasyfikowany, są wymagane kwalifikacje niezbędne do wykonania zadań i obowiązków, a nie sposób, w jaki te kwalifikacje są osiągane.

⁴ Zalecenie Komisji Wspólnot Europejskich z dnia 29 października 2009 r. w sprawie stosowania Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 (Dz.U. UE L nr 292, s. 31-47).

ISCO-08 klasyfikuje stanowiska według poziomu i specjalizacji umiejętności wymaganych do ich wykonywania, natomiast klasyfikacja kierunków kształcenia ISCED obejmuje kwalifikacje i programy edukacyjne w oparciu o ich tematykę. Nie zawsze istnieje zatem bezpośredni związek pomiędzy grupami zawodowymi i tematycznymi dwóch klasyfikacji, choć niewątpliwie są pewne powiązania.

Tab. 1.3. Poziomy kompetencji i odpowiadające im typy szkół

Poziom kompetencji	Typ szkoły	Grupa wielka według KZiS
1	Szkoła podstawowa	9
2	Liceum ogólnokształcące, branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, kwalifikacyjne kursy zawodowe	4, 5, 6, 7, 8, 10
3	Technikum , szkoła artystyczna, szkoła policealna	1, 3, 4, 5, 10
4	Studia I stopnia, studia II stopnia, studia podyplomowe, studia III stopnia (doktoranckie)	1, 2, 10

Źródło: Opracowano na podstawie: Gruza M., Hordyjewicz T., op. cit. s. 41.

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 zawód **technik turystyki na obszarach wiejskich** odpowiada grupie 5152 *Domestic housekeepers* ujętej na trzecim poziomie kompetencji, który odniesiono do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED 2011, uzyskiwanego w technikum.

Trzeci poziom kompetencji związany jest z wykonywaniem złożonych zadań technicznych i praktycznych, wymagających szerokiej wiedzy merytorycznej, technicznej i proceduralnej w wyspecjalizowanej dziedzinie. Wymaga zdolności interpersonalnych i zdolności do rozumienia różnego rodzaju dokumentów⁵.

Posiadanie danego poziomu i typu wykształcenia formalnego nie jest warunkiem koniecznym do wykonywania większości zawodów ujętych w klasyfikacji. Na rynku pracy występują sytuacje, gdy wykształcenie formalne pracownika nie ma związku z wymaganiami stanowiska pracy, na którym jest on zatrudniony.

⁵ Gruza M., Hordyjewicz T., op. cit. s. 11.

Tab. 1.4. Zawód technika turystyki na obszarach wiejskich w hierarchicznej strukturze klasyfikacji zawodów i specjalności

Symbol cyfrowy w KZSZ i KZiS	Nazwa grupy zawodów/nazwa zawodu	
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (grupa wielka)	
	grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych między innymi z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.	
51	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH (grupa duża)	
515	GOSPODARZE OBIEKTÓW (grupa średnia)	
5152	Pracownicy usług domowych	
	Synteza	Pracownicy usług domowych organizują, nadzorują i wykonują prace związane z utrzymaniem prywatnych gospodarstw domowych, w tym małych podmiotów gospodarczych świadczących usługi hotelowe, gastronomiczne i agroturystyczne z pomocą dodatkowych pracowników lub bez.
	Zadania zawodowe	Zadania wykonywane przez pracowników usług domowych zazwyczaj obejmują: nadzorowanie pracowników zatrudnionych w domach; kupowanie lub nadzorowanie zaopatrzenia; nadzorowanie przechowywania towarów i stanu zapasów; udzielanie pomocy w przypadkach drobnych urazów lub chorób w formie takich czynności, jak: mierzenie temperatury, podawanie leków, zakładanie opatrunków; zamiatanie lub odkurzanie, mycie i polerowanie podłogi, mebli i elementów wyposażenia; ścielenie łóżek, czyszczenie łazienek, wymianę ręczników, mydła itp.; opiekę nad domowymi zwierzętami i roślinami, przyjmowanie gości, odbieranie telefonów i przekazywanie wiadomości; przygotowywanie i gotowanie posiłków, zastawianie i sprzątanie stołów oraz serwowanie posiłków i napojów; sprzątanie kuchni i ogólna pomoc w pracach kuchennych, w tym w zmywaniu naczyń; wykonywanie innych zadań pokrewnych. Do ich zadań może także należeć nadzorowanie innych pracowników.
515201	Gospodyni	
515202	Organizator usług domowych	
515203	Technik turystyki wiejskiej⁶	
515204	Właściciel małego zakładu agroturystycznego / hotelarskiego / gastronomicznego	
515290	Pozostali pracownicy usług domowych	

⁶ Nazwa zawodu w brzmieniu nadal obowiązującym w ramach przywoływanego już Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 7 sierpnia 2014 roku, które w tym zakresie pozostaje niespójne z nazewnictwem przyjętym w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 316 z późn. zm.), mimo przeprowadzonej zmiany Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania w dniu 13 listopada 2021 roku.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



1.1.2. Ścieżka kształcenia w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich

Zawód **technik turystyki na obszarach wiejskich** jest skierowany do osób zainteresowanych organizacją imprez i usług turystycznych, agroturystycznych oraz prowadzeniem gospodarstwa rolnego. Absolwenci ośmioletniej szkoły podstawowej, którzy chcą zdobyć wykształcenie średnie i uzyskać dyplom w zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich** mogą od roku szkolnego 2019/2020 to uczynić kształcąc się w 5-letnim technikum. Nauka obejmuje kształcenie ogólne oraz kształcenie zawodowe teoretyczne i praktyczne.

Uczniowie technikum w trakcie trwania nauki mają obowiązek przystąpić do egzaminów zawodowych. Uzyskanie promocji do klasy programowo wyższej powiązane jest z przystąpieniem do egzaminu zawodowego, jeżeli egzamin ten był przeprowadzany w danej klasie. Rada pedagogiczna, uwzględniając możliwości edukacyjne ucznia technikum, może jeden raz w ciągu danego etapu edukacyjnego promować do klasy programowo wyższej ucznia, który z przyczyn losowych lub zdrowotnych nie przystąpił do egzaminu zawodowego w terminie głównym i w terminie dodatkowym.

Warunkiem ukończenia 5-letniego technikum jest:

- uzyskanie pozytywnych końcowych ocen klasyfikacyjnych ze wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych;
- przystąpienie do egzaminu zawodowego ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie.

Uczeń, który nie spełni jednego z powyższych warunków powtarza ostatnią klasę. Natomiast uczeń, który zdał egzamin zawodowy, otrzymuje certyfikat kwalifikacji zawodowej wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną, a po zdaniu egzaminów zawodowych ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie – dyplom zawodowy.

Kończąc technikum otrzymują świadectwo ukończenia szkoły ponadpodstawowej (wykształcenie średnie), dyplom zawodowy (tytuł technika) i świadectwo dojrzałości, jeśli uzyskają pozytywny wynik z egzaminu maturalnego⁷.

Absolwent posiadający dyplom zawodowy w zawodzie nauczonym na poziomie technika lub certyfikaty kwalifikacji zawodowych ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie zwolniony jest z obowiązku przystąpienia do części pisemnej egzaminu maturalnego z jednego przedmiotu dodatkowego⁸. Jednakże, aby mógł w pełni skorzystać z tego rozwiązania,

⁷ Nazewnictwo przyjęte za Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków z dnia 27 sierpnia 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 1700 i 1780 z późn. zm.).

⁸ Art. 44zzd ust. 4b Ustawy o systemie oświaty.

termin egzaminu zawodowego z drugiej kwalifikacji należy ustalić na koniec drugiego semestru klasy czwartej.



- Matura podstawowa i rozszerzona
- Uzyskanie wykształcenia średniego
- Dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie
- Certyfikaty dwóch kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie
- Możliwość kontynuacji nauki na wszystkich uczelniach

Po zniesieniu możliwości kształcenia zawodu **technik turystyki na obszarach wiejskich** w szkołach policealnych, na mapie Polski pozostały zaledwie trzy szkoły (po jednej w województwach zachodniopomorskim, podlaskim i małopolskim) i jedno centrum kształcenia zawodowego⁹.

Dopełnieniem systemu instytucjonalnego kształcenia kadr dla turystyki wiejskiej jest edukacja pozaformalna i nieformalna, która wpisuje się w koncepcje kształcenia przez całe życie. Kształcenie i doskonalenie zawodowe jest realizowane na kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz na kursach umiejętności zawodowych. Kursy i szkolenia prowadzone przez instytucje i stowarzyszenia pozwalają uzyskać uprawnienia podstawowe lub uzupełniające, a także propagują wiedzę z tej działalności.

Instytucji wspierających rozwój turystyki na obszarach wiejskich jest wiele, jednak największą rolę odgrywają ośrodki doradztwa rolniczego (ODR). To one na początku lat 90. XX wieku jako pierwsze rozpoczęły propagowanie rozwoju funkcji turystycznej na wsi, a w szczególności pomocy przy rozpoczęciu działalności agroturystycznej przez rolników, przez prowadzenie kursów, szkoleń, pokazów i udzielanie informacji na temat przepisów prawnych obowiązujących w turystyce wiejskiej. Siedziba Centrum Doradztwa Rolniczego (CDR) znajduje się w Brwinowie, a jego trzy oddziały w Krakowie, Poznaniu i Radomiu. Ponadto w każdym województwie znajdują się wojewódzkie ODR-y.

Do głównych zadań wojewódzkich ODR-ów w zakresie turystyki należą:

- prowadzenie szkoleń i doradztwa w zakresie rozwoju usług turystycznych i agroturystycznych;
- wspieranie i inicjowanie działań mających na celu rozwój pozarolniczych form aktywności gospodarczej mieszkańców wsi;
- organizowanie wystaw, kiermaszów, targów, konferencji, promujących dziedzictwo przyrodniczo-kulturowe wsi;

⁹ Dane SIO na dzień 30.09.2020 r.

- promocja produktów lokalnych i regionalnych, gospodarstw agroturystycznych, produktów turystycznych.

Osoby planujące uruchomienie działalności agroturystycznej w gospodarstwie oczekują pomocy m.in. w zakresie prowadzenia małej firmy, opracowania biznesplanu, dziedzictwa kulturowego, tworzenia produktów agroturystycznych oraz przy przygotowaniu projektów, których celem było pozyskanie wsparcia finansowego z funduszy unijnych dedykowanych na rozwój działalności turystycznej na terenach wiejskich¹⁰.

1.1.3. Egzaminy zawodowe

Elementem stanowiącym swoistą klamrę domykającą główny etap kształcenia zawodowego jest system egzaminowania i certyfikacji. Od skuteczności i jakości tego systemu zależy realna wartość dyplomów uzyskiwanych przez uczniów techników, a zatem również ich pozycja na rynku pracy.

Egzamin jest formą oceny poziomu opanowania przez zdającego wiadomości i umiejętności. Od 1 września 2012 r. wprowadzono oddzielne potwierdzanie przez ucznia w procesie kształcenia każdej wyodrębnionej w zawodzie kwalifikacji, które są ustalone w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego. Podstawa programowa kształcenia w zawodach jest także punktem odniesienia w przygotowywaniu zadań na egzamin. Egzamin ma charakter sprawdzianu zewnętrznego. Umożliwia uzyskanie porównywalnej i obiektywnej oceny poziomu osiągnięć zdającego poprzez zastosowanie jednolitych wymagań, kryteriów oceniania i zasad przeprowadzania egzaminu, opracowanych przez instytucje zewnętrzne, funkcjonujące niezależnie od systemu kształcenia.

Rolą egzaminu zawodowego jest zweryfikowanie jakości procesu kształcenia. Egzamin ma też być przepustką do sukcesu na rynku pracy. Skuteczność kształcenia zawodowego powinna być mierzona liczbą absolwentów, którzy uzyskują kwalifikacje zawodowe. Od roku szkolnego 2019/2020 warunkiem otrzymania dokumentu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe jest przystąpienie do egzaminu, które dotychczas nie było obligatoryjne. Przystąpienie przez uczniów do egzaminu zawodowego jest również warunkiem ukończenia szkoły. Pierwszy obowiązkowy egzamin w technikum odbył się w kilku zawodach w styczniu 2021 r.

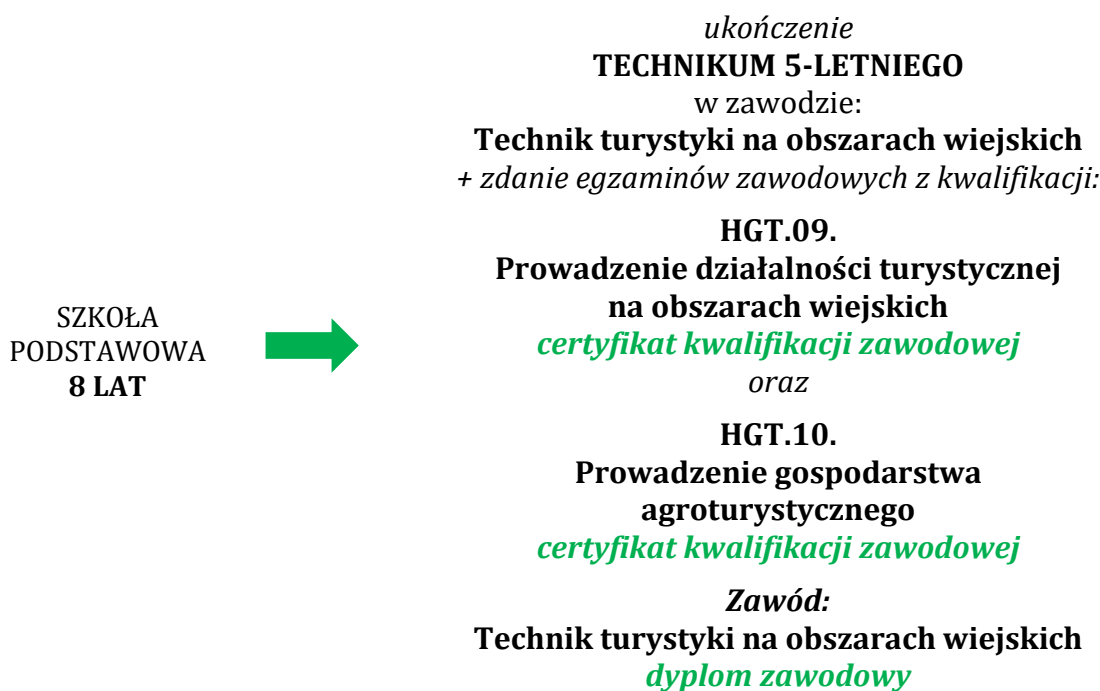
Ranga egzaminu ma szansę na mocny wzrost, poprzez otwarcie ewentualnej ścieżki dalszego kształcenia na studiach wyższych. Od 1 stycznia 2022 r. podstawą przyjęcia na studia

¹⁰ Uglis J., Kozera-Kowalska M. *Kształcenie kadr dla turystyki wiejskiej* w: Turystyka wiejska zagadnienia ekonomiczne i marketingowe. Tom I Turystyka wiejska. Uniwersytet Przyrodniczy. Poznań 2016.

pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie mogą być m.in. wyniki egzaminów zawodowych¹¹. Zasady naboru wybiera uczelnia.

Współpraca szkoły z pracodawcą przy organizowaniu egzaminu daje gwarancję, że uczeń pozna współczesne technologie, potrafi skorzystać ze sprzętu i oprogramowania, które obecnie używane są na rynku pracy, przestrzega zasad bhp, ale też w przypadku zawodów czysto usługowych, uzyska tzw. ogładę w pracy zawodowej, czyli właściwy sposób bycia bez powodowania dysonansów. Przebywanie w środowisku, w którym obowiązują zasady *savoir vivre* i próby dostosowania się do tego środowiska pozwalają wyuczyć się niejako w sposób naturalny pewnych, wybranych obowiązujących w nich zasad. Wchodząc w te środowiska automatycznie zaczyna się te zasady stosować lub nawet przyswajać sobie na stałe zachowania przez te zasady podyktowane.

Rys. 1.5. Ścieżka uzyskiwania kwalifikacji w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich dla młodzieży szkół ponadpodstawowych



Najważniejsze zmiany w formule 2019 egzaminu w odniesieniu do egzaminów przeprowadzanych w formułach 2012 i 2017 to:

- inne podstawy programowe, a tym samym inne kwalifikacje oraz zawody, w których przeprowadzany jest egzamin;

¹¹ Art. 70 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 roku, (Dz.U. z 2018 roku, poz. 1668 z późn. zm.).

- **obowiązkowość egzaminu dla uczniów i słuchaczy** – nieprzystąpienie do egzaminu skutkuje nieotrzymaniem świadectwa ukończenia danego roku szkolnego lub semestru;
- część pisemna egzaminu przeprowadzana wyłącznie przy komputerze, za wyjątkiem osób wnioskujących o dostosowanie warunków przeprowadzania egzaminu;
- jawność zadań w części praktycznej egzaminu we wskazanych kwalifikacjach.

Egzamin zawodowy wg podstawy programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego z 2019 r. jest przeprowadzany dla:

- uczniów, którzy rozpoczęli kształcenie od 1 września 2019 r.
- absolwentów szkół, którzy rozpoczęli naukę nie wcześniej niż 1 września 2019 r.

Egzamin zawodowy jest egzaminem umożliwiającym uzyskanie certyfikatu kwalifikacji zawodowej w zakresie jednej kwalifikacji. W przypadku uzyskania dwóch certyfikatów kwalifikacji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich** oraz posiadania wykształcenia średniego – również dyplomu zawodowego.

W trakcie nauki zawodu **technik turystyki na obszarach wiejskich** uczniowie przygotowują się, a następnie przystępują do egzaminu zawodowego w zakresie kwalifikacji:

HGT.09. Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich

HGT.10. Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego

Egzamin składa się z dwóch części: pisemnej i praktycznej. Część pisemna jest przeprowadzana w formie testu pisemnego z wykorzystaniem elektronicznego systemu przeprowadzania egzaminu zawodowego – tj. przy komputerze. Test pisemny trwa 60 minut i składa się z 40 zadań zamkniętych. Część praktyczna egzaminu trwa 180 minut i polega na wykonaniu przez zdającego na stanowisku egzaminacyjnym zadania praktycznego, którego rezultatem jest dokumentacja¹².

Aby zdać egzamin zawodowy, należy uzyskać:

- z części pisemnej – co najmniej 50% punktów możliwych do uzyskania (czyli minimum 20 punktów) oraz
- z części praktycznej – co najmniej 75% punktów możliwych do uzyskania.

Wynik egzaminu zawodowego ustala i przekazuje okręgowa komisja egzaminacyjna. Zdający, który zda egzamin zawodowy w danym zawodzie, otrzymuje certyfikat kwalifikacji zawodowej, wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną. Dyrektor okręgowej komisji egzaminacyjnej ustala dla niego wynik egzaminu zawodowego.

¹² Informator o egzaminie zawodowym Technik turystyki na obszarach wiejskich 515205, CKE, Warszawa 2020.

Świadectwo lub dyplom ukończenia szkoły kształcącej w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich potwierdza także posiadanie kwalifikacji rolniczych, co oznacza, że absolwent może prowadzić indywidualne gospodarstwo rolne. Może także samodzielnie prowadzić własne gospodarstwo agroturystyczne. Uprawnienia rolnicze uznawane są we wszystkich państwach Unii Europejskiej.

Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie dla uczniów szkół zawodowych, absolwentów, eksternów oraz osób, które ukończyły kwalifikacyjne kursy zawodowe odbył się po raz pierwszy w roku szkolnym 2012/2013. Z dostępnych danych wynika, że w 2013 roku przeprowadzono egzamin zawodowy tylko z zakresu kwalifikacji T.07, egzamin z zakresu kwalifikacji T.08. przeprowadzono po raz pierwszy w roku szkolnym 2013/2014. Natomiast pierwsze egzaminy z kwalifikacji HGT.09 i HGT.10 uczniowie zdawali w sesji letniej 2021 roku.

Tab. 1.5. Liczba przystępujących do egzaminu i zdawalność w poszczególnych kwalifikacjach w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich w latach 2013-2020

Kwalifikacja	Część teoretyczna		Część praktyczna		Otrzymało dyplom	
	Przystąpiło	Zdało w %	Przystąpiło	Zdało w %	Liczba uczniów	%
sesja letnia (czerwiec – lipiec 2013)						
T.07¹³	395	85,57	403	59,80	386	57,77
sesja jesienna (październik – listopad 2013)						
T.07	30	93,00	30	30,00	30	30,00
sesja zimowa (styczeń – luty 2014)						
T.07	176	98,86	220	40,00	170	42,94
sesja letnia (czerwiec – lipiec 2014)						
T.07	733	80,76	736	40,90	702	39,89
T.08	476	92,86	469	79,32	463	77,11
sesja jesienna (sierpień – wrzesień – październik 2014)						
T.07	60	88,00	76	38,00	47	51,00
T.08	14	100	43	55,00	28	55,00
sesja zimowa (styczeń – luty 2015)						
T.07	253	93,00	344	20,00	235	21,00
T.08	33	97,00	43	53,00	28	71,00
sesja letnia (maj – czerwiec – lipiec 2015)						
T.07	734	82,70	803	20,42	706	21,67
T.08	535	97,76	545	53,76	529	53,12
sesja jesienna (sierpień – wrzesień – październik 2015)						
T.07	40	80,00	138	30,00	32	34,00
T.08	19	100	18	44,00	17	47,00
sesja zimowa (styczeń – luty 2016)						
T.07	312	90,00	560	43,00	303	38,00
T.08	113	95,00	164	79,00	107	82,00

¹³ Egzamin według podstawy programowej z roku 2012.

Kwalifikacja	Część teoretyczna		Część praktyczna		Otrzymało dyplom	
	Przystąpiło	Zdało w %	Przystąpiło	Zdało w %	Liczba uczniów	%
sesja letnia (maj – czerwiec – lipiec 2016)						
T.07	591	89,00	712	67,70	551	64,61
T.08	604	92,38	622	64,63	576	65,10
sesja jesienna (sierpień – wrzesień – październik 2016)						
T.07	71	78,87	177	55,37	62	53,23
T.08	37	100	45	77,78	34	79,41
sesja zimowa (styczeń – luty 2017)						
T.07	253	97,23	398	72,60	237	73,42
T.08	154	96,10	215	53,02	141	50,35
sesja letnia (maj – czerwiec – lipiec 2017)						
T.07	843	96,68	878	59,00	776	61,21
T.08	700	97,57	726	83,06	673	83,06
sesja zimowa (styczeń – luty 2018)						
T.07	350	95,71	528	63,26	310	72,26
T.08	135	99,26	213	72,30	127	74,02
sesja letnia (czerwiec – lipiec 2018)						
T.07	306	93,46	483	38,10	269	50,19
TG.08¹⁴	632	67,88	632	30,54	632	29,91
T.08	739	98,11	768	90,36	701	91,73
sesja zimowa (styczeń – luty 2019)						
T.07	85	96,47	208	60,58	73	83,56
TG.08	111	100	111	87,39	109	88,99
T.08	240	95,83	274	81,39	227	83,70
sesja letnia (czerwiec – lipiec 2019)						
T.07	108	95,37	175	53,14	98	73,47
TG.08	467	90,36	463	59,83	457	58,42
T.08	126	99,21	148	85,14	109	90,83
TG.09	541	98,34	536	88,43	531	88,32
sesja zimowa (styczeń – luty 2020)						
T.07	22	100	63	65,08	19	78,95
TG.08	437	95,88	509	64,83	406	67,24
T.08	67	98,51	76	73,68	57	82,46
TG.09	151	96,69	162	72,84	145	77,93
sesja letnia (czerwiec – lipiec 2020)						
T.07	18	83,33	40	60,00	15	60,00
TG.08	287	89,55	423	67,38	278	71,94
T.08	76	100	93	91,40	73	95,89
TG.09	603	99,34	617	92,22	588	92,18

¹⁴ Egzamin według podstawy programowej z roku 2017.



Kwalifikacja	Część teoretyczna		Część praktyczna		Otrzymało dyplom	
	Przystąpiło	Zdało w %	Przystąpiło	Zdało w %	Liczba uczniów	%
sesja zimowa (styczeń – luty 2021)						
T.07	7	85,71	19	31,58	6	33,33
TG.08	207	97,58	293	69,97	198	71,72
T.08	11	100	15	86,67	9	100
TG.09	386	99,22	397	93,95	368	95,38
sesja letnia (czerwiec – lipiec 2021)						
T.07	3	100	10	60	1	100
TG.08	169	96,45	236	70,34	166	73,49
HGT.09	37	97,30	38	52,63	37	54,05
T.08	4	100	5	40	1	100
TG.09	93	96,77	120	88,33	89	88,76
HGT.10	22	100	23	91,30	22	95,45

Źródło: Opracowano na podstawie: *Sprawozdań z osiągnięć zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie*, CKE. <https://cke.gov.pl/wyniki-egzaminow/egzamin-zawodowy-2/> [dostęp 28.03.2022].

Liczba przystępujących do egzaminu do roku 2019 utrzymywała się na podobnym poziomie. W roku 2020 była nieco niższa, a zdecydowanie niższa w roku 2021. Było to spowodowane zniesieniem, od września 2019 roku, możliwości kształcenia w zawodzie na poziomie szkoły policealnej.

W latach 2017-2021 wyniki egzaminów okazały się dużo wyższe niż w latach poprzednich, choć i tak w pojedynczych sesjach od 50 do 30 proc. osób przystępujących do egzaminów nie otrzymało dyplomu. Zauważalne są również na przestrzeni lat wyższe wyniki egzaminu, zarówno części pisemnej, jak i praktycznej z kwalifikacji T.08 (i odpowiednio TG.09, HGT. 10) w porównaniu do pierwszej kwalifikacji. Kwalifikacja druga określa zadania zawodowe ukierunkowane na prowadzenie gospodarstwa rolnego oraz organizowanie i prowadzenie działalności agroturystycznej, a więc skupia się na środowisku wiejskim. Natomiast w ramach pierwszej uczeń nabywa umiejętności przygotowania, sprzedaży, realizowania i rozliczania imprez turystycznych i usług turystycznych.

Ukończenie edukacji w tym zawodzie otwiera możliwość dalszego rozwoju i poszerzania wiedzy oraz umiejętności na studiach wyższych na kierunkach rolniczych, przyrodniczych oraz na kierunku agroturystyka.

1.2. Kwalifikacje w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich

Zróznicowanie typów działalności, stosowanych technologii, sposobów organizacji firm i innych cech firm sprawia, że profile kompetencyjne poszukiwane przez pracodawców mają często charakter unikalny. Proces kształtowania kompetencji jest ciągły i nie ustaje po zakończeniu formalnego kształcenia w systemie edukacyjnym. Na dalszych etapach kariery zawodowej inwestowanie w umiejętności odbywa się w procesie wykonywania pracy i zdobywania doświadczenia oraz poprzez szkolenia.

Kluczowym pojęciem są kompetencje zawodowe rozumiane jako zdolność wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności, systemu wartości i cech osobowych do osiągania celów, wyników i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy¹⁵.

Składowymi kompetencji zawodowych są¹⁶:

- **cechy osobowe** – fundament kompetencji zawodowych; kształtowane są od najmłodszych lat (istotne dla tego procesu są działania, takie jak wyrównywanie szans edukacyjnych, niwelowanie deficytów rodzinnych, edukacja przedszkolna); należą do nich: otwartość na nowe doświadczenia, kreatywność, samodzielność, odpowiedzialność, przedsiębiorczość, uczciwość/prawość, uporządkowanie, komunikatywność, asertywność, pracowitość, wytrwałość, konsekwencja, samokontrola, ciekawość poznawcza;
- **kompetencje kluczowe** – zestaw uniwersalnych kompetencji potrzebnych do dalszego kształcenia oraz późniejszego dobrego funkcjonowania na rynku pracy; w ramach zaktualizowanych w 2018 roku przez Komisję Europejską kompetencji kluczowych wyróżnia się¹⁷:
 - **umiejętności podstawowe**, do których należy tworzenie i prawidłowe rozumienie informacji pisemnej, rozwijanie i wykorzystywanie myślenia matematycznego, posługiwanie się językiem obcym oraz umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii;
 - **umiejętności przekrojowe** (o charakterze ogólnym), do których należą umiejętności informatyczne, obywatelskie i związane z przedsiębiorczością, mają one zastosowanie w wielu zawodach, stanowią także podstawę do rozwijania pozostałych umiejętności;

¹⁵ Gajderowicz T., Grotkowska G., Wincenciak L., *Rola systemu edukacji w dostarczaniu kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców: analiza przypadku województwa pomorskiego*, Edukacja 2013, 2 (122), 5-19, <http://www.edukacja.ibe.edu.pl/> [dostęp: 12.02.2021].

¹⁶ *Pomorska mapa zawodów i umiejętności zawodowych*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2008.

¹⁷ *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*, MEN, Warszawa 2019, <https://efs.mein.gov.pl/zintegrowana-strategia-umiejnosci-2030-czesc-ogolna/>, [dostęp: 28.03.2021].

- **kwalifikacje zawodowe** – kwalifikacje związane ściśle z wykonywaniem konkretnego zawodu (wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe i motywacja); stosunkowo najłatwiej je uzupełniać, rozwijać, zmieniać w procesie kształcenia przez całe życie (kształcenia ustawicznego) w związku ze zmianami na rynku pracy czy zmianą miejsca pracy lub zawodu.

Rys. 1.6. Umiejętności podstawowe i przekrojowe



Źródło: *Zintegrowana Strategia Umiejętności. Część ogólna*, 2030, MEN, Warszawa 2019, <https://efs.mein.gov.pl/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-ogolna/>; [dostęp: 19.03.2021].

System edukacyjny oraz późniejsze etapy kariery zawodowej oddziałują z różną siłą na poszczególne elementy składowe kompetencji, także na nabyte w trakcie procesu kształcenia kwalifikacje. Kształcenie w systemie szkolnym jest procesem dostarczania ogólnych umiejętności i szerokiej wiedzy, natomiast następne etapy kariery zawodowej, począwszy od wejścia na rynek pracy, wykształcają umiejętności bardziej specyficzne dla konkretnie wykonywanej pracy, zawodu lub branży.

Wpływ szkoleń w zakresie kwalifikacji ogólnych wydaje się zależny od stopnia konkurencji na rynku pracy. Na rynkach wysoce konkurencyjnych pracodawcy są znacznie bardziej skłonni inwestować w umiejętności o charakterze specyficznym, natomiast mniej w te o charakterze ogólnym, które są możliwe do wykorzystania w innym miejscu pracy. Szkolenia w zakresie kwalifikacji specyficznych dla firmy zmniejszają prawdopodobieństwo zmiany pracy przez pracownika oraz przyczyniają się do wzrostu jego płacy. Przyjmując, że umiejętności o charakterze ogólnym są komplementarne względem specyficznych, pracodawcy są bardziej

zainteresowani szkoleniem tych osób, o których sądzą, że charakteryzują się większą zdolnością do nabywania wiedzy.

Wiedza i umiejętności zawodowe stanowią najbardziej zróżnicowany element kompetencji. Obejmują elementy:

- charakterystyczne dla pewnych grup zawodów,
- typowe dla jednego konkretnego zawodu,
- unikalne dla konkretnej firmy.

Umiejętność oznacza zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Prawidłowe wykonywanie oznacza wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności.

Doskonalenie modelu kształcenia zawodowego powinno zmierzać z jednej strony w kierunku stworzenia warunków zapewnienia, nabywania kompetencji kluczowych, które będą mogły być rozwijane lub uzupełniane w trakcie aktywności zawodowej. Z drugiej, w kierunku nabywania umiejętności zawodowych, w szczególności dla sektorów wymienionych w Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju¹⁸ jako kluczowe dla gospodarki, gdyż brak wykwalifikowanych pracowników może uniemożliwić lub utrudnić ich rozwój. Wymaga to od nauczycieli szkół branżowych stałego podążania za zmianami cywilizacyjnymi, gospodarczymi i cyfrowymi.

W środowisku pracodawców powszechny jest pogląd, że kompetencje kształtowane w procesie edukacji formalnej nie są wystarczające do efektywnego wykonywania pracy bezpośrednio po zakończeniu szkoły. Pracodawcy oczekują od absolwentów zarówno bardziej praktycznych umiejętności, najlepiej powiązanych bezpośrednio z danym sektorem/branżą, jak i umiejętności bardziej uniwersalnych, pozwalających szybko adaptować się do nowych warunków i wymagań oraz możliwych do wykorzystania na różnych stanowiskach. Poszukują także osób dysponujących zestawem tzw. „kompetencji miękkich”, obejmujących m.in. interpersonalne, umiejętności pracy grupowej, przejrzystego komunikowania się, samoorganizacji, nowatorskiego podejścia do rozwiązywania problemów.

Brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników stanowi barierę w rozwoju branż, które szybko się rozwijają i mają potencjał ekonomiczny do zwiększania zatrudnienia. Sytuacja w tym zakresie może się jeszcze pogarszać ze względu na zmianę struktury demograficznej i coraz mniejszy zasób siły roboczej na polskim rynku pracy. Z drugiej strony ważne będzie nabywanie

¹⁸ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) została przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r.

nowych umiejętności zawodowych w sektorach, które wymagają przekształceń strukturalnych, w szczególności w zakresie podnoszenia wydajności pracy.

Rosnący rozdzźwięk pomiędzy zakresem umiejętności absolwentów a potrzebami gospodarki i rynku pracy leżał u podstaw przedsięwziętej w 2017 roku reformy systemu edukacji. Jednym z jej elementów jest przewidziana na poziomie krajowym, modernizacja treści kształcenia w zawodach. Ma ona kluczowy cel – zaangażowanie przedstawicieli pracodawców w systemowe uwzględnienie w ofercie szkolnictwa branżowego, jak i w dokumentacji programowej, zapotrzebowania rynku pracy na wspólnie zidentyfikowane kompetencje i kwalifikacje, a co za tym idzie przeciwdziałanie niedopasowaniu kompetencyjnemu absolwentów.

1.2.1. Zintegrowany System Kwalifikacji

Kwalifikacja to formalnie potwierdzony zbiór efektów uczenia się. Jest to formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ zgodnie z ustaloną procedurą stwierdził, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami.

Ważnym krokiem w nowej polityce dotyczącej edukacji i rynku pracy stało się przyjęcie generalnej zasady, że podstawą nadania kwalifikacji jest wykazanie przez daną osobę, że osiągnęła wymagane dla danej kwalifikacji efekty uczenia się. Efekty uczenia się mogą być osiągane w różny sposób: w szkole (edukacja formalna), na kursach, szkoleniach, stażach i praktykach realizowanych poza systemem szkolnym (edukacja pozaformalna), w ramach pracy zawodowej, wolontariatu oraz rozwijania pasji i zainteresowań (uczenie się nieformalne).

Podjęcie oparte na efektach uczenia się zostało wdrożone w kształceniu zawodowym w 2012 roku. Efekty uczenia się są także jednym z podstawowych elementów kwalifikacji włączanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, opartego na Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK).

W Polsce nadaje się wiele rodzajów kwalifikacji. Funkcjonują one w systemach oświaty, szkolnictwa wyższego, rzemiosła oraz w ramach różnych struktur, instytucji i organizacji, które je nadają. Niektóre z kwalifikacji powiązane są dodatkowo z uzyskiwaniem określonych uprawnień zawodowych.

Kwalifikacje rynkowe to nieuregulowane przepisami prawa kwalifikacje, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej po zgłoszeniu do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji¹⁹. Są one formą potwierdzania kwalifikacji istotnych

¹⁹ Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 roku, (Dz.U. z 2016 roku, poz. 64 z późn. zm.).

z punktu widzenia potrzeb rynku pracy i gospodarki. Wprowadzone w znowelizowanym prawie oświatowym przepisy, umożliwiające uzyskiwanie kwalifikacji rynkowych włączonych do ZSK, otwierają nowe możliwości łączenia edukacji i rynku pracy.

Mostem łączącym edukację i rynek pracy, umożliwiającym pogłębianie integracji różnych ścieżek nabywania kwalifikacji jest Zintegrowany System Kwalifikacji. ZSK obejmuje edukację ogólną, szkolnictwo wyższe oraz kształcenie i szkolenie zawodowe. Do systemu włączono również edukację pozaszkolną, obejmującą kursy, szkolenia, naukę w miejscu pracy, samokształcenie i wszelkie inne formy edukacji.

Podstawowym celem zintegrowanego systemu kwalifikacji jest zapewnienie pełnej porównywalności dyplomów i certyfikatów oraz zagwarantowanie odpowiedniej jakości kursów i szkoleń. Wdrożenie ZSK spowodowało liczne zmiany w polskim systemie edukacji ogólnej i kształcenia zawodowego. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

- udrożnienie i uproszczenie możliwości uzyskania dyplomu czy certyfikatu potwierdzającego kwalifikacje/kwalifikacji zawodowych;
- stworzenie możliwości porównania i oceny ofert edukacyjnych szkół oraz firm szkoleniowych;
- ułatwienie planowania ścieżek edukacyjno-zawodowych;
- uzyskanie przez doradców edukacyjno-zawodowych dostępu do rzetelnej informacji na temat oferty edukacyjnej, a tym samym zwiększenie skuteczności ich działania;
- uzyskanie przez pracodawców dostępu do rzetelnych informacji na temat kwalifikacji kandydatów do pracy, istotnych w procesie rekrutacji;
- stworzenie dostępu do możliwości formalnego potwierdzenia własnych kompetencji dla wszystkich zainteresowanych.

Położenie nacisku na efekty uczenia się, które posiada dana osoba, a nie na czas pobierania przez nią nauki i przekazywane jej treści kształcenia jest istotne w polskim kontekście z następujących powodów:

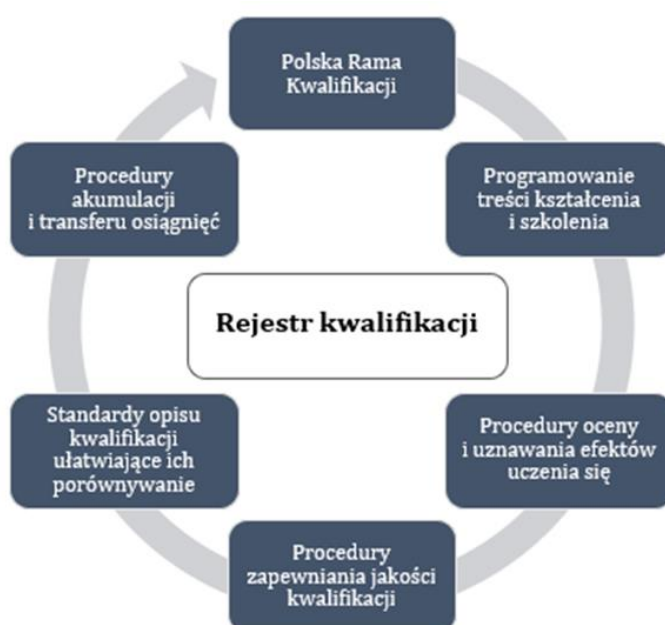
1. Zwiększenia przejrzystości kwalifikacji (tj. formalnie potwierdzonych zestawów efektów uczenia się) uzyskiwanych w różnych obszarach edukacji (ogólnej, zawodowej i akademickiej) i stworzenia możliwości porównywania ich ze sobą.
2. Ułatwienia potwierdzania efektów uczenia się osiągniętych w systemie edukacji pozaformalnej i wyniku nieformalnego uczenia się, co ma istotne znaczenie dla łatwości i szybkości zdobywania kwalifikacji.
3. Stworzenia możliwości tworzenia indywidualnych ścieżek rozwoju kariery zawodowej i uczenia się, opartych na łączeniu ze sobą doświadczeń zdobywanych zarówno podczas

nauki, jak i w środowisku pracy oraz lepiej dopasowanych do oczekiwań pojawiających się na rynku pracy.

4. Ułatwienia weryfikacji treści i metod kształcenia, stosowanych w obszarze szkolnictwa ogólnego, branżowego i wyższego, poprzez opis kwalifikacji w języku efektów uczenia się.

Ustawa o ZSK określa między innymi zasady walidacji i certyfikowania w odniesieniu do kwalifikacji włączonych do ZSK nadawanych poza systemem edukacji. W wypadku kwalifikacji nadawanych w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego zasady walidacji i certyfikowania określone są przez odpowiednie akty prawne i nie uległy zmianie w związku z uchwaleniem ustawy.

Rys. 1.7. Zintegrowany System Kwalifikacji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Balińska B., *Polska Rama Kwalifikacji a Zintegrowany System Kwalifikacji*, IBE 2014; <http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/> [dostęp: 18.01.2021].

1.2.2. Polska i Sektorowa Rama Kwalifikacji

Istotnym elementem zintegrowanego systemu jest Polska Rama Kwalifikacji. Poziomy PRK odzwierciedlają postępy osiągane przez osobę uczącą się w trzech zakresach:

- wiedzy – czyli to, co ktoś zna i rozumie,
- umiejętności – czyli to, co ktoś potrafi,
- kompetencji społecznych – czyli to, do czego ktoś jest gotów (postawa).

PRK to sposób uporządkowania wszystkich efektów uczenia się, a więc i wszystkich kwalifikacji. Obejmuje edukację ogólną, wyższą i zawodową, w tym nie tylko to, czego można się nauczyć w szkole lub na uczelni, ale także na kursach, szkoleniach, w pracy, w domu i w każdy inny sposób.

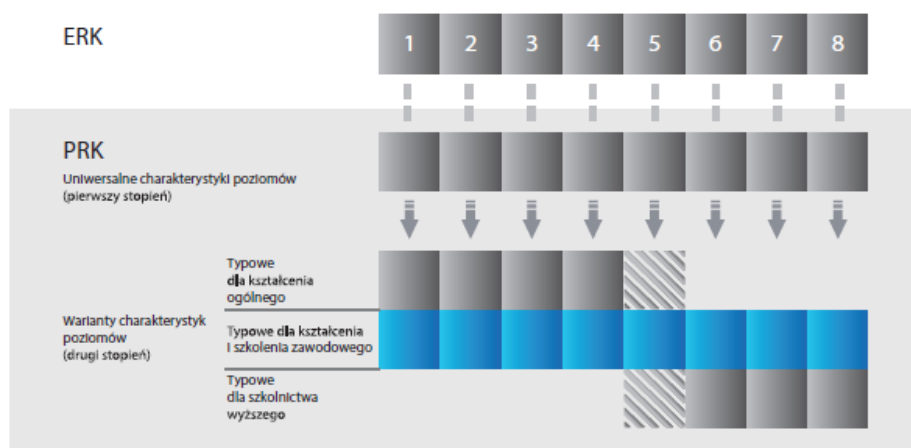
Polska Rama Kwalifikacji obejmuje wszystkie rodzaje kwalifikacji:

- pełne (kolejne poziomy wykształcenia),
- częściowe (inne dyplomy czy certyfikaty potwierdzające uzyskaną wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne).

PRK nie tylko zachęca do uczenia się przez całe życie, ale także umożliwia szybkie zdobycie nowych specjalizacji (przez dodanie kolejnych kwalifikacji do już posiadanych), łatwe przekwalifikowanie się, bez potrzeby rozpoczynania drugiego kierunku studiów lub szkoły o innym profilu branżowym. Pozwala uniknąć zbędnego powtarzania zajęć i kursów na różnych poziomach uczenia się. Wszystkie kwalifikacje (dyplomy, świadectwa i certyfikaty) z przypisanym numerem poziomu PRK zapisywane są w ogólnodostępnym Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji.

Podobnie jak Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), PRK składa się z ośmiu poziomów. Każdy z poziomów jest opisywany za pomocą ogólnych wymagań, które trzeba spełniać, żeby uzyskać kwalifikację na danym poziomie.

Rys. 1.8. Charakterystyki II stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8



Źródło: Polska Rama Kwalifikacji, IBE, Warszawa 2018, <https://prk.men.gov.pl/polska-rama-kwalifikacji-prk/> [dostęp: 06.01.2021].

Unikatowym rozwiązaniem zastosowanym w Polskiej Ramie Kwalifikacji jest zasada, że opisy wymagań na poszczególnych poziomach mają różne stopnie szczegółowości.

Rys. 1.9. Określenia wskazujące na progresję wymagań pomiędzy poziomami PRK



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Rozporządzenie²⁰ z dnia 15 lutego 2019 r. wprowadziło zmiany w zakresie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnej lub kwalifikacji częściowej wyodrębnionej w zawodzie oraz typów szkół ponadpodstawowych, w których będą kształcone zawody. Przyjęto zasadę, że zawody kształcone w technikum będą przypisane do IV poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Tab. 1.6. Charakterystyki II stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziom 4

	Kategorie opisowe	Aspekty o podstawowym znaczeniu	POZIOM 4	
			ZNA I ROZUMIE:	
WIEDZA (W)	Teorie i zasady	Metody i rozwiązania	P4Z_WT	ogólne podstawy teoretyczne metod i rozwiązań stosowanych przy wykonywaniu zadań zawodowych
		Działalność gospodarcza		podstawowe zasady prowadzenia działalności gospodarczej i przedsiębiorczości
		Etyka		podstawowe zasady etyczne obowiązujące przy wykonywaniu zadań zawodowych
	Zjawiska i procesy	Właściwości, uwarunkowania	P4Z_WZ	podstawowe uwarunkowania zjawisk i procesów związanych z wykonywaniem zadań zawodowych

²⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 roku, (Dz.U. z 2019 roku, poz. 316 z późn. zm.).

	Kategorie opisowe	Aspekty o podstawowym znaczeniu	POZIOM 4	
			ZNA I ROZUMIE:	
	Organizacja pracy	Metody i technologie	P4Z_WO	typowe i inne często stosowane metody i technologie stosowane przy wykonywaniu zadań zawodowych
		Rozwiązania organizacyjne		typowe i inne często stosowane rozwiązania organizacyjne stosowane przy wykonywaniu zadań zawodowych
		Bezpieczeństwo i higiena pracy		obowiązujące przepisy bhp odnoszące się do wykonywanych zadań zawodowych
	Narzędzia i materiały	Działanie	P4Z_WN	zasady działania i posługiwania się narzędziami, maszynami i urządzeniami używanymi do wykonywania umiarkowanie złożonych zadań zawodowych
		Cechy		cechy używanych materiałów oraz wykonywanych produktów
			POTRAFI:	
UMIĘTNOŚCI (U)	Informacje	Dokumentacja	P4Z_UI	opracowywać i prowadzić elementy dokumentacji dotyczącej umiarkowanie złożonych zadań zawodowych
		Obliczenia, analiza, synteza i prognozowanie		przetwarzać informacje dotyczące umiarkowanie złożonych zadań zawodowych
				śledzić nowości w zakresie wykonywanych zadań zawodowych
				opracowywać dane ilościowe związane z umiarkowanie złożonymi zadaniami zawodowymi
	Organizacja pracy	Planowanie i korygowanie planów	P4Z_UO	przygotowywać i korygować stosownie do okoliczności plan wykonywania umiarkowanie złożonych zadań zawodowych, własnych oraz kierowanego zespołu w typowych warunkach
		Wykonywanie		wykonywać umiarkowanie złożone zadania zawodowe często w zmiennych, przewidywalnych warunkach
				kierować małym zespołem pracowniczym realizującym umiarkowanie złożone zadania zawodowe w typowych warunkach
				diagnozować i rozwiązywać problemy występujące w trakcie wykonywania umiarkowanie złożonych zadań zawodowych, własnych lub podległych pracowników
		Korygowanie działań		monitorować obieg informacji związanych z wykonywaniem umiarkowanie złożonych zadań zawodowych
		Obieg informacji		uzgadniać pracę własną lub podległego zespołu z innymi osobami lub zespołami



	Kategorie opisowe	Aspekty o podstawowym znaczeniu	POZIOM 4	
			POTRAFI:	
	Narzędzia i materiały	Użytkowanie, dobór	P4Z_UN	projektować stanowiska pracy potrzebne do wykonywania umiarkowanie złożonych zadań zawodowych
				kształtować warunki pracy swoje i podległego zespołu z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
	Uczenie się i rozwój zawodowy	Rozwój własny	P4Z_UU	planować własny rozwój zawodowy
		Wspieranie rozwoju innych osób		przewodzić instruktaż i szkolenie w zakresie wykonywanych zadań zawodowych
			JEST GOTÓW DO:	
KOMPETENCJE SPOŁECZNE (K)	Przestrzeganie reguł	Zasady, instrukcje, prawo	P4Z_KP	przestrzegania wymagań wynikających z technologii oraz z zasad organizacji pracy
				przestrzegania zasad lojalności wobec pracodawcy oraz współpracowników
	Współpraca	Komunikowanie się	P4Z_KW	komunikowania się w środowisku zawodowym w sposób zapewniający dobrą współpracę w ramach zespołu oraz z innymi osobami i zespołami
		Relacje w środowisku zawodowym		działania w ramach zespołu oraz współdziałania z innymi osobami i zespołami
	Odpowiedzialność	Normy etyczne	P4Z_KO	postępowania zgodnie z podstawowymi zasadami etycznymi przy wykonywaniu zadań zawodowych
				uwzględniania społecznych i ekonomicznych skutków sposobu wykonywania zadań zawodowych
				kontrolowania jakości wykonywania zadań podległych pracownikom i przyjmowania odpowiedzialności związanej z kierowaniem małymi zespołami pracowniczymi
				przyjmowania odpowiedzialności związanej z wykonywaniem samodzielnych zadań zawodowych

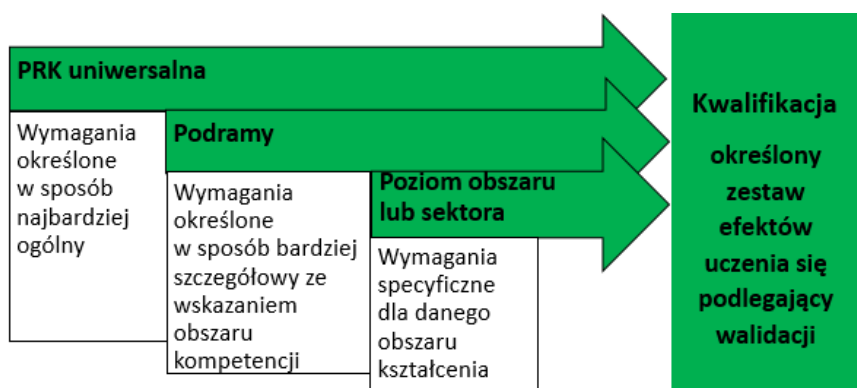
Źródło: Opracowanie własne na podstawie charakterystyk typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji. <http://www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk/polska-rama-kwalifikacji> [dostęp: 06.01.2021].

Zintegrowany System Kwalifikacji zapewnia możliwość rozwijania zapisów Polskiej Ramy Kwalifikacji w taki sposób, aby uwzględniały specyfikę danej branży. Służą do tego Sektorowe Ramy Kwalifikacji (SRK), które stanowią uszczegółowienie Polskiej Ramy Kwalifikacji. SRK,

poprzez uszczegółowienie wymagań odnoszących się do kwalifikacji w ramach określonego sektora, porządkują i zapewniają porównywalność kwalifikacji.

Jednolity system kwalifikacji, w którym można porównać wartość i treść wszystkich dyplomów zapisanych w rejestrze i mających przypisany numer Polskiej Ramy Kwalifikacji, umożliwia przepływy pracowników wewnątrz sektora oraz pomiędzy sektorami.

Rys. 1.10. Od wymagań uniwersalnych do pojedynczej kwalifikacji



Źródło: Opracowano na podstawie: Balińska B., *Polska Rama Kwalifikacji a Zintegrowany System Kwalifikacji*, IBE 2014; [http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/\[dostęp:18.01.2021\]](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/[dostęp:18.01.2021]).

Ramy sektorowe, zachowując ogólny poziom opisu charakterystyk danego poziomu, zawężają je zakresowo do konkretnej dziedziny, branży lub sektora. W przeciwieństwie do ram uniwersalnych oraz „podram”, sektorowe ramy zawierają zapisy, które wyróżniają w określony sposób kompetencje niezbędne w pracy w danym sektorze, podkreślając ich specyfikę i kierunki rozwoju. Mają pomóc w zidentyfikowaniu oraz uzupełnieniu luk kompetencyjnych w danym sektorze.

Główną ideą przyjętą przy opracowaniu ram sektorowych jest tworzenie ich przez branżę dla branży. Turystyka jako pierwsza włączyła sektorową ramę do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji²¹.

Za przyczyną wielobranżowości sektora turystycznego Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Turystyki (SRKT) jest niejednorodna i składa się z różnych kwalifikacji na różnych poziomach. Obszary kompetencji, charakteryzujące kwalifikacje sektora turystycznego i odróżniające je od kwalifikacji innych sektorów, wyodrębniono na podstawie oczekiwań turystów/gości/klientów w odniesieniu do całego produktu turystycznego, a nie tylko pojedynczej usługi.

SRKT zostały objęte obszary, w których turyści stanowią główną bądź dominującą grupę nabywców. Zastosowanie tego kryterium pozwoliło wyodrębnić cztery podramy. Ze względu na

²¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze turystyka z dnia 18 maja 2017 roku, (Dz. U. z 2017 roku, poz. 1155).

zakres i specyfikę usług oferowanych w obszarze turystyki w zaproponowanych podramach nie nazwano kwalifikacji.

Rys. 1.11. Podramy w Sektorowej Ramie Kwalifikacji dla Turystyki



Źródło: Opracowanie własne.

Rada zaproponowała dla hotelarstwa i gastronomii opisy kwalifikacji na poziomie od 2. do 6., natomiast w organizacji turystyki oraz pilotażu, przewodnictwie i animacji czasu wolnego – od poziomu 3. do 6.

Punktem wyjścia do opisów kwalifikacji uwzględnionych w podramach były zawody i stanowiska pracy, które posłużyły do zidentyfikowania kluczowych zadań, tak by nawiązując do ERK, można je było opisać w przyjętych kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji. W rezultacie stworzono cztery bardzo rozbudowane ramy, opisujące zadania, które muszą realizować pracownicy turystyki, by zaspokoić potrzeby turysty. Dzięki czemu SRK ułatwia określenie poziomu dla kwalifikacji branżowych, które opisują, co potrzebuje wiedzieć, robić i rozumieć osoba, aby móc wykonywać konkretną pracę lub zajmować określone stanowisko. Standardy te podlegają regularnemu przeglądowi i uaktualnieniom, dzięki czemu odzwierciedlają aktualne potrzeby branży.

Wspólnym mianownikiem wszystkich podram są²²:

- 1) **Wiedza i fachowość** adekwatne do miejsca zajmowanego w łańcuchu obsługi turystów/gości/klientów – rozumiane jako zachowania i postawy, świadczące o znajomości specyfiki i zróżnicowania potrzeb turystów/gości/klientów, roli jaką dana grupa usług pełni w ich zaspokojeniu (synergia), zasad i procedur obowiązujących przy realizacji zadań związanych ze świadczeniem poszczególnych rodzajów usług.

²² Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Turystyki (SRKT), http://kwalifikacje.edu.pl/sektorowa-rama-kwalifikacji-dla-turystyki/SRKT-pl_finalv.pdf [dostęp: 08.02.2021]

- 2) **Wiarygodność i rzetelność** zarówno w przekazywaniu informacji o usłudze, jak i w jej świadczeniu turyście/gościowi/klientowi – rozumiane jako dostarczanie turyście/gościowi/klientowi pełnych, prawdziwych i obiektywnych informacji o oferowanej usłudze oraz świadczenie usługi w pełni zgodnej z przekazanymi informacjami.
- 3) **Gościnność** – rozumiana jako gotowość służenia innym i przyjazny stosunek do turysty/gościa/klienta.
- 4) **Bezpieczeństwo** w turystyce – rozumiane jako świadomość istnienia zagrożeń dla życia, zdrowia i mienia turystów/gości/klientów oraz ich interesów ekonomicznych; gotowość do ponoszenia przez wytwórców usług turystycznych odpowiedzialności z tego tytułu; dążenie do eliminacji lub ograniczenia ryzyka ich wystąpienia, a w przypadku gdy zagrożeń nie da się uniknąć – minimalizacja i likwidacja ich skutków.

Tab. 1.7. Sektorowa Rama Kwalifikacji w sektorze organizacja turystyki dla poziomu 4

Charakterystyki efektów uczenia się dla poziomów sektorowej ramy kwalifikacji w sektorze turystyka ujęte w kategoriach umiejętności i kompetencji społecznych dla branży organizacja turystyki Poziom 4	
Umiejętności (U)	
Kod składnika opisu	Potrafi:
P4STO_U1	dokonywać kalkulacji cen oferowanych imprez i usług turystycznych w złotych i dewizach
	analizować i przetwarzać informacje dotyczące zmian na rynku turystycznym i wykorzystywać je w oferowaniu, realizacji i sprzedaży różnego rodzaju imprez i usług turystycznych
	oferować i realizować różnego rodzaju imprezy i usługi turystyczne
P4STO_U2	przygotowywać projekty umiarkowanie skomplikowanych programów imprez turystycznych oraz przygotowywać oferty imprez turystycznych oparte na programach typowych
	przygotowywać dla klientów, w tym nabywców instytucjonalnych, informacje o oferowanych imprezach i usługach, nie zawarte w przygotowanej ofercie, w tym m.in. informacje o zabezpieczeniu finansowym organizatora turystyki i pośrednika turystycznego, okolicznościach i zasadach korzystania z niego przez turystę oraz rodzaju zagrożeń, jakie mogą wystąpić w miejscach realizacji imprezy lub świadczenia usług turystycznych
P4STO_U3	kierować małym zespołem pracowniczym realizującym zadania zawodowe związane z oferowaniem, realizacją i sprzedażą różnorodnych imprez i usług turystycznych lub zakupem usług turystycznych
	uzgadniać pracę własną oraz podległego zespołu z innymi osobami lub zespołami uczestniczącymi w procesie organizacji i sprzedaży imprez turystycznych, w tym w pośrednictwie turystycznym
	przewodzić szkolenia na temat zasad funkcjonowania systemów rezerwacyjnych w turystyce



	prowadzić instruktaż w zakresie wykonywania zadań zawodowych związanych z oferowaniem, realizacją i sprzedażą różnorodnych imprez i usług turystycznych, w tym pośrednictwem turystycznym, oraz instruktaż w zakresie procedur odnoszących się do tych zadań
P4STO_U4	rozwiązywać typowe problemy pojawiające się w trakcie przygotowywania projektów umiarkowanie skomplikowanych programów imprez lub ofert imprez opartych na programach typowych, a także oferowania, realizacji i sprzedaży różnorodnych imprez i usług turystycznych
P4STO_U5	projektować stanowiska pracy i planować procesy wymagane dla realizacji zadań związanych z oferowaniem, realizacją i sprzedażą różnorodnych imprez i usług turystycznych lub zakupem usług turystycznych
	przygotowywać i przekazywać we właściwej formie informacje, dokumenty i materiały związane z oferowaniem i sprzedażą imprez i usług turystycznych
P4STO_U6	przygotowywać i korygować, stosownie do okoliczności, plan wykonywania zadań własnych oraz kierowanego zespołu związanych z oferowaniem i sprzedażą różnego rodzaju imprez i usług turystycznych lub realizacją różnorodnych imprez turystycznych
	zarządzać procesem rozpatrywania reklamacji
	monitorować proces sprzedaży imprez i usług turystycznych oraz proces zapewniania świadczeń i usług dla turystów przez kontrahentów
P4STO_U7	porozumiewać się w języku obcym w sprawach związanych z oferowaniem, realizacją i sprzedażą różnorodnych imprez i usług turystycznych, w tym pośrednictwem turystycznym
Kompetencje społeczne (K)	
Kod składnika opisu	Jest gotów do:
P4STO_K1	komunikowania się z różnymi grupami klientów (w tym z grupą nabywców instytucjonalnych) i kontrahentów oraz z innymi pracownikami biura podróży w celu realizacji zadań zawodowych związanych z oferowaniem i sprzedażą imprez i usług turystycznych, w tym z pośrednictwem turystycznym
	działania we współpracy z innymi pracownikami i partnerami zewnętrznymi w zakresie oferowania, realizacji i sprzedaży imprez i usług turystycznych, w tym w celu realizacji zadań związanych z prowadzeniem postępowania reklamacyjnego oraz z uruchomieniem procedur dotyczących różnych rodzajów zabezpieczeń finansowych
P4STO_K2	przyjmowania odpowiedzialności związanej z kierowaniem małym zespołem, wykonującym zadania zawodowe związane z oferowaniem, realizacją i sprzedażą różnorodnych usług i imprez turystycznych, w tym kontrolą jakości jego pracy, oraz za własne decyzje i działania z tym związane, podejmowane w typowych warunkach
P4STO_K3	bycia dyspozycyjnym w zakresie wykonywania typowych zadań zawodowych związanych z oferowaniem, realizacją i sprzedażą różnorodnych imprez i usług turystycznych
P4STO_K4	
P4STO_K5	zachowywania podstawowych standardów etycznych związanych ze świadczeniem usług turystom.

Źródło: Opracowano na podstawie Załącznika do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze turystyka z dnia 18 maja 2017 roku, (Dz. U. z 2017 roku, poz. 1155).



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Wdrożenie SRKT może być skutecznym narzędziem wprowadzania nowych kwalifikacji, powstających w związku z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy w turystyce, a także w doborze pracowników, określaniem ścieżek ich rozwoju i awansu.

Branża pozytywnie ocenia przydatność SRKT dla rozwoju kompetencji pracowników, zwracając jednakże uwagę na zbyt dużą ogólność opisów poziomów, co powoduje trudności w przypisaniu określonych cech do określonego poziomu. Wskazuje również trudności w stosowaniu SRKT przy ogromnym zróżnicowaniu poziomów i zakresów kształcenia.

Rys. 1.12. Przykładowe sposoby wykorzystania sektorowej ramy kwalifikacji



Źródło: Araminowicz A., Krygowska-Nowak N., Kwinta-Odrzywołek J., Słocińska M., *Analiza rozwiązań w zakresie funkcjonujących w Unii Europejskiej ram kwalifikacji/kompetencji oraz systemów certyfikacji kompetencji w obszarze sektora komunikacji marketingowej oraz sektorów/branż o zbliżonym charakterze – analiza porównawcza rozwiązań polskich i europejskich. Raport końcowy*, Mabea Sp. z o.o., Kraków 2021; <https://radasektorowa-komunikacja.pl> [dostęp:26.03.2021].

1.2.3. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Wszystkie zgłoszone do systemu kwalifikacje ujęte są w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. ZRK jest rejestrem publicznym²³, prowadzonym w systemie teleinformatycznym, ewidencjonującym kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Jego istotną cechą jest powiązanie wpisu do ZRK z przypisaniem kwalifikacji do poziomu w Polskiej Ramie Kwalifikacji, i tym samym odniesienie tej kwalifikacji do poziomu w Europejskiej Ramie Kwalifikacji.

Systematycznie aktualizowany zestaw informacji o kwalifikacjach wpisanych do rejestru zawiera:

- **ogólne informacje:**
 - oficjalną nazwę, rodzaj, poziom w PRK, do którego dana kwalifikacja jest przypisana;

²³ Ustawa o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne z dnia 17 lutego 2005 roku, (Dz. U. z 2005 roku nr 64, poz. 565 z późn. zm.).

- krótką charakterystykę obejmującą informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację;
- wymagane kwalifikacje poprzedzające;
- warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji;
- odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się;
- typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji;
- wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację;
- odniesienie do poziomu sektorowych ram kwalifikacji;
- **efekty uczenia się** (wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne), które trzeba osiągnąć, aby ją otrzymać;
- **informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji;**
- **pozostałe informacje:**
 - nazwę dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji, okres ważności i warunki przedłużenia jego ważności;
 - uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji;
 - kody: dziedziny kształcenia, PKD, kwalifikacji w ZRK;
 - status kwalifikacji;

Podstawowym celem krajowego rejestru kwalifikacji jest zapewnienie łatwego dostępu do informacji o każdej zarejestrowanej kwalifikacji poprzez ich publiczne udostępnianie.

Tab. 1.8. Wykaz kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich ²⁴

Nazwa zawodu	Symbol cyfrowy zawodu	Oznaczenie i nazwa kwalifikacji	Minimalna liczba godzin kształcenia	Poziom PRK dla kwalifikacji pełnej	Poziom PRK dla kwalifikacji częściowej	Typy szkół
Technik turystyki na obszarach wiejskich	515205	HGT.09. Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich	660	IV	4	T
Technik turystyki na obszarach wiejskich	515205	HGT.10. Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	630+60 ²⁵	IV	4	T

²⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 316 z późn. zm.).

²⁵ Jednostka efektów kształcenia Podstawy turystyki na obszarach wiejskich nie jest powtarzana w przypadku, gdy kształcenie zawodowe odbywa się w szkole prowadzącej kształcenie w tym zawodzie.

Zawód **technik turystyki na obszarach wiejskich** lokowany jest w branży Imprez i organizacji turystyki. Do zawodu przypisano 4 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych nadawanych w systemie oświaty, których osiągnięcie potwierdza dyplom wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną. W Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji do zawodu **technik turystyki na obszarach wiejskich** przypisano kod **4P01900162**.

Absolwent szkoły kształcącej w zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich** powinien być przygotowany do wykonywania następujących zadań zawodowych:

1) W zakresie kwalifikacji HGT.09. Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich:

- a) przygotowania i sprzedaży imprez i usług turystycznych na obszarach wiejskich,
- b) realizowania i rozliczania imprez i usług turystycznych na obszarach wiejskich.

2) W zakresie kwalifikacji HGT.10. Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego:

- a) organizowania prac w gospodarstwie rolnym,
- b) organizowania działalności agroturystycznej,
- c) obsługi klienta w gospodarstwie agroturystycznym.

Zainteresowanie agroturystyką w Polsce od kilkunastu lat wzrasta, co spowodowane jest zmianą upodobań turystów oraz powrotem do tradycji popularnej już w XIX wieku, zwanej wyjazdami letniskowymi. Środowisko wiejskie i gospodarstwa agroturystyczne mogą zaspokoić zróżnicowane potrzeby wszystkich grup osób zainteresowanych wypoczynkiem na wsi. Turystyka wiejska wpisuje się w nowy model turystyki, który można sprowadzić do akronimów **4H** (od ang.: **habitat** – środowisko, **heritage** – dziedzictwo, **history** – historia, **handicrafts** – rzemiosło, rękodzieło). Skrót obrazuje rosnącą popularność wyjazdów nastawionych na poznawanie wartości kulturowych, zainteresowanie życiem codziennym ludzi dawniej i dzisiaj, rozrywkę i turystykę aktywną.

Agroturystyka jest rodzajem turystyki wiejskiej, który charakteryzuje się powiązaniem usług turystycznych z gospodarstwem rolnym. Oznacza ona pobyt turystów w czynnym gospodarstwie rolnym, w którym produkcja rolna i hodowla zwierząt stanowią jedną z ważniejszych atrakcji turystycznych. Gospodarstwa bazują na kilku rodzajach działalności, takich jak noclegi, imprezy, zagroda edukacyjna, sprzedaż wyrobów, lokalna działalność, publikacje. Walor posiadania obiektu na wsi, w czynnie działającym gospodarstwie, pozwala na rozszerzenie aktywności związanych z edukacją. Posiadanie statusu Zagrody edukacyjnej to jeden ze sposobów na dywersyfikację dochodów, także w sezonie niskim²⁶.

²⁶ Zajączkowska B., Nowacki S., *Agroturystyka na nowo. Raport końcowy*, Krajowa Sieć Obszarów Wiejskich CDR w Brwinowie, Warszawa 2020, s. 54, <http://ksow.pl/baza-danych/biblioteka>; [dostęp: 18.03.2021].

Pobyt na wsi, poznawanie specyfiki życia i pracy w gospodarstwie agroturystycznym, stwarza możliwość poznania potencjału zasobów kulturowych wsi, społeczności lokalnej, miejscowej kultury materialnej w postaci: architektury i budownictwa regionalnego, układów przestrzennych wsi, sposobów gospodarowania i wytwarzania tradycji rękodzielniczych, strojów, regionalnych potraw. Istotnym przykładem dziedzictwa kulturowego jest sfera kultury niematerialnej dotycząca wiary, obrzędów, zwyczajów, systemów wartości, która może ujawniać się w lokalnych świętach, odpustach, uroczystościach kościelnych, jarmarkach, w gwarze regionalnej.

Równolegle niejako zauważalne jest postępujące odrywanie się agroturystyki od wsi i tradycyjnego rolnictwa, a tym samym podążanie w kierunku wypoczynku w stylu *slow* na łonie natury. Klienci oczekują wysokiego poziomu usług, a przy tym autentyczności doświadczenia życia na wsi.

Pobyt w przestrzeni wiejskiej, w gospodarstwie agroturystycznym, stwarzając możliwości obcowania z przyrodą, pozwala kształtować świadomość ekologiczną turystów i zwracać szczególną uwagę na problematykę stanu środowiska przyrodniczego oraz promowanie rozwoju turystyki zrównoważonej.

W dobie pandemii pojawił się w turystyce wiejskiej nowy trend określany jako *agri office*. Ludzie, wykonujący pracę zdalną, potrzebują dla higieny psychicznej fizycznej zmiany otoczenia. Nie chodzi tu jednak o sam urlop, ale zmianę przestrzeni dla *home office* – chcą nadal pracować zdalnie, ale nie w mieszkaniu w mieście, a np. w wiejskiej chacie na Podlasiu. Tak, by chwilę po zamknięciu komputera pójść na wyciszający spacer, a wieczorem zjeść wyjątkową kolację z lokalnych produktów²⁷. Pierwsze oferty pojawiły się już w Polsce, także z opcją opieki nad dziećmi w czasie pracy rodziców.

Uczniowie kształcący się w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich przygotowują się do prowadzenia gospodarstwa rolnego, w którym samodzielnie zorganizują wypoczynek dla letników albo do wykonywania działań o charakterze informacyjno-doradczym z zakresu prowadzenia działalności agroturystycznej i ruchu turystycznego na wsi. Zdobywają wiedzę dotyczącą nowych kierunków hodowli, produkcji rolnej i ogrodniczej. Nabywają umiejętności z zakresu prac polowych, harmonogramu ich wykonywania, gatunków i odmian roślin uprawnych, gatunków i ras zwierząt inwentarskich, domowych, znajomości gatunków roślin ozdobnych, ozdobnych drzew i krzewów, sadzenia i pielęgnacji roślin.

²⁷ Tamże, s. 62.

Zdefiniowane dla każdej kwalifikacji cele kształcenia umożliwiają w pełni przygotowanie absolwenta do aktywności zawodowej w turystyce wiejskiej, a w szczególności do prowadzenia działalności agroturystycznej.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



1.3. Sytuacja zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich na rynku pracy

Rynek pracy, podobnie jak i inne składniki gospodarki, jest dość zróżnicowany jeśli chodzi o terytorialność. Zróżnicowanie szans na podjęcie pracy uzależnione jest nie tylko od jego wielkości, ale również od położenia geograficznego. Obok ogólnych tendencji występują charakterystyczne dla poszczególnych województw warunki, które determinują możliwość uzyskania zatrudnienia oraz znalezienia odpowiedniego pracownika na wolne stanowisko. Czynniki takimi są np. położenie blisko granic kraju, obecność ośrodków kształcenia, infrastruktura komunikacyjna czy pozyskane środki z funduszy unijnych pozostające w dyspozycji województwa, wpływające na strukturę zatrudnienia i procesy zachodzące na lokalnych rynkach pracy.

Rynek generuje zapotrzebowanie na dane zawody bądź kwalifikacje według bieżących potrzeb. Okresowo występują więc w nim zawody, na które jest duże zapotrzebowanie, jak i takie, na które zapotrzebowanie jest niewielkie bądź nie ma go wcale. Zarówno zawody, specjalności, jak i kompetencje, na które jeszcze kilka lat temu było duże zapotrzebowanie, dzisiaj niekoniecznie muszą gwarantować zatrudnienie.

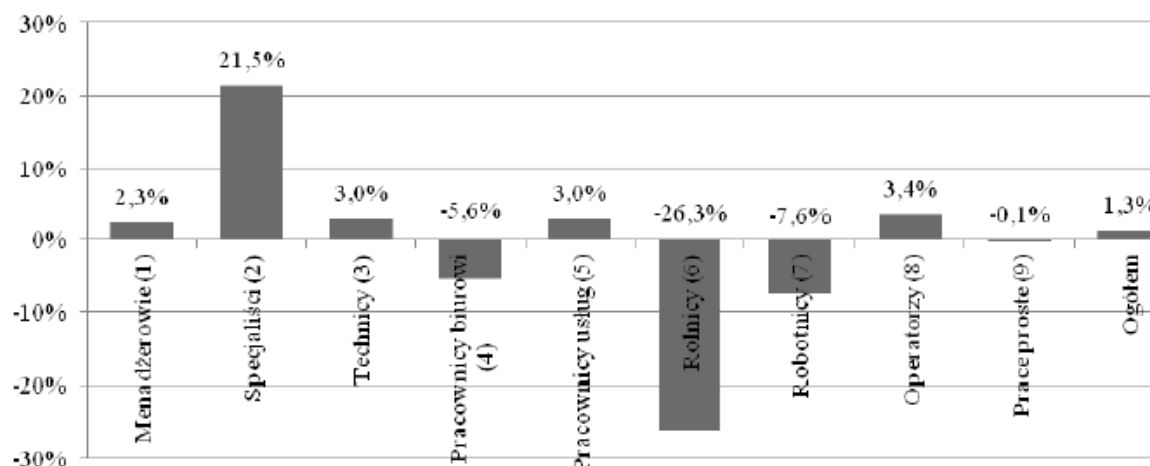
Podstawą do podejmowania decyzji o kierunkach kształcenia zawodowego jest i nadal będzie posiadanie informacji o potrzebach rynku pracy, w tym tych przewidywanych. Umożliwi to kształtowanie takich kompetencji, na które rynek pracy zgłasza zapotrzebowanie. Ograniczona dostępność rzetelnych analiz rynku pracy, z uwzględnieniem kontekstu lokalnego, a także niedostateczne wykorzystanie istniejących analiz wpływają na niedopasowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy. Nierzadko oferta kształcenia zawodowego nie wynika z analizy potrzeb rynku pracy, lecz z dostępności kadry pedagogicznej i nastawienia na niskie koszty kształcenia.

Aby system edukacji mógł przygotować odpowiednie programy kształcenia na poziomie szkolnictwa branżowego oraz zrealizować te programy dostarczając na rynek pracy odpowiednie zasoby, konieczne jest pozyskanie od pracodawców informacji o bieżącym i przewidywanym (w perspektywie kilkuletniej) popycie na pracowników z określonymi zawodami.

W opracowaniu Łukasz Arendta i Artura Gajdosa spodziewane zmiany w strukturze zawodowej do 2022 roku, oparto na prognozie zatrudnienia według grup zawodów. Wyniki prognoz wskazują, że w najbardziej prawdopodobnym scenariuszu zatrudnienie w Polsce do 2022 roku powinno wzrosnąć do 16,228 mln osób (wzrost o 1,3% w latach 2014–2022). Umiarkowany wzrost zatrudnienia (2,3–3,4%) jest przewidywany w wielkich grupach zawodowych menadżerów, techników, pracowników usług i operatorów²⁸.

²⁸ Arendt Ł., Gajdos A., *Zmiany w strukturze zawodowej w Polsce do 2022 roku - czy rynek pracy podąża w kierunku polaryzacji?* <http://www.problemy polityki społecznej.pl/> [dostęp: 12.03.2021].

Rys. 1.13. Prognozy dynamiki zatrudnienia w przekroju wielkich grup zawodowych w Polsce w latach 2014–2022 (2014 = 100)



Źródło: Arendt Ł., Gajdos A., *Zmiany w strukturze zawodowej w Polsce do 2022 roku - czy rynek pracy podąża w kierunku polaryzacji?*; <http://www.problemypolitykispolecznej.pl> [dostęp: 12.03.2021].

Zmiany w strukturze sektorowej polskiej gospodarki, zgodnie z klasyczną teorią trzech sektorów obserwowaną w krajach wysoko rozwiniętych, doprowadziły do spadku udziału rolnictwa i wzrostu znaczenia sektora usług i produkcji. To z kolei wpłynęło na strukturę zatrudnienia, która będzie coraz bardziej nowoczesna. Oznacza to większe zatrudnienie w sektorze usług i malejącą liczbę pracowników w rolnictwie.

Posiadanie aktualnej wiedzy na temat mechanizmów, które wstępują w gospodarce, edukacji oraz na rynku pracy staje się warunkiem koniecznym i niezbędnym do prowadzenia procesów decyzyjnych, zarówno na poziomie krajowym, regionalnym, jak również indywidualnym, dotyczącym między innymi planowania ścieżki kształcenia i rozwoju zawodowego. Zmiany, których doświadczają uczestnicy rynku pracy nie są niczym nowym, natomiast inna jest obecnie prędkość owych przekształceń. W związku z tym opracowania zawierające analizy, wyjaśnienia i prognozy zjawisk występujących na rynku pracy mają szczególne znaczenie.

Jednoroczną prognozę sytuacji w zawodach, ujętych zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności, prezentuje badanie jakościowe²⁹ – Barometr zawodów. Od 2015 roku badanie odbywa się we wszystkich powiatach kraju. Do roku 2019 badanie realizowane było równolegle do prowadzonego w całej Polsce, na mocy zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku

²⁹ Badanie opiera się na opinii ekspertów, którzy na przełomie III i IV kwartału każdego roku spotykają się i wspólnie analizują sytuację w poszczególnych zawodach.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, badania ilościowego pod nazwą Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Analiza prowadzona w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych polegała w pewnym uproszczeniu na porównaniu zapotrzebowania na pracowników zgłaszanego przez pracodawców z zawodami wykonywanymi przez osoby bezrobotne zarejestrowane w ewidencji urzędów pracy.

Od 2015 roku Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniło metodologię prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Podzielono zawody na trzy grupy:

- **deficytowe**, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy);
- **zrównoważone**, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców;
- **nadwyżkowe**, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Według nowych zasad zamiast wskaźnika intensywności nadwyżki/deficytu zawodów dokonuje się wyboru zawodów deficytowych i nadwyżkowych na podstawie trzech wskaźników: wskaźnika dostępności ofert pracy³⁰, wskaźnika długotrwałego bezrobocia³¹ oraz wskaźnika płynności bezrobotnych³².

Wprowadzona zmiana spowodowała, że sytuacja znacznej części zawodów pozostaje nieokreślona – nie przynależy do żadnej z grup, ponieważ żaden ze wskaźników nie osiągnął wymaganego poziomu. W latach 2015-2019 zawód technik turystyki na obszarach wiejskich nie został sklasyfikowany w grupie zawodów deficytowych, zrównoważonych lub nadwyżkowych³³.

Decyzją Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, od roku 2020, z racji swojej komplementarności, badania Barometr zawodów i Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych połączono w jedno wspólne badanie pod nazwą Barometr zawodów.

³⁰ **Wskaźnik dostępności ofert pracy:** iloraz średniomiesięcznej liczby bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie i średniomiesięcznej liczby wolnych miejsc pracy dostępnych w PUP i Internecie w danej grupie zawodów, w badanym okresie.

³¹ **Wskaźnik długotrwałego bezrobocia:** iloraz liczby długotrwale bezrobotnych w danej grupie zawodów, w końcu okresu i liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danej grupie zawodów, w końcu okresu.

³² **Wskaźnik płynności bezrobotnych:** iloraz odpływu bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie i napływu bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie.

³³ <https://dane.gov.pl> [dostęp: 11.03.2021].

Rys. 1.14. Zapotrzebowanie na pracowników z grupy zawodów pomoce w gospodarstwie domowym w Barometrze zawodów w latach 2017-2022

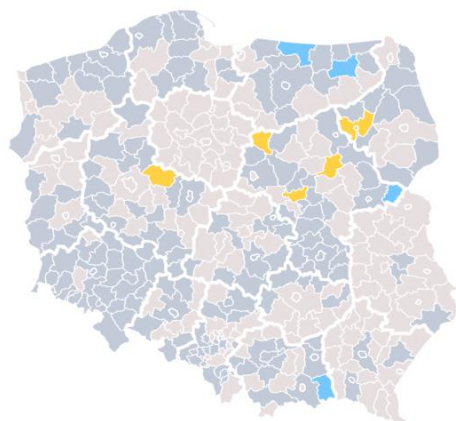
Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców

Pomoce w gospodarstwie domowym

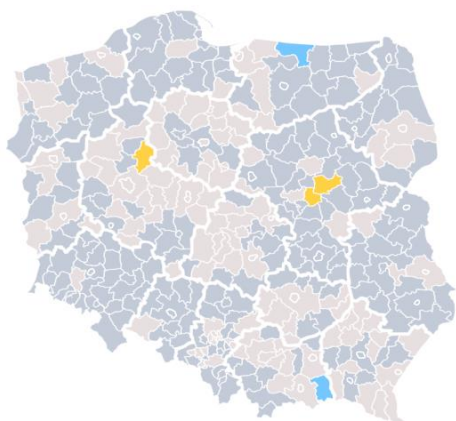
wg powiatów

wg województw

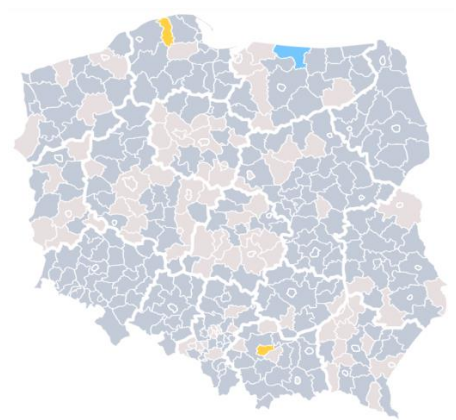
2017



2018



2019



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

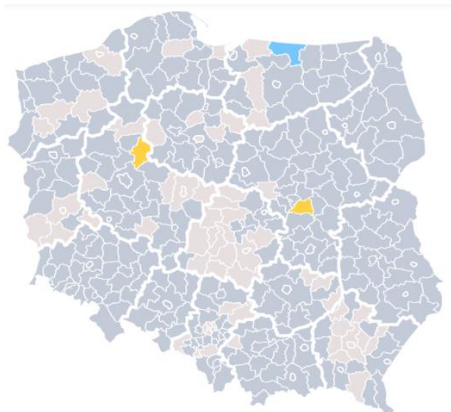


**Rzeczpospolita
Polska**

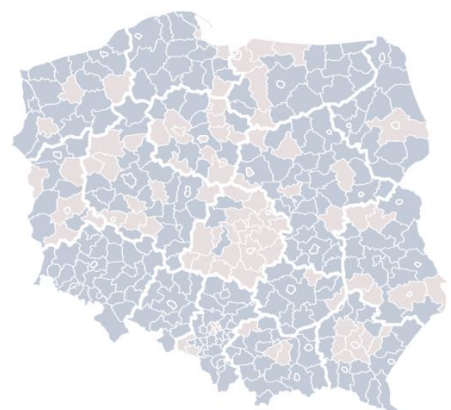
Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



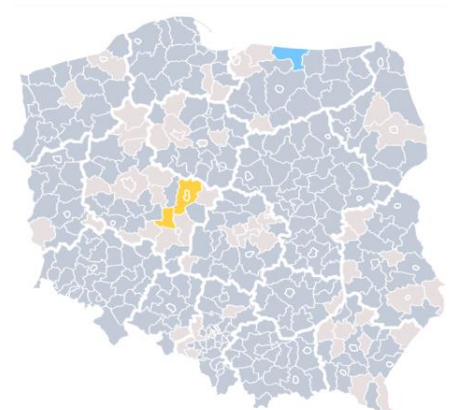
2020



2021



2022



5152	Grupa elementarna KZiS Pracownicy usług domowych
515201	Gospodyni
515202	Organizator usług domowych
515203	Technik turystyki wiejskiej (S)
515204	Właściciel małego zakładu agroturystycznego / hotelarskiego / gastronomicznego
515290	Pozostali pracownicy usług domowych

Legenda:



Źródło: <https://barometrzwodow.pl> [dostęp: 21.03.2022].



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Każdego roku, w terminie do 1 lutego, ministerstwo publikuje w formie obwieszczenia prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Pierwszy z takich dokumentów został opublikowany w 2019 roku i dotyczy uczniów, którzy rozpoczęli kształcenie w roku szkolnym 2019/2020. Czwarty dokument opublikowano 28 stycznia 2022 roku. Będzie on miał wpływ na nabór do szkół prowadzących kształcenie zawodowe na rok szkolny 2022/2023.

Prognoza ma na celu wspomaganie celowego i adekwatnego kształcenia zawodowego, a tym samym przyczynianie się do przeciwdziałania bezrobociu wśród absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe w Polsce. Stanowi syntetyczne ujęcie różnych źródeł opisujących tendencje na rynku pracy w kontekście strategii rozwoju państwa. Uwzględnia dane Instytutu Badań Edukacyjnych opracowane w szczególności na podstawie statystyki publicznej (Główny Urząd Statystyczny), danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Systemu Informacji Oświatowej. Ważną rolę odgrywają również opinie rad sektorowych do spraw kompetencji i Rady Programowej do spraw kompetencji, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego.

Prognoza ma charakter instrumentu pomocniczego w tworzeniu oferty kształcenia zawodowego, adekwatnie do potrzeb krajowego i regionalnego rynku pracy. Jest ona narzędziem wykorzystywanym przez wojewódzkie rady rynku pracy przy opiniowaniu zasadności kształcenia w danym zawodzie.

Dokument zawiera uporządkowany alfabetycznie wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, na które, ze względu na znaczenie dla rozwoju państwa, prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na krajowym rynku pracy. W zestawieniu znajdują się również dane dotyczące poszczególnych województw, czyli alfabetyczny wykaz zawodów o istotnym lub umiarkowanym zapotrzebowaniu na wojewódzkim rynku pracy.

Prognoza ma istotny wpływ na trafne finansowanie kształcenia zawodowego. Jednostki samorządu terytorialnego jako organy prowadzące szkoły kształcące w zawodach, na które prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na krajowym rynku pracy, otrzymują zwiększoną subwencję oświatową. Prognoza dotyczy zawsze uczniów rozpoczynających naukę w danym zawodzie i ma zastosowanie przez cały cykl ich kształcenia.

Beneficjentami prognozy MEN będą także młodzi ludzie planujący swoją karierę zawodową. Dzięki temu narzędziu będą mieli możliwość podejmowania kształcenia w takich zawodach, na które występuje realne zapotrzebowanie.

Z opublikowanych w Prognozach danych wynika, że istotne zapotrzebowanie na pracowników w zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich** wystąpiło na przestrzeni

ostatnich czterech lat tylko w jednym województwie – zachodniopomorskim. Podobne zapotrzebowanie zgłosiły ponadto – w roku 2019 województwo podkarpackie, w roku 2021 województwa małopolskie i podlaskie i w roku 2022 ponownie województwo podkarpackie. W pozostałych województwach potrzeba zatrudnienia pracowników w zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich** w latach 2019-2020 i 2022 była zgłaszana na poziomie umiarkowanym. Wyjątkiem był rok 2021, w którym tylko trzy województwa zgłosiły zapotrzebowanie na pracowników w tym zawodzie, wszystkie na poziomie istotnym.

Tab. 1.9. Prognozy zapotrzebowania dla zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich w latach 2019-2021

Rok Województwo	2019 ³⁴		2020 ³⁵		2021 ³⁶	2022 ³⁷	
	Zapotrzebowanie						
	Istotne	Umiarkowane	Istotne	Umiarkowane	Istotne	Istotne	Umiarkowane
dolnośląskie	x	TAK	x	x	x	x	x
kujawsko-pomorskie	x	TAK	x	TAK	x	x	TAK
lubelskie	x	TAK	x	TAK	x	x	TAK
lubuskie	x	TAK	x	x	x	x	TAK
łódzkie	x	TAK	x	x	x	x	x
małopolskie	x	TAK	x	TAK	TAK	x	TAK
mazowieckie	x	TAK	x	x	x	x	x
opolskie	x	TAK	x	x	x	x	x
podkarpackie	TAK	x	x	TAK	x	TAK	x
podlaskie	x	TAK	x	TAK	TAK	x	x
pomorskie	x	TAK	x	TAK	x	x	TAK
śląskie	x	TAK	x	TAK	x	x	x
świętokrzyskie	x	TAK	x	TAK	x	x	TAK
warmińsko-mazurskie	x	TAK	x	TAK	x	x	TAK
wielkopolskie		TAK	x	x	x	x	TAK
zachodniopomorskie	TAK	x	TAK	x	TAK	TAK	x

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Obwieszczeń Ministra Edukacji i Nauki.

Badania w zakresie analiz rynku pracy z wykorzystaniem klasyfikacji zawodów i specjalności prowadzi także Główny Urząd Statystyczny. Spośród wielu badań GUS w szczególności warto korzystać z wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, które daje istotne statystycznie wyniki na poziomie województw, czyli regionalnych rynków pracy. Główną zaletą wymienionych badań jest to, że dane do nich pozyskiwane są niezależnie od danych

³⁴ Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 22 marca 2019 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (M.P. 2019 poz. 276).

³⁵ Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (M.P. 2020 poz. 106).

³⁶ Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 stycznia 2021 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (M.P. 2021 poz. 122).

³⁷ Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 28 stycznia 2022 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (M.P. 2022 poz. 120).

gromadzonych przez urzędy pracy. Z tego powodu można je traktować jako weryfikujące, na przykład dla wyników monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych³⁸.

W lutym 2019 roku GUS opublikował raport **Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego**. Celem tej pracy badawczej było dostarczenie informacji na temat zapotrzebowania pracodawców na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego z zastrzeżeniem, że wyniki prezentowane w raporcie należy traktować jako eksperymentalne i niemające charakteru oficjalnych statystyk publikowanych przez służby statystyki publicznej³⁹.

Tab. 1.10. Prognoza zapotrzebowania dla zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich według danych GUS

OBSZAR	Liczba jednostek, które wykazały zatrudnionych w zawodach zgodnie z KZSZ	Liczba zatrudnionych w zawodach zgodnie z KZSZ	Liczba jednostek, które wykazały poszukiwanie pracowników w zawodach zgodnie z KZSZ	Liczba poszukiwanych pracowników w zawodach zgodnie z KZSZ	Liczba jednostek, które planują przyjęcia pracowników (w perspektywie rocznej) w zawodach zgodnie z KZSZ	Liczba pracowników - planowane przyjęcia (w perspektywie rocznej) w zawodach zgodnie z KZSZ	Liczba jednostek, które planują przyjęcia pracowników (w perspektywie trzyletniej) w zawodach zgodnie z KZSZ	Liczba pracowników - planowane przyjęcia (w perspektywie trzyletniej) w zawodach zgodnie z KZSZ
Polska	39	130	0	0	0	0	0	0
dolnośląskie	2	2	0	0	0	0	0	0
kujawsko-pomorskie	1	23	0	0	0	0	0	0
lubelskie	0	0	0	0	0	0	0	0
lubuskie	0	0	0	0	0	0	0	0
łódzkie	0	0	0	0	0	0	0	0
małopolskie	10	68	0	0	0	0	0	0
mazowieckie	8	8	0	0	0	0	0	0
opolskie	0	0	0	0	0	0	0	0
podkarpackie	0	0	0	0	0	0	0	0
podlaskie	1	1	0	0	0	0	0	0
pomorskie	1	1	0	0	0	0	0	0
śląskie	3	3	0	0	0	0	0	0
świętokrzyskie	0	0	0	0	0	0	0	0
warmińsko-mazurskie	0	0	0	0	0	0	0	0
wielkopolskie	1	1	0	0	0	0	0	0
zachodniopomorskie	12	23	0	0	0	0	0	0

Źródło: *Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego*, GUS, Warszawa 2018; <https://stat.gov.pl>; [dostęp: 11.03.2021].

³⁸ Gruza M., Hordyjewicz T., op. cit. s. 74-75.

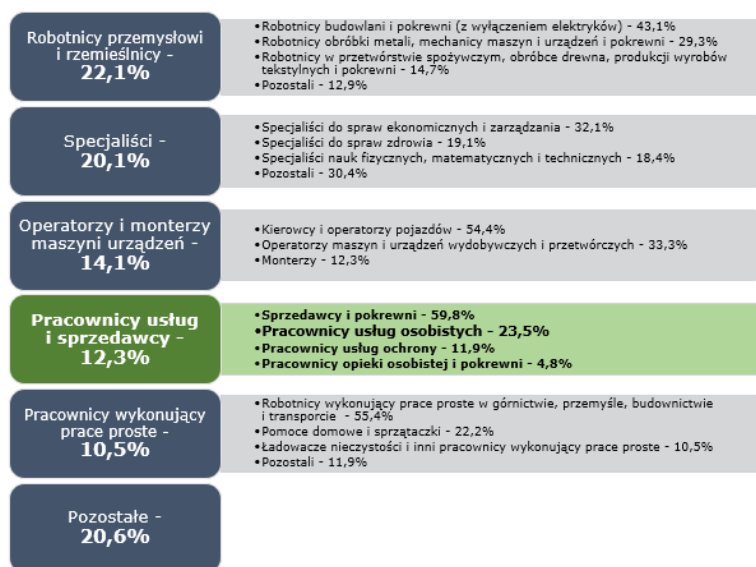
³⁹ *Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego*. GUS, Warszawa 2018, s. 4; <https://stat.gov.pl> [dostęp: 11.03.2021].

Badanie wykazało, iż pracodawcy zainteresowani są nie tyle pracownikami posiadającymi konkretne zawody, co pracownikami posiadającymi konkretne kwalifikacje. Okazało się, że często poszukują kwalifikacji, które nie są przypisane do żadnego zawodu lub zawodów⁴⁰. We wnioskach zawarto uwagę, że żaden z badanych pracodawców nie poszukiwał w ciągu półroczu przed terminem badania, ani nie planował zatrudnić w perspektywie najbliższego roku ani jednej osoby posiadającej zawód technika turystyki na obszarach wiejskich.

Po włączeniu przedmiotowego badania do Programu Badań Statystycznych Statystyki Publicznej będzie ono realizowane cyklicznie co 3 lata pod zmodyfikowaną nazwą **Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów**. W badaniach pozyskiwane będą informacje o wielkości zapotrzebowania rynku pracy na pracowników według zawodów z klasyfikacji zawodów i specjalności, w tym na absolwentów szkół prowadzących kształcenie w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. W założeniu zebrane dane będą mogły być wykorzystywane na potrzeby rzetelnej i miarodajnej oceny bieżącego oraz przyszłego popytu (w perspektywie kilkuletniej) na określone zawody wśród podmiotów gospodarki narodowej, w których liczba zatrudnionych wynosi 1 i więcej osób.

W sierpniu 2021 opublikowano sygnałne opracowanie⁴¹ przedstawiające wyniki pierwszej edycji badania przeprowadzonej w 2021 r.

Rys.1.15. Struktura poszukiwanych pracowników według wielkich i dużych grup zawodów w pierwszym kwartale 2021 r.



Źródło: *Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów w 2021 r.*, GUS, Warszawa 2021.

⁴⁰ Tamże, s. 15.

⁴¹ *Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów w 2021 r.*, GUS, Warszawa 2021; <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zapotrzebowanie-ryнку-pracy-na-pracownikow-według-zawodow-2021-r-,24,1.html> [dostęp: 23.03.2022].

W pierwszym kwartale 2021 r. niemal 80% ogólnej liczby poszukiwanych pracowników w sekcji zakwaterowanie i gastronomia stanowili pracownicy zaliczani do dwóch wielkich grup zawodów: pracownicy usług i sprzedawcy oraz pracownicy wykonujący prace proste⁴².

Ważnym źródłem danych o zawodach jest System Informacji Oświatowej (SIO). Informacje zawarte w systemie SIO umożliwiają precyzyjne określenie, w którym momencie absolwenci posiadający kwalifikacje w określonych zawodach będą wchodzili na rynek pracy. Informacja ta dostępna jest z wyprzedzeniem. SIO obejmuje wszystkie klasy i uczniów w szkołach zawodowych publicznych i niepublicznych o uprawnieniach szkoły publicznej.

Określenie zapotrzebowania rynku pracy na zawody stanowi od kilku lat wyzwanie dla środowisk naukowych oraz praktyków życia społecznego i gospodarczego. Prowadzone dotychczas przez różne podmioty badania dostarczają informacji rozproszonych, niepełnych i często niespójnych metodologicznie⁴³.

Do zdefiniowania poziomu i struktury kształcenia niewątpliwie potrzebne jest określenie, jakie zawody na lokalnym rynku pracy są zawodami nadwyżkowymi, które deficytowymi, a jakie wykazują równowagę. Jednakże badania ilościowe pokazują jedynie zdarzenia jakie zachodzą na rynku pracy i ich trendy. Powinny być zatem podstawą do określenia obszarów zawodowych, które należy wnikliwie analizować z wykorzystaniem metod jakościowych. Równie ważnym czynnikiem jest badanie losów absolwentów szkół ponadpodstawowych. To jeden z kluczowych elementów wypracowania decyzji o kreowaniu oferty edukacyjnej szkół branżowych. Stan bezrobocia absolwentów w danym zawodzie stanowi przesłankę o jakości kształcenia w tym zawodzie oraz określa potrzeby dotyczące kontynuacji kształcenia ze względu na stopień nasycenia rynku pracy.

Istotne jest również wypracowanie listy rekomendowanych kompetencji, kwalifikacji i efektów kształcenia ważnych z punktu widzenia obecnych potrzeb rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa.

⁴² Tamże, s.3.

⁴³ *Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego*, op. cit. s.7.

2. Współpraca szkoły z pracodawcami

2.1. Formy współpracy

Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Dlatego też wpływ pracodawców na proces kształcenia zawodowego powinien być wkomponowany w jego planowanie, organizowanie, realizację oraz ewaluację po to, aby do minimum zniwelować rozdzźwięk, jaki występuje w relacji edukacja – rynek pracy.

Intencją zmian wprowadzonych przez ustawę – Prawo oświatowe⁴⁴ (dalej jako: **Prawo oświatowe**) jest wzmocnienie relacji i współpracy szkół ze środowiskiem pracy. Kluczową rolę w toku tych działań mają odegrać, zgodnie z doprecyzowanym art. 3 ust.1a Prawa oświatowego, pracodawcy, a także organizacje pracodawców, samorządy gospodarcze lub inne organizacje gospodarcze, stowarzyszenia lub samorządy zawodowe, sektorowe rady do spraw kompetencji oraz Rada Programowa do spraw kompetencji. Ich rolą jest wsparcie systemu oświaty, w zakresie kształcenia zawodowego, poprzez różne formy, w tym współorganizację kształcenia praktycznego, udział w kształtowaniu programów nauczania.

Dyrektor szkoły, przed wprowadzeniem nowego zawodu do kształcenia w szkole, zobowiązany jest do nawiązania współpracy z pracodawcą właściwym dla zawodu lub branży, do której przyporządkowany jest dany zawód lub z osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne⁴⁵. Obowiązek dla dyrektora szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe do nawiązania współpracy z pracodawcą ma zastosowanie w latach szkolnych 2019/2020 – 2021/2022 do szkół rozpoczynających kształcenie w nowych zawodach, a od roku szkolnego 2022/2023 i w kolejnych latach szkolnych do wszystkich szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Obowiązek ten nie dotyczy branżowych szkół II stopnia, gdyż tam kształcenie zawodowe odbywać się będzie na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Współpraca jest realizowana w ramach umowy lub porozumienia obejmujących co najmniej jeden cykl kształcenia. W ustawie Prawo oświatowe określono siedem obszarów⁴⁶, w których wymagana jest współpraca. Do tych obszarów należy zaliczyć: tworzenie klas patronackich, przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu, realizacji kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu, wyposażenia warsztatów lub pracowni

⁴⁴ Ustawa o zmianie ustawy Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw z dnia 22 listopada 2018 roku, (Dz. U. z 2018 roku, poz. 2245 z późn. zm.).

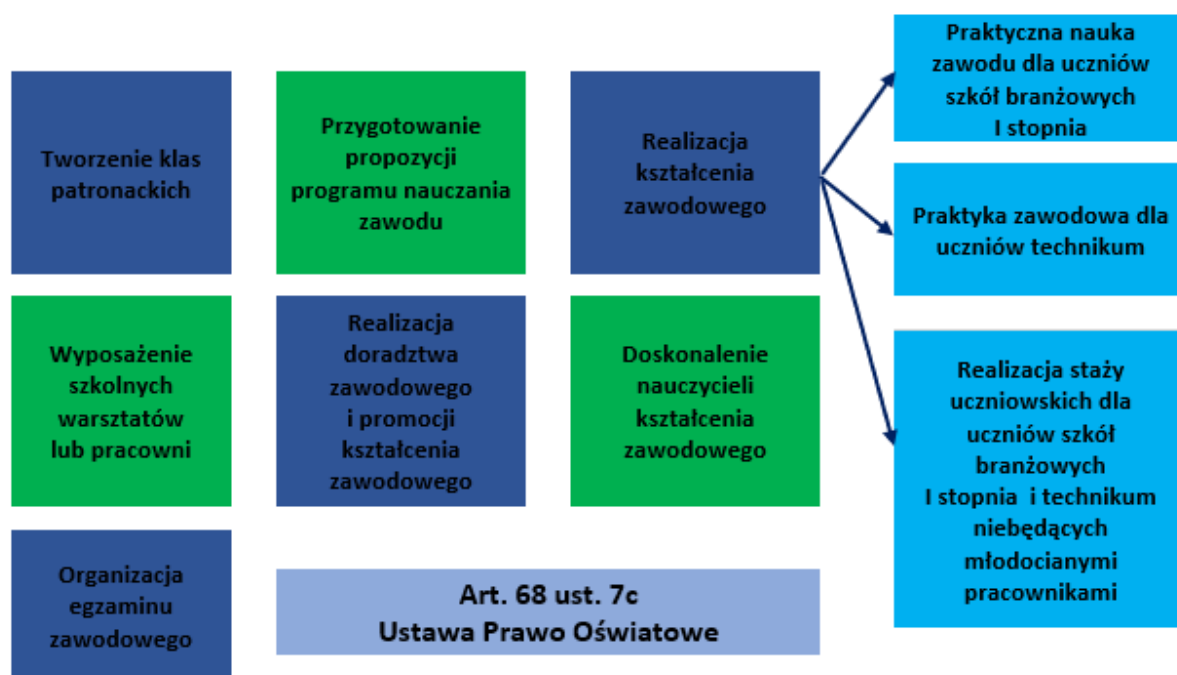
⁴⁵ Art. 68 ust. 7 pkt 2 ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 z późn. zm.).

⁴⁶ Art. 68 ust.7c ustawy Prawo oświatowe.

szkolnych, organizacji egzaminu zawodowego, doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, realizacji doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego.

Nie wszystkie z występujących form współpracy zostały objęte szczegółową regulacją prawną. Wyczerpująco określono zasady współpracy w zakresie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych organizowanych u pracodawców. Nakreślono również ramy realizacji staży uczniowskich. Pozostałe formy współpracy zostały jedynie wymienione pozostawiając tym samym stronom (szkołom i pracodawcom) swobodę odnośnie ustalenia zasad i zakresu tej współpracy. Dla przykładu objęcie przez firmę, na podstawie porozumienia lub umowy ze szkołą, patronatu nad klasą o określonym profilu kształcenia oznacza deklarację wsparcia procesu kształcenia, które może przybierać różną formę, np. przyjęcia uczniów na praktyki zawodowe i staże uczniowskie, wyposażenie pracowni szkolnych w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia, ufundowanie stypendiów dla najzdolniejszych⁴⁷. Ponadto, patron może uczestniczyć w opracowaniu programu nauczania dopasowanego do profilu zapotrzebowania jego firmy, także programu stażu uczniowskiego. Usankcjonowanie prawne patronatów pozwoliło na większą aktywność oraz odpowiedzialność podmiotów rynku pracy za poszukiwanie nowej kadry pracowników.

Rys. 2.1. Obszary współpracy bilateralnej



Źródło: Opracowanie własne

⁴⁷ Art. 68 ust.7c pkt 1 ustawy Prawo oświatowe.

Przedsiębiorstwa prowadzą również inne działania wspierające szkolnictwo branżowe, w tym także kierowane do lokalnej społeczności, takie jak:

- konkursy dotyczące wiedzy i umiejętności zawodowych,
- branżowe spotkania zawodowe,
- spotkania z pracodawcą w ramach *drzwi otwartych*.

Współpraca może polegać w szczególności na:

- tworzeniu klastrów edukacyjnych,
- wspólnym prowadzeniu kwalifikacyjnych kursów zawodowych,
- wizytach studyjnych/wycieczkach dydaktycznych do zakładów pracy,
- finansowania stypendiów dla uczniów,
- sponsorowania szkoły przez przedsiębiorstwa.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



2.2. Praktyczna nauka zawodu

Praktyczna nauka zawodu jest integralną częścią procesu kształcenia uczniów szkoły branżowej. Jej celem jest przygotowanie uczniów do sprawnego działania w nauczonym zawodzie. Sposób i warunki prowadzenia praktycznej nauki zawodu określa Rozporządzenie z dnia 22 lutego 2019 r.⁴⁸. Udział praktycznej nauki zawodu jest zróżnicowany w zależności od typu szkoły – najniższy jest dla techników, a najwyższy dla szkół policealnych, w których nie ma komponentu kształcenia ogólnego.

Praktyczna nauka zawodu **w technikum** może przyjmować formę:

- **zajęć praktycznych**, których celem jest zapoznanie uczniów z umiejętnościami niezbędnymi do podjęcia pracy w określonym zawodzie; zajęcia zazwyczaj odbywane są w warsztatach szkolnych lub rzadziej organizowane u pracodawcy w formie 1-2 dni zajęć w tygodniu;
- **praktyk zawodowych** organizowanych u pracodawcy; ich celem jest pogłębienie przez uczniów wiedzy i umiejętności zawodowych nabytych w toku nauki szkolnej oraz ich zastosowanie w rzeczywistych warunkach pracy, a także poznanie organizacji pracy i warunków pracy w przedsiębiorstwie; zazwyczaj trwają nieprzerwanie przez dłuższy okres – dwa tygodnie lub miesiąc.

Specyfika kształcenia w niektórych zawodach w technikum wymaga realizacji praktycznej nauki zawodu zarówno w formie praktyk zawodowych, jak i w formie zajęć praktycznych – dotyczy to zwłaszcza tych zawodów, które mają wspólną kwalifikację z zawodem nauczonym w branżowej szkole I stopnia.

Zajęcia praktyczne w technikum mogą odbywać się u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia, na podstawie umowy zawartej między dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów. Tylko 8% uczniów technikum realizuje kształcenie dualne w ten sposób⁴⁹. Pozostali uczniowie realizują zajęcia praktyczne w warsztatach szkolnych lub w centrach kształcenia zawodowego.

Praktyki zawodowe mogą się odbywać u pracodawców, w indywidualnych gospodarstwach rolnych, w centrach kształcenia zawodowego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych i placówkach kształcenia ustawicznego. Zdecydowana większość uczniów

⁴⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu z dnia 22 lutego 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 391).

⁴⁹ Ustawa o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw; uzasadnienie ustawy z dnia 25 czerwca 2018 roku, s. 14; <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12313102/katalog/12518250>; [dostęp: 06.04.2022].

(85%) realizuje praktyki u pracodawców na podstawie umowy między dyrektorem szkoły i pracodawcą⁵⁰.

Od 1 września 2019 r. dodano możliwość organizacji praktycznej nauki zawodu za granicą na podstawie umów międzynarodowych lub porozumień o współpracy bezpośredniej zawieranych przez szkoły, jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej lub w ramach programów edukacyjnych Unii Europejskiej⁵¹.

Dla osób uczących się zawodu dostępne są także inne formy kształcenia praktycznego, takie jak: staże zawodowe, warsztaty, wizyty studyjne, klasy patronackie – nie wynikają one jednak bezpośrednio z prawa oświatowego, a zasady ich organizacji zależą od oddolnej inicjatywy szkoły lub pracodawcy.

Praktyczna nauka zawodu może odbywać się także w pozaszkolnych formach kształcenia, zdefiniowanych jako:

- kursy prowadzone w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach:
 - **kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ)**; bazujący na podstawach programowych dla kwalifikacji w danym zawodzie; umożliwiają one uczniom przystąpienie do egzaminu zawodowego i uzyskanie kwalifikacji zawodowych;
 - **kurs umiejętności zawodowych (KUZ)**; bazujący na podstawie programowej kształcenia zawodowego, obejmujący efekty uczenia się dla kwalifikacji, efekty uczenia się wspólne dla wszystkich zawodów lub efekty uczenia dla dodatkowych umiejętności zawodowych;
 - turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników.
- kursy z zakresu zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, w tym także prowadzone we współpracy z urzędami pracy.

Kursy kwalifikacyjne lub szkolenia w wymienionych formach prowadzą ośrodki, takie jak: centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego oraz ponadpodstawowe szkoły branżowe.

Istnieje też możliwość uzyskania tzw. kwalifikacji rynkowych, które mogą nadawać wszystkie podmioty prowadzące działalność gospodarczą, spełniające określone w prawie warunki. Od 2016 r. kwalifikacje rynkowe mogą być włączane do Polskiego Systemu Kwalifikacji. Kwalifikacje rynkowe dotyczą najczęściej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, potrzebnych do wykonania zadań zawodowych. Niezbędną wiedzę i umiejętności można uzyskać

⁵⁰ Tamże, s.14.

⁵¹ Art. 120 ust. 1a ustawy Prawo oświatowe.

w ramach edukacji formalnej, w pracy oraz na kursach i szkoleniach oferowanych przez instytucje szkoleniowe.

Praktyczna nauka zawodu może odbywać się:

- w warsztatach szkolnych,
- w pracowniach szkolnych,
- w placówkach kształcenia praktycznego,
- u pracodawców,
- w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

Specyficzną formą praktycznej nauki zawodu jest kształcenie dualne (inaczej podwójne, przemienne), polegające na równoległym kształceniu w szkole (wiedza teoretyczna) i kształceniu praktycznym w zakładzie pracy (bezpośredni kontakt z przedsiębiorstwem).

Poszukując możliwości poprawy efektywności szkolnictwa branżowego w Polsce, część ekspertów wskazuje na korzyści, jakie mogą płynąć z konsekwentnego wprowadzania do systemu edukacji kształcenia dualnego⁵². Obowiązujące przepisy stwarzają możliwość takiego kształcenia, ale nie nakładają obowiązku realizacji praktycznej nauki zawodu na zasadach systemu dualnego.

Doświadczenia wielu krajów (szczególnie Austrii, Niemiec, Szwajcarii i Węgier) pokazują, iż wdrożenie systemu dualnego jest skutecznym sposobem stworzenia warunków łączących świat edukacji i pracy. Wiąże się też z podniesieniem prestiżu tego kształcenia. Jednak inni wskazują⁵³, że o ile wprowadzenie szerszego⁵⁴ zakresu systemu dualnego w Polsce może poprawić jakość nauczania zawodowego, to nie może on obejmować zbyt dużej części uczniów. Nie będzie to możliwe ze względu na brak gotowości pracodawców. Ponadto, np. w Niemczech jest wielokrotnie więcej niż w Polsce dużych i średnich przedsiębiorstw oraz samorząd gospodarczy organizujący i finansujący w pełni kształcenie zawodowe. W Polsce dominują natomiast mikro i małe przedsiębiorstwa, które takich zadań nie są w stanie spełnić.

Na ten rodzaj ograniczeń systemu dualnego wskazują również autorzy Raportu Banku Światowego. Ich zdaniem dualne kształcenie, np. w Niemczech, funkcjonuje lepiej w tradycyjnych sektorach gospodarki i tam, gdzie partnerem jest duże przedsiębiorstwo⁵⁵. Coraz częściej

⁵² Wspólne sprawozdanie okresowe Rady i Komisji z 2006 roku z postępów w realizacji programu prac „Edukacja i szkolenia 2010” pt. *Modernizacja systemu edukacji i szkoleń. Ważny wkład na rzecz dobrobytu spójności i społecznej w Europie*. Dz. U. UE z dnia 1 kwietnia 2006 roku - 2006/C 79/01, <http://eur-lex.europa.eu> [dostęp: 21.02.2021].

⁵³ Lis M., Miazga A., *Czas na jakość w szkolnictwie zawodowym*, IBE, Warszawa 2014; <https://ibs.org.pl> [dostęp: 26.02.2021].

⁵⁴ W polskim systemie edukacyjnym funkcjonują już pewne elementy kształcenia dualnego, np. kształcenie w ramach rzemiosła czy system praktyk zawodowych.

⁵⁵ *Efektywność budżetowa, a szkolnictwo zawodowe w krajach UE8*, Bank Światowy 2006; <http://documents.banquemoniale.org> [dostęp: 21.02.2021].

pojawiają się również pytania o stopień jego elastyczności i możliwość reagowania na potrzeby rynku pracy.

Nie ulega wątpliwości, że dualny system kształcenia zawodowego, w wydaniu np. niemieckim, ma zasadniczą cechę pozytywną – silne zaangażowanie pracodawców w zapewnianie szkoleń praktycznych umożliwiających odpowiednie dostosowanie do wymagań rynku pracy.

W skali kraju problemem są postawy zarówno środowiska edukacyjnego, jak i gospodarczego: nie wszystkie szkoły chcą współpracować z sektorem gospodarczym, a w niektórych regionach Polski brak jest przedsiębiorców, którzy chcieliby zainwestować w szkoły.

2.2.1. Praktyki zawodowe

Najpopularniejszą formą współpracy szkół z pracodawcami w ramach praktycznej nauki zawodu, są praktyki zawodowe. Praktyki są istotnym elementem programów nauczania oraz jednym z ważniejszych czynników determinujących jakość kształcenia. Ogólnie mogą mieć zróżnicowane ramy czasowe, ale w odniesieniu do konkretnych zawodów czas trwania ustalany jest obligatoryjnie. Mogą być podejmowane w jednym lub kilku miejscach, są co do zasady nieodpłatne. Formą *zapłaty* są, w tym przypadku, pierwsze szlify zawodowe.

Dla wielu uczniów praktyka zawodowa stanowi pierwszy kontakt ze środowiskiem branżowym. Prawdziwe, chociaż krótkoterminowe, doświadczenie pracy to jeden z najbardziej pozytywnych aspektów praktyk zawodowych. Praktyki mogą się okazać kluczowe dla podjęcia decyzji o pracy w sektorze turystycznym po zakończeniu nauki w szkole. Udana praktyka może wzmocnić decyzję o przyszłej karierze w branży, natomiast negatywne doświadczenia – prowadzić do zgoła odmiennych reakcji.

Mimo powszechności stosowania przez szkoły praktyk jako sposobu współpracy z pracodawcami, obszar ten wymaga doskonalenia, głównie przezwyciężenia problemów związanych z instrumentalnym ich traktowaniem nie tylko przez uczniów, ale również część szkół i pracodawców.

W wielu wypadkach jest to forma niejako wymuszona czy narzucona, a podejście do niej, zarówno ze strony pracodawców, jak i szkół oraz uczniów jest zróżnicowane. Zarówno uczniowie, jak i branża różnie postrzegają cel praktyk oraz ich rolę w przygotowaniu zawodowym. Odbycie praktyki zawodowej często traktowane jest przez uczniów jako przykra konieczność lub wręcz strata czasu. Uczniowie chcą odbyć praktyki jak najszybciej, i po jak najmniejszej linii oporu. Pracodawcy są często niezainteresowani ekonomicznie prowadzeniem praktyk, a brak rzeczywistego nadzoru szkół nad praktykami (w wielu wypadkach) obniża ich jakość.

Organizacja praktyk ze strony pracodawców wiąże się z określonymi nakładami czasowymi i organizacyjnymi. Krótki czas trwania praktyki zniechęca pracodawców do zlecania praktykantom poważniejszych zadań z obawy o jakość ich wykonania. Zdarza się, że rodzaj wykonywanej pracy powoduje problemy, ponieważ właściwe wykonanie zadań wymaga przeszkolenia, na które – ze względu na krótki okres pobytu w firmie – po prostu nie ma czasu. Duże podmioty może zachęcić do organizacji praktyk zawodowych wprowadzenie ich tematyki w nurt, aktualnej ostatnio, społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Z kolei małe i mikro przedsiębiorstwa – zachęty finansowe z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Konieczność przeprowadzenia praktyk zawodowych i przygotowania do zawodu pod konkretne branże wymaga od szkół nawiązania ścisłej współpracy z otaczającym biznesem, w tym także z izbami gospodarczymi. Mimo podpisanych przez resort edukacji licznych porozumień z organizacjami pracodawców w celu intensyfikacji współpracy szkół ze środowiskami gospodarczymi oraz poprawy stanu kształcenia zawodowego, zwłaszcza praktycznej nauki zawodu, porozumienia te w ograniczonym zakresie przekładają się na współpracę na szczeblu lokalnym.

Współpraca szkolnictwa branżowego z biznesem jest raczej rozproszona i dotyczy głównie inicjatyw podejmowanych przez szkoły i lokalne społeczności. Nie ma, jak dotąd, charakteru sformalizowanego procesu podnoszenia jakości kształcenia w szkołach branżowych. Nie są monitorowane wskaźniki odnoszące się chociażby do liczby podmiotów gospodarczych współpracujących ze szkołami, co z kolei skutkuje brakiem niezbędnych danych i brakiem możliwości precyzyjnego podania zakresu i wielkości takiej współpracy. Trudno także określić efektywność każdej z umów podpisanej przez szkołę⁵⁶.

Mało satysfakcjonująca współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami jest podkreślana w przeprowadzanych na potrzeby rynku pracy analizach, raportach z badań i innych opracowaniach, a także poruszana przez środowiska rządowe, samorządowe, organizacje gospodarcze i zawodowe. Problem dotyczy głównie realizacji praktycznej nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy, udziału pracodawców w procesie kształcenia i egzaminowania oraz odpowiedniego do potrzeb pracodawców inwestowania w rozwój bazy techno-dydaktycznej szkół⁵⁷. Poprawę obecnego stanu rzeczy może także dać szersza i sformalizowana współpraca z przedstawicielami pracodawców czyli izbami

⁵⁶ Buszman-Witańska M., (red.), *Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020*, Katowice 2015, s. 87; <https://www.slaskie.pl> [dostęp: 02.03.2021].

⁵⁷ Komorniczak J., *Kto wykształci twojego pracownika?* Raport o stanie współpracy szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami na terenie województwa małopolskiego, Krakowski Park Technologiczny 2018; <https://www.kpt.krakow.pl>, [dostęp: 12.03.2021].

gospodarczymi, izbami i cechami rzemieślniczymi oraz innymi instytucjami otoczenia biznesowego.

Władze samorządowe powinny systematycznie i rygorystycznie weryfikować profil kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy. W tym kontekście brak współpracy danej szkoły z przedsiębiorstwami może być sygnałem niedopasowania jej profilu do uwarunkowań lokalnych.

2.3. Staże

Pojęcia stażu i praktyk zawodowych, które choć bywają stosowane zamiennie, tożsame nie są. Staż kojarzy się ze świadczeniem pracy w trakcie nauki i bezpośrednim przygotowaniem do pracy. Praktyka jest natomiast uzupełnieniem edukacji, która ma pomóc w przygotowaniu do pracy. W obu przypadkach chodzi o zdobycie doświadczenia zawodowego przez osoby, które go nie posiadają.

Mimo iż, stażysta wykonuje określone zadania dla pracodawcy, zbliżone zakresem do obowiązków etatowego pracownika na danym stanowisku, to istotą stażu jest jednak zdobywanie doświadczenia i kompetencji, które będą przydatne w przyszłej aktywności zawodowej. Fakt odbycia stażu u danego pracodawcy nie jest jednoznaczny z późniejszym zatrudnieniem. Staż jest stosowany przez pracodawców jako forma próbnego zatrudnienia pracownika, który docelowo ma objąć dane stanowisko. Z punktu widzenia absolwentów oraz osób poszukujących ścieżki rozwoju zawodowego, staż jest idealnym rozwiązaniem na weryfikację założeń oraz celów zawodowych.

Typowymi przykładami stażu w polskiej praktyce gospodarczej są:

- **staż jako forma aktywizacji zawodowej** osób zarejestrowanych jako bezrobotne, finansowany przez Urząd Pracy,
- **staż adaptacyjny** realizowany w niektórych zawodach regulowanych⁵⁸,
- **staż studencki** realizowany w trakcie studiów, nieobowiązkowy.

Powyższe kategorie stażu wykraczają poza przedmiotowy dla modelu poziom kształcenia. Natomiast przed wprowadzeniem stażu uczniowskiego jako formy kształcenia praktycznego dostępnej dla uczniów technikum, w kształceniu zawodowym spotykane były **staże zawodowe**. Ta forma stażu jest powszechnie znana, chociaż jak dotąd nie została uregulowana prawnie. Staż zawodowy może mieć charakter płatny lub nieodpłatny. Zwykle stażysta ma przydzielonego opiekuna, który uczy go zawodu i sprawuje kontrolę nad poprawnością wykonywanych przez niego zadań⁵⁹.

Staże zawodowe pojawiły się jako dodatkowa oferta dla uczniów, najczęściej w ramach projektów realizowanych ze środków unijnych. Realizacji projektów wspierających ten obszar sprzyjała perspektywa finansowa funduszy europejskich 2007-2013, w której szkolnictwo branżowe było finansowane z komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

⁵⁸ Zawód regulowany – zawód, którego wykonywanie dozwolone jest tylko po spełnieniu wymogów określonych przepisami prawnymi (np. zdanie egzaminu, ukończenie wymaganej praktyki zawodowej, uzyskanie wpisu na listę, ukończenie właściwego kształcenia czy szkolenia).

⁵⁹ <https://rynekpracy.pl/slownik/staz-zawodowy> [dostęp: 05.01.2021].

Projekty finansowane z POKL koncentrowały się na współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami, przede wszystkim w zakresie organizacji staży i praktyk dla uczniów szkół zawodowych. Zgodnie z definicją Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki *pod pojęciem staży realizowanych w ramach wszystkich typów operacji w ramach Działania 9.2 należy rozumieć takie formy nabywania umiejętności praktycznych, których zakres wykracza poza ramy określone dla praktyki zawodowej*⁶⁰, a więc ich forma była zbieżna z formą ustaloną wobec staży uczniowskich.

W kolejnej perspektywie finansowej (2014-2020) na szeroko rozumianą współpracę szkół z pracodawcami zostało przeznaczonych jeszcze więcej środków finansowych. Unia Europejska zapewnia finansowanie staży zawodowych za pośrednictwem EFS oraz programu Erasmus+.

Przedsięwzięcia finansowane ze środków EFS z założenia stanowiły uzupełnienie działań prowadzonych przez szkoły lub placówki systemu oświaty. W Regionalnych Programach Operacyjnych na lata 2015-2020 zagwarantowane zostały środki umożliwiające uzyskiwanie lub uzupełnianie wiedzy, umiejętności, kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych przez uczniów szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe⁶¹. Zakres wsparcia udzielanego w ramach RPO⁶² obejmował m. in:

a) praktyki zawodowe organizowane u pracodawców lub przedsiębiorców dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych szkół I stopnia⁶³;

b) **staże zawodowe** obejmujące realizację kształcenia zawodowego praktycznego we współpracy z pracodawcami lub przedsiębiorcami lub wykraczające poza zakres kształcenia zawodowego praktycznego⁶⁴;

c) **staże uczniowskie**, o których mowa w Prawie oświatowym, dla uczniów techników i branżowych szkół I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami, uczniów branżowych szkół II stopnia oraz uczniów szkół policealnych realizowane w rzeczywistych warunkach pracy,

⁶⁰ Szymańska A., (red.), *Analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim*. Regionalne obserwatorium terytorialne województwa łódzkiego, Łódź 2017; <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl> [dostęp: 23.02.2021].

⁶¹ Wytoczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020, Minister Inwestycji i Rozwoju, Warszawa 2019; <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl> [dostęp: 23.02.2021].

⁶² Oś priorytetowa VIII Edukacja, Działanie 8.6 Wsparcie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe oraz uczniów uczestniczących w kształceniu zawodowym i osób dorosłych uczestniczących w pozaszkolnych formach kształcenia zawodowego.

⁶³ Praktyki zawodowe na warunkach określonych w Wytocznych mogły być realizowane w ramach konkursów ogłoszonych do dnia 31 sierpnia 2019 r.

⁶⁴ Staże zawodowe na warunkach określonych w Wytocznych mogły być realizowane w ramach konkursów ogłoszonych do dnia 31 sierpnia 2019 r.

tj. u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z zawodem, w którym kształcą się uczniowie⁶⁵;

d) realizację kompleksowych programów kształcenia praktycznego organizowanych w miejscu pracy;

e) wdrożenie nowych, innowacyjnych form kształcenia zawodowego;

f) pomoc stypendialną dla uczniów szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów rozwijających kompetencje kluczowe/ umiejętności uniwersalne lub zawodowe;

g) dodatkowe zajęcia specjalistyczne realizowane we współpracy z podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe, umożliwiające uczniom uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych.

Uczeń, aby zostać stażystą, często musiał wziąć udział w rekrutacji bardzo podobnej do tej, jaką przeprowadza się w przypadku oferty stałej pracy. Wymagało to umiejętności odpowiedniego zaprezentowania siebie i zadbania o przygotowanie dokumentów aplikacyjnych.

Realizacja staży przebiegała zwykle w czasie ferii lub wakacji, czy poza normalnym trybem nauki. Czas trwania obejmował 2 do 4 tygodni, a program uwzględniał efekty z podstawy programowej w danym zawodzie.

Cieszyły się sporą popularnością, ponieważ pozwalały na zdobycie doświadczenia czy podniesienie kwalifikacji, a ponadto uczestniczący w stażach zawodowych uczniowie otrzymywali stypendium. Jego wysokość, ustalana przez marszałka województwa, była pochodną średniego wynagrodzenia brutto za pracę w danym województwie.

Pracodawcy organizujący te staże otrzymali refundację ponoszonych kosztów związanych m.in. z wyposażeniem miejsca pracy stażysty, eksploatacją materiałów i narzędzi w wysokości pięciu tys. zł na jednego stażystę, a także refundację wynagrodzeń i dodatków wypłacanych wyznaczonemu przez pracodawcę opiekunowi stażystów.

2.3.1. Staż uczniowski

Staż uczniowski jest nowym rozwiązaniem w zakresie kształcenia praktycznego, wprowadzonym przez ustawę – Prawo oświatowe⁶⁶. Stanowi uzupełnienie luki w systemie edukacji zawodowej. W celu umożliwienia uczniom branżowej szkoły pierwszego stopnia oraz

⁶⁵ Staże uczniowskie realizowane były w ramach konkursów ogłoszonych od dnia 1 września 2019 r. O ile nie było to sprzeczne z warunkami naborów ogłoszonych do dnia 31 sierpnia 2019 r., w projektach wyłonionych w tych naborach, IZ RPO za zgodą beneficjentów mogła zdecydować, o zmianie warunków realizacji staży zawodowych na warunkach określonych w Wytocznych, na warunki obowiązujące dla staży uczniowskich.

⁶⁶ Art. 121a ust. 1 do 26 ustawy – Prawo oświatowe.

uczniom technikum uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy w rzeczywistych warunkach na podstawie umowy zawartej między nimi a pracodawcą wprowadzono możliwość odbywania przez nich w okresie nauki stażu uczniowskiego, który jest realizowany na odmiennych zasadach niż przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników. Wsparcie powinno się skupić w szczególności na uczniach technikum, ale dotyczy również ok. 40% uczniów szkół branżowych I stopnia, którzy nie są młodocianymi pracownikami i nie uczestniczą w przygotowaniu zawodowym u pracodawcy.

Wprowadzenie stażu uczniowskiego jako dodatkowej ścieżki kształcenia praktycznego i uregulowanie prawne jego formy umożliwia uczniowi technikum zdobywanie doświadczenia w zawodzie, w którym odbywa on kształcenie, już od momentu rozpoczęcia nauki. Staż przeznaczony jest dla uczniów, którzy dzięki swojej ambicji i pracowitości są w stanie godzić pierwsze kroki zawodowe z nauką – okres spędzony na stażu liczy się do okresu zatrudnienia.

Poszerzenie katalogu form kształcenia praktycznego o staż uczniowski ma pomóc w zmianie nastawienia do potrzeby kształcenia praktycznego. Staże mają się stać cennym z zawodowego punktu widzenia doświadczeniem, dając możliwość jednoczesnej nauki, praktyki zawodowej oraz uzyskiwania dochodu w przypadku umowy stażowej przewidującej wynagrodzenie.

Staż uczniowski są szansą na poznanie i doświadczenie rzeczywistych warunków pracy na danym stanowisku, ale także na poznanie dobrych i złych stron zawodu albo po prostu realiów na rynku pracy i wyrobienie sobie znajomości, które w przyszłości mogą zaprocentować. Ich krótkoterminowość często działa na korzyść stażysty – daje bowiem możliwość sprawdzenia czy dana ścieżka zawodowa jest tą, którą planuje on obrać na dalszym etapie kariery.

Staż uczniowski jest również narzędziem przydatnym dla pracodawców. Jest okazją, by lepiej poznać ucznia, nie tylko jego wiedzę i umiejętności, ale przede wszystkim potencjał, zapał i kreatywność. W pewnym zakresie pozwala na pozyskanie kadr, które będą odpowiadać potrzebom przedsiębiorstwa i przeszkolenie ich pod kątem zajmowanego w przyszłości stanowiska.

Pracodawca, wiedząc, że uczeń odbywał staże w trakcie nauki w szkole, zyskuje przekonanie, że nabył konkretne umiejętności dodatkowe. Zrealizowane staże świadczą o pracowitości ucznia, jego zaangażowaniu, a także o tym, że uczeń poznał standardy, które obowiązują w miejscu pracy, od tak prozaicznych jak punktualność, do bardziej zaawansowanych typu praca zespołowa czy samodzielna realizacja zadań. Bywa tak, że do takich osób są kierowane zapytania, zanim firma wystawi oferty rekrutacyjne publicznie.

Drugą stroną stażowego medalu są koszty jakie firma musi ponieść, aby nauczyć ucznia niezbędnych umiejętności. W przygotowanie stażysty do pracy trzeba zainwestować przede wszystkim czas innych pracowników, którzy nadzorują sposób w jaki stażysta wykonuje swoje zadania. Do kosztów trzeba doliczyć także koszty potencjalnych *wpadek* stażystów. To normalne, że nie potrafią oni jeszcze wszystkiego przewidzieć i zdarza im się, np. wysłać złe zamówienie do współpracującej firmy albo zmarnować sporo materiału, aby wykonać niewielką finalnie rzecz.

2.3.2. Staż uczniowski a praktyka zawodowa

Ponieważ obie formy zatrudnienia pełnią podobną rolę, często stawiane są ze sobą na równi. Rzeczywiście brak wyraźnego rozróżnienia między praktyką zawodową a stażem uczniowskim. Powszechnie stażem nazywa się formę nauki, polegającą na zdobywaniu wiedzy i praktyki w miejscu pracy, na zasadach przypominających pracę wykonywaną na podstawie zatrudnienia na umowę o pracę. Natomiast praktyki to ogólne rozeznanie funkcjonowania branży i poznanie realiów zawodu. Ani umowa o staż uczniowski, ani umowa o praktykę zawodową nie jest nawiązaniem stosunku pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy z pracodawcą. W obu przypadkach chodzi o zdobycie doświadczenia zawodowego przez osoby, które go nie posiadają.

Kwestie związane z praktykami zawodowymi realizowanymi w ramach kształcenia zawodowego regulują przepisy ustawy Prawo oświatowe oraz akty wykonawcze do tej ustawy. Wiedzę i umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne nabywane przez uczniów na praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych praktyk określa program nauczania danego zawodu. Praktyki są dla wszystkich uczniów technikum obowiązkowym elementem procesu kształcenia.

Miejsce realizacji praktyk zawodowych oraz liczbę tygodni przeznaczonych na ich realizację (najczęściej trwają od 4 do 8 tygodni) określa podstawa programowa kształcenia w danym zawodzie szkolnictwa branżowego. Praktyki zawodowe są realizowane na podstawie umowy zawartej między dyrektorem szkoły a podmiotem przyjmującym uczniów na praktykę zawodową, choć można je też odbyć z inicjatywy po stronie ucznia, po uzyskaniu skierowania ze szkoły. W umowie z pracodawcą szkoła określa czas i zakres praktyki oraz obowiązki i założenia programowe. Mogą być organizowane w czasie całego roku szkolnego, w tym również w okresie ferii letnich. Po zakończonych praktykach uczeń otrzymuje od pracodawcy potwierdzenie ich odbycia oraz ocenę, stanowiącą podstawę sklasyfikowania go w danym semestrze nauki w szkole.

Staż uczniowski można określić jako pojęcie szersze od praktycznej nauki zawodu. Wynika to z faktu, że w trakcie stażu uczeń może realizować treści nauczania i nabywać umiejętności wynikające z programu nauczania zawodu, ale także treści spoza programu

nauczania, które zwiększą jego szanse na późniejsze zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. Zakres zagadnień realizowanych w czasie stażu uczniowskiego jest ustalany wspólnie przez pracodawcę z dyrektorem szkoły w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicami niepełnoletniego ucznia.

Dopuszczalna jest realizacja stażu w całym cyklu kształcenia, ale nie jest on obowiązkowy dla wszystkich uczniów. Przewidziane są dla uczniów mocno zmotywowanych, którzy po odbyciu stażu i zakończeniu nauki w szkole mogą stać się wartościowymi pracownikami. Staż, w przeciwieństwie do praktyki zawodowej, przynajmniej w teorii, ma prowadzić do zatrudnienia ucznia w danej firmie pod warunkiem, że się sprawdzi i spełni oczekiwania pracodawcy.

Najistotniejszą zaletą tej formy kształcenia praktycznego jest możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego już na etapie nauki w szkole, równoległe z nią. Posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego to, obok kwalifikacji, ważny czynnik decydujący o zatrudnieniu. Występuje on jako istotny, a często podstawowy warunek, we wszystkich ogłoszeniach o pracę. Problem braku doświadczenia może dotyczyć każdego z zawodów. W największym stopniu dotyka jednak absolwentów techników i wyższych uczelni. Dla uczniów, którzy posiadają wizję własnego rozwoju zawodowego staż jest cenną propozycją. Kończąc z powodzeniem szkołę uzyskują dyplom zawodowy, który potwierdza określone kwalifikacje. Jednocześnie korzystając z możliwości odbycia w trakcie nauki w szkole stażu uczniowskiego – pozyskują wymagane doświadczenie zawodowe.

3. Modelowy program stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich

3.1. Treści kształcenia w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich

Celem kształcenia, zgodnie z nowymi podstawami programowymi kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego wprowadzonymi od 1 września 2019 roku, jest przygotowanie uczących się do wykonywania pracy zawodowej, aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy oraz do nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych w zakresie wybranych zawodów, dodatkowych umiejętności zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Obowiązkowy zestaw celów kształcenia i treści nauczania zawierają podstawy programowe określone dla wszystkich zawodów objętych klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego. W podstawie programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego dla zawodów nauczanych na poziomie technika dla każdej kwalifikacji są wskazane jednostki efektów kształcenia obejmujące:

- bezpieczeństwo i higienę pracy;
- jednostki efektów kształcenia typowe dla danej kwalifikacji;
- język obcy zawodowy;
- kompetencje personalne i społeczne;
- organizację pracy małych zespołów.

Kwalifikacje zawodowe w ramach określonych zawodów są opisane w podstawach programowych jako zbiór oczekiwanych efektów kształcenia umożliwiających wykonywanie zadań zawodowych. Efektami uczenia się nazywamy to, co w wyniku różnego typu aktywności człowiek wie i rozumie (wiedza), oraz co potrafi wykonać (umiejętności), a także jego zdolność do podejmowania określonego rodzaju odpowiedzialności (kompetencje społeczne). Z efektami kształcenia powiązane są szczegółowe kryteria weryfikacji, czyli wymagania, które potwierdzą osiągnięcie efektów kształcenia w danym zawodzie. Umożliwiają one ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych.

Podstawy programowe określają także warunki realizacji kształcenia w zawodzie, w tym wyposażenie szkoły niezbędne do realizacji tego kształcenia, wymiar i miejsce realizacji praktyk zawodowych, minimalną liczbę godzin kształcenia w zawodzie oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji w danym zawodzie.

Tab. 3.1. Efekty kształcenia wraz z minimalną liczbą godzin kształcenia zawodowego w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich

Nazwa i oznaczenie kwalifikacji	Nazwa i oznaczenie jednostek efektów kształcenia	Liczba godzin
HGT.09 Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich	HGT.09.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	30
	HGT.09.2. Podstawy turystyki na obszarach wiejskich	60
	HGT.09.3. Przygotowanie i sprzedaż imprez i usług turystycznych	240
	HGT.09.4. Realizowanie imprez i usług turystycznych	210
	HGT.09.5. Rozliczanie imprez i usług turystycznych	90
	HGT.09.6. Język obcy zawodowy	30
	Razem	660
	HGT.09.7. Kompetencje personalne i społeczne	
	HGT.09.8. Organizacja pracy małych zespołów	
HGT.10 Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	HGT. 10.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	30
	HGT. 10.2. Podstawy turystyki na obszarach wiejskich	60
	HGT. 10.3. Prowadzenie produkcji w gospodarstwie rolnym	330
	HGT.10.4. Dostosowanie gospodarstwa rolnego do działalności agroturystycznej	150
	HGT. 10.5. Obsługiwanie klienta w gospodarstwie agroturystycznym	90
	HGT. 10.6. Język obcy zawodowy	30
	Razem	630+60
	HGT.10.7. Kompetencje personalne i społeczne	
	HGT.10.8. Organizacja pracy małych zespołów	

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 991 z późn. zm.)

OMZ i KPS nie mają przypisanej liczby godzin – kształtują je nauczyciele wszystkich obowiązkowych przedmiotów zawodowych. Powtarzające się JOZ i KPS realizuje się w każdej kwalifikacji. Jednostka efektów kształcenia odnosząca się do podstaw zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich – **Podstawy turystyki na obszarach wiejskich** jest ujęta w pierwszej i w drugiej kwalifikacji. W zawodach kształconych w szkole realizuje się ją tylko w pierwszej kwalifikacji.

Branża HGT obejmuje trzy obszary grupujące zawody według specyfiki zadań zawodowych realizowanych w hotelarstwie, gastronomii i turystyce. Równie niejednorodna jest Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Turystyki, która wyróżnia dodatkowy czwarty podsektor – Pilotaż, przewodnictwo i animację czasu wolnego.

Zawód **technika turystyki na obszarach wiejskich** jest przykładem zawodu szeroko profilowanego. Ma charakter zawodu przedsiębiorczego, a zarazem konwencjonalnego. Z jednej

strony wymaga talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania *na własną rękę*, z drugiej natomiast skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania.

W klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego przypisany jest do obszaru turystycznego branży HGT. Ponadto, jako jedyny z zawodów w branży HGT, uwzględnia zadania zawodowe charakterystyczne dla branży rolnej.

Rys. 3.1. Synteza zawodu – technik turystyki na obszarach wiejskich

Synteza zawodu	<i>Prowadzi gospodarstwo rolne i organizuje turystykę wiejską w formie: agroturystyki, ekoturystyki, wiejskiej turystyki kulturowej, a także turystyki rowerowej, pieszej, konnej.</i> <i>Planuje i organizuje wypoczynek turystów na obszarach wiejskich, dopasowując ofertę do ich potrzeb.</i> <i>Organizuje we współpracy z lokalnymi usługodawcami atrakcje dla gości (np. warsztaty, rękodzieła, pieczenia chleba), a także imprezy dla firm.</i>
	<i>Prowadzi hodowlę zwierząt oraz własne uprawy warzyw i owoców, z których przygotowuje posiłki oraz przetwory dla gości.</i> <i>Analizuje bieżące trendy i planuje biznesową strategię rentownego rozwoju własnej działalności.</i> <i>Prowadzi stronę internetową i profile w mediach społecznościowych promujące wypoczynek w swoim gospodarstwie agroturystycznym.</i>

Źródło: Obudowa medialna doradztwa zawodowego. Zawód technik turystyki na obszarach wiejskich [515205], <https://epodreczniki.pl/a/klasy-vii-i-viii-szkol-podstawowych> [dostęp:15.02.2021].

Z kolei Klasyfikacja Zawodów i Specjalności w syntezie zawodów grupy małej – **5152 Pracownicy usług domowych** podaje, że:

Pracownicy usług domowych organizują, nadzorują i wykonują prace związane z utrzymaniem prywatnych gospodarstw domowych, w tym małych podmiotów gospodarczych świadczących usługi hotelowe, gastronomiczne i agroturystyczne z pomocą dodatkowych pracowników lub bez.

O interdyscyplinarności zawodu **technik turystyki na obszarach wiejskich** świadczą wskazywane w różnych źródłach potencjalne miejsca zatrudnienia absolwentów. W cytowanej powyżej informacji zawodoznawczej, poza możliwością prowadzenia własnej działalności gospodarczej lub gospodarstwa agroturystycznego, jako miejsca podejmowania pracy wymienione są:

- biura turystyczne,

- obiekty noclegowe,
- gospodarstwa rolne,
- organy administracji samorządowej,
- branżowe organizacje, fundacje i stowarzyszenia.

Podobne wskazania zawarte są w podstawie programowej dla zawodu, która zalecając realizację praktyk zawodowych, m.in. w biurach podróży, gospodarstwach rolnych prowadzących działalność agroturystyczną czy obiektach noclegowych zlokalizowanych na obszarach wiejskich, pośrednio wskazuje na potencjalne miejsca pracy absolwentów.

Do analogicznych wniosków prowadzi analiza umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych ujętych w podstawie programowej dla każdej kwalifikacji. W ramach kwalifikacji **HGT.09** uczeń nabywa umiejętności przygotowania, sprzedaży, realizacji i rozliczania imprez turystycznych i usług turystycznych. Tak określone umiejętności wykraczają poza obszar właściwy dla środowiska turystyki wiejskiej.

Tab. 3.2. Efekty kształcenia niezbędne do opanowania w celu wykonania zadań zawodowych w kwalifikacji HGT.09

Kwalifikacja HGT.09	Efekty kształcenia
HGT.09.3. Przygotowanie i sprzedaż imprez i usług turystycznych	1) charakteryzuje imprezy i usługi turystyczne
	2) rozpoznaje oczekiwania klientów dotyczące imprez i usług turystycznych
	3) korzysta ze źródeł informacji geograficznej i turystycznej podczas planowania i sprzedaży imprezy i usługi turystycznej
	4) przygotowuje programy imprez turystycznych
	5) dobiera usługi do rodzaju imprez turystycznych
	6) kalkuluje koszty imprez i usług turystycznych
	7) współpracuje z usługodawcami świadczącymi usługi turystyczne
	8) zamawia imprezy i usługi turystyczne
	9) dokonuje rezerwacji imprez i usług on-line
	10) stosuje instrumenty marketingu w sprzedaży
	11) sprzedaje imprezy i usługi turystyczne, wykorzystując techniki sprzedaży
	13) sporządza dokumentację dotyczącą przygotowania i sprzedaży imprez i usług turystycznych
HGT.09.4. Realizowanie imprez i usług turystycznych	1) stosuje przepisy prawa dotyczące realizacji imprez i usług turystycznych
	2) realizuje imprezy i usługi turystyczne z uwzględnieniem specyfiki obszarów wiejskich
	3) współpracuje z usługodawcami podczas realizacji imprez i usług turystycznych
	4) stosuje metody pilotażu wycieczek i przewodnictwa turystycznego

	5) organizuje czas wolny uczestników imprezy turystycznej
	6) udziela informacji turystycznej o Polsce, krajach sąsiednich podczas realizacji imprez i usług turystycznych
	7) sporządza dokumentację realizacji imprez i usług turystycznych
	8) monitoruje przebieg realizacji imprez i usług turystycznych
HGT.09.5. Rozliczanie imprez i usług turystycznych	1) analizuje dokumenty finansowe dotyczące rozliczenia imprez i usług turystycznych
	2) sporządza rozliczenie imprezy turystycznej składającej się z usług nabytych od innych podatników dla bezpośredniej korzyści turysty
	3) rozlicza własne usługi turystyczne wchodzące w skład imprezy turystycznej
	4) sporządza rozliczenie imprezy turystycznej składającej się z usług nabytych od innych podatników dla bezpośredniej korzyści turysty oraz własnych usług wchodzących w skład imprezy turystycznej

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 991 z późn. zm.).

Uzyskanie drugiej z wymienionych kwalifikacji **HGT.10** wymaga nabycia umiejętności z zakresu prowadzenia gospodarstwa rolnego, dostosowania gospodarstwa rolnego do działalności agroturystycznej oraz wykonywania prac obsługowych w gospodarstwie agroturystycznym.

Tab. 3.3. Efekty kształcenia niezbędne do opanowania w celu wykonania zadań zawodowych w kwalifikacji HGT.10

Kwalifikacja HGT.10	Efekty kształcenia
HGT.10.3. Prowadzenie produkcji w gospodarstwie rolnym	1) charakteryzuje strukturę produkcyjną gospodarstw rolnych
	2) charakteryzuje uwarunkowania dotyczące funkcjonowania gospodarstwa rolnego
	3) oblicza opłacalność produkcji rolniczej
	4) organizuje produkcję roślinną w gospodarstwie rolnym
	5) organizuje prace związane z zakładaniem i pielęgnacją ogrodu warzywnego i sadu przydomowego
	6) organizuje zabiegi agrotechniczne w produkcji roślinnej
	7) organizuje produkcję zwierzęcą w gospodarstwie rolnym
	8) prowadzi prace związane z żywieniem zwierząt gospodarskich
	9) wykonuje zabiegi związane z higieną zwierząt i pomieszczeń gospodarskich
	10) przestrzega zasad identyfikacji i rejestracji zwierząt gospodarskich oraz obrotu nimi
	11) eksploatuje narzędzia, urządzenia i maszyny rolnicze stosowane w produkcji roślinnej
	12) eksploatuje narzędzia, urządzenia i maszyny rolnicze stosowane w produkcji zwierzęcej



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



	13) przestrzega zasad zrównoważonego rozwoju
	14) stosuje ekologiczne metody produkcji rolniczej
	15) prowadzi sprzedaż produktów pochodzenia rolniczego
HGT.10.4. Dostosowanie gospodarstwa rolnego do działalności agroturystycznej	1) stosuje przepisy prawa i wymagania kategoryzacyjne dotyczące bazy noclegowej
	2) przygotowuje działalność turystyczną w gospodarstwie rolnym
	3) analizuje warunki adaptacji gospodarstwa rolnego na potrzeby działalności agroturystycznej
	4) projektuje układy funkcjonalne gospodarstwa rolnego na potrzeby działalności agroturystycznej
	5) projektuje wyposażenie gospodarstwa rolnego na potrzeby działalności agroturystycznej
	6) dostosowuje produkcję rolniczą w gospodarstwie rolnym do potrzeb klientów
	7) korzysta z usług instytucji i organizacji działających na rzecz wsi i rolnictwa
	8) charakteryzuje zasady korzystania ze środków finansowych na rozwój rolnictwa i obszarów wiejskich
	9) sporządza biznesplan dla gospodarstwa agroturystycznego
	10) optymalizuje koszty i przychody prowadzonej działalności
HGT.10.5. Obsługiwanie klienta w gospodarstwie agroturystycznym	1) przestrzega zasad obsługi klienta
	2) organizuje usługi noclegowe w gospodarstwie agroturystycznym
	3) organizuje usługi żywieniowe, uwzględniając produkty regionalne i zasady żywienia
	4) organizuje usługi rekreacyjne z wykorzystaniem atrakcji turystycznych obszarów wiejskich
	5) wykonuje prace związane z utrzymaniem porządku i czystości w gospodarstwie agroturystycznym
	6) sporządza dokumentację dotyczącą usług agroturystycznych

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 991z późn. zm.)

Analizowane efekty kształcenia zapewniają możliwość dostosowywania kwalifikacji nabywanych w ramach tego zawodu do zmian na rynku turystycznym. Jest to możliwe także poprzez szerokie ujęcie efektów uczenia się zawartych przede wszystkim w składnikach branży: organizacja turystyki P4STO_U, ale także hotelarskiej P4STH_U, gastronomicznej P4STG_U, a nawet branży pilotaż, przewodnictwo i animacja czasu wolnego P4STP_U, opisanych w Sektorowej Ramie Kwalifikacji w sektorze turystyka.

Ukończenie kierunku daje możliwość otwarcia i prowadzenia gospodarstwa agroturystycznego. Zawód ten wykonywany jest w ramach własnej działalności gospodarczej lub działalności rolniczej (agroturystyka). Dyplom pozwala na bezpłatne uzyskanie kwalifikacji rolniczych, niezbędnych do zakupu ziemi rolnej przez osoby niebędące w świetle prawa rolnikami

i otrzymania dofinansowania z wielu programów wsparcia w ramach Funduszy Europejskich, w tym działania: *Ułatwianie startu młodym rolnikom* z Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW).

Pracę charakteryzują zmienne czynności, w dużej mierze polega ona na komunikacji interpersonalnej zarówno z gośćmi (klientami) jak i z pracownikami. Kluczowymi umiejętnościami są:

- tworzenie oferty z wykorzystaniem znajomości walorów turystycznych regionów geograficznych, ze szczególnym uwzględnieniem walorów przyrodniczych i kulturowych;
- pielęgnowanie tradycji regionu, w tym rzemiosła i potraw regionalnych;
- promocja produktów i usług agroturystycznych;
- stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań;
- organizowanie gościom wypoczynku;
- profesjonalne świadczenie usług noclegowych;
- przygotowywanie posiłków, zgodnie z recepturą regionalną oraz znajomość zasad prowadzenia żywienia zbiorowego;
- prowadzenie produkcji roślinnej, ogrodniczej i zwierzęcej;
- sprzedaż i dystrybucja wytworzonych produktów;
- prowadzenie rachunkowości;
- obliczanie opłacalności produkcji rolniczej i prowadzonej działalności agroturystycznej.

Istotne jest optymalne planowanie i organizowanie stanowiska pracy zgodnie z wymaganiami sanitarnymi, zasadami i przepisami: BHP, ochrony ppoż., systemu HACCP i ochrony środowiska, co gwarantuje bezpieczeństwo gościom i pracownikom. Niezbędne jest zapewnienie właściwych warunków przechowywania i przetwarzania żywności zgodnie z zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej GHP (ang. *Good Hygienic Practice*) oraz Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP (ang. *Good Manufacturing Practice*) określonymi w ustawie o bezpieczeństwie żywności i żywienia.

Do umiejętności wymaganych, ale rzadziej dostępnych należy umiejętność obsługi programów i systemów rezerwacyjnych. Przydatna jest znajomość co najmniej jednego języka obcego na poziomie minimum podstawowym oraz posiadanie prawa jazdy kategorii B.

Technik turystyki na obszarach wiejskich powinien doskonalić umiejętności zawodowe i poszerzać wiedzę m.in. o atrakcjach kulturalnych w regionie, a także o tradycjach kulinarnych, tradycyjnych potrawach regionalnych czy w zakresie form spędzania wolnego czasu. Może poszerzać je poprzez udział w szkoleniach, warsztatach i konferencjach branżowych. Może także uzupełniać kwalifikacje cząstkowe poprzez udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych

o charakterze pokrewnym do posiadanych kwalifikacji np. pilot wycieczek, przewodnik turystyczny, pracownik biura podróży, animator czasu wolnego, pracownik informacji turystycznej, pracownik gospodarstwa produkcji roślinnej czy hodowca zwierząt lub uzupełniać kwalifikacje rynkowe. Powinien doskonalić znajomość języków obcych, a także na bieżąco aktualizować przepisy związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

3.1.1. Propozycja treści kształcenia realizowanych w trakcie stażu uczniowskiego

Korzystając z podstaw programowych szkoły branżowe, z dużą autonomią, opracowują programy nauczania, które można modyfikować w zależności od potrzeb rynku pracy. Program nauczania jest opisem sposobu realizacji celów kształcenia oraz treści nauczania ustalonych w podstawie programowej. Podstawa programowa wskazuje, czego nauczać, natomiast program nauczania opisuje, jak to robić.

O ile podstawa programowa jest dokumentem jednolitym i obligatoryjnym dla danego przedmiotu we wszystkich szkołach w całym kraju, o tyle programów nauczania dla danego przedmiotu może być wiele. Nauczyciele mogą korzystać z programów zaproponowanych przez wydawnictwa, instytucje zajmujące się tworzeniem programów nauczania, innych nauczycieli lub mogą też skonstruować własny program nauczania. Treści nauczania zawarte w programie nauczania mogą wykraczać poza treści ustalone w podstawie programowej, natomiast nie dopuszcza się, by treści w programie nauczania nie wyczerpywały treści podstawy programowej.

Zaproponowany lub przygotowany przez nauczyciela lub zespół nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe program nauczania, dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii Rady Pedagogicznej, dopuszcza do użytku w szkole. Przygotowanie programu nauczania dla zawodu, w tym programu praktyk zawodowych wymaga nie tylko dużego nakładu pracy, ale także dużego doświadczenia.

W przypadku staży ustawodawca wskazał⁶⁷, że uczeń może w trakcie jego trwania realizować treści nauczania alternatywnie:

- **wynikające z programu nauczania zawodu** w zakresie praktycznej nauki zawodu realizowanego w szkole, do której uczęszcza, lub
- związane z nauczonym zawodem **nieobjęte tym programem**.

W pierwszym przypadku dyrektor szkoły będzie mógł zwolnić ucznia z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu w całości lub w części na podstawie zaświadczenia od pracodawcy. W drugim, istotne jest czy zagadnienia programu stażu wykraczają poza zakres

⁶⁷ Art. 121a ust. 2 ustawy Prawo oświatowe.

praktycznej nauki zawodu tylko w części, czy też w całości. Zagadnienia wykraczające poza zakres programu praktycznej nauki zawodu nie mogą zostać zaliczone na poczet praktycznej nauki zawodu.

Wydaje się, że jeśli staż ma być przepustką do rozwoju zawodowego powinna być wzięta pod uwagę przede wszystkim opcja druga, natomiast pierwsza pod warunkiem pogłębienia wybranych treści nauczania z programu nauczania zawodu. Kierunek ten wskazuje samo wprowadzenie pojęcia stażu uczniowskiego wraz z określeniem zasad jego odbywania w ustawie, a nie w rozporządzeniu dotyczącym praktycznej nauki zawodu. Tym samym ustawodawca sytuuje staż uczniowski na pozycji pojęcia szerszego od praktycznej nauki zawodu, chociaż może on obejmować praktyczną naukę zawodu.

Staż uczniowski jest narzędziem dla pracodawców, dzięki któremu system praktycznej nauki zawodu może zostać uzupełniony o dodatkowe treści wykraczające poza zagadnienia zawarte w podstawie programowej nauczania w zawodzie, w szczególności te, które specyfikują przedsiębiorstwo przyjmujące na staż uczniowski i są niezbędne do wykonywania w nim określonego zawodu.

Powielanie na stażu wszystkich treści ujętych w programie nauczania praktycznej nauki zawodu wydaje się nie mieć uzasadnienia, także z powodu zasadniczej różnicy między celami praktyki zawodowej i stażu. Praktyka to wstępne rozeznanie funkcjonowania branży i poznanie realiów zawodu. Jej specyfika polega na ogólnym zaznajomieniu praktykanta z firmą oraz podstawowymi obowiązkami i procedurami, co potwierdza szeroko ujęty zakres zagadnień uwzględnionych w programie praktycznej nauki zawodu. Praktyka ma charakter bardziej elastyczny i czasowo, i zawodowo. Trwa krócej, zazwyczaj jeden lub dwa miesiące. Częstym wariantem są praktyki realizowane przez określony czas tylko w wybranych dniach tygodnia.

Natomiast wspólnym celem staży uczniowskich jest zapewnienie doświadczenia, dzięki któremu uczniowie uczą się specyfiki pracy i szczególnych jej charakterystyk, zdobywając lub rozwijając kluczowe umiejętności i nabywając specjalistyczną wiedzę związaną z pracą. Staż przygotowuje do wykonywania konkretnych obowiązków związanych z określonym stanowiskiem pracy. Aspekt praktyczny stażu często stanowi podstawę do zatrudnienia w firmie realizującej staż albo w branży na podobnym stanowisku.

Staż uczniowski jest optymalnym sposobem szkolenia poprzez uczenie się w działaniu, które łączy się z pracą nad konkretnymi problemami. Oznacza zogniskowanie na uczeniu się wynikającym z poszukiwania aktualnie, tu i teraz potrzebnych rozwiązań. W uczeniu tego typu wykorzystuje się każde wydarzenie, problem, sytuację, jako okazje do uczenia się. Ta metoda skupia się nie na wiedzy, jaką należy przyswoić, a na rozwiązywaniu problemów i dylematów,

które już są udziałem konkretnej firmy i jej pracowników. Waler praktyczny stażu widoczny jest zwłaszcza w kontekście zmian zachodzących na rynku. Przedsiębiorcy chcąc na nim funkcjonować adaptują i wprowadzają je na bieżąco. Natomiast wiedza teoretyczna i programy nauczania w szkołach pozostają często daleko w tyle.

Możliwość realizowania stażu wyłącznie na bazie programu praktycznej nauki zawodu wydaje się realna w przypadku zawodów wąsko profilowanych, czyli w większym stopniu dostępna jest dla uczniów branżowej szkoły I stopnia, niebędących młodocianymi pracownikami. Także, w pewnym stopniu, dla uczniów technikum w zawodach, które posiadają kwalifikację wspólną z zawodem nauczany w branżowej szkole I stopnia. Zawody nauczane na poziomie technikum są z reguły zawodami szeroko profilowanymi, wymagającymi łączenia wiedzy i umiejętności z wielu obszarów. Zatem dla nich optymalnym wariantem wydaje się umocowanie programu stażu tylko częściowo w programie nauczania zawodu lub wyjście poza program.

Podstawowym argumentem, który może być brany pod uwagę przy wykorzystaniu tylko wybranych elementów programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach jest autonomia szkoły w tworzeniu programów. Oznacza ona m.in., że określone efekty kształcenia z podstawy programowej mogą być uwzględnione w różnym zakresie w programie przyjętym do realizacji w konkretnych szkołach. Inaczej mówiąc, w jednej szkole takie same treści programu stażowego mogą wykraczać poza program nauczania zawodu, w innej będą w nim ujęte. W związku z powyższym w projektowanych programach staży uczniowskich, a dokładniej harmonogramach ich realizacji powinna znaleźć się rubryka pozwalająca na potwierdzenie treści wynikających z programu nauczania zawodu w danej szkole.

Wariantem ukierunkowania programu stażu uczniowskiego, dostępnym powszechnie, jest możliwość skorzystania przez szkołę z nowej propozycji poszerzenia podstawy programowej o dodatkowe umiejętności zawodowe.

Dotychczas godziny stanowiące różnicę między sumą godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego określoną w ramowym planie nauczania dla danego typu szkoły a minimalną liczbą godzin kształcenia zawodowego dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie określoną w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego, decyzją dyrektora szkoły zwiększały liczbę godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie.

Zgodnie z nową treścią art. 47 ust. 1 pkt 3 lit e Prawa oświatowego, obowiązującego od 1 września 2019 r., wskazaną różnicę godzin dyrektor będzie miał możliwość przeznaczenia na przygotowanie do **uzyskania dodatkowych umiejętności zawodowych związanych**

z nauczaniem zawodem. Około 20%-30%⁶⁸ puli godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych może być przeznaczone na dostosowanie kształcenia do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Wśród możliwych wariantów zagospodarowania wskazanych godzin wymieniono propozycje realizacji obowiązkowych zajęć edukacyjnych ukierunkowanych na⁶⁹:

- przygotowanie uczniów do uzyskania **dodatkowych umiejętności zawodowych** związanych z nauczaniem zawodem, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy – Prawo oświatowe, lub
- przygotowanie uczniów do uzyskania **kwalifikacji rynkowej** funkcjonującej w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, związanej z nauczaniem zawodem, lub
- przygotowanie uczniów do uzyskania **dodatkowych uprawnień zawodowych** przydatnych do wykonywania nauczanego zawodu, lub
- uzgodnione z pracodawcą, których treści nauczania ustalone w formie efektów kształcenia są przydatne do wykonywania nauczanego zawodu.

Dyrektor szkoły będzie mógł ująć w programie nauczania zawodu dopuszczonym do użytku w danej szkole, wariant lub warianty wybrane z ww. możliwości, w zależności od potrzeb i potencjału uczniów kształcących się w zawodzie lub potrzeb pracodawców współpracujących ze szkołą albo funkcjonujących w otoczeniu szkoły. Decyzję dotyczącą przeznaczenia wskazanych godzin dyrektor szkoły podejmuje po zasięgnięciu opinii rady szkoły, a jeżeli rada szkoły nie została powołana – po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, rady rodziców i samorządu uczniowskiego⁷⁰.

Ustawodawca uzasadnia wprowadzenie powyższej zmiany stworzeniem uczniom możliwości nie tylko nabycia dodatkowych umiejętności, ale i nieodpłatnym przygotowaniem do uzyskania dodatkowych uprawnień zawodowych, które zaczynają odgrywać coraz większą rolę na rynku pracy. Odpowiednich dokumentów potwierdzających zdobyte uprawnienia wymaga się od przedstawicieli wielu zawodów, a brak takiego potwierdzenia jest istotną przeszkodą w podjęciu zatrudnienia w danym zawodzie. Aby umożliwić uczniom kształcącym się w zawodach, których podstawa programowa kształcenia w zawodzie przewiduje uzyskanie umiejętności kierowania pojazdem silnikowym w art. 21 ust. 1 i 3 ustawy o kierujących pojazdami⁷¹ wprowadzono rozwiązanie, w myśl którego kurs na prawo jazdy będzie mógł rozpocząć uczeń wraz z początkiem nauki w tej szkole.

⁶⁸ Zmiany w kształceniu zawodowym od września 2019 r. – ulotka. <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/szkolnictwo-branzowe> [dostęp: 21.02.2021].

⁶⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół z dnia 3 kwietnia 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 639 z późn. zm.).

⁷⁰ Tamże, § 4 ust. 6.

⁷¹ Ustawa o kierujących pojazdami z dnia 5 stycznia 2011 roku, (Dz. U. 2011 nr 30 poz. 151 z późn. zm.).

Zapewnienie uczniom przygotowania do nabycia wybranych uprawnień zawodowych wpłynie na skrócenie ścieżki do wykonywania zawodu, ponieważ przygotowanie do ich uzyskania będzie realizowane w trakcie nauki w szkole. Dodatkowe koszty zostaną pokryte z subwencji oświatowej. Dyrektor szkoły może również zawrzeć umowę z instytucją certyfikującą⁷², umożliwiającą jednorazowe przystąpienie, nie później niż rok od ukończenia szkoły, uczniom i absolwentom do nieodpłatnej walidacji i certyfikacji dodatkowej kwalifikacji rynkowej uzyskanej w trakcie nauki w szkole⁷³.

W przypadku realizacji obowiązkowych zajęć edukacyjnych przygotowujących uczniów do uzyskania dodatkowych umiejętności zawodowych związanych z nauczaniem zawodem, na świadectwie szkolnym promocyjnym i świadectwie ukończenia szkoły uczniów wpisuje się również adnotację – „dodatkowe umiejętności zawodowe”⁷⁴.

DUZ w zakresie wybranych zawodów oraz zestawu celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia i kryteriów ich weryfikacji w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji personalnych i społecznych, zostały określone w załączniku nr 33 do rozporządzenia⁷⁵. Obejmują one treści nauczania, które mogą być przydatne do wykonywania zawodu, a wykraczają poza zakres podstawy programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego. Rozporządzenie przewiduje dla uczniów kształcących się w branży HGT możliwość wyboru spośród 11 umiejętności.

Tab. 3.4. Dodatkowe umiejętności zawodowe w zakresie zawodów branży HGT⁷⁶

Lp.	Nazwa dodatkowych umiejętności zawodowych	Zawody, z którymi są związane dodatkowe umiejętności zawodowe
1.	Animacja czasu wolnego	technik hotelarstwa technik organizacji turystyki
2.	Koordinowanie opieki nad turystami	technik turystyki na obszarach wiejskich
3.	Obsługa kelnerska w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	technik hotelarstwa pracownik obsługi hotelowej

⁷² Art. 2 pkt 6 ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

⁷³ Art. 122a ustawy Prawo oświatowe.

⁷⁴ Dodany pkt 10b do Załącznika 1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2019 r. w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków (Dz. U. z 2019 r. poz. 1700 i 1780 z późn. zm.)

⁷⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 991z późn. zm.).

⁷⁶ Załącznik nr 33 do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 roku. Część I. Dodatkowe umiejętności zawodowe w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego.

Lp.	Nazwa dodatkowych umiejętności zawodowych	Zawody, z którymi są związane dodatkowe umiejętności zawodowe
4.	Organizacja spotkań biznesowych i konferencji	technik hotelarstwa technik organizacji turystyki technik turystyki na obszarach wiejskich
5.	Pilotaż wycieczek	
6.	Profesjonalne parzenie kawy (umiejętności baristy)	kelner kucharz technik żywienia i usług gastronomicznych technik usług kelnerskich
7.	Przewodnictwo turystyczne	technik hotelarstwa technik organizacji turystyki technik turystyki na obszarach wiejskich
8.	Przygotowanie do kierowania pojazdem samochodowym w zakresie kategorii B	technik organizacji turystyki technik turystyki na obszarach wiejskich technik żywienia i usług gastronomicznych
9.	Przygotowanie do kierowania ciągnikiem rolniczym w zakresie kategorii T	technik turystyki na obszarach wiejskich
10.	Udzielanie informacji turystycznej	technik hotelarstwa technik organizacji turystyki technik turystyki na obszarach wiejskich
11.	Rzeźbienie w owocach i warzywach (carving)	kucharz technik żywienia i usług gastronomicznych

Dla zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich przygotowano w ramach dodatkowych umiejętności zawodowych (DUZ) cztery propozycje przygotowujące do zdobycia certyfikowanych uprawnień: pilotaż i przewodnictwo oraz kierowanie pojazdem samochodowym i ciągnikiem rolniczym.

Warto podkreślić spójność sześciu obszarów tematycznych proponowanych umiejętności z podramami uwzględnionymi w Sektorowej Ramie Kwalifikacji dla Turystyki. Podramy SRKT opisują zadania, które muszą realizować pracownicy turystyki, by zaspokoić potrzeby turysty. Szczegółowo, w przyjętych kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji, wskazują co potrzebuje wiedzieć, robić i rozumieć osoba, aby móc wykonywać konkretną pracę lub zajmować określone stanowisko.

SRKT wyróżnia cztery podramy dla:

- hotelarstwa,
- gastronomii,
- imprez i organizacji turystyki,
- pilotażu, przewodnictwa i animacji czasu wolnego.

Trzy dodatkowe umiejętności zawodowe, tj.: animacja czasu wolnego, pilotaż wycieczek i przewodnictwo turystyczne znalazły się w tej samej podramie SRKT. Trzy kolejne mają

możliwości wielosektorowego zastosowania, zarówno w podramie imprez i organizacji turystyki, jak i w podramie hotelarstwo.

Dodatkowe umiejętności zawodowe mogą być dodawane, zmieniane lub wykreślone na wnioski ministrów właściwych dla zawodów. Standardy ujęte w SRKT również podlegają regularnemu przeglądowi i uaktualnieniom, w celu odzwierciedlenia aktualnych potrzeb branży.

Tab. 3.5. Efekty kształcenia właściwe dla dodatkowych umiejętności zawodowych i kryteria weryfikacji tych efektów w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich⁷⁷

BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT) technik turystyki na obszarach wiejskich		
Lp.	Nazwa DUZ	Po realizacji kształcenia w zakresie DUZ uczeń powinien być przygotowany do:
1.	Animacja czasu wolnego	1) promocji aktywnego wypoczynku; 2) organizacji czasu wolnego.
2.	Koordynowanie opieki nad turystami	1) prezentacji oferty turystycznej danego kraju lub regionu; 2) monitorowania przebiegu imprezy; 3) sprawowania opieki nad turystami podczas realizacji imprezy lub usługi turystycznej.
3.	Organizacja spotkań biznesowych i konferencji	1) organizacji spotkania biznesowego i konferencji; 2) przygotowania umowy na wykonanie usługi dotyczącej organizacji spotkań biznesowych lub konferencji.
4.	Pilotaż wycieczek	1) realizacji zadań pilota podczas wycieczki różnymi środkami transportu; 2) przygotowania i prowadzenia dokumentacji niezbędnej w pracy pilota.
5.	Przewodnictwo turystyczne	1) stosowania map, planów miast, przewodników, informatorów; 2) udzielania informacji o historii, zasobach i walorach turystycznych kraju, regionu, miejscowości, obszaru i obiektu turystycznego; 3) stosowania zasad bezpieczeństwa podczas realizacji usługi turystycznej.
6.	Przygotowanie do kierowania pojazdem samochodowym w zakresie kategorii B	1) stosowania przepisów prawa dotyczących ruchu drogowego w zakresie prawa jazdy kategorii B; 2) prowadzenia i obsługi pojazdu samochodowego; 3) przystąpienia do egzaminu państwowego na prawo jazdy kategorii B.
7.	Przygotowanie do kierowania ciągnikiem rolniczym w zakresie kategorii T	1) stosowania przepisów prawa dotyczących ruchu drogowego w zakresie prawa jazdy kategorii T; 2) prowadzenia i obsługi ciągnika rolniczego z przyczepą lub przyczepami; 3) przystąpienia do egzaminu państwowego na prawo jazdy kategorii T.
8.	Udzielanie informacji turystycznej	1) tworzenia bazy danych do opracowania oferty turystycznej; 2) przygotowania oferty turystycznej; 3) udzielania informacji o zakresie świadczonych usług turystycznych.

⁷⁷ Załącznik nr 33 do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 roku. Część II. Efekty kształcenia właściwe dla dodatkowych umiejętności zawodowych i kryteria weryfikacji tych efektów.



W zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich**, uczniowie mogą nabywać dodatkowe umiejętności zawodowe w ośmiu sferach. W przypadku stażu uczniowskiego przełożenie przytoczonego artykułu ustawy nie ma bezpośredniego zastosowania. Zapis dotyczący przeznaczenia wskazanej puli godzin dotyczy zajęć edukacyjnych obowiązkowych dla wszystkich uczniów, a w stażu będą uczestniczyli tylko niektórzy z nich. Dla celów stażu uczniowskiego można niewątpliwie wykorzystać obszary tematyczne wprowadzonych do podstaw programowych dodatkowych umiejętności zawodowych jako propozycje programu stażu.

Analiza efektów kształcenia ujętych w DUZ-ach z proponowanych dla branży HGT wskazuje na znaczne, w niektórych przypadkach, podobieństwo do efektów kształcenia w kwalifikacjach cząstkowych wyodrębnionych w zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich**. DUZ-y stanowią zwykle znaczne rozszerzenie efektów ujętych w podstawie programowej. Dodatkowe umiejętności zawodowe mogłyby stanowić, przynajmniej w fazie początkowej wdrażania staży, jedną z propozycji do opracowania programu stażu uczniowskiego.

Bazę do opracowania programów staży mogą również stanowić zapisy Sektorowej Rady ds. Kompetencji dla Turystyki. Zaczerpnięte z niej poszczególne charakterystyki wymagają ich doprecyzowania z uwzględnieniem wymagań edukacyjnych oraz realiów przedsiębiorstwa, w którym planowany jest staż. Zastosowanie w programach konkretnych kompetencji, których nabycia oczekuje się od osoby odbywającej staż, pozwoli następnie stworzyć narzędzia służące ocenie, na ile zakładane cele zostały faktycznie zrealizowane.

Takie rozwiązanie zastosowano w trakcie pilotażowego wdrożenia Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Komunikacji Marketingowej, wskazując na wiele zalet wsparcia organizacji staży przez sektorową ramę kwalifikacji:

- programy staży/praktyk są elastyczne, mogą być na bieżąco dostosowywane do potrzeb;
- potwierdzenie zrealizowania celów stażu/praktyki przez opiekuna ze strony pracodawcy jest łatwe i szybkie;
- osoba odbywająca staż/praktykę poza zwykłym zaświadczeniem otrzymuje pisemne potwierdzenie nabytych kompetencji;
- podmiot kierujący na staż otrzymuje precyzyjną informację zwrotną pozwalającą na uwzględnienie jej w dalszych działaniach edukacyjnych;

- program stażu/praktyki odzwierciedla realia rynkowe oraz potrzeby konkretnego pracodawcy i stanowi cenne przygotowanie do przyszłego podjęcia zatrudnienia⁷⁸.

Dzięki formule stażu praktyczna nauka zawodu może zostać uzupełniona także o dodatkowe treści wykraczające poza zagadnienia zawarte w podstawach programowych kształcenia w zawodach, w szczególności te, które specyfikują zakład pracy przyjmujący na staż uczniowski, a są niezbędne do wykonywania w nim określonego zawodu. W doborze efektów kształcenia należy zadbać o równowagę między umiejętnościami związanymi z danym stanowiskiem, a wiedzą i kompetencjami kluczowymi dla uczenia się przez całe życie.

3.1.2. Program stażu uczniowskiego

Zasadniczym warunkiem przygotowania stażu, który spełni oczekiwania wszystkich jego interesariuszy jest niewątpliwie jego program. Poza możliwością odniesienia do programu nauczania zawodu w zakresie praktycznej nauki zawodu ustawodawca nie zawarł w przepisach żadnych szczegółowych wytycznych dotyczących programów staży. Można domniemać, że tym samym stwarza warunki dla pewnej swobody w kształtowaniu treści programowych.

Aby jednak staże nie powielały sytuacji znanych z praktyk zawodowych, w ramach których uczniom często zlecane są proste zadania, usprawniające pracę w danej firmie, ale nieumożliwiające zdobycia doświadczenia zawodowego, należy zadbać o właściwą jakość programu. Z założenia programy kształcenia w miejscu pracy, a więc i staż uczniowski, obejmują działania polegające na zwiększeniu udziału pracodawców/przedsiębiorców w organizacji i realizacji kształcenia praktycznego w rzeczywistych warunkach pracy.

W sferze jego projektowania pojawiają się zapytania o obszar tematyczny i szczegółowość. Czy program powinien mieć indywidualny charakter, dopasowany do warunków i specyfiki funkcjonowania konkretnego przedsiębiorstwa. Czy powinien w sposób raczej ramowy określać rodzaj umiejętności? Czy powinny powstać standaryzowane programy zalecane wszystkim chętnym, czy raczej skrojone indywidualnie pod potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa i stażysty? Czy w uzasadnionych przypadkach możliwa jest zmiana programu?

Przy wyborze koncepcji należy pamiętać, że na rynku oprócz dużych firm istnieją małe firmy, dla których przygotowanie lub udział w przygotowaniu staży odpowiadających najwyższym standardom będzie niemałym wyzwaniem.

⁷⁸Araminowicz A., Krygowska-Nowak N., Kwinta-Odrzywołek J., Słocińska M., *Analiza rozwiązań w zakresie funkcjonujących w Unii Europejskiej ram kwalifikacji/kompetencji oraz systemów certyfikacji kompetencji w obszarze sektora komunikacji marketingowej oraz sektorów/branż o zbliżonym charakterze – analiza porównawcza rozwiązań polskich i europejskich, Raport końcowy*, Mabea Sp. z o.o., Kraków 2021; <https://radasektorowa-komunikacja.pl> [dostęp: 26.03.2021].

Program należy traktować w sposób elastyczny, dopuszczając ze względów organizacyjnych pewne zmiany związane ze specyfiką zakładu, w którym uczeń odbywa staż. W Raporcie z wywiadów z pracodawcami przygotowanym na potrzeby opracowania modelu pracodawcy podkreślają, że program stażu powinien być: *ramowy z możliwością elastycznego uzupełniania przez pracodawcę, wraz z regulaminem, powinien stanowić załącznik do zawieranej umowy na odbycie stażu*⁷⁹.

Kluczową kwestią w odniesieniu do programów staży uczniowskich jest określenie kto, w jakim zakresie i na jakich zasadach powinien być zaangażowany w ich przygotowanie. Przepisy wspominają o tym, że zakres zagadnień realizowanych w czasie stażu uczniowskiego jest ustalany przez podmiot przyjmujący na staż uczniowski i dyrektora szkoły w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicem niepełnoletniego ucznia⁸⁰. Ustalając zakres treści nauczania, należy wskazać, w jakim zakresie uczeń po zrealizowaniu tych treści zostanie zwolniony z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu. Ustalenia te, ujęte w formie harmonogramu zadań powinny stanowić element lub załącznik do umowy o staż uczniowski.

Tab. 3.6. Przykładowy harmonogram zadań realizowanych w ramach stażu uczniowskiego

L.p.	Nazwa zadania/czynność/zakres treści nauczania	Liczba godzin	Zakres zwolnienia ucznia z obowiązku odbywania praktycznej nauki zawodu (T/N)/uwagi
1.	Zadanie 1		
2.	Zadanie 2		
	Razem godzin		

Jako, że pracodawca powinien uczestniczyć w tworzeniu programów nauczania dla zawodu, naturalną kolejną rzeczą jest, że to z pracodawcą dyrektor szkoły powinien dokładnie uzgodnić treści programowe i te spoza programu, które będą realizowane w czasie stażu uczniowskiego. Zasady współpracy w tym zakresie można sprecyzować w porozumieniu zawartym przez szkołę z pracodawcą, np. częstotliwość spotkań konsultacyjnych poświęconych bieżącym potrzebom firmy, do których można przygotować propozycję programu staży na dany rok. Udział pracodawcy w procesie przygotowania programu stażu i jego wpływ na zawarte w nim treści, będzie dla uczniów potwierdzeniem, że umiejętności, które zdobędą na stażu będą tymi, które są poszukiwane na dzisiejszym rynku pracy.

⁷⁹ Fabiański A., *Raport z badania desk research oraz wywiadów IDI dotyczący rozwiązań organizacyjnych w zakresie jakości staży u pracodawców w branży HGT*. Warszawa 2021, s. 60.

⁸⁰ Art. 121a ust. 5 ustawy Prawo oświatowe.

Według pracodawców gałęzi branży HGT, która zajmuje się turystyką wiejską, w gospodarstwach agroturystycznych powinien być realizowany własny program staży uczniowskich, który pozwoli przygotować ucznia do pracy na terenach wiejskich w realnych warunkach. Podkreślają też, że *wykształceni kierunkowo absolwenci szkół w branży HGT są potrzebni na obszarze wiejskim ze względu na to, że młodzi ludzie z terenów wiejskich szukają pracy w mieście.[...] Trzeba odwrócić trend*⁸¹.

Program powinien być opracowany i przygotowany w formie pisemnej oraz powinien wskazywać konkretne cele edukacyjne (kompetencje i umiejętności), które osiągnie stażysta, treści edukacyjne, zakres obowiązków stażysty a także harmonogram realizacji stażu uczniowskiego. Elementem istotnym na etapie przygotowania programu stażu jest określenie celów kształcenia, w formie zadań zawodowych, do których wykonywania przygotowujący jest uczeń realizujący staż zgodnie z programem. W przypadku staży realizowanych w dużych firmach, opisowi i zakresowi zadań, przewidzianych do wykonania przez stażystę, powinno towarzyszyć wskazanie nazwy komórki organizacyjnej i stanowiska pracy, na którym będą realizowane.

Dla efektywności stażu i późniejszej jego walidacji, a także ze względu na potencjalną certyfikację ważne jest, aby program został przygotowany zgodnie z obowiązującymi zasadami. Jedną z nich jest dopuszczenie w programie, jako dokumencie szerszym i dokładniejszym niż podstawa programowa, możliwości rozszerzenia treści nauczania zgodnie z koncepcją autora lub konkretnymi potrzebami pracodawcy. Kolejną zasadą jest ustalenie sposobów sprawdzania poziomu osiągniętych wymagań przez uczniów.

Z opinii respondentów wynika, że programy stażowe powinny zawierać, m.in. takie elementy jak:

- *cele edukacyjne,*
- *treści edukacyjne,*
- *zakres obowiązków dla ucznia,*
- *procedurę wdrażania ucznia do pracy,*
- *harmonogram realizacji stażu/praktyki,*
- *zasady dotyczące wyposażenia stanowiska pracy*⁸².

W załączniku do przykładowej Umowy o staż – Porozumienie o organizacji stażu uczniowskiego katalog ten poszerzono o dodatkowe elementy, które mogą zostać uwzględnione w tworzonych programach. Kompleksowo przygotowany program staży uczniowskich, we

⁸¹ Fabiański A., *op. cit.*, s. 61.

⁸² Tamże, s. 72.

współpracy z firmami przyjmującymi uczniów na staż i jego konsekwentna realizacja to podstawa sukcesu.

Współczesna gospodarka coraz bardziej potrzebuje zaawansowanych technologii i innowacji. Potrzebne jest rozwijanie funkcjonalnych umiejętności odpowiedzialnego korzystania z mediów i posługiwania się technologiami cyfrowymi, a w ich ramach:

- umiejętności korzystania z informacji, w tym zdolności do oceny wiarygodności źródeł i świadomości zagrożeń związanych z dezinformacją;
- komunikowania się i współpracy z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ang. *information and communication technologies* – ICT);
- tworzenia treści i narzędzi cyfrowych;
- przestrzegania zasad bezpieczeństwa cyfrowego;
- wykorzystania metod i technik ICT w uczeniu się oraz w uczeniu innych.

Dojrzałe agroturystyki częściej bazują wyłącznie na kanałach, które obsługują same (własna strona www, profil na FB czy Instagramie). Mają wówczas pełną kontrolę nad tym, co i kiedy trafia do potencjalnych klientów. Aktywny profil w mediach społecznościowych (SM), np. na Facebooku lub Instagramie pozwala na szybką komunikację z klientami, znalezienie chętnych na pojedyncze wolne terminy. Instagram dodatkowo pomaga budować narrację dotyczącą samego gospodarstwa. Przygotowany na potrzeby modelu przykładowy Ramowy program stażu uwzględnia treści związane z SM. Został on opracowany na podstawie przyjęcia następujących założeń:

- długość trwania stażu – 2 lub 2,5 miesiąca
- staż zostanie poprzedzony 2- lub 4-tygodniową praktyką zawodową w tym samym przedsiębiorstwie
- termin praktyki zawodowej – czerwiec w trzecim roku nauczania
- umiejscowienie stażu w cyklu nauczania – po trzeciej klasie (lipiec, sierpień)
- łączny okres przebywania ucznia w przedsiębiorstwie 3 miesiące (1 m-c / 2 tyg. praktyki + 2/2,5 m-ca stażu)

Przykładowy Ramowy program stażu uczniowskiego

Prowadzenie obsługi mediów społecznościowych

Odniesienie do efektów kształcenia z podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich:

1) bezpośrednie

HGT.09.2.6 stosuje programy komputerowe i aplikacje internetowe

HGT.09.3.10 stosuje instrumenty marketingu w sprzedaży

2) pośrednie

HGT.09.2.2 charakteryzuje produkty turystyczne na obszarach wiejskich

HGT.09.3.3 korzysta ze źródeł informacji geograficznej i turystycznej podczas planowania i sprzedaży imprezy i usługi turystycznej

HGT.09.3.4 przygotowuje programy imprez turystycznych

Odniesienie do charakterystyki efektów uczenia się określonej dla poziomu 4 **branży organizacja turystyki** sektorowej ramy kwalifikacji w sektorze turystyka w kategorii umiejętności:

P4STO_U1 Analizować i przetwarzać informacje dotyczące zmian na rynku turystycznym i wykorzystywać je w oferowaniu, realizacji i sprzedaży różnego rodzaju imprez i usług turystycznych.

Zagadnienia programowe przewidziane do realizacji w trakcie stażu uczniowskiego trwającego 8 tygodni (240g/320g⁸³).

1. Przygotowanie i gromadzenie zasobów stosowanych w mediach społecznościowych – 105g

- 1.1. Rodzaje zasobów (prezentacje, fotografie, wideo, audio)
- 1.2. Typy contentu i formaty treści
 - 1.2.1. Zasady tworzenia treści z uwzględnieniem słów i fraz kluczowych
 - 1.2.2. Dostosowanie treści do kanału i grupy docelowej
- 1.3. Rodzaje i źródła plików graficznych
 - 1.3.1. Szablony i elementy graficzne
 - 1.3.2. Źródła darmowych zdjęć stockowych
 - 1.3.3. Wykonywanie i obróbka zdjęć w programach i aplikacjach
 - 1.3.4. Rodzaje i gatunki materiałów audiowizualnych
- 1.4. Tworzenie bazy zasobów na potrzeby firmy
- 1.5. Zasady ochrony własności intelektualnej

2. Zakładanie kont firmowych w mediach społecznościowych – 35g

- 2.1. Etapy utworzenia profilu firmy w social media
- 2.2. Konfiguracja konta na Facebooku, Instagramie, YouTube i innych serwisach

3. Obsługa kont firmowych w mediach społecznościowych – 70g

- 3.1. Publikowanie materiałów na koncie firmowym
 - 3.1.1. Zasady tworzenia treści z uwzględnieniem słów i fraz kluczowych
 - 3.1.2. Tworzenie postów i materiałów na temat firmy
 - 3.1.3. Publikacja postów i zdjęć
- 3.2. Zarządzanie kontem w serwisie społecznościowym
 - 3.2.1. System Zarządzania Treścią (CMS)

⁸³ Liczba godzin dostosowana do wieku stażysty.



3.2.2. Monitoring statystyk

4. Planowanie i realizowanie kampanii reklamowych w mediach społecznościowych – 70g

- 4.1. Planowanie działań związanych z opracowaniem i dystrybucją treści marketingowych
 - 4.1.1. Docelowe grupy odbiorców treści marketingowych
 - 4.1.2. Cele działań w zakresie treści marketingowych i wskaźniki ich realizacji
- 4.2. Publikowanie treści marketingowych
 - 4.2.1. Dobór kanałów dystrybucji do treści marketingowych
 - 4.2.2. Treści nieodpłatne i odpłatne
- 4.3. Monitoring efektów wdrożenia treści marketingowych
 - 4.3.1. Narzędzia do monitorowania ruchu
 - 4.3.2. Sposoby optymalizacji treści marketingowych

Tab. 3.7. Efekty kształcenia właściwe dla proponowanego programu stażu uczniowskiego i kryteria weryfikacji tych efektów

Prowadzenie obsługi mediów społecznościowych	
Cele kształcenia Po realizacji stażu uczniowskiego w zakresie prowadzenia obsługi mediów społecznościowych stażysta powinien być przygotowany do: 1. Przygotowania i gromadzenia zasobów stosowanych w mediach społecznościowych 2. Zakładania kont firmowych w serwisach społecznościowych 3. Prowadzenia obsługi kont firmowych w serwisach społecznościowych 4. Planowania i realizowania kampanii reklamowych w mediach społecznościowych	
1. Przygotowuje i gromadzi zasoby stosowane w mediach społecznościowych	
Efekty kształcenia	Kryteria weryfikacji
Stażysta:	Stażysta:
1.1 Określa rodzaje zasobów stosowanych w mediach społecznościowych	– wymienia rodzaje zasobów stosowanych w mediach społecznościowych (teksty, prezentacje, fotografie, wideo, audio)
	– charakteryzuje cechy zasobów stosowanych w mediach społecznościowych
1.2. Opracowuje i gromadzi materiały tekstowe	– rozpoznaje typy i formaty treści w mediach społecznościowych
	– omawia zasady przygotowania treści zgodnie z obowiązującym standardem WCAG
	– tworzy bazę zasobów na potrzeby firmy
1.3. Opracowuje i gromadzi materiały graficzne	– rozróżnia rodzaje materiałów graficznych
	– wymienia źródła materiałów graficznych
	– charakteryzuje formaty plików graficznych
	– wyszukuje źródła darmowych zdjęć stockowych
	– tworzy projekty grafik w serwisie Canva
	– stosuje programy i aplikacje do obróbki zdjęć (kadruje, dodaje napisy, stosuje filtry graficzne)
	– tworzy bank zdjęć

Efekty kształcenia	Kryteria weryfikacji
Stażysta:	Stażysta:
1.4. Opracowuje i gromadzi pliki audio i video	– rozróżnia rodzaje i gatunki materiałów audiowizualnych – wymienia źródła materiałów audiowizualnych – kategoryzuje i opisuje materiały audiowizualne – tworzy banki plików audio i video
1.5. Określa zasady ochrony własności intelektualnej	– wymienia źródła prawa własności intelektualnej – rozpoznaje rodzaje dóbr chronionych prawem autorskim – opisuje możliwości wykorzystania cudzych utworów bez naruszania praw autorskich – omawia przypadki naruszenia praw autorskich w Internecie
2. Zakłada konto firmowe w serwisie społecznościowym	
Efekty kształcenia	Kryteria weryfikacji
Stażysta:	Stażysta:
2.1. Charakteryzuje podstawowe kanały społecznościowe	– wymienia podstawowe kanały mediów społecznościowych – analizuje podstawowe różnice między serwisami społecznościowymi – wskazuje trendy występujące w mediach społecznościowych – wskazuje obszary zastosowania mediów społecznościowych w zależności od potrzeb firmy
2.2. Zakłada konto firmowe na Facebooku	– opisuje elementy budowy strony na Facebooku – omawia podstawowe zasady wyboru kategorii strony – określa etapy utworzenia profilu firmy – proponuje nazwę strony dostosowaną do nazwy firmy i profilu jej działalności – dodaje zdjęcie profilowe lub zdjęcie w tle – uzupełnia dane firmy na koncie – dobiera szablony i karty odpowiednio do typu działalności firmy – dobiera sposoby moderowania postów i komentarzy – synchronizuje stronę z innymi kanałami społecznościowymi
2.3. Zakłada konto firmowe na Instagramie	– dodaje do profilu dane adresowe (adres pocztowy, e-mail, numer telefonu) – wskazuje sposoby konfiguracji konta biznesowego na Instagramie – konfiguruje profil firmowy na Instagramie – łączy konto ze stroną na Facebooku
2.4. Zakłada konto na YouTube	– rejestruje kanał firmowy na YouTube – konfiguruje kanał firmowy na YouTube
3. Prowadzi obsługę konta firmowego w serwisie społecznościowym	
Efekty kształcenia	Kryteria weryfikacji
Stażysta:	Stażysta:
	– rozpoznaje formaty treści stosowane na kontach społecznościowych



3.1. Publikuje materiały na koncie firmowym	- dobiera content do charakterystyki firmy
	- dobiera hasztagi do treści
	- tworzy treści z uwzględnieniem słów i fraz kluczowych
	- tworzy scenariusze materiałów audiowizualnych
	- publikuje materiały dotyczące działań firmy
	- edytuje materiały graficzne i audiowizualne
3.2. Zarządza kontem w serwisie społecznościowym	- modyfikuje pliki graficzne zgodnie z potrzebami firmy
	- określa sposoby zarządzania ustawieniami wiadomości w profilu
	- automatyzuje zadania i ustawienia na koncie
	- moderuje posty i komentarze
	- monitoruje statystyki kont
4. Planuje i realizuje kampanie reklamowe w mediach społecznościowych	- stosuje zasady ochrony własności intelektualnej
4. Planuje i realizuje kampanie reklamowe w mediach społecznościowych	
Efekty kształcenia	Kryteria weryfikacji
Stażysta:	Stażysta:
4.1. Planuje działania związane z opracowaniem i dystrybucją treści marketingowych	- identyfikuje docelowe grupy odbiorców treści marketingowych
	- charakteryzuje kanały dystrybucji treści marketingowych
	- określa cele działań w zakresie treści marketingowych i wskaźniki ich realizacji
	- analizuje narzędzia marketingowe stosowane w przedsiębiorstwie (strona internetowa, media społecznościowe, blogi, fora internetowe, grupy dyskusyjne, portale internetowe, artykuły prasowe, materiały drukowane) pod kątem treści marketingowej
	- sporządza plan działań związanych z treściami marketingowymi
4.2. Publikuje treści marketingowe	- dobiera kanały dystrybucji do rodzaju treści marketingowych
	- dobiera kanały dystrybucji do grup odbiorców
	- stosuje narzędzia marketingowe w publikacji
	- stosuje zasady odpłatnego lokowania i polecenia produktu
4.3. Monitoruje efekty wdrożenia treści marketingowych	- rozróżnia programy do monitorowania ruchu w Internecie
	- dobiera narzędzie do monitorowania ruchu do kanału dystrybucji
	- charakteryzuje narzędzia umożliwiające przeszukiwanie mediów społecznościowych
	- analizuje i ocenia treści pod kątem zaangażowania użytkowników
	- omawia sposoby optymalizacji treści marketingowych (dobór narzędzi dystrybucji, zmiana treści, grafik, materiałów audiowizualnych)



3.2. Rozwiązania organizacyjne w zakresie realizacji stażu uczniowskiego w rzeczywistych warunkach pracy

3.2.1. Wariant współpracy na linii szkoła – pracodawca

Warunki organizacyjne

Wprowadzenie staży uczniowskich do praktyki szkolnej wymaga określenia kolejnych etapów ich organizacji oraz wskazania podmiotów i osób odpowiedzialnych za działania podejmowane na poszczególnych etapach.

Na konkretyzację celu stażu uczniowskiego zdecydowany wpływ mają potrzeby podmiotów funkcjonujących na rynku pracy. W pewnym stopniu mogą być one korygowane we wzajemnych konsultacjach z potencjalnymi stażystami przy wsparciu ich macierzystej szkoły.

Rys. 3.2. Etapy przygotowania i realizacji stażu uczniowskiego



Źródło: Opracowanie własne

Podmiot przyjmujący na staż powinien prowadzić działalność rodzajowo odpowiadającą kierunkowi, na jakim jest uczeń. Jeśli jest zainteresowany przyjęciem ucznia na staż uczniowski musi nawiązać kontakt z wybraną szkołą zawodową. Najczęściej taki kontakt inicjują szkoły branżowe, jednak nie jest to regułą. Coraz częściej to pracodawcy, zwłaszcza duże firmy mające problem ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy, we własnym zakresie wyszukują szkoły prowadzące kształcenie w interesujących ich zawodach i proponują współpracę nakierowaną na kształcenie przyszłych pracowników danej firmy.

Jeśli szkoła planuje poszerzyć ofertę kształcenia praktycznego o staże uczniowskie musi podjąć działania zmierzające, z jednej strony do rozpoznania potrzeb pracodawców w tym zakresie, z drugiej natomiast do rozpropagowania nowej możliwości kształcenia praktycznego wśród uczniów. W sytuacji, gdy szkoła prowadzi intensywną, opartą na podpisanej umowie, współpracę z przedstawicielami lokalnego rynku pracy działania, które należy podjąć sprowadzają się do konsultacji w celu ustalenia zasad rozszerzenia kooperacji o nowy obszar – staży uczniowskich. W przypadku braku formalnego wymiaru podejmowanych wcześniej form współdziałania w zakresie kształcenia praktycznego zalecane jest podpisanie porozumienia, regulującego zasady współpracy. Formalne uregulowania sprzyjają wypracowaniu modelu współpracy, który może znaleźć zastosowanie również w innych formach.

Możliwe jest również zainicjowanie potrzeby stażu ze strony ucznia. Tym niemniej szkoła powinna być wcześniej kompleksowo przygotowana do udzielenia uczniowi wsparcia.

W kontekście wprowadzania staży uczniowskich do oferty edukacyjnej szkoły i prowadzenia działań informacyjno-promocyjnych ukierunkowanych na staże, należy podkreślić, że szkoła może być postrzegana przez pryzmat współpracującego z nią pracodawcy. Pokazanie potencjalnym kandydatom, że wybór szkoły oferującej możliwość odbycia stażu daje nie tylko szansę zdobycia konkretnego zawodu, ale również podjęcia atrakcyjnej pracy, będzie istotnym czynnikiem wpływającym na ich decyzje dotyczące wyboru szkoły.

Wstępna rekrutacja na staż

Etap wstępnej rekrutacji wydaje się zasadny w odniesieniu do staży uczniowskich, głównie z powodu długości ich trwania. Kilkumiesięczny staż wymaga podjęcia pewnych działań wyprzedzających w celu wyeliminowania przypadkowości naboru stażystów. Rekrutacja powinna być prowadzona dwutorowo. Na początek przyjęcie zgłoszeń od zainteresowanych uczniów, a następnie ich uporządkowanie według opracowanych kryteriów wyboru kandydatów. Kryteria mogą uwzględniać oceny z wiodących przedmiotów zawodowych, języka obcego, zachowania czy aktywności w szkole i otoczeniu szkoły. Każde kryterium powinno posiadać odpowiednie rangi punktowe.

Drugim krokiem dostępnym dla wszystkich kandydatów powinna być rozmowa kwalifikacyjna z udziałem przedstawiciela podmiotu przyjmującego na staż. W rozmowie należy zwrócić uwagę na prezentowany przez kandydata stopień znajomości potencjalnego środowiska pracy oraz czynniki motywującego go do ubiegania się o staż uczniowski. W niektórych przypadkach istotna będzie również ocena predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych kandydatów.

Wymiar stażu uczniowskiego

Umowa o staż uczniowski w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich nie może być zawarta na okres dłuższy niż okres nauki w technikum⁸⁴. Zgodnie z art. 94 Prawa oświatowego rok szkolny we wszystkich szkołach i placówkach **rozpoczyna się z 1 września każdego roku, a kończy – z dniem 31 sierpnia następnego roku**. Ustawa nie zawiera żadnych wyjątków, więc uczniowie piątej klasy technikum, którzy kończą naukę w kwietniu i odbiorą świadectwo ukończenia szkoły przed 31 sierpnia, status ucznia zachowują do 31 sierpnia danego roku.

W związku z powyższym staż uczniowski może być realizowany w dowolnym terminie poczynając od 1 września klasy pierwszej do 31 sierpnia klasy piątej, z zastrzeżeniem, że jeżeli uczeń przestanie być uczniem szkoły przed końcem obowiązywania umowy dyrektor szkoły powiadomi o tym podmiot, który przyjął ucznia na staż uczniowski. W takim wypadku umowa o staż uczniowski wygasa⁸⁵.

Istnieje możliwość wcześniejszego rozwiązania, na piśmie, umowy o staż uczniowski przez każdą ze stron z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia. W takim przypadku obowiązkiem podmiotu przyjmującego na staż uczniowski lub ucznia albo rodziców niepełnoletniego ucznia jest niezwłoczne powiadomienie dyrektora szkoły o fakcie wypowiedzenia umowy oraz przyczynie jej wypowiedzenia⁸⁶.

Staż uczniowski może odbywać się w ciągu roku szkolnego albo w okresie ferii letnich lub zimowych⁸⁷. W wariantcie feryjnym maksymalna długość stażu, biorąc pod uwagę cały 5-letni cykl nauczania, może wynieść 13 i pół miesiąca, a więc ponad rok. Wobec faktu, że okres odbytego stażu uczniowskiego, na podstawie uzyskanego zaświadczenia, zalicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jest to mocny argument nie tylko przy poszukiwaniu pracy.

Rzeczywista długość trwania stażu uczniowskiego będzie zapewne ustalana na podstawie indywidualnych uzgodnień między przyjmującym na staż a stażystą. Można z dużą dozą pewności przyjąć, że długość stażu będzie pochodną dwóch czynników. Po pierwsze potrzeb obu stron umowy, po drugie – stopnia ich zadowolenia z wzajemnej współpracy.

Pracodawcy, pytani o ten element realizacji stażu uczniowskiego oszacowali długość stażu *w minimalnym zakresie od 3 do 6 miesięcy (w kilku częściach), a w maksymalnym wymiarze od 6 do 9 miesięcy*. Druga, dłuższa opcja długości stażu wskazana była przez pracodawców z agroturystyki. Ponadto przeważały odpowiedzi, iż *najwcześniej taki staż powinien być*

⁸⁴ Art. 121a ust. 17 ustawy Prawo oświatowe.

⁸⁵ Art. 121a ust. 19 ustawy Prawo oświatowe.

⁸⁶ Art. 121a ust. 18 w zw. z art. 121a ust. 20 ustawy Prawo oświatowe.

⁸⁷ Art. 121a ust. 8 ustawy Prawo oświatowe.

*rozpoczynać się w trzeciej klasie technikum lub być realizowany po 3. roku nauki w szkole. Inną propozycją formy realizacji stażu było realizowanie go w krótszych cyklach w trakcie roku*⁸⁸.

Dobowy wymiar godzin stażu uczniowskiego dostosowano do wieku uczniów. Przyjęto zasadę analogicznie jak w praktycznej nauce zawodu, że dla uczniów w wieku do lat 16 dobowy wymiar nie może przekraczać 6 godzin, a dla uczniów w wieku powyżej 16 lat – 8 godzin.

W przypadku stażu realizowanego w ciągu roku szkolnego przepisy wskazują⁸⁹, że dobowy łączny wymiar zajęć edukacyjnych realizowanych przez ucznia w szkole i stażu uczniowskiego nie może przekraczać 8 godzin, a tygodniowy łączny wymiar zajęć edukacyjnych realizowanych przez ucznia w szkole i stażu uczniowskiego – 40 godzin.

Możliwe jest zatem przyjęcie, że łączny wymiar miesięcznego stażu uczniowskiego wynosi nie mniej niż 120 godzin dla uczniów w wieku do lat 16 i odpowiednio 160 godzin dla uczniów w wieku powyżej 16 lat, przy uwzględnieniu założenia, że tygodniowy wymiaru czasu pracy wynosi maksymalnie 40 godzin.

Ustawodawca dopuszcza możliwość, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, przedłużenia dobowego wymiaru godzin stażu uczniowskiego dla uczniów w wieku powyżej 18 lat, nie dłużej jednak niż do 12 godzin. Przedłużenie dobowego wymiaru godzin jest powiązane ze specyfiką czasu pracy u podmiotów przyjmujących na staż uczniowski⁹⁰. Czynniki rodzaju pracy i jej organizacji leży również u podstaw możliwości realizacji stażu w systemie zmianowym, z zastrzeżeniem, że w przypadku uczniów w wieku poniżej 18 lat nie może wypadać w porze nocnej⁹¹.

W przypadku ucznia z niepełnosprawnością w wieku powyżej 16 lat w uzasadnionych przypadkach wynikających ze specyfiki jego funkcjonowania, dopuszcza się możliwość obniżenia dobowego wymiaru godzin stażu uczniowskiego do 7 godzin. Natomiast możliwość przedłużenia dobowego wymiaru godzin stażu, a także jego realizowania w systemie zmianowym jest dopuszczalna wyłącznie za zgodą lekarza sprawującego opiekę nad uczniem z niepełnosprawnością⁹².

Umowa o staż uczniowski

Zawarcie umowy o staż uczniowski następuje w formie pisemnej między podmiotem prowadzącym zakład pracy bezpośrednio z uczniem lub rodzicem niepełnoletniego ucznia.

⁸⁸ Fabiański A., op. cit., s. 60.

⁸⁹ Art. 121a ust. 11 ustawy Prawo oświatowe.

⁹⁰ Art. 121a ust. 12 ustawy Prawo oświatowe.

⁹¹ Art. 121a ust. 13 ustawy Prawo oświatowe.

⁹² Art. 121a ust. 10 w zw. z art. 121a ust. 14 ustawy Prawo oświatowe.

W przypadku uczniów niemających pełnej zdolności do czynności prawnych stroną umowy także pozostaje uczeń, jednak umowa wymaga zgody rodziców. Umowa o staż uczniowski nie prowadzi do nawiązania stosunku pracy, ale mają do niej zastosowanie niektóre przepisy ochronne kodeksu pracy⁹³.

Obligatoryjnym załącznikiem do umowy jest zakres treści nauczania uzgodniony z podmiotem organizującym staż i dyrektorem szkoły, do której uczeń uczęszcza. Dodatkowym załącznikiem do umowy powinien być, postulowany przez pracodawców⁹⁴, Regulamin stażu uczniowskiego zawierający określone prawa i obowiązki stażysty.

Opieka nad stażystą

Obowiązkiem podmiotu przyjmującego na staż uczniowski jest wyznaczenie na czas odbywania stażu opiekuna stażu uczniowskiego. Opiekunem może być osoba samego przyjmującego na staż (przedsiębiorcy), jego pracownik lub współpracownik, z zastrzeżeniem spełnienia warunku określonego w art. 120 ust. 3a. i potwierdzenia pisemnym oświadczeniem.

Art. 120. 3a.

Praktyczną naukę zawodu może prowadzić osoba, która nie była karana za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyjątkiem przestępstwa określonego w art. 209 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1950 i 2128 oraz z 2020 r. poz. 568), przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2019 r. poz. 852, 1655 i 1818 oraz z 2020 r. poz. 322), albo wobec której nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu.

Poza przywołanym wyżej zastrzeżeniem, ustawodawca nie określił w sposób bezpośredni innych niezbędnych uprawnień czy kwalifikacji, co pozwala domniemywać, że do pełnienia roli opiekuna ucznia-stażysty, analogicznie jak w stażu, np. absolwenckim, nie są wymagane szczególne uprawnienia czy kwalifikacje.

Na czas nieobecności opiekuna stażysty, pracodawca jest zobowiązany do wyznaczenia innego pracownika, który przejmie obowiązki związane z realizacją stażu, celem zapewnienia realizacji stażu w pełnym wymiarze określonym w umowie. Umowa powinna uwzględnić sytuację braku możliwości zapewnienia zastępstwa na czas nieobecności opiekuna i wskazywać

⁹³ Art. 121a ust.9 ustawy Prawo oświatowe.

⁹⁴ Fabiański A., op. cit., s. 60.

dostępne rozwiązania, np. możliwość zmiany programu stażu lub obowiązek zapewnienia zastępstwa dla opiekuna stażu.

W porozumieniu zawartym ze szkołą powinien się znaleźć zakres obowiązków opiekuna stażu. Pewne z nich mogą być sformułowane przez analogię do opiekuna praktyki zawodowej. Zadaniem opiekuna stażu jest udzielanie stażyście wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań, sprawowanie kontroli nad poprawnością ich wykonywania, monitorowanie nabywania nowych umiejętności i kompetencji oraz regularnego udzielania informacji zwrotnej w trakcie realizacji oraz po zakończeniu stażu. Opiekun podpisuje również sprawozdanie z przebiegu stażu zawierające informacje o wykonywanych zadaniach oraz uzyskanych umiejętnościach zawodowych.

W przypadku stażu liczba uczniów, którzy powinni być objęci opieką przez wyznaczonego pracownika będzie z reguły mniejsza niż w przypadku praktycznej nauki zawodu. Wyjątek mogą stanowić bardzo duże przedsiębiorstwa, które organizacyjnie są w stanie przyjąć jednorazowo większą liczbę stażystów. Liczba stażystów przypadających na jednego opiekuna powinna umożliwiać realizację programu stażu i uwzględniać specyfikę firmy, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz normy ergonomii i dostępności. Równie ważne są warunki lokalowe i techniczne w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu, a także szczególne potrzeby uczniów, w tym wynikające z ich niepełnosprawności.

Miejsce stażu – stanowisko pracy

Podmiot przyjmujący na staż uczniowski zapewnia uczniowi warunki materialne niezbędne do realizacji stażu, a w szczególności

- zgodnie z programem stażu uczniowskiego i potrzebami stażysty wynikającymi ze specyfiki zadań wykonywanych podczas stażu: stanowisko pracy wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy;
- w zależności od rodzaju zagrożeń związanych z odbywaniem stażu: odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy;
- pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy, zgodnie z przepisami w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów;
- dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych.

Wynagrodzenie dla stażysty

Uczniowie będą otrzymywać wynagrodzenie za swoją pracę, chociaż jest możliwe określenie w umowie, za zgodą stron, że staż jest odbywany nieodpłatnie⁹⁵. Wysokość świadczenia pieniężnego określono miesięcznie na poziomie nie większym niż wysokość obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁹⁶. Ponieważ ustawodawca określił jedynie górną granicę wysokości wynagrodzenia należy uznać, że uczeń odbywający staż uczniowski może otrzymywać stałe miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości ustalonej w umowie o stażu uczniowskim.

Okres odbywania stażu uczniowskiego będzie uznawany za okres zatrudnienia i jako taki zostanie uczniom zaliczony do wysługi lat i ubezpieczenia społecznego. Jest to forma bardzo korzystna i elastyczna w stosunku do uprzednio obowiązujących regulacji praktycznej nauki zawodu. Pozwala uczniowi na wykorzystanie wolnego czasu na pracę oraz wczesne włączenie się w system pracy, podatkowy oraz ubezpieczeń społecznych. Podstawę zaliczenia okresu odbytego stażu uczniowskiego stanowi zaświadczenie wydane przez podmiot przyjmujący na staż uczniowski.

Dodatkowo, w wyniku nowelizacji ustawy o PIT⁹⁷, stażyści będą mogli skorzystać z preferencji podatkowej. Wprowadzona w art. 21 ust. 1 pkt 148 lit. d ustawy o PIT zmiana, spowodowała, że od 1 stycznia 2021r. zwolnieniu od podatku dochodowego od osób fizycznych będą podlegały przychody, m.in. z tytułu odbywania stażu uczniowskiego, o którym mowa w art. 121a ustawy – Prawo oświatowe.

Zwolnienie obowiązuje niezależnie od liczby zawartych umów lub liczby podmiotów, z którymi osoba uprawniona zawarła umowy. O możliwości zastosowania ulgi decyduje:

- wiek podatnika,
- dopuszczalny limit przychodów,
- moment uzyskania przychodu.

Warunki finansowe dla podmiotu przyjmującego na staż

Na podstawie narzędzia, jakim jest staż uczniowski pracodawca zyskuje możliwość wspierania uczniów już na poziomie nauki w szkole, a w dalszej perspektywie pozyskania kadr, które będą odpowiadać modelowi przedsiębiorstwa.

⁹⁵ Art. 121a ust. 6 ustawy Prawo oświatowe.

⁹⁶ Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2002 r. (Dz. U. nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).

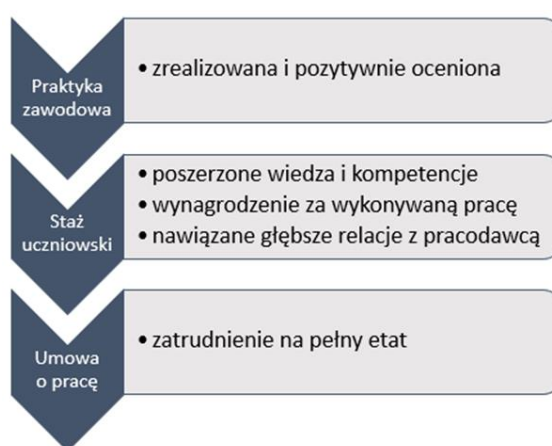
⁹⁷ Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 roku, (Dz. U. nr 80, poz. 350 z późn. zm.).

Pracodawca nie otrzymuje dofinansowania z tytułu organizacji stażu uczniowskiego. Staż może być realizowany odpłatnie lub nieodpłatnie, za zgodą obu stron umowy. Decyzja o wysokości miesięcznego świadczenia pieniężnego, którego górną granicę określa art. 121a ust. 6 ustawy Prawo oświatowe, jest podejmowana przez pracodawcę. Ustalona kwota miesięcznego świadczenia stanowi element umowy o staż uczniowski. Wynagrodzenie miesięczne wypłacane stażyście może zostać przez pracodawcę zaliczone w koszty uzyskania przychodu. To rozwiązanie ma na celu pomniejszenie kosztów pracodawcy, który przyjmie ucznia na staż uczniowski. Natomiast wszelkie przychody wypracowane przez stażystę pozostają do wyłącznej dyspozycji pracodawcy.

Podstawę efektywnego stażu uczniowskiego stanowi założenie, że pracodawca szkoląc ucznia, a zarazem przeznaczając konkretne środki na jego wyszkolenie, chętniej zatrudni go w przyszłości w swoim przedsiębiorstwie. Tego rodzaju rozwiązanie powinno zachęcać pracodawców do aktywnej współpracy ze szkołami i tworzenia odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji kształcenia w formie stażu w danym przedsiębiorstwie.

Jednakże pracodawcy uczestniczący w badaniach zwracają uwagę na *niekorzystność organizacji staży* [...] z uwagi na fakt, iż *poniesione nakłady finansowe, oddelegowanie szkolącego* [...] niekoniecznie pozwolą uzyskać efekt końcowy w postaci przyszłego pracownika. Podkreślają, że *stażyści rzadko traktują staż jako pracę docelową, częściej jako zbieranie doświadczeń, więc wykazują małe zaangażowanie*. Jednocześnie wskazują, że *staż przede wszystkim musi być atrakcyjny dla ucznia, jeśli dobrze poczuje się [on] w danym środowisku i otrzyma duże wsparcie, i zainteresowanie od Opiekuna stażu, dużo chętniej będzie zdobywał wiedzę*⁹⁸.

Rys. 3.3. Optymalny model przebiegu kształcenia praktycznego



Źródło: Opracowanie własne.

⁹⁸ Fabiański A., op. cit., s. 62.

Jednakże istnieje wiele czynników, które mogą wpłynąć na jego zmianę. Indywidualny plan rozwoju kariery zawodowej, mobilność zawodowa młodego pokolenia, a nawet miejsce zamieszkania, to niektóre z nich. Stanowią one istotną barierę dla pracodawców potencjalnie zainteresowanych rozwiązaniem stażowym, ponieważ nie mają oni żadnych gwarancji, że poniesione na stażystę wydatki (wyposażenie, obudowa stanowiska pracy, wypłacone wynagrodzenie) oraz zaangażowanie przyniosą spodziewany efekt w postaci wykwalifikowanego pracownika.

Aspekt sposobu i źródeł finansowania staży uczniowskich w ocenie pracodawców wymaga ustalenia *precyzyjnych zasad finansowania kosztów ponoszonych przez podmioty przyjmujące na staż*. Pracodawcy postulują również rozważenie *wprowadzenia ulg podatkowych [...]*⁹⁹ jako zachęty finansowej, a ponadto *utworzenie specjalnego funduszu, który będzie dofinansowaniem staży (dla ucznia oraz przedsiębiorcy)*. Zarządzanie funduszem stażowym powinno znaleźć się w gestii samorządów, które będą miały najlepszą wiedzę środowiskową, jeżeli chodzi o znajomość szkół oraz lokalnych pracodawców¹⁰⁰. Jako potencjalnego zarządcę wskazano również Urząd Marszałkowski.

Weryfikacja nabytych umiejętności

Potwierdzenie, że stażysta uzyskał określone w programie stażu efekty uczenia się wymaga przejścia przez niego procesu weryfikacji, czyli potwierdzenia spełnienia wymagań. Metody weryfikacji muszą być dobrane odpowiednio do efektów uczenia się, które mają być poddane ocenie.

W wypadku szkolenia prowadzącego do uzyskania certyfikatu lub dyplomu weryfikacja jest postrzegana jako element zwiększający wartość szkolenia i uzyskiwanego po nim certyfikatu lub dyplomu. Różnicę tę obrazuje rozróżnienie między certyfikatem uczestnictwa w szkoleniu, a certyfikatem potwierdzającym uzyskanie określonych umiejętności. Ten drugi informuje o tym, co zostało sprawdzone podczas procesu weryfikacji. Transparentny, rzetelny i uczciwy proces weryfikacji efektów uczenia się motywuje uczniów do nauki i rozwoju, a także ułatwia opiekunom stażu i nauczycielom.

Metody weryfikacji powinny być każdorazowo dopasowane do specyfiki zestawu efektów uczenia się ujętych w programie stażu. Aby potwierdzić, że stażysta osiągnął określone efekty uczenia się, możliwe jest wykorzystanie więcej niż jednej metody weryfikacji. Podstawowa zasada doboru metod weryfikacji brzmi następująco:

⁹⁹ Tamże, s.65.

¹⁰⁰ Tamże, s. 66.

*do efektów uczenia się o charakterze praktycznym dobierz
praktyczne metody weryfikacji¹⁰¹.*

Kluczowa jest różnica między *wiedzieć, jak coś zrobić*, a *umieć coś zrobić*. Jeżeli efekty uczenia się dotyczą *mówienia*, metody weryfikacji powinny przewidywać wypowiedź ustną, np. rozmowę z gościem. Jeśli jednak chcemy sprawdzić umiejętność wykonania określonej czynności, metody weryfikacji powinny przewidywać przestrzeń do prowadzenia obserwacji lub narzędzia wykonania tej czynności.

Potwierdzenie stażu

Podmiot przyjmujący na staż uczniowski jest obowiązany wystawić pisemne zaświadczenie o odbyciu stażu uczniowskiego. W zaświadczeniu powinny być określone:

- okres odbytego stażu uczniowskiego,
- rodzaj realizowanych zadań,
- umiejętności nabyte w czasie odbywania stażu uczniowskiego.

Ponieważ okres odbytego stażu uczniowskiego, zalicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określił, w drodze rozporządzenia¹⁰², wzór zaświadczenia.

Zaświadczenie jest obowiązkowym dokumentem wydawanym stażyście po zakończeniu stażu. W celu zwiększenia atrakcyjności stażu, można wprowadzić dodatkowy dokument w formie certyfikatu wystawionego przez pracodawcę lub instytucję branżową, jeśli jej przedstawiciel brał udział w ustaleniu oceny końcowej stażu.

W przyszłości warto rozważyć koncepcję certyfikatu z zastosowaniem europejskiego systemu akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym ECVET (ang. European Credit System for Vocational Education and Training).

Zastosowanie założeń systemu ECVET do celów staży uczniowskich wymaga zapewnienia jakości w zakresie:

- formułowania efektów uczenia się,
- tworzenia dokumentacji,
- weryfikacji nabytych umiejętności,

¹⁰¹ Poczmńska A., Stęchły W., *Efekty uczenia się i ich weryfikacja w projektach mobilności edukacyjnej ECVET. Katalog przykładów*, FRSE, Warszawa 2018; <https://www.eksperciecvet.org.pl/efekty-uczenia-sie-i-ich-weryfikacja-w-projektach-mobilnosci-edukacyjnej-katalog-przykladow-ecvet/> [dostęp: 06.04.2022].

¹⁰² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wzoru zaświadczenia o odbyciu stażu uczniowskiego z dnia 12 sierpnia 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1583).

- walidacji i uznawania osiągnięć.

Akumulowanie osiągnięć to gromadzenie efektów uczenia się, określonych dla jednostki efektów uczenia się lub kwalifikacji, których uzyskanie przez daną osobę zostało potwierdzone w procesie walidacji.

Przenoszenie osiągnięć polega na tym, że efekty uczenia się potwierdzone wcześniej przez inne podmioty mogą być uznane przez podmiot nadający kwalifikację lub jednostkę efektów uczenia się za składniki wymagań dla danej kwalifikacji. Oznacza to, że instytucja wydająca świadectwo honoruje takie osiągnięcia, które zostały wcześniej poddane procesowi weryfikacji (oceny) przez inny podmiot. W ten sposób system ECVET pozwala unikać powtarzania części programów kształcenia i eliminuje potrzebę wielokrotnego potwierdzania raz osiągniętych efektów uczenia się¹⁰³.

W praktyce korzyści płynące ze stosowania ECVET mają charakter:

- indywidualny, czyli odnoszący się do poszczególnych osób:
 - łatwiejsze zdobywanie kwalifikacji zawodowych (świadectw, dyplomów),
 - unikanie ponownego potwierdzania już zweryfikowanych kompetencji,
 - zwiększenie świadomości posiadanych kompetencji,
 - zachęcenie uczących się do nauki w różnych krajach i środowiskach edukacyjnych,
- systemowy, czyli odnoszący się do typów i poziomów edukacji w ujęciu krajowym i międzynarodowym:
 - ułatwienie osobom uczącym się uzyskania potwierdzenia i uznania umiejętności oraz wiedzy zdobytych w różnych systemach edukacji i krajach,
 - zwiększenie kompatybilności różnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego,
 - zapewnienie pracodawców, że za każdym rodzajem kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia zawodowego stoją konkretne umiejętności i wiedza¹⁰⁴.

W Polsce, jak dotąd, status **ECVET** nie jest uregulowany prawnie, ale jego elementy i zasady stosowane są w obszarach:

- projektów mobilności edukacyjnej i zawodowej,
- kształceniu zawodowym w ramach systemu oświaty,
- kwalifikacji rynkowych i uregulowanych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

¹⁰³ Poczmańska A., Stęchły W., op. cit., s. 6.

¹⁰⁴ Tamże, s.10.



3.2.2. Wariant współpracy na linii szkoła – CKZ – pracodawca

Centra kształcenia zawodowego są to przekształcone z mocy prawa w 2019 roku dawne centra kształcenia praktycznego (CKP) oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego (ODiDZ). Mogą funkcjonować samodzielnie lub w zespole: centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZIU). W skład CKZIU musi wchodzić co najmniej jedna szkoła prowadząca kształcenie zawodowe oraz co najmniej jedno centrum kształcenia zawodowego. CKZiU mają za zadanie, poprzez ofertę skierowaną dla różnych kategorii wiekowych, wspierać głównie kształcenie ustawiczne i uczenie się przez całe życie.

Koncepcja funkcjonowania CKZ oparta jest na zasadzie konsolidacji wyposażenia i sprzętu techno-dydaktycznego w jednym ośrodku z możliwością udostępnienia go uczniom wielu szkół. Centra kształcenia zawodowego, wyposażone w nowoczesne pracownie przygotowane do kształcenia praktycznego, stanowią bazę dydaktyczną dla uczniów szkół branżowych danego miasta lub regionu.

Centra kształcenia zawodowego realizują zadania z zakresu praktycznej nauki zawodu, wynikające z podstawy programowej dla danego zawodu oraz programów nauczania, uczestniczą w przeprowadzaniu egzaminów zawodowych oraz w kształceniu ustawicznym. Pozwalają uzyskać kompetencje potwierdzone stosownymi certyfikatami uprawniającymi do wykonywania zawodu. Współpracują ze szkołami, pracodawcami, urzędami pracy oraz placówkami doskonalenia nauczycieli.

Wykorzystanie w procesie kształcenia praktycznego pracowni wskazanych w podstawach programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego umożliwia uczniom opanowanie części umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w zawodzie. Pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych, a przede wszystkim ich praktyczne zastosowanie możliwe jest tylko w rzeczywistych warunkach pracy.

Podstawowym zadaniem CKZ jest wspieranie szkół w realizacji kształcenia praktycznego oraz koordynowanie współpracy szkół z pracodawcami w zakresie organizacji i prowadzenia kształcenia praktycznego. Centrum przewidziane jest jako alternatywne miejsce realizacji kształcenia praktycznego, głównie zajęć praktycznych, w rzeczywistych warunkach pracy. Według danych MEN w 2016 roku zajęcia praktyczne realizowało w CKZ ponad 12% uczniów techników, a praktyki zawodowe prawie 3% uczniów techników¹⁰⁵. W systemie dualnym, w celu zapewnienia odpowiedniej liczby miejsc dla uczniów, centra przejmują część szkolenia

¹⁰⁵ Informacja Ministra Edukacji Narodowej na temat funkcjonowania Centrów Kształcenia Praktycznego na posiedzeniu sejmowej podkomisji stałej do spraw kształcenia zawodowego w dniu 15 listopada 2016 roku; <https://wartowiedziec.pl/edukacja-kultura-i-sport/32355-plany-men-w-stosunku-do-centrow-kształcenia-praktycznego> [dostęp: 18.03.2021].

praktycznego, która nie może zostać zapewniona, zwłaszcza przez mniejsze przedsiębiorstwa, ze względu na jego koszt lub z przyczyn organizacyjnych, np. ze względu na wąskoprofilowy charakter firmy.

O wyborze miejsca praktycznej nauki zawodu szkoła z reguły decyduje na podstawie dwóch przesłanek. W przypadku pracodawcy – możliwości znalezienia podmiotu zainteresowanego przyjęciem na praktyczną naukę zawodu licznej grupy uczniów. W przypadku placówki kształcenia zawodowego, wpływ na jej wybór ma w głównej mierze położenie na mapie, czyli odległość od szkoły. W obydwu przypadkach istotne będą zróżnicowane uwarunkowania lokalne (infrastrukturalne, ekonomiczne, kadrowe). Charakter wykonywanych prac i ich zakres w konfrontacji z posiadaną przez podmiot bazą lokalową, sprzętową i kadrową to czynniki decydujące o wskazaniu miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu.

Nie wszystkie zawody kwalifikują się do współpracy trójstronnej na linii szkoła branżowa – CKZ – pracodawca. Współudział CKZ w przygotowaniu uczniów do wykonywania zawodu jest w większym stopniu uzasadniony w branżach lub pojedynczych zawodach stricte technicznych. Nauka zawodu w nich wymaga wysoko specjalistycznych urządzeń i sprzętu, których pozyskanie dla każdej szkoły czy placówki kształcenia, ze względów finansowych, jest niemożliwe. Centra natomiast posiadają wszelkie nowoczesne udogodnienia, by móc zapewnić brakujące elementy szkolenia, które nie mogą być zapewnione przez firmy.

W kształceniu praktycznym zawodów z branż usługowych w większości przypadków nie ma takich wymagań sprzętowych. W specyfikacji urządzeń niezbędnych do kształcenia umiejętności zawodowych w obszarze turystycznym, urządzenia cenne i skomplikowane ze względu na stopień zaawansowania technologicznego występują, w przeciwieństwie do branż typowo technicznych, w śladowej ilości. Ponadto w ostatnich latach duża liczba szkół, korzystając z dofinansowania w ramach dotacji ze środków UE, poszerzyła lub zmodernizowała swoją bazę dydaktyczną.

Pozyskanie doświadczenia w rzeczywistych warunkach pracy, zaznajomienie się z konkretnymi stanowiskami oraz nabycie umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy w zawodzie umożliwi uczniom uczestnictwo w stażach uczniowskich. Realizacja głównego celu stażu w zawodach branży HGT jest możliwa przede wszystkim u pracodawcy, głównie z powodu dużej liczby czynności powiązanych z obsługą klienta, które są możliwe do opanowania wyłącznie w bezpośrednim kontakcie z klientem. Rola CKZ jest w tym zakresie ograniczona. W zasadzie realizacja staży jest możliwa tylko w placówkach prowadzących działalność gospodarczą, np. w postaci obiektu noclegowego czy żywieniowego.

Możliwości organizacyjno-techniczne nie są jedynym czynnikiem minimalizującym udział CKZ w organizacji staży uczniowskich. Z punktu widzenia korzyści dla ucznia-stażysty uzyskanie zaświadczenia potwierdzającego odbycie stażu pełni istotną rolę w początkach jego kariery zawodowej. Realizacja stażu w CKZ oznacza dla ucznia zawarcie umowy z CKZ lub szkołą, w strukturze której funkcjonuje CKZ. Tym samym zaświadczenie będzie wydane przez te placówki, a to znacznie wpłynie na jego rangę.

Wiodącą rolę pracodawców w realizacji staży pośrednio określa ustawodawca. W nowym brzmieniu art. 120 ust.1 Prawa oświatowego¹⁰⁶, który wszedł w życie z dn. 1 września 2019 r., zmieniono kolejność podmiotów wskazanych jako miejsca realizacji praktycznej nauki zawodu. Pracodawców umieszczono na pierwszym miejscu listy, co wskazuje iż zasadniczym celem wprowadzonych rozwiązań jest zwiększenie możliwości dostępu uczniów do praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy. Nowy zapis nie odnosi się bezpośrednio do stażu uczniowskiego, który wykracza poza pojęcie praktycznej nauki zawodu, tym niemniej staż realizowany ma być w rzeczywistych warunkach pracy.

W przedmiotowym dla modelu zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich** trudno wskazywać rolę czy zadania CKZ w organizacji staży uczniowskich, jako że według danych SIO w roku szkolnym 2020/21 na liście placówek prowadzących kształcenie w tym zawodzie wykazano tylko jedno Centrum Kształcenia Zawodowego z siedzibą w Piaskach. Placówka prowadzi kształcenie na kwalifikacyjnych kursach zawodowych z zakresu kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie **technik turystyki na obszarach wiejskich**.

O ile trudno uzasadnić obecność CKZ w realizacji staży uczniowskich w pojedynczym zawodzie, zwłaszcza technik turystyki na obszarach wiejskich, o tyle łatwiej jest wskazać ich rolę we wsparciu organizacyjnym tej formy kształcenia praktycznego dla całej branży HGT.

Takie obszary wsparcia zostały określone w wytycznych określających warunki i procedury realizacji projektów w obszarze edukacji w ramach PO WER i RPO współfinansowanych ze środków EFS¹⁰⁷. Należą do nich:

- pośredniczenie pomiędzy szkołami a pracodawcami/przedsiębiorcami, w tym pełnienie funkcji punktów kontaktowych dla tych podmiotów;
- monitorowanie potrzeb ww. podmiotów w zakresie współpracy;

¹⁰⁶ Praktyczna nauka zawodu może odbywać się u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, zapewniających rzeczywiste warunki pracy, a także w centrach kształcenia zawodowego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych i placówkach kształcenia ustawicznego.

¹⁰⁷ Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020. Minister Inwestycji i Rozwoju. Warszawa 2019. [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/78633/Opis_zmian_do_ostatniej_wersji [dostęp: 23.02.2021].

- podejmowanie działań związanych z zachęcaniem szkół oraz pracodawców do współpracy w zakresie staży oraz inicjowanie tej współpracy;
- świadczenie usług doradczych dla szkół i przedsiębiorstw w zakresie przygotowania stażu uczniowskiego w miejscu pracy;
- przygotowanie uczniów szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe do udziału w stażach u pracodawców/przedsiębiorców.

W dalszej perspektywie możliwe byłoby tworzenie sieci współpracy szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe w danej branży/ zawodzie w celu wymiany dobrych praktyk. Wydaje się, że warunkiem wyjściowym dla wprowadzenia wymienionych zadań byłoby wybranie wiodących centrów kształcenia zawodowego o największym potencjale dydaktycznym dla branży na danym terenie albo prowadzących kształcenie w branżach mających kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarczego danego województwa, regionu czy też subregionu.

CKZ realizowałoby zadania działając jako partner placówek prowadzących kształcenie zawodowe, instytucji rynku pracy i uczelni w celu powiązania kształcenia zawodowego z otoczeniem społeczno-gospodarczym, zbliżenia szkolnictwa branżowego do rynku pracy i elastycznego reagowania na zachodzące zmiany.

W tym celu w centrach można utworzyć punkty na podobieństwo biura karier działających na wyższych uczelniach. Do ich zadań należałoby m.in. tworzenie bazy pracodawców zainteresowanych organizowaniem staży uczniowskich, a następnie współpraca z pracodawcami w zakresie opracowania programów przyszłych staży. W przyszłości z przygotowanych programów można stworzyć bank, z którego mogliby korzystać i stażyści, i przedsiębiorcy.

Od wielu lat na rynku funkcjonuje Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie. Jest to placówka doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych. Centrum ma zasięg ogólnopolski. Zakresem swoich działań doradczych obejmuje wszystkie kierunki kształcenia określone dla branży, w tym także turystykę wiejską. Organem prowadzącym Centrum jest Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi, który jest ministrem współwłaściwym dla zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich.

Centrum realizuje m.in. następujące cele i zadania¹⁰⁸:

- organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń, w tym warsztatów, konferencji i seminariów, dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i kadry kierowniczej w szkołach rolniczych;

¹⁰⁸ <https://kcer.edu.pl/centrum>



- współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych szkół rolniczych z partnerami krajowymi i zagranicznymi;
- udzielanie konsultacji nauczycielom, kadrze kierowniczej z zakresu kształcenia zawodowego realizowanego przez szkoły rolnicze;
- opracowywanie i realizowanie projektów edukacyjnych finansowanych ze środków funduszy europejskich i innych programów wspierających doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz kadry kierowniczej w szkołach rolniczych
- diagnozowanie i analizowanie efektów nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych;
- wsparcie metodyczne nauczycieli w realizacji kształcenia zawodowego w szkołach rolniczych;
- inicjowanie i merytoryczne wspieranie zmian programowych kształcenia zawodowego w szkołach rolniczych;
- tworzenie i rozwijanie multimedialnych centrów informacji pedagogicznej dla potrzeb edukacji rolniczej oraz prowadzenie działalności wydawniczej w tym zakresie.

CKR w Brwinowie organizuje cykliczne seminaria oraz ogólnopolskie konferencje dla nauczycieli różnych kierunków i zawodów w ramach branży. Istotnym elementem działalności KCR są także wyjazdy studyjne, zarówno po Polsce, jak i po Europie. Organizowane we współpracy z branżowymi szkołami średnimi polskimi lub zagranicznymi, służą wymianie informacji o doświadczeniach w kształceniu, stosowanych technikach, metodach i aspektach praktycznych.

Warto wspomnieć, że w Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie umiejscowiona jest jednostka centralna Krajowej Sieci Obszarów Wiejskich (KSOW), czyli sieci wymiany informacji i współpracy pomiędzy organizacjami i instytucjami, które działają na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców wsi i małych miast. Partnerami sieci mogą być różne podmioty zaangażowane w rozwój obszarów wiejskich: uczelnie i instytuty naukowe, przedsiębiorstwa, jednostki samorządu terytorialnego, fundacje i stowarzyszenia, lokalne organizacje społeczne.

Przytoczone zadania i podejmowane przez KCR działania wskazują, że posiada możliwości organizacyjne oraz doskonale przygotowaną kadrę, dla której zakres działań związanych z przygotowaniem oferty programowej dla staży uczniowskich w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich nie stanowiłby problemu.

3.3. Sposób zaangażowania nauczycieli w organizację kształcenia praktycznego uwzględniającego realizację stażu uczniowskiego

Podstawą prawną odbywania stażu uczniowskiego jest umowa pisemna zawarta pomiędzy uczniem albo rodzicami niepełnoletniego ucznia, a pracodawcą przyjmującym uczniów na staż w rzeczywistych warunkach pracy.

Zakres zaangażowania szkoły i jej pracowników w organizację staży zależy w dużej mierze od faktu, czy jest jedynym partnerem przyjmującego na staż. Jeśli w realizację stażu zostanie zaangażowane centrum kształcenia zawodowego rola szkoły może zostać ograniczona.

Ustawodawca precyzyjnie wskazuje niektóre działania, które leżą zdecydowanie po stronie szkoły. Odnoszą się one głównie do jej dyrektora. Dyrektor szkoły wspólnie z podmiotem przyjmującym na staż uczniowski, w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicem niepełnoletniego ucznia, ustala zakres treści nauczania oraz dobowy i tygodniowy wymiar czasu odbywania stażu uczniowskiego. Wskazuje również w jakim zakresie uczeń po zrealizowaniu tych treści zostanie zwolniony z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu.

Wydaje się, że największe zaangażowanie nauczycieli będzie wymagane w początkowych fazach organizacji staży. Głównie w zakresie przygotowania propozycji tematycznych dla programów stażowych, a po konsultacjach z pracodawcami także oferty ramowych programów.

Kolejnym etapem, w którym zaangażowanie nauczycieli będzie konieczne jest przygotowanie i przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego. Przygotowanie harmonogramu rekrutacji, dokumentów potwierdzających określone działania w ramach rekrutacji, opracowanie regulaminu wymaga sporego nakładu czasu, ale zwykle przy inicjowaniu nowych działań, z biegiem czasu nakład pracy ulega zmniejszeniu. Całością procesu może zająć się komisja przedmiotów zawodowych lub nauczyciele zawodu i wychowawcy przy współpracy lub nadzorze kierownika szkolenia praktycznego.

W szkole osobą odpowiedzialną za współpracę z pracodawcami jest przeważnie kierownik szkolenia praktycznego, który zapewnia pracodawcy wsparcie we wszystkich kwestiach związanych z organizacją praktycznej nauki zawodu. Na początku roku nauki w szkole kierownik zapewnia uczniom dostęp do szczegółowych wymagań edukacyjnych wynikających z programu praktyk oraz zapoznaje ich z regulaminem praktycznej nauki zawodu. Te same czynności możliwe są do wykonania w odniesieniu do staży uczniowskich.

Szkoła i pracodawca powinni również wspólnie określić sposoby i zasady dokumentowania procesu odbywania stażu jak również metody i sposoby nadzoru nad stażem. Udział w podnoszeniu jakości kształcenia praktycznego w zakresie staży można na początek

rozszerzyć poprzez maksymalizację skuteczności przepływu informacji wśród stron zaangażowanych w organizację staży oraz analizę pojawiających się trudności w ich realizacji.

W tym celu kierownicy kształcenia praktycznego mogliby odbywać cykliczne spotkania organizacyjne z opiekunami kształcenia ze strony pracodawców, które służyłyby:

- sformalizowaniu zakresu zadań realizowanych podczas organizacji stażu przez zaangażowane strony, w tym określenia niezbędnych dokumentów;
- omówieniu programowych wymagań realizacji stażu;
- przekazaniu założonych do osiągnięcia efektów kształcenia w zakresie umiejętności zawodowych i kompetencji społecznych w celu efektywnego przygotowania uczniów do realizacji stażu;
- dopasowaniu ofert staży do umiejętności i kompetencji uczniów;
- wzajemnej współpracy przy opracowaniu profili kompetencyjnych, czyli wzorcowych opisów najbardziej popularnych w regionie stanowisk pracy, stanowiących rzeczywisty model wymagań i oczekiwań pracodawcy;
- prezentowaniu opracowanych w szkołach programów staży uczniowskich jako oferty podnoszącej efektywność i atrakcyjność kształcenia.

Obszarem, który w kontekście staży uczniowskich wymaga zaangażowania nauczycieli, chociaż nie w sposób bezpośredni, jest własne doskonalenie. Wysoki poziom wiedzy i umiejętności nauczycieli wpływa na przygotowanie do pracy ich podopiecznych. Brak możliwości doksztalcenia się przez nauczycieli w zakresie zmian, które przynosi postęp technologiczny rzutuje, między innymi, na rozbieżności wśród nauczycieli i pracodawców oraz instytucji rynku pracy, co do oceny przygotowania absolwentów do podjęcia pracy. Nauczyciele najczęściej wysoko oceniają przygotowanie absolwentów, natomiast pracodawcy nie podzielają tej opinii.

Nauczyciele uczący zawodu w wielu przypadkach, mimo posiadanej szerokiej wiedzy teoretycznej, nie mają bezpośredniego kontaktu ze sferą biznesowo-produkcyjną, przez co tracą bieżący kontakt z najnowszymi technologiami. Braki merytoryczne kadry nauczycielskiej oraz nieznanomość zawodu od strony praktycznej ograniczają albo zupełnie hamują rozwój pożądaných przez pracodawców cech, nawyków, zdolności u uczniów. Absolwenci nie są w wystarczającym wymiarze przygotowani od strony praktycznej, przez co wymagają dodatkowego szkolenia przed przystąpieniem do samodzielnego wykonywania powierzonych zadań.

Praktyczne kształcenie nauczycieli w branży hotelarsko- gastronomiczno-turystycznej to poznawanie rzeczywistych warunków pracy, kontakt z nowymi technologiami oraz zdobywanie

umiejętności praktycznych, niezbędnych podczas prowadzenia zajęć przygotowujących uczniów do wykonywania wyuczonych zawodów.

Pozytywne zmiany takiego stanu rzeczy przynieść może współpraca z otoczeniem biznesowym i naukowym, w tym także z izbami gospodarczymi oraz z izbami i cechami rzemieślników. Konieczne jest doksztalcanie nauczycieli przedmiotów zawodowych w zakresie wiedzy praktycznej i teoretycznej – stworzenie warunków współpracy z pracodawcami, umożliwiających poznawanie na bieżąco nowych technologii. Możliwość uzyskania nowych lub pogłębienia posiadanych umiejętności przez stażystę powinny stanowić czynnik motywujący dla nauczyciela, aby stale się rozwijać.

Szkoła ponosi odpowiedzialność za jakość i stan nauczania. W związku z powyższym powinna zmierzać do:

- wypracowania modelu współpracy z pracodawcą w zakresie realizacji przez szkołę indywidualnego programu szkolenia kadr dla przedsiębiorstwa;
- poprawy motywacji uczniów poprzez organizację staży uczniowskich w przedsiębiorstwach branżowych;
- wypracowania modelu zachęt dla pracodawców angażujących się w proces zawodowego kształcenia praktycznego.

Zasadność współpracy placówek kształcenia z pracodawcami nie ulega wątpliwości, mimo to każda ze stron patrzy na tę współpracę przez pryzmat korzyści, a te w przypadku stażu uczniowskiego nie dla wszystkich są widoczne od razu.

Do głównych korzyści szkoły z realizacji przez jej uczniów staży u pracodawców należą:

- wzrost prestiżu szkoły, a tym samym promocja na rynku edukacyjnym poprzez oferowanie dodatkowej formy kształcenia praktycznego;
- rozszerzenie oferty edukacyjnej szkoły poprzez możliwość uczestnictwa uczniów w płatnych stażach u pracodawców w trakcie nauki w szkole;
- możliwość przedstawienia uczniom atrakcyjniejszej oferty kształcenia zawodowego z uwzględnieniem potrzeb pracodawców;
- zwiększenie szansy absolwentów szkoły na zatrudnienie;
- pogłębianie współpracy z pracodawcami i obejmowania nią nowych obszarów;
- możliwość nawiązania współpracy z nowymi pracodawcami.

3.4. Rekomendacje

Kształcenie zawodowe jest tym obszarem edukacji, który obok szkolnictwa wyższego ma największy wpływ na przygotowanie nowoczesnych kadr dla polskiej gospodarki. Reforma systemu kształcenia zawodowego polegająca na wzmocnieniu praktycznej nauki w miejscu pracy oraz lepszym powiązaniu kierunków i treści kształcenia z potrzebami rynku pracy jest potrzebnym kierunkiem dostosowania do wyzwań społeczno-gospodarczych Polski. Zmiana ta powinna bazować na rozwoju współpracy szkół z przedsiębiorstwami stanowiącymi otoczenie gospodarcze szkoły.

Wprowadzenie do przepisów dotyczących kształcenia zawodowego rozwiązania w postaci stażu uczniowskiego wymaga od władz oświatowych stworzenia odpowiedniego, sprzyjającego otoczenia w celu rozwoju tego modelu współpracy szkolnictwa zawodowego z biznesem.

Rekomendacje w zakresie organizacji kształcenia praktycznego w rzeczywistych warunkach pracy w obszarze staży uczniowskich:

1. Wypracowanie standardów

Stáže uczniowskie, które wydają się być bardzo obiecującą formułą kooperacji wymagają przygotowania przejrzystych materiałów informacyjnych dla uczniów, szkół i zainteresowanych przedsiębiorców, które ułatwiłyby zawieranie umów tego typu. Samo wprowadzenie narzędzi i metod działania nie wystarczy. Konieczne jest wdrożenie nowych rozwiązań w zastany system, a temu sprzyja właściwe informowanie o istniejących narzędziach i możliwościach.

2. Udrożnienie komunikacji między szkołami a biznesem

Istotną barierą dla nawiązywania lub zacieśniania współpracy są problemy o charakterze komunikacyjnym. Wynika to z odmienności dwóch systemów, w których funkcjonują obydwie strony. Z jednej strony – w pełni rynkowy system biznesowy oparty na optymalizacji działań i szybkim dostosowywaniu procedur; z drugiej natomiast – niekomercyjne środowisko charakteryzujące się jednolitością działań w skali kraju i nastawione na długofalowe efekty. W tym obszarze widać duże pole do działania dla instytucji otoczenia biznesu, które mając doświadczenie we współpracy z przedsiębiorcami, a także posługując się zrozumiałym dla nich przekazem, mogą znacznie ułatwić współdziałanie firm ze szkołami prowadzącymi kształcenie w niezbędnych im zawodach pełniąc rolę pośredników. Może się to odbywać zarówno oddolnie, przez podejmowanie działań lokalnych w oparciu np. o programy samorządowe, jak i systemowych ogólnych rozwiązań realizowanych np. w systemie grantowym

3. Upowszechnianie dobrych praktyk

Liczne badania, przeprowadzone na przestrzeni ostatnich kilku lat, wyraźnie potwierdzają niski poziom wiedzy pracodawców na temat możliwości współdziałania ze szkołami branżowymi i korzyści, jakie mogą się z tym wiązać. W związku z tym niezbędne wydaje się podejmowanie działań, zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym, mających na celu rozpowszechnianie i promocję pożądanych modeli współpracy oraz wykorzystania ich rezultatów. Rozważenia wymaga także możliwość organizowania cyklicznych konkursów, a nawet nagradzanie najbardziej efektywnych przykładów współpracy szkół i firm, na podobieństwo na przykład konkursu EDUinspiracje organizowanego dla beneficjentów m.in. programu Erasmus+.

4. Dbłość o wysoki poziom staży uczniowskich.

Wpływ na przebieg staży oraz ich jakość ma wiele czynników. Z pewnością należą do nich: zgodność zakresu wykonywanych zadań z programem, stopień zbieżności zleczanych zadań z umiejętnościami uczestników staży, poziom przygotowania uczniów do wykonywanej pracy w trakcie staży, rozplanowanie czasu pracy w czasie kształcenia praktycznego u pracodawcy oraz jego efektywność, a także satysfakcja z odbytego stażu. Niezbędne jest przede wszystkim wzmocnienie bodźców zachęcających firmy i szkoły do większej dbałości o to, aby uczniowie odbywający staż robili to zgodnie z programem nauczania. Działania nie powinny polegać na wykonywaniu wyłącznie najprostszych, pomocniczych prac. Przyczyniłoby się to nie tylko do zwiększenia efektywności zajęć, ale też zwiększyło motywację uczniów, a być może zmniejszyło również problemy dyscyplinarne.

5. Wprowadzenie mechanizmów finansowych promujących współpracę

Przedsiębiorcy zgodnie podkreślają konieczność wprowadzenia pewnych mechanizmów finansowych promujących współpracę. Zatem zasadne jest rozważenie przekazania do Ministerstwa Finansów propozycji przyznania przedsiębiorcom przyjmującym uczniów na staż dodatkowej zachęty finansowej, np. w postaci ulgi podatkowej jako formy rekompensaty za udział w procesie kształcenia zawodowego. Ewentualne zachęty powinny być jednak powiązane z osiąganiem mierzalnych, pozytywnych efektów współpracy. Wydaje się, że pomocne byłyby zbiorcze analizy systematycznych raportów o losach absolwentów dokonywane na poziomie samorządowym. Na ich podstawie można byłoby rzetelnie oceniać dotychczasową współpracę w zakresie staży i podejmować decyzje w oparciu o twarde dane. Zasadne wydaje się również prowadzenie na szczeblu lokalnym ewidencji aktualnie obowiązujących umów, przynajmniej w zakresie ilościowym.

Podstawowe regulacje prawne

Stan prawny na dzień: 31.03.2022 r.

Prawo Unii Europejskiej

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2005/36/WE z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz. U. UE L Nr 255, str. 22)
2. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, (Dz. U. UE C 155 z dnia 8 lipca 2009 roku, s. 1-10)
3. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2015/2302/WE z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie imprez turystycznych i powiązanych usług turystycznych, zmieniająca rozporządzenie 2006/2004/WE i Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/83/UE oraz uchylająca Dyrektywę Rady 90/314/EWG (Dz. U. UE L nr 326, str. 1)
4. Zalecenie Komisji z dnia 29 października 2009 r. w sprawie stosowania Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 (Dz.U. UE L nr 292, s. 31-47)
5. Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. UE C nr 88, s. 1)
6. Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz. U. UE. C nr 153, s. 1)
7. Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylające zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz. U. UE C nr 189/03, s. 15-28)
8. Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U. UE. C nr 189, str. 1)
9. Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży 2020/C 372/01 z dnia 30 października 2020 r. (Dz.U. UE. C nr 372, str. 1)
10. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 31 maja 2018 r. w sprawie wykonania strategii UE na rzecz młodzieży (Dz.U. UE. C nr 76, str. 180)
11. Wspólne sprawozdanie okresowe Rady i Komisji z 2006 roku z postępów w realizacji programu prac „Edukacja i szkolenia 2010” pt. Modernizacja systemu edukacji i szkoleń. Ważny wkład na rzecz dobrobytu spójności i społecznej w Europie, Dz. U. UE z dnia 1 kwietnia 2006 roku, 2006/C 79/01

Prawo krajowe

1. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141), tekst jednolity z dnia 18 czerwca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.)
2. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 roku, (Dz. U nr 80, poz. 350), tekst jednolity z dnia 15 czerwca 2021 roku, (Dz. U. z 2021 roku, poz. 1128 z późn. zm.)

3. Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (Dz.U. nr 95, poz. 425), tekst jednolity z dnia 22 października 2021 r. (Dz. U. z 2022 r. poz. 583)
4. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2002 r. (Dz. U. Nr 200, poz 1679), tekst jednolity z dnia 13 listopada 2020 r. (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207);
5. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), tekst jednolity z dnia 10 marca 2022 roku (Dz. U. z 2022 r. poz. 690);
6. Ustawy o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne z dnia 17 lutego 2005 roku, (Dz. U. nr 64, poz. 565), tj. z dnia 14 października 2021 roku, (Dz. U. z 2021 r. poz. 2070 z późn. zm.);
7. Ustawa o kierujących pojazdami z dnia 5 stycznia 2011 roku, (Dz. U. 2011 nr 30 poz. 151), tekst jednolity z dnia 5 lipca 2021 r. (Dz.U. z 2021 roku, poz. 1212 z późn. zm.)
8. Ustawa o systemie informacji oświatowej z dnia 15 kwietnia 2011 r. (Dz.U. nr 139, poz. 814), tj. z dnia 30 marca 2021 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 584 i 619 z późn. zm.)
9. Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r. (Dz. U. z 2016 roku, poz. 64), tekst jednolity z 13 grudnia 2019 r. (Dz. U. z 2020 r. poz. 226 z późn. zm.);
10. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 60)
11. Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 59), tj. z dnia 17 czerwca 2021 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082)
12. Ustawa o finansowaniu zadań oświatowych z dnia 27 października 2017 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 2203), tj. z dnia 25 października 2021 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 1930)
13. Prawo przedsiębiorców z dnia 6 marca 2018 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 646), tj. z dnia 8 grudnia 2020 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 z późn. zm.)
14. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 roku, (Dz. U. z 2018 r. poz. 1669), tekst jednolity z dnia 1 marca 2021 roku, (Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. zm.)
15. Ustawa o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, Ustawy o Systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245)
16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 26 września 1997 r. (Dz.U. nr 129, poz. 844), tj. z dnia 28 sierpnia 2003 r. (Dz.U. nr 169, poz. 1650 z późn. zm.)
17. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1145), tj. z dnia 28 grudnia 2017 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 227)
18. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie charakterystyk drugiego stopnia polskiej ramy kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym - poziomy 1-8 z dnia 13 kwietnia 2016 r. (Dz. U. z 2016 r. poz. 537)
19. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 31 marca 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 860)
20. Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią z dnia 3 kwietnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 796)
21. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze turystyka z dnia 18 maja 2017 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 1155)



22. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli z dnia 1 sierpnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1575), tj. z dnia 1 lipca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1289)
23. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym z dnia 9 sierpnia 2017 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 1578) tj. z dnia 9 lipca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1309)
24. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego z dnia 14 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 320)
25. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 r. (Dz.U. Z 2019 r. poz. 316 z późn. zm.)
26. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu z dnia 22 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 391)
27. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli z dnia 28 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 502 z późn. zm.)
28. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych z dnia 19 marca 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 652)
29. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół z dnia 3 kwietnia 2019 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 639 z późn. zm.)
30. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 z późn. zm.)
31. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wzorów znaków graficznych informujących o poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisanych do kwalifikacji pełnych i częściowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i odpowiadających im poziomach europejskich ram kwalifikacji z dnia 31 lipca 2019 roku, (Dz. U. 2019 poz. 1574)
32. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wzoru zaświadczenia o odbyciu stażu uczniowskiego z dnia 12 sierpnia 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1583)
33. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków z dnia 27 sierpnia 2019 roku, (Dz. U. z 2019 roku, poz. 1700 z późn. zm.)
34. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie z dnia 28 sierpnia 2019 r., (Dz. U. z 2019 r., poz. 1707)
35. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie warunków, jakie musi spełnić osoba ubiegająca się o uzyskanie dyplomu zawodowego albo dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe z dnia 30 sierpnia 2019 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 1731 z późn. zm.)



36. Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. z dnia 14 września 2021 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 1690)
37. Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy z dnia 22 marca 2019 r. (M.P. 2019 poz. 276)
38. Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy z dnia 30 stycznia 2020 r. (M.P. 2020 poz. 106)
39. Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy z dnia 27 stycznia 2021 r. (M.P. 2021 poz. 122)
40. Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy z dnia 28 stycznia 2022 r. (M.P. 2022 poz. 120)

Bibliografia

1. Araminowicz A., Krygowska-Nowak N., Kwinta-Odrzywołek J., Słocińska M., Analiza rozwiązań w zakresie funkcjonujących w Unii Europejskiej ram kwalifikacji/kompetencji oraz systemów certyfikacji kompetencji w obszarze sektora komunikacji marketingowej oraz sektorów/branż o zbliżonym charakterze – analiza porównawcza rozwiązań polskich i europejskich. Raport końcowy, Mabea Sp. z o.o., Kraków 2021.
2. Arendt Ł., Gajdos A., Zmiany w strukturze zawodowej w Polsce do 2022 roku - czy rynek pracy podąża w kierunku polaryzacji?
3. Balińska B., Polska Rama Kwalifikacji a Zintegrowany System Kwalifikacji, IBE, 2014.
4. Efektywność budżetowa, a szkolnictwo zawodowe w krajach UE 8, Bank Światowy 2006.
5. Buszman-Witańska M., (red.), Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020, Katowice 2015.
6. Fabiański A., Raport z badania desk research oraz wywiadów IDI dotyczący rozwiązań organizacyjnych w zakresie jakości staży u pracodawców w branży HGT, Warszawa 2021.
7. Gajderowicz T., Grotkowska G., Wincenciak L., Rola systemu edukacji w dostarczaniu kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców: analiza przypadku województwa pomorskiego, Edukacja 2013.
8. Gruza M., Hordyjewicz T., Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie, MPiPS, Warszawa 2014.
9. Informacja Ministra Edukacji Narodowej na temat funkcjonowania Centrów Kształcenia Praktycznego na posiedzeniu sejmowej podkomisji stałej do spraw kształcenia zawodowego w dniu 15 listopada 2016 roku.
10. Informator o egzaminie zawodowym Technik turystyki na obszarach wiejskich 515205, CKE Warszawa 2020.
11. Lis M., Miazga A., Czas na jakość w szkolnictwie zawodowym, IBE Warszawa 2014.
12. Komorniczak J., Kto wykształci twojego pracownika? Raport o stanie współpracy szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami na terenie województwa małopolskiego, Krakowski Park Technologiczny 2018.
13. Obudowa medialna doradztwa zawodowego, Zawód technik turystyki na obszarach wiejskich [515205].
14. Poczmańska A., Stęchły W., Efekty uczenia się i ich weryfikacja w projektach mobilności edukacyjnej ECVET. Katalog przykładów, FRSE, Warszawa 2018.
15. Pomorska mapa zawodów i umiejętności zawodowych, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2008.
16. Szymańska A., (red.), Analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim, Regionalne obserwatorium terytorialne województwa łódzkiego, Łódź 2017.
17. Uglis J., Kozera-Kowalska M., Kształcenie kadr dla turystyki wiejskiej w: Turystyka wiejska zagadnienia ekonomiczne i marketingowe, Tom I Turystyka wiejska, Uniwersytet Przyrodniczy, Poznań 2016.
18. Zajączkowska B., Nowacki S., Agroturystyka na nowo. Raport końcowy, Krajowa Sieć Obszarów Wiejskich – CDR w Brwinowie, Warszawa 2020.
19. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, MEN, Warszawa 2019.



20. Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020, Minister Inwestycji i Rozwoju. Warszawa 2019.
21. Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów w 2021 r., GUS, Warszawa 2021.
22. Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego, Raport końcowy, GUS, Warszawa 2018.
23. Zasady realizacji staży uczniowskich w ramach działania 9.2 Rozwój kształcenia zawodowego w województwie opolskim RPO WO 2014-2020.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Źródła internetowe

<https://barometrzwodow.pl>
<http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl>
<https://cke.gov.pl>
<http://ckzkk.pl>
<https://dane.gov.pl>
<http://documents.banquemoniale.org>
<https://doradztwo.ore.edu.pl>
<https://ec.europa.eu>
<https://edukacja.ibe.edu.pl>
<https://efs.mein.gov.pl>
<https://eksperciecvet.org.pl>
<https://epodreczniki.pl>
<http://eur-lex.europa.eu>
<http://funduszeuropejskie.gov.pl>
<https://gov.pl>
<https://ibs.org.pl>
<https://kcer.edu.pl>
<https://kpt.krakow.pl>
<http://ksow.pl>
<http://kwalifikacje.edu.pl>
<http://kwalifikacje.gov.pl>
<https://prk.men.gov.pl>
<http://problemypolitykispolecznej.pl>
<https://psz.praca.gov.pl>
<https://radasektorowa-komunikacja.pl>
<https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>
<https://rynekpracy.pl>
<https://slaskie.pl>
<https://stat.gov.pl/>
<https://static.epodreczniki.pl/>
<https://wartowiedziec.pl/edukacja-kultura-i-sport>
<https://wup.pl>



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Wykaz rysunków

Rys. 1.1. Akty prawne regulujące funkcjonowanie szkolnictwa branżowego	7
Rys. 1.2. Elementy systemu szkolnictwa branżowego.....	8
Rys. 1.3. Zmiany w systemie edukacji w Polsce na poziomie ponadpodstawowym	9
Rys. 1.4. Zawody kształcone na poziomie technikum w obszarach branży HGT	11
Rys. 1.5. Ścieżka uzyskiwania kwalifikacji w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich dla młodzieży szkół ponadpodstawowych	21
Rys. 1.6. Umiejętności podstawowe i przekrojowe.....	27
Rys. 1.7. Zintegrowany System Kwalifikacji	31
Rys. 1.8. Charakterystyki II stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8	32
Rys. 1.9. Określenia wskazujące na progresję wymagań pomiędzy poziomami PRK	33
Rys. 1.10. Od wymagań uniwersalnych do pojedynczej kwalifikacji	36
Rys. 1.11. Podramy w Sektorowej Ramie Kwalifikacji dla Turystyki	37
Rys. 1.12. Przykładowe sposoby wykorzystania sektorowej ramy kwalifikacji	40
Rys. 1.13. Prognozy dynamiki zatrudnienia w przekroju wielkich grup zawodowych w Polsce w latach 2014–2022 (2014 = 100)	46
Rys. 1.14. Zapotrzebowanie na pracowników z grupy zawodów pomoce w gospodarstwie domowym w Barometrze zawodów w latach 2017-2022	48
Rys.1.15. Struktura poszukiwanych pracowników według wielkich i dużych grup zawodów w pierwszym kwartale 2021 r.	53
Rys. 2.1. Obszary współpracy bilateralnej	56
Rys. 3.1. Synteza zawodu – technik turystyki na obszarach wiejskich.....	72
Rys. 3.2. Etapy przygotowania i realizacji stażu uczniowskiego	93
Rys. 3.3. Optymalny model przebiegu kształcenia praktycznego	100



Wykaz tabel

Tab. 1.1. Zawody szkolne branży HGT ujęte w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego i wyodrębnione w nich kwalifikacje zawodowe	13
Tab. 1.2. Zawody szkolne z branży HGT ujęte w strukturze klasyfikacji zawodów i specjalności	15
Tab. 1.3. Poziomy kompetencji i odpowiadające im typy szkół.....	16
Tab. 1.4. Zawód technika turystyki na obszarach wiejskich w hierarchicznej strukturze klasyfikacji zawodów i specjalności	17
Tab. 1.5. Liczba przystępujących do egzaminu i zdawalność w poszczególnych kwalifikacjach w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich w latach 2013-2020.....	23
Tab. 1.6. Charakterystyki II stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziom 4	33
Tab. 1.7. Sektorowa Rama Kwalifikacji w sektorze organizacja turystyki dla poziomu 4.....	38
Tab. 1.8. Wykaz kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich	41
Tab. 1.9. Prognozy zapotrzebowania dla zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich w latach 2019-2021.....	51
Tab. 1.10. Prognoza zapotrzebowania dla zawodu technik turystyki na obszarach wiejskich według danych GUS	52
Tab. 3.1. Efekty kształcenia wraz z minimalną liczbą godzin kształcenia zawodowego w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich.....	71
Tab. 3.2. Efekty kształcenia niezbędne do opanowania w celu wykonania zadań zawodowych w kwalifikacji HGT.09.....	73
Tab. 3.3. Efekty kształcenia niezbędne do opanowania w celu wykonania zadań zawodowych w kwalifikacji HGT.10.....	74
Tab. 3.4. Dodatkowe umiejętności zawodowe w zakresie zawodów branży HGT.....	81
Tab. 3.5. Efekty kształcenia właściwe dla dodatkowych umiejętności zawodowych i kryteria weryfikacji tych efektów w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich	83
Tab. 3.6. Przykładowy harmonogram zadań realizowanych w ramach stażu uczniowskiego	86
Tab. 3.7. Efekty kształcenia właściwe dla proponowanego programu stażu uczniowskiego i kryteria weryfikacji tych efektów	90

Umowa o staż uczniowski

Umowa o staż uczniowski

zawarta w _____, w dniu _____ pomiędzy:

_____, z siedzibą w _____,
(pracodawca) (adres pracodawcy)

KRS: _____, REGON: _____, NIP: _____, kapitał zakładowy: _____¹,

reprezentowaną przez: _____,

zwaną dalej jako: „**Przyjmujący na staż**”,

-a-

Panią/Panem _____, adres zamieszkania: _____,
posiadającą/posiadającego PESEL: _____,

zwaną/zwanym dalej jako: „**Stażysta**”

działającym osobiście / reprezentowanym przez²: _____, będącego
przedstawicielem ustawowym / opiekunem prawnym³ Stażysty, adres zamieszkania⁴:

zwanymi dalej łącznie jako „**Strony**” lub każda z osobna jako „**Strona**”,
zwana dalej jako „**Umowa**”

Niniejsza Umowa stanowi wykonanie Porozumienia o organizacji stażu uczniowskiego zawartego
w dniu _____ pomiędzy _____ Szkołą

(pełna nazwa Szkoły)

a Przyjmującym na staż, zwanego dalej jako: Porozumienie, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej
Umowy. Porozumienie dotyczy organizacji stażu uczniowskiego w rozumieniu art. 121a ustawy Prawo

¹ Niepotrzebne skreślić.

² Niepotrzebne skreślić. Stażysta, który ukończył 18 lat może samodzielnie zawrzeć umowę, w związku z czym działa przy podpisywaniu umowy osobiście. Stażysta, który nie ukończył 18 lat może zawrzeć umowę wyłącznie reprezentowany przez przedstawiciela ustawowego (rodzica) lub opiekuna prawnego. Stażysta, który nie ukończył 18 lat nie może zawrzeć umowy działając osobiście.

³ Niepotrzebne skreślić.

⁴ W przypadku reprezentacji stażysty należy podać adres zamieszkania przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego.

§ 1

Przedmiot stażu uczniowskiego

1. W ramach niniejszej Umowy przez staż uczniowski (dalej jako: **Staż uczniowski**) rozumiana jest osobista realizacja przez Stażystę zadań określonych w programie stażu uczniowskiego (dalej jako: **Program stażu**), stanowiącego Załącznik nr 2 do niniejszej Umowy u Przyjmującego na staż, na zasadach określonych w niniejszej Umowie oraz w Porozumieniu.
2. W ramach Stażu uczniowskiego realizowane są zadania wynikające z Programu stażu, który jest opracowywany przez Przyjmującego na staż przy współudziale Szkoły i zaakceptowany przez Stażystę.
3. Stażysta wykonuje zadania powierzone mu w ramach Stażu uczniowskiego pod nadzorem opiekuna stażu wyznaczonego przez Przyjmującego na staż (dalej jako: **Opiekun stażu**).
4. Miejszem wykonywania Stażu uczniowskiego będzie siedziba Przyjmującego na staż, jednostka organizacyjna Przyjmującego na staż lub inne miejsce ustalone przez Strony.
5. W uzasadnionych przypadkach Przyjmujący na staż może dokonać zmiany Programu stażu za uprzednim pisemnym uzgodnieniem przez Strony, przy czym uzgodnienie to nie wymaga aneksu do Umowy.
6. Stażysta będzie wykonywał Staż uczniowski w zawodzie: _____, na stanowisku: _____.

§ 2

Prawa i obowiązki Stażysty

1. Stażysta oświadcza, że:
 - 1) przedstawione przez niego dane w związku z przeprowadzonym postępowaniem rekrutacyjnym na Staż uczniowski są prawdziwe;
 - 2) akceptuje postanowienia Umowy i zobowiązuje się do ich przestrzegania;
 - 3) akceptuje Program stażu i zobowiązuje się do jego realizacji;
 - 4) akceptuje zakres w jakim po zrealizowaniu Stażu uczniowskiego zostanie zwolniony z obowiązku realizacji praktycznej nauki zawodu;
 - 5) posiada status ucznia Szkoły i do dnia zakończenia realizacji Stażu uczniowskiego nie utraci tego statusu.
2. Stażysta zobowiązany jest do:
 - 1) przestrzegania przepisów regulujących organizację pracy i porządek pracy u Przyjmującego na staż, mających odpowiednie zastosowanie do zadań wykonywanych przez Stażystę w ramach Stażu uczniowskiego, a w szczególności postanowień regulaminu pracy, przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, przepisów dotyczących informacji poufnych;
 - 2) przestrzegania ustalonego przez Przyjmującego na staż harmonogramu wykonywania zadań objętych Programem stażu;



- 3) stosowania się do poleceń Przyjmującego na staż oraz Opiekuna stażu, o ile dotyczą one zadań objętych Programem stażu i nie są sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa;
 - 4) przedłożenia niezbędnej dokumentacji wymaganej w związku z realizacją zadań, w tym w szczególności orzeczenia do celów sanitarno-epidemiologicznych określonego w art. 7 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;
 - 5) należytego wykonywania zadań objętych Programem stażu, to jest wykonywania ich w sposób sumienny, rzetelny, uwzględniający interes Przyjmującego na staż oraz walor dydaktyczny Stażu uczniowskiego;
 - 6) podpisywania listy obecności w sposób określony przez Przyjmującego na staż;
 - 7) przestrzegania zasad rozpoczynania i kończenia Stażu przyjętych przez Przyjmującego na staż oraz zasad dotyczących informowania Przyjmującego na staż o nieobecności;
 - 8) odpracowania nieobecności w terminie uzgodnionym z Przyjmującym na staż. Przyjmujący na staż określa zasady usprawiedliwiania nieobecności Stażysty;
 - 9) niezwłocznego informowania Przyjmującego na staż o wszelkich okolicznościach, które mogą mieć wpływ na realizację Stażu uczniowskiego zgodnie z przyjętymi w Umowie zasadami i obowiązującymi przepisami prawa;
 - 10) dbania o zachowanie w należyтым porządku mienia powierzonego Stażyście przez Przyjmującego na staż;
 - 11) udziału w badaniach jakości Stażu uczniowskiego przeprowadzonych przez Szkołę przy udziale Przyjmującego na staż po zakończeniu odbywania stażu;
 - 12) rzetelnego i systematycznego prowadzenia dziennika stażu (dalej jako: **Dziennik stażu**).
3. Stażysta ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą za wszelkie zawinione działania lub zaniechania wobec powierzonego mu mienia Przyjmującego na staż, w tym w szczególności wobec środków finansowych Przyjmującego na staż, w których posiadanie może wejść Stażysta w związku z wykonywaniem zadań w ramach Stażu uczniowskiego.
 4. Stażysta w przeciągu 3 (trzech) miesięcy od dnia zakończenia realizacji Stażu uczniowskiego jest uprawniony do wystąpienia do Przyjmującego na staż o wydanie referencji, charakteryzujących Stażystę podczas wykonywania Stażu uczniowskiego.

§ 3

Prawa i obowiązki Przyjmującego na staż

1. Przyjmujący na staż oświadcza, że:
 - 1) zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich zasad określonych w zawartym ze Szkołą Porozumieniu w ramach niniejszej Umowy;
 - 2) wraz ze Szkołą opracował Program Stażu, który przed podpisaniem Umowy przedstawił Stażyście;
 - 3) posiada zdolności organizacyjne umożliwiające realizację Stażu uczniowskiego w sposób należyty, to jest z uwzględnieniem stanu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych Stażysty, jak również z uwzględnieniem waloru dydaktycznego Stażu uczniowskiego.
2. Przyjmujący na staż zobowiązany jest do:
 - a) realizacji zaakceptowanego przez Stażystę Programu stażu;

- b) przygotowania stanowiska pracy Stażysty w sposób dostosowany do wymogów określonych w Programie stażu;
- c) wyznaczenia Opiekuna stażu nadzorującego realizację Stażu uczniowskiego;
- d) przeszkolenia Stażysty w zakresie obowiązujących w ramach stanowiska, które ma zajmować Stażysta przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowych, zasad zachowania informacji poufnych oraz regulaminu pracy w zakresie mającym zastosowanie do Stażysty,
- e) dopuszczenia Stażysty do wykonywania zadań objętych Programem stażu,
- f) zapewnienia Stażyście odpowiedniego stanowiska pracy, wyposażonego w sposób uwzględniający potrzeby realizacji Programu stażu, w tym w szczególności w niezbędne sprzęty, narzędzia, zaplecze, pomieszczenia, urządzenia i materiały, oprogramowanie, a także uwzględniający wymogi techniczne miejsca pracy oraz potrzeby Stażysty, także wynikające z jego stanu zdrowia lub niepełnosprawności, a ponadto Przyjmujący na staż zapewnia:
 - a) pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
 - b) dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych;
- g) kontroli obecności Stażysty w miejscu odbywania Stażu uczniowskiego oraz sprawowania nadzoru nad odbywaniem Stażu uczniowskiego,
- h) sporządzenia, w razie wypadku podczas realizacji Stażu uczniowskiego, dokumentacji powypadkowej,
- i) wydania Stażyście po zakończeniu Stażu uczniowskiego, nie później niż w ciągu 7 (siedmiu) dni od dnia zakończenia realizacji Stażu uczniowskiego zaświadczenia ukończenia Stażu uczniowskiego zgodnego ze wzorem zaświadczenia określonym w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wzoru zaświadczenia o odbyciu stażu uczniowskiego z dnia 12 sierpnia 2019 roku lub innym właściwym akcie prawnym wydanym w tym zakresie.

§ 4

Okres odbywania Stażu uczniowskiego

1. Staż uczniowski realizowany będzie od dnia _____ do dnia _____.
2. Stażysta jest zobowiązany do rozpoczynania wykonywania zadań od godziny: _____ i do zakończenia ich o godzinie: _____.
3. Łączny wymiar Stażu uczniowskiego wnosi _____ godzin miesięcznie przy zachowaniu tygodniowego wymiaru czasu pracy wynoszącego maksymalnie przeciętnie 40 godzin tygodniowo, zaś w wymiarze dobowym 8 godzin⁵.

⁵ Opcjonalnie: W szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość przedłużenia dobowego wymiaru godzin trwania Stażu uczniowskiego dla stażystów w wieku powyżej 18 lat, nie dłużej jednak niż do 12 godzin, przy zachowaniu tygodniowego wymiaru godzin czasu pracy.



§ 5

Wynagrodzenie Stażysty⁶

1. Stażysta otrzymuje wynagrodzenie w wysokości _____ zł (słownie: _____ złotych) brutto za każdy miesiąc odbywania Stażu uczniowskiego.
2. W przypadku nierealizowania przez Stażystę Stażu uczniowskiego w wymiarze miesięcznym, jego wynagrodzenie jest obliczane na podstawie rozliczenia godzinowego ustalanego według ilorazu wynagrodzenia miesięcznego określonego w ust. 1 powyżej i ilości godzin wykonywania Stażu uczniowskiego przez Stażystę w danym miesiącu kalendarzowym.
3. Wynagrodzenie Stażysty będzie wypłacane miesięcznie z dołu, w terminie do ____ dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego.
4. Stażysta upoważnia Przyjmującego na staż do przekazania przysługującego mu wynagrodzenia za Staż uczniowski na rachunek bankowy prowadzony przez bank _____ o numerze: _____

§ 6

Opiekun Stażu

1. Przyjmujący na staż na Opiekuna stażu wyznacza Pana / Panią _____, który/ która spełnia przesłanki określone w art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe. Stwierdzenie tego warunku jest potwierdzone oświadczeniem Opiekuna Stażu, które stanowi Załącznik nr 4 do Umowy.
2. Opiekun stażu jest zobowiązany do nadzoru organizacyjnego i kontroli wykonywania zadań przez Stażystę, w tym w szczególności do nadzorowania prawidłowego prowadzenia przez Stażystę Dziennika stażu oraz systematycznego podpisywania przez Stażystę listy obecności. Ponadto Opiekun stażu jest zobowiązany do udzielania Stażyście niezbędnego wsparcia w zakresie wdrożenia w zakładzie pracy Przyjmującego na staż oraz związanego z realizacją powierzonych Stażyście zadań.
3. Na czas nieobecności Opiekuna Stażu Przyjmujący na staż zobowiązany jest do zorganizowania zastępstwa przez osobę spełniającą przesłanki dla Opiekuna stażu określone w art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe.
4. Przyjmujący na staż jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania Stażysty o nieobecności Opiekuna stażu i o wyznaczonym zastępstwie, najpóźniej w momencie rozpoczęcia przez Stażystę danego dnia realizacji Stażu uczniowskiego lub z chwilą opuszczenia stanowiska pracy przez Opiekuna stażu.

⁶ Opcjonalnie: Strony zgodnie postanawiają, że realizacja Stażu uczniowskiego będzie się odbywała nieodpłatnie. W przypadku stosowania tego rozwiązania postanowienia §5 ust. 1 – 4 należy skreślić.

§ 7

Rozwiązanie Umowy

1. Każda ze Stron jest uprawniona do wypowiedzenia Umowy za 14 (czternasto-) dniowym terminem wypowiedzenia w przypadku:
 - 1) niewykonania, nienależytego wykonania lub naruszenia przez drugą Stronę istotnych obowiązków określonych w niniejszej Umowie lub w Porozumieniu;
 - 2) naruszenia przez drugą Stronę innych obowiązków lub przepisów prawa, w tym w szczególności związanych z podaniem nieprawdziwych danych lub złożeniem fałszywych oświadczeń w związku z zawarciem niniejszej Umowy.
2. Przyjmujący na Staż może wypowiedzieć niniejszą Umowę ze Stażystą w przypadku:
 - 1) nieusprawiedliwionego niestawiennictwa Stażysty w miejscu odbywania Stażu trwającego dłużej niż 3 (trzy) dni;
 - 2) zawinionego przez Stażystę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków określonych w niniejszej Umowie lub w regulaminie pracy obowiązującym u Przyjmującego na staż, jak również ze względu na inne udowodnione, rażące naruszenie reguł obowiązujących u Przyjmującego na staż;
 - 3) z przyczyn niezawinionych przez Stażystę, jeżeli okaże się, że Stażysta nie jest zdolny do wykonywania zadań objętych Programem stażu.
3. Wypowiedzenie może zostać dokonane na piśmie pod rygorem nieważności. Bieg terminu wypowiedzenia rozpoczyna się w dniu skutecznego doręczenia dokumentu wypowiedzenia Stronie. Przez skuteczne doręczenie należy rozumieć doręczenie dokumentu wypowiedzenia w sposób umożliwiający zapoznanie się przez drugą Stronę z treścią wypowiedzenia.

§ 8

Informacje Poufne

1. Stażysta zobowiązuje się do nierozpowszechniania, nieujawniania lub niewykorzystywania informacji dotyczących Przyjmującego na staż, których rozpowszechnianie, ujawnianie lub wykorzystywanie mogłoby w jakikolwiek sposób spowodować szkodę majątkową lub niemajątkową Przyjmującego na staż.
2. Stażysta nie jest zobowiązany do zachowywania poufności wobec informacji i danych o Przyjmującym na staż, co do których Przyjmujący na staż wyraźnie wskazał, iż nie są one objęte zakresem zakazu wskazanego w ust. 1 powyżej.
3. Przyjmujący na staż jest uprawniony do zobowiązania Stażysty do podpisania odrębnego oświadczenia dotyczącego zachowania poszczególnych informacji w poufności, na zasadach i według wzoru obowiązującego u Przyjmującego na staż.

§ 9

Postanowienia końcowe

1. Przyjmujący na staż przekazuje Stażyście klauzulę informacyjną wypełniającą obowiązki nałożone na Przyjmującego na staż przez art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)

2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Ogólne rozporządzenie o ochronie danych), która to klauzula stanowi Załącznik nr 3 do niniejszej Umowy.

2. W celu usunięcia wszelkich wątpliwości Strony zgodnie potwierdzają, że charakter niniejszej Umowy nie ma charakteru umowy o pracę i nie kreuje stosunku pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, w związku z czym Strony zobowiązują się, że nie będą dochodziły roszczeń wynikających z Umowy o staż uczniowski przed sądem pracy.
3. Jakikolwiek zmiany i uzupełnienia niniejszej Umowy wymagają dla swojej skuteczności formy pisemnej pod rygorem nieważności.
4. Adresami Stron do doręczeń są ich adresy wskazane w niniejszej Umowie. W przypadku zmiany adresu do doręczeń Strona, której adres uległ zmianie powinna o tym niezwłocznie zawiadomić drugą Stronę.
5. Wszelkie spory, które mogą wyniknąć w związku z realizacją niniejszej Umowy Strony będą starały się rozstrzygnąć polubownie. W przypadku niemożności rozstrzygnięcia sporu na drodze polubownej, spór zostanie poddany pod rozstrzygnięcie właściwego sądu powszechnego, przy czym wszelkie spory powstałe w relacjach pomiędzy Stażystą a Przyjmującym na staż będą rozstrzygane według sądu właściwego dla miejsca zamieszkania Stażysty.
6. Jeżeli którekolwiek z postanowień niniejszej Umowy okaże się nieważne w całości lub w części, pozostałe postanowienia pozostają w mocy, Strony zaś zobowiązują się na wniosek którejkolwiek z nich do zastąpienia nieważnych postanowień postanowieniami o charakterze zbliżonym do postanowień zastępowanych.
7. W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Umowie zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego, w odpowiednim zakresie przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy właściwe dla Stażu uczniowskiego.
8. Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym egzemplarzu dla każdej ze Stron.

Stażysta / za Stażystę:

za Przyjmującego na staż:

parafa Stażysty⁷

Załączniki:

1. Porozumienie z dnia _____ zawarte pomiędzy Szkołą a Przyjmującym na staż;
2. Program stażu;

⁷ Jeżeli umowę podpisuje w imieniu Stażysty jego przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny, Stażysta parafuje umowę.

3. Klauzula informacyjna Przyjmującego na staż⁸;
4. Oświadczenie Opiekuna stażu o niekaralności;
5. Wniosek ucznia o wyrażenie zgody na odbycie stażu uczniowskiego.

⁸ Należy zastosować klauzulę informacyjną właściwą ze względu na sposób reprezentacji stażysty przy zawieraniu umowy.



POROZUMIENIE O ORGANIZACJI STAŻU UCZNIOWSKIEGO

zawarte w _____, dnia _____

pomiędzy:

_____, ul. _____,
(pełna nazwa szkoły) (adres szkoły)

reprezentowaną przez: _____,

zwaną dalej jako: „**Szkoła**”,

-a-

_____, z siedzibą w _____,
(pracodawca) (adres pracodawcy)

KRS: _____, REGON: _____, NIP: _____, kapitał zakładowy:
_____¹,

reprezentowaną przez: _____,

zwaną dalej jako: „**Przyjmujący na staż**”,

Mając na uwadze regulację zawartą w art. 121a ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 roku, Dz. U. z 2017 roku poz. 59, z późn. zm. (dalej jako: ustawa Prawo oświatowe), określającą zasady organizacji staży uczniowskich, a także wolę nawiązania współpracy między Szkołą a Przyjmującym na staż w zakresie organizacji staży uczniowskich, Strony zawierają niniejsze Porozumienie o charakterze ramowym dla poszczególnych umów o staże uczniowskie.

§ 1

Przedmiot Porozumienia

1. W ramach niniejszego Porozumienia przez staż uczniowski (dalej jako: **Staż uczniowski**) rozumiana jest osobista realizacja przez stażystę posiadającego status ucznia Szkoły, zadań określonych w programie stażu uczniowskiego (dalej jako: **Program stażu**) u Przyjmującego na staż, na zasadach określonych w niniejszym Porozumieniu oraz w umowie o staż uczniowski (dalej jako: **Umowa**).

¹ Niepotrzebne skreślić.

2. W ramach Staży uczniowskich realizowane są zadania wynikające z Programu stażu, który jest opracowywany przez Przyjmującego na staż przy współudziale Szkoły i akceptowany przez stażystę przed podpisaniem Umowy.
3. Program stażu uwzględnia rekomendacje Szkoły w zakresie treści kształcenia, w tym w szczególności odnośnie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które powinny być doskonalone przez stażystę podczas Stażu uczniowskiego.
4. Przy ustalaniu Programu stażu powinny zostać uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne stażysty.
5. Program stażu powinien zawierać:
 - 1) cele edukacyjne, które osiągnie stażysta;
 - 2) treści kształcenia doskonalone przez stażystę;
 - 3) zakres w jakim stażysta po zrealizowaniu Stażu uczniowskiego zostanie zwolniony z obowiązku realizacji praktycznej nauki zawodu;
 - 4) zakres obowiązków stażysty;
 - 5) harmonogram realizacji Stażu uczniowskiego;
 - 6) zasady dotyczące wyposażenia stanowiska pracy stażysty;
 - 7) zasady wdrożenia stażysty u Przyjmującego na staż;
 - 8) zasady monitorowania i oceny realizacji treści kształcenia i celów edukacyjnych.
6. Program Stażu uczniowskiego jest przedstawiany stażystie przed podpisaniem Umowy i każdorazowo stanowi załącznik do Umowy.

§ 2

Wymiar Stażu uczniowskiego

1. Tygodniowy łączny czas pracy stażysty w ramach Stażu uczniowskiego nie powinien przekraczać przeciętnie 40 godzin, zaś w wymiarze dobowym 8 godzin, z zastrzeżeniem, że w przypadku stażystów w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość przedłużenia dobowego wymiaru godzin trwania Stażu uczniowskiego dla stażystów w wieku powyżej 18 lat, nie dłużej jednak niż do 12 godzin, przy zachowaniu tygodniowego wymiaru godzin czasu pracy².

§ 3

Prawa i obowiązki Szkoły

1. Szkoła zobowiązana jest do:
 - 1) udzielenia Przyjmującemu na staż wszelkiego wsparcia w zakresie opracowania Programu stażu;
 - 2) zapoznania stażysty z Programem stażu;
 - 3) poinformowania stażysty o obowiązku sumiennego i starannego wykonywania czynności i zadań w ramach Stażu uczniowskiego, stosowania się do poleceń Przyjmującego na staż

² Przedłużenie dobowego wymiaru godzin czasu pracy jest możliwe tylko u tych pracodawców, gdzie przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynika z rodzaju pracy lub jej organizacji.

- i upoważnionych przez niego osób, w tym w szczególności Opiekuna stażu, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa;
- 4) bieżącego kontaktu z Przyjmującym na staż oraz Opiekunem stażu, jeżeli będzie zachodziła potrzeba podjęcia działań ze strony Szkoły, w tym w szczególności poinformowania Przyjmującego na staż jeżeli stażysta przestał być uczniem Szkoły przed końcem obowiązywania Umowy.
2. Szkoła jest uprawniona do sprawowania monitoringu odbywania Stażu uczniowskiego na zasadach określanych każdorazowo z Przyjmującym na staż.
 3. Szkoła może objąć Staż uczniowski nadzorem dydaktyczno-wychowawczym, o ile nie sprzeciwi się temu Przyjmujący na staż.

§ 4

Prawa i obowiązki Przyjmującego na staż

1. Przyjmujący na staż jest zobowiązany do:
 - 1) zapewnienia stażysty realizacji zadań objętych Programem stażu;
 - 2) zapewnienie stażysty warunków organizacyjnych niezbędnych do realizacji Programu stażu, w tym w szczególności:
 - a) zapewnienie należytej infrastruktury do przeprowadzenia Stażu uczniowskiego, w tym odpowiedniego stanowiska pracy, wyposażonego w sposób uwzględniający potrzeby realizacji Programu stażu, w tym w szczególności w niezbędne sprzęty, narzędzia, zaplecze, pomieszczenia, urządzenia i materiały, oprogramowanie, a także uwzględniający wymogi techniczne miejsca pracy oraz potrzeby stażysty, także wynikające z jego stanu zdrowia lub niepełnosprawności,
 - b) przeszkolenia stażysty na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie BHP, przepisów przeciwpożarowych oraz tajemnicy służbowej,
 - c) zapoznania stażysty z obowiązującym regulaminem pracy, w zakresie odnoszącym się do stanowiska, którego dotyczy Staż uczniowski,
 - d) sprawowania nadzoru organizacyjnego i merytorycznego nad zadaniami realizowanym przez stażystę,
 - e) wydania stażysty niezwłocznie po zakończeniu realizacji Stażu uczniowskiego dokumentacji wskazanej w § 7 ust. 1 i 2 niniejszego Porozumienia,
 - f) wydania stażysty na jego wniosek referencji w sposób i na zasadach wskazanych w § 2 ust. 3 Umowy;
 - 3) przestrzegania czasu pracy stażysty;
 - 4) informowania Szkoły o wszelkich przypadkach przerwania przez stażystę realizacji Stażu uczniowskiego lub wypowiedzenia Umowy przez którąkolwiek ze Stron.
2. Przyjmujący na staż jest uprawniony do podejmowania decyzji o wyborze uczniów aplikujących w procesie rekrutacyjnym do odbycia u niego Stażu uczniowskiego.
3. Przyjmujący na staż może przedłożyć stażysty zakres obowiązków dla stanowiska, które ma zajmować stażysta podczas Stażu uczniowskiego.



4. Przyjmujący na staż jest uprawniony do zobowiązania Stażysty do podpisania odrębnego oświadczenia dotyczącego zachowania poszczególnych informacji w poufności, na zasadach i według wzoru obowiązującego u Przyjmującego na staż.
5. Przyjmujący na staż może zwrócić się do Szkoły o przedstawienie raportu z ewaluacji jakości Stażu uczniowskiego, sporządzonego w ramach oceny jakości Stażu uczniowskiego, zgodnie z § 8 ust. 3 niniejszego Porozumienia.

§ 5

Osoby kontaktowe

1. Szkoła ze swojej strony wyznacza koordynatora ds. staży uczniowskich, z którym Przyjmujący na staż kontaktuje się we wszelkich sprawach związanych z organizacją i realizacją Stażu uczniowskiego.
2. Przyjmujący na staż każdorazowo wyznacza Opiekuna stażu na terenie zakładu pracy, w którym realizowane są Staże uczniowskie.
3. Na jednego Opiekuna stażu nie może przypadać jednocześnie więcej niż 6 (sześciu) stażystów.
4. Do zadań Opiekuna stażu należy:
 - 1) udzielanie niezbędnego wsparcia stażystom w zakresie wdrożenia u Przyjmującego na staż;
 - 2) udzielanie niezbędnego wsparcia stażystom w zakresie realizacji zadań powierzonych do wykonania stażystom;
 - 3) nadzór nad prawidłową realizacją i harmonogramem stażu zawodowego;
 - 4) nadzór nad prawidłowym prowadzeniem przez stażystów dzienników stażu oraz nad systematycznym podpisywaniem przez stażystów listy obecności u Przyjmującego na staż.
5. Przyjmujący na staż zapewnia, że każdorazowy Opiekun stażu lub osoba zastępująca Opiekuna stażu będzie spełniała przesłanki określone w art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe.

§ 6

Rekrutacja na Staż uczniowski

1. Szkoła we współpracy z Przyjmującym na staż organizuje proces rekrutacji na Staż uczniowski spośród uczniów Szkoły.
2. Proces rekrutacji będzie przeprowadzany w pomieszczeniach Szkoły.
3. W procesie rekrutacji uczestniczy przedstawiciel Przyjmującego na staż.
4. Szkoła w porozumieniu z Przyjmującym na staż może odstąpić od przeprowadzania rekrutacji na Staż uczniowski jeżeli liczba chętnych do odbycia Stażu uczniowskiego nie przekracza liczby miejsc zapewnianych przez Przyjmującego na staż.
5. Szczegółowe zasady realizacji procesu rekrutacji, w tym w szczególności wymogi stawiane kandydatom będą każdorazowo ustalane przez Przyjmującego na staż we współpracy ze Szkołą.
6. Uczeń przed rozpoczęciem odbywania Stażu uczniowskiego zobowiązany jest złożyć do dyrektora Szkoły wniosek o wyrażenie zgody na odbycie Stażu uczniowskiego, według wzoru stanowiącego Załącznik nr 3 do Porozumienia. Przyjmujący na staż odmówi rozpoczęcia stażu uczniowskiego uczniowi, który nie uzyskał zgody dyrektora Szkoły na odbycie stażu uczniowskiego.

§ 7

Ocena Stażysty

1. Przyjmujący na staż po zakończeniu realizacji Stażu uczniowskiego przez stażystę dokonuje oceny realizacji zadań powierzonych stażyście.
2. W celu dokonania oceny Przyjmujący na staż wystawia opinię wraz z oceną, które łącznie stanowią dokument potwierdzający zakończenie Stażu uczniowskiego i są podstawą do wystawienia zaświadczenia, o którym mowa w art. 121a ust. 26 ustawy Prawo oświatowe.
3. Opinia Przyjmującego na staż musi zawierać co najmniej wskazanie okresu realizacji Stażu uczniowskiego, cel stażu, opis zadań wykonywanych przez stażystę, stanowisko stażysty, charakterystykę sposobu wykonywania zadań przez stażystę.
4. Szkoła w porozumieniu z Przyjmującym na staż określi szczegółowe zasady dotyczące przyznawania ocen za Staż uczniowski, mając na uwadze możliwość zaliczenia Stażu uczniowskiego tytułem realizacji praktycznej nauki zawodu.

§ 8

Ocena jakości Stażu uczniowskiego

1. Przebieg Stażu uczniowskiego może być monitorowany przez Szkołę w celu dokonania oceny jakości Stażu uczniowskiego.
2. Szkoła zastrzega sobie prawo do przeprowadzenia wizyty kontrolnej u Przyjmującego na staż w miejscu realizacji Stażu uczniowskiego w celu weryfikacji prawidłowości realizacji Stażu uczniowskiego.
3. Szkoła przeprowadzi ewaluację Stażu uczniowskiego skierowaną zarówno do Przyjmującego na staż, jak i do każdego ze stażystów. Ewaluacja będzie dotyczyła spełnienia przez Przyjmującego na staż zasad odbywania Stażu uczniowskiego. Z przeprowadzonej ewaluacji Szkoła sporządzi raport, który zostanie udostępniony Przyjmującemu na staż na jego wniosek.

§ 9

Postanowienia końcowe

1. Przyjmujący na staż przekazuje Szkole klauzulę informacyjną wypełniającą obowiązki nałożone na Przyjmującego na staż przez art. 13 i 14 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Ogólne rozporządzenie o ochronie danych), która to klauzula stanowi załącznik do niniejszego Porozumienia, a Szkoła zobowiązuje się do przekazania tej klauzuli osobom występującym w imieniu Szkoły oraz biorącym udział w wykonywaniu Porozumienia, których dane Przyjmujący na staż będzie przetwarzał w związku z wykonywaniem Porozumienia.
2. Jakikolwiek zmiany i uzupełnienia niniejszego Porozumienia wymagają dla swojej skuteczności formy pisemnej pod rygorem nieważności.

3. Adresami Stron do doręczeń są ich adresy wskazane w niniejszym Porozumieniu. W przypadku zmiany adresu do doręczeń Strona, której adres uległ zmianie powinna o tym niezwłocznie zawiadomić drugą Stronę.
4. Wszelkie spory, które mogą wyniknąć w związku z realizacją niniejszego Porozumienia Strony będą starały się rozstrzygnąć polubownie. W przypadku niemożności rozstrzygnięcia sporu na drodze polubownej, spór zostanie poddany pod rozstrzygnięcie właściwego sądu powszechnego.
5. Jeżeli którekolwiek z postanowień niniejszego Porozumienia okaże się nieważne w całości lub w części, pozostałe postanowienia pozostają w mocy, Strony zaś zobowiązują się na wniosek którejkolwiek z nich do zastąpienia nieważnych postanowień postanowieniami o charakterze zbliżonym do postanowień zastępowanych.
6. W zakresie nieuregulowanym w niniejszym Porozumieniu zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego oraz inne przepisy właściwe dla Stażu uczniowskiego.
7. Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym egzemplarzu dla każdej ze Stron.

za Szkołę:

za Przyjmującego na staż:

Załączniki:

1. Klauzula Informacyjna Przyjmującego na staż;
2. Klauzula informacyjna Szkoły.

Załącznik nr 2 do Umowy o staż uczniowski

Klauzula o ochronie danych osobowych Stażysty*

1. Przyjmujący na staż jest administratorem danych osobowych Stażysty.
2. Przyjmujący na staż oświadcza, że dane osobowe są przetwarzane zgodnie z przepisami prawa, w szczególności zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), (dalej jako: „**RODO**”).
3. U Przyjmującego na staż powołany został Inspektor Ochrony Danych (IOD), z którym w zakresie przetwarzania danych osobowych i korzystania z praw wskazanych w pkt 9) poniżej można skontaktować się/ W zakresie przetwarzania danych osobowych i korzystania z praw wskazanych w pkt 9) poniżej, z Przyjmującym na staż można skontaktować się** pisząc na adres mailowy:***, lub pocztą tradycyjną na adres siedziby Przyjmującego na staż.
4. Przyjmujący na staż przetwarza następujące dane osobowe pozyskane w związku z realizacją Umowy:
 - 1) dane osobowe zawarte w Umowie o staż uczniowski, takie jak: imię, nazwisko, numer PESEL, adres zamieszkania, numer telefonu, adres e-mail oraz dane dotyczące Szkoły i klasy, do której uczęszcza Stażysta oraz jego stanowisko pracy;
 - 2) dane związane z oceną Stażysty podczas odbywania stażu uczniowskiego;
 - 3) dane zawarte w orzeczeniu do celów sanitarno-epidemiologicznych (jeżeli dotyczy).
5. Wyżej wymienione dane osobowe będą przetwarzane na podstawie:
 - 1) art. 6 ust. 1 lit. b) RODO, w celu realizacji warunków Umowy o staż uczniowski;
 - 2) art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, w celach zabezpieczenia, dochodzenia i obrony przed ewentualnymi roszczeniami z Umowy o staż uczniowski, stanowiących prawnie uzasadnione interesy realizowane przez Przyjmującego na staż;
 - 3) art. 6 ust. 1 lit. c) RODO, w celu wypełnienia obowiązków prawnych ciążących na Przyjmującym na staż w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej i zawarciem Umowy na staż uczniowski, w szczególności wynikających z prawa podatkowego, rachunkowego i prawa systemu ubezpieczeń społecznych.
6. Dane osobowe będą przechowywane przez okres niezbędny do realizacji warunków Umowy o staż uczniowski, a po tym czasie przez okres oraz w zakresie wymaganym przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego lub dla zabezpieczenia, dochodzenia i obrony przed ewentualnymi roszczeniami.
7. Dane osobowe nie będą podlegały zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji, w tym profilowaniu, w rozumieniu art. 22 RODO.

8. Dane osobowe mogą być przekazywane do przetwarzania innym podmiotom uprawnionym z mocy prawa lub, przy pomocy których Przyjmujący na staż prowadzi działalność, takim jak dostawcy usług IT (w tym hostingu, usług poczty elektronicznej, zabezpieczeń systemów), firmy kurierskie lub spedycyjne, operatorzy pocztowi, kancelarie adwokackie lub radcowskie, doradcy podatkowi, prawnicy, biura księgowe, jak również Szkole kierującej Stażystę do Przyjmującego na staż na podstawie Porozumienia o organizacji staży uczniowskich, będącego załącznikiem do Umowy o staż uczniowski. Dane osobowe mogą być przekazywane również
***.
9. Po spełnieniu określonych przesłanek wskazanych w przepisach RODO, osoby, których dane dotyczą, mają prawo do:
- 1) potwierdzenia, czy przetwarzane są dane osobowe ich dotyczące i prawo do uzyskania dostępu do tych danych (art. 15 RODO);
 - 2) uzyskania kopii danych osobowych podlegających przetwarzaniu (art. 15 RODO),
 - 3) sprostowania danych osobowych ich dotyczących, jeżeli są nieprawidłowe oraz prawo do żądania uzupełnienia niekompletnych danych (art. 16 RODO),
 - 4) usunięcia ich danych osobowych „prawo do bycia zapomnianym” (art. 17 RODO),
 - 5) ograniczenia zakresu przetwarzania ich danych osobowych (art. 18 RODO),
 - 6) wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania ich danych osobowych (art. 21 RODO),
 - 7) cofnięcia zgody – w zakresie, w jakim przetwarzanie danych osobowych następuje w oparciu o udzieloną zgodę (art. 6 ust. 1 lit. a RODO), co nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem,
 - 8) wniesienia w każdym czasie skargi do właściwego organu nadzorczego (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa) w przypadku naruszenia ich praw w zakresie przetwarzania danych osobowych (art. 77 RODO).
10. Podanie danych osobowych jest warunkiem zawarcia i realizacji Umowy o staż uczniowski – niepodanie tych danych skutkuje niemożliwością jej zawarcia lub wykonania.
11. Dane osobowe mogą być przekazywane do państw trzecich, tj. poza Europejski Obszar Gospodarczy na podstawie decyzji Komisji Europejskiej stwierdzającej odpowiedni stopień ochrony (2000/518/WE) lub standardowych klauzul umownych.

* *Klauzula stanowi propozycję zapisu do modyfikacji/uzupełnienia przez Przyjmującego na staż zgodnie z celami i stosowanymi przez niego środkami przetwarzania danych.*

** *Niepotrzebne skreślić.*

*** *Należy uzupełnić.*

**Klauzula o ochronie danych osobowych Stażysty
i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego***

1. Przyjmujący na staż jest administratorem danych osobowych Stażysty oraz jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego.
2. Przyjmujący na staż oświadcza, że dane osobowe są przetwarzane zgodnie z przepisami prawa, a w szczególności zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), (dalej jako: „**RODO**”).
3. U Przyjmującego na staż powołany został Inspektor Ochrony Danych (IOD), z którym w zakresie przetwarzania danych osobowych i korzystania z praw wskazanych w pkt 9) poniżej można skontaktować się/ W zakresie przetwarzania danych osobowych i korzystania z praw wskazanych w pkt 9) poniżej, z Przyjmującym na staż można skontaktować się** pisząc na adres mailowy:***, lub pocztą tradycyjną na adres siedziby Przyjmującego na staż.
4. Przyjmujący na staż przetwarza następujące dane osobowe pozyskane w związku z realizacją Umowy:
 - a. dane osobowe zawarte w Umowie o staż uczniowski, takie jak: imię, nazwisko, numer PESEL, adres zamieszkania, numer telefonu, adres e-mail oraz dane dotyczące Szkoły i klasy, do której uczęszcza Stażysta oraz jego stanowisko pracy;
 - b. dane związane z oceną Stażysty podczas odbywania stażu uczniowskiego;
 - c. dane zawarte w orzeczeniu do celów sanitarno-epidemiologicznych (jeśli dotyczy).
5. Wyżej wymienione dane osobowe będą przetwarzane na podstawie:
 - a. art. 6 ust. 1 lit. b) RODO, w celu realizacji warunków Umowy o staż uczniowski;
 - b. art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, w celach zabezpieczenia, dochodzenia i obrony przed ewentualnymi roszczeniami z Umowy o staż uczniowski, stanowiących prawnie uzasadnione interesy realizowane przez Przyjmującego na staż;
 - c. art. 6 ust. 1 lit. c) RODO, w celu wypełnienia obowiązków prawnych ciążących na Przyjmującym na staż w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej i zawarciem Umowy na staż uczniowski, w szczególności wynikających z prawa podatkowego, rachunkowego i prawa systemu ubezpieczeń społecznych.
6. Dane osobowe będą przechowywane przez okres niezbędny do realizacji warunków Umowy o staż uczniowski, a po tym czasie przez okres oraz w zakresie wymagany przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego lub dla zabezpieczenia, dochodzenia i obrony przed ewentualnymi roszczeniami.

7. Dane osobowe nie będą podlegały zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji, w tym profilowaniu, w rozumieniu art. 22 RODO.
8. Dane osobowe mogą być przekazywane do przetwarzania innym podmiotom uprawnionym z mocy prawa lub, przy pomocy których Przyjmujący na staż prowadzi działalność, takim jak dostawcy usług IT (w tym hostingu, usług poczty elektronicznej, zabezpieczeń systemów), firmy kurierskie lub spedycyjne, operatorzy pocztowi, kancelarie adwokackie lub radcowskie, doradcy podatkowi, prawnicy, biura księgowe, jak również Szkole kierującej Stażystę do Przyjmującego na staż na podstawie Porozumienia o organizacji staży uczniowskich, będącego załącznikiem do Umowy o staż uczniowski. Dane osobowe mogą być przekazywane również
***.
9. Po spełnieniu określonych przesłanek wskazanych w przepisach RODO, osoby, których dane dotyczą, mają prawo do:
- potwierdzenia, czy przetwarzane są dane osobowe ich dotyczące i prawo do uzyskania dostępu do tych danych (art. 15 RODO);
 - uzyskania kopii danych osobowych podlegających przetwarzaniu (art. 15 RODO),
 - sprostowania danych osobowych ich dotyczących, jeżeli są nieprawidłowe oraz prawo do żądania uzupełnienia niekompletnych danych (art. 16 RODO),
 - usunięcia ich danych osobowych „prawo do bycia zapomnianym” (art. 17 RODO),
 - ograniczenia zakresu przetwarzania ich danych osobowych (art. 18 RODO),
 - wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania ich danych osobowych (art. 21 RODO),
 - cofnięcia zgody – w zakresie, w jakim przetwarzanie danych osobowych następuje w oparciu o udzieloną zgodę (art. 6 ust. 1 lit. a RODO), co nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem,
 - wniesienia w każdym czasie skargi do właściwego organu nadzorczego (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa) w przypadku naruszenia ich praw w zakresie przetwarzania danych osobowych (art. 77 RODO).
10. Podanie danych osobowych jest warunkiem zawarcia realizacji Umowy o staż uczniowski – niepodanie tych danych skutkuje niemożliwością jej zawarcia lub wykonania.
11. Dane osobowe mogą być przekazywane do państw trzecich, tj. poza Europejski Obszar Gospodarczy na podstawie decyzji Komisji Europejskiej stwierdzającej odpowiedni stopień ochrony (2000/518/WE) lub standardowych klauzul umownych.

* *Klauzula stanowi propozycję zapisu do modyfikacji/uzupełnienia przez Przyjmującego na staż zgodnie z celami i stosowanymi przez niego środkami przetwarzania danych.*

** *Niepotrzebne skreślić.*

*** *Należy uzupełnić.*

Klauzula o ochronie danych osobowych osób reprezentujących Szkołę oraz osób realizujących w imieniu Szkoły Porozumienie o organizacji stażu uczniowskiego*

1. Przyjmujący na staż jest administratorem danych osobowych osób występujących w imieniu Szkoły (reprezentujących Szkołę) oraz osób biorących udział w wykonywaniu Porozumienia o organizacji staży uczniowskich (osób, przy pomocy których Szkoła realizuje ww. Porozumienie np. osób wyznaczonych do kontaktu), a dane te zostały pozyskane odpowiednio bezpośrednio od tych osób lub Szkoły.
2. Przyjmujący na staż oświadcza, że dane osobowe ww. osób (w tym dane takie jak: imię, nazwisko, adres, numer PESEL, numer telefonu, adres e-mail) są przetwarzane zgodnie z przepisami prawa, w szczególności zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), (dalej jako: „**RODO**”).
3. U Przyjmującego na staż powołany został Inspektor Ochrony Danych (IOD), z którym w zakresie przetwarzania danych osobowych i korzystania z praw wskazanych w pkt 8) poniżej można skontaktować się/ W zakresie przetwarzania danych osobowych i korzystania z praw wskazanych w pkt 8) poniżej, z Przyjmującym na staż można skontaktować się** pisząc na adres mailowy:***, lub pocztą tradycyjną na adres siedziby Przyjmującego na staż.
4. Dane osobowe osób reprezentujących Szkołę przy podpisywaniu Porozumienia o organizacji staży uczniowskich będą przetwarzane przez Przyjmującego na staż w celu wykonania tego Porozumienia, tj. na podstawie art. 6 ust. 1 lit. b) RODO, a dane pozostałych osób biorących udział w wykonaniu Porozumienia będą przetwarzane na podstawie uzasadnionego interesu Przyjmującego na staż, tj. na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, którym jest prawidłowe wykonanie Porozumienia o organizacji staży uczniowskich zawartego ze Szkołą. Ponadto dane osobowe ww. osób mogą być przetwarzane w celu wykonywania przez Przyjmującego na staż obowiązków wynikających z przepisów prawa, w szczególności prawa podatkowego, rachunkowego i systemu ubezpieczeń społecznych, tj. art. 6 ust. 1 lit. c) RODO oraz w celach zabezpieczenia, dochodzenia i ochrony przed ewentualnymi roszczeniami z Porozumienia stanowiących prawnie uzasadnione interesy realizowane przez Przyjmującego na staż, tj. art. 6 ust. 1 lit. f) RODO.
5. Dane osobowe będą przechowywane przez okres niezbędny do realizacji warunków Porozumienia, a po tym czasie przez okres oraz w zakresie wymaganym przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego lub dla zabezpieczenia, dochodzenia i obrony przed ewentualnymi roszczeniami.

6. Dane osobowe nie będą podlegały zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji, w tym profilowaniu, w rozumieniu art. 22 RODO.
7. Dane osobowe mogą być przekazywane do przetwarzania innym podmiotom uprawnionym z mocy prawa lub, przy pomocy których Przyjmujący na staż prowadzi działalność, takim jak dostawcy usług IT (w tym hostingu, usług poczty elektronicznej, zabezpieczeń systemów), firmy kurierskie lub spedycyjne, operatorzy pocztowi, kancelarie adwokackie lub radcowskie, doradcy podatkowi, prawnicy, biura księgowe, jak również Stażyście skierowanemu przez Szkołę do Przyjmującego na staż na podstawie Porozumienia o organizacji stażu uczniowskiego, będącego załącznikiem do Umowy o staż uczniowski. Dane osobowe mogą być przekazywane również ***.
8. Po spełnieniu określonych przesłanek wskazanych w przepisach RODO, osoby, których dane dotyczą, mają prawo do:
- a. potwierdzenia, czy przetwarzane są dane osobowe ich dotyczące i prawo do uzyskania dostępu do tych danych (art. 15 RODO);
 - b. uzyskania kopii danych osobowych podlegających przetwarzaniu (art. 15 RODO),
 - c. sprostowania danych osobowych ich dotyczących, jeżeli są nieprawidłowe oraz prawo do żądania uzupełnienia niekompletnych danych (art. 16 RODO),
 - d. usunięcia ich danych osobowych „prawo do bycia zapomnianym” (art. 17 RODO),
 - e. ograniczenia zakresu przetwarzania ich danych osobowych (art. 18 RODO),
 - f. wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania ich danych osobowych (art. 21 RODO),
 - g. cofnięcia zgody – w zakresie, w jakim przetwarzanie danych osobowych następuje w oparciu o udzieloną zgodę (art. 6 ust. 1 lit. a RODO), co nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem,
 - h. wniesienia w każdym czasie skargi do właściwego organu nadzorczego (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa) w przypadku naruszenia ich praw w zakresie przetwarzania danych osobowych (art. 77 RODO).
9. Podanie danych osobowych jest warunkiem zawarcia i realizacji Porozumienia o organizacji stażu uczniowskiego – niepodanie tych danych skutkuje niemożliwością jej zawarcia lub wykonania.
10. Dane osobowe mogą być przekazywane do państw trzecich, tj. poza Europejski Obszar Gospodarczy na podstawie decyzji Komisji Europejskiej stwierdzającej odpowiedni stopień ochrony (2000/518/WE) lub standardowych klauzul umownych.

* *Klauzula stanowi propozycję zapisu do modyfikacji/uzupełnienia przez Przyjmującego na staż zgodnie z celami i stosowanymi przez niego środkami przetwarzania danych.*

** *Niepotrzebne skreślić.*

*** *Należy uzupełnić.*

WZÓR

miejsowość

data

OŚWIADCZENIE OPIEKUNA STAŻU O NIEKARALNOŚCI

Ja niżej podpisany(a) _____ niniejszym oświadczam, że nie byłem(am) karany(a) za przestępstwa wskazane w art. 120 ust. 3a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku - Prawo oświatowe to jest za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece określone w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny lub przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. - o przeciwdziałaniu narkomanii, jak również wobec mnie nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu.

podpis pracownika



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Załącznik nr 5 do Umowy o staż uczniowski

WZÓR

_____, _____
miejscowość data

Sz. P. _____

Dyrektor Szkoły _____
nazwa szkoły

ul. _____

adres szkoły

Wnioskodawca:

imię i nazwisko ucznia

Klasa: _____

ul. _____

adres zamieszkania ucznia

WNIOSEK UCZNIA O WYRAŻENIE ZGODY NA ODBYCIE STAŻU UCZNIOWSKIEGO

Ja, niżej podpisany(a) _____, zwracam się z prośbą
o wyrażenie zgody na odbycie stażu uczniowskiego
w _____

_____ nazwa i adres podmiotu przyjmującego na staż
w okresie od _____ do _____.

podpis ucznia

Zasady zapewniania jakości stażu uczniowskiego realizowanego u pracodawcy wraz z narzędziami ich weryfikacji

PROJEKT: Kształcenie zawodowe: 12) branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT)

Zasady zapewniania jakości stażu uczniowskiego realizowanego u pracodawcy wraz z narzędziami ich weryfikacji (umożliwiającymi monitorowanie jakości stażu przez wszystkie zaangażowane strony) w ramach modelowych rozwiązań praktycznej nauki trzech zawodów w ramach branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (dalej Branży): technik hotelarstwa, technik usług kelnerskich, technik turystyki na obszarach wiejskich

WARSZAWA, marzec 2021 r.

ZAMAWIAJĄCY:

Ministerstwo Edukacji Narodowej

BENEFICJENT

PPH Erra Sp. z o.o.

Autor:

Dariusz Chorąży

1. Wstęp

Zasady zapewniania jakości stażu uczniowskiego, realizowanego u pracodawcy w trzech zawodach branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (dalej jako: branża HGT), powinny zostać oparte o jasne przesłanki. Takimi przesłankami są cele jakie staże mają osiągać, a także zrozumienie kontekstowych uwarunkowań edukacji zawodowej w obszarze usług hotelarsko-gastronomiczno-turystycznych, w tym m.in. warunków ich realizacji, predyspozycji stażystów i oczekiwań pracodawców.

Wymagają też zrozumienia istoty pojęcia «*jakości*», w szczególności w sektorze usług i jego osadzenia w realiach społeczno- gospodarczych, w tym formalno-prawnych.

Zasady zapewniania jakości staży są wspierane narzędziami ich weryfikacji, które powinny umożliwiać monitorowanie jakości stażu wszystkim zaangażowanym w nie stronom. Kluczowym dopełnieniem warunków zapewnienia jakości staży są merytoryczne ramy dla każdego z trzech zawodów, wyznaczane w poszczególnych modelowych rozwiązaniach praktycznej nauki tych zawodów, opracowanych przez ekspertów branżowych.

2. Jakość w procesie edukacji

a. Definicja jakości

Zasady jakości staży są osadzone na istocie pojęcia jakości. Czym jest jakość? To pojęcie jest nieodłącznym elementem ludzkiej pracy i życia.

Prawdopodobnie pierwszym który w kulturze zachodniej zdefiniował jakość był Platon. Jakość (gr. *poiotes*) – jako pojęcie filozoficzne, to według Platona «*pewien stopień doskonałości*»¹¹⁹. Nazwę łacińską (*qualitas*), tłumaczoną z greki, która zachowała się w językach romańskich, utworzył Cyceon.

Według Arystotelesa jakość to: «*jedna z 9 wyróżnionych przypadłości, wyrażająca określoność substancji cielesnej i ujawniająca w niej specyficzne przyporządkowanie materii do formy, przeciwstawna ilości, to zespół swoistych cech odróżniających dany przedmiot od innych przedmiotów tego samego rodzaju*»¹²⁰.

Rozróżnia się jakości stałe (dyspozycje), trudne do zmiany, bo związane z różnicą gatunkową bytu, oraz jakości zmienne (stany), mogące przechodzić w swoje przeciwieństwa (np. chory – zdrowy).

¹¹⁹ W. Tatarkiewicz, Historia filozofii, t. I, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 166

¹²⁰ Arystoteles, Fizyka, PWN, Warszawa 1968, s. 5 i n.

W filozofii europejskiej występował spór o obiektywny charakter jakości, łączący się z problemem obiektywności poznania i wartości poznawczej wrażeń zmysłowych. W sporze tym występowały 3 główne stanowiska:

- naiwny realizm (treść wrażeń zmysłowych jest tożsama z cechami postrzeganych przedmiotów),
- subiektywny idealizm (wrażenia zmysłowe są jedyną rzeczywistością) oraz
- realizm krytyczny, wg którego (w klasycznym sformułowaniu J. Locke’a) należy rozróżniać jakości pierwotne (np. rozciągłość, masa, ruch), mające charakter obiektywny i jakości wtórne, tj. zmysłowe (np. barwa, dźwięk, zapach), o charakterze subiektywnym¹²¹.

W Słowniku Języka Polskiego PWN znajdujemy o wiele prostszą definicję jakości – w znaczeniu potocznym to *«wartość czegoś»* i w znaczeniu filozoficznym to *«istotne cechy przedmiotu wyróżniające go spośród innych»*¹²².

W Encyklopedii Ekonomicznej zawarta tam definicja odnosi się natomiast bardziej do sfery materialnej, a więc jakości produktu, przez którą rozumie się *«właściwości wyrobu określone przede wszystkim z punktu widzenia właściwości chemicznych, fizycznych oraz wartości użytkowej»*¹²³.

Współcześni badacze definiują jakość jako spełnienie lub przekroczenie wymagań klienta. Wynika to przede wszystkim ze wzrostu znaczenia usług w produkcie krajowym oraz rosnące bogactwo obywateli i zwiększająca się konkurencja.

David A. Garvin proponuje podział definicji jakości na siedem kategorii:

- ogólne (transcendentne),
- związane z produkcją,
- związane z produktem,
- związane z użytkownikiem,
- związane z tworzeniem wartości,
- wielowymiarowe,
- strategiczne¹²⁴.

Prof. Tadeusz Kotarbiński zdefiniował jakość jako *«zespół różnorodnych cech określających stopień użyteczności społecznej wyrobu zgodnie z jego przeznaczeniem»*¹²⁵.

¹²¹ Za Encyklopedią PWN, zob.: <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/jakosc;4008589.html>

¹²² Słownik Języka Polskiego PWN, zob.: <https://sjp.pwn.pl/szukaj/jakosc.html> [dostęp: 06.04.2022]

¹²³ Encyklopedia Ekonomiczna, Wydawnictwo PWE, Warszawa 1998, s. 84.

¹²⁴ Zob. D. A. Garvin, What does product quality really mean, Sloan Management Review, 1/1984, Sloan Management Review, Cambridge, s. 25 i n.

¹²⁵ H. Gwarek, Sterowanie jakością w przedsiębiorstwie, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1975, s. 15.

Według prof. Bronisława Oyrzanowskiego jakość to *«zespół cech fizycznych, chemicznych i biologicznych charakteryzujących dany produkt i odróżniających go od innych produktów»*¹²⁶. Prof. Oyrzanowski zauważa, iż jakość zależy w głównej mierze od dwu jej składowych – jakości projektowania oraz jakości wykonania¹²⁷.

Inny polski badacz prof. Tadeusz Wawak uważa, że jakość należy traktować jako *«zakres spełniania wymogów użytkowników przez produkt, przy czym wymogi te zależą od jego możliwości ekonomicznych»* (szczególnie dochodów i zasobów)¹²⁸.

Dyrektywa 85/374/EWG z dnia 25 lipca 1985 roku o odpowiedzialności producentów za szkody wywołane wadami produktów¹²⁹ w swoim pierwotnym brzmieniu określała jakość jako *«prawdopodobieństwo spełnienia oczekiwań klienta»*¹³⁰.

Autorzy obowiązujących norm ISO definiując jakość jako *«ogół cech i właściwości wyrobu lub usługi decydujących o zdolności wyrobu do zaspokojenia stwierdzonych lub przewidywanych potrzeb»*¹³¹.

Jak widać zagadnienie jakości jest zagadnieniem złożonym i wielowymiarowym, uwarunkowanym czynnikami obiektywnymi i subiektywnymi, wynikającymi z natury przedmiotu, usługi, utworu czy procesu i zrelatywizowanym oczekiwaniami klienta, odbiorcy czy użytkownika.

b. Rola jakości w życiu społecznym i gospodarczym

Dla prawidłowego rozumienia znaczenia pojęcia «jakości» należy je osadzić w konkretnych realiach i to w realiach współczesnego życia. Podążając za koncepcją prof. T. Kotarbińskiego, należy określić stopień użyteczności społecznej przedmiotu, usługi, utworu czy procesu z punktu widzenia spełnienia oczekiwań podmiotu adresata - klienta/odbiorcy/ użytkownika.

Kluczowe dla prawidłowego osadzenia «jakości» w kontekście życia społecznego i gospodarczego jest pojęcie jakości życia, na które składają się takie elementy jak poziom życia, dobrostan, satysfakcja z życia, zadowolenie z życia, a także szczęście¹³². Quality of Life Group, działająca w ramach Światowej Organizacji Zdrowia (WHOQOL Group) zdefiniowała jakość życia jako *«postrzeganie przez jednostkę jej pozycji w życiu w kontekście kultury*

¹²⁶ B. Oyrzanowski, Teoretyczne aspekty kształtowania jakości produktów, w: Organizacyjne i ekonomiczne aspekty sterowania jakością, pod red. K. Cholewickiej-Goździk, Warszawa 1970, s. 11.

¹²⁷ B. Oyrzanowski, Jakość dla konsumenta, producenta i gospodarki narodowej, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1989, s. 49 i 75.

¹²⁸ T. Wawak, Makroekonomiczne problemy jakości produktów przemysłowych w Polsce, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 1989, s.5.

¹²⁹ Dyrektywa Rady w sprawie zbliżania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych Państw Członkowskich dotyczących odpowiedzialności za produkty wadliwe z dnia 25 lipca 1985 roku, Dz. U. WE L 210 z 7 sierpnia 1985 roku, s. 29-33.

¹³⁰ Za: <https://mfiles.pl/pl/index.php/Jakość>, [dostęp: 06.04.2022]

¹³¹ Zob. PN-ISO 8402:1994 1996, s. 12

¹³² M. Petelewicz, T. Drabowicz, JAKOŚĆ ŻYCIA – GLOBALNIE I LOKALNIE. POMIAR I WIZUALIZACJA, Katedra Socjologii Ogólnej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny Uniwersytet Łódzki, Łódź 2016, s. 14 i n.

i systemów wartości akceptowanych przez społeczeństwo, w jakich żyje, oraz w relacji do jej celów życiowych, oczekiwań, zainteresowań»¹³³. „W rozważaniach WHOQOL poświęconych jakości życia, obok ogólnej definicji pojęcia, znajdujemy również wyszczególnienie sfer życia, które należy wziąć pod uwagę, jeśli chcemy uchwycić istotę tego zjawiska. Są to: zdrowie fizyczne i psychiczne, poziom niezależności od innych, relacje społeczne, osobiste przekonania jednostki, oraz wpływ tych osobistych przekonań na środowisko, w którym jednostka żyje”¹³⁴. A zatem za noblistą Amartya Sen możemy uznać jakość życia za «zespół warunków życia człowieka, obiektywne atrybuty świata przyrody, przedmiotów i kultury, obiektywnie oceniane atrybuty człowieka związane z poziomem życia i pozycją społeczną, a także funkcjonowanie jego organizmu»¹³⁵.

Istotnym narzędziem pomagającym obiektywizować poziom jakości życia jest Wskaźnik Rozwoju Społecznego (ang. HDI - od ang. Human Development Index)¹³⁶ – syntetyczny miernik opisujący stopień rozwoju społeczno-ekonomicznego poszczególnych krajów (stąd czasem nazywany wskaźnikiem rozwoju społeczno-ekonomicznego). Wskaźnik HDI ocenia kraje na trzech płaszczyznach:

- długiego i zdrowego życia (*long and healthy life*),
- wiedzy (*knowledge*),
- dostatniego standardu życia (*decent standard of living*).

Ponadto, od 2010 r. do pomiaru HDI służą następujące wskaźniki:

- oczekiwana długość życia;
- średnia liczba lat edukacji otrzymanej przez mieszkańców w wieku 25 lat i starszych;
- oczekiwana liczba lat edukacji dla dzieci rozpoczynających proces kształcenia;
- dochód narodowy per capita w USD, liczony według parytetu siły nabywczej danej waluty.

Zarówno w zakresie płaszczyzn HDI, jak i wskaźników oceny poszczególnych państw, edukacja zajmuje niezwykle istotną pozycję i tym samym znacząco wpływa na realny poziom jakości życia każdego człowieka.

Jakość jest także nieodłącznym elementem pracy ludzkiej. Poziom jakości ludzkiej pracy bezpośrednio wpływa na jakość produktów i usług, a to ma już bezpośredni związek ze stanem gospodarki, jej potencjałem i możliwościami rozwoju, PKB i dochodem narodowym liczonym

¹³³ Zob. tamże s.16

¹³⁴ Tamże, s. 17.

¹³⁵ A. Sen, *Quality of Life*, Oxford 1993, s. 110.

¹³⁶ Wskaźnik HDI został opracowany w 1990 r. przez pakistańskiego ekonomistę Mahbuba ul Haqa. Oparty na nim system porównywania wprowadzony został przez Organizację Narodów Zjednoczonych. Od 1993 r. wykorzystuje go w swoich corocznych raportach oenztowska agenda do spraw rozwoju (UNDP). W Raporcie z 2020 r. Polska w rankingu HDI została umieszczona na 35 miejscu.

per capita. Jakość pracy jest także bezpośrednio pochodną jakości edukacji, a w szczególności edukacji zawodowej.

c. Znaczenie jakości w edukacji

Bez wątpienia jakość w edukacji jest elementem jakości życia, rzutującym nie tylko na dobrostan każdego człowieka, ale także podmiotów biorących udział w życiu społeczno-gospodarczym, a nawet całej gospodarki. Niezbędnym warunkiem współczesnego rozwoju społeczno-gospodarczego opartego na informacji jest ciągłe rozwijanie oraz dostosowywanie umiejętności pracowników do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Celem edukacji jest osiągnięcie określonych kwalifikacji, w tym zawodowych, a jakość edukacji bezpośrednio rzutuje na ich jakość. Zagadnienie jakości kwalifikacji jako pochodnej jakości edukacji, zostało podjęte i unormowane w obowiązującej od 1 stycznia 2016 r. ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK)¹³⁷. ZSK to wprowadzony tą ustawą zbiór zasad, standardów, nowych funkcji i ról oraz procedur regulujących sposób działania różnych podmiotów (osób i instytucji) związanych z nadawaniem kwalifikacji oraz zapewnianiem ich jakości.

Kluczowym pojęciem w kontekście kwalifikacji zawodowych są kompetencje zawodowe, rozumiane jako zdolność wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności, systemu wartości i cech osobowych do osiągania celów, wyników i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy.

„Zintegrowany System Kwalifikacji umożliwia gromadzenie i porządkowanie rozmaitych kwalifikacji istniejących w naszym kraju. Do tej pory, jako że kwalifikacje nadawano w ramach różnych struktur, instytucji i organizacji, na podstawie odmiennych regulacji i ustaw, trudno było je zestawiać według jednolitych kryteriów. Szczególnie cenna jest możliwość włączenia do systemu kwalifikacji funkcjonujących na wolnym rynku, opisanie ich w języku efektów uczenia się i objęcie gwarantowanymi przez państwo (poprzez ogólne zasady włączania i funkcjonowania kwalifikacji w systemie) zasadami walidacji i zapewniania jakości. Funkcjonowanie ZSK powinno więc zintensyfikować procesy związane z polityką uczenia się przez całe życie w Polsce, w tym ułatwić rozwój kompetencji zgodnych z własnymi zainteresowaniami lub pożądanymi na rynku pracy”¹³⁸.

Zagadnienie szczegółowych wymogów dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w Polsce, w tym trzech zawodów branży HGT objętych Projektem, uwzględniając specyfikę umiejętności zawodowych lub zakres, w jakim umiejętności te są wykorzystywane podczas wykonywania zadań zawodowych, definiuje Rozporządzenie Ministra Edukacji

¹³⁷ Ustawa z 22 grudnia 2015 roku o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. z 2016 r., poz. 64 z późn. zm.).

¹³⁸ Zawistowska, H. (red.), Projekt sektorowej ramy kwalifikacji dla sektora turystyki w Polsce. Raport końcowy. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa 2015, s.5

Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego¹³⁹.

i. Standardy jakości kształcenia zawodowego

Standardy jakości kształcenia zawodowego w Polsce zaproponował w maju 2013 r, zespół autorów i konsultantów pod egidą Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU). Opracowane standardy mają formę dobrowolnych narzędzi do wykorzystania przez dyrekcje i nauczycieli kształcenia zawodowego szkół i placówek oświatowych zajmujących się szkolnictwem zawodowym. Ich celem jest podnoszenie jakości pracy, zwiększanie efektywności prowadzonego kształcenia i poprawa wizerunku szkoły/placówki.

Mają one ułatwić ocenę funkcjonowania różnych obszarów szkoły/placówki nie tylko dyrekcji czy nauczycielom, ale także innym uczestnikom i adresatom procesu edukacji, a więc uczniom i ich rodzicom, organom nadzoru pedagogicznego, a nawet lokalnemu środowisku, w tym funkcjonującym w nim pracodawcom.

„Standardy jakości kształcenia zawodowego” (SJKZ) to oczekiwania jakie w zakresie jakości kształcenia powinny spełniać różne obszary kształcenia w systemie oświaty¹⁴⁰. Są one opisane za pomocą szczegółowych kryteriów i wskaźników. Istotnym warunkiem zapewnienia tej jakości jest uwzględnienie zewnętrznego kontekstu szkolenia, ukierunkowanymi na współpracę z krajowymi i zagranicznymi partnerami.

Zespół KOWEziU wyodrębnił dla „Standardów jakości kształcenia zawodowego” 10 obszarów tematycznych. Są to:

I – OFERTA KSZTAŁCENIA I PROGRAMY NAUCZANIA

II – KADRA SZKOŁY/PLACÓWKI

III – ZASOBY MATERIALNE SZKOŁY/PLACÓWKI

IV – ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA

V – UCZNIOWIE Z INDYWIDUALNYMI POTRZEBAMI EDUKACYJNYMI

VI – WSPÓŁPRACA SZKÓŁ/PLACÓWEK Z PRACODAWCAMI

VII – WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI KRAJOWYMI I ZAGRANICZNYMI

VIII – POTWIERDZANIE EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

IX – DORADZTWO EDUKACYJNO-ZAWODOWE

¹³⁹ Dz.U. z 2019 roku, poz. 316 z późn. zm.

¹⁴⁰ Standardy jakości kształcenia zawodowego, KOWEziU Warszawa 2013, s.5.

X – ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE SZKOŁĄ/PLACÓWKĄ¹⁴¹.

SJKZ zostały opracowane także z uwzględnieniem zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 czerwca 2009 r. (EQARF/EQAVET)¹⁴².

ii. Standardy jakości staży¹⁴³

Zgodnie z definicją Słownika Języka Polskiego PWN staż to: *«praktyczna nauka zawodu odbywana w jakiejś instytucji przez absolwentów szkoły lub studiów, czasem stanowiąca próbny okres ich pracy; też: czas tej nauki»*¹⁴⁴.

Rada UE w swoim Zaleceniu z 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży¹⁴⁵, na potrzeby tego zalecenia, przyjęła, że: *«za staże uznaje się ograniczoną w czasie praktykę zawodową, płatną lub bezpłatną, obejmującą komponent uczenia się i szkolenia, podejmowaną w celu zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego z myślą o zyskaniu większych szans na zatrudnienie oraz ułatwiającą podjęcie stałego zatrudnienia»*¹⁴⁶.

Staż jest przede wszystkim formą przyuczenia do konkretnego zawodu. Odbywając staż stażysta może liczyć na przydzielone mu obowiązki i zadania, jakie są związane z określonym stanowiskiem pracy. W porównaniu z praktyką stażysta ma szansę na zdobycie większego doświadczenia i konfrontacji nabytych już umiejętności z realiami rzeczywistych warunków pracy i świadczenia usług u konkretnego pracodawcy na konkretnym stanowisku pracy¹⁴⁷.

Staż jest niezbędnym elementem kształcenia zawodowego, a bazą standardów jakości staży są ogólne standardy kształcenia zawodowego.

iii. Staże uczniowskie i ich jakość

Prawo oświatowe w art. 121a wprowadziło staż uczniowski jako formę szkolenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy dla uczniów techników i branżowych szkół I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami, realizowanego w rzeczywistych warunkach pracy – u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z zawodem, w którym kształcą się uczniowie stażyści.

¹⁴¹ Tamże, s.6.

¹⁴² Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQARF/EQAVET), Dz. U. UE C 155 z 8 lipca 2009 roku, s. 1-10.

¹⁴³ W niniejszym opracowaniu nie zajmujemy się stażem w rozumieniu Ustawy z 20 kwietnia 2014r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001.

¹⁴⁴ Zob. <https://sjp.pwn.pl/slowniki/staz.html> ; staż to także: *«czas, który upłynął od momentu rozpoczęcia pracy w jakiejś instytucji lub od chwili rozpoczęcia działalności w jakiejś dziedzinie»*, tamże, [dostęp: 06.04.2022]

¹⁴⁵ Zalecenia Rady z dnia 10 marca 2014 roku w sprawie ram jakości staży. Dz. U. UE C 88 z 27 marca 2014 roku, s. 1-4.

¹⁴⁶ Zob. Motyw 27 Zalecenia Rady z dnia 10 marca 2014 roku w sprawie ram jakości staży.

¹⁴⁷ Zob. Maciej Gruza, Praktyki i staże zawodowe - poradnik dla przedsiębiorcy, Wydanie II, PARP Warszawa 2018 r.

Standardy staży uczniowskich bazują na standardach jakości staży. Muszą jednak dodatkowo uwzględniać specyfikę pracy z uczniami, a w szczególności pracy z osobami małoletnimi. Staż uczniowski, w przeciwieństwie do staży studenckich czy absolwenckich wymaga znacznie więcej uwagi i troski ze strony zarówno pracodawców i ich pracowników sprawujących nadzór merytoryczny nad stażystami, jaki i ze strony szkoły i pedagogów sprawujących nadzór pedagogiczny na uczniami w czasie stażu. To wymaga dodatkowych, specyficznych narzędzi pozwalających właściwie i na bieżąco monitorować przebieg stażu oraz rozwiązywać zaistniałe problemy i monitorować pod względem jakości osiągnane przez stażystów cele, w stosunku do celów założonych.

iv. Cele staży uczniowskich

W podstawie programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego dla każdej kwalifikacji w zawodach nauczanych w technikach dla każdej kwalifikacji są wskazane uniwersalne jednostki efektów kształcenia. Obejmują one:

- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- efekty kształcenia typowe dla danej kwalifikacji,
- język obcy zawodowy,
- kompetencje personalne i społeczne,
- organizację pracy małych zespołów.

Cele staży uczniowskich dla każdego z trzech wybranych zawodów branży HGT definiują zasady zapewniania jakości tych staży oraz narzędzia i metody ich monitorowania, które są służebne wobec tych celów. Jednak same cele tych staży uczniowskich są określone przez założenia przyjęte w poszczególnych modelach stażu dla trzech zawodów branży HGT objętych Projektem, a szerzej w kwalifikacjach wyodrębnionych dla każdego zawodu.

I tak dla zawodu Technik Hotelarstwa (TH) są to kwalifikacja HGT.03 (Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie) i HGT.06 (Realizacja usług w recepcji), dla zawodu Technik Usług Kelnerskich (TUK) to kwalifikacja HGT.01 (Wykonywanie usług kelnerskich) i HGT.11 (Organizacja usług gastronomicznych), a dla zawodu Technik Turystyki na Obszarach Wiejskich (TTOW) to kwalifikacje HGT.09 (Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich) oraz HGT.10 (Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego)¹⁴⁸.

3. Źródła prawa i ramy jakości staży uczniowskich

Zapewnienie odpowiedniej jakości staży jest warunkiem koniecznym do tego, żeby ich efekty były zgodne z oczekiwaniami pracodawcy, stażysty, a także szkoły. Warunki dla zapewnienia tej jakości w sensie formalno-prawnym i merytorycznym tworzą powszechnie obowiązujące w Polsce źródła prawa (ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe, rozporządzenia i akty

¹⁴⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, Załącznik nr 2, BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT).

prawa miejscowego), źródła prawa unijnego (pierwotne i wtórne) oraz źródła prawa wewnętrznego (zarządzenia, regulaminy itp.).

Uzupełniającą, ale niezwykle ważną rolę mają także opracowane przez różne podmioty inicjatywy i standardy, jak np. Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk opracowane przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Jednak o ile przestrzeganie zasad opisanych w tym dokumencie jest dobrą praktyką, to jednak nie ma on charakteru formalnego. Oznacza to, że jeżeli szczegółowe przepisy określają dla stażu konkretne rozwiązania w zakresie zapewniania jakości, to w pierwszym rzędzie pracodawca przyjmujący stażystów musi przestrzegać tych przepisów, natomiast rozwiązania określone w Polskich Ramach Jakości Staży i Praktyk mogą być stosowane tylko w zakresie nieuregulowanym szczegółowymi przepisami.

a. Prawo unijne

Wśród aktów prawa unijnego mających odniesienie do edukacji zawodowej młodzieży, następujące akty tego prawa bezpośrednio lub pośrednio odnoszą się do zagadnień jakości staży. Są to m.in.:

- Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego¹⁴⁹;
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2015/2302/UE z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie imprez turystycznych i powiązanych usług turystycznych¹⁵⁰;
- Zalecenie Rady z 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży;
- Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych¹⁵¹.

Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego obok Zalecenia Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia¹⁵², to najnowsze regulacje prawa unijnego w tym zakresie. W swoim Zaleceniu z 15 marca 2018 r. Rada UE odnosi się do jakości przygotowania zawodowego w sposób mocno osadzony w realiach, łącząc jakość tego przygotowania z jego skutecznością, a nawet jego opłacalnością¹⁵³.

¹⁴⁹ Zalecenia Rady z dnia 15 marca 2018 roku w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego, Dz. U. UE C 153 z 2 maja 2018 roku, s. 1-6.

¹⁵⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2302 z dnia 25 listopada 2015 roku w sprawie imprez turystycznych i powiązanych usług turystycznych, zmieniająca rozporządzenie (WE) nr 2006/2004 i dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/83/UE oraz uchylającą dyrektywę Rady 90/314/EWG, Dz. U. UE L 326 z dnia 11 grudnia 2015 roku, s. 1-33.

¹⁵¹ Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 roku w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, Dz. U. UE L 255 z dnia 30 września 2005 roku, s. 22-142.

¹⁵² Zalecenia Rady z dnia 30 października 2020 roku w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 roku w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży, Dz. U. UE C 372 z dnia 4 listopada 2020 roku, s. 1-9.

¹⁵³ Motyw 4 Zalecenia Rady z dnia 15 marca 2018 roku w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego

Przyjmuje także, że skuteczne i charakteryzujące się dobrą jakością przygotowanie zawodowe prowadzi do połączenia umiejętności związanych z pracą, doświadczenia zawodowego i uczenia się opartego na pracy, a także kompetencji kluczowych, ułatwiając w ten sposób młodym ludziom wejście na rynek pracy¹⁵⁴. Co więcej, Zalecenie to dostrzega związek dobrego jakościowo przygotowania zawodowego ze wzmacnianiem wśród młodych ludzi aktywnego obywatelstwa i społecznego włączenia¹⁵⁵.

Wreszcie Zalecenie to podkreśla znaczenie i rolę właściwych interesariuszy w procesie szkolenia zawodowego w ramach ustrukturyzowanych partnerstw, w szczególności partnerów społecznych, przedsiębiorstw, izb przemysłowych, handlowych czy rzemieślniczych, organizacji zawodowych i sektorowych, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, organizacji młodzieżowych i rodzicielskich, jak również władz lokalnych, regionalnych i krajowych¹⁵⁶.

Taką rolę partnerów społecznych oddaje dla przykładu opinia w sprawie „Wspólnej wizji dotyczącej jakości i skuteczności przygotowania zawodowego i uczenia się opartego na pracy”, przyjęta 2 grudnia 2016 r. przez Komitet Doradczy UE ds. Szkolenia Zawodowego, a także wkład Europejskiego Forum Młodzieży, które w Europejskiej karcie jakości staży i przygotowania zawodowego z 2012 r. zaapelowało do europejskich państw, instytucji oraz partnerów społecznych o ustanowienie lub wzmocnienie ram prawnych zapewniania jakości przygotowania zawodowego¹⁵⁷.

Zagadnieniem jakości w procesie przygotowania zawodowego zajmował się także Europejski Trybunał Obrachunkowy, który w swoich sprawozdaniach na temat gwarancji dla młodzieży z 2015 r. i 2017 r. zalecił, by Komisja Europejska opracowała kryteria jakości w odniesieniu do przygotowania zawodowego¹⁵⁸.

Zalecenie Rady UE z 15 marca 2018 r. jako swój cel ogólny statuuje zwiększenie szans na zatrudnienie i rozwój osobisty uczniów (praktykantów) oraz przyczynienie się do rozwoju wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, odpowiadającej potrzebom rynku pracy¹⁵⁹. Celem szczegółowym tego Zalecenia jest zapewnienie spójnych ram dla przygotowania zawodowego w oparciu o wspólne rozumienie tego, co stanowi o jego jakości i skuteczności, biorąc pod uwagę różnorodność systemów i tradycji kształcenia i szkolenia zawodowego w poszczególnych państwach członkowskich¹⁶⁰. Co ciekawe, w latach 2015-2020 uczenie się oparte na pracy, szczególnie uwzględniające przygotowanie zawodowe oraz mechanizmy zapewniania jego jakości są dwoma z pięciu ówczesnych priorytetów europejskich¹⁶¹.

¹⁵⁴ Tamże, Motyw 1.

¹⁵⁵ Tamże, Motyw 2.

¹⁵⁶ Tamże, Motyw 3.

¹⁵⁷ Tamże, Motyw 8.

¹⁵⁸ Tamże, Motyw 24.

¹⁵⁹ Tamże, Motyw 26.

¹⁶⁰ Tamże, Motyw 27.

¹⁶¹ Tamże, Motyw 14.

Kolejnym ważnym aktem prawa unijnego dotyczącym jakości staży, jest Zalecenie Rady UE z 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży. Na wstępie trzeba jednak zauważyć, że powyższe Zalecenie nie obejmuje praktyk zawodowych będących elementem programu kształcenia formalnego lub kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym staży, których treść jest uregulowana przepisami prawa krajowego i których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów¹⁶². Nie wchodząc w rozważania dotyczące zakresu obowiązywania niniejszego Zalecenia na staże uczniowskie objęte Projektem, należy odnotować szereg cennych wskazówek dla kształtu staży uczniowskich, jakie ten dokument zawiera. Ich wartość jest nie do przecenienia.

Zalecenie Rady z 10 marca 2014 r. uznaje podniesienie poziomu wykształcenia za warunek płynnego przechodzenia młodych ludzi z etapu edukacji do etapu zatrudnienia, a to z kolei warunkuje realizację celu strategii „Europa 2020”, jakim było osiągnięcie do 2020 r. 75% wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku od 20 do 64 lat¹⁶³. Odnotowuje też, że staże w latach 1994-2014 stały się ważnym sposobem wchodzenia na rynek pracy¹⁶⁴.

Zalecenie to ostrzega przed skutkami staży niskiej jakości i podkreśla związek między jakością stażu a rezultatem w zakresie zatrudnienia¹⁶⁵. Jednocześnie wskazuje, że wartość stażu jest zależna od jakości jego treści dydaktycznych (i szkoleniowych), a także warunków pracy stażysty. Diagnozuje, że ryzyko niższej jakości staży jest na ogół wynikiem braku bezpośredniej odpowiedzialności właściwej instytucji edukacyjnej czy szkoleniowej za treści dydaktyczne i warunki pracy¹⁶⁶. Zwraca również uwagę na znaczący odsetek wykonywania przez stażystów jedynie czynności pomocniczych, a wysokiej jakości staż powinien dostarczać rzetelnych i wartościowych treści dydaktycznych i pozwalać na zdobycie konkretnych umiejętności, a także przewidywać nadzór i opiekę nad stażystą oraz monitorowanie jego postępów¹⁶⁷. Inne problemy na które Rada zwraca uwagę w Zaleceniu, to:

- długie godziny pracy;
- brak zabezpieczenia społecznego;
- zagrożenia dla zdrowia, bezpieczeństwa i higieny pracy;
- niskie wynagrodzenie lub niska rekompensata kosztów albo brak wynagrodzenia i brak rekompensaty kosztów;
- brak jasności co do mających zastosowanie przepisów prawnych;
- nadmiernie długi okres trwania stażu¹⁶⁸.

¹⁶² Zob. Motyw 28 Zalecenia Rady z dnia 10 marca 2014 roku w sprawie ram jakości staży.

¹⁶³ Tamże, Motyw 2.

¹⁶⁴ Tamże, Motyw 3.

¹⁶⁵ Tamże, Motywy 4 i 5.

¹⁶⁶ Tamże, Motyw 7.

¹⁶⁷ Tamże, Motyw 8.

¹⁶⁸ Tamże, Motyw 9.

Zostaje tu także podkreślona rola partnerów społecznych i podmiotów oferujących doradztwo zawodowe, rola umów o staż i dostępności ich wzorców¹⁶⁹.

Rada w swoich konkluzjach z 17 czerwca 2011 r. pt. "Promowanie zatrudnienia młodzieży w celu realizacji założeń strategii »Europa 2020«" zwróciła się do Komisji Europejskiej o opracowanie wytycznych definiujących warunki wysokiej jakości staży poprzez stworzenie ram jakości staży. Efektem tych i innych późniejszych prac stały się zalecenia Rady dla państw członkowskich, zawarte w dokumencie z 10 marca 2014r., dotyczące zasad ram jakości staży, podnoszących jakość staży, głównie w obszarze treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz warunków pracy, ułatwiające m.in. przechodzenie z etapu edukacji do etapu zatrudnienia. Zalecenia zostały pogrupowane i dotyczą one:

- zawierania pisemnej umowy o staż,
- celów dydaktycznych i szczegółowych,
- warunków pracy mających zastosowanie do stażystów,
- praw i obowiązków,
- rozsądnego okresu trwania stażu,
- odpowiedniego uznawania stażu,
- wymogów przejrzystości,
- staży transgranicznych,
- korzystania z europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych,
- stosowania ram jakości staży¹⁷⁰.

b. Prawo oświatowe

Wśród wielu przepisów wchodzących w skład prawa oświatowego kluczowe znaczenie ma ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r.¹⁷¹. Została tam zdefiniowana «*podstawa programowa kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego*». Jest nią „obowiązkowy zestaw celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodu lub kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, uwzględnianych w programach nauczania, oraz kryteria weryfikacji tych efektów, umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych, a także warunki realizacji kształcenia w zawodzie, w tym wyposażenie i sprzęt niezbędne do realizacji tego kształcenia oraz minimalną liczbę godzin kształcenia w zawodzie”¹⁷².

¹⁶⁹ Tamże, Motyw 13.

¹⁷⁰ Tamże, zalecenia nr 1 – 22.

¹⁷¹ Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 roku.

¹⁷² Tamże, Art.. 4 pkt. 25.

Ustawa podaje też definicję «*kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie*» – „należy przez to rozumieć wyodrębniony w zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza certyfikat kwalifikacji zawodowej wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu zawodowego w zakresie jednej kwalifikacji”.

Tak więc ustawa Prawo oświatowe wskazuje na znaczenie celów (i treści) oraz efektów kształcenia, jako istotnych elementów procesu edukacji zawodowej, a tym samym elementów uczniowskich staży zawodowych.

Ustawa ta definiuje także pojęcie samego «*stażu uczniowskiego*». Jest nim staż w rzeczywistych warunkach pracy, jaki uczniowie technikum i uczniowie branżowej szkoły I stopnia, niebędący młodocianymi pracownikami, odbywają w celu ułatwienia uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy w zawodzie¹⁷³.

Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r.¹⁷⁴ doprecyzowuje pojęcie «*programu nauczania zawodu*», przez który należy „rozumieć opis sposobu realizacji celów kształcenia i treści nauczania ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego, w formie oczekiwanych efektów kształcenia, uwzględniający wyodrębnienie kwalifikacji w zawodzie, zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy – Prawo oświatowe”¹⁷⁵.

c. Prawo pracy, prawo cywilne, ubezpieczeniowe i inne

Jednym z celów umowy o pracę jest pozyskanie przez pracownika wynagrodzenia za świadczoną pracę, zaś nadrzędnym celem stażu jest przygotowanie stażysty do samodzielnego świadczenia pracy w przyszłości, a nie pozyskiwanie przychodów. Polskie prawo pracy nie zajmuje się zagadnieniem staży zawodowych, w szczególności staży uczniowskich oraz zagadnieniami związanymi z ich jakością. Do staży uczniowskich mają jednak zastosowanie art. 18^{3a}–18^{3e}, art. 131 § 1, art. 132 § 1, art. 133 § 1, art. 134, art. 151⁷, art. 204 i art. 232 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 121a. ust. 12–14 Ustawy Prawo oświatowe (chyba, że chodzi o ucznia z niepełnosprawnością). Nie odnoszą się one jednak do zagadnień jakości staży.

Istotną rolę w określaniu jakości stażu poprzez określenie warunków pracy w czasie stażu, pełnią przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 26 września 1997 r.¹⁷⁶, szczególnie w zakresie warunków jakie mają spełniać:

¹⁷³ Tamże, art. 121a ust.1.

¹⁷⁴ Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r., Dz.U. nr 95, poz. 425.

¹⁷⁵ Tamże, art. 3 pkt. 13 c.

¹⁷⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 26 września 1997 roku, Dz. U. nr 129, poz. 844.

- obiekty budowlane i teren zakładu pracy,
- pomieszczenia pracy,
- oświetlenie,
- ogrzewanie i wentylacja,
- procesy pracy,
- organizacja stanowisk pracy,
- obsługa i stosowanie maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych,
- transport wewnętrzny i magazynowanie,
- ochrona przed hałasem,
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych,
- pomieszczenia i urządzenia higienicznosanitarne,
- zaopatrzenie pracowników w napoje i środki higieny osobistej i inne.

Umowa o staż funkcjonuje w polskim systemie prawnym od 2009 roku, szczególnie w rozumieniu umowy o praktyki absolwenckie¹⁷⁷. Stanowi specjalny rodzaj umowy cywilnoprawnej, określającej warunki na jakich stażysta ma możliwość zdobycia odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Kodeks cywilny nie odnosi się jednak – poza zasadami ogólnymi – do zagadnienia jakości edukacji zawodowej, w tym jakości staży.

W przypadku skierowania na staż zawodowy osób z niepełnosprawnościami, mają zastosowanie zapisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁷⁸. W szczególności art. 23a. wymaga od pracodawcy stworzenia odpowiednich warunków pracy w czasie stażu, sprowadzając je do „racjonalnych usprawnień”.

Przepisy szeroko pojętego Prawa ubezpieczeń nie odnoszą się do zagadnienia jakości edukacji zawodowej, w tym jakości staży.

d. Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk

Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk zostały opracowane przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami zrzeszające kilkadziesiąt zrzeszonych organizacji. Ramy te są osią Programu Polskich Ram Jakości Staży i Praktyk - pierwszej w Polsce inicjatywy, której celem jest wyznaczanie najwyższych standardów w zakresie realizacji staży i praktyk u pracodawców. To właśnie do pracodawców zainteresowanych obiektywną weryfikacją jakości prowadzonych staży i praktyk i otrzymaniem znaku jakości („Staż Wysokiej Jakości”, „Praktyka Wysokiej Jakości”) jest adresowany ten Program. Jest on adresowany także do uczniów i studentów

¹⁷⁷ Ustawa o praktykach absolwenckich z dnia 17 lipca 2009 roku, Dz. U. nr 127, poz. 1052.

¹⁷⁸ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 roku, Dz. U. nr 123, poz. 776.

poszukujących możliwości rozpoczęcia kariery zawodowej i rozwoju u odpowiedzialnych pracodawców, oferujących wysokiej jakości staże i praktyki¹⁷⁹.

Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk składają się z sześciu obszarów tematycznych, z których każdy zawiera kilka punktów. Dotyczą one:

- Przygotowania do realizacji programu i rekrutacji:
 - program praktyki lub stażu ma być dostępny jest w formie spisanego dokumentu;
 - miejsce pracy praktykanta lub stażysty jest odpowiednio przygotowane;
 - program jest transparentnie komunikowany zdefiniowanej grupie odbiorców;
 - proces rekrutacji do programu jest przeprowadzany rzetelnie;
 - proces adaptacji praktykanta lub stażysty funkcjonuje w formie spisanego dokumentu.
- Umowy
 - między zaangażowanymi w program stronami zostaje zawarta pisemna umowa.
- Walu edukacyjnego
 - program ma zdefiniowane cele edukacyjne;
 - program ma zdefiniowane treści edukacyjne;
 - program ma zdefiniowany zakres obowiązków.
- Opieki i mentoringu
 - opiekunowie lub mentorzy przyszłych praktykantów lub stażystów wyznaczani są na etapie przygotowań do realizacji programu;
 - opiekun lub mentor wprowadza praktykanta lub stażystę w zakres obowiązków oraz zasady i procedury obowiązujące w organizacji;
 - opiekun lub mentor monitoruje realizację przydzielonego w programie zakresu obowiązków oraz celów edukacyjnych;
 - opiekun lub mentor udziela informacji zwrotnej praktykantowi lub stażyście na temat osiąganych wyników i stopnia realizacji zadań.
- Czasu trwania, wynagrodzenie i opieki socjalnej
 - program praktyki lub stażu ma jasno określony czas trwania i nie trwa krócej niż 1 miesiąc i nie dłużej niż 24 miesiące;
 - program trwający 1 miesiąc może być płatny lub bezpłatny;
 - program trwający dłużej niż 1 miesiąc jest obligatoryjnie płatny;
 - podczas trwania programu praktykantowi lub stażyście są zapewnione ogólne ubezpieczenie zdrowotne oraz ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków.

¹⁷⁹ Zob. <http://www.stazeipraktyki.pl/program>

- Oceny programu

- po ukończeniu programu praktykant lub stażysta otrzymuje pisemne potwierdzenie jego realizacji opisane językiem efektów uczenia się;
- pracodawca umożliwia praktykantowi lub stażystce ocenę programu praktyki lub stażu w formie pisemnej.

- e. Ramy sektorowe HGT

Ramy sektorowe są włączane do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) w drodze rozporządzenia wydawanego przez ministra koordynatora ZSK. Zintegrowany system obejmuje trzy rodzaje kwalifikacji:

1. Kwalifikacje w oświacie oraz w szkolnictwie wyższym – nadawane na podstawie ustaw regulujących działania systemu oświaty oraz systemu szkolnictwa wyższego. Będą to «*kwalifikacje pełne*» oraz «*kwalifikacje cząstkowe*» (kwalifikacje wyodrębnione w zawodach szkolnych). Ten rodzaj kwalifikacji jest włączony do ZSK z mocy ustawy;
2. «*Kwalifikacje uregulowane*», które są nadawane na podstawie innych przepisów prawa (poza formalną edukacją). Są to wyłącznie kwalifikacje cząstkowe. Ustawa nałożyła na wszystkich ministrów obowiązek dokonania przeglądu kwalifikacji uregulowanych należących do ich działów administracji rządowej, w celu ustalenia, które z nich powinny być włączone do zintegrowanego systemu;
3. «*Kwalifikacje rynkowe*» nadawane bez podstawy w przepisach powszechnie obowiązującego prawa. Są to również wyłącznie kwalifikacje cząstkowe.

Proces włączania Sektorowej Ramy Kwalifikacji (SRK) jest inicjowany przez ministra właściwego dla danej branży, z jego własnej inicjatywy lub na wniosek zainteresowanego podmiotu. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze turystyka z dnia 18 maja 2017 r.¹⁸⁰ włączyło do ZSK Sektorową Ramę Kwalifikacji w sektorze turystyka dla branży:

- 1) hotelarstwo;
- 2) gastronomia;
- 3) organizacja turystyki;
- 4) pilotaż, przewodnictwo i animacja czasu wolnego.

Dla sektora HGT takie ramy opracował i opublikował w 2018 r. zespół Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) na podstawie Raportu końcowego Projektu sektorowej ramy kwalifikacji dla sektora turystyki w Polsce, wykonanego w 2015 r. w Szkole Głównej Handlowej pod

¹⁸⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze turystyka z dnia 18 maja 2017 roku, Dz. U. z 2017 roku, poz. 1155.

redakcją H. Zawistowskiej. Tak powstała Sektorowa Rama Kwalifikacji dla TURYSTYKI (SRKT) jest jedną z czterech pierwszych opracowanych w Polsce sektorowych ram kwalifikacji (SRK).

4. Europejskie doświadczenia w zakresie zasad zapewnienia jakości staży

Wśród krajów europejskich Niemcy i Szwajcaria wypracowały jedno z najlepszych i najbardziej efektywnych modeli kształcenia zawodowego na świecie¹⁸¹.

W Niemczech wypracowany system kształcenia zawodowego to jedna z istotnych przesłanek ich sukcesu gospodarczego. Kształcenie zawodowe jest tu nieustannie dostosowywane do zmian zachodzących w systemie gospodarczym i na rynku pracy. Zapotrzebowanie na pewne grupy zawodowe zmniejsza się, na inne rośnie. Niemiecki model edukacji zawodowej to system dualny, który łączy naukę teoretyczną z praktyczną nauką zawodu i stażami zawodowymi uczniów. Objętych jest nim prawie 70% uczniów szkół zawodowych. Objętych jest nim większość oficjalnie uznanych zawodów szkoleniowych (obecnie około 350). Są to głównie zawody w rzemiośle, handlu, przemyśle, usługach lub rolnictwie¹⁸².

System kształcenia zawodowego ma w Niemczech długą tradycję i cieszy się wysokim stopniem akceptacji w gospodarce. Przyczynia się on w decydujący sposób do tego, że Niemcy mają najniższą w UE stopę bezrobocia wśród młodzieży. Finansowanie szkół zawodowych leży w gestii rządów landowych oraz władz lokalnych (sprzęt, infrastruktura), natomiast zakłady ponoszą koszty kształcenia w miejscu pracy. Osoby zdobywające wykształcenie zawodowe w drodze kształcenia dualnego przechodzą na ogół trzyletnią naukę zawodu w szkole i w zakładzie pracy zgodnie z wybranym zawodem lub też w specjalistycznych szkołach zawodowych podlegających wyłącznemu nadzorowi państwa. Z uwagi na niż demograficzny ograniczający dopływ młodych pracowników – niemieckie firmy zmuszone są do reagowania za pomocą innowacyjnych rozwiązań i ciągłego uatrakcyjniania dualnych form kształcenia zawodowego.

W system kształcenia dualnego w Niemczech zaangażowane są instytucje na poziomie federalnym (Federalne Ministerstwo Oświaty i Badań), kraje związkowe, izby przemysłowo-handlowe oraz rzemieślnicze, pracodawcy, szkoły oraz uczniowie. Izby reprezentują zakłady pracy poszczególnych branż w danym regionie (landzie). Są one odpowiedzialne za wiele spraw dotyczących kształcenia zawodowego: rejestrują umowy o pracę w celu nauki zawodu, udzielają porad instruktorom i uczniom zawodu, przeprowadzają egzaminy zawodowe oraz dbają o jakość praktycznej nauki zawodu w tym staży uczniowskich.

¹⁸¹ Zob. Monitoring jakości staży i praktyk w ramach Poddziałania XI.3.1 Kształcenie zawodowe; opracowanie REGIONALNEGO OBSERWATORIUM TERYTORIALNEGO WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO pod kierownictwem Anny Szymańskiej, Łódź, październik 2018 r.

¹⁸² Zob. <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-pl/obywatele-ue/infoteka/edukacja/ksztalcenie-zawodowe> [dostęp: 06.04.2022]

Praktyka zawodowa ucznia trwa najczęściej 3 lata i odbywa się przez 3-4 dni w tygodniu. W tym czasie adept zawodu ma okazję pracować we wszystkich działach danej firmy istotnych dla zawodu, do którego podjęcia się przygotowuje. Istotną zaletą systemu dualnego jest też fakt, że uczeń jest motywowany do nauki finansowo: pracując w przedsiębiorstwie w ramach praktyk/stażu otrzymuje miesięczne wynagrodzenie za pracę. W systemie dualnym każdy uczeń jest odpowiedzialny za zorganizowanie praktyk i znalezienie sobie pracodawcy. Uczniowie niedostosowani społecznie i opóźnieni w rozwoju mogą uczyć się zawodu na podstawie specjalnego programu nauczania. Kształcenie kończy egzamin zdawany przez kandydatów systemu dualnego przed komisją egzaminacyjną, która składa się z przedstawicieli izb rzemieślniczych, izb przemysłu i handlu, izb wolnych zawodów lub innych izb gospodarczych i handlowych. Egzamin składa się z zadań teoretycznych i praktycznych.

Głównym zadaniem pracodawców jest zapewnienie jak najwyższej jakości praktycznej nauki zawodu zgodnie z przepisami i wytycznymi w danym zawodzie. Pracodawcy współpracują przy tym ze szkołami zawodowymi oraz izbami przemysłowo-handlowymi lub rzemieślniczymi. Finansują również praktyczną część nauki zawodu. Szacuje się, że tamtejsze firmy rocznie inwestują w szkolnictwo zawodowe około 26 mld euro. Zaletą systemu jest przede wszystkim odniesienie do aktualnej praktyki zawodowej. Firmy, które prowadzą naukę zawodu, muszą się dobrze orientować i uwzględniać w procesie kształcenia zawodowego poziom rozwoju nauki i techniki. Kolejną zaletą jest to, że w zakładach pracy uczniowie mają okazję poznać prawdziwe środowisko pracy, uczestniczyć w autentycznych procesach produkcyjnych i zdobywać pierwsze doświadczenia zawodowe. Jednocześnie w ramach zajęć w centrach kształcenia praktycznego poznają najnowsze technologie oraz zdobywają szczególnie cenne umiejętności zawodowe.

Większość staży rozpoczyna się 1 sierpnia lub 1 września. Wiele firm zaczyna szukać stażystów już na początku danego roku, a banki i większe firmy rozpisują swoje miejsca na cały rok przed rozpoczęciem szkolenia. Osoby ubiegające się o staż powinny go rozpocząć już w przedostatnim roku szkolnym, aby rozważyć, czy wybrany zawód jest dla nich właściwy. Dni informacyjne w centrach informacji zawodowej agencji zatrudnienia lub na targach szkoleniowych również oferują wsparcie w poszukiwaniu staży.

Szwajcaria od wielu lat zajmuje pierwsze miejsce w rankingu Global Innovation Index¹⁸³. Bardzo istotnym filarem innowacyjności w Szwajcarii jest jakość szwajcarskiej edukacji. W Szwajcarii istnieje wiele szkół zawodowych, z których znaczna część cieszy się bardzo dobrą reputacją. Na sukces szwajcarskiej gospodarki składa się zatem również tamtejszy dualny system kształcenia. Szwajcarski model systemu dualnego kształcenia zawodowego uchodzi za wzorcowy w Europie. Programy dla szkół układane są przez dyrekcje kantonalne ds.

¹⁸³ Global Innovation Index (GII) – Globalny Indeks Innowacji jest tworzony od 2007 roku przez konsorcjum znanych uczelni biznesowych we współpracy ze światową organizacją własności intelektualnej, oceniający poziom innowacyjności w 142 krajach.



szkolnictwa. Instytucje te ponoszą odpowiedzialność za sprawne funkcjonowanie kantonalnego systemu szkolnictwa i sprawują funkcje nadrzędną wobec komisji gminnych.

W Szwajcarii istnieje 26 różnych systemów szkolnictwa¹⁸⁴. Różnią się nie tylko programami nauczania, ale również jakością edukacji. Dochodzi więc do naturalnej konkurencji pomiędzy systemami edukacyjnymi. W Szwajcarii 87% uczniów szkół zawodowych i technicznych uczestniczy w dualnym systemie kształcenia zawodowego. To wszystko dzięki systemowi VET (systemowi edukacji i treningu zawodowego) łączącemu praktyki ze szkołą. Uczniowie szwajcarskich zawodówek zasiadają w ławach szkolnych tylko 1 lub 2 dni na tydzień, resztę czasu spędzając na płatnych praktykach/stażach w firmach. Na początku uczniowie zarabiają 500 - 600 franków na miesiąc; w trzecim – czwartym roku ich wynagrodzenie zwykle sięga już 1000 - 1200 franków. Szkoła nie służy do zdobywania ogólnego wykształcenia: nie ma geografii, czy historii – uczniowie zgłębiają teoretyczne aspekty zawodu. Na koniec zawodówki uczniowie mogą zakończyć swoją edukację lub kontynuować ją w ramach wyższej szkoły zawodowej.

Wyboru ścieżki zawodowej dokonują młodzi Szwajcarzy w wieku 16 lat. Wtedy wybierają ścieżkę kształcenia akademickiego lub zawodowego. Zdecydowana większość, bo aż 2/3 wybiera szkołę zawodową, w której większość czasu stanowi staż spędzany w firmach. Warunkiem przyjęcia ucznia do szkoły zawodowej jest zawarcie przez niego umowy z pracodawcą na zajęcia praktyczne. Po zawarciu umowy młodzież zapisuje się do wybranej szkoły zawodowej związanej z podjętą praktyką. Według dualnego systemu uczeń ma 1-2 dni nauki w szkole zawodowej i 3-4 dni w zakładzie pracy. Uczniowie otrzymują od pracodawcy wynagrodzenie za wykonaną pracę. Praktyki trwają od 2 do 4 lat. Po ukończeniu kształcenia uczniowie otrzymują federalny certyfikat (atest) zawodowy (EBA) lub federalne poświadczenie umiejętności (EFZ). Certyfikaty te uznawane są w całej Szwajcarii. Programy dla szkół układane są przez dyrekcje kantonalne ds. szkolnictwa; dla szkół zawodowych we współpracy z pracodawcami. Instytucje te ponoszą odpowiedzialność za sprawne funkcjonowanie kantonalnego systemu szkolnictwa zawodowego i jakość szkolenia zawodowego, w tym staży¹⁸⁵.

¹⁸⁴ Szwajcaria jest konfederacją, czyli dobrowolnym związkiem kantonów (odpowiednik naszego województwa), mających w wielu dziedzinach własne ustawodawstwo. W skład Konfederacji Szwajcarskiej wchodzi 26 kantonów, znacznie różniących się pod względem wielkości, liczby ludności i gmin oraz sytuacji finansowej.

¹⁸⁵ Zob. Monitoring jakości staży i praktyk w ramach Poddziałania XI.3.1 Kształcenie zawodowe; opracowanie REGIONALNEGO OBSERWATORIUM TERYTORIALNEGO WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO pod kierownictwem Anny Szymańskiej, Łódź, październik 2018 r.

5. Zasady zapewniania jakości staży uczniowskich

W badaniach nad jakością zapewnienie jakości jest kolejnym szczeblem rozwoju koncepcji jakości, po kontroli jakości (ang. *quality inspection*) i sterowaniu jakością (ang. *quality control*)¹⁸⁶.

Zapewnienie jakości przenosi punkt ciężkości z kontroli końcowej produktu/usługi na wcześniejsze etapy, nie rezygnując przy tym z metod związanych z inspekcją i kontrolą jakości. W przypadku staży uczniowskich będziemy mieli dwie płaszczyzny objęte zasadami zapewnienia jakości:

- edukację stażysty,
- wykonania usługi przez stażystę.

Zapewnienie jakości powinno bazować na podwójnej informacyjnej pętli zwrotnej w zakresie tych dwóch płaszczyzn. Pierwsza pętla dostarcza informacji o jakości stażystom. To pozwala im na doskonalenie jakości ich pracy. Druga pętla dostarcza informacji pracodawcy i szkole. Dzięki tym informacjom mogą oni usprawniać formułę i warunki prowadzenia stażu¹⁸⁷.

Dla zapewnienia jakości staży uczniowskich proponuję wprowadzenie następujących pięciu podstawowych zasad:

1. Zasadę ścisłej współpracy i zaangażowania.
2. Zasadę stałej komunikacji.
3. Zasadę adekwatności.
4. Zasadę formalizmu.
5. Zasadę transparentności.

a. Zasada ścisłej współpracy i zaangażowania

Zasada ścisłej współpracy i zaangażowania polega na stworzeniu mechanizmu stałej interakcji pomiędzy szkołą a pracodawcą w zakresie ustalania i uzgadniania celów i zasad, programu i warunków realizacji staży, doboru stażystów, reguł rozwiązywania mogących zaistnieć problemów i sytuacji konfliktowych, a także zasad ewaluacji stażu i oceny stażystów. Wszystko to realizowane jest na bazie doświadczeń dydaktycznych i wychowawczych szkoły ze stażystami oraz zawodowego i dydaktycznego doświadczenia pracodawcy i jego pracowników w zakresie pracy z młodzieżą w czasie staży, a także poprzez proces wymiany tych doświadczeń pomiędzy szkołą a pracodawcą.

¹⁸⁶ W zaawansowanych działaniach gospodarczych zapewnianie jakości zostało zastąpione przez zarządzanie jakością. Idea zapewnienia jakości była naturalnym kolejnym krokiem rozwoju sterowania jakością. Jego zasady zostały opracowane przez Williama Edwarda Deminga, Josepha M. Jurana i Armanda Feigenbauma.

¹⁸⁷ Co powinno dawać też asumpt do modyfikacji formalnoprawnych uwarunkowań stażów uczniowskich przez regulatora.

b. Zasada stałej komunikacji

Zasada stałej komunikacji polega na stałym przepływie informacji w relacji: pracodawca (opiekun z jego ramienia) – stażysta, w zakresie istotnych elementów dotyczących realizacji treści edukacyjnych i dydaktycznych stażu, warunków jego realizacji, oceny bieżących rezultatów osiąganych przez stażystę, a także identyfikacji występujących problemów i ustalania sposobów ich rozwiązywania. Obejmuje ona cały okres stażu, od jego rozpoczęcia, aż do zamknięcia jego formalnej ewaluacji i oceny osiągniętych przez stażystę rezultatów. Jej istotą jest zdolność do jasnego formułowania informacji i szybkość przekazywania informacji jej adresatom.

Zasada stałej komunikacji powinna być wspierana przez komunikację incydentalną i okresową, na linii pracodawca – szkoła i stażysta – szkoła. W relacji pracodawca – szkoła dotyczy ona głównie przygotowania programu stażu, doboru stażystów do programu i poziomu stażu, okresowych inspekcji staży przez przedstawiciela szkoły czy wsparcia pracodawcy przez szkołę w zakresie rozwiązywania sytuacji konfliktowych ze stażystami. W relacji stażysta – szkoła dotyczy to głównie konsultacji i wsparcia jakiego szkoła może udzielić stażystom przy pokonywaniu trudności z jakimi się spotkał w trakcie stażu oraz rozwiązywania zaistniałych problemów i sytuacji konfliktowych. Relacja stażysta – szkoła z natury rzeczy jest relacją głębszą i bazującą na zwiększonym zaufaniu.

c. Zasada adekwatności

Zasada adekwatności polega na stworzeniu mechanizmu korelacji indywidualnych predyspozycji stażystów, ich poziomu wiedzy i cech osobowych z poziomem, specyfiką, celami i programem stażu u konkretnego pracodawcy, dla zapewnienia właściwej jakości stażu i osiągnięcia założonych w nim celów. Istotną rolę, niejako inicjującą stosowanie tej zasady ma szkoła, mająca największą wiedzę o potencjalnym stażystce, jego kwalifikacjach i predyspozycjach. Rola ta jednak powinna być subsydiarna wobec roli pracodawcy w doborze stażystów. Szkoła gromadzi te informacje i na ich bazie przedstawia swoje rekomendacje. Jednak ostateczną decyzję o przyjęciu ucznia na staż powinien podejmować pracodawca i w tym zakresie, poprzez mechanizm weryfikacji otrzymanych o uczniu informacji (z zachowaniem przepisów RODO), ponosi odpowiedzialność za dokonany wybór.

d. Zasada formalizmu

Zasada formalizmu oznacza konieczność zachowania formy pisemnej wszelkich istotnych kwestii dotyczących przygotowania, organizacji, przebiegu oraz ewaluacji i certyfikacji stażu, także w zakresie praw i obowiązków każdego z jego uczestników. Zasada ta powinna dotyczyć już etapu przygotowawczego, a więc wyboru pracodawcy, opracowania programu stażu i określenia jego celów, wyboru uczniów (także z zastosowaniem zasady adekwatności) i podpisania stosownych umów, definiujących w szczególności prawa i obowiązki

zawierających je stron. Zasada formalizmu dotyczy także monitorowania przebiegu stażu poprzez narzędzia raportowania jego przebiegu i realizacji założonych celów wraz z oceną jakości tej realizacji. Znajduje ona pełne zastosowanie w fazie kończącej staż, a więc w procesie ewaluacji jego całego przebiegu, oceny osiągniętych przez stażystów rezultatów (nawet w formie egzaminów stażowych) i ewentualnej certyfikacji stażystów. Wszelka dokumentacja stażu, obejmująca wszystkie jego etapy, powinna tworzyć Księgę Stażu, zbiór dokumentów mogący być podstawą do profilowania dalszej ścieżki zawodowej stażysty.

e. Zasada transparentności

Zasada transparentności jest zwieńczeniem proponowanych zasad zapewnienia jakości staży uczniowskich. Dodaje ona pozostałym czterem zasadom walor większej skuteczności ich oddziaływania, poprzez fakt dostępności i jawności treści dokumentów i ustaleń dotyczących uczestników stażu (z wyłączeniem informacji wrażliwych dotyczących innych uczestników stażu) i jego merytorycznych i formalnych treści. Zwiększa także ich walor dydaktyczny, poprzez edukację uczniów co do mechanizmów kształtujących przebieg stażu, oswaja z warunkami realizacji stażu i celami jakie w jego trakcie należy osiągnąć, a co za tym idzie przygotowuje do wysiłku i wyzwań przed jakimi staną stażyści. Daje to im szansę na oswojenie się z perspektywą stażu, co niewątpliwie powinno wpłynąć pozytywne na jakość stażu uczniowskiego.

Wszystkie wymienione powyżej zasady zapewnienia jakości staży umożliwiają funkcjonowanie podwójnej informacyjnej pętli zwrotnej w zakresie dwóch płaszczyzn – edukacji stażysty i wykonania usługi przez stażystę. Mają decydujący wpływ na jakość staży.

6. Procedura zapewniania jakości staży uczniowskich

a. Zakres ogólny

Kryteria, które wyznaczają jakość staży uczniowskich w trzech zawodach branży HGT objętych Projektem są związane z kryteriami oceny jakości usług.

W sektorze usług jakość często zostaje oceniana przez konsumenta w sposób bardzo subiektywny. Dla celów analizy procesu oceny jakości usługi przez klienta, można przyjąć kryteria, które spełniają rolę pewnego schematu, wg którego postępuje klient oceniający daną usługę. Takimi punktami odniesienia w procesie oceny jakości usług są:

- Profesjonalizm i kwalifikacje – klienci kupują daną usługę, korzystając z wiedzy i umiejętności firmy świadczącej usługę i jej pracowników. Oczekują, aby usługa świadczona była profesjonalnie, a pracownicy mieli odpowiednie kwalifikacje i umiejętności.

- Interakcje z klientem – usługodawcy muszą dbać o to, aby ich pracownicy wykazywali się pozytywną i empatyczną postawą w stosunku do klientów, którzy na ogół oceniają firmę oraz świadczone przez nią usługi nie na podstawie najlepszego, ale najgorszego doświadczenia w tym zakresie. Usługodawcy muszą dbać o satysfakcjonujące klienta doświadczenia z firmą i jej usługami na każdym etapie kontaktu, tj. podczas sprzedaży, wykonywania usługi jak i przyjmowana reklamacji oraz rozwiązywania problemów zaistniałych w czasie świadczenia usługi.
- Dostępność i elastyczność oferty – klienci, szczególnie w czasie intensywnego rozwoju komunikacji on-line, oczekują szybkiej reakcji ze strony usługodawcy na zapytania dotyczące dostępności usługi, a w przypadku kontaktu personalnego do szybkiego otrzymania satysfakcjonującej ich oraz dopasowanej do ich potrzeb i oczekiwań usługi.
- Rzetelność – klienci powinni być przekonani o rzetelnym wykonaniu usługi. Często obawiają się oni o czas, terminowość i jakość jej wykonania. Spełnienie oczekiwań klienta w tym zakresie tworzy jego przekonanie o rzetelności i solidności usługodawcy.
- Gwarancje jakości – wykonanie usługi niezgodnej z ofertą i/lub oczekiwaniami klienta rodzi sytuacje reklamacyjne. Reakcja usługodawcy, sposób i czas rozwiązywania zaistniałego problemu, są istotnymi czynnikami w ocenie firmy przez klienta. Rozpatrzone profesjonalnie i uwzględnione uzasadnione reklamacje tworzy wśród klientów przekonanie, że firma gwarantuje jakość swoich usług i będą skłonni dalej korzystać z jej usług, a nawet przekazywać dalej pozytywną informację o usługodawcy. Zdolność i sposób rozwiązywania zaistniałych w relacjach z klientami problemów gwarancyjnych jest wyrazem siły i pozycji firmy na rynku świadczonych przez nią usług.
- Reputacja – konsumenci nierzadko oceniają usługę zanim dojdzie do jej świadczenia. Bazują w tym względzie na zasłyszanych lub przeczytanych informacjach podanych przez innych klientów. Z tego powodu niezwykle istotną kwestią w ocenie usługi przez klienta jest reputacja firmy, czyli przekaz o tym jak firma zachowywała się w przeszłości i co sądzą o niej dotychczasowi klienci. Dobra reputacja firmy na ogół skutkuje też większą wyrozumiałością klienta w jego bezpośrednim zetknięciu się mankamentami świadczonej tam usługi/usług¹⁸⁸.

b. Specyfika jakości staży w wybranych zawodach branży HGT

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego definiuje szczegółowe kwalifikacje, uszczegóławiane w innych regulacjach i programach szkolenia zawodowego, wymagane do uzyskania w ramach każdego z trzech zawodów z branży HGT objętych Projektem. Specyfika każdego z tych zawodów

¹⁸⁸ Zob. <https://mfiles.pl/pl/index.php/Jakosc> Przegląd definicji jakości: autorzy Sławomir Wawak, Grzegorz Trąbka [dostęp: 06.04.2022]

wymaga uwzględniania jej w programach staży uczniowskich i organizacji stażu w sposób zapewniający jakość nabywanych w realnych warunkach kompetencji.

i. Technik Hotelarstwa

Technik hotelarstwa to zawód polegający na udzielaniu gościny, czyli na organizowaniu i świadczeniu usług noclegowych, gastronomicznych oraz innych usług związanych z pobytem gościa w obiekcie hotelarskim, bez względu na prywatny czy służbowy charakter tego pobytu. Poza kwalifikacjami czysto zawodowymi, niezwykle istotne są tu kompetencje miękkie – szczególnie w zakresie zdolności nawiązywania kontaktów z klientem (gościem), współpracy w zespole oraz kompetencje językowe. Jakość świadczonych usług bazuje w znacznej części na interpersonalnych kwalifikacjach technika hotelarstwa. Wszystkie umiejętności przypisane do tego zawodu powinny być ćwiczone w realnych warunkach w ramach staży uczniowskich.

ii. Technik Usług Kelnerskich

Technik usług kelnerskich to jeden z najważniejszych zawodów gastronomicznych. Wykonuje on czynności związane z kompleksową obsługą klienta w zakładach gastronomicznych różnego typu oraz obsługuje przyjęcia okolicznościowe, imprezy gastronomiczne. Wykonuje także kelnerską obsługą kongresów, targów, wystaw, konferencji, bankietów oraz spotkań rodzinnych czy towarzyskich. Do głównych zadań technika usług kelnerskich należy przygotowanie sali konsumenckiej do obsługi klientów, ich obsługa za pomocą różnorodnych technik obsługi, a także serwowanie potraw i napojów. Szczególnie ważnymi zadaniami są: doradzanie klientowi przy wyborze menu i udzielanie informacji na temat podawanych potraw i napojów, posługiwanie się wyposażeniem kelnerskim, maszynami i urządzeniami wykorzystywanymi do obsługi klientów, nakrywanie i sprząatanie stołów w zależności od rodzaju imprezy (także w obecności klientów) i wreszcie inkasowanie należności oraz dokonywanie rozliczeń gotówkowych i bezgotówkowych. Zapewnienie jakości w świadczeniu powyższych usług wymaga znacznej wiedzy teoretycznej z zakresu szkolenia zawodowego oraz znacznej praktyki zawodowej, jaką szczególnie można nabywać w realnych warunkach świadczenia powyższych usług, jakimi są staże uczniowskie. Zapewnienie jakości w zakresie odbywanego stażu wymaga od technika usług kelnerskich osobistych predyspozycji, począwszy od fizycznej tężyzny, poprzez łatwość w nawiązywaniu kontaktów z klientem, zdolności językowe oraz zdolność do pracy w zespole. Wszystkie umiejętności przypisane do tego zawodu powinny być ćwiczone w realnych warunkach w ramach staży uczniowskich.

iii. Technik Turystyki na Obszarach Wiejskich

Jak wskazano w Modelowym programie stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich [515205], technik turystyki na obszarach wiejskich jest przykładem zawodu o wyjątkowo szerokim profilu. Wymaga zarówno uzdolnień menadżerskich, negocjacyjnych, marketingowych i handlowych, jak i sprawności urzędniczej, umiejętności analitycznych i rachunkowych, sprawności w obsługiwaniu urządzeń biurowych. W mniejszej skali – bo w takiej jest prowadzona obsługa turystyki wiejskiej – zawód ten kompiluje

większość kompetencji przypisanych do zawodów technik hotelarstwa i technik usług kelnerskich.

Zawód TTOW jest skierowany do osób zainteresowanych organizacją imprez i usług turystycznych, agroturystycznych oraz prowadzeniem gospodarstwa rolnego.

Praca w tym zawodzie związana jest z wykonywaniem złożonych zadań technicznych i praktycznych, wymagających szerokiej wiedzy merytorycznej, technicznej i proceduralnej w wyspecjalizowanej dziedzinie. Wymaga zdolności interpersonalnych i zdolności do rozumienia różnego rodzaju dokumentów. Wszystkie umiejętności przypisane do tego zawodu powinny być ćwiczone w realnych warunkach w ramach staży uczniowskich.

c. Rola poszczególnych uczestników staży

Niewątpliwie jakość stażu uczniowskiego zależy od zastosowania zasad zapewnienia jakości tego stażu w procesie przygotowania warunków formalnych, merytorycznych i organizacyjno-technicznych jego realizacji, a także od stopnia zaangażowania jego uczestników.

iv. Szkoła

Wątpliwości co do roli szkoły w procesie prowadzenia uczniowskich staży zawodowych zostały wyartykułowane w czasie spotkań konsultacyjnych. Z jednej strony ewentualna rola szkoły nie może zdominować - żeby nie powiedzieć zakłócać relacji pracodawca – stażystka/ stażysta, skoro taki staż ma być wprowadzeniem stażystki/ stażysty w autentyczne realia zawodu. Z drugiej strony już sama ustawa Prawo oświatowe dekretuje, że podmiot przyjmujący na staż uczniowski (pracodawca) i dyrektor szkoły, w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicem niepełnoletniego ucznia, ustalają zakres treści nauczania w czasie stażu oraz dobowy i tygodniowy wymiar czasu odbywania stażu uczniowskiego¹⁸⁹.

Rola szkoły w procesie jest istotna nie tylko w fazie przygotowania warunków stażu, ale także w czasie jego realizacji pod kątem nadzoru treści i jakości procesu edukacyjnego oraz po jego zakończeniu, szczególnie w obszarze ewaluacji osiągniętych rezultatów.

Zgodnie z art. 22a. ust. 3 Ustawy o systemie oświaty, w przypadku szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, z wyjątkiem szkoły artystycznej, nauczyciel lub zespół nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe w danym zawodzie przedstawia dyrektorowi szkoły program nauczania tego zawodu. Wydaje się, że podobny mechanizm – aczkolwiek odpowiednio dostosowany powinien być stosowany w procesie ustalania z pracodawcą programu stażu uczniowskiego i kolejnych elementów/etapów tego stażu. Współpraca szkoły z pracodawcą w tym zakresie jest kluczowym elementem decydującym o powodzeniu stażu uczniowskiego i jego jakości.

¹⁸⁹ Art. 121a ust.5 ustawy Prawo oświatowe.

Rola szkoły w procesie realizacji stażu uczniowskiego będzie też istotna w zakresie pomagania uczniom w pokonywaniu zaistniałych trudności, rozwiązywaniu zaistniałych problemów oraz pomoc w rozwiązywaniu ewentualnych konfliktów powstałych na linii pracodawca – stażysta.

Szkoła – bez względu na narzucone jej formalne, często archaiczne i mocno nie prorozwojowe więzy – może, a nawet powinna być z jednej strony katalizatorem wysoko jakościowych form kształcenia praktycznego w rzeczywistych, dynamicznych warunkach realizacji usług w poszczególnych zawodach, a z drugiej strony strażnikiem najlepszych wzorców edukacyjnych i powierzonego jej depozytu w postaci potencjału, talentów i energii uczniów. Wiele zależy od doświadczenia kadry kierowniczej i nauczycieli przedmiotów zawodowych, ich determinacji, pomysłowości, otwartości na zmiany i oddaniu procesom edukacji młodego pokolenia.

v. Pracodawca

W czasie odbywania stażu uczniowskiego opiekę nad uczniem sprawuje wyznaczony przez pracodawcę uczniowski opiekun stażu uczniowskiego¹⁹⁰. Opiekunem stażu uczniowskiego może być osoba spełniająca warunek określony w art. 120 ust. 3a. ustawy Prawo oświatowe. Spełnienie tego warunku jest potwierdzane oświadczeniem opiekuna stażu uczniowskiego.

Podmiot przyjmujący na staż uczniowski zapewnia uczniowi stanowisko pracy wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, a także bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu uczniowskiego na zasadach dotyczących pracowników określonych w odrębnych przepisach, w tym w zależności od rodzaju zagrożeń związanych z odbywaniem tego stażu – odpowiednie środki ochrony indywidualnej. Ponadto podmiot ten zapewnia w szczególności:

- 1) pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- 2) dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych;
- 3) dietę na zasadach uzgodnionych z armatorem – w przypadku uczniów odbywającym staż uczniowski na statkach morskich i śródlądowych;
- 4) świadczenia na zasadach określonych dla załóg statków – w przypadku uczniów odbywających staż uczniowski na statkach morskich i śródlądowych, wyokrętowanych ze statku za granicą wskutek wypadku lub choroby.

Pracodawca przyjmujący ucznia – stażystę na staż uczniowski jest obowiązany wystawić na piśmie zaświadczenie o odbyciu stażu uczniowskiego, które określa w szczególności okres

¹⁹⁰ Tamże, ust. 21.

odbytego stażu uczniowskiego, rodzaj realizowanych zadań i umiejętności nabyte w czasie odbywania stażu uczniowskiego¹⁹¹.

Nie wszystkie formy współpracy określające rolę pracodawcy zostały objęte szczegółowymi regulacjami prawnymi. Niektóre formy współpracy zostały jedynie wymienione pozostawiając tym samym szkołom i pracodawcom przestrzeń do indywidualnego ustalenia zasad i zakresu tej współpracy. Dotyczy to np. patronatu nad klasą o określonym profilu kształcenia i wspieranie procesu kształcenia zawodowego, poprzez przyjęcie uczniów na praktyki zawodowe i staże uczniowskie, wyposażenie pracowni szkolnych w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia czy ufundowanie stypendiów dla najzdolniejszych.

vi. Stażystka/ Stażysta

W trakcie stażu stażystka/ stażysta może realizować treści nauczania i nabywać umiejętności wynikające z programu nauczania zawodu (PNZ) lub treści spoza programu nauczania, które zwiększą jego szanse na późniejsze zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. Zakres zagadnień realizowanych w czasie stażu uczniowskiego jest ustalany wspólnie przez pracodawcę z dyrektorem szkoły w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicami niepełnoletniego ucznia. Dla jakości stażu ogromne znaczenie ma poziom przyswojonej przez stażystkę/ stażystę wiedzy teoretycznej i praktycznej nabytej podczas kształcenia zawodowego w szkole, jej/ jego osobista motywacja i zaangażowanie w realizację programu stażu uczniowskiego i podnoszenie poziomu swoich poszczególnych, praktycznych kompetencji zawodowych w zakresie przypisanych do zawodu kwalifikacji.

7. Narzędzia weryfikacji jakości staży uczniowskich

a. Rodzaje narzędzi weryfikacji jakości staży

Narzędzia weryfikacji jakości staży uczniowskich zostały podzielone na dwie grupy. Pierwsza obejmuje działania i dokumenty jakie zostają podjęte i opracowane na etapie przygotowawczym, przed rozpoczęciem stażu. Są to testy i rozmowy kwalifikacyjne, umowa/porozumienie w sprawie stażu uczniowskiego, umowa o staż uczniowski, program stażu i regulamin stażu. Grupa ta została określona jako «*narzędzia ex ante*».

Drugą grupę weryfikacji jakości staży uczniowskich stanowią narzędzia «*narzędzia ex post*», stosowane po zaistnieniu zdarzenia/elementu cząstkowego w trakcie stażu lub narzędzia stosowane po zakończeniu stażu uczniowskiego. Do tej grupy zostały zaliczone: dziennik stażu, ankiety osobowe i przedmiotowe (w tym dot. ewaluacji i oceny przebiegu stażu),

¹⁹¹ Okres odbytego stażu uczniowskiego, na podstawie tego zaświadczenia, zalicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zgodnie z art. 121a ust. 26 ustawy Prawo oświatowe Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia wzór tego zaświadczenia, uwzględniając konieczność prawidłowego udokumentowania okresu odbytego stażu uczniowskiego zaliczanego do okresu zatrudnienia.

kwestionariusz samooceny stażystki/ stażysty, opinie i referencje pracodawcy, certyfikacja stażystki/ stażysty (w tym w zakresie języka obcego) oraz certyfikaty stażu.

b. Narzędzia „ex ante”

i. Testy kwalifikacyjne/rozmowy kwalifikacyjne

Testy i rozmowy kwalifikacyjne służą realizacji zasady adekwatności i skorelowaniu wiedzy, cech osobowych i predyspozycji ucznia – stażystki/ stażysty do specyfiki i poziomu pracodawcy oraz jego oczekiwań wobec stażystek/ stażystów, a także z wymaganiami jakie wynikają z programu stażu.

ii. Umowa/porozumienie w sprawie stażu uczniowskiego

Umowa/porozumienie w sprawie stażu uczniowskiego jest pomocniczym, ale istotnym elementem procesu właściwego przygotowania stażu uczniowskiego. Stronami tej umowy są szkoła i pracodawca. W tym dokumencie powinny zostać ustalone zasady współpracy między szkołą a pracodawcą w zakresie ustalenia programu stażu uczniowskiego, regulaminu stażu, treści umowy o staż, zasady wynagradzania uczniów i warunki realizacji stażu. Powinien on zawierać także wskazanie osób odpowiedzialnych za opiekę nad uczniem w czasie stażu z ramienia pracodawcy i szkoły, ustalenie zasad monitorowania przebiegu stażu przez przedstawiciela szkoły w sposób nie zaburzający przebiegu stażu, zasady ewaluacji stażu, egzaminu stażowego i certyfikacji ucznia, oraz inne istotne elementy współpracy jakie szkoła i pracodawca uznają za wymagające formalnych uzgodnień.

iii. Umowa o staż uczniowski

Zgodnie z ustawą Prawo oświatowe, „podmiot przyjmujący na staż uczniowski i dyrektor szkoły, w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicem niepełnoletniego ucznia, ustalają zakres treści nauczania, o których mowa w ust. 2, oraz dobowy i tygodniowy wymiar czasu odbywania stażu uczniowskiego. Ustalając zakres treści nauczania wskazuje się, w jakim zakresie uczeń po zrealizowaniu tych treści zostanie zwolniony z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu. Ustalenia te stanowią załącznik do umowy o staż uczniowski”¹⁹².

Warto pamiętać, że w sytuacji, kiedy uczeń przestał być uczniem szkoły przed końcem obowiązywania umowy, dyrektor szkoły powiadamia o tym podmiot, który przyjął ucznia na staż uczniowski, a umowa o staż uczniowski wygasa¹⁹³.

¹⁹² Art. 121a ust. 5 ustawy Prawo oświatowe.

¹⁹³ Tamże, ust. 19.

iv. Program stażu

Program zawierający treści nauczania, definiujący cele stażu, jego treści dydaktyczne i szkoleniowe oraz założone efekty szkolenia, jest kluczowym elementem stażu uczniowskiego. Jest też wtedy dokumentem kompletnym, tworzącym swojego rodzaju nawigację dla oceny jakości jego realizacji.

v. Regulamin stażu i stanowiska pracy

Regulamin stażu uczniowskiego powinien być ustalany przez pracodawcę w porozumieniu ze szkołą. Pracodawca przekazuje w nim stażystkom/ stażystom zasady obowiązujące w jego zakładzie pracy. Dokument ten reguluje zagadnienia organizacji i porządku w procesie pracy w czasie stażu uczniowskiego oraz prawa i obowiązki stażystek i stażystów, w szczególności:

- warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu;
- system i rozkład czasu pracy stażystek i stażystów;
- termin, miejsce, czasu i częstotliwości wypłaty wynagrodzenia (jeśli wynagrodzenie stażystkom/ stażystom przysługują, a wypłaca je pracodawca);
- wykaz prac wzbronionych stażystom młodocianym oraz stażystkom;
- rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych stażystkom/ stażystom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego;
- dyscyplinę konieczną do zachowania w czasie stażu uczniowskiego.

Regulamin stanowiska pracy określa szczegółowe wymagania dla specjalistycznych stanowisk pracy, o ile ich specyfika i zasady bhp tego wymagają.

c. Narzędzia weryfikacji „ex post”

i. Dziennik stażu

Dziennik stażu jest typowym, tradycyjnym elementem pozwalającym oceniać jakość stażu, pod warunkiem systematyczności i samodzielności ucznia – stażysty w jego prowadzeniu, przy ewentualnej „kontrasygnacji” opiekuna ze strony pracodawcy.

ii. Ankiety osobowe i przekrojowe (w tym dot. ewaluacji i oceny przebiegu stażu)

Ankiety osobowe służą indywidualnej, jakościowej ocenie udziału w stażu poszczególnych stażystek i stażystów. Są one związane z ich postawą, zaangażowaniem, przebiegiem i osiągniętymi rezultatami czasie stażu uczniowskiego. Ankiety osobowe przygotowuje pracodawca w porozumieniu ze szkołą. On też – poprzez upoważnione osoby – je wypełnia.

Ankiety przekrojowe służą syntetycznej ocenie jakości stażu uczniowskiego. Są przygotowywane przez pracodawcę we współpracy ze szkołą i dostosowane do specyfiki oczekiwań osobno szkoły, osobno pracodawcy. W przypadku ankiety pracodawcy, wypełnia je upoważniony przez niego przedstawiciel (opiekun/koordynator), a w przypadku szkoły ankietę wypełnia opiekun stażu z ramienia szkoły lub jej koordynator.

Wszystkie ankiety (lub ich kopie) gromadzi i przechowuje dyrektorka/ dyrektor szkoły lub upoważniona przez nią/ niego osoba.

iii. Kwestionariusz/ankieta samooceny stażystki/ stażysty

Kwestionariusz/ankieta samooceny stażystki/ stażysty jest dokumentem dającym uczniowi-stażystce/ stażyście możliwość samodzielnej oceny przebiegu stażu pod kątem uzyskanych przez niego umiejętności (w tym umiejętności „miękkich”), oceny jego własnego zaangażowania, czy warunków realizacji stażu (w tym warunków bhp, poczucia bezpieczeństwa i stopnia zaangażowania pracodawcy) oraz sposobu rozwiązywania sytuacji konfliktowych i zaistniałych problemów. Kwestionariusz/ ankietę opracowuje szkoła w porozumieniu z pracodawcą. Są one wypełniane indywidualnie przez każdą/każdego stażystę.

iv. Opinie/ referencje pracodawcy

Niezależnie od zaświadczenia potwierdzającego fakt odbycia stażu, pracodawca może – na wniosek stażystki/ stażysty – sporządzić opinię na temat danej osoby, opisującą jej zaangażowanie w pracę w czasie stażu uczniowskiego, poziom (jakość) osiągniętych rezultatów – umiejętności i kompetencji, a także ocenę indywidualnych predyspozycji stażystki/ stażysty, jakimi się wykazała/ wykazał w czasie stażu. Pracodawca może też wystawić rekomendację dla innych pracodawców co do osoby danej stażystki/ danego stażysty i udzielić mu zawodowych referencji.

v. Certyfikacja stażystki/ stażysty (w tym w zakresie języka obcego)

Opinia o stażystce/ stażyście może też przybrać formę certyfikatu, o ile taka praktyka jest przyjęta dla wyróżniających się stażystek/ stażystów lub pracodawca jest członkiem organizacji certyfikującej pracowników/ stażystki i stażystów i ma uprawnienie do wystawiania certyfikatów poświadczających uzyskane w czasie stażu uczniowskiego przez stażystkę/ stażystę rezultaty i ich jakość.

vi. Certyfikaty stażu

Certyfikacją może być także objęty sam staż uczniowski realizowany u danego pracodawcy, zgodnie z obowiązującymi przepisami lub regulaminami i zasadami działania organizacji i instytucji certyfikujących w ramach ich wewnętrznych reguł, akceptowanych przez danego przedsiębiorcę na zasadach członkostwa lub stowarzyszenia.

W art. 11 ust. 1. Ustawy o systemie oświaty określono, że świadectwa, certyfikaty, zaświadczenia, aneksy i dyplomy państwowe wydawane przez uprawnione do tego szkoły, placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego, kolegia pracowników służb społecznych oraz okręgowe komisje egzaminacyjne są dokumentami urzędowymi, zaś Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi w drodze rozporządzenia warunki i tryb wydawania oraz wzory świadectw, certyfikatów, zaświadczeń, aneksów, dyplomów państwowych i innych druków, w tym umieszczenie na wzorach znaków graficznych, o których mowa w art. 10 ust. 4 ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK).

Ponadto dyrektor szkoły może zawrzeć umowę z instytucją certyfikującą, o której mowa w art. 2 pkt 6 tej Ustawy, dotyczącą jednokrotnego, nieodpłatnego przystąpienia przez uczniów lub absolwentów do walidacji i certyfikowania kwalifikacji rynkowej funkcjonującej w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Umowa jest zawierana za zgodą ucznia lub absolwenta, a w przypadku niepełnoletniego ucznia lub absolwenta – za zgodą jego rodzica.

Ustawa o ZSK stanowi, że walidacja i certyfikowanie (w każdej instytucji) muszą być objęte wewnętrznym i zewnętrznym systemem zapewniania jakości. Instytucja certyfikująca ma opracować wewnętrzny system zapewniania jakości zgodnie z przepisami ustawy. Wewnętrzny system zapewniania jakości oddziałuje na zasady postępowania, procedury, metody oraz rozwiązania organizacyjne.

Celem wewnętrznego system zapewniania jakości w instytucji certyfikującej jest zapewnianie poprawności oraz doskonalenie walidacji i certyfikowania. Służyć temu ma:

- stosowanie rozwiązań zapewniających odpowiednie rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji;
- stałe monitorowanie i bieżąca ocena walidacji i certyfikowania;
- okresowa ewaluacja wewnętrzna walidacji i certyfikowania.

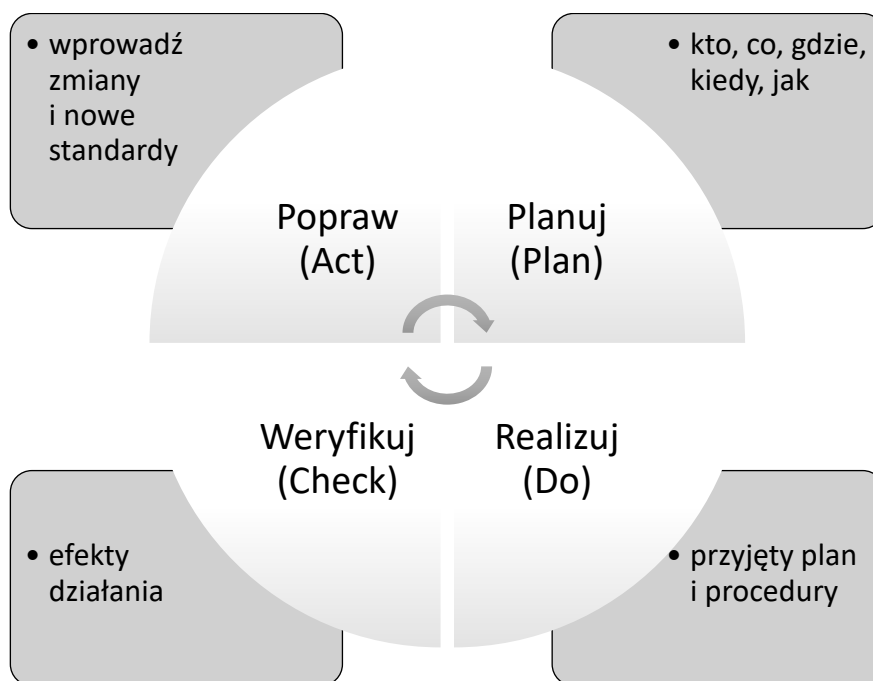
Według Ustawy o ZSK zewnętrzne zapewnianie jakości wobec instytucji certyfikującej ma polegać na:

- monitorowaniu wewnętrznego systemu zapewniania jakości stosowanego w instytucji certyfikującej;
- okresowej weryfikacji spełniania przez instytucję certyfikującą wymagań określonych w ustawie;
- okresowej ewaluacji zewnętrznej – procesów walidacji i certyfikowania w instytucji certyfikującej oraz funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewniania jakości w tej instytucji.

Ponadto organizatorzy stażu mogą ubiegać się o przyznanie mu statusu „Stażu Wysokiej Jakości”. Jest to swoisty znak jakości dla programów staży przyznawany przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami w ramach Programu Polskich Ram Jakości Staży i Praktyk, nadający pracodawcom wiarygodne potwierdzenie najwyższych standardów organizacji i prowadzenia staży.

d. Narzędzia monitoringu jakości wybrane do realizacji projektu

Przygotowując proponowany zestaw narzędzi weryfikujących jakość staży uczniowskich (umożliwiających monitorowanie jakości stażu przez wszystkie zaangażowane strony) przyjęto założenie wdrożenia zasady ciągłego doskonalenia procesu realizacji staży. Proponuje się adaptację zasady ciągłej poprawy działań (*continuous improvement*) według tzw. cyklu Deminga PDCA.



PLANUJ (Plan)

Przygotowanie dokumentów, planów i procedur:

- procedura wyboru pracodawców do realizacji programu staży,
- umowa/porozumienie w sprawie stażu uczniowskiego,
- plan stażu,
- regulamin stażu,
- umowa o staż uczniowski,
- dziennik stażu,
- ankiety po zakończeniu stażu,
- kwestionariusz/ankieta samooceny stażysty,
- opinie/ referencje pracodawcy,
- procedura certyfikacja stażysty (w tym w zakresie języka obcego),
- certyfikat stażysty.

REALIZUJ (Do)

- selekcja kandydatów na staż,
- podpisanie umów ze stażystami,
- realizacja staży,
- wypełnianie dziennika stażu.

WERYFIKUJ (Check)

Weryfikacja realizowana w formie obligatoryjnych ankiet wypełnianych, po zakończeniu stażu, przez przedstawicieli poszczególnych stron zaangażowanych w realizację stażu poprzez¹⁹⁴:

- AU1 - Ankietę stażystki/stażysty (zał. nr 1),
- AP2 - Ankietę pracodawcy (zał. nr 2),
- AS1 - Ankietę szkoły (zał. nr 3).

Ankiety mogą być wypełniane w wersji drukowanej lub elektronicznej. Wskazane byłoby wykorzystanie systemu/platformy (jednego z wielu dostępnych rozwiązań) zarządzania ankietami w wersji elektronicznej, za pośrednictwem stron www. Takie rozwiązanie znacząco usprawni proces zbierania ankiet i przetwarzania danych i dalszej ich analizy.

POPRAW (Act)

- analiza danych zebranych w ankietach;
- przygotowanie raportu z monitoringu jakości przeprowadzonych staży;
- sformułowanie wniosków co do zauważonych problemów i sposobów ich usunięcia;
- wprowadzenie zmian do dokumentów i procedur wykorzystywanych w realizacji staży.

8. Podsumowanie

Punktem wyjścia do zapewnienia zasad jakości staży uczniowskich jest jasne określanie celów jakie te staże mają osiągać i właściwe rozumienie istoty pojęcia *«jakości»* na etapie przygotowania i realizacji tych staży. Ponadto należy uwzględnić zarówno wymogi procesu edukacji, jak i specyfiki sektora usług w branży hotelarskiej, gastronomicznej i turystycznej. Istotne jest również znaczenie (skutków), jakie utrzymanie jakości staży uczniowskich ma dla każdej stażystki i każdego stażysty, jej/jego otoczenia społeczno-gospodarczego (w tym pracodawcy, szkoły i społecznych partnerów) oraz samej gospodarki. Mamy więc z jednej strony *«stopień użyteczności społecznej»*, a z drugiej *«ogół cech i właściwości usługi*

¹⁹⁴ Załączone po odpowiedniej adaptacji do niniejszego opracowania wzory ankiet, zostały oparte w dużej części na propozycjach ankiet zawartych w opracowaniu: Monitoring jakości staży i praktyk w ramach Poddziałania XI.3.1 Kształcenie zawodowe, Oś Priorytetowa XI Edukacja, Kwalifikacje, Umiejętności Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020, wykonanego w REGIONALNYM OBSERWATORIUM TERYTORIALNYM WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO, pod kierownictwem Anny Szymańskiej, Łódź, październik 2018 r.



decydujących o zdolności usługi/wyrobu do zaspokojenia stwierdzonych lub przewidywanych potrzeb».

Syntetycznie rzecz ujmując, rezultatem zapewnienia jakości staży uczniowskich jest jakość nabywanych przez stażystki/stażystów konkretnych kompetencji zawodowych, które znajdują swój formalny wyraz w kwalifikacjach zawodowych, unormowanych w Polsce obowiązującą od 1 stycznia 2016 r. ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, wspierane Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze turystyka z dnia 18 maja 2017 r.

Na zagadnienie jakości staży uczniowskich należy nałożyć odnoszące się do nich – pośrednio lub bezpośrednio – nie tylko przepisy prawa polskiego, w tym przepisy resortowe, ale także akty unijnego. Tworzą one obligatoryjne ramy jakości tych staży.

Cennym narzędziem wspierającym utrzymywanie jakości staży są Standardy jakości kształcenia zawodowego z maja 2013 r., opracowane przez zespół autorów i konsultantów pod egidą Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU). Mają one charakter fakultatywny, pomocniczy, podobnie jak Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk opracowane przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami.

Jednak na zagadnienie jakości staży uczniowskich objętych Projektem należy przede wszystkim patrzeć poprzez cele określone w kwalifikacjach poszczególnych zawodów, a więc dla zawodu Technik Hotelarstwa – w kwalifikacji HGT.03 (Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie) i HGT.06 (Realizacja usług w recepcji), dla zawodu Technik Usług Kelnerskich – w kwalifikacji HGT.01 (Wykonywanie usług kelnerskich) i HGT.11 (Organizacja usług gastronomicznych), a dla zawodu Technik Turystyki na Obszarach Wiejskich (TTOW) – w kwalifikacji HGT.09 (Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich) oraz HGT.10 (Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego). Są one szczegółowo prezentowane w modelowych rozwiązaniach praktycznej nauki trzech zawodów branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej w ramach Projektu.

Przed analizą zasad zapewniania jakości stażu uczniowskiego realizowanego u pracodawcy i narzędzi ich weryfikacji, warto przyrzeć się doświadczeniom państw europejskich, przodującym w zakresie rozwoju nowoczesnych form szkolnictwa zawodowego w Europie, jakimi są bez wątpienia Niemcy i Szwajcaria. Z doświadczeń tych wynika duże zaangażowanie organów federalnych i landowych/ kantonalnych w kształtowanie efektywnego modelu praktycznej nauki zawodu (nacisk na model dualny), a także intensywny udział i współpraca szeregu podmiotów w przygotowanie i prowadzenie staży uczniowskich, nie tylko szkół i przedsiębiorców, ale szeregu innych partnerów społecznych. Wydaje się, że większa jest także samodzielność i zaangażowanie samych uczniów (stażystów) w proces staży. Uznanie budzi także poziom finansowego zaangażowania przedsiębiorców w system szkolnictwa

zawodowego oraz uznanie wynagradzanie uczniów (stażystów) za wykonaną pracę, jako obowiązującą regułę.

W niniejszym opracowaniu przyjęto pięć zasad zapewniania jakości staży uczniowskich. Odnoszą się one do dwóch płaszczyzn: edukacji stażystki/stażysty i wykonania usługi przez stażystkę/stażystę. Proponowane zasady dotyczą ścisłej współpracy i zaangażowania uczestników stażu, stałej komunikacji między nimi w trakcie stażu, adekwatności w doborze uczestników stażu, sformalizowania reguł, treści merytorycznych i reguł prowadzenia oraz ewaluacji stażu, a także transparentności jego poszczególnych elementów.

Kryteria, wyznaczające jakość staży uczniowskich w zawodach objętych Projektem są pochodnymi kryteriów oceny jakości usług, w szczególności usług w branży HGT.

Kluczowym czynnikiem jest też właściwe rozumienie i ukształtowanie roli trzech podstawowych grup uczestników w przygotowaniu, realizacji i ewaluacji staży uczniowskich, a więc szkoły, pracodawcy oraz stażystek i stażystów. Wiodącą rolę odgrywa tu przedsiębiorca, skoro staż ma być dla stażystek i stażystów odzwierciedleniem realnych warunków ich pracy. Udział szkoły w procesie stażu nie powinien majoryzować jej roli. Szkoła powinna być swojego rodzaju „strażnikiem” poziomu merytorycznych treści stażu w obszarze szkolenia i dydaktyki, a także „obserwatorem” realizacji stażu, relacji stażystek i stażystów z pracodawcą i wreszcie swojego rodzaju „recenzentem” ewaluacji stażu i osiągniętych efektów przez stażystki i stażystów.

Co do uczniów w roli stażystek i stażystów, wydaje się, że o jakości ich udziału w stażu, stopniu zaangażowania będzie decydował właściwy dobór kierunku szkolenia zawodowego do osobistych predyspozycji uczennicy/ucznia, a ten powinien się odbywać na etapie wyboru szkoły, przy intensywnym udziale jednostek poradnictwa zawodowego. Zaangażowanie stażystki/stażysty w proces stażu uczniowskiego, poziom zgromadzonej w procesie szkolnej edukacji wiedzy do wykorzystania w czasie stażu, są już raczej pochodną wyboru kierunku zawodowego szkolenia i zależą od jego trafności. Osobną kwestią jest wpływ poziomu ewentualnego wynagrodzenia, jaki za udział w stażu może otrzymać stażystka/stażysta, na poziom jakości ich udziału w stażu.

W procesie ewaluacji jakości stażu, a także jakości rezultatów osiągniętych przez stażystki/stażystów pomocne są narzędzia weryfikacji tej jakości. Zostały wyodrębnione dwie grupy tych narzędzi, jedno stosowane przed rozpoczęciem stażu, na etapie przygotowań do jego uruchomienia lub w jego trakcie (narzędzia „ex ante”) i narzędzia do wykorzystania po jego zakończeniu (narzędzia „ex post”). Narzędzia te wzajemnie się uzupełniają.

Zdaniem przedstawicieli szkół osiągnięcie oczekiwanych przez pracodawcę efektów w trakcie stażu uczniowskiego, powinno mieć odzwierciedlenie w ocenianiu szkolnym z wiodącego przedmiotu zawodowego stażysty. Zapewnienie jakości staży uczniowskich w trzech wybranych zawodach branży HGT objętych Projektem jest procesem wielopłaszczyznowym i wieloczynnikowym. Optymalnym wariantem realizacji tego procesu, byłby wariant z udziałem podmiotów – pracodawców, szkół, partnerów społecznych, organów nadzoru

i legislacji – mających status organizacji samouczących się, a więc działających poprzez ludzi poszukujących nowych możliwości osiągnięcia pożądaných efektów, tworzących nowe wzorce niestereotypowego myślenia, rozwijających się w pracy zespołowej i stale się uczących¹⁹⁵. Dałoby to większą gwarancję optymalnego wykorzystania zaangażowanych w proces zapewniania jakości staży uczniowskich środków finansowych (tak prywatnych, jak i budżetowych), zasobów kadrowych, czasu i włożonego wysiłku, a także znakomicie oddziaływałyby na poziom jakości tych staży oraz osiągnięte przez nie rezultaty edukacyjne. Póki co, trudno w warunkach krajowych być optymistą w tej sprawie, ale warto próbować.

¹⁹⁵ Zob. Peter Michael Senge, *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*, Doubleday, New York, 1990; wyd. polskie *Piąta dyscyplina*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2003



9. Załączniki

Załącznik nr 1 - Ankieta (AU1) dotycząca jakości stażu uczniowskiego kierowana do stażystki/stażysty

ANKIETA (AU1) DOTYCZĄCA JAKOŚCI STAŻU UCZNIOWSKIEGO SKIEROWANA DO STAŻYSTKI/STAŻYSTY

N1 Nazwa szkoły					
N2 Adres szkoły					
N3 Płeć <i>Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.</i>	Kobieta		Mężczyzna		
N4 Wiek					
N5 Zawód <i>Proszę zaznaczyć „X” właściwą odpowiedź.</i>	Technik hotelarstwa				
	Technik usług kelnerskich				
	Technik turystyki na obszarach wiejskich				
N6 Rok nauki (klasa) w szkole, w którym odbyto staż <i>Z uwzględnieniem wakacji po zakończeniu klasy. Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.</i>	Klasa	1	2	3	4
N7 Rok odbywania <u>ostatniego</u> stażu <i>Proszę podać rok kalendarzowy.</i>					
N8 Nazwa pracodawcy, u którego odbywano staż					
N9 Miejscowość, w której odbywano staż					

1. Ocena stażu:

Ocena w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

	1	2	3	4	5
1) ogólny stopień satysfakcji z odbytego stażu					
2) organizacja czasu pracy przez pracodawcę w trakcie stażu					
3) efektywność wykorzystywania czasu podczas stażu pod kątem nabywania umiejętności zawodowych					

2. Czas realizacji stażu zawodowego

Proszę wpisać ilość godzin.

3. Ocena długości odbywania stażu

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1) Powinien być krótszy	2) Był wystarczający	3) Powinien być dłuższy



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



4. Czy przed rozpoczęciem stażu:

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) została podpisana z Tobą umowa		
2) zapoznano Cię z programem i stażu		
3) zapoznano Cię z harmonogramem stażu		
4) przedstawiono Ci, jakie kompetencje i umiejętności osiągniesz po odbyciu stażu		
5) zapoznano Cię z przepisami BHP		
6) zapoznano Cię z przepisami przeciwpożarowymi		
7) zapoznano Cię z regulaminem stanowiska pracy		

5. Czy program stażu uwzględniał potrzeby uczniów z niepełnosprawnościami odbywających staż (predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne)?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie	Nie dotyczy

6. Czy na początku (lub w trakcie) odbywania stażu:

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) został Ci przedstawiony zakres obowiązków		
2) zostało Ci wskazane stanowisko pracy		

7. Czy program stażu i poziom reprezentowany przez pracodawcę był dostosowany do poziomu Twojej wiedzy i możliwości?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

8. Jaka była łączna kwota wynagrodzenia uzyskanego za staż?

Proszę zaznaczyć (X) jedną właściwą odpowiedź.

1) Bez wynagrodzenia	2) Poniżej 2.000 zł	3) 2.000 zł lub więcej

9. Czy w ramach stażu zapewniono Ci zwrot kosztów związanych z:

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie	Nie dotyczy
1) dojazdami do pracodawcy na miejsce stażu			
2) zakupem odzieży roboczej			
3) innymi wydatkami, jakie.....			

10. Czy miałas/miałeś dostęp do odpowiedniego stanowiska wyposażonego w sprzęt, narzędzia i zaplecze niezbędne do wykonywania pracy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 13.

Tak	Nie

11. Jak oceniasz stanowisko pracy pod względem nowoczesności i kompleksowości wyposażenia stanowisk pracy w czasie stażu?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



- 12. Czy stanowisko pracy było dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami odbywających staż (uwzględniło predyspozycje psychofizyczne i stan zdrowia)?**

Proszę zaznaczyć (X) jedną odpowiedź.

Tak	Nie	Nie dotyczy
☐	☐	☐

- 13. Jak oceniasz dostęp do narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy?**

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

- 14. Czy został wyznaczony opiekun stażu ze strony pracodawcy?**

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 19.

Tak	Nie
☐	☐

- 15. Czy podczas odbywania stażu opiekun kontaktował się z Tobą?**

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

- 16. Czy opiekun omawiał z Tobą na bieżąco osiągnięte przez Ciebie rezultaty w toku stażu i inne sprawy z nim związane?**

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nigdy, a 5 bardzo często.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

- 17. Czy opiekun uzasadniał swoją ocenę Twojej pracy i zaangażowania w realizację stażu?**

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nigdy, a 5 za każdym razem.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

- 18. W jakim stopniu opiekun przyczynił się do zdobywania przez Ciebie nowych umiejętności?**

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a 5 w bardzo dużym.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

- 19. Czy w czasie stażu napotkałeś/napotkałaś problemy, których nie potrafiłeś/potrafiłaś sam rozwiązać?**

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 21.

Tak	Nie
☐	☐

- 20. Do kogo się zwracałeś/zwracałaś się w trakcie stażu z prośbą o pomoc w rozwiązaniu problemu/problemów?**

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Prośba o pomoc		Otrzymana pomoc	
	Tak	Nie	Tak	Nie
1) Rodziców	☐	☐	☐	☐
2) Szkoły lub jej przedstawiciela	☐	☐	☐	☐
3) Pracodawcy lub jego przedstawiciela	☐	☐	☐	☐
4) Kogoś innego	☐	☐	☐	☐

- 21. Czy w trakcie trwania stażu umiałeś/miałaś zapewnić pomoc ze strony szkoły?**

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

22. Czy w czasie stażu czułaś/czuteś się bezpieczny?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a 5 w bardzo dużym.
Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

23. Czy doznałaś/doznałeś w czasie stażu niewłaściwych/niestosownych zachowań ze strony pracodawcy lub jego pracowników?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 26.
Jeśli „Tak”

Tak	Nie

24. Czy możesz opisać te zachowania?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Jeśli „Tak” proszę opisać te niestosowne zachowania.

Tak	Nie

25. Czy poinformowałaś/poinformowałeś kogoś o takim zachowaniu?

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) Rodziców		
2) Szkołę lub jej przedstawiciela		
3) Pracodawcę lub jego przedstawiciela		
4) Kogoś innego		

26. Jak oceniasz swoje zaangażowanie w realizację zadań otrzymywanych w czasie stażu?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a 5 w bardzo dużym.
Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

27. Co jest powodem takiego stopnia zaangażowania:

Proszę opisać w kilku zdaniach.

28. W jakim stopniu wiedza zdobyta w szkole przydała się podczas stażu?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a 5 w bardzo dużym.
Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

29. W jakim stopniu, Twoim zdaniem, zadania wykonywane w czasie stażu były zgodne z przedstawionym programem stażu?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a 5 w bardzo dużym.
Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

30. W jakim stopniu Twoim zdaniem odbyty staż przyczynił się do podniesienia Twoich umiejętności i wiedzy?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a 5 w bardzo dużym.
Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

31. Czy po zakończeniu stażu otrzymałaś/otrzymałeś dokument potwierdzający odbycie stażu?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

32. Czy po zakończeniu stażu pracodawca złożył Ci ofertę pracy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

33. Czy po zakończeniu stażu podjąłś/podjąłeś zatrudnienie u tego pracodawcy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „tak” proszę przejść do pytania 35.

Tak	Nie
☐	☐

34. Czy chciałabyś/chciałbyś podjąć w przyszłości zatrudnienie u tego pracodawcy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

35. Czy Twoim zdaniem doświadczenie zdobyte podczas stażu zwiększyło szansę na zatrudnienie?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

36. Czy odbyty staż potwierdził Twoje wyobrażenie o wybranym zawodzie?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

37. Jakie jest Twoje zadowolenie z wyboru szkoły i profilu kształcenia?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małe, a 5 bardzo duże.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

38. Jaki jest Twój aktualny status zawodowy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

W przypadku zaznaczenia odpowiedzi „4)” „5)” lub „6)” proszę pominąć pytanie 39 oraz 40 i zakończyć ankietę.

Status stażystki/stażysty na rynku pracy	
1) pracuję	☐
2) pracuję i uczę się	☐
3) prowadzę własną działalność gospodarczą	☐
4) nie pracuję, dalej się uczę	☐
5) nie pracuję, poszukuję pracy	☐
6) nie pracuję i nie poszukuję pracy	☐

39. Czy wykonywana praca jest zgodna z kierunkiem kształcenia?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

40. W jakim stopniu wiedza zdobyta w szkole była przydatna na rynku pracy?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a 5 bardzo dużym.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

Osoba do kontaktu w sprawach dotyczących wypełniania ankiety:

..... – tel....., e-mail:



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



ANKIETA (AP1) DOTYCZĄCA JAKOŚCI STAŻU UCZNIOWSKIEGO SKIEROWANA DO PRACODAWCY

N1. Nazwa przedsiębiorcy		
N2. Adres		
N3. Imię i nazwisko osoby do kontaktu		
N4. Numer telefonu osoby do kontaktu		
N5. Adres email osoby do kontaktu		
N6. Profil działalności <i>Proszę wpisać główny profil działalności (np. kod PKD)</i>		
N7. Proszę wskazać, który zawód z branży HGT wpisuje się w Państwa działalność <i>Proszę zaznaczyć (X) jedną odpowiedź.</i>	Technik hotelarstwa	☐
	Technik usług kelnerskich	☐
	Technik turystyki na obszarach wiejskich	☐
N8. Nazwa szkoły, miejscowość		

1. Ile stażystek/stażystów przyjęli Państwo w roku na staż w ramach współpracy ze szkołą?

Proszę wpisać liczbę stażystów. W przypadku braku stażystów z niepełnosprawnościami, proszę wpisać „0”

	Liczba	
	kobiet	mężczyzn
a) Liczba stażystów ogółem		
W tym liczba stażystów z niepełnosprawnościami		

2. Czy przed rozpoczęciem stażu została podpisana z pracodawcą umowa/porozumienie w sprawie stażu uczniowskiego?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐

3. Ile wynosił przeciętny okres realizacji stażu zawodowego?

Proszę wpisać ilość godzin.

Ilość godzin

4. Jak oceniają Państwo długość trwania stażu?

Proszę zaznaczyć (X) jedną właściwą odpowiedź.

1) Powinien być krótszy	2) Był wystarczający	3) Powinien być dłuższy
☐	☐	☐

5. Czy został opracowany program stażu zawodowego?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 9.

Tak	Nie
☐	☐

6. W jakim stopniu byli Państwo zaangażowani w przygotowanie programu stażu?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a w 5 bardzo dużym.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

7. Które z poniższych elementów znalazły się w programie stażu?

Proszę zaznaczyć (X) wszystkie właściwe odpowiedzi.

Elementy programu	
1) Cele edukacyjne, które osiągnie stażysta	☐
2) Treści edukacyjne	☐
3) Zakres obowiązków	☐
4) Harmonogram realizacji stażu	☐
5) Zasady dotyczące wyposażenia stanowiska pracy	☐
6) Procedury wdrażania do pracy	☐

8. Czy program stażu uwzględniał potrzeby uczniów z niepełnosprawnościami odbywających staż (predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne)?

Proszę zaznaczyć (X) jedną odpowiedź.

Tak	Nie	Nie dotyczy
☐	☐	☐

9. Czy przed rozpoczęciem stażu:

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) została podpisana umowa z każdym z uczniów uczestniczącym w stażu?	☐	☐
2) zapoznano uczniów z programem stażu?	☐	☐
3) zapoznano uczniów z przepisami BHP?	☐	☐
4) zapoznano uczniów z przepisami przeciwpożarowymi?	☐	☐
5) zapoznano uczniów z regulaminem stanowiska pracy?	☐	☐

10. Czy uczniowie odbywający staże w Państwa przedsiębiorstwie mieli zapewnione stanowisko pracy, wraz z niezbędnym sprzętem, narzędziami i zapleczem do wykonywania pracy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź

Tak	Nie
☐	☐

11. Czy stanowisko pracy było dostosowane do potrzeb stażystów z niepełnosprawnościami odbywających staż (uwzględniło predyspozycje psychofizyczne i stan zdrowia)?

Proszę zaznaczyć (X) jedną odpowiedź.

Tak	Nie	Nie dotyczy
☐	☐	☐

12. Czy na początku (lub w trakcie) odbywania stażu:

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) przedstawiono stażystkom/stażystom zakres obowiązków?	☐	☐
2) wskazano stażystkom/stażystom stanowisko pracy?	☐	☐

13. Czy w ramach projektu zapewniono zwrot kosztów związanych z:

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie	Nie dotyczy
1) dojazdami stażystek/stażystów do pracodawcy na miejsce?			
2) zakupem odzieży roboczej?			
3) zakupem narzędzi?			
4) zakupem materiałów eksploatacyjnych?			
5) innych, jakich.....			

14. Czy został wyznaczony opiekun stażu ze strony pracodawcy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 23.

Tak	Nie

15. Ilu opiekunów wyznaczyli Państwo dla stażystów?

Proszę wpisać liczbę opiekunów. W przypadku braku opiekunów proszę wpisać „0”.

Liczba opiekunów

16. Czy opiekunowie (ze strony pracodawcy) w trakcie stażu dokonywali oceny bieżących postępów stażystek/stażystów?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

17. Czy opiekunowie (ze strony pracodawcy) po zakończeniu stażu dokonali oceny postępów stażystów/stażystek?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

18. Czy ocena postępów stażystów/stażystek została przekazana szkole?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie	Nie dotyczy

19. Czy stażyści zgłaszali opiekunom (ze strony pracodawcy) problemy/trudności jakie napotkali w czasie realizacji stażu?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

20. Czy Państwu udało się rozwiązać zgłoszone problemy/trudności?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

21. Czy w rozwiązywaniu zgłoszonych problemów/trudności współpracowali Państwo ze szkołą?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 23.

Tak	Nie

22. Jeśli tak, to jak Państwo oceniacie tą współpracę?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

23. Czy stażyści, po zakończeniu stażu, otrzymali dokument potwierdzający udział w stażu?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

24. W jakim stopniu zadania wykonywane w czasie stażu były zgodne z:

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niskim, a 5 bardzo wysokim.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

	1	2	3	4	5
1) przedstawionym stażystom/stażystkom programem stażu?					
2) umiejętnościami stażystów/stażystek?					
3) osobistymi predyspozycjami stażystek/stażystów?					

25. Jak oceniają Państwo przygotowanie stażystów do pracy wykonywanej podczas stażu?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

26. Czy stażyści otrzymali po zakończeniu stażu certyfikat oceniający uzyskane przez nich rezultaty i ich zaangażowanie?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

27. Czy staż otrzymał certyfikat/status „Stażu Wysokiej Jakości” lub inny certyfikat dotyczący jego jakości?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

28. W jakim stopniu wiedza zdobyta w szkole w ramach realizacji podstawy programowej kształcenia zawodowego jest wystarczająca do podjęcia w przyszłości pracy w zawodzie?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niskim, a 5 bardzo wysokim.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

29. Ilu uczniom złożono oferty pracy po odbyciu stażu zawodowego w Państwa przedsiębiorstwie?

Proszę wpisać liczbę stażystów. W przypadku braku stażystów proszę wpisać „0”.

Liczba stażystów	
kobiet	mężczyzn

30. Jakie korzyści odniosło Państwa przedsiębiorstwo z organizacji stażu dla uczniów wskazanej szkoły zawodowej?

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) dobre przygotowanie przyszłych pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie		
2) nawiązanie bliższych relacji ze szkołą zawodową		
3) zapewnienie obsady stanowisk pracy w okresie trwania urlopów pracowników firmy		
4) inne, jakie		
5) brak korzyści		



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



31. W jakim zakresie, poza przygotowaniem i realizacją stażu, Państwa przedsiębiorstwo współpracuje ze wskazaną szkołą?

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) Organizacja staży i praktyk dla uczniów, wynikających z podstawy programowej kształcenia zawodowego		
2) Organizacja kursów/zajęć/szkoleń dla uczniów		
3) Sponsorowanie przez pracodawców stypendiów dla uczniów		
4) Organizacja kursów/zajęć/szkoleń dla nauczycieli zawodu		
5) Organizacja staży i praktyk dla nauczycieli zawodu		
6) Wsparcie materialne dla szkoły ze strony pracodawców (np. urządzenia, materiały dydaktyczne, oprogramowanie)		
7) Konsultacje kierunków kształcenia zawodowego (np. otwarcie nowego kierunku w odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców)		
8) Konsultacje programów nauczania zawodowego w szkole		
9) Konsultacje w zakresie unowocześnienia wyposażenia pracowni/warsztatów		
10) Inne, jakie.....		

32. Jaki jest charakter współpracy ze szkołą?

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) Trwały, przedsiębiorstwo jest/ było stałym partnerem szkoły, współpraca ma charakter ciągły lub cykliczny		
d) Doraźny, przedsiębiorstwo raz na jakiś czas włącza się we współpracę ze szkołą, jednak nie jest to współpraca długotrwała lub cykliczna		

33. Jak oceniają Państwo współpracę ze szkołą w zakresie:

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

	1	2	3	4	5
1) przygotowania programu stażu?					
2) przygotowania regulaminu stażu?					
3) przygotowania wymagań dla stanowisk pracy stażystek/stażystów?					
4) opracowania tekstu umowy/porozumienia w sprawie stażu?					
5) opracowania tekstu umowy o staż?					
6) doboru stażystek/stażystów biorących udział w stażu?					
7) rozwiązywania zaistniałych problemów w czasie realizacji stażu?					

34. Czy po zakończeniu projektu będą Państwo kontynuować współpracę ze szkołą?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

Osoba do kontaktu w sprawach dotyczących wypełniania ankiety:

..... – tel., e-mail:



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



ANKIETA (AS1) DOTYCZĄCA JAKOŚCI STAŻU UCZNIOWSKIEGO SKIEROWANA DO SZKOŁY

N1. Nazwa szkoły		
N2. Adres szkoły		
N3. Imię i nazwisko osoby do kontaktu		
N4. Numer telefonu osoby do kontaktu		
N5. Adres email osoby do kontaktu		
N6. Profil działalności <i>Proszę wpisać główny profil działalności (np. kod PKD)</i>		
N7. Zawód objęty stażem <i>Proszę zaznaczyć (X) jedną odpowiedź.</i>	Technik hotelarstwa	☐
	Technik usług kelnerskich	☐
	Technik turystyki na obszarach wiejskich	☐
N8. Nazwa pracodawcy, u którego odbywano staż		
N9. Adres pracodawcy		
N10. Imię i nazwisko osoby do kontaktu		
N11. Numer telefonu osoby do kontaktu		
N12. Adres email osoby do kontaktu		

1. Ile stażystek/stażystów wysłali Państwo w roku na staż w ramach współpracy z pracodawcą?

Proszę wpisać liczbę stażystów. W przypadku braku stażystów z niepełnosprawnościami, proszę wpisać „0”

	Liczba	
	kobiet	mężczyzn
a) Liczba stażystów ogółem		
W tym liczba stażystów z niepełnosprawnościami		

2. Czy przed rozpoczęciem stażu została podpisana z pracodawcą umowa/porozumienie w sprawie stażu uczniowskiego?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie
☐	☐



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



3. Jak Pani/Pan ocenia staż uczniów pod względem:

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

	1	2	3	4	5
1) oceny ogólnej stażu?					
2) organizacji czasu pracy stażystów w czasie stażu?					
3) efektywności wykorzystania czasu podczas stażu?					

4. Ile wynosił przeciętny okres realizacji stażu zawodowego?

Proszę zaznaczyć (X) jedną właściwą odpowiedź.

ilość godzin

5. Jak oceniają Państwo długość trwania stażu?

Proszę zaznaczyć (X) jedną właściwą odpowiedź.

1) Powinien być krótszy	2) Był wystarczający	3) Powinien być dłuższy

6. Czy został opracowany program stażu zawodowego?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 10.

Tak	Nie

7. Czy pracodawca brał udział w przygotowaniu programu stażu?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 9.

Tak	Nie

8. W jakim stopniu pracodawca był zaangażowany w przygotowanie programu stażu?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo małym, a 5 bardzo dużym.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

9. Które z poniższych elementów znalazły się w programie stażu?

Proszę zaznaczyć (X) wszystkie właściwe odpowiedzi.

Elementy programu	
1) Cele edukacyjne, które osiągnie stażystka/stażysta	
2) Treści edukacyjne	
3) Zakres obowiązków	
4) Harmonogram realizacji stażu	
5) Zasady dotyczące wyposażenia stanowiska pracy	
6) Procedury wdrażania do pracy	

10. Czy przed rozpoczęciem stażu:

Proszę zaznaczyć (X) wszystkie właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) szkoła wyznaczyła koordynatora/opiekuna stażu?		
2) została podpisana umowa ze wszystkimi stażystami uczestniczącym w stażu?		
3) przedstawiono stażystom kompetencje i umiejętności, jakie zostaną osiągnięte po odbyciu stażu?		
4) zapoznano stażystów z programem stażu?		



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



5)	zapoznano stażystów z przepisami BHP?		
6)	zapoznano stażystów z przepisami przeciwpożarowymi?		
7)	zapoznano stażystów z regulaminem stanowiska pracy?		

11. Czy na początku (lub w trakcie) odbywania stażu:

Proszę zaznaczyć (X) wszystkie właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) przedstawiono stażystom zakres obowiązków?		
2) wskazano stażystom stanowisko pracy?		

12. Czy stanowisko pracy było dostosowane do potrzeb stażystów z niepełnosprawnościami odbywających staż (uwzględniało predyspozycje psychofizyczne i stan zdrowia)?

Proszę zaznaczyć (X) jedną odpowiedź.

Tak	Nie	Nie dotyczy

13. Czy w ramach stażu zapewniono stażystom zwrot kosztów związanych z:

Proszę zaznaczyć (X) wszystkie właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) dojazdami do pracodawcy na miejsce stażu?		
2) zakupem odzieży roboczej?		
3) zakupem narzędzi?		
4) zakupem materiałów eksploatacyjnych?		
3) inne, jakie.....		

14. Jak ocenia Pani/Pan stanowiska pracy stażystów pod względem nowoczesności i kompleksowości wyposażenia?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

15. Czy stażyści mieli dostęp do narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 17.

Tak	Nie

16. Jak ocenia Pani/Pan dostęp uczniów do narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

17. Czy został wyznaczony opiekun stażu ze strony pracodawcy?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź. Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 19.

Tak	Nie

18. Ilu opiekunów pracodawca wyznaczył dla stażystów?

Proszę wpisać liczbę opiekunów. W przypadku braku opiekunów proszę wpisać „0”.

Liczba opiekunów

19. Czy podczas odbywania stażu szkoła (koordynator/opiekun) miała kontakt z:

Proszę zaznaczyć (X) wszystkie właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) opiekunem stażu (ze strony pracodawcy)?		
2) stażystami odbywającymi staż?		

20. Czy opiekunowie (ze strony pracodawcy) w trakcie stażu dokonywali oceny bieżących postępów stażystek/stażystów?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

21. Czy opiekun (ze strony pracodawcy), po zakończeniu stażu, dokonał oceny postępów stażystów?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

22. Czy ocena postępów stażystów została przekazana szkole?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

23. Czy stażyści po zakończeniu stażu otrzymali dokument potwierdzający udział stażu?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

24. W jakim stopniu Pani/Pana zdaniem zadania wykonywane w czasie stażu były zgodne z przedstawionym programem?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo małym, a 5 w bardzo dużym.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

25. Jak oceniają Państwo przygotowanie stażystów do pracy wykonywanej podczas stażu?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5

26. Czy stażyści otrzymali po zakończeniu stażu certyfikat oceniający uzyskane przez nich rezultaty i ich zaangażowanie?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

27. Czy staż otrzymał certyfikat/status „Stażu Wysokiej Jakości” lub inny certyfikat dotyczący jego jakości?

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

28. W jakim stopniu odbyte staże przyczyniły się do wzrostu wiedzy uczniów i ich praktycznych umiejętności?

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 w bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

1	2	3	4	5



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



29. W jakim zakresie, poza przygotowaniem i realizacją stażu, szkoła współpracuje z pracodawcą?

Proszę zaznaczyć (X) właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) Organizacja staży i praktyk dla uczniów, wynikających z podstawy programowej kształcenia zawodowego		
2) Organizacja kursów/zajęć/szkoleń dla uczniów		
3) Sponsorowanie przez pracodawców stypendiów dla uczniów		
4) Organizacja kursów/zajęć/szkoleń dla nauczycieli zawodu		
5) Organizacja staży i praktyk dla nauczycieli zawodu		
6) Wsparcie materialne dla szkoły ze strony pracodawców (np. urządzenia, materiały dydaktyczne, oprogramowanie)		
7) Konsultacje kierunków kształcenia zawodowego (np. otwarcie nowego kierunku w odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców)		
8) Konsultacje programów nauczania zawodowego w szkole		
9) Konsultacje w zakresie unowocześnienia wyposażenia pracowni/warsztatów		
10) Inne, jakie.....		

30. Jaki jest charakter współpracy szkoły z przedsiębiorcą?

Proszę zaznaczyć (X) wszystkie właściwe odpowiedzi.

	Tak	Nie
1) Trwały, pracodawca jest/ była stałym partnerem szkoły, współpraca ma charakter ciągły lub cykliczny		
2) Doraźny, pracodawca raz na jakiś czas włącza się we współpracę ze szkołą, jednak nie jest to współpraca długotrwała lub cykliczna		

31. Jak oceniają Państwo współpracę z pracodawcą w zakresie:

Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

	1	2	3	4	5
1) przygotowania programu stażu?					
2) przygotowania regulaminu stażu?					
3) przygotowania wymagań dla stanowisk pracy stażystek/stażystów?					
4) opracowania tekstu umowy/porozumienia w sprawie stażu?					
5) opracowania tekstu umowy o staż?					
6) doboru stażystek/stażystów biorących udział w stażu?					
7) rozwiązywania zaistniałych problemów w czasie realizacji stażu?					

32. Czy po zakończeniu stażu będą Państwo kontynuować współpracę z pracodawcą? Proszę zaznaczyć (X) właściwą odpowiedź.

Tak	Nie

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

Osoba do kontaktu w sprawach dotyczących wypełniania ankiety:

..... – tel., e-mail:



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

