



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



*„Doskonalenie kształcenia zawodowego w branży
hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej”*

Modelowy program praktycznej nauki zawodu

**Kucharz
512001**

**Branżowa
szkoła I stopnia**

Wersje modelu
kształcenia dla zawodu

szkoła –
pracodawca

szkoła – ckp –
pracodawca

Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie:

TG.7.HGT.02 Sporządzanie potraw i napojów

Autorzy: Barbara Cymańska-Garbowska, Danuta Witrykus,
Grzegorz Wolak

Współautorzy: Rafał Ryszelewski, Agata Sieradzka,
Marcin Tumanow, Agnieszka Sieradzka

Recenzent: Tomasz Jakubowski

Lider:

Erra sp. z o.o
ul. Marconich 2 /10
02-954 Warszawa

Partner:

Polska Izba Hotelarstwa
ul. Baśniowa 3/412/413
02-349, Warszawa

Spis treści

Wprowadzenie

1. Opis sytuacji na rynku pracy

- 1.1. Stan ilościowy bazy w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej.
- 1.2. Sytuacja na rynku pracy w siedmiu zawodach branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej według Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

2. Zawody branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej w modernizowanym systemie kwalifikacji w Polsce

- 2.1. Polska Rama Kwalifikacji
- 2.2. Sektorowa Rama Kwalifikacji
- 2.3. Zawody szkolne ujęte w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

3. Szkoły i placówki kształcące w zawodach z branży

- 3.1. Struktura szkolnictwa zawodowego
- 3.2. Baza szkół zawodowych w ujęciu ilościowym i przestrzennym wg zawodów w branży

4. Diagnoza stanu jakości praktycznej nauki zawodu w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej.

5. Modelowy program praktycznej nauki zawodu Kucharz

- 5.1. Treści nauczania do realizacji w rzeczywistych warunkach pracy
- 5.2. Rozwiązania organizacyjne w zakresie realizacji zajęć praktycznych oraz praktyk zawodowy

6. Model zachęt dla pracodawców w zakresie praktycznej nauki zawodu

- 6.1. Identyfikacja głównych barier dotyczących praktycznej nauki zawodu – szkoła
- 6.2. Identyfikacja głównych barier dotyczących praktycznej nauki zawodu – pracodawcy
- 6.3. Edukacja rynku w zakresie korzyści dla pracodawców
- 6.4. Narzędzia w zakresie rozwiązań formalno-prawnych
- 6.5. Narzędzia w zakresie zachęt pozafinansowych
- 6.6. Zachęty finansowe – perspektywa ucznia
- 6.7. Zachęty finansowe – perspektywa pracodawcy
- 6.8. Dobre praktyki

- 7. Sposób zaangażowania nauczycieli w realizację praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy**
- 8. Wnioski i powiązane z nimi rekomendacje**
- 9. Zasady i narzędzia zapewnienia jakości kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy**
 - 9.1. Determinanty zapewnienia jakości kształcenia praktycznego u pracodawcy
 - 9.2. Zasady, formy i dokumentacja kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy
 - 9.3. Narzędzia zapewnienia jakości kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy
 - 9.4. Wykaz załączników
- 10. Najważniejsze akty prawne.**
- 11. Objasnienia wybranych pojęć dotyczących praktycznej nauki zawodu**
- 12. Literatura**
- 13. Załączniki**
- 14. Tabele i wykresy ilustrujące strukturę i wykorzystanie bazy turystycznej**

Wprowadzenie

Rozwój gospodarczy kraju, regionu czy branży uzależniony jest w dużej mierze od potencjału kadrowego działających w danym obszarze przedsiębiorstw. Istotnym elementem kształcenia kadr dla gospodarki narodowej jest szkolnictwo zawodowe. Niezależnie od zmian technologicznych i organizacyjnych dokonujących się na rynku, cel kształcenia wydaje się niezmienny: człowiek uczy się zawodu, aby odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy. Tymczasem w ostatnich latach szkoły zawodowe opuszczają absolwenci, których znaczna część zasila szeregi bezrobotnych, jednocześnie pracodawcy zgłaszają trudności w znalezieniu pracowników.

W tym kontekście ważne jest podjęcie starań prowadzących nie tylko do skorelowania oferty edukacyjnej placówek kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy oraz oczekiwaniami pracodawców, ale także do określenia systemowych zasad współpracy szkół z pracodawcami. Podejmowane dotychczas działania o charakterze naprawczym i modernizacyjnym, polegały przede wszystkim na aktualizowaniu i unowocześnieniu obowiązujących w kształceniu zawodowym programów nauczania.

Istniejący rozdziewiek między oczekiwaniami rynku pracy a kompetencjami i kwalifikacjami posiadanymi przez absolwentów szkół zawodowych nie jest problemem tylko polskim. Z informacji i analiz publikowanych przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego wynika, że kwestia ta pozostaje od lat w centrum zainteresowania wielu państw Europy. Tylko nieliczne z nich, np. Niemcy czy Austria, wypracowały efektywne modele powiązania systemu kształcenia zawodowego z rynkiem pracy. Pozostałe, podobnie jak Polska, podejmują działania zmierzające do poprawy efektywności przygotowania praktycznego uczniów szkół zawodowych w odniesieniu do wymagań rynku pracy.

Opracowanie jest próbą przedstawienia modelowego programu praktycznej nauki zawodu w zawodzie kucharza, realizowanego w ramach projektu pod nazwą „Doskonalenie kształcenia zawodowego w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej” dofinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) „Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki”.

Opracowanie dotyczy zawodu kucharza i składa się z jedenastu części: Pierwsza część dotyczy opisu sytuacji na rynku pracy, w tym przedstawienia struktury zatrudnienia w branży według zawodów i wykształcenia.

Druga część prezentuje zawody branży turystyczno-gastronomicznej (od września 2019 r. hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej) w Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK) i Sektorowej Ramie Kwalifikacji (SRK).

Trzecia część charakteryzuje szkoły i placówki kształcące w zawodach branży.

W czwartej części przedstawiono diagnozę dotyczącą stanu jakości praktycznej nauki zawodu w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej na podstawie wywiadów przeprowadzonych z uczestnikami procesu kształcenia zawodowego (uczniowie, pracodawcy).

Piąta część zawiera propozycję modelowego programu praktycznej nauki dla zawodu kucharza, uwzględniającą treści kształcenia do realizacji w rzeczywistych warunkach oraz rozwiązania organizacyjne w zakresie realizacji zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w rzeczywistych warunkach

W modelu zaproponowano rozwiązania uwzględniające:

- ☐ warianty współpracy na linii: szkoła prowadząca kształcenie zawodowe – pracodawca oraz szkoła prowadząca kształcenie zawodowe – centrum kształcenia praktycznego (ckp) – pracodawca,
- ☐ zróżnicowaną strukturę przedsiębiorstw: mikro przedsiębiorstwa, przedsiębiorstwa małe, średnie i duże.

W części siódmej przedstawiono zachęty dla pracodawców, a w części ósmej sposób zaangażowania nauczycieli w realizację zajęć praktycznych i praktyk zawodowych.

Część dziewiąta zawiera wnioski i rekomendacje. W części dziesiątej ujęto zasady i narzędzia zapewnienia jakości kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy.

Uzupełnieniem opracowania są: najważniejsze akty prawne, objaśnienia wybranych terminów dotyczących praktycznej nauki zawodu, źródła informacji oraz tabele i wykresy ilustrujące strukturę i wykorzystanie bazy turystycznej.

1.Opis sytuacji na rynku pracy.

Znaczenie branży turystycznej dla ekonomiczno-społecznego i kulturowego rozwoju świata jest coraz bardziej doceniane.

Światowa Organizacja Turystyki UNWTO opublikowała raport, z którego wynika, że w 2017 roku, w podróż udało się ponad 1,3 mld ludzi, a ruch turystyczny wzrósł o 7% w porównaniu do 2016 roku, generując wzrost produktu światowego brutto na poziomie 10 % i dając zatrudnienie około 300 mln pracowników.

W 2017 roku przyjechało do Polski 83,8 mln cudzoziemców (4,1 % więcej niż w 2016 r), a z tej liczby 18,3 mln (4,4 % więcej niż w 2016 r) zaliczono do turystów¹. Reszta 65,5 mln. to odwiedzający jednodniowi² (4,0 % więcej niż w 2016 r).

Cudzoziemcy odwiedzający Polskę w 2017 roku ponieśli (ponieśli przed podróżą u siebie w kraju i na terenie Polski wydatki w wysokości 56,7 mld złotych i było to o ponad 3,6 % więcej niż w roku 2016, z tego turyści 38,2 mld złotych (3,3 % więcej niż w 2016 r. , a odwiedzający jednodniowi 23,9 mld złotych (o 3,9 % więcej niż w 2016 r.).³

W 2017 r w turystycznych obiektach noclegowych odnotowano 8264 placówki gastronomiczne, tj. o 64 więcej niż w roku poprzednim. Największą grupę stanowiły **restauracje** 3390 (42,1 %), bary i kawiarnie 2325 ((28,9 %), **stołówki** 1849 (23,0 %) , oraz **punkty gastronomiczne** (smażalnie, pijalnie, lodziarnie itp.) 490 (6,1 %) . Porównując liczbę placówek gastronomicznych z liczbą turystycznych obiektów hotelowych można stwierdzić, że w Polsce średnio na 100 obiektów przypadało 75 placówek gastronomicznych, z czego w obiektach hotelowych było ich 128, a w pozostałych obiektach noclegowych tylko 43 placówki.⁴

¹ Turysta to osoba korzystająca przynajmniej przez jedną noc z zakwaterowania w miejscu odwiedzanym.

² Odwiedzający jednodniowi – nie korzystający z noclegów.

³ Dane opracowane na podstawie Statystyka GUS 2017 r.

⁴ Dane GUS. Różnica w ilości placówek w hotelach wynika z odrębnych przepisów kategoryzacyjnych.

1.1. Stan ilościowy bazy w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej.

Główny Urząd Statystyczny to najważniejsze wiarygodne źródło danych statystycznych, które powstają dzięki sprawdzonemu badaniu stanu bazy noclegowej z wykorzystaniem formularzy KT-1.

Zgodnie ze stanem w dniu 31 lipca 2017 r badaniem objęto 10681 turystycznych obiektów noclegowych , w których znajdowały się 774,0 tys. miejsc noclegowych (2016 r - było odpowiednio 10509 obiektów posiadających 749,2 miejsc.).

Wśród wszystkich przebadanych obiektów noclegowych 7310 oferowało wypoczynek całoroczny.

Cała baza noclegowa , którą badał GUS dotyczy 20 rodzajów turystycznych obiektów noclegowych, z których 4064 to obiekty hotelowe ⁵, a 6617 to pozostałe obiekty noclegowe.

Wymienienie ilościowe obiektów noclegowych z podziałem na całoroczne i sezonowe jest ważne ze względu na potrzebę stworzenia informacji do planowania wielkości zatrudnienia oraz kształcenia fachowych kadr pracowniczych.

Wśród obiektów hotelowych najliczniejszą grupę stanowiły hotele 2540 obiektów tj. o 3,1 % więcej w stosunku do 2016 r. (24663 obiekty).

Drugą grupę , pod względem wielkości zasobów , były inne obiekty hotelowe , które spełniają zadania świadczenia usług noclegowych, lecz nie zostały skategoryzowane. W badaniu statystycznym było ich 1030 czyli o 2,5 % więcej niż w 2016 r. (1005 obiektów). ⁶

Świadomość ilości , jakości oraz wielkości bazy noclegowej winna być wykorzystywana do celów:

- planowania ruchu turystycznego na określonym terenie (w regionie)
- rozwojem form kształcenia dla określonego segmentu branży
- planowaniem zatrudnienia

⁵ Hotele, motele , pensjonaty, i inne obiekty hotelowe wymienione w Ustawie o usługach turystycznych.

⁶ Szczegółową ewidencję obiektów hotelarskich posiadających odpowiednią kategorię prowadzi MSiT oraz Urzędy Marszałkowskie .

1.2. Według danych opublikowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej sytuacja na rynku pracy w siedmiu zawodach branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej kształtuje się następująco :

Tabela 1. Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej w II półroczu 2017 roku

Kod zawodu		513101	512001	422402	911205	422103	515203	343404
Zawody i specjalności		Kelner ^S	Kucharz ^S	Technik hotelarstwa ^S	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej ^S	Technik obsługi turystycznej ^S	Technik turystyki wiejskiej ^S	Technik żywienia i usług gastronomicznych ^S
Bezrobotni zarejestrowani w II półroczu 2017 r.		6 790	23 554	4 835	296	1 735	75	4 677
Zarejestrowani bezrobotni wg stanu w końcu II półroczu 2017 r.		7 548	27 982	3 629	315	1 445	84	2 848
W tym poprzednio pracujący, pozostający bez pracy w miesiącach	do 1	632	2 287	328	23	114	7	242
	12-sty	3 838	11 665	1 459	107	563	26	942
	pow. 12	2 837	10 026	722	65	400	24	384
Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	zgłoszone w II półroczu 2017 r.	ogółem	4 977	9 505	32	494	74	121
		w tym pracy subsydiowanej	1 632	2 215	6	95	50	3
	w końcu II półroczu 2017 r.		507	709	1	6	8	0

Źródło danych: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. S / oznacza, że zawód objęty jest kształceniem w systemie szkolnym.

Z powyższych danych dotyczących bezrobocia w II półroczu 2017 roku wynika, że:

1. zarejestrowano **1 081 746** bezrobotnych, w tym **927 582** posiadających zawód,
2. bezrobocie rejestrowane w przypadku zawodów branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej wg stanu na koniec II półrocza 2016 roku wyniosło **43 851**, co stanowiło **4,7%** wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie, posiadających zawód,
3. największe bezrobocie generują zawody: kucharz – **27 982** oraz kelner – **7 548**. Ponadto kucharz zajmuje drugie miejsce (po sprzedawcy) w rankingu 10 zawodów i specjalności, według malejącej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w końcu II półrocza 2017 roku, natomiast kelner otwiera trzecią dziesiątkę,
4. w przypadku wolnych miejsc pracy, najwięcej ofert odnotowano w odniesieniu do kucharzy – **9 505** (średnio 1 oferta na 2,9 osoby bezrobotne) oraz kelnerów 4 997 (1 oferta na 1,5 osobę bezrobotną),
5. liczba wolnych miejsc pracy oferowanych dla bezrobotnych w zawodach branży hotelarsko-gastronomiczno- turystycznej wyniosła **15 209**, co stanowi **1,8%** wszystkich wolnych miejsc pracy zgłoszonych do urzędów pracy (**822 197**)

Tabela 2. Bezrobotni według zawodów w branży hotelarsko-gastronomiczno- turystycznej w końcu II półrocza 2017 roku według województw (w liczbach bezwzględnych)

Kod zawodu				513101	512001	422402	911205	422103	515203	343404
Zawody i specjalności	Ogółem	Bez zawodu	Posiadający zawody z tego:	Kelner _s	Kucharz _s	Technik hotelarstwa _s	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej _s	Technik obsługi turystycznej _s	Technik turystyki wiejskiej _s	Technik żywienia i usług gastronomicznych _s
Polska	1 081 746	154 164	927 582	7 548	27 982	3 629	315	1 445	84	2 848
Dolnośląskie	68 813	7 866	60 947	497	1 730	290	17	102	1	131
Kujawsko-Pomorskie	81 543	12 031	69 512	546	2 565	235	32	83	7	135
Lubelskie	81 221	15 033	66 188	455	2 273	241	8	90	11	282
Lubuskie	24 605	3 300	21 305	147	692	68	8	20	0	53
Łódzkie	72 662	9 282	63 380	392	1 266	130	20	65	3	114
Małopolskie	79 430	9 008	70 422	824	2 423	448	40	187	5	280
Mazowieckie	154 068	25 466	128 602	974	2 798	349	20	138	14	350
Opolskie	26 066	2 953	23 113	165	582	51	9	45	2	52
Podkarpackie	90 972	12 124	78 848	620	2 941	297	24	106	15	280
Podlaskie	39 997	6 776	33 221	202	820	143	6	52	5	151
Pomorskie	49 653	6 479	43 174	438	1 345	232	32	104	1	169
Śląskie	94 687	12 509	82 178	628	2 036	251	18	180	7	157
Świętokrzyskie	46 570	7 861	38 709	295	1 190	185	8	37	1	154
Warmińsko-mazurskie	60 003	9 095	50 908	433	1 737	327	38	103	5	200
Wielkopolskie	58 857	7 006	51 851	412	1 893	174	13	66	2	212
Zachodniopomorskie	52 599	7 375	45 224	520	1 691	208	22	67	5	128

2. Zawody branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej w modernizowanym systemie kwalifikacji w Polsce

Europejskie ramy kwalifikacji umożliwiają porównywanie kwalifikacji z różnych systemów kwalifikacji, a także wpływają na integrację europejskiego rynku pracy. Kraje członkowskie UE, zgodnie z Zaleceniem Rady z dnia 22 maja 2017 r.⁷ powinny je stosować jako punkt odniesienia dla krajowych ram lub systemów kwalifikacji i jako narzędzie do porównywania wszystkich rodzajów i poziomów kwalifikacji.

Założenia Europejskich Ram Kwalifikacji

- wspólne ramy odniesienia obejmujące osiem poziomów kwalifikacji, przedstawionych jako efekty uczenia się według rosnącego stopnia zaawansowania;
- instrument przełożenia między różnymi systemami kwalifikacji i ich poziomami.

ERK pozwala na:

- poprawę przejrzystości, porównywalności i możliwości przenoszenia kwalifikacji;
- zwiększenie szans zatrudnienia, mobilność i integrację społeczną pracowników i osób uczących się;
- lepsze powiązanie uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego oraz wspieranie walidacji efektów uczenia się uzyskanych na różne sposoby.

2.1. Polska Rama Kwalifikacji

Układem odniesienia dla polskich kwalifikacji jest ERK, a poprzez ERK możliwe jest odniesienie do poziomów kwalifikacji w poszczególnych państwach UE. Polska Rama Kwalifikacji to opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom europejskich ram kwalifikacji. Centralnym elementem konstrukcji ramy jest efekt uczenia się, czyli wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. Ten punkt widzenia jest szczególnie istotny z perspektywy rynku pracy. Unikatowym rozwiązaniem zastosowanym w Polsce jest wprowadzenie, obok charakterystyk uniwersalnych (pierwszego stopnia), charakterystyk poziomów PRK drugiego stopnia. Polska Rama Kwalifikacji obejmuje m.in.:

- uniwersalne charakterystyki poziomów (pierwszego stopnia) – poziomy 1 do 8,

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 (2017/C 189/03).

- charakterystyki poziomów drugiego stopnia (stanowiące rozwinięcie charakterystyk uniwersalnych), które obejmują:
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji o charakterze ogólnym – poziomy 1 do 4,
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1 do 8,
 - charakterystykę typową dla kwalifikacji uzyskiwanych po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziom 5,
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego – poziomy 6 do 8.

Polska Rama Kwalifikacji (PRK) i Europejska Rama Kwalifikacji (ERK)⁸



Specyficzną cechą rozwiązania zastosowanego w Polskiej Ramie Kwalifikacji jest ujęcie w jej strukturze „podram” odnoszących się do różnych obszarów uczenia się związanych z:

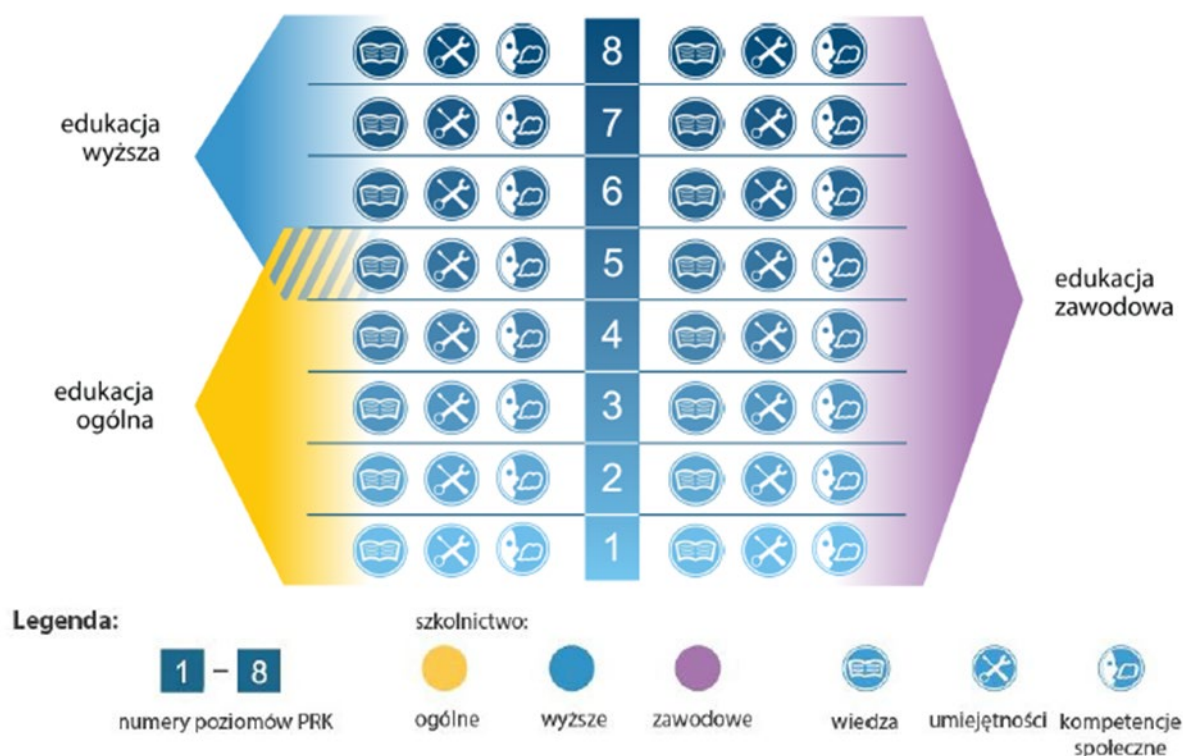
- kompetencjami ogólnymi (głównie w ramach edukacji ogólnej),
- kompetencjami zawodowymi (w ramach szeroko rozumianego kształcenia zawodowego),
- nauką w systemie szkolnictwa wyższego.

Struktura ta pozwala na dokładniejsze przybliżanie wymagań określonych w ramach PRK do efektów uczenia się określonych dla odpowiednich kwalifikacji (np. zdefiniowanych w podstawach programowych kształcenia w zawodach). Każdy z poziomów PRK został scharakteryzowany za pomocą ogólnych stwierdzeń dotyczących efektów uczenia się, wymaganych dla kwalifikacji danego poziomu. Charakterystyki poziomów PRK odnoszą się

⁸ prk.men.gov.pl/polska-rama-kwalifikacji-prk-i-europejska-rama-kwalifikacji-erk [dostęp: 02.12.2018 r.]

do pełnego zakresu wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się, odzwierciedlając postępy, od najniższego do najwyższego poziomu, osiągane przez osobę uczącą się. Kolejne poziomy PRK pokazują, jak w wyniku uczenia się w różnych kontekstach i etapach życia zmianie ulegają: głębina i zakres wiedzy, umiejętność rozwiązywania problemów i stosowania wiedzy w praktyce, uczenia się i komunikowania, a także kompetencje społeczne.

Struktura Polskiej Ramy Kwalifikacji⁹



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. zwiększenie przejrzystości kwalifikacji (tj. formalnie potwierdzonych zestawów efektów uczenia się) uzyskiwanych w różnych obszarach edukacji (ogólnej, zawodowej i akademickiej) i daje możliwość porównywania ich ze sobą;
2. ułatwienie 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. stworzenie możliwości tworzenia indywidualnych ścieżek rozwoju kariery zawodowej i uczenia się, opartych na łączeniu ze sobą doświadczeń zdobywanych zarówno

⁹ Polska Rama Kwalifikacji Projekt „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania KRK oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”, Instytut Badań Edukacyjnych, s. 22

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

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

W pierwszym etapie prac nad Polską Ramą Kwalifikacji wypracowano i zaproponowano ośmiopoziomową strukturę edukacji formalnej. Kolejnym etapem było wdrożenie w 2015 roku Ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, która wprowadziła definicję kwalifikacji oraz zasad i standardów włączania ich do ZSK, a także ich nadawania oraz zapewniania jakości nadawania.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – rejestr publiczny w rozumieniu art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2017 r. poz. 570 oraz z 2018 r. poz. 1000, 1544 i 1669), prowadzony w systemie teleinformatycznym, ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Jego istotną cechą jest powiązanie wpisu do ZRK z przypisaniem kwalifikacji do poziomu w Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK), i tym samym odniesienie tej kwalifikacji do poziomu w Europejskiej Ramie Kwalifikacji (ERK).

Ustawa o ZSK określa¹⁰:

- 1) zakres kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz cele Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- 2) Polską Ramę Kwalifikacji;
- 3) standardy opisywania kwalifikacji;
- 4) zasady przypisywania poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji;
- 5) zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- 6) zasady włączania do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji Sektorowych Ram Kwalifikacji;
- 7) wymogi dotyczące podmiotów przeprowadzających walidację i certyfikowanie oraz zasady uzyskiwania uprawnień do certyfikowania;
- 8) zasady zapewniania jakości walidacji i certyfikowania;
- 9) zasady nadzoru nad walidacją i certyfikowaniem;
- 10) Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji;

¹⁰ Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 15 grudnia 2015 r.

11) koordynację funkcjonowania Zintegrowanego Systemu 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,
- 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:**

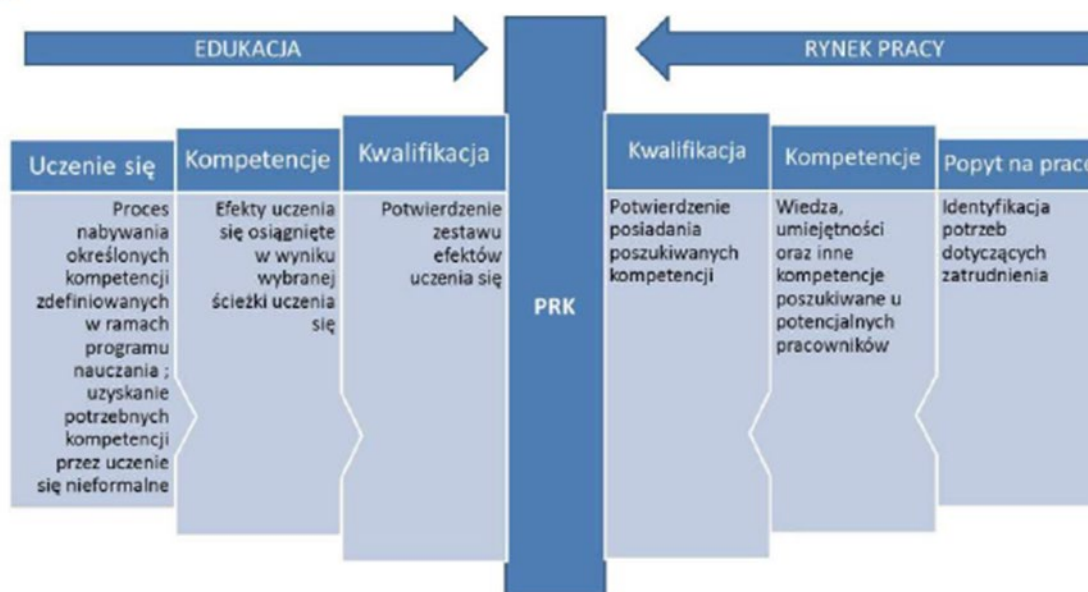
- nazwę dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji, okres ważności i warunki przedłużenia jego ważności,
- uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji,
- kody: dziedziny kształcenia, PKD, kwalifikacji w ZRK,
- status kwalifikacji;

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

Obok Polskiej Ramy Kwalifikacji w ramach ZSK mogą także powstawać ramy sektorowe (SRK), przewidziane jako uszczegółowienie wymagań odnoszących się do kwalifikacji w ramach określonego sektora.

Ramy sektorowe (SRK), zachowując ogólny poziom opisu charakterystyk danego poziomu, zawężają je zakresowo do konkretnej dziedziny, branży lub sektora. Są ważnym przybliżeniem do siebie stron popytu i podaży na kwalifikacje.

Polska Rama Kwalifikacji z perspektywy podaży i popytu na kwalifikacje

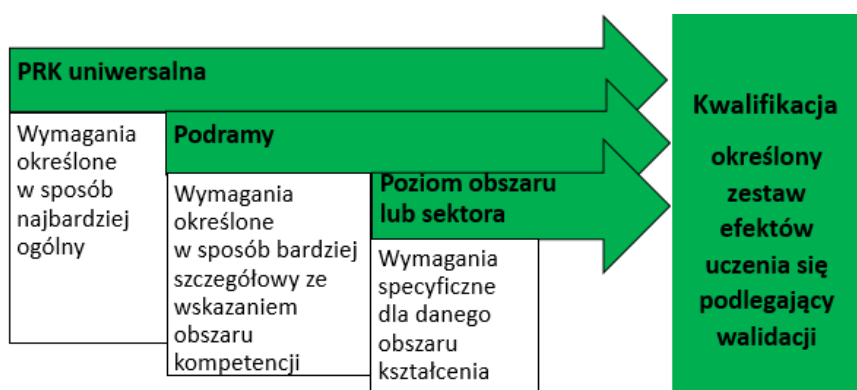


Źródło: Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszemu kształceniu zawodowemu. Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, materiały na konferencję, 11 października 2012 r. [za: Henryk Bednarczyk, Ireneusz Woźniak, Standardy kompetencji zawodowych w aktywizacji rynku pracy. Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom].

2.2. Sektorowa Rama Kwalifikacji

Sektorowa Rama Kwalifikacji – opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży, poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji. 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.

Od wymagań uniwersalnych do pojedynczej kwalifikacji



Źródło: Instytut Badań Edukacyjnych

Główną ideą przyjętą przy opracowaniu ram sektorowych jest tworzenie ich przez branżę dla branży. Wśród dziesięciu branż, dla których zostały jak dotąd¹¹ opracowane Sektorowe Ramy Kwalifikacji, jest turystyka. SRK dla Turystyki (SRKT) przygotowała Rada ds. Kompetencji dla Sektora Turystyki. Turystyka jako pierwsza włączyła SRKT do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji¹².

Ponieważ turystyka jest sektorem wielobranżowym Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Turystyki jest niejednorodna i składa się różnych kwalifikacji na różnych poziomach. SRKT zostały objęte obszary, w których turyści stanowią główną bądź dominującą grupę nabywców. Zastosowanie tego kryterium pozwoliło wyodrębnić cztery podramy dla:

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

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

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.

¹¹ Listopad 2018 r.

¹² W dniu 18.05.2017 Minister Edukacji Narodowej (Minister-Koordynator ZSK) podpisał rozporządzenie w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze turystyka, włączając tym samym SRKT oficjalnie do systemu jako pierwszą ramą sektorową.

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 są¹³:

- 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;
- 2) **wiarygodność i rzetelność** zarówno w przekazywaniu informacji o usłudze, jak i w jej świadczeniu turystyce/gościowi/klientowi – rozumiane jako dostarczanie turystyce/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.

Wdrożenie SRKT oznacza uporządkowanie kwalifikacji istniejących w branży oraz możliwość ich porównywania, certyfikowania. Może być skutecznym narzędziem wprowadzania nowych kwalifikacji, powstających w związku z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy w

¹³ Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Turystyki (SRKT), http://kwalifikacje.edu.pl/sektorowa-rama-kwalifikacji-dla-turystyki/SRKT-pl_finalv.pdf [dostęp: 08.12.2018]

turystyce, a także w doborze pracowników, określaniem ścieżek rozwoju i awansów.

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.

2.3. Zawody branży w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego

Zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego mające na celu uporządkowanie efektów kształcenia zapoczątkowało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017 poz. 622)¹⁴.

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego¹⁵ (KZSZ) określa nazwy zawodów dla zawodów nauczanych w systemie oświaty na poziomie branżowej szkoły I stopnia, branżowej szkoły II stopnia, technikum i szkoły policealnej.

Zawody zostały ujęte w grupach wielkich od 3 do 9. Symbol cyfrowy zawodu przyjęty w KZSZ jest zgodny z symbolem cyfrowym zawodu przyjętym w klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS) na potrzeby rynku pracy.

Do każdego zawodu przypisano poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych nadawanych w systemie oświaty, których osiągnięcie potwierdza dyplom wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną.

W KZSZ określono także kwalifikacje cząstkowe wyodrębnione w zawodzie (K1, K2), których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji, wraz z przypisanym do nich poziomem Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Kwalifikacje w zawodzie wyodrębnione w ramach poszczególnych zawodów są opisane w podstawie programowej kształcenia w zawodach jako zestawy oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, pozwalające na samodzielne wykonywanie zadań zawodowych.

Dla celów kształcenia w KZSZ wskazano również obszary kształcenia, do których są przypisane poszczególne zawody. W obszarach kształcenia ujęto zestawy zawodów

¹⁴ Od 1 września nowa nazwa klasyfikacji to klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 lutego 2019 w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego Dz.U.2019, poz. 316

¹⁵ Załącznik do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. (poz. 622)

pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań zawodowych w obrębie danego zawodu. Celem wyodrębnienia obszarów kształcenia jest konsolidacja zasobów edukacyjnych i kadrowych umożliwiającą racjonalne wykorzystanie potencjału szkół i placówek systemu oświaty.

W grupie ośmiu obszarów kształcenia określonych w KZSZ ujęto obszar **turystyczno-gastronomiczny (TG)**, do którego przypisano 14 zawodów:

- technik przetwórstwa mleczarskiego,
- technik technologii żywności,
- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- technik obsługi turystycznej,
- technik hotelarstwa,
- kucharz,
- kelner,
- technik turystyki wiejskiej,
- przetwórcza ryb,
- wędliniarz,
- cukiernik,
- piekarz,
- operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego,
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

Ponieważ branża turystyczna jest skupiona głównie na zaspokajaniu różnych potrzeb turysty w czasie wyjazdu, w modelu odstępiono od analizy zawodów, na które zapotrzebowanie nie jest powszechne w branży i skupiono się na tych, które zostały zidentyfikowane jako jednoznacznie związane z turystyką.

Do zawodów tych należą (Tab. 1):

- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- technik obsługi turystycznej,
- technik hotelarstwa,
- kucharz,
- kelner,
- technik turystyki wiejskiej,
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

Są wśród nich zawody jedno kwalifikacyjne i dwukwalifikacyjne. Zawody jednokwalifikacyjne

to zawody ujęte w grupach wielkich 6, 7 i 8 i nauczane w branżowej szkole I stopnia. Według aktualnego stanu prawnego branżę turystyczną w tej grupie reprezentują:

- kucharz,
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

Do zawodów dwukwalifikacyjnych nauczanych wyłącznie w technikum należą:

- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- kelner,
- technik usług kelnerskich
- technik hotelarstwa,
- technik obsługi turystycznej.

Jedynym zawodem w branży, nauczany zarówno na poziomie technikum, jak i szkoły policealnej (2 lata) jest technik turystyki wiejskiej. W projekcie Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego przewiduje się zaprzestanie kształcenia zawodu na poziomie szkoły policealnej.

W zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych jako pierwszą kwalifikację przewidziano kwalifikację (K1) ustaloną dla zawodu Kucharz nauczanego w branżowej szkole I stopnia. Stanowi ona merytoryczną i programową podbudowę do nabycia kwalifikacji (K2) przewidzianej dla technika żywienia i usług gastronomicznych.

Posiadanie przez technika żywienia i usług gastronomicznych kwalifikacji wspólnej z zawodem nauczany w branżowej szkole I stopnia powoduje, że kształcenie w tym zawodzie będzie możliwe również w branżowej szkole II stopnia. Na tym etapie będzie realizowana druga kwalifikacja cząstkowa (K2) wyodrębniona w tym zawodzie na poziomie technika.

Do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji włącza się kwalifikacje pełne¹⁶ oraz kwalifikacje cząstkowe¹⁷. Zgodnie z aktualnym brzmieniem ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r. kwalifikacje pełne potwierdza:

- **na poziomie 2 Polskiej Ramy Kwalifikacji potwierdza:**
 - świadectwo ukończenia gimnazjum,
 - świadectwo ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej;
- **na poziomie 3¹⁸ Polskiej Ramy Kwalifikacji potwierdza:**

¹⁶ tj. te, które wskazują na poziom wykształcenia, dokumentowane świadectwami i dyplomami nadawanymi wyłącznie w ramach systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego na zakończenie określonych etapów kształcenia.

¹⁷ tj. te, które poświadczają posiadanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania konkretnych zadań.

¹⁸ odstępstwo od poziomu 3 dla kwalifikacji zawodowych, zawarte w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, w zawodach branży dotyczy zawodu

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe:
 - ✓ po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty,
 - ✓ po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty – oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe¹⁹ określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- świadectwo czeladnicze wydawane po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia po zdaniu egzaminów w zawodach, o których mowa w art. 3 ust. 3b ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
- **na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji potwierdza:**
- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe:
 - ✓ po ukończeniu technikum lub szkoły policealnej albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. d ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, albo
 - ✓ po ukończeniu branżowej szkoły II stopnia, albo
 - ✓ po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. c ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty
 oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- dyplom ukończenia szkoły artystycznej potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego;
- świadectwo dojrzałości.

Pracownik Pomocniczy Obsługi Hotelowej, dla którego wyodrębniona w zawodzie kwalifikacja potwierdzana jest dyplomem na poziomie drugim.

¹⁹ Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290 i 1669

Przypisanie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji uprawnia instytucje certyfikujące do umieszczania na dokumentach potwierdzających nadanie danej kwalifikacji znaku graficznego informującego o przypisanym do kwalifikacji poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji i odpowiadającym mu poziomie europejskich ram kwalifikacji. Znak graficzny jest umieszczany wyłącznie na dokumentach potwierdzających nadanie kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Od 1.09.2019 r. wejdą w życie zmiany w Ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, w związku z czym obowiązujące będzie brzmienie:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe: a) po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, b) po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty – oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie – potwierdza nadanie kwalifikacji na poziomie 3 Polskiej Ramy Kwalifikacji, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w przepisach w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- dyplom zawodowy po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, oraz po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie – potwierdza nadanie kwalifikacji na poziomie 3 Polskiej Ramy Kwalifikacji, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w przepisach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290, 1669 i 2245) określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- świadectwo czeladnicze wydawane po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia po zdaniu egzaminu czeladniczego w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego na podstawie wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach – potwierdza nadanie kwalifikacji na poziomie 3 Polskiej Ramy Kwalifikacji, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w przepisach w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- świadectwo czeladnicze wydawane po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia po zdaniu egzaminu czeladniczego w zawodach, o których mowa w art. 3 ust. 3b ustawy z dnia 22

marca 1989 r. o rzemiośle – potwierdza nadanie kwalifikacji na poziomie 3 Polskiej Ramy Kwalifikacji, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w przepisach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji;

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe: a) po ukończeniu technikum lub szkoły policealnej albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. d ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, albo b) po ukończeniu branżowej szkoły II stopnia albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. c ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty – oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie – potwierdza nadanie kwalifikacji na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w przepisach w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- dyplom zawodowy: a) po ukończeniu technikum albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. d ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, albo b) po ukończeniu branżowej szkoły II stopnia albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. c ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty – oraz po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie – potwierdza nadanie kwalifikacji na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w przepisach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- dyplom zawodowy po ukończeniu szkoły policealnej albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. d ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, oraz po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie nauczonym wyłącznie w szkole policealnej – potwierdza nadanie kwalifikacji na poziomie 5 Polskiej Ramy Kwalifikacji, chyba że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w przepisach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe określi dla danej kwalifikacji inny poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Tabela 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 i 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 dan	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	
								HGT.06. Realizacja usług w recepcji	4	X	

Technik organizacji turystyki	422104	IV	turystyki			X	HGT.07. Przygotowanie imprez i usług turystycznych HGT.08. Obsługa klienta oraz rozliczanie imprez i usług turystycznych	4 4	X X	
Technik turystyki na obszarach wiejskich	515205	IV	turystyki, rozwoju wsi			X	HGT.09. Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich HGT.10. Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	4 4	X X	
Technik usług kelnerskich	513102	IV	turystyki		X	X	HGT.01. Wykonywanie usług kelnerskich HGT.11. Organizacja usług gastronomicznych	3 4	X X	
Technik żywienia i usług gastronomicznych	343404	IV	turystyki, rozwoju wsi		X	X	HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań HGT.12. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	3 4	X X	

3.Szkoły i placówki kształcące w zawodach branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (obszar TG/od września 2019 r. HGT)

Od września 2017 r. wprowadzana jest reforma oświaty, której głównym celem jest lepsze przygotowanie uczniów kończących cały cykl kształcenia do potrzeb rozwoju indywidualnego oraz do potrzeb nowoczesnego rynku pracy.

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczących się do życia w warunkach współczesnego świata, wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Zadania podmiotów prowadzących kształcenie zawodowe oraz sposób ich realizacji są uwarunkowane zmianami zachodzącymi w otoczeniu gospodarczo-społecznym, na które wpływają między innymi wzrost oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników. Elastycznemu reagowaniu systemu kształcenia zawodowego na potrzeby rynku pracy oraz mobilności edukacyjnej i zawodowej absolwentów służy wyodrębnienie kwalifikacji w ramach poszczególnych zawodów wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Kluczowe elementy reformy w zakresie szkolnictwa zawodowego rozpoczęte od roku szkolnego 2017/2018, to:

- zmiana struktury systemu oświaty polegająca na wprowadzeniu 5 letniego technikum,
- wzmocnienie kształcenia zawodowego w szkołach średnich poprzez wydłużenie o rok cyklu kształcenia,
- wprowadzenie 3-letniego kształcenia branżowego (1 kwalifikacja w danym zawodzie)

z możliwością nabywania dalszych kwalifikacji i przygotowania do matury w 2-letniej szkole branżowej II stopnia,

- upowszechnienie kształcenia dualnego realizowanego we współpracy z przedsiębiorcami,
- zwiększenie udziału pracodawców w kształceniu zawodowym.

Według aktualnego stanu prawnego, edukacja w Polsce obejmuje następujące etapy kształcenia:

- wczesna edukacja i opieka (dzieci od 0-6 lat),
- szkolnictwo podstawowe (przed reformą nauka 6 lat, po reformie od 2017 r. – 8 lat),
- szkolnictwo średnie I stopnia (przed reformą 3-letnie gimnazja, po reformie od 2017 r. – wygaszanie gimnazjów a likwidacja nastąpi w 2019 r.),

- szkolnictwo średnie II stopnia (nauka w szkołach średnich II stopnia ogólnokształcących lub zawodowych).

3.1. Struktura szkolnictwa zawodowego

Od roku szkolnego 2019/2020 szkoły publiczne i niepubliczne dzielą się na następujące typy²⁰:

- ośmioletnią szkołę podstawową,
- szkoły ponadpodstawowe:
 - czteroletnie liceum ogólnokształcące,
 - pięcioletnie technikum (T),
 - trzyletnią branżową szkołę I stopnia (BS I stopnia),
 - trzyletnią szkołę specjalną przysposabiającą do pracy (*dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi*),
 - dwuletnią branżową szkołę II stopnia (BS II stopnia),
 - szkołę policealną (SP) *dla posiadających wykształcenie średnie lub średnie branżowe o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku.*

Uzupełnieniem kształcenia są kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ).

Wprowadzenie branżowej szkoły I stopnia, w miejsce zasadniczej szkoły zawodowej, nastąpiło 1 września 2017 r. Wprowadzenie branżowej szkoły II stopnia dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia rozpocznie się od roku szkolnego 2020/2021.

²⁰ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r., poz.996, 1000, 1290, 1669)

Branżowa szkoła I stopnia (BS I stopnia)

Zgodnie z reformą Ministerstwa Edukacji Narodowej od roku szkolnego 2017/2018 dotychczasowa zasadnicza szkoła zawodowa (ZSZ) została przekształcona się w branżową szkołę I stopnia (BS I stopnia). Nauka trwa trzy lata i realizuje program nauczania w zakresie kształcenia ogólnego, zawodowego oraz praktycznej nauki zawodu. Pierwsze dwa rodzaje kształcenia odbywają się w szkole a praktyczna nauka zawodu odbywa się w centrum kształcenia praktycznego lub u pracodawcy.

Po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia absolwent otrzymuje wykształcenie zasadnicze branżowe a po zdaniu egzaminu z jednej kwalifikacji uzyskuje dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie. Może także podjąć pracę zawodową. W celu uzyskania dyplomu technika oraz wykształcenia średniego branżowego, może naukę kontynuować w dwuletniej branżowej szkole II stopnia. Pierwsi absolwenci ukończą branżową szkołę I stopnia w 2020 roku. W branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej na poziomie szkoły branżowej I stopnia prowadzi się kształcenie w zawodzie kucharz oraz pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, a od września 2019 r. – w zawodzie kucharz, kelner, pracownik pomocniczy gastronomii*, pracownik obsługi hotelowej oraz pracownik pomocniczy obsługi hotelowej²¹.

Kucharz - zawód posiada jedną kwalifikację wspólną dla zawodu technik żywienia i usług gastronomicznych. Kształcenie polega na przygotowaniu absolwenta do wykonywania zadań zawodowych dotyczących przechowywania żywności, sporządzania potraw i napojów oraz wykonywania czynności związanych z ekspedycją potraw i napojów.

Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej – zawód posiada jedną kwalifikację, przeznaczony dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Kształcenie polega na przygotowaniu absolwenta do wykonywania prac związanych z przygotowaniem jednostki mieszkalnej do przyjęcia gości, prac pomocniczych: w części gastronomicznej i związanych z obsługą gości, prac porządkowych na terenie obiektu i otoczenia.

²¹ Kształcenie wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim.

Branżowa szkoła II stopnia (BS II stopnia)

Kształcenie w branżowej szkole II stopnia jest przeznaczone dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia. Nauka trwa dwa lata i rozpocznie się od roku szkolnego 2020/2021. Nauka obejmuje kształcenie ogólne oraz kształcenie zawodowe teoretyczne i praktyczne. Pierwsze dwa rodzaje kształcenia odbywają się w szkole a kształcenie zawodowe praktyczne może odbywać się

w centrum kształcenia praktycznego lub u pracodawcy.

Uczniowie branżowej szkoły II stopnia po jej ukończeniu uzyskują wykształcenie średnie branżowe oraz dyplom technika, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie drugiej kwalifikacji. Mogą również przystąpić do zewnętrznego egzaminu maturalnego i uzyskać świadectwo maturalne.

W branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej na poziomie szkoły branżowej II stopnia kształcić się będzie [od września 2019 r. – w zawodzie technik hotelarstwa, technik usług kelnerskich oraz technik żywienia i usług gastronomicznych.](#)

Technikum

Nauka w technikum trwa cztery lata (od września 2019 r. – pięć lat). O przyjęcie do technikum ubiegają się absolwenci gimnazjum i szkoły podstawowej, którzy chcą zdobyć wykształcenie średnie i kwalifikacje w wybranym zawodzie. Nauka obejmuje kształcenie ogólne oraz kształcenie zawodowe teoretyczne i praktyczne może odbywać się w centrum kształcenia praktycznego lub u pracodawcy.

Uczniowie technikum mogą w trakcie trwania nauki lub po jej ukończeniu przystąpić do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. Kończąc technikum otrzymują świadectwo ukończenia szkoły średniej (wykształcenie średnie), dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe (tytuł technika) i świadectwo dojrzałości, jeśli uzyskają pozytywny wynik z egzaminu maturalnego. Swoje kwalifikacje zawodowe mogą podnosić na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

W branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej na poziomie technikum prowadzi się kształcenie w zawodzie kelner, technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej, technik turystyki wiejskiej oraz technik żywienia i usług gastronomicznych, [a od września 2019 r. –](#)

w zawodzie technik hotelarstwa, technik organizacji turystyki, technik turystyki na obszarach wiejskich, technik usług kelnerskich, technik żywienia i usług gastronomicznych.

Kelner – zawód z dwiema kwalifikacjami. Kształcenie polega na przygotowaniu absolwenta do wykonywania zadań zawodowych w zakresie przygotowywania sal konsumpcyjnych do obsługi gościa, obsługiwanie gości, rozliczenia usług kelnerskich.

Technik hotelarstwa – zawód z dwiema kwalifikacjami. Kształcenie polega na przygotowaniu absolwenta do wykonywania zadań zawodowych w zakresie działalności promocyjnej, rezerwowania i sprzedaży usług hotelarskich, obsługi gości, przygotowywania pokoi dla gości, przygotowywania i podawania śniadań.

Technik organizacji turystyki – zawód z dwiema kwalifikacjami. Kształcenie polega na przygotowaniu absolwenta do wykonywania zadań zawodowych w zakresie organizowania działalności turystycznej, organizowania i rozliczania imprez i usług turystycznych.

Technik turystyki wiejskiej – zawód z dwiema kwalifikacjami. Kształcenie polega na przygotowaniu absolwenta do wykonywania zadań zawodowych w zakresie organizowania i prowadzenia działalności turystycznej na terenach wiejskich, wykonywania prac w gospodarstwie rolnym, planowanie i organizowanie działalności agroturystycznej oraz obsługiwanie klienta w gospodarstwie agroturystycznym.

Technik żywienia i usług gastronomicznych – zawód z dwiema kwalifikacjami. Kształcenie polega na przygotowaniu absolwenta do wykonywania zadań zawodowych w zakresie oceniania jakości żywności, planowania żywienia, organizowania produkcji gastronomicznej, realizacji usług gastronomicznych.

Szkoła policealna

Szkoły policealne są przeznaczone dla osób posiadających wykształcenie średnie. Nauka w szkole policealnej trwa nie dłużej niż 2,5 roku i obejmuje kształcenie ogólne oraz kształcenie zawodowe teoretyczne i praktyczne. Pierwsze dwa rodzaje kształcenia odbywają się w szkole a kształcenie zawodowe praktyczne może odbywać się w centrum kształcenia praktycznego lub u pracodawcy.

Kształcenie w szkole policealnej umożliwia uzyskanie **dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe**, po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie. Od 1 września 2019 r. ukończenie szkoły policealnej umożliwia uzyskanie dyplomu zawodowego po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie.

Uczniowie szkół policealnych zdają takie same egzaminy zawodowe jak uczniowie zasadniczych szkół zawodowych/szkoły branżowej I stopnia oraz techników. Szkoły policealne nie podlegają zmianom strukturalnym w wyniku reformy.

W branży hotelarsko- gastronomiczno-turystycznej na poziomie szkoły policealnej prowadzi się kształcenie w zawodzie technik turystyki wiejskiej, a od września 2019 r. – w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich ale tylko na poziomie technikum.

Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy

Szkoła specjalna przeznaczona jest dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, którzy ukończyli gimnazjum/szkołę podstawową. Nauka trwa trzy lata. Ich program nauczania oraz organizacja nauki są dostosowane do potrzeb i możliwości uczniów. Po ukończeniu szkoły absolwent otrzymuje **świadectwo potwierdzające przysposobienie do pracy** a nie pełne kwalifikacje zawodowe. Proporcje kształcenia ogólnego i zawodowego określają ramowe plany nauczania dla danego typu szkoły.

Aktualnie w branży hotelarsko- gastronomiczno-turystycznej brak kształcenia w tego rodzaju szkole.

Kształcenie dorosłych - kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ)

Prowadzone są według programu nauczania, zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodzie, w zakresie **jednej** kwalifikacji, jako forma pozaszkolna. Jest to skrócony sposób

nabywania odrębnych kwalifikacji zawodowych. Kurs kończy się otrzymaniem **świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie, jeśli uczestnik kursu** zda egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie. **Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe** otrzyma, jeśli:

- posiada wykształcenie wymagane dla danego zawodu (zasadnicze branżowe lub średnie),
- świadectwa potwierdzające uzyskanie wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe są organizowane w pełnym wymiarze czasu (zajęcia co najmniej trzy razy w tygodniu) lub w niepełnym wymiarze czasu (zajęcia przynajmniej raz na dwa tygodnie przez dwa dni) i mogą wykorzystywać metody i techniki kształcenia na odległość.

W branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być realizowane we wszystkich zawodach zarówno w technikum, jak i branżowej szkole I stopnia oraz w szkole policealnej.

Poszczególne rodzaje szkół zawodowych realizują różne cele oświatowe. Technika przygotowują uczniów do matury oraz do wejścia na rynek pracy, zaś branżowe szkoły I i II stopnia oraz szkoły policealne zapewniają uzyskanie kwalifikacji zawodowych.

3.2. Baza szkół zawodowych w ujęciu ilościowym i przestrzennym wg zawodów w branży

Na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej²² (SIO) w roku szkolnym 2018/2019 w Polsce funkcjonuje 26 304²³ wszystkich szkół dla dzieci, młodzieży i dorosłych, do których uczęszcza 4 903 114 uczniów i słuchaczy, w tym:

- zasadnicze szkoły zawodowe – 46 510 uczniów (klasa III),
- 1 575 branżowych szkół I stopnia – 99 602 uczniów,
- 1 877 techników – 505 443 uczniów.

Dodatkowo w Polsce funkcjonuje:

- 1 925 szkół policealnych, do których uczęszcza 215 105 słuchaczy,

²² System Informacji Oświatowej to baza danych, w której gromadzone są informacje o wszystkich szkołach i placówkach oświatowych w Polsce, w tym dane o wszystkich uczniach i nauczycielach. Dane do systemu przekazują bezpośrednio dyrektorzy wszystkich szkół i placówek oświatowych w Polsce.

²³ Szkoła w drugim roku wdrożenia reformy, Departament Informacji i Promocji MEN, Warszawa 29 listopada 2018 – dane z Systemu Informacji Oświatowej.

- 522 szkół specjalnych przysposabiających do pracy, do których chodzi 10 541 słuchaczy.

W klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wskazano różne obszary kształcenia zawodowego. Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności (PKD), wyodrębniono osiem obszarów kształcenia, w tym obszar turystyczno-gastronomiczny (TG). Każdy obszar obejmuje

zawody pogrupowane pod względem wspólnych efektów kształcenia, wymaganych do realizacji zadań zawodowych. Zawody, które występują w obszarze hotelarsko- gastronomiczno-

turystycznym są podzielone na trzy charakterystyczne grupy: hotelarską, gastronomiczną i obsługi turystycznej. Grupy te różnią się od siebie miejscem wykonywania pracy, specyfiką wykonywanych zadań oraz kwalifikacjami, które muszą pasować do danej grupy.

- Zawody związane z hotelarstwem, to technik hotelarstwa oraz pracownik pomocniczy obsługi hotelowej. [Od września 2019 r. - pracownik obsługi hotelowej – z kwalifikacją wspólną dla zawodu technik hotelarstwa, technik hotelarstwa oraz pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.](#)
- Zawody związane z gastronomią, to kelner, kucharz, technik żywienia i usług gastronomicznych. [Od września 2019 r. – kelner – z kwalifikacją wspólną dla zawodu technik usług kelnerskich, kucharz, technik usług kelnerskich, technik żywienia i usług gastronomicznych oraz pracownik pomocniczy gastronomii²⁴.](#)
- Zawody związane z turystyką, to technik obsługi turystycznej oraz technik turystyki wiejskiej. [Od września 2019 r. – technik organizacji turystyki oraz technik turystyki na obszarach wiejskich.](#)

Liczba placówek, publicznych i niepublicznych, kształcących w branży hotelarsko-gastronomiczno- turystycznej w roku 2017/2018 wynosiła 2608 na poziomie technikum, szkoły

²⁴ Kształcenie wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim.

branżowej I stopnia i szkoły policealnej. Liczba uczniów, zarówno młodzieży jak i dorosłych kształcących się w zawodach branży wynosiła 123 595. Najwięcej jest szkół i uczniów kształcących się w branży gastronomicznej, następnie hotelarskiej i turystycznej. W stosunku do roku poprzedzającego nastąpił spadek zarówno ilości szkół jak i ilości kształcących się w każdym zawodzie z branży. W bieżącym roku szkolnym 2018/2019 nastąpił wzrost liczby placówek, ale dane mogą być niedokładne ze względu na to, że dotyczą liczby placówek zarejestrowanych a nie rzeczywiście kształcących w danym roku. Brak jest możliwości uzyskania pełnych danych o liczbie kształcących w bieżącym roku szkolnym (tabela 1).

Tabela 1. Liczba placówek i uczniów w zawodach branży hotelarsko -gastronomiczno-turystycznej

Lp	Zawód				Liczba placówek kształcących w zawodzie (publiczne i niepubliczne)			Liczba uczniów (młodzież i dorośli)		
	Zawód (typ szkoły)	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2016/2017	2017/2018	2018/2019* *	2016/2017	2017/2018	2018/2019*
1.	Technik hotelarstwa (T)	X	X	X	T – 445	T - 400	T - 484	30 515	27073	
2.	Technik obsługi turystycznej (T)	X	X	X	T – 284	T - 220	T - 381	13 860	12818	
3.	Technik turystyki wiejskiej (T, SP)	X	X	X	T – 13 SP –138	T i SP -122	T- 71	4 449	4760	
4.	Technik żywienia i usług gastronomicznych (T) (od 2020/2021 – BS II)	X	X	X	T – 585	T – 563	T – 608	56 457	51 686	
		----	----	----	----	----	----	----	-----	-----
5.	Kelner (T)	X	X	X	T - 105	T - 67	T - 162	3 288	2327	
6.	Kucharz (BS I od 2017/2018 z przekształcenia ZSZ)	X (ZSZ)	X (BS I)	X (BS I)	ZSZ -1247	BS I -1118	BS I - 1317	28 345	23665	
7.	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej*** (BS I od 2017/2018 z przekształcenia ZSZ)	X (ZSZ)	X (BS I)	X (BS I)	ZSZ - 125	BS I - 118	BS I - 183	1 309	1266	
Ogółem					2942	2608	3206	138 223	123 595	

Źródło: Opracowano na podstawie System Informacji Oświatowej (SIO) - MEN

Objaśnienie:

T – czteroletnie technikum, SP – szkoła policealna, ZSZ – zasadnicza szkoła zawodowa, BS I – branżowa szkoła I stopnia, BS II – branżowa szkoła II stopnia,

X – występuje, --- nie występuje, *brak danych

**dane dotyczą liczby szkół zarejestrowanych a nie rzeczywiście kształcących,

***kształcenie wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim

Tabela 2. Kształcenie branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej w CKZiU, CKUiP, CKZiP, CKP, CKU w 2018

L.p.	Województwo	Nazwa zawodu							Ogółem
		Kucharz	Kelner	Technik żywienia i usług gastronomicznych (TŻiUG)	Technik obsługi turystycznej (TOT)	Technik turystyki wiejskiej (TTW)	Technik hotelarstwa (TH)	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej (PPOH)	
1.	dolnośląskie - CKZiU - 4 - CKP - 1	3	1	4	1	0	2	0	11
2.	kujawsko-pomorskie - CKZiU - 1 - CKP - 2 - CKU – 1 - inne - 1	5	0	2	1	0	0	0	8
3.	lubelskie - CKZiU - 1 - CKP - 2	3	1	3	0	0	1	1	9
4.	lubuskie - CKZiU - 4 - CKUiP - 1	2	0	3	0	1	2	0	8
5.	Łódzkie - CKUiP - 1 - CKP - 1 - CKU – 1 - inne - 2	1	1	4	1	3	2	0	12
6.	małopolskie - CKZiP - 3 - CKP - 1	3	0	3	0	0	1	0	7
7.	mazowieckie - CKZiP - 1 - CKP - 3	4	2	2	0	0	2	0	10
8.	opolskie - CKZiU - 1 - CKP - 3	3	0	1	1	0	3	0	8

9.	podkarpackie - CKP – 2 - inne - 1	2	0	2	0	0	2	0	6
10.	podlaskie - CKP – 8 - inne - 2	6	1	5	0	0	3	0	15
11.	pomorskie - CKZiU – 4 - CKP – 5	8	0	4	1	0	2	1	16
12.	śląskie - CKZiU – 7 - CKP – 5 - CKUiP - 1	11	1	8	4	0	6	5	35
13.	świętokrzyskie - CKPiU – 1 - inne - 1	1	0	0	0	0	1	0	2
14.	warmińsko- mazurskie - CKZiU - 1 - CKP – 2	3	0	0	0	0	0	1	4
15.	wielkopolskie - CKZiU – 5 - inne - 1	4	0	4	0	0	2	0	10
16.	Zachodniopomorskie - CKP – 6 - CKZiP – 1 - CKUiP - 1	2	2	4	3	0	2	1	14
Ogółem		61	9	49	12	4	31	9	175

Źródło: Opracowano na podstawie System Informacji Oświatowej (SIO) - MEN

Objaśnienia: CKZiU – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
CKUiP - Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego
CKZiP - Centrum Kształcenia Zawodowego i Praktycznego
CKP – Centrum Kształcenia Praktycznego
CKU – Centrum Kształcenia Ustawicznego

Kształcenie praktyczne branży hotelarsko-gastronomiczno- turystycznej z placówkach kształcenia praktycznego odbywa się głównie w 45 centrach kształcenia praktycznego (CKP) oraz 28 centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU) lub centrach kształcenia zawodowego i praktycznego (CKZiP) – tabela 2. W CKP kształcenie praktyczne dotyczy przede wszystkim zawodów branży gastronomicznej następnie hotelarskiej i turystycznej. Najwięcej kształci się w zawodzie kucharz, następnie w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych a dalej w zawodzie technik hotelarstwa.

3.3. Kwalifikacja zawodów szkolnictwa branżowego²⁶

BRANŻA HOTELARSKO – GASTRONOMICZNA – TURYSTYCZNA

Nazwa Zawodu	Symbol cyfrowy ustalony w kwalifikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy	Poziom PRK dla kwalifikacji pełnej	Minister właściwy do spraw :	Typy szkół ponadpodstawowych				Symbole i nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie	Poziom PRK dla kwalifikacji cząstkowej wyodrębnionej w zawodzie	Możliwość Prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych lub na kursach umiejętności zawodowych	Szczególne uwarunkowania związane z kształceniem w danym zawodzie lub kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie
				BS I	BS II	T	S P				
Kelner	513101	III	turystyki	X				HGT.01 wykonywanie usług kelnerskich	3	X	
Kucharz	512001	III	Turystyki, rynków rolnych	X				HGT.02 przygotowanie i wydawanie dan	3	X	
Pracownik obsługi hotelowej	962907	IV	turystyki	X				HGT.03 obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	4	X	
Technik hotelarstwa	422402	IV	Turystyki			X		HGT.03 .obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie HGT.06 .realizacja usług w recepcji	4 4	X X	
Technik organizacji turystyki	422104	IV	turystyki			x		HGT.07 . przygotowanie imprez i usług turystycznych HGT.08 . obsługa klienta oraz rozliczanie imprez i usług turystycznych	4 4	X X	
Technik turystyki na obszarach wiejskich	515205	IV	Turystyki rozwoju wsi			X		HGT.09 .prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich HGT.10 .prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	4 4	X X	
Technik usług kelnerskich	513102	IV	turystyki		X	X		HGT.01 .wykonywanie usług kelnerskich	3	X	

							HGT.11. organizacja usług gastronomicznych	4	X	
Technik żywienia i usług gastronomicznych	343404	IV	Turystyki , rozwoju wsi		X	X	HGT.02. przygotowanie i wydawanie dań	3	X	
							HGT.12. organizacja żywienia i usług gastronomicznych	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

²⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego DZ. U. 2019 poz. 316.

3. Diagnoza stanu jakości praktycznej nauki zawodu w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej.

Od wielu lat toczy się dyskusja na temat jakości kształcenia zawodowego w Polsce, jednak nie istnieje w dalszym ciągu jednakowe jej definiowanie, rozumienie, ocenianie i weryfikowanie. W przypadku szkół zawodowych, oczekuje się od nich zapewnienia jakości kształcenia zarówno teoretycznego jak i praktycznego, wymaga się przygotowania uczniów do funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy a co za tym idzie skala zjawiska wymaga opracowania nowych wytycznych, pozwalających zapewnić najwyższą jakość kształcenia zawodowego, w tym praktycznego oraz działań edukacyjnych pozwalających tą jakość zapewnić. Wychodząc naprzeciw tym potrzebom niniejsza diagnoza ma za zadanie określenie stanu jakości praktyk zawodowych w branży H.G.T. na podstawie badań , w tym wywiadów IDI przeprowadzonych z trzema grupami respondentów ,będących uczestnikami procesu kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu uczniów dla Branży H.G.T tj pracodawcami ,nauczycielami praktycznej nauki zawodu i kierownikami praktycznej nauki zawodu w szkołach zawodowych oraz uczniami szkół zawodowych. Wywiady mają pomóc w zdiagnozowaniu jakości praktycznej nauki zawodu widzianej oczami wybranych trzech grup respondentów.

OPIS METODOLOGII BADANIA

Podejście ilościowe i jakościowe w badaniach

Metoda badawcza to pewien typowy oraz powtarzalny sposób pozyskiwania, opracowywania, analizowania, a także interpretowania danych, pozwalający na pozyskanie możliwie najtrafniejszych odpowiedzi na uprzednio postawione pytania badawcze²⁷. Najbardziej ogólny z podziałów metod badawczych pozwala nam dokonać w ich ramach podziału na metody ilościowe oraz jakościowe (Rysunek 2). Każda z nich pełni specyficzną, odmienną rolę w procesie badawczym i charakteryzuje się określonymi zaletami i wadami.

²⁷ Stefan Nowak *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 2007

RYSUNEK 2. OGÓLNY PODZIAŁ METOD BADAWCZYCH

METODA ILOŚCIOWA

- Mierzenie i ocena pomiarów za pomocą metod matematycznych i statystyki

METODA JAKOŚCIOWA

- Opis i analiza badanych faktów, zjawisk czy procesów z pominięciem zestawień liczbowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu

Na potrzeby diagnozy jakości praktycznej nauki zawodu w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej wykorzystana została metoda jakościowa.

Metoda jakościowa wykorzystywana w badaniach społecznych oraz marketingowych, polega na dokonywaniu szerokiej analizy badanego zjawiska czy problemu, poprzez wyróżnienie w nich podstawowych części składowych, jak również na drodze wykrywania zachodzących pomiędzy poszczególnymi elementami związków i zależności, ich interpretacji oraz pełnionej przez nie funkcji²⁸. Badania tego rodzaju umożliwiają zatem dokonanie jakościowego opisu i analizy badanych faktów, sytuacji, zjawisk czy procesów, z jednoczesnym pominięciem wszelkiego rodzaju obliczeń statystycznych oraz zestawień liczbowych.

Istotną cechą metody jakościowej jest to, że pozwala ona na badanie kompleksowych właściwości zjawisk oraz dokonywanie opisów na drodze bezpośredniego kontaktu z określonymi obszarami, które pozostają w kręgu zainteresowania zespołu badawczego, wykorzystując jednocześnie sposób widzenia respondentów. Daje również szansę poznania szerokiego kontekstu badanego problemu.

²⁸ Tadeusz Tomaszewski *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1963, s. 29

Podejście jakościowe niczego z góry nie narzuca, a jego priorytetem jest jak najbardziej dokładne, autentyczne oraz kompleksowe ujęcie danego zjawiska.

Techniki oraz narzędzia badawcze

Metody badań uzupełniają się wzajemnie z technikami badawczymi. Pierwsza z nich podaje pewien ogólny sposób realizowania badania, druga natomiast pełni rolę szczegółowej instrukcji działania, która określa pewne praktyczne czynności, zapewniające uzyskanie optymalnie sprawdzalnych informacji, opinii oraz faktów. Technika badawcza na ogół ogranicza się do procedur pojedynczych lub pojedynczo jednorodnych. Można również stwierdzić, że technika badawcza to pewien skonkretyzowany sposób realizowania zamierzonych badań, który polegają na szczegółowym sposobie wykonywania czynności badawczych oraz gromadzeniu w ich wyniku materiałów²⁹. Zaliczamy do nich m.in.: obserwacje, wywiady, ankiety, badania dokumentów, itd.

Dla potrzeb niniejszego badania wykorzystana została jedna technika badawcza.

Technika indywidualnego pogłębionego wywiadu, tzw. IDI.

Pogłębione wywiady indywidualne (IDI)

Technika IDI (ang. *in depth interview*) charakteryzuje się ograniczoną liczbą badanych respondentów, jak również brakiem możliwości uogólniania uzyskanych wyników na całą populację. Pozwala ona przede wszystkim na pozyskiwanie nieformalnych wyjaśnień istniejącego stanu rzeczy i daje możliwość poszerzania wiedzy na temat określonych zjawisk, sytuacji czy problemów. Istotą wywiadów IDI jest nie-probabilistyczny, czyli celowy dobór próby. Rezultatem takiego doboru próby, który zakłada brak reprezentatywności statystycznej uzyskiwanych danych, jest uzyskanie znaczących, z punktu widzenia procesu badawczego, informacji. Badanie omawianą techniką na ogół przeprowadza się na próbach nie większych niż 30 osób, jednak wartościowy materiał można uzyskać od dowolnej liczby respondentów, przy założeniu, że wybrano jednostki wyróżniające się wysokim poziomem wiedzy z interesującego badacza zakresu. W metodach jakościowych nie istnieją reguły mówiące o tym ile indywidualnych wywiadów powinniśmy

²⁹ Mieczysław Łobocki, *Metody badań pedagogicznych*, PWN, Warszawa 1978

przeprowadzić, jest to uzależnione od charakterystyki populacji oraz specyfiki problemu badawczego. Oznacza to, że dobór respondentów podyktowany jest przedmiotem badania i opiera się zazwyczaj na doświadczeniu i wiedzy zespołu badawczego.

Technika indywidualnego wywiadu pogłębionego jest klasyczną techniką badań jakościowych. Dysponujący listą pytań badacz ma w trakcie rozmowy możliwość dopasowania przebiegu rozmowy do wiedzy i kompetencji respondenta, uzyskując pogłębione bądź uzupełniające informacje, rozszerzające obszar badawczy. Należy jednak podkreślić, iż choć scenariusz rozmowy przybiera postać listy pytań, lecz nie oczekuje się, by badacz zadał je w dokładnie takim samym brzmieniu.

Co więcej, kolejność zagadnień poruszanych w ramach takiej rozmowy może się zmieniać, co oznacza możliwość dobrego dostosowania tej techniki do logiki konwersacji wywiadowcy i rozmówcy.

Jak stwierdza Gilbert A. Churchill, „swoboda, jaką wywiady pogłębione pozostawiają prowadzącemu, odzwierciedla główne zalety i mankamenty metody. Doświadczony ankieter, nie ograniczając respondenta do ustalonego zestawu odpowiedzi i ostrożnie sondując reakcje respondenta, powinien być w stanie uzyskać bardziej trafny obraz prawdziwego stanowiska respondenta w jakiejś sprawie”. Inni autorzy wskazują, że wywiady indywidualne są szczególnie przydatne w sytuacjach, gdy badacz chce poznać dokładnie poglądy ankietowanego oraz gdy przedmiotem badania jest proces, który musi zostać szczegółowo opisany.

Technika wywiadu pogłębionego jest zdecydowanie najbardziej adekwatna, by uzyskać opinie dyrektorów i innych pracowników szkół zawodowych oraz przedstawicieli podmiotów rynku pracy. W wywiadach poruszano takie kwestie jak rozpoczęcie współpracy z instytucjami, jej przebieg oraz ocena. Są to zatem procesy, co więcej badanie miało charakter eksploracyjny. W takiej sytuacji indywidualny wywiad pogłębiony pozwala na najlepsze rozpoznanie i zrozumienie przedmiotu badania.

Jednocześnie badanie w formie wywiadu indywidualnego stanowiło udogodnienie dla rozmówców, w szczególności w porównaniu do wywiadu grupowego, ze względu na fakt, że badacz dostosowywał się do możliwości i chęci udziału respondentów w badaniu. Wywiady odbywały się w miejscu pracy respondentów, w dniu i o godzinie odpowiedniej dla nich. Badacz udawał się na wyznaczone miejsce spotkania. Respondenci nie byli zmuszeni do przemieszczania się w inne miejsce w celu wzięcia udziału w badaniu.

Wywiady zostały zrealizowane w następujących kategoriach respondentów:

Respondenci zostali dobrani w sposób **celowy**.

badanie przedsiębiorców – miało na celu poznanie opinii

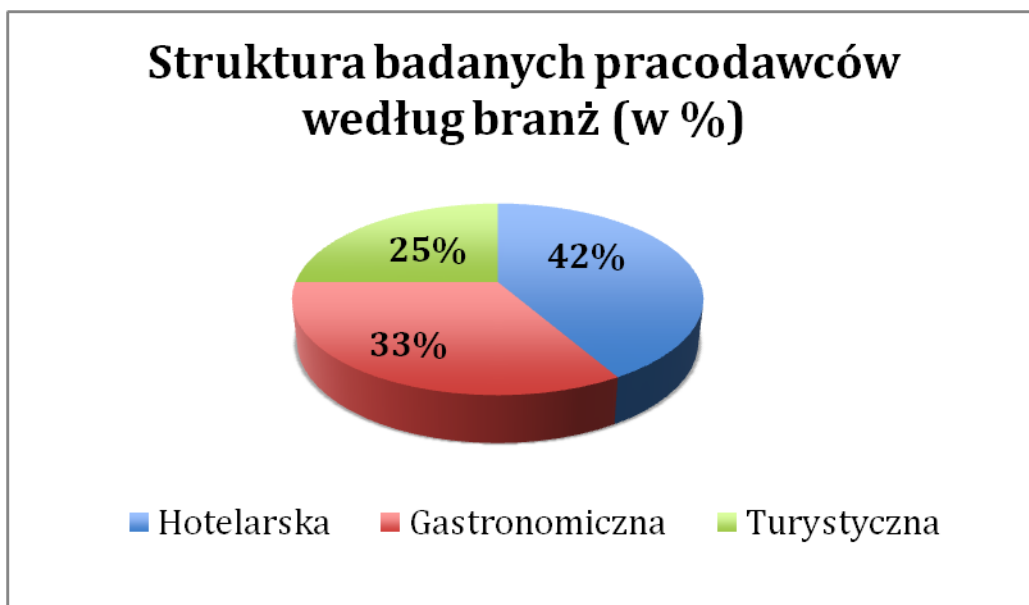
pracodawców na temat współpracy ze szkołami zawodowymi (uczniami/ młodocianymi pracownikami) w zakresie praktycznej nauki zawodu, w tym przede wszystkim rozpoznanie motywów rozpoczęcia współpracy, barier we współpracy oraz działań mogących zachęcić do współpracy w przyszłości.

Grupa badawcza :

5 przedstawicieli pracodawców sektora hotelarskiego w skali małego i średniego przedsiębiorstwa

4 przedstawicieli sektora usług turystycznych -2 przedstawicieli biura podróży,2 przedstawicieli biura informacji turystycznej , w skali małych przedsiębiorstw

3 przedstawicieli sektora gastronomicznego – 2 przedstawicieli restauracji i 1 przedstawiciel firmy cateringowej, wszystkie przedsiębiorstwa w skali małych przedsiębiorstw



Źródło: opracowanie własne

badanie kierowników praktycznej nauki zawodu ze szkół zawodowych w branży – miało na celu poznanie postaw i opinii kierowników kształcenia praktycznego na temat współpracy z przedsiębiorcami, w zakresie praktycznej nauki zawodu oraz ocena poziomu jakości odbywanych przez uczniów praktyk zawodowych, w postaci zajęć praktycznych w szkole oraz praktyk zawodowych u pracodawców, w rzeczywistych warunkach pracy w modelu szkoła- pracodawca lub praktyk zawodowych odbywanych na linii szkoła- CKP – pracodawca.

Grupa respondentów:

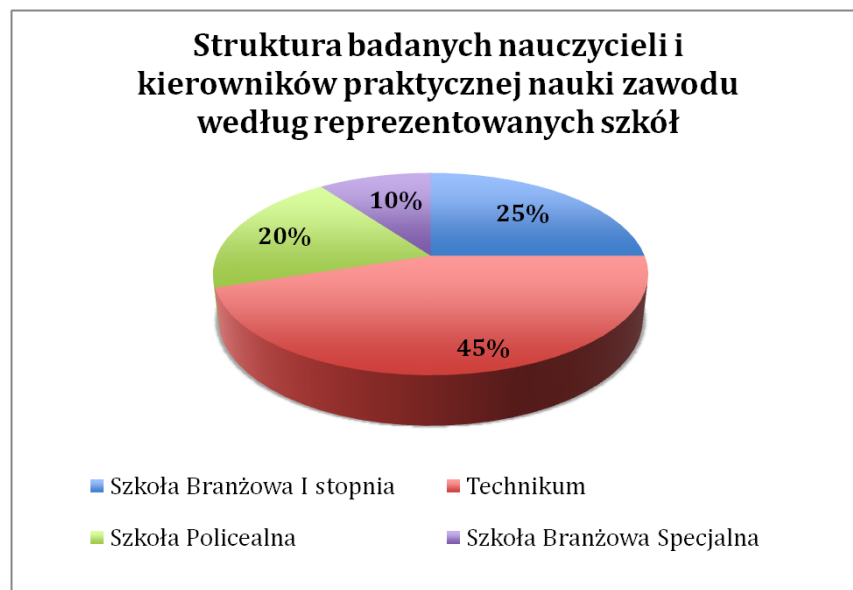
20 przedstawicieli szkół zawodowych / nauczycieli i kierowników praktycznej nauki zawodu /kształcących w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej ,reprezentujących następujące szkoły:

szkołę branżową I stopnia 5 przedstawicieli - zawody: kucharz

technikum 9 przedstawicieli - zawody: technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, kelner, technik obsługi turystycznej

szkołę policealną 4 przedstawicieli - zawody : technik turystyki wiejskiej szkołę

branżową specjalną 2 przedstawicieli - zawody: pracownik pomocniczy obsługi hotelowej



Źródło: opracowanie własne

Badanie przedstawicieli uczniów szkół zawodowych działających w branży miało na celu poznanie opinii uczniów szkół zawodowych na różnych poziomach kształcenia, na temat współpracy szkoły z przedsiębiorcami w zakresie praktycznej nauki zawodu oraz ocena poziomu jakości odbywanych przez nich praktyk zawodowych ,w postaci zajęć praktycznych w szkole oraz praktyk zawodowych u pracodawców w rzeczywistych warunkach pracy w modelu szkoła-pracodawca lub praktyk zawodowych odbywanych na linii szkoła- CKP – pracodawca.

Grupa badawcza:

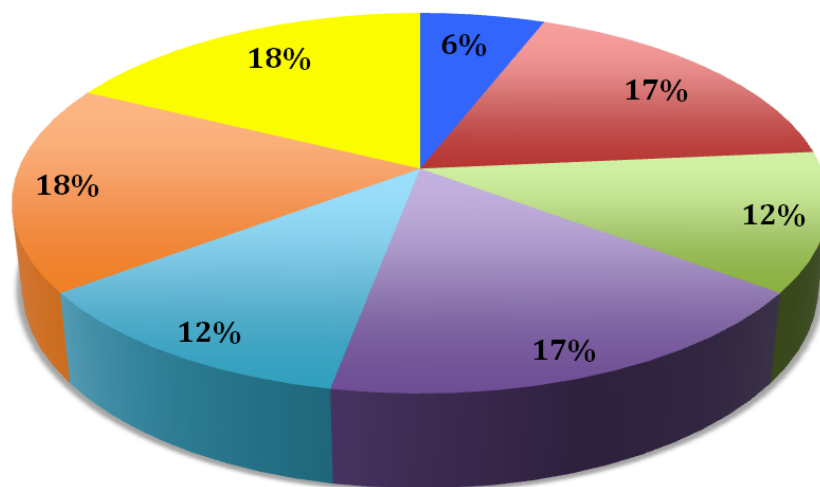
17 przedstawicieli uczniów reprezentujących następujące szkoły i zawody:

11 przedstawicieli technikum : 3 przedstawicieli w zawodzie technik hotelarstwa, 2 przedstawicieli w zawodzie kelner , 3 przedstawicieli w zawodzie technik obsługi turystycznej, 2 przedstawicieli w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych

3 przedstawicieli szkoły branżowej I stopnia : 3 przedstawicieli w zawodzie kucharz 2 przedstawicieli szkoły policealnej: 3 przedstawicieli w zawodzie technik turystyki wiejskiej

1 przedstawiciel szkoły branżowej specjalnej: 1 przedstawiciel w zawodzie pracownik pomocniczy obsługi hotelowej

Struktura badanych uczniów według zawodów (w %)



- Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
- Technik hotelarstwa
- Kelner
- Technik obsługi turystycznej
- technik żywienia i usług gastronomicznych
- Kucharz
- Technik turystyki wiejskiej

Źródło: opracowanie własne

Scenariusze wywiadów IDI wybranych pytań i odpowiedzi dla każdej grupy respondentów.

Grupa respondentów : Pracodawcy

Scenariusze wywiadów IDI wraz z wybranymi odpowiedziami. Kryterium wyboru wykazanych w diagnozie odpowiedzi stanowił procent odpowiedzi.

1. Co sądzi Pan/Pani o przydatności praktyk zawodowych dla uczniów?

Sądzę, że są niezwykle przydatne, wręcz niezbędne w przygotowaniu młodego człowieka do wykonania zawodu, w kierunku którego się kształci.

2. Jaka jest największa wartość takich praktyk?

Jest nią zdecydowanie poznanie praktyki życia zawodowego, praca w rzeczywistych warunkach zawodowych, możliwość sprawdzenia swoich kwalifikacji zawodowych, oraz predyspozycji społecznych do wykonywania wybranego zawodu.

3. Czy odbycie takich praktyk może się wiązać z późniejszym zatrudnieniem w tym samym przedsiębiorstwie?

Naturalnie, o ile przedsiębiorca zobaczy w nim pasję, odpowiednie przygotowanie praktyczno-teoretyczne oraz predyspozycje, to może liczyć na bardzo dogodne warunki zatrudnienia.

4. Jak oceniliby Państwo swoje zadowolenie z praktykantów odbywających praktyki w Państwa przedsiębiorstwie? Jak jest kryterium tej oceny?

W skali od 1 do 5? Na 3,5. Spotykamy się często z szeregiem problemów dotyczących samych uczniów, ich przygotowania oraz finansowego efektu takich praktyk.

5. Jakie to problemy?

Niskie przygotowanie teoretyczne uczniów, niedostateczna chęć uczenia się zawodu, niska kultura osobista, często koszt kształcenia młodzieży w trakcie praktyk przewyższa zysk, lub ledwie wystarcza na pokrycie kosztów związanych z praktykami.

6. W jaki sposób do Państwa przedsiębiorstwa trafiają uczniowie na praktyki?

Głównie sam uczeń lub jego rodzic bezpośrednio zabiegał o naukę zawodu, trochę rzadziej jest to wynik inicjatywy szkoły zawodowej, która zwróciła się do przedsiębiorstwa z taką prośbą.

7. Jaka jest Państwa motywacja przy przyjmowaniu uczniów na praktyczną naukę zawodu?

Zwykle jest to chęć przekazania wiedzy młodzieży, chęć wyszkolenia sobie z ucznia dobrego pracownika lub prośba ucznia o przyjęcie na takie praktyki.

8.Co zniechęca Państwa do przyjmowania uczniów na praktyczną naukę zawodu?

Zniechęcają głównie- ogół wymagań formalnych jakie musi spełniać przedsiębiorstwo, oraz często nieodpowiednie przygotowanie teoretyczno-praktyczne uczniów do pracy w zawodzie.

9.Jakie są Państwa najczęstsze uwagi do stażystów/praktykantów?

Niski poziom przygotowania teoretycznego ze szkoły, niewystarczające zdyscyplinowanie uczniów, niska kultura osobista oraz mała kontrola młodzieży ze strony opiekuna z ramienia szkoły.

10.Jakie zjawiska oceniacie Państwo najniżej?

Zdecydowanie niskie teoretyczne przygotowanie przez szkołę.

11.Z czego według Państwa to wynika?

Z archaicznych programów i kadry nauczycielskiej która musi uczyć nieprzydatnej teorii, brak teorii odnoszącej się do rzeczywistości i wymagań branży i zawodu

12.Czy mają Państwo jakiś pomysł na rozwiązanie tej sytuacji?

Tak, rozwiązaniem byłoby dokształcanie nauczycieli w przedsiębiorstwach, zakładach pracy.

13.Jakie byłyby warunki takiej współpracy?

Przynajmniej takie, że współpraca nie generowałaby dodatkowych kosztów dla przedsiębiorców.

14.Czy są Państwo świadomi przepisów regulujących kwestie związane z „młodocianymi”?

Owszem jesteśmy, jednak nierzadko dostęp do przepisów regulujących te kwestie jak i kwestie wysokości refundacji za przyjęcie na praktyki jest mocno ograniczony.

15.Czy są Państwo świadomi istnienia dokumentów, które przysługują stażystom/praktykantom (jak: program praktyk zawierający cele edukacyjne, spisany proces adaptacji stażysty/praktykanta, umowa)?

Tak, jednak bardzo często dokumentów tych nie otrzymujemy w ogóle lub otrzymujemy wybrakowany zestaw.

16.Czy rzetelnie realizują państwo narzucony program praktyk? Czy miejsce pracy praktykanta jest odpowiednio przygotowane?

Biorąc pod uwagę archaiczny styl i przeładowanie punktów praktyk ,brak transparentnego programu praktyk – często zdajemy się na własne doświadczenie i kształcimy młodzież w oparciu o to doświadczenie.

17.Czy program praktyki jest dostępny w formie spisanego dokumentu? Czy taki program Państwo otrzymujecie przed przyjęciem ucznia na praktyki?

Rekrutacja ucznia odbywa się w różny sposób. Poprzez szkołę i wtedy uczeń przesyłany jest już po rekrutacji w szkole bez uczestnictwa przedstawiciela pracodawcy, poprzez samego ucznia

który składa aplikację na praktyki i jest rekrutowany przez pracodawcę, poprzez znajomych, którzy odbywali praktyki w danym przedsiębiorstwie.

18.Czy w trakcie rekrutacji uczniowie wybierani są na podstawie testów kompetencyjnych?

Nie są poddawani badaniom testów kompetencyjnych. Czasami takie testy kwalifikacyjne kompetencji uczniów również tych społecznych wymagane są w hotelach sieciowych i rekrutacja odbywa się na ich podstawie. Testy kompetencyjne powinny być przeprowadzane na etapie wyboru szkoły zawodowej.

19.Czy liczba przyjmowanych na praktyczną naukę zawodu się zwiększa czy zmniejsza porównując z ubiegłymi latami?

Z naszych obserwacji- zmniejsza się zdecydowanie. Wielu uczniów odchodzi z zawodu do innych branż, uczniowie często nie zdają sobie sprawy jakich umiejętności i predyspozycji wymaga ich zawód, nie znają jego specyfiki.

20.Jaka może być tego przyczyna?

Uważamy, że główną przyczyną jest spadek zainteresowania młodzieży nauką zawodu. Szkoły zawodowe w środowiskach młodych, odbierane są jako szkoły o niższym poziomie kształcenia a młodzież uważana jest za gorszą niż ta z liceów ogólnokształcących. Brak monitoringu zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe w skalach mikro regionów, brak funkcjonowania doradztwa zawodowego ,brak analizy przedsiębiorstw i branż działających w mikroregionach.

21.Czy jest w Państwa w przedsiębiorstwie opiekun praktyk zawodowych ? Wyznaczamy takiego opiekuna ,który realizuje praktykę ucznia, nie posiada on jednak przygotowania pedagogicznego.

22.Czy często zdarzają się interwencje szkoły w zakresie kontroli lub poprawienia jakości praktyk?

W większości przypadków nikt nie sprawdzał, ani nie interweniował podczas przebiegu praktycznej nauki zawodu w naszym przedsiębiorstwie.

23.Czy występuje przepływ informacji o wzajemnych potrzebach i prośbach pomiędzy Państwa przedsiębiorstwem , a szkołą?

Tak, kontaktuje się z nami szkoła, jednak dostatecznie oceniamy jakość tej komunikacji.

24.Z czego wynika ta ocena?

Jako pracodawcy mamy często ograniczoną wiedzę, na temat kierunków kształcenia zawodowego na obszarze, na którym funkcjonuje nasze przedsiębiorstwo, co utrudnia nawiązanie sprawnej współpracy.

25.Czy odbywają się spotkania pracodawców z uczniami i/lub nauczycielami w szkołach?

Zdarza się, że się odbywają. Szkoły organizują spotkania z fachowcami z branży HGT

26. Jakie oczekiwania mają Państwo wobec praktykantów/stażystów, a jakie wobec nauczycieli?

Wobec uczniów jest to odpowiednie przygotowanie teoretyczno-praktyczne, zaangażowanie oraz dyscyplina. Wobec nauczycieli zaś są to skuteczny kontakt, umiejętność dyscyplinowania młodzieży, lepszy system doszkalania nauczycieli w praktyce.

27. Jakie są największe problemy z jakimi zmagają się Państwo na co dzień podczas umożliwiania realizowania stażu/praktyk?

Niska jakość komunikacji pomiędzy szkołami a przedsiębiorcami, brak możliwości skutecznej kontroli i dyscyplinowania młodzieży oraz niedostateczne przygotowanie teoretyczno-praktyczne ze szkoły.

28. Co według Pana/Pani należałoby zmienić? Dlaczego akurat te rzeczy?

M.in. warto byłoby przyjrzeć się komunikacji, gdyż wierzymy że może pomóc w lepszym dyscyplinowaniu i kontrolowaniu młodzieży podczas praktycznej nauki zawodu.

29. Co mógłby zasugerować Pan/Pani nauczycielom, aby wzrosło Państwa zadowolenie z przyszłych stażystów/praktykantów ?

Poprawić jakość przygotowania teoretyczno-praktycznego w szkole, zwiększyć zdyscyplinowanie uczniów, a także ewaluować okresowo ich zaangażowanie i pasję, w zawód w kierunku którego się kształcą.

30. Jakie działania Pana/Pani zdaniem zwiększyłyby chęć przedsiębiorców do bardziej skrupulatnego szkolenia uczniów podczas praktyk i dawania im większej uwagi?

Z moich doświadczeń najsukcesowniejszym sposobem oddziaływania na przedsiębiorców, w jakiegokolwiek dziedziny są zachęty finansowe – takie jak np. ulgi podatkowe, czy dodatkowe refundacje.

31. Co Pana/Pani zdaniem mogłyby poprawić przedsiębiorstwa, by zwiększyć efektywność praktycznej nauki zawodu?

Warto byłoby zwiększyć możliwości przedsiębiorstw do realizowania większego zakresu programów praktyk zawodowych. W większości niestety ograniczona baza technologiczna, możliwości czasowe i organizacyjne na to nie pozwalają.

32. Co mógłby zasugerować Pan/Pani uczniom, aby wzrosło Państwa zadowolenie z przyszłych stażystów/praktykantów ?

Zadbanie o więcej pasji w wykonywaniu zawodu w którym się kształcą, więcej dyscypliny oraz lepsze podstawy teoretyczno-praktyczne.

Wyniki Badania.

Pracodawcy którzy zostali przebadani w wywiadach IDI podkreślają jak ważna jest praktyczna nauka zawodu uczniów szkół zawodowych w branży w warunkach rzeczywistych, czyli w przedsiębiorstwach działających na rzecz branży HGT. Największą grupę badanych stanowili przedsiębiorcy reprezentujący sektor hotelarski, następnie w kolejności sektor gastronomiczny i w najmniejszej ilości sektor usług turystycznych.

W ocenie pracodawców organizacja praktycznej nauki zawodu dla uczniów szkół zawodowych wymaga wielu zmian zarówno w sferze programowej oraz w sferze jakości tych praktyk. Pracodawcy zwracają uwagę na liczne bariery, które zaniżają jakość praktyk zawodowych

Bariery dla jakości praktycznej nauki zawodu.

- brak stałej dobrej komunikacji ze szkołami, nawiązywanie kontaktów jest nieujednolicone i często pracodawców poszukują szkoły, bezpośrednio uczniowie i sami pracodawcy występują do szkół z propozycją przeprowadzenia praktyk zawodowych we własnych przedsiębiorstwach. Proces nawiązywania współpracy przebiega inaczej zależnie od tego, kto inicjuje współpracę, ponieważ w przypadku gdy to pracodawca zgłasza się do szkoły, pominięty zostaje etap poszukiwania go i przekonywania, a współpraca nie ma charakteru przysługi ze strony pracodawcy.
- badani zwracają uwagę, że nie istnieje jednolity wzór umowy pomiędzy szkołą i pracodawcą, i często szkoły same opracowują takie umowy w zależności od potrzeb i kierunków kształcenia zawodowego.
- krótkotrwałość trwania praktyki zawodowej oraz skomplikowane wymagania formalne.
- problemy dotyczące samych uczniów przychodzących do pracodawców na praktyki zawodowe, niskie przygotowanie teoretyczne uczniów, niedostateczna chęć uczenia się zawodu, niska kultura osobista, często koszt kształcenia młodzieży w trakcie praktyk przewyższa zysk, lub ledwie wystarcza na pokrycie kosztów związanych z praktykami.
- brak monitoringu praktyk ze strony szkoły, nieaktualne i odbiegające od wymagań zmieniającej się gospodarki programy praktyk i podstawy programowe
- brak monitoringu pracodawców działających w mikroregionach i zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje zawodowe w tych regionach
- duże grupy uczniów kształcące się w kolejnych latach, którzy nie znajdują miejsc praktyk zawodowych u pracodawców będących w dużej większości mikroprzedsiębiorstwami lub przedsiębiorstwami małymi. Niewielu jest pracodawców ze średnich i makro przedsiębiorstw.

- brak jest jednolitych rozwiązań w zakresie kształcenia praktycznego nauczycieli u pracodawców. To powoduje, że nauczyciele zawodu nie są zaznajamiani na bieżąco z nowymi technologiami, strategiami biznesowymi i organizacją pracy u pracodawcy.
- brak udziału pracodawców w tworzeniu programów nauczania dla zawodów w branży, brak udziału pracodawców w egzaminach kwalifikacyjnych, oraz w rekrutowaniu uczniów szkół zawodowych w branży, na praktyki zawodowe.
- brak testów kompetencyjnych przy wyborze i rekrutacji uczniów na praktyki zawodowe, zdarza się że uczniowie osiągający doskonałe wyniki w nauce teoretycznej, nie sprawdzają się w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawcy, ponieważ nie posiadają tzw. umiejętności miękkich tj. zdolności komunikowania z klientem, otwartość na zaspokajanie potrzeb klientów, odwagę w formułowaniu potrzeb i wniosków.
- brak zachęt dla pracodawców aby chętniej przyjmowali uczniów do swoich przedsiębiorstw na praktyki zawodowe, np. ulgi podatkowe, finansowania praktyk.
- wysokie koszty przeprowadzania praktyk zawodowych dla pracodawcy.
- ucieczka absolwentów od pracy w wyuczonych zawodach, brak wykwalifikowanej kadry, częsta rotacja pracowników, brak utożsamiania się z zawodem i pracodawcą.
- brak nowoczesnych treści do realizacji praktycznej nauki zawodu odpowiadających zmieniającej się gospodarce.
- brak ściśle określonych celów edukacyjnych i społecznych które realizowałyby w pełni praktyki zawodowe.
- brak systemu doradztwa zawodowego dla uczniów, które przekłada się zdaniem pracodawców na poziom kwalifikacji praktycznych i teoretycznych uczniów i absolwentów szkół zawodowych.

Dobre praktyki podnoszące jakość praktycznej nauki zawodu zdaniem pracodawców badanych w diagnozie.

- opracowanie polskich ram jakości staży i praktyk zawodowych na podstawie rozporządzenia Komisji Europejskiej w sprawie europejskich ram jakości staży i praktyk zawodowych.
- ukierunkowanie na system dualnego kształcenia w którym pracodawca staje się realizatorem praktycznej nauki zawodu na linii szkoła –pracodawca
- stały rozwój branży hotelarsko-gastronomiczno- turystycznej, który przynosi zwiększenie miejsc pracy w branży
- zwiększanie udziału pracodawcy w przygotowaniu praktycznej nauki zawodu, treści nauczania, do realizacji w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawcy,

- włączenie pracodawców w ocenę kwalifikacji zawodowych zakończonych egzaminem uczniów szkół zawodowych.
- rozwijanie dodatkowych form współpracy szkół zawodowych w zakresie praktycznej nauki zawodu:
 - a. patronat firm nad szkołami lub klasami,
 - b. sponsorowanie przez pracodawców stypendiów lub nagród dla uzdolnionych uczniów,
 - c. dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców,
 - d. organizowanie dodatkowych zajęć, szkoleń kursów dla uczniów i nauczycieli u pracodawców,
 - e. udostępnianie elementów wyposażenia przez firmy,
 - f. przekazywanie wyposażenia przez pracodawców na rzecz szkół zawodowych (narzędzia, oprogramowanie, materiały, urządzenia),
 - g. organizowanie wycieczek do zakładów pracy,
 - h. organizowanie w szkołach spotkań z pracownikami-fachowcami z przedsiębiorstw działających w branży
- działanie pracodawców propagujących szkolnictwo zawodowe i praktyczną naukę zawodu w warunkach rzeczywistych u pracodawców ,poprzez działania marketingowe i reklamowe swoich usług w branży.

Grupa respondentów: kierownicy praktycznej nauki zawodu w szkołach oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu

Scenariusze wywiadów IDI wraz z wybranymi odpowiedziami. Kryterium wyboru odpowiedzi wykazanych w diagnozie stanowił procent odpowiedzi.

1.Kiedy uczniowie uzyskują kwalifikacje uprawniające do wykonywania wyuczonego zawodu?

Dopiero po zdaniu odpowiedniego egzaminu.

2.Ile trwają typowe praktyki zawodowe/staż?

Jest to określone przez program nauczania zawodu, typ szkoły, oraz porozumienie między dyrektorem a pracodawcą, zwykle jednak trwa 2-4 tygodnie.

3.W jaki sposób uczniowie nawiązują współpracę z pracodawcą o charakterze praktyk?

Większość uczniów bezpośrednio zabiega o naukę zawodu u danego pracodawcy lub szkoła zawodowa zwróciła się z propozycją takiej współpracy.

4.Jaki jest cel takich staży/praktyk?

Zastosowanie wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Praktyki o wysokiej jakości, powinny mieć jasno sprecyzowany cel edukacyjny, dotyczy on wiedzy, umiejętności praktycznych oraz tzw. umiejętności postaw i zachowań. Rzadko kiedy te wszystkie cele są osiągnięte w trakcie praktycznej nauki zawodu. Cele te jasno określają Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk

5. Jak to wygląda w rzeczywistości?

Z jednej strony uczniowie mają unikalną możliwość sprawdzenia się w prawdziwym życiu zawodowym, mają bezpośredni kontakt z gościem czy klientem hotelu, restauracji czy biura podróży, z drugiej strony często spotykają się z ograniczeniami ich kompetencji ze strony pracodawców.

6. Jak Uważa Pan/Pani, z czego to wynika?

Często pracodawcy mają przykrą tendencję patrzenia na praktykantów jak na pracowników, a nie na uczniów. Nie mają czasu się zaangażować więc zlecają najprostsze prace, których nie trzeba tłumaczyć, a jednocześnie są to te które uniemożliwiają rozwój jak np. tylko sprzątnięcie.

7.Kto może przyjąć stażystów/praktykantów?

Pracodawcy, branżowi– rzemieślnicy i nie rzemieślnicy oraz indywidualne gospodarstwa rolne.

8.Jak pracodawcy oceniają efekty współpracy ze szkołami?

W większości oceniają ją pozytywnie lub bardzo pozytywnie.

9.A jak Pan/Pani ocenia efekty takich praktyk oceniając uczniów, którzy je ukończyli?

Miernie, trzeba się liczyć z wieloma ograniczeniami takich praktyk.

10.Jakie to ograniczenia?

Proszę to sobie wyobrazić, przede wszystkim jest to wąski zakres kształcenia wynikający ze specjalizacji danego zakładu. Kolejne to obawa pracodawcy przed dopuszczeniem uczniów do pewnych prac, wynikająca ze strachu o swoje dobra. Kończąc na tym, że pracodawca rzadko ma pojęcie czego się od takiego ucznia wymaga później na egzaminie praktycznym.

11.Kto odpowiada za nadzór nad praktykami uczniów?

Kierownik praktycznej nauki zawodu – odpowiedzialny za planowanie, organizację i nadzór współpracy z pracodawcami oraz monitorowanie realizacji tych punktów.

12.Czy są świadomi istnienia dokumentów, które przysługują stażystom/praktykantom?

(jak: program praktyk zawierający cele edukacyjne, spisany proces adaptacji

stażysty/praktykanta, umowa)

Owszem, uczniowie są z nimi zapoznawani.

13.Który z tych dokumentów przysparza najczęściej problemów uczniom?

Zdecydowanie program praktyk – często oceniany jako przestarzały i przeładowany, co utrudnia lub uniemożliwia jego pełne, rzetelne wykonanie.

14.Wobec tego – jak często pracodawcy umożliwiają jego realizację?

Bywa różnie – od pełnego zaangażowania do pomijania zawartych w nim punktów.

15.Czy są zaznajomieni z dokumentami, które przysługują stażystom/praktykantom (jak: program praktyk zawierający cele edukacyjne, spisany proces adaptacji stażysty/praktykanta, umowa)?

Uczniowie są ich świadomi, jednak decydujący głos ma tutaj niestety pracodawca, co skutkuje dużą swobodą w realizacji przez niego formalnych aspektów takich praktyk..

16.Czy może Pani podać największe problemy z jakimi się Państwo spotykają w tym aspekcie?

Tak, są to fikcyjne zapisy w dzienniczkach praktyk oraz brak jasnych kryteriów ewaluacji takich praktyk, co skutkuje często nierzetelną oceną wystawioną przez pracodawcę na koniec.

17.Kto ponosi koszty surowców wykorzystywanych podczas zajęć praktycznych w szkołach?

Przeważnie koszty te ponoszą uczniowie.

18.Czy nauczyciele często interweniują u pracodawcy w celu poprawienia jakości praktyk?

Tak się zdarza, lecz brak narzędzi dyscyplinowania pracodawców często udaremnia ten proces.

19.Czy nauczycieli są świadomi jakości praktyk u innych przedsiębiorców?

Tak, przeważnie wiemy jakie są negatywne aspekty danych ośrodków praktycznej nauki zawodów.

20.Co przeważnie stanowi problem?

To, że pracodawcy rzadko zwracają uwagę na nieobecności podczas okresu praktyk, że nie pilnują skrupulatnie uczniów, często nie posiadają wiedzy co do zasad kształcenia praktycznego oraz nie dopełniają obowiązków w zakresie realizacji programu szkolenia.

21.Co stanowi największy obecnie problem według Państwa?

Najbardziej niepokojącym jest praktyka wykorzystywania uczniów do prac porządkowych, mało rozwojowych i traktowanie praktykantów jako tanią siłę roboczą, co – warto zaznaczyć, jest nie przestrzeganiem prawa pracy.

22.Czego brakuje Państwu do prowadzenia sprawniejszej współpracy z pracodawcami?

Najbardziej skarżymy się na niedostateczny system zachęt dla pracodawców, przede wszystkim

finansowych. Uważamy, że gdyby ten system był lepszy – skuteczniej można byłoby oddziaływać na pracodawców oraz wypracowywać korzystne i efektywne modele kształcenia praktycznego.

23.Czy uczniowie mogą liczyć na pomoc/interwencję szkoły jeśli praktyki nie są odpowiednio realizowane przez pracodawcę?

Oczywiście, dodatkowo realizacja programu nauczania przez przedsiębiorców jest kontrolowana.

24.Co stanowi problem kontrolowania realizacji programu nauczania praktycznego, skoro około połowa ankietowanych przedsiębiorców zgłasza brak takich kontroli od dłuższego czasu?

Niestety, nie jesteśmy w stanie systematycznie odwiedzać wszystkich placówek ze względu na zbyt dużą liczbę tych z którymi podpisano umowę, ich czasem duże rozproszenie terytorialne oraz inne obowiązki narzucone przez dyrekcję szkoły, które ograniczają czasowo.

25.Kto ostatecznie ocenia efekt praktycznego przygotowania do zawodu?

Ostatecznie jest on oceniany przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną lub Izbę Rzemieślniczą, podczas egzaminu zawodowego, a rozliczana jest z tego wyniku szkoła.

26.Czym skutkuje taki podział egzaminowania?

Całym szeregiem niedogodności – według nas wymagania OKE oraz Izby powinny być spójne, by uniknąć niesprawiedliwego traktowania uczniów zdających przed OKE, czyli trudniejszym organem egzaminacyjnym.

27.Jakie oczekiwania mają nauczyciele wobec uczniów, a jakie wobec pracodawców?

Wobec pracodawców – podwyższenie ich kwalifikacji w kwestii nauczania młodzieży, a wobec uczniów – więcej motywacji i zaangażowania do samodzielnego zdobywania wiedzy i nowych umiejętności oraz więcej dyscypliny, kultury osobistej.

28.Jakie są największe problemy z jakimi zmagają się Pan/Pani na co dzień podczas organizowania i realizowania praktycznej nauki zawodu?

Największe problemy to pozyskiwanie dużych, nowoczesnych zakładów do współpracy oraz ograniczenie możliwości organizacji praktyk tylko i wyłącznie do miejsca zamieszkania ucznia, a także związane z powyższym, trudności ze znalezieniem odpowiedniej liczby miejsc na staż.

29.Z czego wynika problematyczność pozyskiwania nowych, dużych i nowoczesnych pracodawców?

Przeważnie jest to spowodowane ogółem wymagań formalnych, które musi spełniać pracodawca zainteresowany prowadzeniem praktyk/staży.

30.Co według Pana/Pani jest największym problemem kondycji praktycznej nauki zawodu?

Największym problemem jest stale obniżający się poziom szkolenia zawodowego, który wynika z kilku rzeczy. Między innymi z braku weryfikacji poziomu przyjmowanych uczniów, z braku skutecznego doradztwa zawodowego na etapie gimnazjum i wcześniej, a także z braku

weryfikacji, czy uczeń do danego zawodu posiada odpowiednie predyspozycje. A brak tych elementów, rzutuje finalnie na obecną kondycję praktycznej nauki zawodu.

31.Czy uczniowie posiadają jakąś alternatywę do pracodawców podczas praktycznej nauki zawodu?

Tak, posiadają – na przykład w postaci Centrum Kształcenia Praktycznego, lecz jest to tylko namiastka takich praktyk. Nie odbywają się w rzeczywistych warunkach pracy i nie dają możliwości zatrudnienia w zawodzie. Wprawdzie istnieją placówki CKP ,które prowadzą działalność gospodarczą ,posiadają hotele i restauracje i dają również możliwość pracy w warunkach „rzeczywistych” ,jednak takich placówek jest niewiele w skali branży i kraju.

32.Namiastka? Jakie są zatem jej plusy i minusy?

Plusami są dobrze wyposażone pracownie, o szerokim zakresie szkoleń, wystandaryzowane do egzaminu zawodowego. Minusami są niestety niska dostępność takich placówek, brak kontaktu z „żywą praktyką” oraz brak nabierania doświadczenia w poznawaniu rynku pracy.

Wyniki Badań

Największą część respondentów w grupie kierowników praktycznej nauki zawodu w szkołach zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodów stanowili przedstawiciele techników, w następnej kolejności szkoły branżowej I stopnia, szkół policealnych, a w najmniejszej ilości przedstawiciele szkoły specjalnej I stopnia kształcącej uczniów z niską niepełnosprawnością, pozwalającą na wykonywanie zawodu w obsłudze pomocniczej, hotelowej.

Nauczyciele i kierownicy praktycznej nauki zawodu w branży ,naświetlili zjawiska pozytywne i negatywne które definiują stan jakości praktycznej nauki zawodu.

Barierę obniżające jakość praktycznej nauki zawodu.

- Brak informacji dla szkół na temat lokalnego rynku pracodawców, nauczyciele praktycznej nauki zawodu często poszukują pracodawców na własną rękę wykorzystując swoje doświadczenie i znajomości.

- Utrudnione poszukiwanie pracodawców w celu zawarcia umowy i przekonanie ich do współpracy ze szkołą kształcą w zawodach w branży. Pracodawcy często traktują taką umowę jako swoistego rodzaju przysługę dla szkoły.

-Praktyki o wysokiej jakości powinny mieć jasno sprecyzowany cel edukacyjny, dotyczy on wiedzy, umiejętności praktycznych oraz tzw. umiejętności postaw i zachowań. Rzadko kiedy te wszystkie cele są osiągnięte w trakcie praktycznej nauki zawodu. Cele te jasno określają Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk.

- Ograniczanie kompetencji i zdolności uczniów przez pracodawców realizujących praktyczną naukę zawodu, poprzez zlecenie stałej pracy przez okres całej praktyki np sprząatanie, niszczenie dokumentów, zmywanie itd.
- brak dobrych wykształconych opiekunów praktyk u pracodawcy, którzy często nie posiadają czasu na praktyczne szkolenie praktykantów.
- brak motywacji uczniów do pozostawiania w wykwalifikowanych zawodach z powodu perspektywy niskich zarobków ,długo- godzinnej pracy, dojazdów do pracodawcy pozostającego w innym mieście niż miejsce zamieszkania ucznia.
- perspektywa dużych migracji do miast i wysokich kosztów utrzymania, aby wykonywać zawód wyuczony.
- brak pasji zawodowych, chęci doksztalcania ze strony uczniów ,którzy dokonywali wyborów szkół zawodowych kierując się często kryteriami rodzinnymi, lokalizacyjnymi szkoły jako jedynej, działającej w miejscu zamieszkania. Uczniowie często nie znają specyfiki zawodu w którym się kształcą oraz nie mają sprawdzanych kompetencji społecznych do wykonywania zawodu.
- brak doradztwa zawodowego na etapie wyboru szkoły i testów kompetencyjnych
- Brak możliwości pozyskiwania dużych, nowoczesnych zakładów do współpracy oraz ograniczenie możliwości organizacji praktyk tylko i wyłącznie do miejsca zamieszkania ucznia, a także związane z powyższymi trudności ze znalezieniem odpowiedniej liczby miejsc na staż.
- Duża ilość uczniów klasach kształcących w jednym zawodzie, co przysparza problemy w zapewnieniu praktyk wszystkim uczniom.
- Niskie umiejętności pedagogiczne opiekunów praktyk u pracodawcy.
- Nierzetelne wypełnianie dzienniczków praktyk uczniów przez opiekunów praktyk ze strony pracodawcy ,brak kontroli nieobecności ,zaliczanie na wyrost bez faktycznej pracy uczniów, nierealizowanie treści nauczania i programów praktycznej nauki zawodów.
- najbardziej nauczyciele skarżą się na niedostateczny system zachęt dla pracodawców, przede wszystkim finansowych. Gdyby ten system był lepszy – skuteczniej można byłoby oddziaływać na pracodawców oraz wypracowywać korzystne i efektywne modele kształcenia praktycznego.
- Wysokie koszty kształcenia w warsztatach szkolnych jako zajęcia praktyczne brak wyposażenia szkół w tym zakresie, niski zakres szkolenia ze względu na brak szerokiej bazy w szkole, brak kontaktu z rzeczywistym wymiarem pracy symulacyjne kształcenie praktyczne, które nie przynosi efektów i jakości kształcenia praktycznego.

- brak weryfikacji w rekrutacji uczniów pod względem kompetencyjnym do wykonywania zawodu, niejednolite egzaminy kwalifikacyjne, o różnym stopniu trudności zdawania i wymagań od przystępujących do egzaminów zawodowych.
- skomplikowane wymagania formalne przy organizacji praktyk zawodowych.
- problemem jest stale obniżający się poziom szkolenia zawodowego, który wynika z kilku przyczyn. Między innymi z braku weryfikacji poziomu przyjmowanych uczniów, z braku skutecznego doradztwa zawodowego na etapie gimnazjum i wcześniej, a także z braku weryfikacji, czy uczeń do danego zawodu posiada odpowiednie predyspozycje. A brak tych elementów, rzutuje finalnie na obecną kondycję praktycznej nauki zawodu.
- Kierownicy i nauczyciele praktycznej nauki zawodu preferują jednolity system kształcenia odbywający się na linii szkoła –pracodawca. Doceniają rolę CKP jako centrum kształcącego uczniów praktycznej nauki zawodu, jednak zwracają uwagę że należy rozszerzyć ich formułę działania a wtedy mogłyby odgrywać dużą rolę w podnoszeniu jakości kształcenia praktycznej nauki zawodu poprzez:
 - monitorowanie lokalnego rynku pracy
 - zbieranie informacji od pracodawców na temat potrzeb lokalnego rynku pracy i potrzeb pracodawców
 - prowadzenia pośrednictwa w wyszukiwaniu pracodawców dla szkół zawodowych w branży
 - szkolenia w praktycznej nauce zawodu w zakresie nie realizowanym przez pracodawców.
 - prowadzenie doradztwa zawodowego dla uczniów wybierających szkoły zawodowe w branży
 - doksztalcaniu zawodowym nauczycieli poprzez organizowanie kursów u pracodawców.

Nauczyciele podkreślają że dążenie do systemu dualnego kształcenia jest prawidłowym kierunkiem, w którym podąża kształcenie praktyczne, a rzeczywiste warunki pracy, w których kształcą się uczniowie, dają im możliwość uzyskiwania pełniejszych kwalifikacji zawodowych i uczestniczenia w rynku pracy.

Popierają rozwój doradztwa zawodowego na każdym etapie nauki począwszy od przedszkola/ nowy projekt MEN w zakresie doradztwa zawodowego z 2018 r./

Nauczyciele podkreślają konieczność zwiększenia udziału pracodawców w realizacji warunków i trybu organizowania praktycznej nauki zawodu, zwiększenia kwalifikacji opiekunów praktyk, monitorowanie praktyk przez pracodawcę i opiekuna ze strony szkoły oraz nawiązywanie ścisłej współpracy pomiędzy nimi, poprawa treści programowych praktycznej nauki zawodu, stosowanie

zachęt dla pracodawców, rozszerzenie roli CKP gdyby rozwijany miał być model kształcenia na linii Szkoła- CKP- Pracodawca.

Grupa respondentów : Uczniowie szkół zawodowych w Branży

Scenariusze wywiadów IDI wraz z wybranymi odpowiedziami. Kryterium wyboru odpowiedzi przedstawionych w niniejszej diagnozie stanowił procent odpowiedzi.

1. Jakim kryterium kierował się Pan/Pani przy wyborze szkoły zawodowej?

Zainteresowaniem wybranym zawodem, dostępnością szkoły w miejscu zamieszkania, chęcią pracy w branży HGT ,zarobkami

2.Czy dostępne były dla Pani/Pana ośrodki doradztwa zawodowego lub osoby – doradcy zawodowi?

Nie posiadałem wiedzy na temat istnienia ośrodków doradztwa zawodowego lub doradcy zawodowego ,wybór zawodu omawiałam z moimi rodzicami oraz koleżankami i kolegami. Informację uzyskiwałam też z internetu i w szkole przy spotkaniach tzw. ” otwartych drzwi”.

3.Czy analizował Pan /Pani swoje predyspozycje do wykonywania wybranego zawodu?

Nie analizowałem swoich predyspozycji, nie były też dostępne żadne możliwości sprawdzenia tych predyspozycji jak testy kompetencyjne czy wywiady.

4.Jaką opinię reprezentuje Pan/Pani na temat swojej szkoły zawodowej?

Mam dobrą opinię na temat swojej szkoły, jednak w środowisku uczniów innych szkół ,szkoły zawodowe odbierane są jako gorsze a uczniowie tych szkół jako mniej zdolni i o gorszej sytuacji finansowej rodziców. Jest to opinia bardzo obiegowa i nie prawdziwa, nie mniej taka jest. Czujemy się w środowisku uczniów liceów ogólnokształcących „gorsi”

5.Jaka jest praktyczna wiedza nauczycieli praktycznej nauki zawodu?

Wiedza nauczycieli zawodu jest różna zależy od kwalifikacji i rodzaju zawodu.

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu organizują nam praktyki zawodowe w sytuacji, gdy szkoła zawiera umowę z pracodawcami. Często jednak praktyki załatwiamy indywidualnie dzięki kontaktom naszych rodziców lub znajomych, lub sami zgłaszamy się bezpośrednio do pracodawców. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu są opiekunami naszych praktyk z ramienia szkoły.

6.Jak oceniasz praktyczne przygotowanie uczniów szkoły zawodowej do wykonywania zawodu.

Zależy gdzie uczniowie odbywali praktyki zawodowe. Czy u pracodawcy, czy w szkole w ramach zajęć praktycznych, czy w CKP. Największe przygotowanie dały praktyki w rzeczywistych warunkach pracy czyli u pracodawcy. Czasami CKP też posiada ośrodki zbliżone do warunków pracodawcy jak hotel czy jadalnię, które obsługują klientów z zewnątrz. Niestety nie możemy liczyć na stałe zatrudnienie w takich centrach, które tylko realizują praktyczną naukę zawodu w warunkach zbliżonych do rzeczywistych ale bez możliwości podjęcia stałej pracy w przyszłości.

6. Jak ocenia Pan /Pani teoretyczne przygotowanie uczniów szkoły zawodowej do wykonywania zawodu?

Dostatecznie, szkoły zawodowe dobrze kształcą uczniów z zakresu wiedzy teoretycznej jednak programy nie odpowiadają wymaganiom pracodawców, są przestarzałe, zbyt obszerne, nie uwzględniają zmieniających się technologii i metod pracy. Teoria jednak zbyt odbiega od praktyki. Wykorzystanie wiedzy teoretycznej w trakcie praktycznej nauki zawodu jest niewielkie. W czasie praktyk zapoznajemy się też z nowoczesną teorią, więc nie jest to tylko kształcenie praktyczne.

7. Jak ocenia Pan/Pani współpracę swojej szkoły z pracodawcami i firmami?

Jako bardzo dobrą, ale wiemy że różnie bywa w innych szkołach zawodowych w branży.

Nowoczesne szkoły zawodowe, a takie istnieją podpisują umowy z renomowanymi pracodawcami, analizują lokalne rynki pracy organizują praktyki zagraniczne u pracodawców z branży, niejednokrotnie posiadają nowoczesne centra kształcenia praktycznego wyposażone doskonale w nowe technologie i nowoczesny sprzęt, swoich patronów i kształcą zawody pod konkretne potrzeby. Są szkołami przyszłości jest ich mało w skali kraju ale najważniejsze że już są. Te prywatne realizują własne autorskie programy nauczania dostosowane do nowych czasów. Firmy chętnie szkolą swoich przyszłych pracowników we współpracy z takimi szkołami. To renomowane i znane szkoły: w Myślenicach, Kołobrzegu, Jeleniej Górze.

8. Jak ocenia Pan/Pani rozwijanie zainteresowań uczniów w swojej szkole zawodowej?

Bardzo różnie, moja szkoła akurat dba o rozwijanie naszych zainteresowań poprzez ciekawe praktyki, wyjazdy, wycieczki do firm, zaprasza pracodawców na lekcje, którzy przybliżają specyfikę zawodów w branży HGT

9. Jak ocenia Pan/Pani dostępność najnowszych technologii w praktycznej nauce zawodu?

Dostępne są jedynie u pracodawców i to w większych, bogatszych firmach np. w hotelach sieciowych, restauracjach renomowanych i wielkich biurach podróży. Małe firmy nie dysponują najnowszymi technologiami. Dostępność tych dużych firm jest największa w dużych miastach lub znanych i popularnych regionach turystycznych. W szkole i CKP te technologie są rzadko dostępne dla uczniów ze względu na ich kosztowność zakupu, zastosowania i serwisu.

10. Czy do tej pory odbywał/a Pan/Pani praktyki u pracodawców?

Tak, takie praktyki odbywaliśmy, ale mamy różne opinie na temat ich skuteczności i jakości, zależy od podejścia pracodawcy i opiekuna praktyk. Czasami wiążą się z dojazdami co nie jest wygodne i czasochłonne, ale dają szansę zatrudnienia w przyszłości, jeżeli ktoś chce pracować w zawodzie. Jednak bardzo dużo uczniów odchodzi od zawodu, bo wcześniej nie znał prawdziwej specyfiki pracy np. kelnera czy kucharza w branży HGT.

11.Czy chciałby/Pan /Pani realizować praktyczną naukę zawodu u renomowanego pracodawcy?

Bardzo ,ale często tacy pracodawcy nie istnieją w miejscach naszego zamieszkania a to jest ważne kryterium, ale często też u takiego pracodawcy giniemy w tłumie pracowników i nie ma czasu na wprowadzanie nas w specyfikę pracy firmy i okres adaptacji nas jest trudny, duże też są wymagania bo jesteśmy traktowani jak pracownicy i wymagań tych nie możemy spełnić. Wtedy jest stres i niezadowolenie. Czasami mniejszy pracodawca nauczy nas więcej i więcej czasu nam poświęci.

12.Czy realizował Pan/Pani praktyczną naukę zawodu w CKP?

Tak, jako pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, w CKP uczniowie czują się po opieką swoich opiekunów dobrze, mogą pozwolić sobie na błędy lepsza i bardziej przyjazna jest taka praktyka, nie ma takiego „ wyścigu szczurów”, stresu który jest u pracodawcy ale oczywiście nie u każdego. To jednak często są praktyki symulacyjne ale zdarzają się duże centra z warsztatami lub ośrodkami branży HGT./ hotele, restauracje/

13.Jak jest ocena Pana/Pani odbytych praktyk w CKP?

Odbywaliśmy praktyki w CKP bardziej symulacyjne niż rzeczywiste, akurat to centrum nie posiadało swoich obiektów tylko dobrze wyposażone sale dydaktyczne. Nie były to rzeczywiste warunki pracy, bardziej przypominały zajęcia praktyczne w szkole ,tylko w lepiej wyposażonych pracowniach dydaktycznych. Nie pozwalały na bezpośredni kontakt z klientem ,tak jak jest to u pracodawcy. Jednak czujemy się tu bardziej komfortowo niż u pracodawcy, opiekunowie praktyk mają więcej czasu i chęci do realizowania naszych praktyk

14.Jaka jest ocena Pana/Pani praktyk zawodowych odbytych u pracodawcy?

Są plusy i minusy, pracujemy w rzeczywistych warunkach, mamy kontakt z klientem, poznajemy rzeczywistą organizację pracy, czasami wykonujemy zadania takie jak inni pracownicy. Jakość praktyk jest różna i w dużej mierze zależy od opiekuna z ramienia pracodawcy. Jeżeli ma czas i jest chętny do pomocy w adaptacji ,poznaniu firmy i stanowisk, jakość praktyk jest wysoka poznajemy też wiele aktualnej teorii .Takie praktyki pomagają w zdawaniu egzaminów zawodowych. Tutaj zobaczyliśmy, jak prawdopodobnie będzie wyglądała nasza praca w przyszłości.

15. Czy praktyki zawodowe odbyte w rzeczywistych warunkach pracy podniosły Pana/Pani wiedzę na temat charakteru wykonywanego zawodu i wymagań stawianych przez pracodawców w zakresie tego zawodu?

Po odbyciu praktyki dowiedziałam się, że nie chcę pracować w tym zawodzie, na kelnerstwie trzeba się nachodzić od stolików do stolików od rana do nocy trzeba to praktycznie robić. Bo jak byłam na praktykach w cukierni to tak właśnie było, po 12 godzin pracowaliśmy.

Jak poszłam do pracodawcy to tam jest zupełnie inny świat, uczyli nas wprowadzić w szkole tej teorii i pokazywali praktykę ale jest zupełnie inaczej. Zupełnie po prostu tam uczą inaczej, inaczej tam pracując czułam się tak niepewnie....

To była firma hotelowa, duża fajna firma, dużo się dowiedziałem rzeczy praktycznych to wszystko mi się przydało, pracowałem na różnych stanowiskach, to mi się podobało, praktyki podobały mi się bardzo szkoda że tylko 4 tygodnie to za krótko moim zdaniem.

16. Czy odbyte praktyki przydadzą się Panu/Pani w przyszłej pracy?

Jeżeli pozostanę w tym zawodzie to na pewno, zaproponowano mi pracę przy drobnych czynnościach w firmie w której odbywałem praktyki, praktyki powinny być dłuższe, bo przez ten miesiąc nie da się za dużo zrobić i nauczyć. U pracodawcy poznajmy rzeczywiste środowisko naszej pracy. Byłoby dużo lepiej gdyby praktyki mogły być np. jeden dzień w tygodniu przez cały okres nauki w szkole, miałbym szansę zostać w tej firmie jako pracownik, przez miesiąc pracodawca nie pozna moich umiejętności. Bardzo dużo moich kolegów nie zostaje jednak w wyuczonym zawodzie, szukają dalej dopiero praktyki uświadamiają nam często jak wygląda praca w naszym zawodzie i często nas to rozczarowuje.

17. Czy w trakcie praktycznej nauki zawodu u pracodawcy posiadał Pan/Pani swojego opiekuna praktyk i czy opiekun był zainteresowany rozwijaniem Pana/Pani umiejętności praktycznych?

Ja akurat miałam super opiekuna w trakcie praktyki bardzo dobry fachowiec, codziennie wyznaczał mi nowe zadania, to rzadkość, sam decydował co powinienem robić choć miał też sugestie ze szkoły w postaci programów praktyki jej celów. Jednak narzekał że są niedostosowane do wymagań, że nie otrzymują od szkół informacji jakie zadania praktykanci mogą realizować a rozpowszechnienie jej przez szkołę, przyczyni się do organizowania przez pracodawców praktyk na wyższym poziomie.

18. Czy w czasie praktyk wykorzystywał Pan/Pani wiedzę teoretyczną zdobytą w szkole zawodowej?

Wykorzystywałam tylko częściowo choć w czasie praktyk dużo też nauczyłam się teorii u pracodawcy, która była zupełnie inna niż ta zdobywana w szkole, tu jest zupełnie inna wiedza potrzebna, bardziej nowoczesna.

19. Czy praktyka zawodowa Pana/Pani podlegała kontroli ze strony szkoły i opiekuna praktyk u pracodawcy?

Bardzo rzadko opiekun ze szkoły był kilkakrotnie u pracodawcy, ale to szkoła miała z nim umowę na nasze praktyki i te spotkania dotyczyły bardziej dokumentów formalnych i umów. Pytał mnie też co wykonuję i czy to jest zgodne z programem praktyk, przeważnie nie było. Opiekun ze strony pracodawcy w zależności od czasu interesował się co robię, ale często nie miałem z nim kontaktu.

20. Czy praktyki zawodowe odbywał Pan/Pani w miejscu swojego zamieszkania?

Tak mieszkam w regionie turystycznym i jest tu wielu pracodawców z branży HGT, tu jest też szkoła zawodowa/ technikum gastronomiczno-hotelarskie

21. Czy na początku praktyk zawodowych został Pan/Pani zapoznany z regulaminem, obowiązującym w miejscu pracy?

Tak zostaliśmy zapoznani ,bo to był duży hotel sieciowy i tu standardy są korporacyjne, ale nasi koledzy którzy mieli praktyki w restauracji nie byli zaznajamiani z niczym tylko od razu podawali do stolików. Dzisiaj kelnerem może być każdy, prosto z ulicy, liczą się małe wymagania finansowe.

22. Czy w trakcie praktyk przeszedł Pan /Pani procedurę adaptacyjną?

A co to jest ta procedura nie mam pojęcia uczyłem się powoli wszystkiego a najczęściej prostych rzeczy bo RODO i inne ograniczenia i kiedy już mogłem cokolwiek samodzielnie wykonywać praktyka dobiegła końca, to jakaś farsa z tymi praktykami, kto wymyślił takie okresy dla praktyk zawodowych?

23. Czy pracownicy przedsiębiorstwa odnosili się do Pan/Pani w sposób życzliwy?

Jak byli w dobrym humorze to tak ale ogólnie byli życzliwi, niektórzy patrzyli na nas jak na potencjalną konkurencję w przyszłości i nie mówili nam wszystkiego, niektóre aspekty pracy nie było nam dane poznać, czy się nas bali nie wiem, jak tylko ktoś był naprawdę z pasją i chęcią wydłużali dystans do swoich umiejętności, których mieli nas uczyć.

24. Czy praktyki rozpoczynały się punktualnie?

Tak raczej punktualnie ale często puszczali nas po dwóch czy trzech godzinach do domu, albo mówili nam że np. nie musimy jutro przychodzić a w dzienniczku nam podpiszą obecność.

25. Czy opiekun praktyk u pracodawcy wykazał się kompetencją, innowacyjnością i zaangażowaniem w realizacji praktyki zawodowej Pana/Pani?

Opiekunowie praktyk u pracodawcy to doskonali praktycy i fachowcy z dużym doświadczeniem zawodowym, przekazywali nam wiedzę nie tylko edukacyjną ale i społeczną ,o postawach i umiejętnościach jakie wymagane są w naszym zawodzie, byli zaangażowani po akurat ich pracodawca ich z tego rozliczał bo sam musiał potwierdzić realizację programu praktyk szkole.

26.Czy praktyki zawodowe pozwoliły Pana/Pani zdaniem na usystematyzowanie i powiązanie z praktyką Pana/Pani wiedzy teoretycznej?

W małym stopniu powiązały wiedzę szkolną teoretyczną z praktyką zawodową ale niektóre jej elementy pozwalały nam dobrze uczyć się praktyki, teoria zderzyła się z praktyką, mogliśmy zdobywać nowe umiejętności praktyczne i teoretyczne i doskonalić te nauczane w szkole.

Mogłam na praktykach pracować w recepcji potem jak nauczyciel o coś zapytał wiedziałam lepiej o co chodzi. To tak jak z filmem, jak zobaczysz go przed przeczytaniem książki to potem kiedy ją czytasz widzisz konkretne obrazy. Praktyki pozwalają lepiej przyswajać potem teorię w szkole.

27. Czy podczas praktyk zawodowych umożliwiono Panu/Pani możliwość samodzielnego pod nadzorem opiekuna wykonywania czynności?

Kiedy mogłam już samodzielnie wykonywać określone czynności na praktykach to one właśnie dobiegały końca. Było mi szkoda że właśnie teraz muszę kończyć pracę, praktyki takie są bez sensu, za krótkie. Ale oczywiście mogłam takie czynności wykonywać pod nadzorem innych odpowiedzialnych za ten segment pracowników.

28.Czy ilość godzin realizowana w ramach praktyk jest wystarczająca?

Absolutnie za krótkie są praktyki zwłaszcza u pracodawcy czyli tu gdzie naprawdę wszystkiego się uczymy. Powinniśmy pracować w każdym tygodniu np. przez jeden, dwa dni a resztę w szkole, ale kiedy o tym mówimy to zaraz są jakieś bariery i przeszkody. Programy, godziny itd.

29. Czy wykazywał Pan/Pani zaangażowanie podczas praktyk?

Ja akurat mam sprecyzowane plany dotyczące mojej przyszłości zawodowej i realizuję swoje marzenie w tej szkole. Szkoła i zawód odpowiada moim oczekiwaniom, dlatego mam pozytywny stosunek do praktyk i jestem zaangażowana ale są inni mniej zmotywowani, i te praktyki tylko zaliczają. Aby szybciej i przeważnie narzekają na wszystko a potem odchodzą z zawodu. Im nie zależy na jakości praktyki tak jak mnie i na dobrym pracodawcy.

31. Czy dualny system kształcenia na linii szkoła -pracodawca przyczyni się Pana/Pani zdaniem do podniesienia jakości odbywanych przez uczniów praktyk?

Zdecydowanie tak, to my korzystamy na takim nauczaniu. Pracujemy w takich warunkach pracy jak będziemy w przyszłości pracować, poznajemy środowisko rynku pracy ,mamy bezpośredni kontakt z klientem, uczymy się nowych technologii których nie zapewniają nam zajęcia praktyczne

w szkole. Praktyka trwa długo praktycznie w każdym tygodniu mamy kontakt z pracodawcą i uczymy się dużo a pracodawca ma stałego pracownika. Uczy go dla siebie. Jest jakieś powiązanie z jego potrzebami. Jakość praktyk może być wtedy najwyższa i najczęściej przyniesie korzyści.

32. Czy system kształcenia na linii Szkoła –CKP pracodawca przyczyni się Pana/Pani zdaniem w większym stopniu do podniesienia jakości praktyk zawodowych?

Tak jeżeli centra nie będą jedynie powieleniem zajęć praktycznych w szkole. Ja akurat nie miałem praktyki zawodowej w takim centrum ale moi znajomi mieli i mówią że to niewiele różni się od szkoły. Chyba że takie centrum ma swoje ośrodki pracy /hotele restauracje/ wtedy mamy namiastkę warunków takich jak u pracodawcy, ale tu nie znajdziemy pracy na stałe.

33. Który z systemów jest Pana/Pani zdaniem bliższy wymogom zmieniającej się gospodarki?

Zdecydowanie pierwszy.

Wyniki Badań

W grupie respondentów – uczniowie szkół zawodowych reprezentowane były wszystkie szkoły i wszystkie zawody sklasyfikowane w branży HGT. Największy procent stanowili uczniowie technikum, następnie uczniowie branżowej szkoły I stopnia oraz szkół policealnych szkół specjalnych I stopnia.

Kryterium wyboru szkoły przez uczniów stanowią często opinie rodziny znajomych lub dostęp do nauki w danej szkole w miejscu zamieszkania.

Uczniowie kończący szkoły gimnazjalne nie skorzystali z profesjonalnego doradcy zawodowego lub ośrodka doradztwa zawodowego ,ponieważ nie mieli wiedzy gdzie ich należy szukać i czy w ogóle istnieją. Nie mieli badanych żadnych kompetencji czy zdolności do kształcenia w wybranym zawodzie, co potem zaważyło na jakości kształcenia i teoretycznego i praktycznego.

Nie mieli często wiedzy na czym polega specyfika ich zawodu i jakich kwalifikacji w przyszłości będzie wymagał od nich pracodawca. To przekładało się na małe zainteresowanie rozwijaniem umiejętności praktycznych a w wielu przypadkach odchodzeniem od zawodu w inne sfery i branże gospodarki.

Uczniowie mają w większości dobrą opinię na temat swoich szkół i jakości kształcenia, najwyżej oceniają umiejętności nauczycieli praktycznej nauki zawodu, a najniżej dostęp do nowych technologii w sytuacji, kiedy praktyczna nauka zawodu nie jest realizowana u pracodawcy.

Uczniowie dobrze ocenili też teoretyczną naukę zawodu, zwracali jednak uwagę na przestarzałe informacje „niedostosowanie programów nauczania do wymagań nowoczesnej gospodarki, wskazywali również że pomimo iż mają dużo zajęć przygotowujących ich do zawodu to często wiedza przekazywana im jest nie przydatna w pracy.

Nieco niżej uczniowie oceniają przygotowanie praktyczne do zawodu wskazując przyczynę w niskiej jakości praktyk zawodowych. Treści nauczania są nieaktualne, bo często uczniowie poznają czynności procedury i technologie które już są nieaktualne.

Na kierunku hotelarskim uczniowie poznają obsługę rezerwacji na kartkach, podczas gdy obecnie wszystkie tego typu czynności wykonuje się komputerowo ,w programach gastronomiczno-hotelarskich.

Respondenci zwracają uwagę na brak dostępu dobrze wyposażonych ośrodków kształcenia praktycznego i w szkole i np. w CKP. Pracownie warsztatowe w szkole w dalszym ciągu są niedoposażone, choć sytuacja znacznie się poprawia.

W ocenie uczniów szkoła pomaga w rozwijaniu zainteresowań uczniów poprzez organizację praktyk zawodowych wysokiej jakości u renomowanych pracodawców, spotkania z pracodawcami i wyjazdy edukacyjne do innych szkół.

W opinii respondentów jakość praktycznej nauki zawodu jest w dalszym ciągu niska i wskazują na następujące bariery dobrej jakości praktyk.

- Brak zainteresowania pracodawców organizowaniem dobrej jakości praktyk zawodowych
- brak pasji zawodowych i chęci rozwijania swoich umiejętności
- brak dobrych programów praktyk odpowiadających wymaganiom pracodawców i zmieniającej się gospodarki
- brak dobrych i zaangażowanych opiekunów praktyk u pracodawców
- odbywanie praktyk symulacyjnych poza środowiskiem pracy w rzeczywistych warunkach
- brak dostępu do nowych technologii i nowoczesnych renomowanych pracodawców w branży
- brak monitoringu lokalnych rynków pracy który regulowałyby zapotrzebowanie na konkretne zawody w branży
- brak doradztwa zawodowego dla uczniów wybierających kierunki kształcenia zawodowego
- niska opinia środowiskowa wśród młodzieży na temat rangi szkół zawodowych i szkolnictwa zawodowego.

-brak dobrych umów szkoły z pracodawcą i z CKP.

W opinii respondentów odbyte praktyki zawodowe tylko u pracodawcy dają im pełny obraz jak będzie wyglądała ich praca zawodowa. Wielu uczniów odchodzi od zawodu i nie jest zainteresowana dalszym praktycznym kształceniem w zawodzie. Opiniując pracodawców przy jednoczesnym przekonaniu, że tylko praktyki zawodowe u pracodawcy mają sens- krytykują podejście pracodawców do praktykantów jako do taniej siły roboczej, krytykują jakość praktyk na jednym stanowisku pracy / np. sprzątanie, niszczenie dokumentów/. Czują się niepewnie w nowym środowisku, podlegają sytuacjom stresowym i wymaganiu szybkości podejmowania decyzji, które niejednokrotnie przewyższają ich możliwości.

Zdecydowanie pewniej i bezpieczniej czują się w CKP, które są bardziej zbliżone do nauki w warunkach szkolnych. Nie uczestniczą jednak w prawdziwym rynku pracy, nie mają możliwości podjęcia w centrum stałej pracy w przyszłości.

Widzą bardziej rolę pośredniczącą CKP i doradczą niż rolę przygotowującą do podjęcia pracy w zawodzie w rzeczywistych warunkach pracy.

Uczniowie w trakcie praktyk zawodowych, nie są zapoznawani z regulaminami pracy, nie przechodzą sprawnie okresu adaptującego do nowych warunków pracy, z wyjątkiem dużych firm korporacyjnych w których rozpisane są procedury działań. Praktyki w takich firmach są bardzo chwalone i jednocześnie uczniowie wskazują na tzw. „ginięcie” praktykantów w tłumie pracowników firmy.

-

5. Modelowy program praktycznej nauki zawodu kucharza

Gospodarka rynkowa stworzyła warunki do rozwoju przedsiębiorczości, w tym również gastronomii, wprowadzając jednocześnie elementy konkurencji. Przedsiębiorcy w branży turystycznej bardzo szybko zorientowali się, że najważniejszym elementem rynku jest konsument – gość. Wysoka jakość oferowanych przez gastronomię usług stała się szybko najlepszym sposobem osiągnięcia sukcesu na konkurencyjnym rynku firm gastronomicznych.

Jakość, przedsiębiorczość, przestrzeganie przepisów prawa, fachowość personelu, oferowanie usług na najwyższym poziomie są właściwie jedynymi sposobami na utrzymanie się na ciągle zmieniającym się rynku.

Rozporządzeniem z dnia 18 maja 2017 r. Minister Edukacji Narodowej włączył do **ZSK** (Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji) Sektorową Ramę Kwalifikacji w sektorze turystyka branży: Gastronomia (pkt.2). Kwalifikacje do których odnosi się **SRK** w sektorze turystyki, przygotowują do wykonywania działalności usługowej, w tym zarządczej, koordynacyjnej, specjalistycznej, doradczej, w branży³⁰²⁵ w zamach zawodów i specjalności wskazanych w przepisach (Dz.U.z 2017 r. poz.1065).

Branża	Grupa zawodowa	Nazwa zawodu	Symbol Cyfrowy zawodu
HOTELARSKO – GASTRONOMICZNO- TURYSTYCZNA	GASTRONOMIA	kucharz	512001
		Kelner/ Technik usług Kelnerskich	513101/ 513102
		Technik Żywienia i usług Gastronomicznych	343404

³⁰ Cyt. z Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dn. 18 maja 2017 w sprawie SRK w sektorze turystyki (Dz.U.z 19 czerwca 2017 po.1155).

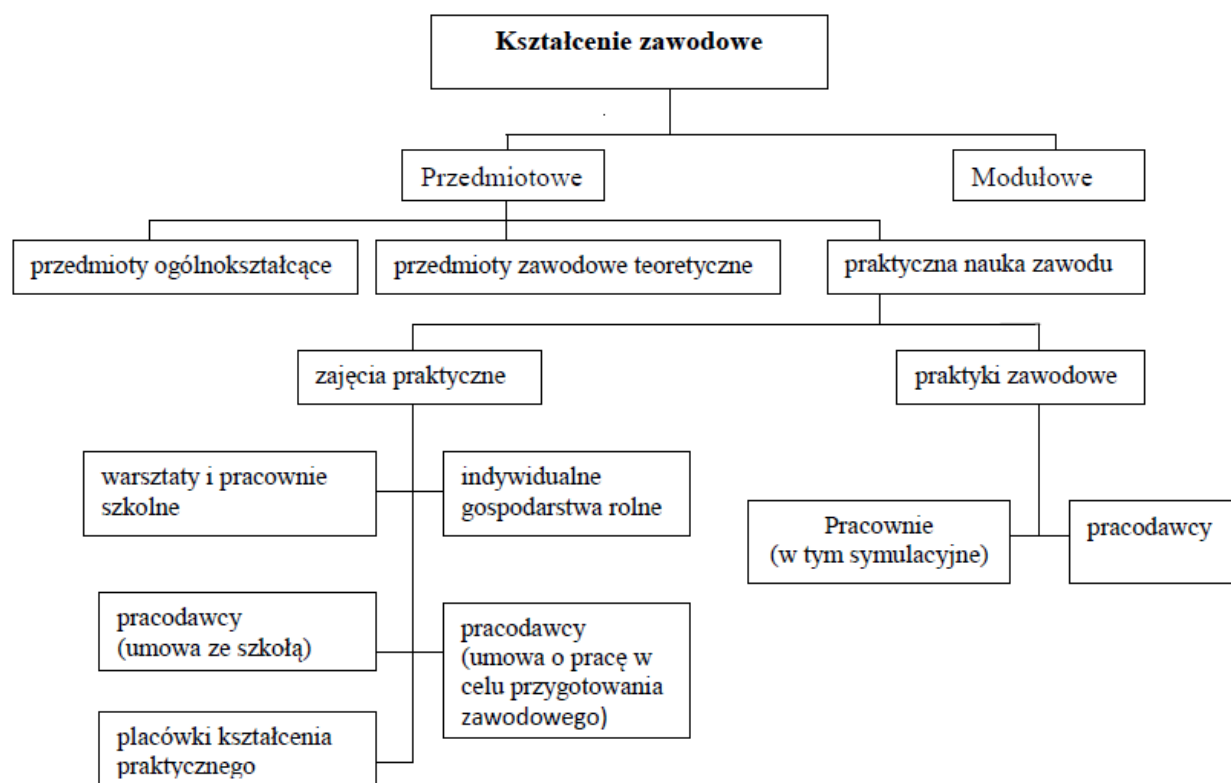
Kształcenie zawodowe realizowane jest w szkołach ponadpodstawowych tj. w :

- Branżowej szkole I stopnia,
- Technikum ,
- a także na kwalifikacyjnych kursach zawodowych , prowadzonych przez podmioty , o których mowa w Ustawie Prawo Oświatowe (Dz.U.z 2018 r wraz z późniejszymi zmianami)
- oraz kursach umiejętności zawodowych dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczących się do życia w warunkach współczesnego świata , wykonywania pracy zawodowej oraz aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy.

- Podejmowane są działania mające na celu wspomaganie rozwoju każdego uczącego się, stosownie do jego potrzeb i możliwości, ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnych ścieżek i kariery, możliwości podwyższania poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, a także zapobiegania przedwczesnemu kończeniu nauki (poziomy PRK, SRK). Wiedza i umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne, które uczący się nabywa w procesie kształcenia zawodowego są opisane zgodnie z ideą europejskich ram kształcenia w postaci efektów kształtowania , do których należą:
- BHP właściwe dla kwalifikacji
- Podstawy kształcenia poszczególnych zawodów
- Język obcy zawodowy właściwy dla kwalifikacji
- Kompetencje personalne i społeczne
- Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej właściwej dla danego zawodu
- Organizacja pracy dla małych zespołów

Rys. 5.1 Kształcenie zawodowe – praktyczna nauka zawodu.



Źródło: Opracowano na podstawie materiałów informacyjnych - Głowczewski Jan, Rola i znaczenie praktycznej nauki zawodu – aspekty prawne, Gdańsk 2014

Placówki kształcenia praktycznego, w których realizowane jest kształcenie praktyczne to kompleksy o nazwie: centrum kształcenia praktycznego (CKP), centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU), centrum kształcenia zawodowego i praktycznego (CKZiP), centrum kształcenia ustawicznego i praktycznego (CKUiP).

Praktyczna nauka zawodu może być realizowana w formie:

- zajęć praktycznych, których celem jest opanowanie przez uczniów umiejętności potrzebnych do podjęcia pracy w określonym zawodzie.
- praktyk zawodowych (dotyczy technikum i szkoły policealnej), których 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.

Zajęcia praktyczne – zgodnie z dotychczasową praktyką organizuje się dla zawodów nauczanych w szkole branżowej I stopnia: w zawodzie kucharz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej. Praktyki zawodowe – zgodnie z dotychczasową praktyką organizuje się dla zawodów nauczanych w technikum: w zawodzie technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej, technik turystyki wiejskiej, kelner oraz nauczanych w szkole policealnej: technik turystyki wiejskiej.

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 nauczany w branżowej szkole I stopnia: technik żywienia i usług gastronomicznych.

Zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia, który polega na równoległym kształceniu zawodowym w szkole (wiedza zawodowa teoretyczna) i u pracodawcy (kształcenie praktyczne). W obecnym stanie prawnym są dwa rodzaje kształcenia dualnego:

1. Przygotowanie zawodowe u pracodawcy w charakterze młodocianego pracownika jako forma spełniania obowiązku nauki po gimnazjum/szkole podstawowej. Pracodawca zatrudnia młodocianego pracownika na podstawie umowy o pracę.
2. Praktyczna nauka zawodu (kształcenie praktyczne) u pracodawców organizowana przez szkołę. Dyrektor szkoły zawiera z pracodawcą umowę o praktyczną naukę zawodu.

Model kształcenia dualnego dotyczy:

1. młodocianego pracownika skierowanego przez pracodawcę na doksztalcanie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia: 2 dni w tygodniu w szkole i 3 dni w tygodniu u pracodawcy.
2. ucznia branżowej szkoły I stopnia i technikum odbywającego praktyczną naukę zawodu u pracodawcy w wymiarze i w terminach ustalonych między szkołą i pracodawcą.

Kształcenie młodocianych pracowników polega na nauce zawodu lub przyuczeniu do wykonywania określonej pracy.

Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika poprzez praktyczną naukę zawodu u pracodawcy oraz doksztalcanie teoretyczne: w szkole, centrum kształcenia praktycznego lub u pracodawcy.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu.

Wspomaganiu kształcenia praktycznych umiejętności służy zatrudnienie we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych nauczycieli.

Zajęcia praktyczne w szkole prowadzą nauczyciele, a u pracodawcy i w indywidualnych gospodarstwach agroturystycznych – instruktorzy praktycznej nauki zawodu (pracodawcy lub ich pracownicy), którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje.

Praktyki zawodowe organizowane u pracodawców są prowadzone pod kierunkiem opiekunów praktyk zawodowych (pracodawcy lub ich pracownicy).

5.1. Treści nauczania do realizacji w rzeczywistych warunkach pracy

5.1.1 Zawód kucharz

- a. Cele kształcenia: w zawodzie kucharz została wyodrębniona następująca kwalifikacja:

HGT.02. Sporządzanie potraw i napojów
--

Absolwent **branżowej szkoły I stopnia** kształcącej w zawodzie kucharz powinien być przygotowany do wykonywania następujących zadań zawodowych w zakresie kwalifikacji .HGT.02.Sporządzanie potraw i napojów :

- Przechowywanie żywności
- Sporządzanie potraw
- Serwowanie potraw
- Sporządzanie napojów i deserów
- Serwowanie napojów i deserów
- b. Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji określony dla zawodu jako kwalifikacji pełnej , zawodowi kucharza , został przypisany poziom III Polskiej Ramy Kwalifikacji , określonego w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dn.13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego(Dz.U.2017 r. poz. 622).
- c. Proponowany materiał nauczania : w praktycznym nauczaniu zajęcia praktyczne winny obejmować następujące trzy działy programowe :
 - Wykonywanie czynności zgodnie z zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej GHP(Good Hygienic Practice), Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP(Good Manufacturing Practice) skorelowanej z systemem Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) :
 - Praktyczne zastosowanie przepisów oraz procedur obowiązujących w zakładzie gastronomicznym - instruktaż stanowiskowy
 - Czynności porządkowe, jako krytyczne punkty kontroli w zakładzie gastronomicznym
 - Zasady zmywania i utrzymania w czystości naczyń stołowych , kuchennych , szkła i zastawy oraz bielizny stołowej w zakładzie gastronomicznym
 - Wykonywanie czynności zawodowych na stanowiskach produkcyjnych w zakładzie gastronomicznym :
 - Magazynowanie środków żywności w warunkach zakładu gastronomicznego
 - Obróbka wstępna surowców spożywczych – przygotowanie półproduktów w warunkach zakładu gastronomicznego

- Obróbka cieplna surowców i półproduktów w produkcji gastronomicznej oraz wykończenie potraw poprzez udział w praktycznych czynnościach, wykonywanych w warunkach rzeczywistych (gotowanie, smażenie, duszenie, pieczenie, grillowanie, flambrowanie, blanszowanie, glazurowanie oraz zagęszczanie)
- Doskonalenie technik kucharskich poprzez smakowanie oraz doprawianie potraw
- Przygotowywanie posiłków codziennych i okolicznościowych w warunkach zakładu gastronomicznego
- Funkcjonowanie zakładu gastronomicznego w praktyce :
 - Dokumentacja zakładu gastronomicznego (dokumenty magazynowe, produkcyjne, rozliczeniowe itp.)
 - Działalność handlowa, promocyjna i reklamowa zakładu gastronomicznego
 - Obsługa programów komputerowych zastosowanych w zakładzie gastronomicznym

Zajęcia edukacyjne odbywają się w rzeczywistych warunkach pracy. Pozwala to uczniowi na skonfrontowanie dotychczas zdobytych wiadomości oraz umiejętności z wymogami na stanowiskach w zakładzie pracy, a także na potwierdzenie teorii z praktyką.

KUCHARZ

512001

KWALIFIKACJA WYODRĘBNIONA W ZAWODZIE

HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań

CELE KSZTAŁCENIA

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie kucharz powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych w zakresie kwalifikacji HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań:

- 1) oceny jakości surowca;
- 2) przechowywania żywności
- 3) przygotowania produktów i stanowiska pracy;
- 4) obsługi sprzętu gastronomicznego.
- 5) przygotowania dań zimnych, gorących i podstawowych deserów;

6) wydawania dań.

Kwalifikacja HGT 02 ; Przygotowanie i wydawanie dań		
Dział programowy	Nazwa jednostki efektów kształcenia	Ilość godzin
HGT 02.1	Bezpieczeństwo i higiena pracy	30
HGT 02.2	Podstawy żywienia i gastronomii	120
HGT 02.3	Przyjmowanie i magazynowanie żywności	60
HGT 02.4	Przygotowanie dań	470
HGT 02.5	Wykonanie dań	90
HGT 02.6	Język obcy zawodowy	30
	Razem	800
HGT 02.7	Kompetencje personalne i społeczne	

Nauczyciele wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego powinni stwarzać uczniom warunki do nabywania kompetencji personalnych i społecznych oraz umiejętności organizacji pracy małych zespołów.

W ramach godzin stanowiących 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, istnieje możliwość organizowania dodatkowych umiejętności zawodowych w danym zawodzie lub kwalifikacji rynkowych powiązanych z zawodem, lub przygotowanie do nabycia uprawnień zawodowych lub innych związanych z nauczaniem zawodem – uzgodnionych z pracodawcą, a które podnoszą atrakcyjność tego zawodu na rynku pracy

Nauczyciele wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego powinni stwarzać uczniom warunki do nabywania kompetencji personalnych i społecznych oraz umiejętności organizacji pracy małych zespołów.

W ramach godzin stanowiących 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, istnieje możliwość organizowania dodatkowych umiejętności zawodowych w danym zawodzie lub kwalifikacji rynkowych powiązanych z zawodem, lub przygotowanie do nabycia uprawnień zawodowych lub innych związanych z nauczaniem zawodem – uzgodnionych z pracodawcą, a które podnoszą atrakcyjność tego zawodu na rynku pracy.

Uwaga. Celowym wydaje się zaplanowanie w ramowym planie kształcenia zawodowego np. z godzin do dyspozycji dyrektora , zajęć z przedmiotu : savoir-vivre w gastronomii – oraz zasady zdrowego żywienia

Egzamin potwierdzający kwalifikację odbywa się po 2 semestrze klasy III.

5.2. Rozwiązania organizacyjne w zakresie realizacji zajęć praktycznych oraz praktyk zawodowych

Uwzględniając wersje modelu dla branżowej szkoły I stopnia przyjęto następujące założenia :

1. model 1 - tabela A

- kształcenie zawodowe praktyczne jest realizowane od I semestru klasy pierwszej;
- kształcenie zawodowe praktyczne odbywa się przez 32 tygodni w klasie pierwszej, 32 tygodnie w klasie drugiej i 32 tygodnie w klasie trzeciej;
- kształcenie zawodowe praktyczne odbywa się 1 dzień w tygodniu w klasie pierwszej, 2 dni w tygodniu w klasie drugiej i 2 dni w tygodniu w klasie trzeciej;
- kształcenie zawodowe praktyczne odbywa się po 6 godzin dziennie.

2. model 2 –tabela B

- kształcenie zawodowe praktyczne w I semestrze klasy pierwszej - brak
- kształcenie zawodowe praktyczne jest realizowane od II semestru klasy pierwszej;
- kształcenie zawodowe praktyczne odbywa się przez 16 tygodni w II semestrze klasy pierwszej, 32 tygodnie w klasie drugiej i 32 tygodnie w klasie trzeciej;
- kształcenie zawodowe praktyczne odbywa się 2 dni w tygodniu;
- kształcenie zawodowe praktyczne odbywa się po 6 godzin dziennie.

Tabela A – model 1

Szkoła branżowa I stopnia (dla absolwentów 8-letniej szkoły podstawowej) – wymiar zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców/ckz na zasadach dualnego systemu kształcenia – zakończenie kształcenia zawodowego teoretycznego i praktycznego do końca czerwca ostatniego roku nauki

Obowiązkowe zajęcia edukacyjne	Klasa						Razem w trzyletnim okresie nauczania
	I		II		III		
	I	II	I	II	I	II	
Kształcenie zawodowe teoretyczne (szkoła)	6	6	6	6	8	8	20
Kształcenie zawodowe praktyczne (zajęcia praktyczne u pracodawcy/ckz)	6	6	12	12	12	12	30
Łączna liczba godzin kształcenia zawodowego	12	12	18	18	20	20	50
Tygodniowy wymiar godzin kształcenia zawodowego	12		18		20		50

Tabela B model 2

Szkoła branżowa I stopnia (dla absolwentów 8-letniej szkoły podstawowej) – wymiar zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców/ckz na zasadach dualnego systemu kształcenia – zakończenie kształcenia zawodowego teoretycznego i praktycznego do końca czerwca ostatniego roku nauki

Obowiązkowe zajęcia edukacyjne	Klasa						Razem w trzyletnim okresie nauczania
	I		II		III		
	I	II	I	II	I	II	
Kształcenie zawodowe teoretyczne (szkoła)	9	3	6	6	8	8	20
Kształcenie zawodowe praktyczne (zajęcia praktyczne u pracodawcy/ckz)		12	12	12	12	12	30
Łączna liczba godzin kształcenia zawodowego	9	15	18	18	20	20	50
Tygodniowy wymiar godzin kształcenia zawodowego	12		18		20		50

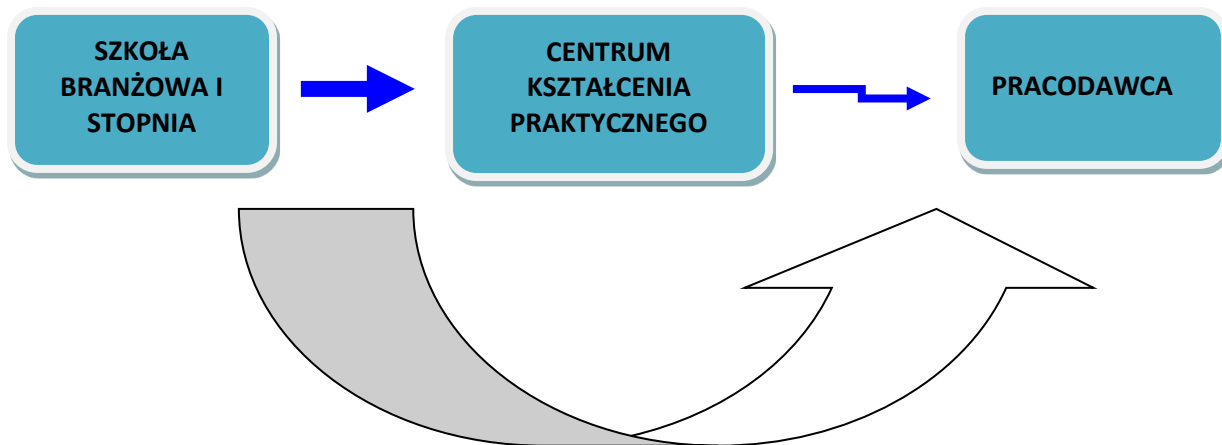
W obydwu modelach (tabela A i tabela B.) kształcenie zawodowe praktyczne stanowi **60%** godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe ogółem, a 40% - to kształcenie zawodowe teoretyczne. Warunek określony w rozporządzeniu, że wymiar godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne nie może być niższy niż 60% godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe jest spełniony – kształcenie zawodowe praktyczne jest realizowane u pracodawcy//CKZ, a kształcenie zawodowe teoretyczne – w szkole.

Spełnione są także założenia modelu. Pozwalają z jednej strony na spełnienie warunku rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania w zakresie wymiaru godzin przeznaczonych na realizację kształcenia zawodowego praktycznego na poziomie minimalnym (60% godzin określonych na realizację kształcenia zawodowego). Z drugiej strony pozwalają, przy uwzględnieniu warunku z rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu, że liczba godzin zajęć praktycznych organizowanych u pracodawcy, nie może być niższa niż łączny tygodniowy wymiar godzin zajęć praktycznych, zrealizować kształcenie na poziomie maksymalnym, tj. 100%.

5.2.1 Model kształcenia praktycznego w zawodzie kucharza, symbol 512001

W zależności od lokalizacji szkoły w regionie i nasycenia infrastrukturą turystyczną występować będą następujące sposoby kształcenia kadr dla w/w zawodu :

1. w miejscowościach o dużym ruchu turystycznym, tradycją, działaniem wielkich i średnich zakładów gastronomicznych , dużym popytem na fachowców oraz zapleczem dydaktyczno – naukowym , dominować będzie następujący model:



Model ten funkcjonować może w dwojaki sposób:

Sposób pierwszy

Szkoła prowadząca kształcenie jest nowocześnie wyposażona w pomieszczenia(pracownie) oraz niezbędny sprzęt ,a także nauczycieli zawodu posiadających kompetencje i umiejętności zawodowe(np. dużą praktykę w zawodzie kucharz-gastronom lub pracownik zakładu gastronomicznego , bądź właściciel zakładu gastronomicznego) działa jako Centrum Kształcenia Praktycznego , prowadzi w nim zajęcia praktyczne oraz KKZ **wraz z praktykami zawodowymi.**

Sposób drugi

Szkoła prowadząca kształcenie w zawodzie posiada co prawda pracownie i spełnia wymogi wynikające z podstawy programowej ale nie posiada tradycji lub nauczycieli praktyków , zajęcia praktyczne zleca do CKP , a praktyki zawodowe prowadzone są w oparciu o zawarte z przedsiębiorcami umowy w zakładach gastronomicznych.

2. W miejscowościach małych , o niewielkim natężeniu ruchu turystycznego, małym popytem na usługi gastronomiczne, brakiem zaplecza naukowego i oświatowego , a przede wszystkim w sytuacji działających mikro i małych zakładów gastronomicznych , gdzie zatrudnienie ogniskuje się wokół członków rodziny właściciela zakładu, zaprezentowany model nie będzie spełniał wymogów . Stąd też celowym wydaje się, aby na szczeblu regionów zbudować (powołać , opracować) model wsparcia kształcenia zawodowego branży turystyczno – gastronomiczno – hotelarskiej w Regionie, którego celem będzie :
- Powołanie Centrów Kompetencji Zawodowych
 - Ustalenie zawodów deficytowych w regionie i w tym kontekście kształcić dla faktycznych potrzeb rynku
 - Zwiększanie szans na rynku pracy poprzez nabywanie dodatkowych kwalifikacji
 - Zbudowanie modelu, którego motorem napędowym będzie :

Udokumentowana potrzeba



Zapewnione finansowanie



Wykwalifikowanie specjalisty

- Płatne staże zawodowe dla uczniów organizowane u pracodawców
- Wyposażenie pracowni w celu utworzenia środowiska dydaktycznego zbliżonego do miejsca pracy.

Model kształcenia praktycznego w zawodzie **Kucharz symbol : 512001**

Charakterystyczną dla specyfiki kształcenia cechą ucznia jest to, że jest on niepełnoletni. Zapewnienie mu odpowiedniej nauki zawodu w środowisku rzeczywistym wymagać będzie od szkoły spełnienia odpowiednich wymogów stawianych przez prawo oraz środowisko pracy. Najwłaściwszym modelem dla Branżowej Szkoły stopnia I będzie oparcie się o podstawę programową, która opisuje wymagania jakie powinna spełniać w zakresie pracowni technologii gastronomicznej warsztatów szkolnych.. Zajęcia praktyczne winny odbywać się w grupach 6 – 8 osobowych pod okiem nauczyciela – praktyka specjalisty w zawodzie, z zachowaniem szczególnych standardów bezpieczeństwa oraz sanitarno – epidemiologicznych, Od II klasy, tam gdzie istnieją do tego warunki na przykład w podmiotach stanowiących potencjalne miejsce zatrudnienia absolwenta szkoły branżowej, 1 raz w tygodniu po 6 godzin szkoła w porozumieniu z zakładem gastronomicznym może zawrzeć umowę o praktyczną naukę zawodu z młodocianym. W ramach umowy uczeń realizowałby w warunkach rzeczywistych, program Szkoły Branżowej I stopnia tj. praktyczną naukę zawodu u pracodawcy oraz kształcenie zawodowe w szkole.



Uwaga :

1. Od 1 września 2018 r młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.
2. Uczeń Szkoły Branżowej I stopnia nie może pracować z wyrobami alkoholowymi.

<i>W ramach godzin stanowiących 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, istnieje możliwość organizowania dodatkowych umiejętności zawodowych w danym zawodzie lub kwalifikacji rynkowych powiązanych z zawodem, lub przygotowanie do nabycia uprawnień zawodowych lub innych związanych z nauczaniem zawodem – uzgodnionych z pracodawcą, a które podnoszą atrakcyjność tego zawodu na rynku pracy.</i>	
<i>Kompetencje personalne i społeczne</i>	<i>Nauczyciele wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego powinni stwarzać uczniom warunki do nabywania kompetencji personalnych i społecznych. W programie nauczania zawodu muszą być uwzględnione wszystkie efekty kształcenia z zakresu Kompetencji personalnych i społecznych</i>

5.3. Treści nauczania

TREŚCI NAUCZANIA, EFEKTY NAUCZANIA, KRYTERIA WERYFIKACJI DO REALIZACJI W RZECZYWISTYCH WARUNKACH PRACY dla zawodu KUCHARZ

Podstawa prawna :

- Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 2245),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2019 r. w sprawie ramowych statutów :publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego (Dz.U.2019, poz. 320),
- 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 (Dz.U.2019, poz. 316)
- Rozporządzenie Men z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U.2019, poz. 391).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U.2019 r. poz. 991) zał. nr 12.

Dział programowy	Tematy jednostek metodycznych	Wymagania programowe		Uwagi o realizacji
		Podstawowe Uczeń potrafi:	Ponadpodstawowe Uczeń potrafi:	Etap realizacji
BHP i System HACCP w zakładzie gastronomicznym	1. BHP w zakładzie pracy 2. Zakładowy system HACCP: Zdrowa gospodarka magazynowa, transport spożywczy, przechowywanie, procedury oraz krytyczne pkt	1) rozróżnia pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią 2) charakteryzuje prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony gości w obiekcie świadczącym usługi gastronomiczne 3, zna i pisuje systemy zarządzania bezpieczeństwem zdrowotnym w zakładzie gastronomicznym Wymienić czynniki fizyczne, chemiczne i biologiczne stanowiące zagrożenie dla zdrowej żywności	1) posługuje się terminologią dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska 2) wymienia przepisy prawa dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska 3) określa warunki organizacji pracy zapewniające wymagany poziom ochrony zdrowia i życia przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy 4) określa działania zapobiegające wyrządzeniu szkód w środowisku 5. okreszasady dobrej praktyki higienicznej oraz rozumie i stosuje w praktyce obowiązujący w zakładzie plan i schemat roboczy HACCP	Klasa I – III Na pierwszych zajęciach w I semestrze każdego roku szkolenie stanowisko we oraz z planu HACCP
I. Organizacja zakładu gastronomicznego	1. Układ funkcjonalny zakładu gastronomicznego	– wymieniać pomieszczenia i działy zakładu gastronomicznego, np. dział socjalny, administracyjny, magazynowy, zmywalnię, dział ekspedycyjny, pomieszczenia handlowe – wskazywać drogi komunikacyjne w zakładzie gastronomicznym – rozpoznawać pomieszczenia zakładu gastronomicznego po roli, jaką pełnią	– oceniać prawidłową organizację stanowisk w zakładzie gastronomicznym – charakteryzować pomieszczenia w układzie funkcjonalnym oraz wyposażenie stanowisk – wyznaczać na schematach zakładów gastronomicznych drogi komunikacyjne	Klasa I

		- rozróżniać sprzęt i urządzenia w poszczególnych pomieszczeniach zakładu gastronomicznego - wybrać drogi ewakuacyjne w zależności od pomieszczenia zakładu gastronomicznego - stosować przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska	- grupować pomieszczenia zakładu gastronomicznego według spełnianych funkcji - oceniać znaczenie rozwiązań funkcjonalnych zakładu gastronomicznego dla bezpieczeństwa pracowników, bezpieczeństwa i jakości produkcji oraz możliwości produkcyjnych zakładu	
	2. Organizacja stanowiska pracy do sporządzania potraw i napojów (<i>mise en place</i>)	- dobrać maszyny, urządzenia, drobny sprzęt i narzędzia do przeprowadzania obróbki wstępnej, termicznej, wykańczania, dystrybucji podczas sporządzania potraw i napojów - pobierać surowce, dodatki, przyprawy, elementy dekoracyjne na stanowisku roboczym - ustawiać drobny sprzęt kuchenny na stanowisku roboczym do sporządzania potrawy napoju - przygotowywać miejsce na odpady i półprodukty na stanowisku pracy	- organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska - wyznaczać główne miejsce robocze na stanowisku pracy - stosować zasady zrównoważonego rozwoju podczas wykonywania zadań zawodowych	Klasa I
II. Przechowywanie surowców, półproduktów i wyrobów gotowych	1. Sprzęt i aparatura kontrolno-pomiarowa w zakładzie gastronomicznym	- rozróżniać sprzęt i aparaturę kontrolno-pomiarową stosowaną w zakładzie gastronomicznym - dobrać sprzęt i aparaturę kontrolno-pomiarową - stosować sprzęt i aparaturę kontrolno-pomiarową - przestrzegać tajemnicy związanej z wykonywanym zawodem i miejscem prac	- odczytywać wskazania aparatury kontrolno-pomiarowej w zakładzie gastronomicznym analizować odczyty parametrów na urządzeniach gastronomicznych - porównywać wyniki odczytu z obowiązującą dokumentacją technologiczną - wskazywać zagrożenia w przypadku niewłaściwych odczytów na aparaturze kontrolno-pomiarowej	Klasa I - III

	2. Ocena jakościowa surowców, półproduktów i wyrobów gotowych	- dobrać metody oceny jakościowej surowców, półproduktów i wyrobów gotowych - oceniać surowce, półprodukty i wyroby gotowe przed, w trakcie i po produkcji - oceniać przydatność i jakość surowców spożywczych do sporządzania potraw - oceniać wpływ warunków przechowywania i transportu na jakość żywności - rozróżniać wady jakościowe surowców, półproduktów i wyrobów gotowych	- wskazywać parametry jakościowe surowców, półproduktów i wyrobów gotowych - wyciągać wnioski z oceny surowców, półproduktów i wyrobów gotowych	Klasa I - III
	3. Przechowywanie żywności w warunkach zapewniających jej trwałość	- stosować metody przechowywania żywności do odpowiedniego asortymentu - rozróżniać wyposażenie magazynów oraz magazynowe środki transportowe - dokonać odbioru ilościowego surowców i półproduktów - przestrzegać optymalnych warunków przechowywania żywności w zakładzie gastronomicznych - stosować zasadę FIFO w czasie magazynowania - rozmieszczać żywność w magazynach w warunkach optymalnych zgodnie z warunkami zapewniającymi jej trwałość i bezpieczeństwo - dokonać pomiaru temperatury i wilgotności - wykonywać prace porządkowe - klasyfikować zmiany zachodzące podczas przechowywania żywności - wskazywać zmiany zachodzące podczas przechowywania żywności	- oceniać skutki nieprzestrzegania warunków zapewniających trwałość przechowywanej żywności - stosować warunki magazynowania żywności zapewniające jej trwałość - stosować środki transportowe podczas prac związanych z magazynowaniem - stosować urządzenia chłodnicze i zamrażalnicze - rozpoznawać zagrożenia jakości i żywienia podczas magazynowania żywności - zapobiegać zagrożeniom mającym wpływ na jakość i bezpieczeństwo zdrowotne żywności podczas magazynowania - stosować założenia systemu HACCP, GHP, GMP opracowane dla magazynów - wypełniać dokumentację magazynową	Klasa I - III

			- oceniać zmiany zachodzące podczas przechowywania żywności - charakteryzować zmiany zachodzące podczas przechowywania żywności	
III. Proces produkcyjny w zakładzie gastronomicznym	1. Receptury gastronomiczne	- rozróżniać elementy budowy receptury gastronomicznej - określać na podstawie receptury gastronomicznej zapotrzebowanie na surowce i dodatki do żywności - obliczać zużycie surowców, dodatków do żywności do sporządzania potraw i napojów - odważać/odmierzać składniki na podstawie receptur - odważać/odmierzać gramaturę porcji potraw - określać na podstawie receptury gastronomicznej wielkość porcji potraw i napojów - wykonywać czynności związane z odważaniem i odmierzaniem składników potraw i napojów - przeliczyć normatywy surowcowe receptur gastronomicznych	- analizować receptury gastronomiczne - rozpoznać potrawy i napoje po recepturach gastronomicznych - sporządzać autorskie receptury gastronomiczne - sporządzać kalkulację potraw na podstawie receptury gastronomicznej (foodcost) - stosować racjonalną gospodarkę surowcami podczas sporządzania potraw	Klasa I - III
	2. Charakterystyka procesu produkcyjnego w zakładzie gastronomicznym	- wymieniać etapy procesu produkcyjnego - prowadzić etapy procesu produkcyjnego zgodnie z opisem technologicznym - stosować obróbkę wstępną surowców, np. brudną i czystą - porównywać jakość surowców przed i po obróbce wstępnej - dobrać metody i techniki do sporządzenia planowanej potrawy, np. blanszowanie, gotowanie, smażenie, duszenie, pieczenie, konfitowanie, grillowanie, parowanie czy gotowanie w niskich temperaturach	- stosować metody i techniki sporządzania potraw i napojów - śledzić zmiany zachodzące w żywności podczas obróbki - przewidywać zagrożenia procesu technologicznego podczas sporządzania potraw - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw i napojów - stosować nowoczesne techniki kulinarne, np. <i>sous-vide</i>, kuchnia molekularna	Klasa I - III

		- wskazywać metody obróbki termicznej sporządzanych potraw i napojów - dobrać metody i techniki zalecane przy sporządzaniu potraw dietetycznych - wyjaśniać znaczenie zmian - wykonywać czynności w grupie - rozpoznać znaczenie własnych zachowań w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- proponować nowatorskie działania podczas wykonywania zadań zawodowych - wykazać się otwartością na zmiany w zakresie nowych technik i technologii - stosować nowatorskie rozwiązania	
IV. Surowce, dodatki do żywności i materiały pomocnicze	1. Surowce, dodatki do żywności, przyprawy, tłuszcze i materiały dodatkowe	- rozróżniać surowce, dodatki do żywności i materiały pomocnicze - dobrać tłuszcze do sporządzania potraw do potraw, np. olej, rzepakowy, masło świeże i klarowane, smalec, oliwa, frytura - dobrać tłuszcze do smażenia określonych potraw - sporządzać smalec wieprzowy, masło klarowane, masła smakowe - dobrać dodatki do żywności i przyprawy do sporządzania potraw i napojów - stosować przyprawy i dodatki podczas sporządzania potraw i napojów, np. sól, pieprz, liść laurowy, ziele angielskie oraz kwiaty jadalne, mikroziola - przetwarzać świeże zioła, np. susząc, przygotowując oleje smakowe, pesto, pasty - sporządzać klasyczne mieszanki przypraw, np. bouquet garni, curry, garam masala, pięć smaków - rozpoznawać zmiany zachodzące w tłuszczach podczas obróbki cieplnej - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- określać zasady doboru tłuszczów do rodzaju sporządzanej potrawy, uwzględniając ich pochodzenie, konsystencję oraz funkcje technologiczne - śledzić zmiany zachodzące w tłuszczach podczas obróbki cieplnej - zapobiegać niekorzystnym zmianom zachodzącym w tłuszczach podczas obróbki cieplnej - przewidywać zagrożenia procesu technologicznego podczas przygotowywania potraw i napojów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw i napojów	Klasa I-III

V. Technologie sporządzania potraw i napojów	1. Technologie sporządzania potraw i napojów z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów	- rozróżniać potrawy i napoje sporządzane z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów - dobrać obróbkę wstępną brudną i czystą do surowca - stosować obróbkę wstępną brudną i czystą surowca, np. do owoców jagodowych, owoców ziarnkowych, owoców pestkowych, owoców cytrusowych, owoców egzotycznych, warzyw liściastych, warzyw owocowych, warzyw korzeniowych, warzyw kapustnych, warzyw cebulowych, warzyw strączkowych zielonych, ziemniaków, grzybów świeżych, grzybów suszonych - sporządzać potrawy z grzybów, stosując różne metody i techniki procesu technologicznego, np. gotowanie (zupa grzybowa), duszenie (grzyby w śmietanie), zapiekanie i pieczenie (pieczarki nadziewane, grzyby po nelsonsku) - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw i napojów z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów - prowadzić ocenę organoleptyczną potraw i napojów z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów - wykonywać różne sposoby rozdrabniania warzyw w zależności od ich przeznaczenia, np. krojenie (krążki, słupki, płatki, piórka, kostki, paski), siekanie, miażdżenie, szatkowanie, ścieranie - sporządzać potrawy i napoje z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów, np. surówki (z marchewki, selera, kapusty np. celesław, ogórków np. mizerię),	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów - rozdrabniać owoce, warzywa, stosując różne techniki krojenia i nazewnictwo francuskie (np.: <i>mirepoix, macedoine, julienne, rouelle, Vichy, concasse, chiffonade, paysanne</i>) - rozdrabniać ziemniaki w różne kształty, np. <i>pommes paille, pommes allumettes, pommes mignonnettes, pommes frites, pommes pont neuf</i> - wykonywać obróbkę wstępną i ciepłą szparagów, warzyw strączkowych suchych - sporządzać potrawy z ciasta ziemniaczanego na bazie ziemniaków gotowanych, np.: kluski śląskie, kopytka, knedle i dobrać dodatki oraz podać - sporządzać potrawy z ciasta ziemniaczanego na bazie ziemniaków surowych, np. kluski ziemniaczane, pyzy ziemniaczane/cepeliny, - dobrać przyprawy do potraw z warzyw, grzybów, ziemniaków, owoców w celu wydobycia głębi smaku lub lepszego trawienia - garniować potrawy z wykorzystaniem carvingu, w tym rzodkiewki, cukinii, pora - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania - stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	Klasa I - III
--	--	--	---	----------------------

		sałatki (np. cezar, nicejską, caprese, rosyjską, waldorf) zupy (jarzynową, barszcz, minestrone, grzybową, chłodniki warzywne i owocowe oraz kremy), sos grzybowy, sorbety, puree warzywne i owocowe, pasty warzywne (humus, z fasoli) - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw i napojów z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów - wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw i napojów z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów - przechowywać półprodukty i wyroby gotowe z owoców, warzyw, grzybów i ziemniaków zgodnie z warunkami i czasem, np. surówki, napoje owocowe - stosować przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska podczas sporządzania potraw - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw i napojów z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów wpływające na jakość gotowego wyrobu - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw i napojów z owoców, warzyw, grzybów i ziemniaków - sporządzać potrawy i napoje z owoców, warzyw, ziemniaków i grzybów według własnych receptur - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania	
--	--	---	---	--

	2. Technologie sporządzania potraw z mleka i przetworów mlecznych	- rozróżniać potrawy i napoje sporządzane z mleka i przetworów mlecznych - stosować techniki i metody sporządzenia potraw z mleka i przetworów mlecznych - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw z mleka i przetworów mlecznych - sporządzać potrawy z mleka słodkiego, np. kisiele mleczne, napoje z dodatkiem czekolady lub kakao, zupy mleczne, sosy mleczne - sporządzać potrawy i napoje z wykorzystaniem mlecznych napojów fermentowanych, np. sos tzatziki, galaretki z zsiadłego mleka, galaretki na bazie jogurtu, koktajle mleczne, zupy chłodniki - sporządzać potraw z zastosowaniem serów podpuszczkowych, np. zupa serowa, suflet z sera, ser panierowany, koszyczki parmezanowe i sera twarogowego, np. pierogi leniwe, placuszki twarogowe, pasty twarogowe, deser tiramisu - sporządzać potrawy i napoje z użyciem śmietanki i śmietany, np. krem bita śmietana, deser panna cotta, krem sułtański, krem brulee - wykonywać ocenę organoleptyczną z użyciem śmietany i śmietanki - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw z mleka i przetworów mlecznych - wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw z mleka i przetworów mlecznych	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw z mleka i przetworów mlecznych, np. zupy mleczne, napoje mleczne fermentowane, krem, bita śmietana - przeprowadzać ocenę organoleptyczną potraw i napojów z mleka słodkiego - przeprowadzać ocenę organoleptyczną mlecznych napojów fermentowanych - przeprowadzać ocenę organoleptyczną serów i potraw z nich wykonanych: twarogowych, np.: ricotta, ser mascarpone, serów dojrzewających, np.: grojer, parmezan, cheddar, ementaler, pecorino - rozróżniać fazy napowietrzania śmietanki - wykonywać ocenę organoleptyczną śmietany i śmietanki oraz potraw i napojów z nich wykonanych - śledzić zmiany zachodzące podczas sporządzania potraw z mleka i jego przetworów - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw i napojów z mleka i jego przetworów wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw i napojów z mleka i jego przetworów - sporządzać potrawy i napoje z mleka i przetworów mlecznych według własnych receptur	Klasa I - III
--	--	---	---	----------------------

		- przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania - stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	3. Technologie sporządzania potraw z jaj	- rozróżniać potrawy sporządzane z jaj - wykonywać poprawnie sterylizację jaj, np.: przez naświetlanie UV - sprawdzać świeżość jaj - wykonywać wybijanie jaj i oddzielanie białka od żółtka - rozróżniać fazy napowietrzenia jaj - stosować techniki i metody sporządzenia potraw z jaj - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw z jaj - sporządzać potrawy z jaj gotowanych, np. jaja poszete, jaja na miękko, jaja mollet, jaja po wiedeńsku - sporządzać potrawy z jaj smażonych, np. omlet naturalny, omlet biszkoptowy, jajka sadzone, frittata, omlet hiszpański - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw z jaj - wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw z jaj	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw z jaj - przeprowadzać ocenę organoleptyczną sporządzonych potraw z jaj - śledzić zmiany zachodzące podczas sporządzania potraw z jaj - sporządzać potrawy z wykorzystaniem właściwości jaj, takich jak spulchnianie (ciasto biszkoptowe), zagęszczanie (słodkie sosy), emulgowanie (majonez), wiązanie surowców (kotleciki z jaj) - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw i napojów z jaj wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw i napojów z jaj - sporządzać potrawy z jaj według własnych receptur	Klasa I - III

		- przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania - stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	4. Technologie sporządzania potraw z mąki i kasz	- rozróżniać potrawy sporządzane z mąki i kasz - stosować techniki i metody sporządzenia potraw z mąki i kasz - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw z mąki i kasz - prowadzić obróbkę wstępną mąki, np. przesiewanie, dogrzewanie oraz kaszy w zależności od rodzaju, np. płukanie, zacieranie jajem - sporządzać potrawy z zastosowaniem mąki i kasz, np.: potrawy z kasz rozklejanych (zupy krupniki, zupa grysikowa, zupa ryżowa, musy z kaszy manny, risotto), potrawy z kasz gotowanych na sypko, potrawy z kasz gotowanych na półsypko (kotleciki) - sporządzać potrawy z ciasta zarabianego na stolnicy, np.: wyroby z ciasta pierogowego, kluski krajane, polskie łazanki, makarony, zacierki - sporządzać ciasto zarabiane w naczyniu, np.: ciasto na kluski kładzione, ciasto na kluski półfrancuskie, ciasto na kluski francuskie, ciasto na kluski lane - sporządzać ciasto naleśnikowe - sporządzać potrawy z naleśników, np.: krokiety, naleśniki biszkoptowe, naleśniki typu francuskiego	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw z mąki i kasz - dobrać rodzaj i typ mąki do zagęszczania potraw oraz sporządzanej potrawy, np. do oprószania warzyw – mąka pszenna wysokoglutenowa, mąka na makarony – mąka pszenna wysokoglutenowa - wykonywać ocenę organoleptyczną potraw z mąki i kasz - sporządzać ciasto na makarony typu włoskiego - sporządzić makarony włoskie, np. pappardelle, lazanię, penne przy użyciu maszynki do makaronów włoskich - przeprowadzić obróbkę cieplną potraw z ciasta zarabianego na stolnicy i ciasta zarabianego w naczyniu - gotować makarony gotowe - formować naleśniki w różne formy w zależności od farszu i potrzeb - sporządzać desery z kasz, np.: mus z kaszy manny, ciasteczka z płatków owsianych, zapiekanka z ryżu na słodko, puddingi ryżowe	Klasa I - III

		- sporządzać inne potrawy, np. ravioli, pierogi, risotto, kaszotto - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw z mąki i kasz - wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw z mąki i kasz - przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw i napojów z mąki, kasz i ryżu wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw i napojów z mąki, kasz i ryżu - sporządzać potrawy z mąki, kasz i ryżu według własnych receptur - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania - stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	5. Technologie sporządzania wyrobów ciastkarskich i deserów	- rozróżniać ciasta i wyroby ciastkarskie - rozróżniać asortyment deserów zimnych i gorących, popularnych i wykwintnych oraz kuchni innych narodów - stosować techniki i metody sporządzenia wyrobów ciastkarskich i deserów - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia wyrobów ciastkarskich i deserów - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania wyrobów cukierniczych i deserów - sporządzać desery zestalane na zimno i na gorąco (zagęszczane skrobią, jajami, żółtkami, środkami żelującymi) - sporządzać desery niezestalane z mąki, kasz, i owoców - sporządzać inne desery np. <i>chantilly</i>, <i>crème pâtissière</i>, <i>crème anglaise</i>, merengue (beza) - wykonywać czynności związane z dekorowaniem sporządzonych wyrobów ciastkarskich, np. oblewanie czekoladą, posypywanie cukrem, glazurowanie	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania wyrobów ciastkarskich i deserów - sporządzać różne rodzaje ciast, np. ciasta drożdżowe, biszkopty, kruche, piernikowe, bezowe, parzone i inne - sporządzać wyroby ciastkarskie, np. babki, ciasta, drobne wyroby - sporządzać lukry, masy, kremy i pomady, np. masa serowa i makowa, krem bita śmietana, krem bezowy, glazura białkowo-cukrowa - sporządzać charakterystyczne desery kuchni obcych narodowości, np. krem catalana, krem brulee, naleśniki suzette, crumble z owocami, gruszka pięknej Heleny - sporządzać desery mrożone, np. lody, sorbety - podawać desery mrożone, np.: lody melba, lody w ptysiu - sporządzać desery flambirowane	Klasa I - III

		- wykonywać czynności związane z ekspedycją ciast i deserów - przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną - stosować zasady etyki obowiązujące w komunikacji z klientami, gośćmi i współpracownikami - przestrzegać zasad etyki i etykiety obowiązujących w komunikacji z pracownikami, klientami oraz gośćmi - przestrzegać zasad etycznych i prawnych związanych z ochroną własności intelektualnej i ochroną danych osobowych - przestrzegać tajemnicy związanej z wykonywanym zawodem i miejscem pracy	- stosować temperowanie czekolady - stosować do dekoracji owoce, czekoladę, polewę czekoladową, marcepan. Żele smakowe, zioła i kwiaty jadalne - wykonywać ocenę organoleptyczną sporządzonych wyrobów ciastkarskich i deserów - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji wyrobów ciastkarskich i deserów wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania wyrobów ciastkarskich i deserów - sporządzać wyroby ciastkarskie i desery według własnych receptur - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania - stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	6. Technologie sporządzania potraw z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny	- rozróżniać potrawy sporządzane z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny - rozróżniać potrawy z podrobów - rozróżniać przetwory mięsne - stosować obróbkę wstępną mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny, np. rozmrożenie, trybowanie, podział na elementy, szpikowanie, peklowanie, marynowanie, wędzenie - sporządzać potrawy z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny, np. sztuka mięsa, bryzol, medaliony, stek, zrazy zawijane, zrazy bite, szufada, pieczeń duszona, rolady - dobrać rodzaj porcjowania i	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny - oceniać organoleptycznie sporządzone potrawy z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny	Klasa I - III

		rozdrabniania mięsa do rodzaju potrawy (np. steki, tatar, gulasz, pieczeń) – sporządzać potrawy z mięsa mielonego, np. kotlety mielone, pulpety, zrazy, klopsiki – sporządzać potrawy z podrobów, np. z wątroby, nerek, płuc, ozorów, żołądków, nóg – stosować przetwory mięsne do sporządzania potraw, np. kanapek – stosować techniki i metody sporządzenia potraw z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny, np. gotowanie, smażenie krótkie duszenie, pieczenie, grillowanie, gotowanie w próżni (sous vide), metodę confitowania – stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny – dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny – wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny – przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania – wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu – stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności – wykonywać czynności w grupie – stosować komunikację interpersonalną	– sporządzać potrawy z mięsa zwierząt rzeźnych i dziczyzny według własnych receptur – weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania – stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	7. Technologie sporządzania potraw z drobiu i ptactwa dzikiego	– wymieniać potrawy sporządzane z drobiu i ptactwa dzikiego – stosować obróbkę wstępną drobiu i ptactwa dzikiego, np. rozmrożenie,	– organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw z drobiu i ptactwa dzikiego – sporządzać potrawy z drobiu i ptactwa dzikiego	Klasa I - III

		doczyszczanie, mycie, podział na elementy kulinarne, formowanie – sporządzać marynaty i nadzienia stosowane do potraw z drobiu i ptactwa dzikiego – stosować techniki i metody sporządzenia potraw z drobiu i ptactwa dzikiego, np. potrawy gotowane (buliony), duszone, smażone (smażona pierś i watróbka), pieczone (całe tuszki, skrzydełka, udko), gotowane w próżni (pierś i udko kaczki, gołębia), grillowane (pierś z kurczaka i indyka) – uzasadniać dobór technik obróbki termicznej do przygotowywanej potrawy – stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw z drobiu i ptactwa dzikiego – dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw z drobiu i ptactwa dzikiego – wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw z drobiu i ptactwa dzikiego – przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania – wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu – stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności HACCP, GMP, GHP – wykonywać czynności w grupie – stosować komunikację interpersonalną	– prowadzić rozbiór tuszki drobiowej – stosować formowanie tuszki drobiowej – sporządzać potrawy z drobiu i ptactwa dzikiego, np. potrawki, rolady, kotlet de volaille, kurczak po polsku, udo kaczki confit, kurczak pieczony, udo gęsi duszone, perliczka pieczona w całości – sporządzać potrawy z masy drobiowej mielonej, np. kotlety pożarskie – stosować podroby z drobiu do przygotowywania potraw, np. żołądki drobiowe, serca drobiowe, wątroba drobiowa – przewidywać zagrożenia wpływające na jakość gotowych potraw z drobiu i ptactwa dzikiego – oceniać organoleptycznie sporządzone potrawy z drobiu i ptactwa dzikiego – przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw z drobiu i dzikiego ptactwa wpływające na jakość gotowych wyrobów – wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw z drobiu i dzikiego ptactwa – sporządzać potrawy z drobiu i ptactwa dzikiego według własnych receptur – weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania – stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
--	--	---	---	--

	8. Technologie sporządzania potraw z ryb i owoców morza	- rozróżniać potrawy sporządzane z ryb i owoców morza - rozróżniać przetwory rybne - oceniać świeżość ryb i owoców morza - stosować obróbkę wstępną ryb, np. zabijanie ryb żywych, rozmrażanie, odsalanie, oczyszczanie, podział tuszek - dobrać techniki i metody sporządzenia potraw z ryb i owoców morza, np. gotowanie – zupa rybna i ryby na parze, smażenie – dorsz, łosoś, pstrąg, sola, tuńczyk, duszenie – mule, pieczenie ryb – w soli, w pergaminie, grillowanie ryb i owoców morza w całości i elementach (np. dorada, pstrąg, ośmiornica, krewetki, kalmary), sous vide – łosoś, dorsz, stir fry – krewetki, kalmary - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw z ryb i owoców morza - sporządzać potrawy z ryb i owoców morza - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw z ryb i owoców morza - wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw z ryb i owoców morza - przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw z ryb i owoców morza - sporządzać potrawy z ryb i owoców morza, stosując różne metody i techniki sporządzania, np.: potrawy gotowane, smażone, duszone, pieczone i zapiekane - sporządzać potrawy z masy rybnej mielonej, np. pulpety, rolady, klopsiki - sporządzać dania z ryb i owoców morza, w tym ryby i owoce morza na surowo (np. tatar, ostrygi, carpaccio), marynowane (np. gravlax, ceviche), zupa rybna, musy z ryby, ryby w galarecie, grillowany lub smażony stek z tuńczyka średnio wysmażony (medium rare), smażony filet z dorsza lub cała ryba (np. gładzica, flądra), krewetki smażone - oceniać organoleptycznie sporządzone potrawy z ryb i owoców morza - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw z ryb i owoców morza wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw z ryb i owoców morza - sporządzać potrawy z ryb i owoców morza według własnych receptur - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania	Klasa I - III
--	--	---	--	----------------------

			- stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	9. Technologie sporządzania tradycyjnych i regionalnych potraw kuchni polskiej	- rozróżniać zwyczaje żywieniowe w dawnej Polsce - rozróżniać potrawy kuchni regionalnych - dobrać technikę i metodę sporządzenia potraw regionalnych - dobrać maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw regionalnych - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw regionalnych - wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw regionalnych - przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną -	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw tradycyjnych i regionalnych kuchni polskiej - charakteryzować potrawy i napoje kuchni tradycyjnej i regionalnej kuchni polskiej - sporządzać potrawy kuchni tradycyjnej i regionalnych, np. żur na kielbasie, łazanki z kapustą, bliny staropolskie, bigos staropolski, biała kielbasa w sosie chrzanowym, flaki po polsku, karp po polsku, kwaśnica, kiszka kaszubska - ocenić organoleptycznie potrawy i napoje kuchni tradycyjnej, staropolskiej i regionalnej - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw kuchni tradycyjnej i regionalnej wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw kuchni tradycyjnej i regionalnej - analizować receptury starodawnej kuchni polskiej - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania	Klasa I - III
	10. Technologie sporządzania potraw dietetycznych i wegetariańskich	- rozróżnia alternatywne sposoby żywienia, w tym diety bezglutenowe, bezlaktozowe, wegetarianizm, weganizm, fleksitarianizm, pescowegetarianizm	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw dietetycznych i wegetariańskich - sporządzić potrawy dietetyczne i wegetariańskie, np. pulpety mielone z indyka, gotowane	Klasa I - III

		- określać zasady doboru surowców do sporządzenia potraw dietetycznych i wegetariańskich - stosować zamienności produktów - stosować techniki i metody sporządzania potraw dietetycznych i wegetariańskich - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw dietetycznych i wegetariańskich - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw dietetycznych i wegetariańskich - wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw dietetycznych i wegetariańskich - przechować półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	warzywa, łagodne sosy, kisiel jabłkowy, pierogi, placki z cukinii, zapiekankę z bakłażana - dobrać technikę cieplną do sporządzania potraw dietetycznych, np. gotowanie, duszenie, pieczenie - oceniać organoleptycznie sporządzone potrawy dietetyczne i wegetariańskie - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw dietetycznych i wegetariańskich wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw dietetycznych i wegetariańskich - analizować receptury potraw dietetycznych i wegetariańskich - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania - stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	11. Technologie sporządzania potraw kuchni różnych narodów	- rozróżniać zwyczaje żywieniowe innych narodów - wymieniać potrawy kuchni francuskiej, rosyjskiej, węgierskiej, włoskiej, greckiej i chińskiej - rozróżniać potrawy kuchni innych narodów - stosować techniki i metody sporządzenia potraw innych narodów - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia potraw innych narodów - dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania potraw innych narodów	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania potraw innych narodów - sporządzać potrawy kuchni różnych narodów, np. zupa cebulowa, sałatka Cezar, krem brulee, kulebiak, zupa halaszle, makaron carbonara, tzatziki, kaczka po pekińsku - oceniać organoleptycznie sporządzone potrawy kuchni różnych narodów - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji potraw kuchni innych	Klasa I - III

		- wykonywać czynności związane z ekspedycją potraw kuchni innych narodów - przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- narodów wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania potraw kuchni innych narodów - analizować receptury kuchni różnych narodów - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania - stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych -	
	12. Technologie sporządzania napojów	- rozróżniać napoje zimne bezalkoholowe, np. wody, lemoniady, toniki, napoje typu cola - rozróżniać napoje gorące na bazie herbaty, kawy i kakao - rozróżniać alkohole niskoalkoholowe, średnioalkoholowe, wysokoalkoholowe - określać wpływ używek na organizm człowieka - stosować techniki i metody sporządzania napojów - stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia napojów, np. ekspres wysokociśnieniowy, samowar, blender, dzbanki, czajniczki, shaker, szklanica barmańska, trybuszon - rozróżniać rodzaje kaw - stosować zasady sporządzania napojów bezalkoholowych i alkoholowych mieszanych, np. dobór surowców, dobór odpowiednich narzędzi, przestrzeganie kolejności dodawania poszczególnych składników, zastosowanie odpowiednich technik miksowania	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania napojów - sporządzać herbatę, np. ekspresową, po angielsku, po rosyjsku, po chińsku, po japońsku, po wiedeńsku, po marokańsku - sporządzać kawę, np. caffè latte, espresso, cappuccino, americano, mrożoną - wykonywać czynności związane z ekspedycją napojów, w tym garnirowanie, stosując dodatek czekolady, śmietanki, owoców - sporządzać napoje mieszane bezalkoholowe i alkoholowe - oceniać organoleptycznie sporządzone napoje - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji napojów wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania napojów - sporządzać napoje według własnych receptur	Klasa I - III

		- dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania napojów - przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania - wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu - stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności - wykonywać czynności w grupie - stosować komunikację interpersonalną	- weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania - stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	13. Technologie sporządzania zup i sosów	- rozróżniać zupy i sosy - stosować zasady sporządzania zup i sosów - dobrać techniki wykonania sosów i zup - przygotować kości i elementy tusz, warzywa i zioła do przygotowywanego wywaru z cielęciny, drobiu, ryb i owoców morza i warzyw - dobrać sosy do potrawy, np. kaparowy do śledzi, jaj i wędlin, sos chrzanowy do jaj, wędlin i zimnych mięs - przygotować sosy podstawowe w tym beszamel, <i>demi-glace</i>, béarnaise, holenderski, <i>beurre blanc</i> - sporządzać winegret (np. winegret podstawowy, cytrynowy, octowy, musztardowy) i dipy (np. majonez, sos tatarski, tzatziki, chutney) - sporządzać zupy, np. zupy czyste, zupy zagęszczane głównym składnikiem, zupy podprawiane, zupy specjalne, zupy zapiekane (typu włoskiego i francuskiego), zupy jednogarnkowe, w tym rosół, kremy (pomidorowy, selerowy, z brokułów), bisque (z krewetek, raków), tradycyjne (ogórkowa, krupnik, cebulowa, żur)	- organizować stanowisko pracy w celu wykonania zup i sosów - sporządzać sosy, np. sosy zimne (na bazie oliwy/oleju), na bazie majonezu (sos tatarski), sos ravigotte, sos remoulade, sos chrzanowy, sos kaparowy, na bazie galaretki owocowej) oraz sosy gorące (do zapiekania, zagęszczane skrobią, zagęszczane surowym masłem, zagęszczane przez redukcję) - przygotować sosy dodatkowe (np. salsa, pesto ziołowe, salsa verde, sos vierge) - oceniać organoleptycznie sporządzone zupy i sosy - przewidywać zagrożenia w czasie produkcji zup i sosów wpływające na jakość gotowych wyrobów - wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania zup i sosów - sporządzać zupy i sosy według własnych receptur - weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania	Klasa III

		– stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt potrzebny do sporządzenia zup i sosów – dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania zup i sosów – wykonywać czynności związane z ekspedycją zup i sosów – przechować półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania – wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu – stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności – wykonywać czynności w grupie – stosować komunikację interpersonalną	– stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
	14. Technologie sporządzania przekąsek	– rozróżniać asortyment przekąsek – dobrać surowce do sporządzenia przekąsek – określać zasady doboru surowców do sporządzenia przekąsek – stosować techniki i metody do sporządzania przekąsek – wykonywać przekąski w formie kanapek, np.: dekoracyjne, klubowe, tortowe, tartinki – stosować maszyny i urządzenia oraz sprzęt do sporządzania przekąsek – określać wpływ cech surowców na jakość przekąsek – dobrać sprzęt i zastawę stołową do serwowania przekąsek – wykonywać czynności związane z ekspedycją przekąsek – przechowywać półprodukty i gotowe wyroby zgodnie z warunkami i czasem przechowywania – wykonywać prace porządkowe w trakcie pracy i po jej zakończeniu	– organizować stanowisko pracy w celu wykonania przekąsek – sporządzać przekąski z różnych surowców, np. z warzyw, serów, jaj, mięs, podrobów, ryb, owoców morza (tatar, carpaccio, pieczone warzywa, sałatka z buraków z kozim serem, jajko po florentryńsku, surowe warzywa, ryby marynowane, owoce morza gotowane lub z patelni, wątróbka smażona i pasztet) – oceniać organoleptycznie sporządzone przekąski – przewidywać zagrożenia w czasie produkcji przekąsek wpływające na jakość gotowych wyrobów – wprowadzać działania korygujące podczas przygotowywania przekąsek – sporządzać przekąski według własnych receptur	Klasa III

		– stosować systemy zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności – wykonywać czynności w grupie – stosować komunikację interpersonalną	– weryfikować realność wykonania zadania zawodowego, szacować czas, zasoby i budżet zadania – stosować normy zachowań społecznych podczas wykonywania zadań zawodowych	
--	--	---	---	--

Dodatkowa umiejętność zawodowa

Rzeźbienie w warzywach i owocach (carving)

Cele ogólne

1. Dobieranie owoców i warzyw do prac związanych z carvingiem.
2. Projektowanie dekoracji w owocach i warzywach.
3. Poznanie narzędzi stosowanych do carvingu.
4. Organizowanie stanowiska do pracy przy wykonywaniu carvingu zgodnie z zasadami bhp.
5. Wykonywanie dekoracji, rzeźb z owoców i warzyw.
6. Rozwijanie kreatywności podczas wykonywania prac związanych z carvingiem.
7. Współpracowanie z innymi pracownikami podczas prac związanych z carvingiem.

Dział programowy	Tematy jednostek metodycznych	Wymagania programowe		Uwagi o realizacji
		Podstawowe Uczeń potrafi:	Ponadpodstawowe Uczeń potrafi:	Etap realizacji
Bhp	Przewiduje zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań	Organizowanie stanowiska do pracy przy wykonywaniu carvingu zgodnie z zasadami bhp.	Bezpiecznie zastosować narzędzia do wykonywania prac związanych z carvingiem,	Klasa III
I. Organizacja pracy w carvingu	1. Projektowanie dekoracji rzeźbiarskich w owocach i warzywach	– określać dekoracyjną i użytkową wartość owoców i warzyw – charakteryzować cechy plastyczne warzyw i owoców – wskazywać przydatność gatunków warzyw i owoców do różnych kompozycji (niskich, wysokich, strzelistych itp.) – opisywać przydatność materiałów technicznych przy wykonywaniu dekoracji	– oceniać wartość dekoracyjną (kolorystkę, efekt wizualny, proporcje, symetrię i asymetrię) – wykonywać dokumentację projektową w postaci rysunku, schematu i fotografii z opisem dekoracji z owoców i warzyw	Klasa III
II. Wykonywanie rzeźb w warzywach i owocach	1. Narzędzia stosowane do carvingu	– wymieniać narzędzia do carvingu – wyjaśniać zastosowanie narzędzi do carvingu – dobrać odpowiednie narzędzia do wykonania określonego wzoru – kwiatu, liści, figur przestrzennych, ornamentów	– objaśniać zastosowanie narzędzi stosowanych do carvingu – stosować narzędzia do carvingu	Klasa III
	2. Wykonywanie rzeźb z owoców i warzyw	– przygotować powierzchnię roboczą do wykonania rzeźby (odcina/usuwa uszkodzenia mechaniczne, pęknięcia i naturalne nierówności celem nadania im odpowiedniego kształtu)	– organizować stanowisko do prac związanych z wykonywaniem rzeźb z owoców i warzyw – dobrać barwnik do rodzaju wyrzeźbionego wzoru z zachowaniem harmonii kolorów, odwzorowaniem naturalnego wzoru,	Klasa III

		- dobrać narzędzia do wykonania określonego wzoru, np. kwiatu, liści, figur przestrzennych, ornamentów - wykonywać rzeźby z owoców i warzyw - oceniać jakość wykonanych żłobin, wzorów, oraz dekoracji zgodnie z założeniami projektu - zapobiegać ciemnieniu warzyw i owoców w trakcie rzeźbienia oraz w czasie przechowywania dekoracji - współpracować w zespole podczas wykonywania prac związanych z tworzeniem dekoracji i rzeźb z owoców i warzyw - współorganizować pracę w zespole Rzeźbienie w warzywach i owocach (carving) Cele ogólne -Dobieranie owoców i warzyw do prac związanych z carvingiem. -Projektowanie dekoracji w owocach i warzywach. -Poznanie narzędzi stosowanych do carvingu. -Organizowanie stanowiska do pracy przy wykonywaniu	np. logo, znak towarowy, element charakterystyczny dla okazji - malować poszczególne części, nie uszkadzając całości rzeźby, zgodnie z zasadami estetyki i życzeniem klienta - modyfikować własne działania w oparciu o wspólnie wypracowane stanowisko	
--	--	---	---	--

		carvingu zgodnie z zasadami bhp. -Wykonywanie dekoracji, rzeźb z owoców i warzyw. -Rozwijanie kreatywności podczas wykonywania prac związanych z carvingiem. -Współpracowanie z innymi pracownikami podczas prac związanych z carvingiem. - gać zasad współpracy w zespole		
	3. Kalkulowanie kosztów tworzenia rzeźb z owoców i warzyw	- obliczać koszty surowców i innych materiałów niezbędnych do tworzenia dekoracji z owoców i warzyw - obliczać koszty roboczogodziny - obliczać koszty sumaryczne z uwzględnieniem transportu i marży - opracować harmonogram działań zmierzających do osiągnięcia zamierzonego celu weryfikować realność wykonania zadania zawodowego - szacować czas, zasoby i budżet zadania	- zaplanować koszty tworzenia dekoracji - oceniać koszty tworzenia dekoracji według wskazanego projektu	

6. Model zachęt dla pracodawców w zakresie praktycznej nauki zawodu

Projekt „Doskonalenie kształcenia zawodowego w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej” otrzymał dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt jest realizowany w ramach działania 2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, w ramach umowy o dofinansowanie podpisanej między Zamawiającym a Ministerstwem Edukacji Narodowej.

W ramach projektu przewidziano do realizacji poniższe działania:

- a) opracowanie modelowych programów Praktycznej Nauki Zawodu (PNZ) dla zawodów na poziomie kwalifikacji technika,
- b) opracowanie ram jakości staży i praktyk dla uczniów realizujących kształcenie praktyczne w przedsiębiorstwach w Branży, z uwzględnieniem polskich i europejskich ram staży zawodowych do I 2019r.
- c) wypracowanie modelu zachęt dla pracodawców Branży angażujących się w proces kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia praktycznego
- d) pilotaż rozwiązań wypracowanych w ramach a) – c),
- e) ewaluacja rozwiązań w zakresie PNZ, w tym opracowanie rekomendacji do zmian przepisów prawa oświatowego.

Niniejsze opracowanie zostało przygotowane w ramach realizacji podpunktu c) powyższego zestawienia.

UWAGA: Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego reguluje dział dziewiąty kodeksu pracy Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141)

Dostępna literatura w zakresie kształcenia zawodowego realizowanego u pracodawców wskazuje od dłuższego czasu na silne trendy związane z brakiem współpracy na tym polu między szkołami, a przedsiębiorcami. Jednocześnie w ostatniej dekadzie zrealizowano (i nadal jest realizowanych) szereg inicjatyw, których celem jest budowa narzędzi animujących współpracę w zakresie praktycznej nauki zawodu. Niniejsze opracowanie ma na celu identyfikację głównych barier w obszarze współpracy w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, aby na tej podstawie zaproponować rozwiązania stanowiące modelowe zdaniem autora przykłady systemu zachęt dla pracodawców w zakresie praktycznej nauki zawodu.

W ramach rozpatrywanej branży funkcjonuje 7 zawodów w 3 grupach. Poniżej sporządzono zestawienie pokazujące w jakich rodzajach szkół kształceni są absolwenci w poszczególnych grupach zawodów. Jest to o tyle istotne, że problemy dotyczące praktycznej nauki zawodu są również skorelowane ze statusem danego zawodu na rynku pracy.

Nazwa zawodu	Typ szkoły ponadpodstawowej			
	Branżowa szkoła I st.	Branżowa szkoła II st.	Technikum	Szkoła policealna
Kelner			K1, K2, T	
Kucharz	K1, T			
Technik żywienia i usług gastronomicznych		K1, K2, T	K1, K2, T	
Technik hotelarstwa			K1, K2, T	
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	K1, T			
Technik obsługi turystycznej			K1, K2, T	
Technik turystyki wiejskiej			K1, K2, T	2, K1, K2, T

W ramach poszczególnych typów szkół wpisano poziomy kompetencji zgodnie z PRK, T/N – możliwość prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. W przypadku szkoły policealnej i technika turystyki wiejskiej, cyfra 2 oznacza, że jest to dwuletnia szkoła policealna.

Zawody zaznaczone kolorem białym stanowią grupę zawodów z zakresu gastronomii, jasno-szary to zawód z grupy hotelarstwo, zawody w polach ciemno-szarych to grupa turystyka.

Z powyższego zestawienia wynika, że większość zawodów kształcona jest na poziomie technika, odstępstwami od tej reguły są kucharz oraz pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

W przypadku tego drugiego zawodu daje on możliwość samorealizacji osób z lekkimi deficytami psychofizycznymi.

Niniejsze opracowanie podzielono na kilka rozdziałów: pierwsze dwa identyfikują deficyty na linii szkoła – pracodawca, w pierwszym z perspektywy szkoły - począwszy od poziomu całej branży, poprzez poszczególne zawody, a skończywszy na indywidualnym kontakcie uczeń – pracodawca, drugi skupia się na deficytach w instytucjach otoczenia runku pracy, schodząc do poziomu przedsiębiorstwa.

Kolejne rozdziały identyfikują oraz budują modele zachęt jakie powinny zafunkcjonować – począwszy od edukacji rynku (pracodawców), poprzez zachęty pozafinansowe, skończywszy na zachętach finansowych (zarówno z perspektywy ucznia, jak i pracodawcy). Opracowanie kończy zestawienie dobrych praktyk z terenu Niemiec oraz Hiszpanii.

Podstawowym aktem prawnym regulującym kwestie dotyczące praktycznej nauki zawodu jest Rozporządzenie MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu. W Rozporządzeniu zdefiniowane są zasady prowadzenia praktycznej nauki zawodu:

§ 3.

1. *Praktyczna nauka zawodu uczniów jest organizowana przez szkołę.*
2. *Praktyczna nauka zawodu młodocianych jest organizowana przez pracodawcę, który zawarł z nimi umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego.*

§ 4.

1. *Praktyczna nauka zawodu jest organizowana w formie zajęć praktycznych, a w technikum i szkole policealnej – także w formie praktyk zawodowych.*
2. *Zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia, na podstawie:*
 - 1) *umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej między młodocianym a pracodawcą;*
 - 2) *umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej między dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.*
3. *Zajęcia praktyczne organizuje się dla uczniów i młodocianych w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie, a w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia – również w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.*
4. *Zajęcia praktyczne organizuje się w czasie trwania zajęć dydaktyczno-wychowawczych.*

Istotnymi zapisami, który definiują rolę poszczególnych zainteresowanych są zapisy mówiące o stronie inicjującej proces zawiązywania relacji – w przypadku praktyk dla uczniów stroną inicjującą jest szkoła, w przypadku praktyk dla młodocianych jest pracodawca. Oczywiście młodociany może być również uczniem, co otwiera pracodawców na możliwość inicjowania zawiązywania współpracy również ze szkołami.

6.1. Identyfikacja głównych barier dotyczących praktycznej nauki zawodu – szkoła

Zasadniczą przeszkodą na drodze współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami jest, zgodnie z wynikami badań, niedopasowanie programu edukacji zawodowej do potrzeb lokalnego rynku pracy – z punktu widzenia pracodawców poziom wiedzy, kompetencji i umiejętności w kontekście rynku H-G-T stanowi istotny rozdzźwięk między kształceniem w szkole, a wymaganiami rynku. Mimo, iż nauka zawodu w branży H-G-T nie wymaga wysokich nakładów na infrastrukturę, jednak nie można jej prowadzić bez odpowiedniej jakości pomocy dydaktycznych, czy nauki w środowisku zbliżonym do rzeczywistego. Drugą istotną barierą jest brak realnej możliwości organizowania praktyk poza miejscem zamieszkania ucznia. W branży H-G-T, jak uwidocznione to zostanie w następnym rozdziale, występuje silna regionalizacja rynku, który bywa niezgodna z miejscami prowadzenia edukacji w ramach branży.

W mniemaniu kierowników praktyk ze strony szkoły, barierę w nawiązywaniu kontaktów z przedsiębiorcami stanowi ogół wymagań formalnych, które musi spełniać firma zainteresowana prowadzeniem praktycznej nauki zawodu.

Kierownicy kształcenia praktycznego z ramienia szkół werbalizują w badaniach chęć współpracy z pracodawcami. Na potwierdzenie tej tezy wskazują wielokrotnie na przykłady prób organizowania wspólnych spotkań i podejmowania dyskusji.

Z perspektywy kierowników kształcenia praktycznego ze strony szkoły to pracodawcy wykazują niskie zainteresowanie i zaangażowanie. Część pracodawców nie przywiązuje wagi do niskiej frekwencji na zajęciach szkolnych. Część pracodawców z kolei nie posiada wiedzy co do zasad kształcenia praktycznego (przepisów, terminów klasyfikacji uczniów, standardów egzaminacyjnych itp.) oraz nie dopełnia obowiązków, zwłaszcza w zakresie realizacji programu szkolenia.

Jednocześnie przedstawiciele szkół zwracają uwagę na niską jakość prowadzonych u pracodawców praktyk zawodowych – truizmem jest stwierdzenie, że uczniowie i młodociani wykorzystywani są do prac porządkowych, niezwiązanych z profilem kształcenia zawodowego podejmowanym przez konkretnych uczniów. Z punktu widzenia przedstawicieli szkół część pracodawców (na co wskazują w badaniach) nie przestrzega prawa pracy, w tym głównie w sposób nieumyślny (często nie posiadając wiedzy na temat organizacji prowadzenia praktyk). Dodatkowo szkoły wskazują, iż pracodawcy nierzadko traktują praktykantów wyłącznie jako tanią siłę roboczą.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, iż z punktu widzenia szkoły, pracownicy kształceni w branży H-G-T są zdaniem reprezentantów szkół traktowani jako łatwo zastępowalnie przez osoby o innym wykształceniu kierunkowym, które można przysposobić do wykonywania prac.

6.2. Identyfikacja głównych barier dotyczących praktycznej nauki zawodu – pracodawca

Jedną z głównych kwestii dotyczących rozwoju przedsiębiorstw z branży hotelarsko-gastronomiczno- turystycznej (H-G-T) jest odpowiedź na pytanie o rozwój tej gałęzi przemysłu w ujęciu konkretnych regionów. To w jaki sposób dana branża może się rozwijać na terenie konkretnego regionu ma kluczowe znaczenie dla sensowności oraz możliwości kształcenia w danym województwie w ramach danego zawodu/branży (szczególnie w kontekście lokalności oddziaływania szkół). Miernikiem statusu branży, jej istotności dla konkretnych województw mogą być Regionalne Inteligentne Specjalizacje (RIS). Zakładając racjonalność w określaniu RIS przez jednostki samorządu oraz, w przypadku Polski Krajowych Inteligentnych Specjalizacji, przez administrację centralną zauważyć należy, że (co oczywiste) są regiony, które zauważają i uznają branżę H-G-T za istotną dla rozwoju regionu, oraz takie regiony, które stawiają na inne branże. Konsekwencje jakie niosą za sobą powyższe wybory są takie, że w dokumentach strategicznych poszczególnych województw pojawiają się mechanizmy wsparcia dla preferowanych branż (w tym na przykład planowane do realizacji inwestycje publiczne mające wpływ na budowany potencjał turystyczny regionu). Przykładem takiej filozofii niech będą zapisy w ramach Strategii RIS dla jednego z województw:

Inteligentne specjalizacje regionu są rezultatem wyboru bazującego przede wszystkim na regionalnych atutach i endogenicznych zasobach, w tym także w aktualnej i przyszłej działalności naukowo-badawczej i przedsiębiorczości.

Regionalne strategie innowacji, zgodnie z zapisami wielu dokumentów Unii Europejskiej, powinny położyć szczególny nacisk na rozwój badań naukowych i innowacji, a to oznacza konieczność przemyślanego i efektywnego wsparcia uczelni wyższych i ośrodków badawczo-rozwojowych.

Do priorytetów inwestycyjnych, zgodnie z polityką Komisji Europejskiej zaliczono: badania naukowe i innowacje; rozwój cyfrowy; konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw; rozwój obszarów wiejskich.

Inteligentne specjalizacje regionu powinny mieć też wymiar zewnętrzny, ponieważ w przypadku strategii innowacji na rzecz inteligentnej specjalizacji analiza jedynie czynników wewnętrznych może okazać się niewystarczająca. Jedną z najbardziej istotnych kwestii jest podejmowanie strategicznych decyzji, poprzez uwzględnienie pozycji regionu na tle Europy. Mówiąc inaczej, region powinien wyznaczyć swoje przewagi konkurencyjne także w procesie porównania się z innymi regionami, poszukując przykładów, wykonując efektywny benchmarking.

Poszczególne RIS skorelowane z branżą H-G-T są zdaniem autora następujące (opisy poszczególnych RIS zaczerpnięto z dokumentów strategicznych województw):

1. Inteligentna specjalizacja wiodąca **jakość życia** dla województwa podkarpackiego to kompleks obszarów aktywności i rozwiązań, wzajemnie powiązanych, nakierowanych na stworzenie nowego, zrównoważonego modelu funkcjonowania społeczeństwa i ekosystemu, obejmującego mobilność – multimodalny transport, klimat i energię, żywność najwyższej jakości biologicznej i zdrowotnej, energooszczędne budownictwo, zrównoważoną turystykę, technologie informacyjne i komunikacyjne ICT. Nie jest to sektor, ale kompleks rozwiązań służących spełnieniu unijnych wymagań, a zarazem gwarantujących inteligentny rozwój całego Regionu, zgodnie z nowym paradygmatem gospodarczym i społecznym Unii Europejskiej
2. Żywność wysokiej jakości (ang. high quality food) – jest to specjalizacja bazująca na tradycyjnej już silnej pozycji rolnictwa w regionie (jeden z najwyższych wskaźników produktywności w Polsce). Wokół produkcji żywności region (warmińsko-mazurski) rozwinął bardzo silną specjalizację naukową, w której osiąga obecnie znaczące sukcesy międzynarodowe, która jest jednocześnie zapleczem badawczo-naukowym dla pojedynczych firm i klastrów. Specjalizacja ta opiera się na przemyśle rolno spożywczym i dynamicznym rozwoju rolnictwa lokalnego i tradycyjnym przetwórstwie żywności opartej o regionalne surowce i krótkie łańcuchy sprzedaży oraz produkcji żywności o projektowanych funkcjach. Odpowiada ona na potrzeby konsumentów związane z promowanym zdrowym stylem życia.
3. Definicja wypracowana przez Grupę Roboczą ds. specjalizacji **Przemysły kreatywne i czasu wolnego** obejmuje aktywności, które mają swoje źródło w indywidualnej kreacji, zdolnościach i talencie, mające potencjał tworzenia dobrobytu i miejsc pracy przez produkcję i eksploatację własności intelektualnej. Wg Grupy specjalizacja obejmuje technologie z 4 dziedzin: Przemysły kreatywne, Projektowanie graficzne i wzornictwo przemysłowe (design), Gry komputerowe i oprogramowanie (Interactive Leisure Software) oraz **Przemysły czasu wolnego**.

W dokumencie Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2020 (RSI) Przemysły kreatywne i czasu wolnego opisano jako produkcję, wytwarzanie, wystawiennictwo, sprzedaż i produkcję dóbr chronionych prawami autorskimi, **działalność kulturalną i branżę turystyczną**. Powstająca w ich ramach wartość dodana nie jest tworzona w wyniku powtarzalnych, rutynowych czynności, lecz stanowi efekt kreatywnego przekształcania posiadanej i tworzonej wiedzy, w tym w wymiarze kulturowym.

W myśl takiego podejścia za przemysł czasu wolnego należy uznać wielodyscyplinarną gałąź gospodarki, która wiąże się z turystyką, odpoczynkiem, rozrywką, rekreacją i spędzaniem czasu wolnego, w tym pracą w ramach hobby.

Branża turystyczna jest coraz bardziej powiązana z nauką (nauki o życiu w ramach turystyki uzdrowskiej, zarządzanie w turystyce), polityką społeczną i rynku pracy (rozwój srebrnej gospodarki w sektorze turystyki), a także przemysłami kreatywnymi (turystyka kulturalna i biznesowa).

Małopolska jest regionem, w którym uczestnictwo w kulturze należy do najintensywniejszych w kraju, stosunkowo liczne są małopolskie instytucje kultury, co może sprzyjać rozwojowi przemysłów kreatywnych. Małopolska jest województwem przyjmującym największą liczbę turystów (wg danych Małopolskiej Organizacji Turystyki w 2014 r. Małopolskę odwiedziło 10 mln turystów, z czego 2,65 mln to turyści zagraniczni), z których znaczną część przyciąga bogactwo dziedzictwa kulturowego regionu.

4. **turystyka i zdrowie** (wykorzystanie zasobów przyrodniczych i dorobku kulturowego),

Województwo zachodniopomorskie jest jednym z najbardziej atrakcyjnych turystycznie regionów kraju, a obserwowany na jego terenie ruch turystyczny rośnie z roku na rok o ok. 4%. Specjalizacja koncentruje się przede wszystkim na turystyce zdrowotnej obejmującej turystykę uzdrowską (poprawa ogólnego stanu zdrowia oraz leczenie różnego rodzaju schorzeń), turystykę medyczną (podróże poza granice kraju w celu skorzystania z opieki medycznej kraju odwiedzanego) oraz turystykę spa&wellness (wyjazdy do specjalnych ośrodków, mające na celu poprawę kondycji fizycznej i psychicznej). Pomorze Zachodnie to jeden z najbardziej zróżnicowanych turystycznie regionów w Polsce. Turystów z kraju i z zagranicy przyciągają liczne ośrodki lecznicze i wypoczynkowe w Szczecinie i w pasie nadmorskim, jak również znane uzdrowiska w Świnoujściu, Kamieniu Pomorskim, Kołobrzegu, Połczynie Zdroju i Dąbkach. Niezaprzeczalne i niespotykane walory klimatyczne regionu, nasycenie jodem w pasie nadmorskim, pokłady leczniczej borowiny i solanki są podstawą rozwiniętej sieci usług, zabiegów leczniczych, rehabilitacyjnych oraz usług spa&wellness, świadczonych w oparciu o bogatą bazę zabiegową. Na atrakcyjność województwa wpływa także zróżnicowanie krajobrazowe regionu, szczególnie na obszarze pojezierzy, stwarzające znakomite warunki do uprawiania turystyki aktywnej, zwłaszcza wodnej. Analiza tendencji rozwojowych branży wskazuje, że szansą dla wzrostu jej znaczenia w zachodniopomorskiej gospodarce jest przyrost bazy noclegowej o wysokim standardzie, skierowanie ruchu turystów z pasa nadmorskiego do wewnątrz regionu oraz podejmowanie działań przyczyniających się do sukcesywnego zmniejszania zjawiska sezonowości.

Poniżej przedstawiono mapę RIS skorelowaną z branżą H-G-T w podziale na poszczególne województwa:

Województwo	Grupa RIS: Life science			
	Jakość życia	Wysokojakościowa żywność	Przemysł czasu wolnego	Turystyka
Dolnośląskie				
Kujawsko-pomorskie				
Lubelskie				
Lubuskie				
Łódzkie				
Małopolskie				
Mazowieckie				
Opolskie				
Podkarpackie				
Podlaskie				
Pomorskie				
Śląskie				
Świętokrzyskie				
Warmińsko-mazurskie				
Wielkopolskie				
zachodniopomorskie				
POLSKA				

Legenda:

	Brak w regionie inteligentnej specjalizacji w ramach danego obszaru
	Rozwinięcie specjalizacji podstawowej lub specjalizacja wspierająca
	Specjalizacja podstawowa

Z badań prowadzonych od wielu lat na grupach przedsiębiorców wyraźnie wynika, że nawiązanie współpracy zależy w największym stopniu od aktywności młodzieży i szkoły. Jednocześnie w kontekście powyższych uwarunkowań regionalnych ważnym elementem jest korelacja między lokalizacją szkoły, a pracodawców zainteresowanych prowadzeniem praktycznej nauki zawodu we własnym przedsiębiorstwie. Tak jak wspomniano w poprzednim rozdziale osoby kontynuujące wykształcenie na poziomie ponadpodstawowym szukają szkół lokalnie, gdy w tym samym czasie, na podstawie powyższych RIS widać wyraźnie, że branża H-G-T ma niejednorodny rozkład w całym kraju. Ten podstawowy rozdzźwięk bardzo mocno wpływa na możliwości związywania współpracy.

Kolejną istotną barierą są oczywiście aspekty finansowe związane z prowadzeniem praktycznej nauki zawodu w danej branży. Zgodnie z wynikami diagnozy przeprowadzonej w niniejszym projekcie:

- brak jest zachęt dla pracodawców aby chętniej przyjmowali uczniów do swoich przedsiębiorstw na praktyki zawodowe, np. ulgi podatkowe, finansowania praktyk.
- wysokie koszty przeprowadzania praktyk zawodowych dla pracodawcy.

Ostatnim istotnym sygnalizowanym przez przedsiębiorców problemem jest poziom wiedzy kierowników praktyk ze strony szkół. Z punktu widzenia pracodawców brakuje finansowania obowiązkowych szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

6.3. Edukacja rynku w zakresie korzyści dla pracodawców

W obszarze edukacji pracodawców modelowe zachęty powinny być realizowane poprzez:

1. Kampanie informacyjne regionalizujące potrzeby rynku pracy z jasnym przekazem do młodych osób dotyczącym konsekwencji wyborów profesji niezgodnej z lokalnym rynkiem pracy na których młody człowiek chce funkcjonować. Kampanie z elementem informacyjnym dotyczącym roli pracodawców w procesie kształcenia kompetencji zawodowych.
2. Kampanie mające na celu przekonanie osób młodych do praktycznej nauki profesji jako koniecznej w ścieżce rozwoju zawodowego.
3. Promocję dobrze działającej współpracy szkół i firm, jako symbiozy przynoszącej korzyści obu stronom tego procesu.
4. Kampanie dotyczące struktury i regionalizacji rynków pracy związanych z branżą H-G-T, w tym udostępnianie w systemie dynamicznym informacji o zapotrzebowaniu na dane zawody w branży wraz z prognozowaniem trendów.
5. Budowanie wizerunku kształcenia zawodowego w firmie jako procesu wykorzystywania najnowszych rozwiązań technologicznych, współpracy z ekspertami oraz możliwości rozwoju zawodowego, także za granicą.
6. Podnoszenie świadomości pracodawców w zakresie obowiązujących regulacji prawnych, które zobowiązują organy prowadzące szkoły do refundowania pracodawcom części kosztów, ponoszonych z tytułu przyjęcia uczniów na praktyki zawodowe.

7. Klasy patronackie – promocja współpracy w ramach umowy patronackiej, aktywizacja szkół do dostosowania prowadzonego przez nie kształcenia ogólnego i zawodowego do potrzeb nowoczesnej gospodarki
8. Klasy patronackie - aktywizacja pracodawców do włączania się w proces kształcenia zawodowego w branżowych szkołach I stopnia i technikach.

6.4. Narzędzia w zakresie rozwiązań formalno-prawnych

W obszarze legislacji zachęty dla pracodawców powinny być związane z:

1. Koniecznością dostosowania prawa oświatowego do zrównania finansowania kształcenia praktycznego uczniów techników realizujących kształcenie praktyczne u pracodawców i pracowników młodocianych poprzez zagwarantowanie możliwości dofinansowania pracodawcom kosztów kształcenia, pod warunkiem uzyskania przez ucznia technikum (pobierającego u pracodawcy zajęcia praktyczne) świadectwa kwalifikacyjnego.
2. Umożliwieniem i ukonstytuowaniem badań i analiz przez Regionalne Obserwatoria Rynku Pracy działające w ramach Wojewódzkich Urzędów Pracy oraz udostępnianiem informacji stanowiących efekt konsultacji z Wojewódzkimi Radami Rynku Pracy. Taki system jest planowany do wdrożenia w ramach postulowanych nowelizacji aktów prawnych. Jest on niezwykle istotny z punktu widzenia budowania świadomości uczniów o rynku pracy na którym chcą/mają się znaleźć, a pracodawcom powinien dawać bardziej konkretną informację o możliwościach i priorytetach systemu oświaty.
3. Włączenie i mocniejsze zaangażowanie partnerów społecznych w procesy zarządzania zmianą na rynku pracy. Ważne w tym obszarze byłyby umocowanie wynikające wprost z aktów prawa.
4. Istotnym rozwiązaniem przeciwdziałającym wykonywaniu pracy przez osoby bez wykształcenia kierunkowego byłoby regulowanie funkcjonowania przedsiębiorców z branży w oparciu o kadry pozyskiwane z systemu kształcenia ponadpodstawowego. Jednakże regulacje w tym obszarze muszą być bardzo wrażliwe na warunki rynkowe, tak aby nie doprowadzać do zachwiania konkurencyjności podmiotów z branży. Zauważyć należy, że zgodnie z systemem kwalifikacji odpowiednie kompetencje do wykonywania zawodów w branży można uzyskać również poprzez kursy zawodowe.
5. Należałoby poszukiwać przewag konkurencyjnych przyszłych kadr kształconych w szkolnictwie zawodowym nad innymi formami zdobywania kompetencji stanowiskowych.

6.5. Narzędzia w zakresie zachęt pozafinansowych

Do zachęt pozafinansowych z punktu widzenia pracodawców zaliczyć należy:

1. Stworzenie narzędzi do animowania podnoszenia i aktualizacji kompetencji kadry kierowników praktyk poprzez system szkoleń, w tym wprowadzenie obowiązkowych szkoleń branżowych- ten element pojawia się w planowanych zmianach legislacyjnych – propozycja dotyczy poszerzenia źródeł finansowania po które mogą sięgać dyrektorzy placówek edukacyjnych o Fundusz Pracy,
2. Aktywizacja oraz wsparcie systemowe kierowników praktyk w poszukiwaniu pracodawców do współpracy,
3. Wprowadzenie rozwiązań informatycznych odciążających pracodawców w obszarze działań administracyjnych stojących za realizacją praktyk,
4. Standaryzacja systemu praktyk na terenie całego kraju w branży H-G-T, w tym na poziomie poszczególnych zawodów,
5. Wdrożenie systemu doradztwa zawodowego, pozwalającego na świadome wybieranie miejsca kształcenia na poziomie ponadpodstawowym przez uczniów
6. Systemy monitoringu regionalnego rynku pracy z którego korzystać będą szkoły.

Systemy te mają mieć na celu m.in. urealnienie oczekiwań uczniów w zakresie prognozowanego wynagrodzenia oraz odpowiedź na pytanie o realne potrzeby rynku pracy (z uwzględnieniem regionalizacji). Praktykanci wybierając miejsca praktyk zawodowych będą mieli świadomość jakich poziomów wynagrodzeń mogą oczekiwać od potencjalnego pracodawcy. Takie rozeznanie pozwoli na decyzję ze strony uczniów o poziomie zaangażowania i starania się o przyszłe miejsce pracy. Planowane w tym obszarze rozwiązania powinny uwzględniać badania i analizy realizowane przez Regionalne Obserwatoria Rynku Pracy.

6.6. Zachęty finansowe – perspektywa ucznia

Do zachęt finansowych ze strony ucznia zaliczyć należy:

1. Modyfikacja finansowania kształcenia praktycznego uczniów

Głównie powyższy postulat dotyczy uczniów techników i jest związany z możliwością dofinansowania pracodawcom kosztów ich kształcenia. Warunkiem tej modyfikacji musi być

uzyskanie przez, odbywającego u pracodawcy praktyczną naukę zawodu, ucznia technikum świadectwa kwalifikacyjnego. Zmiana ta ma doprowadzić do wyrównania finansowania kształcenia praktycznego uczniów i młodocianych.

2. Zwiększenie ilości realizowanych praktyk w formule podpisanych umów z uczniami odbywającymi praktyczną naukę zawodu, jako młodocianymi pracownikami (obecne oraz przyszłe regulacje prawne takie możliwości dają).

Powyższa rekomendacja jest zbieżna z Zaleceniami Rady Unii Europejskiej z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego. W dokumencie tym znajdują się między innymi zapisy związane z kryteriami dotyczącymi warunków uczenia się i warunków pracy. Rekomendacje jednoznacznie wskazują, że praktykanci za swoją pracę powinni otrzymywać wynagrodzenie pieniężne (lub ekwiwalent), które musi korespondować z warunkami wynagradzania funkcjonującymi w danym kraju. Warunki powyższe mogą wynikać z wymagań krajowych, sektorowych, etc. Jednocześnie poziomy wynagrodzeń powinny uwzględniać podział kosztów związanych z praktyczną nauką zawodu między pracodawcami, a stroną publiczną.

3. Organizacja finansowania systemu pozyskiwania przez uczniów kolejnych/dodatkowych uprawnień zawodowych.

Uzyskanie kwalifikacji rynkowej wpisanej do ZRK (Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji) wiąże się z kosztami jakie muszą być poniesione. Dla uczniów chcących poszerzyć swoje kwalifikacje, płatnikiem (przy spełnieniu przez ucznia na przykład warunków związanych z poziomem ocen) powinien być albo samorząd, organy administracji centralnej lub jeden z funduszy rządowych. Jest to zachęta finansowa ze strony ucznia powodująca brak odpłatności za potwierdzanie dodatkowych kompetencji.

6.7. Zachęty finansowe – perspektywa pracodawcy

Do zachęt finansowych ze strony pracodawcy zaliczyć należy:

1. Mechanizmy współfinansowania (dotowania) powstawania bazy dydaktycznej i technicznej u tych pracodawców, którzy podejmują się prowadzenia praktycznej nauki zawodu przez uczniów szkół. Jest to jeden z postulatów z jakim partnerzy społeczni od jakiegoś czasu zgłaszają się do administracji publicznej. W przypadku branży H-G-T baza ta dotyczy przede wszystkim szeroko rozumianej gastronomii oraz urządzeń i pomieszczeń wykorzystywanych w hotelarstwie. Jeden ze sposobów dotyczy systemu ulg, które mogłyby być wykorzystywane w sytuacji budowy lub rozbudowy takiej bazy dydaktycznej i technicznej przez pracodawców.

2. Zwiększenie środków na refundację wynagrodzeń

Postulat dotyczy zwiększenia udziału środków np.: Funduszu Pracy wynagradzaniu uczniów podejmujących praktyczną naukę zawodu u pracodawców. Pracodawcy byłiby zainteresowani zawieraniem umów z młodocianymi pracownikami również na czas nieokreślony. W systemie musi pojawić się także możliwość zatrudniania przez pracodawców i współfinansowania tego zatrudnienia przez stronę publiczną większej ilości uczniów niż wynika z potrzeb pracodawcy po to aby mogli oni uczestniczyć w praktycznej nauce zawodu np.: w wiodących zakładach pracy, w których można domniemywać, że wartość praktyk dotycząca możliwości zapoznania się z pracą u liderów regionalnych lub krajowych byłaby wysokiej jakości.

3. Zapewnienie odpowiedniego poziomu finansowania szkoleń nauczycieli realizowanych przez pracodawców.

Z pełną świadomością w propozycjach finansowych pomijane są środki UE, gdyż nie mają one charakteru finansowania systemowego oraz ciągłego. Stąd też proponowane rozwiązania dotyczą środków budżetowych.

6.8. Dobre praktyki

Analizując rozwiązania stosowane z powodzeniem w innych krajach Unii Europejskiej nie sposób pominąć systemu kształcenia dualnego stosowanego w Niemczech, który według wielu analityków stanowi benchmark dla innych krajów. U naszego zachodniego sąsiada dualny system kształcenia i szkolenia zawodowego oparty jest o nabywane kompetencje.

W Niemczech funkcjonuje sprawny ekosystem zaangażowanych instytucji, do których należą na poziomie ustalania zasad funkcjonowania i nadzoru:

1. Związki pracodawców
2. Rząd (federalny/kraju związkowego)
3. Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego
4. Izby Handlowe i Rzemieślnicze
5. Niemiecki Związek Izb Handlowo-Przemysłowych

Jednocześnie w ramach działań operacyjnych funkcjonują w tym ekosystemie:

1. Prywatne instytucje szkoleniowe
2. Związki zawodowe
3. Przedsiębiorstwa
4. Zawodowe szkoły publiczne

W Niemczech najpowszechniejszym sposobem dualnego szkolenia jest praktyka zawodowa. Niemiecki model łączy w sobie praktyczne szkolenie w przedsiębiorstwach oraz materiał teoretyczny podejmowany w szkołach zawodowych. W rezultacie, współpraca między

przedsiębiorstwami, a szkołami w zakresie szkolenia zawodowego jest bardzo bliska. Zarówno przedsiębiorstwa, jak i szkoły są zobowiązane realizować ramowy program nauczania opracowany dla każdego z zawodów. Potrzeby i wymagania rynku pracy są oceniane przez radę główną składającą się z przedstawicieli władz państwowych i samorządowych, związków zawodowych oraz przedsiębiorstw. Rada główna jest również odpowiedzialna za dostosowywanie programów nauczania do zmieniających się wymagań rynku pracy.

Na okres praktyk przedsiębiorstwa podpisują umowę z praktykantami, która może zostać rozwiązana w okresie próbnym (1–4 miesiące) zarówno przez praktykanta, jak i przedsiębiorstwo. Około 24% umów jest rozwiązywanych w tym okresie. Po ukończeniu szkolenia szanse praktykantów na podjęcie zatrudnienia są wysokie — 58% osób podejmuje zatrudnienie zaraz po ukończeniu szkolenia. Dodatkowymi opcjami są: podjęcie studiów wyższych lub edukacja uzupełniająca.

Najlepsze praktyki w Niemczech obejmują wkład finansowy na pokrycie kosztów edukacji i szkolenia w ramach systemu edukacyjnego.

Drugim interesującym krajem, na którego rozwiązania w obszarze kształcenia zawodowego warto zwrócić uwagę jest Hiszpania w której, w odróżnieniu od Niemiec, dominuje podejście modułowe. Stąd instytucje na poziomie ustalania zasad funkcjonowania są następujące:

1. Główna Rada Kształcenia i Szkolenia Zawodowego
2. Rząd (Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu)
3. IVAC (dostosowuje programy do potrzeb lokalnej gospodarki)
4. INCUAL (definiuje poziomy kwalifikacji zawodowych – skupia związki zawodowe, organizacje pracodawców, stowarzyszenia branżowe, pracodawców)

Jednocześnie w ramach działań operacyjnych funkcjonują w tym systemie:

1. Prywatne instytucje szkoleniowe
2. Związki zawodowe
3. Przedsiębiorstwa

Instytut INCUAL wypełnia rolę swoistego obserwatora w odniesieniu do całościowego systemu edukacji, zapewnienia jakości, szkoleń oraz nowych narodowych norm zawodowych. Jest to podmiot o charakterystyce technicznej, cieszący się możliwościami i niezależnością, który wspiera hiszpańską radę ogólną na rzecz edukacji i szkoleń zawodowych celem wypełnienia zadań określonych w narodowym systemie kwalifikacji oraz edukacji i szkoleń zawodowych (znanym w Hiszpanii jako SNCFP). System ten z kolei jest podmiotem odpowiedzialnym za definiowanie nowych kwalifikacji. Aby utworzyć nową kwalifikację, instytut INCUAL dysponuje własnymi uregulowaniami i metodami komunikowania i pozyskiwania informacji od przedsiębiorstw i stowarzyszeń branżowych.

Okolo jedna piąta wszystkich uczniów jest szkolona w ramach programów dualnych. Jednak nawet zwykle programy szkoleniowe obejmują treści praktyczne, elementy uczenia w oparciu o pracę i działanie oraz 360 godzin praktyki w przedsiębiorstwach.

Niepodważalne znaczenie dla dualnego systemu praktycznej nauki zawodu w systemie hiszpańskim ma silne ukierunkowanie na indywidualny nadzór i monitorowanie praktykantów. Dla każdego ucznia przygotowany jest niezależny harmonogram i każdy przechodzi indywidualną ocenę. Może to stwarzać problemy z oceną i certyfikacją oraz wiąże się z wielkim wysiłkiem dla podmiotów świadczących usługi praktycznej nauki zawodu. Dlatego podejmowane są próby rozwinięcia bardziej zestandaryzowanych metod oceny, aby ograniczyć wysiłki, które muszą być wkładane w nadzór.

Jako całość system edukacyjny jest finansowany w większości przez państwo (80%); pozostałe 20% jest pokrywane przez podmioty prywatne. Należy zauważyć, że nakłady prywatne to w większości środki rodzinne, inwestowane w edukację dzieci, a nie inwestycje przedsiębiorstw.

7. Sposób zaangażowania nauczycieli w realizację praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy.

W przypadku organizowania praktycznej nauki zawodu u pracodawców, w tym na zasadach dualnego systemu kształcenia, jak i poza nim, podstawą prawną odbywania zajęć praktycznych u pracodawców jest umowa o praktyczną naukę zawodu, zawarta pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.

Według przepisów prawa³¹ zajęcia praktyczne prowadzą nauczyciele lub instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Jeśli zajęcia praktyczne są prowadzone w warsztatach szkolnych nadzorują je nauczyciele. Jeśli zajęcia praktyczne są prowadzone u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych, nadzorować je mogą także instruktorzy praktycznej nauki zawodu³², którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje:

1. Kurs pedagogiczny
 - ☐ którego program został przygotowany zgodnie z ramowym programem kursu pedagogicznego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu określonym w załączniku do rozporządzenia (2019) i zatwierdzony przez kuratora oświaty albo
 - ☐ ukończony przed dniem 1 września 2019 r., którego program został zatwierdzony przez kuratora oświaty i obejmował łącznie co najmniej 70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej, albo
 - ☐ ukończony przed dniem 6 stycznia 1993 r. uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu, albo
2. Przygotowanie pedagogiczne wymagane takie jak od nauczycieli.
3. Dodatkowo posiadają:
 - ☐ świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły II stopnia, technikum uzupełniające lub szkoły równorzędnej albo świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej i tytuł zawodowy w

³¹ Rozporządzenie MEN w sprawie praktycznej nauki zawodu z 2019 - projekt

³² Pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy lub osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna z uczniami nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy – wg Rozporządzenia MEN w sprawie praktycznej nauki zawodu 2019.

zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać lub

- ☐ świadectwo ukończenia liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie, lub
- ☐ świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum technicznego, liceum profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego, technikum, branżowej szkoły II stopnia i technikum uzupełniającego, kształcących w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub średniego studium zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie, lub
- ☐ dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku (specjalności) odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej dwuletni staż pracy w tym zawodzie lub dyplom ukończenia studiów wyższych na innym kierunku (specjalności) oraz co najmniej czteroletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub
- ☐ tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będą nauczać, lub
- ☐ kwalifikacje wymagane od nauczycieli praktycznej nauki zawodu, określone w przepisach Karty Nauczyciela³³.

Osoba, która ukończyła kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu tego kursu z uwzględnieniem wymiaru godzin kształcenia (48 godzin).

Nauczyciel nadzorujący zajęcia praktyczne odbywające się poza terenem szkoły, realizuje zadania polegające na:

- ☐ przekazywaniu uczniom wiedzy praktycznej z zakresu nauczanego przedmiotu; celem jest nabycie przez uczniów umiejętności praktycznych w wybranym zawodzie,

³³ art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

- ☐ realizowaniu programów nauczania z zachowaniem korelacji z zawodowymi przedmiotami teoretycznymi, dostosowywanie treści kształcenia do wymogów stawianych przez zakłady pracy,
- ☐ przygotowywaniu dla uczniów zadań szkoleniowo-usługowych,
- ☐ rozwijaniu w uczniach umiejętności samodzielnego myślenia oraz wdrażanie do samodzielnej i systematycznej pracy,
- ☐ organizowaniu stanowisk pracy dla uczniów,
- ☐ wdrażaniu uczniów do przestrzegania zasad bhp, ppoż. i ochrony środowiska podczas wykonywania wszelkich prac,
- ☐ trosce o stan zdrowia uczniów oraz czuwaniu nad ich bezpieczeństwem podczas wykonywania prac.

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu jest odpowiedzialny za realizację programu nauczania, zalecanego przez MEN. Praca nauczyciela ma charakter indywidualny, wymaga jednak ścisłych kontaktów z uczniami, rodzicami lub opiekunami, innymi nauczycielami i dyrekcją szkoły oraz pracodawcami. Nauczyciel PNZ pracuje najczęściej 5 dni w tygodniu, godziny pracy są zazwyczaj stałe, uzależnione od planu lekcji.

Nauczyciel PNZ powinien charakteryzować się otwartością, wzbudzać zaufanie. Konieczne jest posiadanie umiejętności nawiązywania kontaktów, zwłaszcza z młodzieżą i słuchania. Pożądana jest cierpliwość, zdolność koncentracji uwagi, podzielność uwagi, a także spostrzegawczość i dobra pamięć. W pracy nauczyciela potrzebna jest zdolność obserwacji, wyciągania logicznych wniosków, umiejętność szybkiego podejmowania decyzji. Powinien cechować się samokontrolą, dojrzałością i odpornością emocjonalną. Przydatne umiejętności to zdolność formułowania myśli w mowie i na piśmie, planowania i organizacji pracy, sprawny refleks. Dobrze, gdy nauczyciel ma zdolności techniczne, jest osobą kreatywną i twórczą, stale rozwijającą się i otwartą na nowe doświadczenia. Pożądana jest dobra sprawność fizyczna. Nauczyciel powinien odznaczać się sprawnością narządu wzroku oraz mieć zdolności manualne. Istotny jest także słuch umożliwiający komunikację werbalną

Praktyki zawodowe organizowane u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych są prowadzone pod kierunkiem opiekunów praktyk zawodowych, którymi mogą być pracodawcy

lub wyznaczeni przez nich pracownicy albo osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne. Pracodawca, u którego jest organizowana praktyka zawodowa uczniów, może zwolnić częściowo lub całkowicie opiekuna praktyk zawodowych od świadczenia pracy wynikającej z umowy o pracę ze względu na specyfikę działalności prowadzonej przez pracodawcę lub liczbę uczniów odbywających praktykę zawodową. Za czas częściowego lub całkowitego zwolnienia od świadczenia pracy opiekunowi praktyk zawodowych przysługuje wynagrodzenie miesięczne obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

W przypadku gdy opiekun praktyk zawodowych nie został zwolniony od świadczenia pracy, pracodawca ustala i wypłaca opiekunowi praktyk zawodowych dodatek szkoleniowy w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego wynagrodzenia.

Opiekun praktyk zawodowych może otrzymać od pracodawcy za okres prowadzenia praktyk zawodowych premię w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego wynagrodzenia.

Nauczyciele zaangażowani w realizację praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach czuwają nad tym, żeby przedsiębiorstwo:

- ☐ wyznaczyło pracownika odpowiedzialnego za organizację i przebieg praktyki, w tym szkolenia bhp,
- ☐ zapewniło stały nadzór przedstawiciela zakładu pracy nad praktykantem,
- ☐ dało możliwość czynnego udziału praktykanta w zakresie pełnej realizacji opracowanego programu praktyki,
- ☐ procesach świadczenia usług gościom,
- ☐ zapewniło dostęp do nowoczesnych technologii oraz rozwiązań organizacyjnych
- ☐ zapewniło instruktaż stanowiskowy, realizowany przed rozpoczęciem pracy na każdym stanowisku.

Idea zwiększenia udziału pracodawców poprzez przeniesienie do nich kształcenia zawodowego w całości lub znacznej części jest rozwiązaniem dającym możliwość efektywniejszego dopasowania nabywanych przez uczniów umiejętności i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

Problem stanowią jednakże szczegółowe warunki na jakich dualny system kształcenia miałby w polskim szkolnictwie zawodowym funkcjonować.

W związku z zamierzonym wdrażaniem przez szkołę prowadzącą kształcenie zawodowe proponowanego modelu kształcenia dualnego, jednym z wysoce prawdopodobnych skutków będzie konieczność ograniczenia etatów nauczycieli kształcenia zawodowego.

Proponowane rozwiązanie, aby wymiar zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców był równy:

- w branżowej szkole I stopnia – minimalnej liczbie godzin kształcenia zawodowego praktycznego określonej w ramowym planie nauczania, tj. 960 godzin zajęć w trzyletnim okresie nauczania,
- w technikum oraz w szkole policealnej – nie mniej niż 30% liczby godzin kształcenia zawodowego praktycznego określonej w ramowym planie nauczania, tj. odpowiednio:
 - w technikum: od 220 do 735 godzin zajęć w czteroletnim lub od 229 do 765 pięcioletnim okresie nauczania,
 - w szkole policealnej dla młodzieży: od 240 do 800 godzin zajęć w dwuletnim okresie nauczania,

pozwoli na zwiększenie liczby godzin praktycznej nauki zawodu realizowanej w rzeczywistych warunkach. Jednakże pojawia się pytanie w jaki sposób utrzymać etaty nauczycielom, którzy realizowali dotąd kształcenie praktyczne w szkołach.

Podstawowym kierunkiem ich zaangażowania wydaje się być rozwiązanie, w którym praktyczna nauka zawodu jest realizowana w formie zajęć praktycznych w całości lub w części odbywanych u pracodawców na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą. Umowa powinna określać, że zajęcia praktyczne odbywają się w całości lub w części u pracodawcy (jako miejsce), a prowadzone są przez nauczycieli zatrudnionych w szkole. Powoduje to konieczność podjęcia szeregu działań dostosowujących o charakterze organizacyjnym, głównie w szkolnych planach nauczania. Dodatkową komplikację może stanowić dopuszczenie możliwości organizowania zajęć praktycznych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia także w okresie ferii letnich, jeśli wymaga tego specyfika danego zawodu (a taka jest sytuacja w zawodach z branży turystycznej), przy odpowiednim skróceniu w takiej sytuacji czasu trwania zajęć dydaktyczno-wychowawczych.

Pomocniczym rozwiązaniem dotyczącym nauczycieli może stanowić wprowadzona regulacja, umożliwiająca publicznym szkołom prowadzącym kształcenie zawodowe prowadzenie nie tylko,

tak jak dotychczas kwalifikacyjnych kursów zawodowych, ale dodatkowo również kursów umiejętności zawodowych i turnusów dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników - w zakresie zawodów, w których te szkoły kształcą, oraz w zakresie branż, do których są przypisane te zawody.

Ponadto, kurs umiejętności zawodowych został poszerzony o możliwość realizacji programu nauczania, który uwzględnia efekty kształcenia właściwe dla dodatkowych umiejętności zawodowych. Dzięki temu również uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą mogli nabyć dodatkowe umiejętności przydatne w przyszłej pracy, a nauczyciele godziny pracy.

Odpowiednio doprecyzowane pozwolą na wykorzystanie w pełni wykwalifikowanej kadry ze szkół zawodowych.

Doskonalenie kształcenia zawodowego nauczycieli w rzeczywistych warunkach pracy musi służyć kompleksowemu ich rozwojowi i dokładnie odnosić się do specyfiki wykonywanej przez nich pracy. Wysoki poziom wiedzy i umiejętności nauczycieli wpływa na przygotowanie do pracy ich podopiecznych. Braki merytoryczne oraz nieznajomość zawodu od strony praktycznej ograniczają albo zupełnie hamują rozwój pożądaných przez pracodawców cech, nawyków, zdolności u uczniów. Problemem szkolnictwa zawodowego jest zbyt teoretyzowanie programów nauczania. Absolwenci nie są w wystarczającym wymiarze przygotowani od strony praktycznej, przez co wymagają dodatkowego szkolenia przed przystąpieniem do samodzielnego wywiązywania się z powierzonych zadań.

Praktyczne kształcenie nauczycieli i instruktorów zawodu w branży hotelarsko – gastronomiczno – turystycznej to poznawanie rzeczywistych warunków pracy w branży oraz zdobywania umiejętności praktycznych, niezbędnych podczas prowadzenia zajęć przygotowujących absolwentów szkół do wykonywania wyuczonych zawodów.

Szkoła ponosi odpowiedzialność za jakość i stan nauczania. W związku z powyższym proponuje się :

- Wypracowanie modelu współpracy szkoły z pracodawcą w zakresie realizacji przez szkołę indywidualnego programu szkolenia kadr dla przedsiębiorstwa.
- Wypracowanie modelu zachęt dla pracodawców angażujących się w proces zawodowego kształcenia praktycznego
- Poprawa motywacji nauczycieli PNZ :



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



- Organizacja staży w przedsiębiorstwie branżowym (zaliczane do awansu zawodowego)
- Dofinansowanie szkół w nowoczesny sprzęt (np. programy operacyjne itp.).
- Obowiązkowe wycieczki tematyczne do branżowych przedsiębiorstw
- Umożliwienie szkołom i ckp prowadzenia działalności gospodarczej, a wypracowane środki przeznaczyć na dofinansowanie zajęć praktycznych (aktualnie brak środków powoduje, że uczniowie sami finansują zakup surowców do praktycznej nauki zawodu np. kucharza).

8. Wnioski i powiązane z nimi rekomendacje

Szkolnictwo zawodowe w ostatnich dwudziestu latach utraciło na znaczeniu, prestiżu i trosce państwa. Niski prestiż szkolnictwa zawodowego – szkoła zawodowa kojarzy się z miejscem, które nie daje szans na rynku pracy oraz wycofanie się państwa z aktywnego wpływania na ten sektor spowodowały, że w rezultacie szkoły zawodowe, szczególnie zasadnicze, stały się synonimem marginalizacji społecznej, zawodowej oraz kulturowej, zaś młodzież do nich uczęszczająca naznaczona została piętnem niezaradności życiowej. Do deprecjacji szkół zawodowych przyczynił się również znaczny wzrost ambicji edukacyjnych społeczeństwa, dla członków którego synonimem sukcesu stało się posiadanie wykształcenia wyższego. Sukces ten w wielu przypadkach jest pozorny, albowiem gospodarka nie jest w stanie wygenerować takiej ilości miejsc pracy, która zagwarantuje wszystkim absolwentom szkół wyższych znalezienie zatrudnienia.

Ostatnie lata przyniosły również istotne zmiany na rynku pracy. Demografia powoduje, że polski rynek pracy jest obecnie i będzie w przyszłości zasilany coraz mniejszą liczbą młodych ludzi. Malejące bezrobocie ogólne przekłada się na odczuwany przez rynek deficytu pracowników z poszukiwanymi kwalifikacjami. Coraz trudniej o fachowców na rynku pracy. Przy tych wskaźnikach jednocześnie na wysokim poziomie utrzymuje się bezrobocie absolwentów dotychczasowych zasadniczych szkół zawodowych i techników

Niski prestiż szkolnictwa zawodowego w połączeniu z brakiem odpowiedzi na potrzeby krajowego, regionalnego i lokalnego rynku pracy wymagają podjęcia działań o charakterze naprawczym.

Szansę na przywrócenie szkolnictwu zawodowemu średniego szczebla edukacji przynależnego mu miejsca w polskim systemie oświaty stanowić może kolejna, przygotowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, reforma kształcenia zawodowego. W pewnym stopniu została ona wymuszona poprzez zachodzące na przestrzeni ostatnich lat procesy globalizacyjne, rosnący udział mobilności geograficznej i zawodowej, przekształceń gospodarczych oraz niezwykle intensywny rozwój techniki i nowoczesnych technologii.

Proponowane rozwiązania uwzględniają m.in.

- mechanizmy włączania wszystkich kluczowych partnerów kształcenia zawodowego w działania służące systematycznemu dostosowywaniu tego kształcenia do potrzeb rynku pracy;

- wzmocnienie udziału pracodawców w kształceniu zawodowym, w tym w realizacji praktycznej nauki zawodu dla uczniów szkół branżowych;
- zwiększenie subwencji oświatowej na szkoły kształcące w zawodach, na które jest wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy, wskazane w prognozie³⁴ zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego;
- modyfikację warunków wprowadzania zawodów do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- zmiany w klasyfikacji zawodów i podstaw programowych (w celu zapewnienia większej przejrzystości dla każdego zawodu zostanie opracowana podstawa programowa stanowiąca odrębną całość);
- wprowadzenie obowiązku przystępowania uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe odpowiednio do egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne albo do egzaminu czeladniczego przeprowadzanego przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych;
- wyższe dofinansowanie kosztów kształcenia dla pracodawcy kształcących młodocianych pracowników w zawodach, w których występuje zwiększone zapotrzebowanie na pracowników;
- możliwość realizacji przez uczniów technikum staży uczniowskich na podstawie umowy z pracodawcą z założeniem, że koszty świadczeń pieniężnych, które uczeń otrzyma podczas stażu zostaną wliczone pracodawcy w koszty uzyskania przychodu;
- wprowadzenie możliwości uzyskania przez uczniów dodatkowych umiejętności w zawodach zwiększających szanse na zatrudnienie;
- obowiązkowe staże branżowe organizowane przez dyrektora szkoły dla nauczycieli zawodu;
- modyfikację warunków uruchamiania przez szkołę kształcenia w danym zawodzie i opiniowania kierunków kształcenia;

³⁴ określanej przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania i uwzględniającej dane Instytutu Badań Edukacyjnych opracowane na podstawie statystyki publicznej, danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Systemu Informacji Oświatowej oraz po zasięgnięciu opinii rad sektorowych do spraw kompetencji i rady programowej do spraw kompetencji.

- możliwość kształtowania przez szkoły elastycznej oferty kształcenia dostosowanej do potrzeb uczących się osób dorosłych, poprzez prowadzenie krótszych form kursowych w postaci kursów umiejętności zawodowych;
- regulacje dotyczące umowy zawieranej między pracodawcą, zamierzającym realizować kształcenie praktyczne ucznia – młodocianego pracownika a dyrektorem szkoły, w której ten uczeń będzie realizował kształcenie ogólne i kształcenie zawodowe teoretyczne.

W opracowanym modelu przedmiotem zainteresowania autorów była branża turystyczno-gastronomiczno-hotelarska, dlatego rekomendacje zmian dotyczą tego obszaru. Część z nich koresponduje z rozwiązaniami proponowanymi przez ustawę Prawo oświatowe.

Rekomendacje działań na poziomie centralnym

- wspieranie przedsiębiorstw w organizacji praktycznej nauki w firmie m.in. poprzez wprowadzenie rozwiązań systemowych umożliwiających tworzenie u zainteresowanych przedsiębiorców Centrów kształcenia analogicznie do działających CKP czy wprowadzanych CKZ, z odpowiednimi konsekwencjami finansowymi;
- wprowadzenie obowiązkowego egzaminu po zrealizowanej praktyce zawodowej – szkoła lub wspólnie z pracodawcą; ocena z przeprowadzonego egzaminu byłaby oceną z praktyki zawodowej branżą pod uwagę, przy odpowiedniej wadze, przy ustalaniu wyniku egzaminu zawodowego;
- wypracowanie mechanizmów angażowania specjalistów w zakresie określonych dziedzin wiedzy, w tym pracodawców i przedsiębiorców, w systemowe projektowanie oferty, treści oraz warunków realizacji kształcenia i szkolenia;
- włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy oraz weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych, zwłaszcza w ujęciu sektorowym;
- wprowadzenie rozwiązań dotyczących doksztalcania i doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy.

Rekomendacje działań na poziomie regionalnym (województwa)

- wypracowanie mechanizmów angażowania regionalnych i lokalnych pracodawców w projektowanie i ocenę oferty edukacyjnej i szkoleniowej w regionie.
- w celu ograniczenia przypadkowości wyboru szkoły i zawodu organizowanie wspólnych (przedstawiciela szkoły branżowej z pracodawcą) wyjazdy do szkół podstawowych (I semestr

klasa 8) w celu spotkania z młodzieżą szkolną i przedstawienia jej rzeczywistych informacji o zawodach branżowych (pokaz filmów, slajdów) - z przeprowadzonych badań wynika potrzeba świadomego wyboru nauki przez uczniów szkoły podstawowej w wieku 14- 15 r. życia

Rekomendacje działań na poziomie lokalnym (powiaty)

- wspieranie szkół w kontaktach z pracodawcami przez organy prowadzące (powiaty) poprzez zawieranie stosownych porozumień określających współpracę pozyskanych pracodawców ze szkołami w zakresie m.in.: opracowywania programów nauczania, opracowywania programów praktyk, przyjmowania uczniów na praktyczną naukę zawodu, organizowania kursów, staży i szkoleń dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych, doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego;
- dokonanie przeglądu bazy szkolnej i ckp pod kątem spełnienia wymogów ustawowych, takich jak:
 - stan kadry nauczycielskiej,
 - zaplecze lokalowe niezbędne do prowadzenia praktycznej nauki zawodu,
 - zaplecze sprzętowe niezbędne do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

Rekomendacje działań w środowisku pracodawców

- promowanie tworzenia przez pracodawców systemów motywacyjnych dla młodzieży zachęcających do wyboru ścieżki kształcenia zawodowego, w tym systemów stypendialnych dla najlepszych uczniów.

Rekomendacje działań w szkołach branżowych

- poprawa motywacji nauczycieli PNZ:
 - organizacja staży w przedsiębiorstwie branżowym (zaliczane do awansu zawodowego);
- obowiązkowe wycieczki zawodoznawcze do branżowych przedsiębiorstw;
- umożliwienie szkołom i ckp prowadzenie działalności gospodarczej, a wypracowane środki przekazać szkole np. na dofinansowanie zajęć praktycznych (aktualnie brak środków powoduje, że uczniowie sami finansują zakup surowców do praktycznej nauki zawodu np. kucharza).

Szkoły preferują jednolity system kształcenia odbywający się na linii szkoła – pracodawca. Doceniają rolę CKP jako centrum kształcącego uczniów praktycznej nauki zawodu, jednak

zwracają uwagę że należy rozszerzyć ich formułę działania a wtedy mogłyby odgrywać dużą rolę w podnoszeniu jakości kształcenia praktycznej nauki zawodu poprzez:

- monitorowanie lokalnego rynku pracy;
- zbieranie informacji od pracodawców na temat potrzeb lokalnego rynku pracy i potrzeb pracodawców;
- prowadzenia pośrednictwa w wyszukiwaniu pracodawców dla szkół zawodowych w branży;
- szkolenia w praktycznej nauce zawodu w zakresie nie realizowanym przez pracodawców;
- prowadzenie doradztwa zawodowego dla uczniów wybierających szkoły zawodowe w branży;
- doksztalcaniu zawodowym nauczycieli poprzez organizowanie kursów u pracodawców.

Nauczyciele podkreślają, że dążenie do systemu dualnego kształcenia jest prawidłowym kierunkiem w którym podąża kształcenie praktyczne, a rzeczywiste warunki pracy w których kształcą się uczniowie dają im możliwość uzyskiwania pełniejszych kwalifikacji zawodowych i uczestniczenia w rynku pracy.

Zauważają również konieczność zwiększenia udziału pracodawców w realizacji warunków i trybu organizowania praktycznej nauki zawodu, zwiększenia kwalifikacji opiekunów praktyk, monitorowanie praktyk przez pracodawcę i opiekuna ze strony szkoły oraz nawiązywanie ścisłej współpracy pomiędzy nimi, poprawa treści programowych praktycznej nauki zawodu, stosowanie zachęt dla pracodawców, rozszerzenie roli CKP gdyby rozwijany miał być model kształcenia na linii Szkoła- CKP- Pracodawca.

9. Zasady i narzędzia zapewnienia jakości kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy

Opracowanie jest próbą przedstawienia zasad i narzędzi zapewnienia jakości kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy w modelowych programach praktycznej nauki zawodu w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej. Opracowanie jest realizowane w ramach projektu pod nazwą „Doskonalenie kształcenia zawodowego w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej”, dofinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) „Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki”. Opracowanie dotyczy zawodów: kelner, kucharz, technik żywienia i usług gastronomicznych, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej, technik turystyki wiejskiej.

Szkolnictwo zawodowe w Polsce jest w okresie ciągłych zmian dotyczących m.in. struktury, podstaw programowych, nowych zawodów. Zmianom tym towarzyszą wzrastające oczekiwania pracodawców oraz konieczność dostosowania szkół zawodowych do zmieniającej się gospodarki. Prowadzone prace miały na celu wyróżnienie w strukturze szkolnictwa zawodowego następujących szkół: 5-letniego technikum w miejsce dotychczasowego 4-letniego technikum, 3-letniej branżowej szkoły I stopnia, która zastąpiła zasadniczą szkołę zawodową, 2-letniej branżowej szkoły II stopnia, szkoły policealnej. Uzupełnieniem są KKZ (kwalifikacyjne kursy zawodowe).

Od 2016 r. trwają prace nad włączaniem kwalifikacji rynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, które są nadawane po ukończeniu różnego rodzaju kursów oraz szkoleń zakończonych zdaniem właściwych egzaminów. Kwalifikacje te mają przypisany określony poziom Polskiej i Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Wprowadzenie w naszym kraju ZSK jest efektem zmian zachodzących w gospodarce oraz na rynku pracy, a w konsekwencji wpłynie na wzrost znaczenia efektów uczenia się, które obejmują wiedzę, umiejętności i kompetencje. System ten przyczyni się również do zwiększenia zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji, ich porównywaniem oraz formalnym ich uznawaniem.

Zmiany w zakresie szkolnictwa zawodowego obejmują prowadzone przez Ośrodek Rozwoju Edukacji m.in.: modyfikacje podstaw programowych w poszczególnych zawodach, wyodrębnienie obok efektów uczenia się kryteriów weryfikacji, opracowanie ścieżek rozwoju zawodowego oraz

opracowanie przykładowych programów nauczania. W pracach tych uczestniczą nauczyciele, przedstawiciele pracodawców i partnerów społecznych.

Proces reformowania szkolnictwa zawodowego powinien przebiegać w sposób przemyślany, mając na uwadze zmieniającą się gospodarkę i rynek pracy, specyfikę poszczególnych branż oraz przewidywane perspektywy. W pracach tych powinni zabrać głos przedstawiciele różnych środowisk, a w szczególności należy wsłuchiwać się w głos pracodawców.

Reforma szkolnictwa zawodowego przeprowadzana w Polsce od lat wiąże się z dużym naciskiem na kształcenie praktyczne realizowane w rzeczywistych warunkach pracy, a więc m.in. w formie praktyk zawodowych u pracodawców. W 2018 r. jedną z podstawowych barier dla rozwoju przedsiębiorczości w opinii pracodawców okazał się problem ze znalezieniem pracowników. Stopa bezrobocia w Polsce w 2018 r. osiągnęła najniższy wskaźnik (listopad 2018 r. 5,7 % wg danych GUS). Ma miejsce rozdzźwięk między oczekiwaniami rynku pracy a kompetencjami i kwalifikacjami posiadanymi przez absolwentów szkół zawodowych.

9.1. Determinanty zapewnienia jakości kształcenia praktycznego u pracodawcy

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczących się do życia w warunkach współczesnego świata, wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Zadania podmiotów prowadzących kształcenie zawodowe oraz sposób ich realizacji są uwarunkowane zmianami zachodzącymi w otoczeniu gospodarczo-społecznym, na które wpływa między innymi wzrost oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników. Elastycznemu reagowaniu systemu kształcenia zawodowego na potrzeby rynku pracy oraz mobilności edukacyjnej i zawodowej absolwentów służy wyodrębnienie kwalifikacji w ramach poszczególnych zawodów wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Branża hotelarsko – gastronomiczno – turystyczna stanowi jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się sektorów usługowych, a jednocześnie ważny element życia społecznego. Tendencje prognozowane w perspektywie najbliższych lat zakładają dalszy jej rozwój i wzrost zapotrzebowania na pracowników tej branży.

Współczesny klient oczekuje od pracowników branży hotelarsko – gastronomiczno – turystycznej znajomości jego potrzeb i tworzenia oferty adekwatnej do jego oczekiwań. W opinii pracodawców

najbardziej przydatnymi kompetencjami w tej branży są: specjalistyczna wiedza i umiejętności dotyczące zadań zawodowych na stanowisku pracy, porozumiewanie się w języku obcym, obsługa programów komputerowych oraz dyspozycyjność. Oczekiwania pracodawców w zakresie specjalistycznej wiedzy i umiejętności dotyczą przede wszystkim określonych kwalifikacji, a także praktycznych umiejętności związanych z ich wykorzystaniem. Kolejnymi istotnymi wymogami są: znajomość branży, umiejętność obsługiwanie systemów komputerowych w niektórych zawodach, sporządzanie dokumentacji branżowej oraz duża samodzielność. Wśród kompetencji przyszłości, jakich oczekują pracodawcy, dwie są kluczowe: nastawienie na rozwój oraz porównywanie ofert / wyszukiwanie informacji. W obszarze wiedzy i umiejętności biznesowych najważniejsza jest kompetencja związana z umiejętnościami sprzedażowymi. Pracodawcy poszukują wykwalifikowanych pracowników, którzy posiadają udokumentowane kwalifikacje zawodowe. Badania socjologów pokazują, że wśród zawodów, które w najbliższych 10 latach mogą być najbardziej pożądane na rynku pracy, na podium znajdują się zawody związane z organizacją czasu wolnego. Potwierdzają ten fakt analizy rynku pracy, według których wzrośnie zapotrzebowanie na zawody związane z organizacją czasu wolnego i rozwijaniem zainteresowań oraz hobby. Poszukiwani będą animatorzy, organizatorzy imprez turystycznych i okolicznościowych. Rozwój bazy hotelarskiej oraz wzrost liczby zakładów gastronomicznych w Polsce wiąże się z koniecznością zatrudniania wykwalifikowanych pracowników tej branży. Warunkiem właściwego kształcenia w tym zakresie jest zapewnienie jakości kształcenia praktycznego u pracodawcy.

9.2. Zasady, formy i dokumentacja kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy

Kształcenie praktyczne realizowane u pracodawcy charakteryzuje się przede wszystkim tym, że nie zachodzi stosunek pracy pomiędzy uczniem a podmiotem, u którego realizowane jest kształcenie praktyczne. Kształcenie to realizowane jest w dwóch formach:

a) praktyki zawodowej, której czas jest określony w podstawie programowej w danym zawodzie. Obecnie określony jest wymiar godzinowy praktyk zawodowych, które najczęściej realizowane są przez 8 godzin dziennie (od września 2019 r. 7 godzin dziennie). Praktyka zawodowa oznacza

zastosowanie i pogłębianie wiedzy i umiejętności zawodowych, a także zdobycie nowych umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.

b) staż zawodowy, który oznacza nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy. Obecnie wiele staży zawodowych jest realizowanych w ramach projektów unijnych. Wsparcie w postaci staży realizowane w ramach projektów musi być zgodne z zaleceniem Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz. Urz. UE C 88 z 27.03.2014), Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży (Polska Rama Jakości Praktyk i Staży oraz Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020). W projektach z zakresu organizowania staży zawodowych przy rekrutacji uczestników do projektu należy mieć na względzie określenie grupy docelowej objętej wsparciem.

Praktyka i staż zawodowy odbywa się na podstawie umowy lub porozumienia o zorganizowanie stażu/praktyki zawodowej zawartej pomiędzy stronami. Najczęściej jest ona zawarta pomiędzy szkołą a zakładem pracy. W przypadku projektów unijnych umowa jest trójstronna, a jej stronami są: pracodawcą, uczestnik projektu (stażystą), a w przypadku gdy uczeń jest niepełnoletni dodatkowo jego rodzice (lub opiekunowie prawni) oraz szkoła. Beneficjent (Projektodawca) składa projekt z zakresu organizacji staży/praktyk zawodowych, przy czym jego rola polega na pośredniczeniu pomiędzy osobą kierowaną na staż/praktykę zawodową a pracodawcą. Zadaniem Beneficjenta (Projektodawcy) jest rekrutacja osób, które mają odbyć staż/praktykę oraz znalezienie pracodawcy, u którego taki staż/praktykę będą mogły odbyć. Umowa powinna zawierać co najmniej następujące elementy:

- nazwę formy wsparcia (staż/praktyka zawodowa),
- określenie stron umowy (nazwa i adres pracodawcy oraz nazwa i adres beneficjenta),
- dane uczestnika projektu odbywającego staż/praktykę zawodową (imię i nazwisko, PESEL, data urodzenia, adres zameldowania/zamieszkania),
- dane opiekuna uczestnika projektu odbywającego staż/praktykę zawodową (imię i nazwisko, zajmowane stanowisko),
- miejsce odbywania stażu/praktyki zawodowej,
- datę rozpoczęcia i zakończenia stażu/praktyki zawodowej,
- wysokość przewidywanego stypendium stażowego,
- numer i tytuł projektu, w ramach którego realizowany jest staż/praktyka zawodowa,

- program stażu/praktyki zawodowej,
- zobowiązanie pracodawcy do zapewnienia należytej realizacji stażu/praktyki zawodowej, zgodnie z ustalonym programem,
- prawa i obowiązki uczestnika praktyki/stażu,
- prawa i obowiązki pracodawcy,
- prawa i obowiązki beneficjenta.

Umowa o odbycie stażu/praktyki zawodowej może zostać rozwiązana w przypadku:

- nieusprawiedliwionej nieobecności uczestnika projektu przez określony czas;
- naruszenia przez uczestnika projektu podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy np. w przypadku stawienia się na staż/praktykę zawodową w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania ich na stanowisku pracy,
- nierealizowania przez pracodawcę warunków i programu odbywania stażu/praktyki,
- przerwania stażu/praktyki przez uczestnika projektu.

Stáže/praktyki zawodowe realizowane w ramach projektów unijnych powinny być udokumentowane w sposób umożliwiający określenie co najmniej:

- organizatora stażu/praktyki zawodowej;
- uczestników stażu/praktyki zawodowej i ich danych kontaktowych;
- terminu i miejsca odbywania stażu/praktyki zawodowej;
- programu i harmonogramu;
- liczby godzin stażu/praktyki zawodowej;
- warunków dokumentacji i oceny odbywanych zadań zawodowych,
- form wsparcia w tym wydatków kwalifikowanych w ramach realizowanego projektu poniesionych podczas stażu/praktyki zawodowej (w tym kosztów dojazdu uczestników, kosztów wyżywienia, zakwaterowania, a także wynagrodzenia dla opiekuna praktyk/stażu).

Do wymaganych dokumentów należą: program stażu/praktyki zawodowej, listy obecności uczestników projektu, dzienniki zajęć, listy potwierdzające otrzymanie materiałów, dokumenty potwierdzające poniesienie przez uczestnika projektu wydatków związanych z jego dojazdem na miejsce odbywania zajęć (np. bilety, wnioski o zwrot kosztów dojazdu); dokumenty potwierdzające ukończenie formy wsparcia (kopie zaświadczeń, certyfikatów, dyplomów).

Z uwagi na fakt, że udział w stażu/praktyce zawodowej ma pozwolić uczestnikowi m.in. na zdobycie wymaganego doświadczenia zawodowego, osoba odbywająca staż/praktykę zawodową powinna wykonywać czynności lub zadania w wymiarze 40 godzin tygodniowo i 8 godzin dziennie z zastrzeżeniem, że czas pracy osoby niepełnosprawnej, zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, nie może przekroczyć 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osobie odbywającej staż/praktykę zawodową przysługują dni wolne. Staż/praktyka zawodowa odbywają się w oparciu o program stażu/praktyki zawodowej, który jest dostosowany do kształcenia w danym zawodzie.

Umowa lub porozumienie zawarte pomiędzy szkołą a pracodawcą wraz z programem stażu/praktyki powinien określać:

- nazwę zawodu lub specjalności, której dotyczy staż/praktyka zawodowa,
- zakres zadań wykonywanych przez uczestnika,
- rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych,
- sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych,
- dane opiekuna stażu/praktyki.

Do obowiązków pracodawcy należy:

- zapewnienie odpowiedniego stanowiska stażu/praktyki zawodowej, pomieszczenia, urządzeń i materiałów zgodnie z programem stażu/praktyki zawodowej,
- przeszkolenie uczestnika na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznanie go z obowiązującym regulaminem pracy na stanowisku, którego dotyczy staż/praktyka zawodowa,
- sprawowanie nadzoru nad odbywaniem stażu/praktyki w postaci wyznaczenia opiekuna stażu/praktyki, który udziela uczestnikowi stażu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań.

Opiekun stażu/praktyki wprowadza stażystę w zakres obowiązków oraz zapoznaje z zasadami i procedurami obowiązującymi w organizacji, w której odbywa staż, a także monitoruje realizację przydzielonego w programie stażu zakresu obowiązków i celów edukacyjno-zawodowych oraz udziela informacji zwrotnej stażyście na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań. Opiekun informuje szkołę o przypadkach przerwania odbywania stażu/praktyki zawodowej, o każdym dniu nieusprawiedliwionej nieobecności oraz o innych zdarzeniach istotnych dla realizacji programu. Po zakończeniu realizacji programu stażu/praktyki wydaje uczestnikowi opinię

zawierającą m.in. informację o zadaniach realizowanych przez uczestnika oraz o umiejętnościach zawodowych pozyskanych w procesie stażu/praktyki.

Do obowiązków szkoły należy:

- przed rozpoczęciem praktyki/stażu zapoznanie uczestnika z programem stażu i praktyki zawodowej, z jego obowiązkami oraz uprawnieniami,
- przeszkolenie uczniów w zakresie BHP,
- sprawowanie nadzoru nad organizacją stażu/praktyki.

Uczniowie w trakcie realizacji praktyk zawodowych powinni być ubezpieczani od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Do obowiązków ucznia odbywającego staż należy:

- przestrzeganie ustalonego przez pracodawcę rozkładu czasu stażu/praktyki zawodowej,
- sumiennie i starannie wykonywanie zadań objętych programem stażu/praktyki zawodowej,
- stosowanie się do poleceń pracodawcy i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem,
- przestrzeganie przepisów i zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- dbanie o dobro zakładu pracy oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- kulturalne zachowanie,
- odpowiedni ubiór i wygląd dostosowany do charakteru pracy.

W przypadku wielu staży/praktyk zawodowych uczestnicy mają zapewniony przejazd, zakwaterowanie, wyżywienie oraz wypłacone stypendium stażowe. Stypendium przysługuje osobie odbywającej staż / praktykę zawodową za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, przypadający w okresie odbywania stażu, za który na podstawie odrębnych przepisów, pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. Stypendium jest przyznawane na okres od dnia rozpoczęcia do dnia zakończenia lub zaprzestania uczestnictwa w stażu/praktyce zawodowej. Wynagrodzenie opiekuna stażysty jest kosztem kwalifikowalnym w projekcie. Koszty jego wynagrodzenia mogą stanowić refundację podmiotowi przyjmującemu na staż wynagrodzenia opiekuna stażysty w zakresie odpowiadającym częściowemu lub całkowitemu zwolnieniu go od świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad stażystą. Opcjonalnie, koszty wynagrodzenia

opiekuna stażysty mogą stanowić refundację podmiotowi przyjmującemu na staż dodatku do wynagrodzenia opiekuna stażysty, w sytuacji, gdy nie został zwolniony od świadczenia pracy, w wysokości nieprzekraczającej 500 zł brutto miesięcznie. Katalog wydatków przewidzianych w ramach projektu może uwzględniać inne koszty związane z realizacją praktyki/stażu (np. koszty dojazdu, koszty wyposażenia stanowiska pracy w niezbędne materiały i narzędzia, koszty eksploatacji materiałów i narzędzi, szkolenia BHP stażysty, itp.).

9.3. Narzędzia zapewnienia jakości kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy

Jakość praktyk zawodowych realizowanych u pracodawców odgrywa kluczową rolę w kształceniu przyszłych pracowników. Do zaproponowanych narzędzi określających jakość praktyk zawodowych należą:

- 1) Dokumentacja dotycząca praktyk/staży zawodowych zawarta między szkołą/placówką a pracodawcą. Dokumentacja ta obejmuje m.in.: umowy, porozumienia, regulamin, program praktyk/stażu zgodny z podstawą programową w danym zawodzie i w określonej kwalifikacji. Przykładowe dokumenty zostały zamieszczone na końcu niniejszego opracowania.
- 2) Opinia/referencje pracodawcy na temat ucznia odbywającego kształcenie praktyczne w danym przedsiębiorstwie, określająca zakres realizowanych zadań zawodowych, ocenę umiejętności praktycznych ucznia i jego zaangażowania. Opinia jest rezultatem obserwacji ucznia przez opiekuna/opiekunów praktyk oraz ocena wywiązywania się z przydzielonych zadań. Uzupełnienie może stanowić egzamin na zakończenie odbytego kształcenia, który zilustruje przyrost wiedzy i umiejętności oraz efektów kształcenia. Idealnym narzędziem byłaby chęć zatrudnienia ucznia, który odbył praktykę zawodową przez pracodawcę (np. początkowo dorywczo na umowę – zlecenie, a po zakończeniu szkoły na stałe).
- 3) Badania (wywiady, ankiety) przeprowadzone wśród uczniów odbywających praktykę zawodową, które mają na celu uzyskanie informacji na temat przydatności praktyk zawodowych, możliwości skorzystania z określonych maszyn, narzędzi, programów komputerowych itp. w rzeczywistych warunkach pracy. Istotnym elementem jest



wiedza i doświadczenie zdobyte przez uczniów w wyniku bezpośredniego wykonywania czynności zawodowych pod kierunkiem praktyka/ów zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

- 4) Badania przeprowadzone przez szkołę po zakończeniu odbytych praktyk zawodowych w formie egzaminu z praktyk zawodowych, analizy i oceny dzienniczka praktykanta/stażysty oraz innych form diagnozy warunkujących określenie zdobytych umiejętności praktycznych. Istotnym elementem jest ścisła współpraca między zakładem pracy (opiekunem, przełożonym) a szkołą (kierownik kształcenia praktycznego, nauczyciele zawodu, dyrektora szkoły) w zakresie właściwej realizacji kształcenia praktycznego przez uczniów.
- 5) Włączenie pracodawców w opracowanie podstaw programowych i programów nauczania w poszczególnych zawodach oraz programów praktyk zawodowych oraz zapraszanie przedstawicieli pracodawców do szkół, odpowiednich instytucji (np. Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Kuratoria Oświaty) w celu zaprezentowania podstaw programowych, programów nauczania w poszczególnych zawodach i kwalifikacjach celem poznania obecnego systemu kształcenia w branży hotelarsko–gastronomiczno–turystycznej przez pracodawców.
- 6) Sfinansowanie przez szkoły (organy prowadzące) lub odpowiednie instytucje, w przypadku projektów unijnych, wynagrodzeń dla opiekunów praktyk zawodowych u pracodawców w formie dodatków (np. w wysokości 500 zł za miesiąc) oraz zagwarantowanie wyposażenia w materiały i sprzęt dla pracodawców, które zostaną wykorzystane przez uczniów odbywających staż (np. produkty żywnościowe w zawodzie kucharz, zastawa stołowa w zawodzie kelner, artykuły papiernicze w zawodzie technik obsługi turystycznej). Wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw będzie stanowiło z jednej strony zachętę do przyjmowania praktykantów, a z drugiej strony pozwoli na weryfikację przedsiębiorstw, w których odbywają się staże/praktyki zawodowe.

Zaproponowane narzędzia umożliwiają przedsiębiorstwom oraz szkołom/placówkom zidentyfikowanie jakości oraz skuteczności kształcenia praktycznego u pracodawców. Wskazują obszary mocnych i słabych stron, a co się z tym wiąże określają obszary wymagające poprawy. Istotną cechą zaproponowanych narzędzi jakościowych jest kompleksowe zbadanie kształcenia

uczniów w branży hotelarsko – gastronomiczno – turystycznej w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawców.

Niezwykle ważnym elementem kształcenia praktycznego, oprócz typowych praktyk/staży zawodowych, jest udział uczniów w wycieczkach szkoleniowo – metodycznych, w trakcie których uczniowie mają możliwość wykonywania praktycznych umiejętności związanych z kierunkiem kształcenia oraz zorganizowania wizyt w różnych przedsiębiorstwach branżowych. Uczestnictwo w tego typu wycieczkach i zajęciach terenowych może przybierać następujący charakter:

- ćwiczenia z pilotażu wycieczek i przewodnictwa turystycznego oraz odwiedzanie atrakcji turystycznych w zawodzie technik obsługi turystycznej,
- ćwiczenia z pilotażu wycieczek i przewodnictwa turystycznego oraz odwiedzanie gospodarstw agroturystycznych w zawodzie technik turystyki wiejskiej,
- wizyty w hotelach dla uczniów kształcących się w zawodzie technik hotelarstwa,
- wizyty w lokalach gastronomicznych dla uczniów w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych,
- zobaczenie wyposażenia kuchni w różnych lokalach gastronomicznych oraz udział w pokazach kulinarnych w zawodzie kucharz,
- wizyty na targach i wystawach branżowych.

Tego typu zajęcia mogą się odbywać w ramach zajęć lekcyjnych oraz jedno i kilkudniowych wycieczek szkoleniowo – metodycznych. W celu zwiększenia jakości kształcenia praktycznego w zaproponowanym modelu proponuje się podjęcie następujących działań pośrednio związanych z kształceniem praktycznym u pracodawców:

- opracowanie polskich ram jakości staży i praktyk zawodowych na podstawie rozporządzenia Komisji Europejskiej w sprawie europejskich ram jakości staży i praktyk zawodowych,
- większe zaangażowanie pracodawców w przygotowanie arkuszy egzaminacyjnych i ocenę egzaminów zawodowych,
- zwiększenie liczby klas patronackich, w których określone przedsiębiorstwo z branży hotelarsko – gastronomiczno – turystycznej pełni patronat nad daną klasą kształcącą się w danym zawodzie lub całą szkołą zawodową,
- ukierunkowanie na system dualnego kształcenia, w którym pracodawca staje się realizatorem praktycznej nauki zawodu na linii szkoła – pracodawca,

- włączenie pracodawców w rozwijanie dodatkowych form współpracy szkół zawodowych w zakresie praktycznej nauki zawodu (np. organizacja kursów, szkoleń),
- organizowanie dodatkowych zajęć, szkoleń, kursów dla uczniów i nauczycieli u pracodawców,
- przekazywanie elementów wyposażenia (np. narzędzia, urządzenia) przez pracodawców na rzecz szkół zawodowych,
- sponsorowanie nagród dla uczniów odbywających praktyki przez pracodawców (np. dla najlepszego praktykanta w roku szkolnym odbywającego praktyki u w danym przedsiębiorstwie),
- organizowanie w szkołach spotkań z pracodawcami,
- prowadzenie działań marketingowych i promocyjnych przez pracodawców, propagujących szkolnictwo zawodowe i praktyczną naukę zawodu np. w stowarzyszeniach branżowych.

Przygotowanie merytoryczne nauczycieli zawodu zatrudnionych w szkołach branży hotelarsko – gastronomiczno – turystycznej pozostawia wiele do życzenia. Niejednokrotnie są to osoby, które studia wyższe skończyły kilkanaście czy kilkadziesiąt lat temu, a postęp w tej dziedzinie jest ogromny. Część nauczycieli stanowią osoby, które podjęły decyzję o ukończeniu studiów podyplomowych w celu uzyskania możliwości formalnego nauczania przedmiotów zawodowych oprócz przedmiotów ogólnokształcących. Na ogół ta część nauczycieli nie miała w ramach studiów podyplomowych żadnych zajęć praktycznych. Część takich nauczycieli przekazuje uczniom jedynie wiedzę podręcznikową. W tej sytuacji konieczne wydaje się zachęcenie praktyków do podjęcia pracy w szkołach zawodowych np. poprzez skrócenie ścieżki awansu zawodowego, zachęty finansowe itp. Przedstawiciele pracodawców mogą zostać zatrudnieni w szkołach niepełnym wymiarze czasu pracy. Należy również rozważyć zatrudnienie przedstawicieli pracodawców, którzy przeszli w stan spoczynku. Mimo konieczności podjęcia takich działań koniecznym działaniem jest kontynuacja organizacji rozpoczętych kilka lat temu staży/praktyk zawodowych dla nauczycieli w przedsiębiorstwach. W trakcie praktycznego kształcenia nauczyciele będą mieli możliwość uaktualnienia swojej wiedzy oraz zdobycia praktycznych umiejętności, które później będą mogli przekazać uczniom.

9.4. Wykaz załączników

Załącznik nr 1. Imienne skierowanie szkoły/placówki na praktyki zawodowe u pracodawcy.

Załącznik nr 2. Wzór umowy o praktyczną naukę zawodu.

Załącznik nr 3. Przykładowy regulamin praktyk zawodowych dla zawodu kucharz.

Załącznik nr 4. Przykładowy regulamin praktyk zawodowych dla zawodu kucharz

Załącznik nr 5. Przykładowy dziennik stażu zawodowego odbywanego w hotelu dla zawodu kucharz.

Załącznik nr 6. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej Zalecenia Rady z dn. 10.03.2014 r. w sprawie ram jakości staży.

Załącznik nr 7. Standardy jakości kształcenia zawodowego dotyczące współpracy szkół/placówek z pracodawcami.

Załącznik nr 8. Standardy jakości kształcenia zawodowego dotyczące współpracy szkół/placówek z partnerami krajowymi i zagranicznym.

10. Najważniejsze akty prawne regulujące uzyskiwanie kwalifikacji na poziomie zawodowym i średnim dla potrzeb branży turystycznej

1. Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych;
2. [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2015/2302/UE z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie imprez turystycznych i powiązanych usług turystycznych](#);
3. Zalecenie Rady z 10.03.2014 r. w sprawie ram jakości staży. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej nr 2014/C 88/01;
4. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn. Dz. U. 2019 poz. 1481);
5. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1553 z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 238);
7. Ustawa z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz.U. z 2006, Nr 171, poz. 1225);
8. Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (tekst jedn. Dz. U. 2016 poz. 1927 z późn. zm.);
9. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 60 i 949);
10. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 59 i 949);
11. Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. 2017 poz. 2203);
12. [Ustawa z dnia 24 listopada 2017 r. o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych \(Dz. U. 2017 poz. 2361\)](#);
13. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz.U. 2018 poz. 646);
14. Ustawa Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 917);
15. Ustawa z dnia 16 listopada 2018 o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tekst jedn. Dz.U. 2018 poz. 2153 z późn. zm.);
16. Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2018 poz. 2245);

17. Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2019 poz.1564);
18. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. z 2012., poz. 204);
19. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. 2016 poz. 537);
20. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. z 2017., poz. 703);
21. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 maja 2017 r. w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze turystyka (Dz.U. z 2017, poz. 1155);
22. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodka doksztalcania i doskonalenia zawodowego (Dz.U. z 2017, poz.1451);
23. Rozporządzenie MEN z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. z 2017, poz. 1575);
24. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym (Dz.U. z 2017 r. poz.1578);
25. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz. U. z 2017, poz. 1611);
26. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. z 2019 r., poz. 325);
27. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2019 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego (Dz. U. 2019, poz. 320);
28. Rozporządzenie MEN z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. 2019, poz. 316);

29. Rozporządzenie MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391);
30. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli ((Dz. U. 2017 poz. 502);
31. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 652);
32. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U. poz. 639);
33. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. 2019, poz. 991) – Zał. Nr 12;
34. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2019 r. w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków szkolnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1700.)
35. Rozporządzenie MEN z 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego – projekt z 20 grudnia 2018 r.;
36. Obwieszczenie Ministra rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania;
37. Obwieszczenie Ministra Sportu i Turystyki z dnia 17 maja 2018 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Pilotowanie imprez turystycznych” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dn. 6 czerwca 2018 r. poz. 522);
38. Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 marca 2019 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy ((Dz. U. 2019 r. poz. 276);
39. Zarządzenie Nr 18 Ministra Sportu i Turystyki z dnia 30 sierpnia 2018 r. w sprawie powołania zespołu ekspertów przygotowującego rekomendację dotyczącą przypisania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji rynkowej „Przygotowywanie potraw zgodnie z trendami rynkowymi i zasadami zdrowego żywienia”.

11. Objaśnienia wybranych pojęć dotyczących praktycznej nauki zawodu

1. **efekty uczenia się** – to, co osoba ucząca się wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, ujęte w kategoriach: IBE
 - **wiedzy** – zbioru uzasadnionych sądów (opisów faktów, teorii oraz zasad postępowania) będących wynikiem poznawczej działalności człowieka;
 - **umiejętności** – zdolności do stosowania wiedzy w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów;
 - **kompetencji społecznych** – udowodnionej (w pracy, nauce oraz w rozwoju osobistym) zdolności stosowania posiadanej wiedzy i umiejętności z uwzględnieniem zinternalizowanego (uwewnętrznionego) systemu wartości.
2. **formy pozaszkolne** – formy uzyskiwania i uzupełniania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w placówkach i ośrodkach, a także kwalifikacyjne kursy zawodowe;
3. **instruktor praktycznej nauki zawodu** – instruktor praktycznej nauki zawodu, o którym mowa w § 10 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 1644);
4. **kompetencja** – wyodrębniony zestaw efektów uczenia się/kształcenia, czyli wszystko to, co dana osoba wie, rozumie i potrafi wykonać;
5. **kształcenie ustawiczne** – kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny;
6. **kurs kompetencji ogólnych** – jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego, może być prowadzony przez publiczne i niepubliczne szkoły dla dorosłych oraz publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, kształcenia praktycznego i ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego;
7. **kurs umiejętności zawodowych** – podobnie jak kwalifikacyjny kurs zawodowy, prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach. W ramach **KUZ** realizowany jest węższy fragment podstawy programowej kształcenia w danym zawodzie niż w przypadku **KKZ**. Takie rozwiązanie umożliwia stopniowe osiąganie efektów kształcenia realizowanych na kwalifikacyjnym kursie zawodowym poprzez uczenie się na krótszych kursach umiejętności zawodowych, przy czym gwarantuje się możliwości zaliczenia efektów tego kształcenia przy podejmowaniu dalszej nauki na kwalifikacyjnym kursie zawodowym;
8. **kwalifikacja** – określony zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez instytucję uprawnioną do certyfikowania;

9. **kwalifikacja w zawodzie** – wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji;
10. **kwalifikacyjny kurs zawodowy** – kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji;
11. **mikroprzedsiębiorca** – to przedsiębiorca, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników (art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców)
12. **mały przedsiębiorca** – określenie osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub innego przedsiębiorcy zatrudniających średniorocznie mniej niż 50 pracowników (art. 7 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców)
13. **nauczyciel kształcenia zawodowego** – nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych, w tym nauczyciel języka obcego zawodowego, oraz nauczyciel praktycznej nauki zawodu;
14. **organ prowadzący** – minister właściwy, jednostka samorządu terytorialnego, osoba prawna niebędąca jednostką samorządu terytorialnego oraz osoba fizyczna, odpowiedzialna za działalność szkoły lub placówki systemu oświaty;
15. **osoba z niepełnosprawnością** – osoba niepełnosprawna w rozumieniu Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także osoba z zaburzeniami psychicznymi, w rozumieniu Ustawy z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego. To również uczeń posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, wydane ze względu na dany rodzaj niepełnosprawności, oraz młodzież, posiadająca orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, wydawane ze względu na niepełnosprawność intelektualną w stopniu głębokim. Orzeczenia te są wydawane przez zespół orzekający działający w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej;
16. **otoczenie społeczno-gospodarcze szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe** – pracodawcy, organizacje pracodawców, przedsiębiorcy, organizacje przedsiębiorców, instytucje rynku pracy, szkoły wyższe, organizacje pozarządowe, partnerzy społeczni;
17. **placówka systemu oświaty prowadząca kształcenie zawodowe** – placówka w rozumieniu art. 2 pkt 4 Ustawy – Prawo oświatowe;
18. **podstawa programowa kształcenia w zawodach** – należy przez to rozumieć obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, uwzględniane w programach nauczania i umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych, oraz warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt oraz minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego;

19. **potwierdzanie kompetencji** – proces stwierdzania przez uprawnioną instytucję, czy dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z odpowiednimi wymaganiami. IBE
20. **pracodawca** to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, która prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika. –jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (zgodnie z art. 3 Kodeksu Pracy);
21. **praktyka zawodowa** forma, która jest organizowana u pracodawców lub przedsiębiorców i stanowi uzupełnienie praktycznej nauki zawodu realizowanej w szkołach;
22. **program nauczania do zawodu** – opis sposobu realizacji celów kształcenia i treści nauczania ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach, w formie efektów kształcenia, uwzględniający wyodrębnienie kwalifikacji w zawodzie, zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy – Prawo oświatowe; program nauczania do zawodu zawiera także programy nauczania do poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie, ustalonych przez dyrektora szkoły, a w przypadku szkół artystycznych – określonych w ramowych planach nauczania dla tych szkół;
23. **przedsiębiorca** to osoba, która prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą.
24. **staż zawodowy**:
 - a) działania obejmujące realizację kształcenia zawodowego praktycznego we współpracy z pracodawcami lub przedsiębiorcami w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe (technikach i szkołach policealnych), w których kształcenie zawodowe nie jest realizowane u pracodawców lub przedsiębiorców ze względu na brak możliwości sfinansowania kosztów takiego kształcenia,
 - b) działania wykraczające poza zakres kształcenia zawodowego praktycznego realizowanego w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w celu zwiększenia wymiaru praktyk zawodowych objętych podstawą programową nauczania danego zawodu.
25. **szkoła** – podmiot, o którym mowa w art. 2 pkt 2 oraz art. 18 ust 1 i 2 Ustawy – Prawo oświatowe;
26. **szkoła policealna** – szkoła, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 2 lit. f Ustawy – Prawo oświatowe.
27. **średni przedsiębiorca**, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników (art. 7 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców);
28. **umiejętności** - przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej;
29. **typ szkoły** - termin (określony w zapisie art.18 ust. 1 u.s.o.) jest związany jest z podziałem na poziomy edukacji (szkoła podstawowa i szkoły ponadpodstawowe) i kategoriami szkół ponadpodstawowych, w których wyróżnia się „podtypy”:
 - a) czteroletnie liceum ogólnokształcące,
 - b) pięcioletnie technikum T,
 - c) trzyletnią branżową szkołę I stopnia BS I,
 - d) trzyletnią szkołę specjalną przysposabiającą do pracy,
 - e) dwuletnią branżową szkołę II stopnia BS II,
 - f) szkołę policealną dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku **SP**.

Objaśnienia stosowanych w opracowaniu skrótów:

PRK: Polska Rama Kwalifikacyjna

BS I: trzyletnia ,branżowa szkoła I stopnia

BS II: dwuletnia branżowa szkoła II stopnia

T: pięcioletnie technikum ³⁵

SP: szkoła policealna o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku

TG: kwalifikacja zawodów szkolnictwa turystyczno-gastronomicznego

K: porządkowe oznaczenie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach

³⁵ Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego ma także zastosowanie do dotychczasowego czteroletniego technikum oraz do klas tego czteroletniego technikum w pięcioletnim technikum:

1) w klasie I czteroletniego technikum – w latach szkolnych 2017/2018–2019/2020;

2) w klasie II czteroletniego technikum – w latach szkolnych 2018/2019–2020/2021;

3) w klasie III czteroletniego technikum – w latach szkolnych 2019/2020–2021/2022;

4) w klasie IV czteroletniego technikum – w latach szkolnych 2020/2021–2022/2023

12. LITERATURA

1. Anthelme Brillat-Savarin, Fizjologia smaku albo Medytacje o gastronomii doskonałej, PIW Warszawa 1977 r.
2. Arkuszyński Czesław, Gastronomia hotelowa- wybrane zagadnienia organizacyjne i podstawy obsługi, wyd. Ministerstwo Gospodarki, Polskie Zrzeszenie Hoteli, Warszawa 2001 r.
3. Błądek Zenon, Hotele – programowanie, projektowanie, wyposażenie, wyd. Albus, Poznań, s. 19
4. Czarniecka – Skubina Ewa, Danuta Kołożyn – Krajewska, Tadeusz Sikora, Poradnik wdrażania systemu HACCP w gastronomii hotelowej, Min. Gospodarki i Pracy oraz PZH, Warszawa 2004 r.
5. Czarniecka – Skubina Ewa, Elżbieta Rosiak, Poradnik gastronomo ProMedia PWS, Warszawa 2004 r.
6. Głowczewski Jan, Rola i znaczenie praktycznej nauki zawodu – aspekty prawne, Gdańsk
7. Konarzewska M., Lada E., Zielonka B.: Wyposażenie techniczne zakładów gastronomicznych, REA s.j. Warszawa 2004
8. Konarzewska M., Zielonka B., Konarzewska – Sokołowska M.: Technologia gastronomiczna z towaroznawstwem część I i II, REA s.j. Warszawa 2003
9. Kucharz & Gastronom, Vademecum, wyd. Rea, Warszawa 2001 r.
10. Makiela Zbigniew, Tomasz Rachwał: Podstawy przedsiębiorczości wyd. Nowa Era
11. Ogólnopolski Raport Biura Informacji Gospodarczej InfoMonitor: Sytuacja na rynku hotelowym w Polsce, 2018
12. Państwowa Inspekcja Pracy, Pracownik młodociany, Zanim podejmiesz pracę, www.pip.gov.pl
13. Pietkiewicz Edward, Savoir – vivre dla każdego, Warszawa 1997 r.
14. Polska Rama Kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2017
15. Sadownik A., Na rozstajnych drogach. Studium etnopedagogiczne kontrastowych karier szkolnych młodzieży, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2011
16. Superczyńska E., Żylińska-Kaczmarek M.: Zasady żywienia REA Warszawa 2004
17. Turlejska Halina, Zasady GHP/GMP oraz system HACCP jako narzędzia zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności. Poradnik dla przedsiębiorców, FAPA, Warszawa 2003 r.

13. Załączniki

Załącznik nr 1. Imienne skierowanie szkoły/placówki na praktyki zawodowe u pracodawcy

Łódź, dnia

.....

.....

.....

(Pracodawca: nazwa i adres)

Zgodnie z zawartą umową, kierujemy do Państwa w celu odbycia praktyki zawodowej w okresie od do następujące osoby z klasy o specjalności

1.
2.
3.

Niniejszym zaświadczam, że wymienieni uczniowie zostali przeszkoleni w zakresie podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów z zakresu ochrony danych osobowych (RODO) i są objęci ubezpieczeniem NNW.

.....
(pieczęć i podpis kierującego)

Załącznik nr 2. Wzór umowy o praktyczną naukę zawodu.

UMOWA O PRAKTYCZNĄ NAUKĘ ZAWODU

prowadzoną w formie praktyki zawodowej

została zawarta w dniu w między Zespołem Szkół
..... W
ul..... reprezentowanym przez

a W, reprezentowanym
przez, o następującej treści:

§ 1

Podstawą prawną zawarcia umowy o praktyczną naukę zawodu jest ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 i 949), Ustawa z dnia 15 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 1290) oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017 r., poz. 1644).

§ 2

W terminie (..... tygodni) zostaną skierowani do uczniowie
klasy, kształtujący się w zawodzie technik
.....

§ 3

Praktyka zawodowa winna przebiegać zgodnie z ustalonym programem praktyk stanowiącym załącznik do umowy.

§ 4

Prawa i obowiązki stron umowy winny być realizowane zgodnie z § 8 ust. 1 pkt 1-7 oraz ust. 2 pkt. 1-9 rozporządzenia MEN z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017 r. poz. 1644) o treści:

Szkoła kierująca uczniów na praktyczną naukę zawodu:

- 1) nadzoruje realizację programu praktycznej nauki zawodu,
- 2) współpracuje z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu,
- 3) zapewnia ubezpieczenie uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków,
- 4) nie zwraca uczniom odbywającym praktykę zawodową wszelkich kosztów związanych z przejazdami, zakwaterowaniem.

Podmioty przyjmujące uczniów na praktyczną naukę zawodu:

- 1) zapewniają stanowiska szkoleniowe,
- 2) zapewniają pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia oraz środków ochrony indywidualnej,
- 3) zapewniają dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych,
- 4) wyznaczają opiekunów praktyk zawodowych,
- 5) zapoznają uczniów z organizacją pracy, regulaminem pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) nadzorują przebieg praktycznej nauki zawodu,
- 7) sporządzają, w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentację powypadkową,
- 8) współpracują ze szkołą,
- 9) powiadamiają szkołę o naruszeniu przez ucznia regulaminu pracy.

§ 5

Podmiot przyjmujący uczniów na praktykę zawodową zobowiązuje się do przestrzegania ochrony danych osobowych uczniów zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych.

§ 6

Praktyka zawodowa jest bezpłatna.

§ 7

Umowa została sporządzona w dwóch egzemplarzach po jednej dla każdej ze stron.

Podpis przedstawiciela jednostki kierującej
jednostki przyjmującej

Podpis przedstawiciela

UWAGA: Wzór umowy opracowany przez prawnika IBE

WZÓR UMOWY O PRAKTYCZNĄ NAUKĘ ZAWODU ORGANIZOWANĄ POZA SZKOŁĄ DLA BRANŻY HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO- TURYSTYCZNEJ

SZKOŁA - PRACODAWCA

Komentarz do wzoru:

Umowa o praktyczną naukę zawodu organizowaną poza daną szkołą musi być zgodna z § 7 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017 poz. 1644), który określa obligatoryjne elementy umowy. Stronami umowy są dyrektor szkoły oraz podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu. Określając termin obowiązywania umowy, należy pamiętać, że musi on umożliwiać realizację programu praktycznej nauki zawodu.

Elementy konieczne umowy:

- nazwa i adres podmiotu przyjmującego uczniów na praktyczną naukę zawodu oraz miejsce jej odbywania;
- nazwa i adres szkoły kierującej uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- zawód, w którym będzie prowadzona praktyczna nauka zawodu;
- lista zawierająca imiona i nazwiska uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu, z podziałem na grupy;
- forma praktycznej nauki zawodu: zajęcia praktyczne lub praktyki zawodowe, i jej zakres, a w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu

- kształcenia – także liczbę dni w tygodniu, w których zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawców;
- terminy rozpoczęcia i zakończenia praktycznej nauki zawodu;
 - prawa i obowiązki stron umowy;
 - sposób ponoszenia przez strony umowy kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z kalkulacją tych kosztów;
 - ustalenia stron umowy związane z odbywaniem praktycznej nauki zawodu, w tym sposób zgłaszania i uwzględniania wniosków pracodawcy do treści programu nauczania w zakresie zajęć praktycznych, które są u niego realizowane.

UMOWA O PRAKTYCZNĄ NAUKĘ ZAWODU

zawarta dnia roku w

pomiędzy

Szkołą z siedzibą w, NIP:, REGON: reprezentowaną przez – dyrektora szkoły, zwaną dalej „**Szkołą**”

a

..... z siedzibą w, wpisana do rejestru, prowadzonego przez, pod nr, NIP:, REGON:, reprezentowaną przez, zwanym dalej „**Podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu**”

Szkoła i Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu są w dalszej części niniejszej umowy zwani łącznie „Stronami”.

§ 1. Przedmiot umowy

1. Przedmiotem niniejszej umowy jest współpraca Stron oraz warunki i tryb organizacji praktycznej nauki zawodu, dla którego program określony jest w Załączniku nr 1, organizowaną poza Szkołą w dniach od do, w....., to jestdni w tygodniu, w formie dla grupy

uczniów,

określonych

w

Załączniku

nr

2 do umowy.

2. Na podstawie niniejszej umowy Strony zobowiązują się wypełniać zobowiązania oraz ponosić koszty realizacji praktycznej nauki zawodu, o których mowa w dalszej części umowy.

§ 2. Obowiązki Szkoły

1. Szkoła zobowiązuje się do współpracy z Podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu oraz do nadzoru realizacji programu praktycznej nauki zawodu, w szczególności do rozpatrywania wniosków zgłaszanych przez Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu, określonych w § 3 ust. 6 niniejszej umowy.
2. Szkoła zapewnia ubezpieczenie uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków.
3. Szkoła zobowiązuje się do akceptowania wyznaczonych opiekunów praktyk zawodowych.
4. Szkoła zobowiązuje się do zwracania uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu poza ich miejscem zamieszkania i poza siedzibą szkoły, mającym możliwość codziennego powrotu do miejsca zamieszkania lub siedziby szkoły, równowartość kosztów przejazdów środkami komunikacji publicznej, z uwzględnieniem ulg przysługujących uczniom.
5. Szkoła zobowiązuje się zapewnić uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu poza siedzibą szkoły, do których codzienny dojazd nie jest możliwy, nieodpłatne zakwaterowanie i opiekę oraz ryczałt na wyżywienie w wysokości nie niższej niż 40% diety przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.
6. Szkoła zobowiązuje się przygotować kalkulację ponoszonych przez Szkołę kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu, w ramach przyznanych przez organ prowadzący środków finansowych.

§ 3. Obowiązki Podmiotu przyjmującego uczniów na praktyczną naukę zawodu

1. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się do współpracy z Szkołą oraz do nadzorowania przebiegu praktycznej nauki zawodu.

2. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się zapewnić warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, w szczególności: stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, 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 Kodeksu pracy, dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych.
3. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się wyznaczać opiekunów praktyk zawodowych.
4. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się zapoznać uczniów z organizacją pracy, regulaminem pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się do sporządzenia, w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentacji powypadkowej oraz powiadomienia Szkoły o naruszeniu regulaminu pracy.
6. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się do zgłaszania Szkole wniosków i rekomendacji zmian treści programu nauczania, w zakresie zajęć praktycznych, które są u niego realizowane, przynajmniej raz w okresie terminu wskazanego w § 1 ust. 1 niniejszej umowy, w formie elektronicznej na adres

§ 4. Postanowienia końcowe

1. Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają formy pisemnej.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017 poz. 1644).
3. Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze Stron.

/podpis/

Dyrektor Szkoły

/podpis/

Pracodawca

Załącznik nr 1

Program nauczania zawodu.

Załącznik nr 2

Lista zawierająca imiona i nazwiska uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu, z podziałem na grupy.

WZÓR UMOWY O PRAKTYCZNĄ NAUKĘ ZAWODU ORGANIZOWANĄ POZA SZKOŁĄ DLA BRANŻY HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO- TURYSTYCZNEJ

SZKOŁA – CENTRUM KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO- PRACODAWCA

Komentarz do wzoru umowy:

Umowa przygotowana jest dla następującego stanu faktycznego i może być rozszerzana o postanowienia szczegółowe wynikające z regulaminu danej szkoły, uwzględniającego uwarunkowania nauki danego zawodu:

- zajęcia praktyczne odbywają się w Centrum Kształcenia Praktycznego;
- praktyki zawodowe prowadzone są u pracodawcy/podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu;

- Dyrektor Szkoły będącej inicjatorem podpisania umowy zapoznał się ze statutem Centrum Kształcenia Praktycznego;
- Przed podpisaniem umowy, zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, dyrektor Szkoły dokonuje podziału uczniów na grupy w porozumieniu z podmiotem przyjmującym na praktyczną naukę zawodu.

UMOWA O WSPÓŁPRACY W ZAKRESIE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

zawarta dnia roku w

między

Szkołą z siedzibą w, NIP:, REGON: reprezentowaną przez – dyrektora szkoły, zwaną dalej „**Szkołą**”

a

Centrum Kształcenia Praktycznego z siedzibą w, NIP:, REGON: reprezentowaną przez – dyrektora Centrum, zwanym dalej „**Centrum**”

a

..... z siedzibą w, wpisana do rejestru, prowadzonego przez, pod nr, NIP:, REGON:, reprezentowaną przez, zwanym dalej „**Podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu**”.

Szkoła, Centrum i Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu są w dalszej części niniejszej umowy zwani łącznie „Stronami”.

§ 1. Przedmiot umowy

3. Przedmiotem niniejszej umowy jest współpraca Stron oraz warunki i tryb organizacji praktycznej nauki zawodu, dla którego program określony jest w Załączniku nr 1, organizowanej poza Szkołą w dniach od doⁱ, w....., to jestdni w tygodniu, w formie zajęć praktycznych prowadzonych w Centrum dla grupy uczniów, określonych w Załączniku nr 2 do umowy oraz w formie praktyk zawodowych prowadzonych przez Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu, w dniach od doⁱ, w.....ⁱⁱ, to jestdni w tygodniu, dla grupy uczniów, określonych w Załączniku nr 3 do umowy.
4. Szczegółowy zakres oraz wymiar godzin zajęć praktycznych realizowanych w Centrum oraz praktyk zawodowych prowadzonych przez Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu określa Załącznik nr 1.
5. Szczegółowy sposób organizacji pracy Centrum jest określa statut – Załącznik nr 4.
6. Na podstawie niniejszej umowy Strony zobowiązują się wypełniać zobowiązania oraz ponosić koszty realizacji praktycznej nauki zawodu, o których mowa w dalszej części umowy.

§ 2. Obowiązki Szkoły

7. Szkoła zobowiązuje się do współpracy z Centrum oraz Podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu oraz do nadzoru realizacji programu praktycznej nauki zawodu, w szczególności do rozpatrywania wniosków zgłaszanych przez Centrum, na podstawie w § 3 ust. 6 niniejszej umowy oraz przez Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu, określonych w § 4 ust. 6.
8. Szkoła zapewnia ubezpieczenie uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków na czas zajęć praktycznych w Centrum oraz praktyk zawodowych w Podmiocie przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.

ⁱ Zgodnie z § 4 ust. 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu - W przypadkach uzasadnionych specyfiką danego zawodu zajęcia praktyczne odbywane u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia mogą być organizowane także w okresie ferii letnich.

ⁱⁱ Zgodnie z § 4 ust. 7 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu - Praktyki zawodowe uczniów mogą być organizowane w czasie całego roku szkolnego, w tym również w okresie ferii letnich.

9. Szkoła zobowiązuje się do akceptowania wyznaczonych przez Centrum i Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu, opiekunów praktyk zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu.
10. Szkoła zobowiązuje się do zwracania uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu poza ich miejscem zamieszkania i poza siedzibą szkoły, mającym możliwość codziennego powrotu do miejsca zamieszkania lub siedziby szkoły, równowartość kosztów przejazdów środkami komunikacji publicznej, z uwzględnieniem ulg przysługujących uczniom.
11. Szkoła zobowiązuje się zapewnić uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu poza siedzibą szkoły, do których codzienny dojazd nie jest możliwy, nieodpłatne zakwaterowanie i opiekę oraz ryczałt na wyżywienie w wysokości nie niższej niż 40% diety przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.
12. Szkoła zobowiązuje się przygotować i udostępnić pozostałym Stronom do wglądu kalkulację ponoszonych przez Szkołę kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu, w ramach przyznanych przez organ prowadzący środków finansowych.

§ 3. Obowiązki Centrum Kształcenia Praktycznego

1. Centrum zobowiązuje się do współpracy z Szkołą oraz nadzoru nad realizacją zajęć praktycznych dla zawodu w zakresie
2. Centrum zobowiązuje się zapewnić warunki materialne do realizacji zajęć praktycznych, zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oświatowego.
3. Centrum zobowiązuje się wyznaczać nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

4. Centrum zobowiązuje się zapoznać uczniów z organizacją i regulaminem zajęć praktycznych, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny, oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Centrum zobowiązuje się do sporządzenia, w razie wypadku podczas zajęć praktycznych, dokumentacji powypadkowej oraz powiadomienia Szkoły o naruszeniu regulaminu zajęć praktycznych.
6. Centrum zobowiązuje się do przekazywania Szkole rekomendacji w zakresie zmian na lokalnym rynku pracy w branży hotelarsko- gastronomiczno- turystycznej, w szczególności na podstawie ogólnodostępnych informacji, statystyk i analiz instytucji rynku pracy oraz informacji uzyskanych od lokalnych pracodawców.
7. Centrum zobowiązuje się do prowadzenia, aktualizacji oraz udostępniania Szkole listy lokalnych pracodawców w branży hotelarsko- gastronomiczno- turystycznej zainteresowanych współpracą ze Szkołą.
8. Centrum zobowiązuje się do udziału w wydarzeniach promocyjnych organizowanych przez Szkołę w czasie obowiązywania niniejszej umowy, w szczególności do aktywnego udziału w spotkaniach dla kandydatów na uczniów Szkoły.
9. Centrum zobowiązuje się do podnoszenia kompetencji kadry w trakcie trwania niniejszej umowy, poprzez udział w kształceniu ustawicznym co najmniej jednego nauczyciela prowadzącego zajęcia praktyczne, ze szczególnym uwzględnieniem podnoszenia kompetencji w zakresie zastosowania w branży hotelarsko- gastronomiczno- turystycznej nowych technologii i narzędzi pracy.
10. Centrum zobowiązuje się do zgłaszania Szkole wniosków i rekomendacji zmian treści programu nauczania, w zakresie zajęć praktycznych, które są w Centrum realizowane, nie rzadziej niż jednokrotnie w okresie terminu wskazanego w § 1 ust. 1 niniejszej umowy, w formie elektronicznej na adres wskazany w § 5 ust. 1.

§ 4. Obowiązki Podmiotu przyjmującego uczniów na praktyczną naukę zawodu

7. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się do współpracy z Szkołą oraz do nadzorowania przebiegu praktycznej nauki zawodu w zakresie
8. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się zapewnić warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, w szczególności: stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, 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 Kodeksu pracy, dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych.
9. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się wyznaczyć opiekuna praktyk zawodowych.
10. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się zapoznać uczniów z organizacją pracy, regulaminem pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.
11. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się do sporządzenia, w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentacji powypadkowej oraz powiadomienia Szkoły o naruszeniu regulaminu pracy.
12. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się do zgłaszania Szkole wniosków i rekomendacji zmian treści programu nauczania, w zakresie zajęć praktycznych, które są u niego realizowane, nie rzadziej niż jednokrotnie w okresie terminu wskazanego w § 1 ust. 1 niniejszej umowy, w formie elektronicznej na adres wskazany w § 5 ust. 1.
13. Podmiot przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu zobowiązuje się do przeprowadzenia w swojej siedzibie lub siedzibie Centrum, jeden raz w każdym miesiącu trwania umowy, lekcji z przedmiotów zawodowych dla kadry nauczycielskiej Centrum.

§ 5. Postanowienia końcowe

4. Osobą odpowiedzialną za kontakty robocze Szkoły, w zakresie postanowień niniejszej umowy jest....., pełniąc/y funkcję, adres mailowy....., numer telefonu.....
5. Osobą odpowiedzialną za kontakty robocze Centrum, w zakresie postanowień niniejszej umowy jest....., pełniąc/y funkcję, adres mailowy....., numer telefonu.....
6. Osobą odpowiedzialną za kontakty robocze Podmiotu przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu, w zakresie postanowień niniejszej umowy jest....., pełniąc/y funkcję, adres mailowy....., numer telefonu.....

§ 6. Wypowiedzenie umowy

1. Umowa może być rozwiązana przez każdą ze Stron, z końcem roku szkolnego, z powodu niewywiązania się przez pozostałe Strony z postanowień umowy. Okres wypowiedzenia umowy wynosi 3 miesiące przed końcem roku szkolnego

§ 7. Postanowienia końcowe

1. Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają formy pisemnej.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy prawa oświatowego.
3. Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze Stron.

/podpis/

.....

Szkoła

/podpis/

.....

Centrum Kształcenia Praktycznego

/podpis/

.....

Pracodawca

Załącznik nr 1

Program nauczania zawodu.

Załącznik nr 2

Lista zawierająca imiona i nazwiska uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu w Centrum Kształcenia Praktycznego, z podziałem na grupy.

Załącznik nr 3

Lista zawierająca imiona i nazwiska uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu u pracodawcy, z podziałem na grupy.

Załącznik nr 4

Statut Centrum Kształcenie Praktycznego

Załącznik nr 3. Przykładowy regulamin praktyk zawodowych dla zawodu kucharz

REGULAMIN PRAKTYK ZAWODOWYCH dla zawodu: KUCHARZ (symbol cyfrowy zawodu: 512 001)

1. PODSTAWY PRAWNE OPRACOWANIA REGULAMINU

Praktyka zawodowa jest jedną z form przygotowania zawodowego młodzieży.

Czas pracy, prawa i obowiązki praktykanta określa:

✓ Kodeks Pracy

- ✓ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996);
- ✓ Ustawa z dnia 15 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 1290)
- ✓ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017 r. poz. 1644).

Praktykant podlega przepisom regulaminowym szkoły, jednocześnie ma obowiązek podporządkowania się przepisom organizacyjno-porządkowym zakładu pracy na tych samych zasadach, co pracownicy.

Praktykant potwierdza własnoręcznym podpisem zobowiązanie postępowania zgodnie z zarówno ww. przepisami, jak i postanowieniami niniejszego Regulaminu.

2. CEL PRAKTYK ZAWODOWYCH

- ✓ **Głównym celem praktyk zawodowych jest pogłębienie oraz poszerzenie wiadomości teoretycznych przekazywanych na zajęciach szkolnych, a w szczególności:**
 - racjonalne wykorzystanie zasobów żywnościowych w obiektach turystyczno-hotelastko-gastronomicznych;
 - przechowywanie żywności;
 - sporządzanie potraw;
 - serwowanie potraw;
 - sporządzanie napojów i deserów,
 - serwowanie napojów i deserów;
 - wyrobienie poczucia etyki zawodowej;
 - wyrobienie nawyków kultury pracy w zespołach ludzkich.

3. OBOWIĄZKI UCZNIA

✓ **Uczeń ma obowiązek odpowiednio przygotować się do praktyki zawodowej poprzez:**

- a. zapoznanie się z informacjami przekazanymi przez Kierownika Kształcenia Praktycznego na spotkaniu w szkole;
- b. odbycie w wyznaczonym terminie szkolenia BHP;
- c. przygotowanie zeszytu, zwanego dalej „dzienniczkiem praktyk”, zgodnie z poleceniem Kierownika Kształcenia Praktycznego.

✓ **Uczeń ma obowiązek zachowania dyscypliny, przez co rozumie się:**

- a. punktualne rozpoczynanie i kończenie zajęć (obowiązuje 8-godzinny dzień pracy) ;
- b. ścisłe przestrzeganie przepisów BHP i ppoż.;
- c. nieopuszczanie stanowiska pracy przed wyznaczoną godziną;
- d. dostosowanie się do ustalonego w zakładzie pracy harmonogramu dnia;
- e. rzetelne wykonywanie zadań powierzonych przez zakładowego opiekuna praktyk;
- f. systematyczne, codzienne odnotowywanie toku zajęć w dzienniczku praktyk, tj. zapisywanie w nim czynności przez siebie wykonywanych oraz dodatkowo – zapisywanie ważniejszych spostrzeżeń technologicznych, wklejanie druków, robienie szkiców;
- g. przedkładanie każdego dnia dzienniczka praktyk zakładowemu opiekunowi praktyk – do kontroli i podpisu;
- h. przedstawienie opiekunowi praktyk w ostatnim dniu praktyki dzienniczka zajęć celem wpisania oceny za odbyta praktykę, na podstawie obecności i egzaminu w formie pisemnej i ustnej;
- i. przekazanie w ustalonym terminie do szkolnego opiekuna praktyk uzupełnionego dzienniczka praktyk wraz z wpisaną oceną.

- ✓ **Uczeń ma obowiązek przestrzegania zasad dotyczących poprawnego wyglądu, przez co rozumie się:**
 - a. szczególna dbałość o higienę osobistą;
 - b. ręce: czyste, zadbane, z krótko obciętymi, nielakierowanymi paznokciami;
 - c. włosy: czyste, krótkie lub gładko spięte;
 - d. delikatny makijaż lub jego brak;
 - e. delikatny zapach (dyskretna woda toaletowa zamiast perfum);
 - f. dopuszczalna biżuteria to wyłącznie obrączka i zegarek.

- ✓ **Uczeń powinien zgłosić się na dane stanowisko pracy w odpowiednim stroju, przez co rozumie się:**

W HOTELU / gastronomii

Kobiety:

- bluzka: typu koszulowego, biała, gładka, bez wzorów,
- spódnica: czarna/granatowa, krój prosty, długość do kolan,
- buty: czarne pantofle, gładkie, z pełnymi noskami, płaskie lub na niewielkim obcasie,
- rajstopy: cienkie, w kolorze cielestym lub ciemnym.

Mężczyźni:

- koszula: biała, gładka, bez wzorów (w okresie letnim dopuszcza się krótki rękaw),
- spodnie: czarne/granatowe, krój prosty (wizytowe),
- półbuty: czarne, gładkie, zazwyczaj sznurowane (wizytowe),
- skarpety w kolorze spodni.

W BIURZE TURYSTYCZNYM:

Obowiązuje strój czysty, schludny, niesportowy (wykluczone: krótkie spodnie, odkryte plecy i ramiona, głęboki dekolty).

W czasie odbywania praktyk uczniowie postrzegani są przez klientów jako pracownicy – swym zachowaniem, kulturą osobistą i wyglądem kształtują wizerunek firmy, a u pracodawcy – wizerunek szkoły.

Uczniowie podczas praktyki zawodowej swoją postawą i zachowaniem reprezentują szkołę. Zabrania się podejmowania przez uczniów wszelkich działań, które godzą w mienie lub dobre imię szkoły, pracodawców oraz partnerów i instytucji współpracujących ze szkołą.

✓ **Uczeń ma obowiązek usprawiedliwiania nieobecności na zajęciach.**

Podstawą do usprawiedliwiania nieobecności jest zwolnienie lekarskie okazane zakładowemu opiekunowi praktyk. Nieobecność nieusprawiedliwiona musi być odpracowana w terminie i czasie wskazanym przez pracodawcę w porozumieniu ze szkołą.

4. PRAWA UCZNIA

W czasie odbywania praktyki uczeń ma prawo do:

- a. zapoznania z obowiązującym w zakładzie regulaminem i zasadami pracy na poszczególnych stanowiskach;
- b. zapoznania z wymaganiami i oczekiwaniami pracodawcy; minimum sanitarne, stosowanie zasad GHP i GMP
- c. wykonywania zadań wynikających z programu praktyk;
- d. zapoznania z kryteriami oceniania;
- e. korzystania z zaplecza socjalnego w postaci: pomieszczeń do przebierania się, mycia, przechowywania odzieży i spożywania posiłków;
- f. informowania szkoły o nieprawidłowościach i zmianach dotyczących zakresu obowiązków, czasu trwania praktyki itd.;
- g. zapoznania z sankcjami wynikającymi z niewywiązywania się z obowiązków i łamania postanowień regulaminu praktyk;
- h. uzyskania informacji o ocenie praktyki zawodowej i uzasadnienia jej;
- i. uzyskania wpisu i odbioru dzienniczka praktyk w ostatnim dniu ich trwania;
- j. właściwego traktowania i poszanowania godności osobistej.

5. KRYTERIA OCENIANIA

Do wystawienia oceny z praktyki uwzględnia się następujące elementy:

- a. kulturę osobistą ucznia;
- b. samodzielność i pracowitość;
- c. przestrzeganie dyscypliny pracy (punktualność, obecność);

- d. umiejętność pracy w zespole;
- e. sposób odnotowywania przebiegu zajęć w dzienniczku praktyk;
- f. stopień zainteresowania ucznia odbywaną praktyką.

Ocenę praktyki zawodowej, jej uzasadnienie i opinię o uczniu wystawia opiekun praktyki, zgodnie z przyjętymi i przedstawionymi uczniom kryteriami oceniania. Ocena wraz z uzasadnieniem i opinią o uczniu musi być odnotowana w dzienniczku praktyk i potwierdzona pieczęcią zakładu pracy oraz podpisem osoby do tego upoważnionej.

Ocena końcowa z praktyki zawodowej obejmuje:

- ocenę zakładowego opiekuna praktyk,
- ocenę z egzaminu przeprowadzonego w szkole,
- ocenę z dzienniczka praktyk.

Niezaliczenie praktyki zawodowej następuje w przypadku:

- a. niestawienia się ucznia w ustalonym czasie i miejscu w celu odbycia praktyki;
- b. nieobecności nieusprawiedliwionej;
- c. nieodpracowania opuszczonych zajęć;
- d. samowolnej zmiany miejsca odbywania praktyki;
- e. braku wymaganej dokumentacji praktyki;
- f. złamania dyscypliny;
- g. niepodporządkowania się przepisom organizacyjno-porządkowym zakładu pracy;
- h. uzyskania negatywnej oceny końcowej z praktyk;
- i. niedostarczenie dzienniczka praktyk do nauczyciela.

Niezaliczenie praktyki zawodowej stanowi podstawę do niepromowania ucznia do następnej klasy.

Uwaga:

1. W trakcie realizacji praktyki zawodowej uczniowie powinni być zapoznani z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisami ochrony przeciwpożarowej. Powinni być uświadomieni o skutkach nieprzestrzegania przepisów.
2. Dobowy wymiar godzin zajęć praktycznej nauki zawodu uczniów do lat 16 nie może przekraczać 6 godzin, a uczniów w wieku powyżej 16 lat – 8 godzin.
3. W czasie trwania praktyk uczeń ma obowiązek przestrzegać zasad Regulaminu Praktyk Zawodowych z którymi zapoznał się w szkole.
4. Realizacja ostatecznego programu praktyki jest uzależniona od specyfiki i profilu obiektu hotelarskiego, w którym realizowana jest praktyka.
5. W czasie odbywania praktyk, uczniowie postrzegani są przez Klientów jak pracownicy - swoim zachowaniem, kulturą osobistą i wyglądem kształtują wizerunek firmy, a u pracodawcy - wizerunek szkoły.

Załącznik nr 4. Przykładowy dziennik stażu zawodowego odbywanego w hotelu dla zawodu kucharz.

DZIENNIK STAŻU

I. DANE OSOBOWE STAŻYSTY:

Nazwisko i imię stażysty:

Klasa:

Specjalizacja: **KUCHARZ**

Rok szkolny:

Adres:

nr telefonu:, email:

Miejsce odbywania stażu: **HOTEL**....., ul.

opiekun stażu:

nr telefonu:, email:

termin odbywania stażu:

termin oddania dziennika stażu:

(max 2 tygodnie po zakończeniu stażu)

II. ZASADY PROWADZENIA DZIENNIKA STAŻU

1. Każdy stażysta zobowiązany jest do prowadzenia dziennika stażu.
2. Planowanie, prowadzenie i kontrolowanie prac, jest szczególnie ważne w procesie kształcenia zawodowego, dlatego Opiekun stażysty powinien interesować się i zajmować tymi wszystkimi pracami.
3. Stażysta musi umieć objaśnić co zapisał w dzienniku stażu.
4. Tygodniowe sprawozdania zapisane w dzienniku stażu uczeń przedstawia Opiekunowi stażu do zatwierdzenia.
5. Dziennik stażu podlega ocenie. Prawidłowe jego prowadzenie jest warunkiem zaliczenia stażu i wypłacenia stypendium stażowego.
6. Dziennik należy prowadzić na bieżąco. Wgląd do dzienniczka stażu mają przedstawiciele Organizatora stażu oraz Realizatora stażu.

III. DZIAŁ GASTRONOMICZNY:

Stażysta:

- *Zapoznaje się z organizacją pracy w dziale gastronomicznym HOTELU.*
- *Zapoznaje się z zasadami przechowywania żywności.*
- *Przygotowuje salę konsumencką do obsługi gości zgodnie ze standardami obsługi gości HOTELU .*
- *Przyjmuje i realizuje zamówienia gości.*
- *Zapoznaje się ze sprzętem i urządzeniami pomocniczymi do przygotowania potraw i napojów.*
- *Zapoznaje się i stosuje przepisy sanitarno-epidemiologiczne dotyczące sporządzania potraw.*
- *Dobiera surowce do sporządzenia potraw i napojów.*
- *Przygotowuje potrawy i napoje.*

- *Zapoznaje się z technikami nakrywania stołu.*
- *Zapoznaje się z formami podawania śniadań stosowanych w HOTELU.*
- *Dobiera formy podawania śniadań do potrzeb gości i możliwości obiektu hotelarskiego HOTELU.*
- *Dobiera sprzęt i zastawę stołową do ekspedycji śniadań zgodnie ze standardami HOTELU.*
- *Zapoznaje się z rozliczaniem kosztów konsumpcji przy zastosowaniu systemu rozliczeń kelnerskich RManager stosowanym w HOTELU*
- *Podaje posiłki gościom do jednostki mieszkalnej.*
- *Przygotowuje salę konsumencką i obsługuje gości na przyjęciach okolicznościowych, konferencjach, itp.*
- *Zapoznaje się z dokumentacją w dziale gastronomicznym HOTELU.*

KOMPETENCJE ZAWODOWE, JAKIE STAŻYSTA NABYŁ PODCZAS REALIZACJI STAŻU.

Stażysta potrafi:

- *Objaśnić organizację pracy i zastosować w praktyce sprzęt i urządzenia w dziale gastronomicznym.*
- *Zastosować w praktyce zasady przechowywania żywności, przepisy sanitarno-epidemiologiczne dotyczące sporządzania potraw, dokumenty w dziale gastronomicznym oraz techniki nakrywania stołów.*
- *Przygotować salę konsumencką do obsługi gości, potrawy i napoje wraz z obsługą gości.*
- *Dobierać surowce do sporządzenia potraw i napojów, formy podawania śniadań do potrzeb gości i możliwości obiektu hotelarskiego oraz sprzęt i zastawę stołową do ekspedycji śniadań.*

IV. TYGODNIOWE SPRAWOZDANIE ZE STAŻU

Tydzień od do

Dzień	Wykonane prace	Godziny pracy	
		od	do
Poniedziałek			
Wtorek			
Środa			
Czwartek			
Piątek			
Sobota			
Niedziela			

Wnioski:

1. Które prace wykonane przez ciebie były najciekawsze i dlaczego?

.....

.....

.....

.....

2. Analiza wykonywanych prac

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NOTATKI

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ZAŚWIADCZENIE O ODBYCIU STAŻU

.....

(nazwa i adres zakładu)

ZAŚWIADCZENIE

Zaświadcza się, że odbył(a) staż w terminie
od.....do..... w łącznym wymiarze 150 h, zgodnie z programem stażu. Z
powierzonych obowiązków stażyst(k)a wywiązywał(a) się: celująco, bardzo dobrze, dobrze, dostatecznie,
dopuszczająco, niedostatecznie */.

.....

Pieczęć i podpis

*/ właściwe podkreślić

Załącznik nr 5. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej Zalecenia Rady z dn. 10.03.2014 r. w sprawie ram jakości staży³⁷.

27.3.2014

Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej

C 88/1

ZALECENIE RADY

z dnia 10 marca 2014 r.

w sprawie ram jakości staży

2014/C 88/01

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 292 w związku z art. 153 i 166,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Kryzys szczególnie mocno dotknął młodzież. W ostatnich latach w niektórych państwach członkowskich stopa bezrobocia wśród młodzieży osiągnęła najwyższy poziom w historii i nic nie wskazuje na to, by w krótkim okresie miała zmaleć. Kluczem do wprowadzenia młodych ludzi na rynek pracy jest zwiększanie ich szans na zatrudnienie oraz podnoszenie ich produktywności.
- (2) Płynne przechodzenie z etapu edukacji do etapu zatrudnienia jest nieodzowne do zwiększania szans młodych ludzi na rynku pracy. Podniesienie poziomu wykształcenia młodych ludzi oraz ułatwienie im przechodzenia do etapu zatrudnienia są niezbędne, by zrealizować cel strategii „Europa 2020”, którym jest osiągnięcie do 2020 roku 75-procentowego wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku od 20 do 64 lat. W wytycznej nr 8 dotyczącej polityk zatrudnienia państw członkowskich wezwano państwa członkowskie do wprowadzania w życie programów mających pomóc młodym ludziom, zwłaszcza niepracującym, niekształcącym się ani nieszkolącym, znaleźć pierwsze zatrudnienie, zdobyć doświadczenie zawodowe lub możliwość dalszego kształcenia i szkolenia, w tym stażu, oraz do podejmowania szybkich działań w przypadku utraty pracy przez młodzież.

³⁷ Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej Zalecenie Rady z 10.03.2014 r. w sprawie ram jakości staży, 2014/C 88/01, 2014

- (3) W ciągu ostatnich dwudziestu lat ważnym sposobem wchodzenia na rynek pracy stały się staże.
- (4) Jeżeli staże, w szczególności powtarzające się, zastępują stałe zatrudnienie – zwłaszcza najniższe stanowiska, które zazwyczaj oferuje się stażystom – pojawiają się koszty społeczno-ekonomiczne. Ponadto staże niskiej jakości, a w szczególności staże charakteryzujące się ograniczonymi treściami dydaktycznymi, nie prowadzą do znacznego wzrostu produktywności ani nie dają pozytywnych efektów sygnalizacyjnych. Koszty społeczne mogą powstawać także w związku ze stażami bezpłatnymi: mogą one ograniczać szanse na karierę zawodową osobom znajdującym się w gorszej sytuacji społeczno-ekonomicznej.
- (5) Istnieją dowody na związek między jakością stażu a rezultatem w zakresie zatrudnienia. Wartość stażu jako etapu przejściowego ułatwiającego zatrudnienie jest zależna od jego jakości pod względem treści dydaktycznych i warunków pracy. Wysokiej jakości staże dają bezpośrednią korzyść w postaci większej produktywności, pozwalają lepiej dostosowywać umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz stymulują mobilność, w szczególności dzięki ograniczaniu kosztów ponoszonych zarówno przez przedsiębiorstwa szukające odpowiednich pracowników, jak i przez stażystów szukających pracy.
- (6) W zaleceniu Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży zwrócono się do państw członkowskich, aby zapewniły wszystkim młodym ludziom w wieku do 25 lat – w ciągu czterech miesięcy od uzyskania przez nich statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia przez nich kształcenia formalnego – dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu.
- (7) Liczne badania i ankiety wykazały, że problem jakości dotyczy znacznego odsetka staży, w szczególności tych, w przypadku których żadna instytucja edukacyjna ani szkoleniowa nie jest bezpośrednio odpowiedzialna za treści dydaktyczne ani warunki pracy.
- (8) Dane wskazują, że od wielu stażystów wymaga się jedynie wykonywania zadań pomocniczych. Wysokiej jakości staż musi dostarczać także rzetelnych i wartościowych treści dydaktycznych. Oznacza to między innymi, że musi przewidywać zdobycie konkretnych umiejętności, nadzór i opiekę nad stażystą oraz monitorowanie jego postępów.
- (9) Zidentyfikowano także problemy w odniesieniu do warunków pracy, np. długie godziny pracy, brak zabezpieczenia społecznego, zagrożenia dla zdrowia, bezpieczeństwa i higieny pracy, niskie wynagrodzenie lub niską rekompensatę kosztów bądź też brak wynagrodzenia i brak rekompensaty kosztów, brak jasności co do mających zastosowanie przepisów prawnych, a także nadmiernie długi okres trwania stażu.

- (10) W niektórych państwach członkowskich i sektorach staże są obecnie nieuregulowane, a jeżeli podlegają regulacjom, regulacje te są bardzo zróżnicowane, a ich aspekty jakościowe czy sposoby realizacji – różne. Z powodu braku ram regulacyjnych lub instrumentu regulacyjnego, lub też z powodu braku przejrzystości co do warunków pracy w ramach staży i co do ich treści dydaktycznych wiele podmiotów oferujących staż może wykorzystywać stażystów jako tanią czy nawet darmową siłę roboczą.
- (11) Ramy jakości staży wesprą poprawę warunków pracy podczas staży oraz poprawę ich treści dydaktycznych. Głównym elementem ram jakości staży jest pisemna umowa o staż, w której określa się jego cele edukacyjne, odpowiednie warunki pracy, prawa i obowiązki oraz rozsądny okres jego trwania.
- (12) Jedną z przyczyn niskiej jakości staży jest brak informacji; to problem znacznie powszechniejszy w przypadku staży niż w przypadku stałego zatrudnienia. Bardziej rygorystyczne wymogi przejrzystości odnośnie do ogłoszeń lub powiadomień o stanowiskach stażowych pozwoliłyby poprawić warunki pracy i zwiększyć mobilność transgraniczną.
- (13) Kluczową rolę w opracowywaniu, wdrażaniu i monitorowaniu polityki i programów szkoleniowych odgrywają partnerzy społeczni. Współpraca partnerów społecznych, podmiotów oferujących doradztwo zawodowe przez całe życie oraz stosownych organów mogłaby służyć zapewnieniu stażystom ukierunkowanych informacji o dostępnych możliwościach rozwoju kariery, o zapotrzebowaniu rynku pracy na umiejętności oraz o prawach i obowiązkach stażystów. Ponadto partnerzy społeczni mogą pomóc ułatwić wdrażanie ram jakości staży, w szczególności poprzez opracowywanie i udostępnianie prostych i zwięzłych wzorów umów o staże, które to wzory mogłyby być wykorzystywane w szczególności przez mikroprzedsiębiorstwa i dostosowane do ich specyficznych potrzeb. W kontekście ram działań z lipca 2013 r. na rzecz zatrudnienia młodzieży europejscy partnerzy społeczni przyjęli do wiadomości, że Komisja zamierza przedstawić wniosek w sprawie zalecenia Rady w tej dziedzinie, i zapowiedzieli wsparcie dla działań państw członkowskich zmierzających do poprawy jakości staży.
- (14) Jednym z wyzwań jest zwiększanie mobilności transgranicznej stażystów w Unii, po to by wspomóc rozwój prawdziwego europejskiego rynku pracy. Przeszkodę dla rozwoju transgranicznej mobilności stażystów stanowi obecna różnorodność przepisów. Ponadto stwierdzono, że niektórym państwom członkowskim przyjmującym stażystów zdarza się napotykać problemy o charakterze administracyjnym i prawnym związane z mobilnością transgraniczną stażystów. W tym kontekście ważne są informacje o prawie stażystów do mobilności transgranicznej, zwłaszcza o prawach przewidzianych w dyrektywie 2004/38/WE.

Dzięki określeniu zasad i wytycznych mających służyć za punkt odniesienia ramy jakości staży ułatwią dostęp do staży transnarodowych.

- (15) Opracowanie ram jakości staży zwiększy przejrzystość. Ponadto mogłoby pomóc rozszerzyć zakres EURES o płatne staże, a tym samym ułatwić mobilność.
- (16) Programy państw członkowskich promujące i oferujące staże mogą być wspierane finansowo z funduszy europejskich. Ponadto wsparciem dla staży – za pośrednictwem gwarancji dla młodzieży – będzie „Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”, ukierunkowana na osoby młode z regionów Unii najbardziej dotkniętych bezrobociem młodzieży i współfinansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) na lata 2014–2020. EFS wraz z „Inicjatywą na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” mogą być wykorzystywane w celu zwiększenia liczby i podniesienia jakości programów staży prowadzonych przez państwa członkowskie. Dotyczy to ewentualnego udziału w kosztach staży, w tym pod pewnymi warunkami w części świadczenia pieniężnego. Mogą one również mieć udział w kosztach innego rodzaju szkoleń podejmowanych przez stażystów poza stażem, np. kursów językowych.
- (17) Komisja rozpoczęła szczegółowy program wspierania pomocy technicznej w ramach EFS, aby pomóc państwom członkowskim ustanowić programy staży przy wsparciu z EFS. Program ten zapewnia doradztwo strategiczne, operacyjne i polityczne organom krajowym i regionalnym rozważającym ustanowienie nowych programów staży lub modernizację programów już istniejących.
- (18) W rezolucji z maja 2011 r. w sprawie usystematyzowanego dialogu z młodzieżą poświęconego jej zatrudnieniu Rada stwierdziła, że potrzebne są dobre jakościowo ramy odnoszące się do praktyk, po to by zagwarantować wartość edukacyjną takiego doświadczenia.
- (19) W konkluzjach Rady z dnia 17 czerwca 2011 r. pt. „Promowanie zatrudnienia młodzieży w celu realizacji założeń strategii »Europa 2020«” zwrócono się do Komisji o przedstawienie wytycznych w sprawie warunków wysokiej jakości staży przez stworzenie ram jakości staży.
- (20) W rezolucji z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie komunikatu pt. „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu” Parlament Europejski zwrócił się do Komisji o jak najszybsze przedstawienie wniosku dotyczącego zalecenia Rady w sprawie ram jakości staży oraz o określenie minimalnych standardów sprzyjających oferowaniu i odbywaniu staży wysokiej jakości.
- (21) W konkluzjach z dnia 28–29 czerwca 2012 r. Rada Europejska zwróciła się do Komisji, by sprawdziła możliwość rozszerzenia zakresu portalu EURES o staże.

- (22) W konkluzjach z dnia 13–14 grudnia 2012 r. Rada Europejska zwróciła się do Komisji o szybkie zakończenie prac nad ramami jakości staży.
- (23) Pakietem z dnia 6–7 grudnia 2012 r. na rzecz zatrudnienia młodzieży Komisja rozpoczęła konsultacje z partnerami społecznymi na temat ram jakości staży. Odpowiadając, partnerzy społeczni UE poinformowali Komisję, że nie zamierzają rozpocząć negocjacji w sprawie niezależnej umowy na podstawie art. 154 TFUE.
- (24) W konkluzjach z dnia 27–28 czerwca 2013 r. Rada Europejska potwierdziła, że na początku 2014 r. należy wprowadzić ramy jakości staży.
- (25) Ramy jakości to ważny punkt odniesienia pozwalający określić, czym jest dobrej jakości oferta stażu, o której mowa w rozporządzeniu Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży.
- (26) Jak stwierdzono w rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2014 r., kluczowe znaczenie ma ułatwianie przechodzenia ze szkoły do życia zawodowego, zwłaszcza poprzez zwiększanie dostępności dobrej jakości staży i przygotowania zawodowego.
- (27) Do celów niniejszego zalecenia 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.
- (28) Niniejsze zalecenie nie obejmuje praktyk zawodowych będących elementem programu kształcenia formalnego lub kształcenia i szkolenia zawodowego. Staże, których treść jest uregulowana przepisami prawa krajowego i których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów (np. w medycynie, architekturze), nie są objęte niniejszym zaleceniem.
- (29) Z uwagi na charakter i cele niniejszego zalecenia nie należy go interpretować jako uniemożliwiającego państwom członkowskim zachowania lub ustanowienia przepisów korzystniejszych dla stażystów niż przepisy niniejszym zalecane,

NINIEJSZYM ZALECA PAŃSTWOM CZŁONKOWSKIM, BY:

1. Poprzez wdrożenie poniższych zasad ram jakości staży podniosły jakość staży – w szczególności w odniesieniu do treści dydaktycznych i treści szkoleniowych oraz warunków pracy – w celu ułatwienia przechodzenia z etapu edukacji, bezrobocia lub bierności zawodowej do etapu zatrudnienia.

Zawieranie pisemnej umowy o staż

2. Wymagały, by staże były oparte na pisemnej umowie zawieranej na początku stażu między stażystą a podmiotem oferującym staż.
3. Wymagały, by w umowach o staż określono: cele edukacyjne, warunki pracy, fakt, czy podmiot oferujący staż wypłaci stażyście świadczenie pieniężne lub rekompensatę kosztów, prawa i obowiązki stron wynikające z mającego zastosowanie prawa UE i prawa krajowego, a także okres trwania stażu – zgodnie z zaleceniami 4–12.

Cele dydaktyczne i szkoleniowe

4. Promowały wzorcowe rozwiązania w odniesieniu do celów dydaktycznych i szkoleniowych, aby pomóc stażystom zdobyć praktyczne doświadczenie i odpowiednie umiejętności; zadania przydzielone stażyście powinny umożliwiać osiągnięcie tych celów.
5. Zachęcały podmioty oferujące staż do przydzielania stażystom opiekunów, którzy pokierują stażystami w trakcie wykonywania zadań oraz będą monitorowali i oceniali ich postępy.

Warunki pracy mające zastosowanie do stażystów

6. Dopilnowały, by respektowane były prawa stażystów oraz warunki ich pracy zgodnie z mającym zastosowanie prawem UE i prawem krajowym, w tym ograniczenia związane z maksymalnym tygodniowym czasem pracy, minimalny dzienny i tygodniowy czas odpoczynku, a w stosownym przypadku minimalny wymiar przysługującego urlopu.
7. Zachęcały podmioty oferujące staż do sprecyzowania, czy oferują także ubezpieczenie zdrowotne i ubezpieczenie od wypadków oraz zwolnienia chorobowe.
8. Wymagały, by umowa o staż zawierała informację, czy przewidziano świadczenie pieniężne lub rekompensatę kosztów, a jeżeli tak – w jakiej wysokości.

Prawa i obowiązki

9. Zachęcały zainteresowane strony do zadbania, by w umowie o staż określono prawa i obowiązki stażysty oraz podmiotu oferującego staż, w tym w stosownym przypadku zasady przyjęte przez ten podmiot w zakresie poufności i praw własności intelektualnej.

Rozsądny okres trwania stażu

10. Zapewniły rozsądny okres trwania stażu, który co do zasady nie przekracza sześciu miesięcy, z wyjątkiem przypadków gdy uzasadniony jest dłuższy okres, biorąc pod uwagę praktykę krajową.
11. Poinformowały o okolicznościach i warunkach pozwalających przedłużyć lub wznowić staż po wygaśnięciu pierwotnej umowy o staż.
12. Zachęcały do praktyki określania w umowie o staż, że stażysta lub podmiot oferujący staż mogą wypowiedzieć umowę na piśmie z zachowaniem okresu wypowiedzenia odpowiedniego względem okresu trwania stażu i stosownej praktyki krajowej.

Odpowiednie uznawanie stażu

13. Promowały uznawanie i walidowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w trakcie stażu i zachęcały podmioty oferujące staż do ich poświadczania w formie certyfikatu na podstawie oceny.

Wymogi przejrzystości

14. Zachęcały podmioty oferujące staż, by w ogłoszeniach i powiadomieniach o naborze zamieszczały informacje o warunkach stażu, w szczególności o tym, czy przewidziano świadczenie pieniężne lub rekompensatę kosztów oraz ubezpieczenie zdrowotne i ubezpieczenie od wypadków; zachęcały podmioty oferujące staż, by podawały informacje o zasadach rekrutacji, w tym o odsetku stażystów zrekrutowanych w ostatnich latach.
15. Zachęcały służby zatrudnienia oraz inne podmioty oferujące doradztwo zawodowe, by dostarczając informacji o stażach, stosowały wymogi przejrzystości.

Stáže transgraniczne

16. Ułatwiały transgraniczną mobilność stażystów w Unii Europejskiej między innymi poprzez doprecyzowanie krajowych ram prawnych dotyczących staży oraz poprzez ustalenie przejrzystych zasad przyjmowania stażystów z innych państw członkowskich i wysyłania stażystów do innych państw członkowskich, a także poprzez ograniczenie formalności administracyjnych.
17. Zbadały możliwość wykorzystania rozszerzonej sieci EURES oraz wymiany informacji o płatnych stażach poprzez portal EURES.

Korzystanie z europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych

18. W okresie programowania 2014–2020 korzystały z europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, mianowicie z Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, a w stosownym przypadku również z „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”, w celu zwiększenia liczby i podniesienia jakości staży, w tym poprzez skuteczne partnerstwo z wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami.

Stosowanie ram jakości staży

19. Przedsięwzięły odpowiednie środki, aby jak najszybciej zastosować ramy jakości staży.
20. Do końca 2015 roku przedstawiły Komisji informacje o środkach przedsięwziętych zgodnie z niniejszym zaleceniem.
21. Promowały aktywny udział partnerów społecznych w stosowaniu ram jakości staży.
22. Promowały aktywny udział służb zatrudnienia, instytucji edukacyjnych oraz organizatorów szkoleń w stosowaniu ram jakości staży,

ODNOTOWUJE, ŻE KOMISJA ZAMIERZA:

23. Rozwijać ścisłą współpracę z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami w celu szybkiego zastosowania niniejszego zalecenia.
24. We współpracy z państwami członkowskimi, w szczególności za pośrednictwem Komitetu Zatrudnienia, monitorować postępy w stosowaniu ram jakości staży na podstawie niniejszego zalecenia oraz analizować skutki realizowanych polityk.
25. Opracować sprawozdanie ze stosowania niniejszego zalecenia na podstawie informacji przekazanych przez państwa członkowskie.
26. Współpracować z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, służbami zatrudnienia, organizacjami młodzieży i stażystów oraz innymi zainteresowanymi stronami w celu promowania niniejszego zalecenia.
27. Zachęcać i wspierać państwa członkowskie, w tym przez promowanie wśród nich wymiany wzorcowych rozwiązań, by korzystały z Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego lub innych funduszy europejskich na okres programowania 2014–2020 w celu zwiększania liczby i podniesienia jakości staży.
28. Przeanalizować razem z państwami członkowskimi możliwość rozszerzenia zakresu portalu EURES o płatne staże oraz założenia specjalnej strony internetowej poświęconej krajowym ramom prawnym dotyczącym staży.

Sporządzono w Brukseli dnia 10 marca 2014 r.

W imieniu Rady

I. VROUTSIS

Przewodniczący

Załącznik nr 6. Standardy jakości kształcenia zawodowego dotyczące współpracy szkół/placówek z pracodawcami³⁸.

VI. WSPÓŁPRACA SZKÓŁ/PLACÓWEK Z PRACODAWCAMI STANDARD	
PRACODAWCY SĄ AKTYWNI W WŁĄCZENIU W PROJEKTOWANIE, REALIZACJĘ I OCENĘ EFEKTÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	
KRYTERIA	PRZYKŁADOWE WSKAŹNIKI
W szkole/placówce: - zbierane są informacje od pracodawców na temat potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców w celu przygotowania oferty kształcenia - pracodawcy biorą udział w tworzeniu programów nauczania; - pracodawcy biorą udział w tworzeniu i modernizacji bazy i wyposażenia dydaktycznego;	- diagnoza potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy pod kątem zasadności kontynuowania kształcenia w poszczególnych zawodach/kwalifikacjach oraz planowanie kształcenia w nowych zawodach/kwalifikacjach odbywa się we współpracy z pracodawcami (organizacjami pracodawców); - opinia uzyskana od pracodawców na temat dostosowania oferty kształcenia do lokalnego i regionalnego rynku pracy jest pozytywna; - absolwenci znajdują pracę - informacja z PUP-u, od absolwentów lub pracodawców; - program nauczania dla zawodu/kwalifikacji a w przypadku placówek również program innych form pozaszkolnych kształcenia ustawicznego uwzględnia oczekiwania pracodawców; - opinia uzyskana od pracodawców dotycząca programu nauczania dla zawodu/kwalifikacji jest pozytywna

³⁸ Dąbrowska A., Grządziel H., Kaczmarek M., Kos – Górczyńska I., Stańczyk A., Standardy jakości kształcenia zawodowego, KOWEŻiU, 2013, Warszawa.

☐

- pracodawcy są zaangażowani w realizację procesu dydaktycznego;

☐
☐

- pracodawcy biorą udział w doskonaleniu zawodowym nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu;

☐

- pracodawcy są włączeni w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie.



uczestnictwie w procesie modernizowania wyposażenia pracowni kształcenia zawodowego • dokumentacja szkoły/placówki zawiera wykaz zawodów/kwalifikacji, w których systematycznie, we współpracy z pracodawcami, modernizowana jest baza i wyposażenie dydaktyczne; • projekty wdrażane przez szkołę/placówkę ukierunkowane na doposażenie i modernizację bazy i wyposażenia dydaktycznego realizowane są we współpracy z pracodawcami; • organizacja zajęć praktycznych i praktyk zawodowych odbywa się we współpracy z pracodawcami; • lekcje otwarte prowadzone są z udziałem (czynnym i biernym) pracodawców; • dodatkowe zajęcia dla uczniów w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych organizuje się we współpracy z pracodawcami; • specjalistyczne kursy zwiększające szanse uczniów na zatrudnienie organizuje się we współpracy z pracodawcami; • dokumentacja szkoły/placówki zawiera wykaz pracodawców, którzy współorganizuje dla uczniów dodatkowe zajęcia lub kursy; • szkolenia/kursy/staże i praktyki zawodowe dla nauczycieli w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych w obszarze, w którym szkoła/ placówka prowadzi kształcenie zawodowe organizowane są we współpracy z pracodawcami;	• materiały informacyjne/publikacje dotyczące nowych rozwiązań technicznych i technologicznych w obszarze, w którym szkoła/placówka prowadzi kształcenie zawodowe przekazywane są przez pracodawców; • dokumentacja szkoły/placówki zawiera wykaz nauczycieli uczestniczących w organizowanych i przeprowadzanych we współpracy z pracodawcami szkoleniach/kursach/stażach i praktykach zawodowych w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych;
---	--

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • pracodawcy współuczestniczą w przygotowaniu uczniów do potwierdzania wyodrębnionych w zawodach kwalifikacji; • pracodawcy współpracujący ze szkołą/placówką nabywają uprawnienia egzaminatorów w zakresie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie; • pracodawcy uczestniczą w egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie w charakterze egzaminatorów; • pracodawcy wspomagają szkołę/placówkę w organizowaniu ośrodków egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów/kwalifikacji; • wykaz pracodawców współpracujących ze szkołą/placówką uwzględnia informacje dotyczące: posiadanych uprawnień egzaminatora, udziału w organizowaniu ośrodków egzaminacyjnych i informacje dotyczące wspomagania w przygotowaniu uczniów do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie. |
|--|---|

Załącznik nr 7. Standardy jakości kształcenia zawodowego dotyczące współpracy szkół/placówek z partnerami krajowymi i zagranicznymi³⁹.

VII. WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI KRAJOWYMI I ZAGRANICZNYMI	
STANDARD SZKOŁA/PLACÓWKA WSPÓŁPRACUJE Z PARTNERAMI KRAJOWYMI I ZAGRANICZNYMI W PRZYGOTOWANIU ABSOLWENTA DO FUNKCJONOWANIA NA KRAJOWYM I EUROPEJSKIM RYNKU PRACY	
KRYTERIA	PRZYKŁADOWE WSKAŹNIKI
W szkole/placówce: przystępuje się do programów współpracy realizowanych w ramach strategicznego partnerstwa instytucji działających na poziomie regionalnym i/lub lokalnym ☐ realizuje się partnerskie programy bezpośredniej współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym ☐ korzysta się z możliwości nawiązywania partnerskiej współpracy ze szkołami/instytucjami kształcenia zawodowego za granicą ☐ współpraca krajowa i zagraniczna służy podniesieniu jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego	- dokumentacja szkoły zawiera listy intencyjne dotyczące współpracy z instytucjami na poziomie regionalnym i/lub lokalnym, w tym m.in. ze stowarzyszeniami pracodawców, urzędami pracy i innymi instytucjami rynku pracy, szkołami wyższymi oraz sprawozdania ze spotkań - porozumienia zawarte z pracodawcami wskazują na współpracę w obszarach określonych w pkt VI - porozumienia zawarte ze szkołami wyższymi wskazują na współpracę m.in. w obszarze doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, dostępu uczniów i nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii, wspólnych działań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, w tym dalszego kierunkowego kształcenia. ☐ - dokumentacja szkoły zawiera listy intencyjne dotyczące współpracy z zagranicznymi szkołami/instytucjami kształcenia zawodowego; ☐ - strategiczna współpraca na poziomie regionalnym i lokalnym przyczynia się do konstruowania i modyfikowania oferty kształcenia zgodnie z potrzebami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców;

³⁹ Dąbrowska A., Grządziel H., Kaczmarek M., Kos – Górczyńska I., Stańczyk A., Standardy jakości kształcenia zawodowego, KOWEŻiU, 2013, Warszawa.

uczniowie korzystają z możliwości udziału w praktykach oraz stażach zagranicznych realizowanych w ramach programów UE ☐ kadra zarządzająca i pedagogiczna szkoły/placówki korzysta z możliwości udziału w projektach doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego za granicą realizowanych w ramach programów UE.	- bezpośrednia współpraca z partnerami krajowymi przyczynia się do obserwowalnego wzrostu osiągnięć uczniów; - ustalone są efekty kształcenia, które powinny być osiągnięte w trakcie europejskiej wymiany uczniów; - porozumienia o programie zajęć realizowanych za granicą, stosowane w ramach współpracy z partnerami zagranicznymi wykorzystują europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym ECVET4; - osiągnięcia uczniów uzyskane w trakcie europejskiej wymiany uczniów są dokumentowane i gromadzone w ramach indywidualnego wykazu osiągnięć w oparciu o system ECVET; - informacje o efektach współpracy krajowej i zagranicznej publikowane są w różnych formach przekazu - wzrost średniej liczby punktów uzyskanych przez absolwentów gimnazjum przyjętych do szkoły podczas kolejnych rekrutacji; ☐ - dokumentacja szkoły zawiera kopie dokumentów poświadczających udział uczniów w praktykach i stażach za granicą, w tym zwłaszcza Europass-mobilność5; - absolwenci szkoły są poinformowani o możliwości wzięcia udziału w projektach dotyczących staży zawodowych realizowanych w ramach programów UE; - dokumentacja szkoły/placówki zawiera potwierdzenia udziału kadry zarządzającej i pedagogicznej w projektach wymiany doświadczeń doskonalenia zawodowego realizowanych w ramach programów UE.
--	--

8. Tabele i wykresy ilustrujące strukturę i wykorzystanie bazy turystycznej

Tablica I Turystyczne obiekty noclegowe według województw (dane z dnia 31 lipca 2017 r.) – opracowanie własne na podstawie danych statystycznych GUS

Województwa	Turystyczne obiekty noclegowe						
	Ogółem	W % ogółu	Obiekty hotelowe		Pozostałe obiekty noclegowe		
			Razem	W tym hotele	Razem	W tym	
						Kempingi i pola biwakowe	Pokoje gościnne i kwatery agroturystyczne
POLSKA 2016	10509	x	3965	2463	6544	308	2798
POLSKA 2017	10681	100	4064	2540	6617	324	2829
Dolnośląskie	951	8,9	416	249	535	20	212
Kujawsko- pomorskie	406	3,8	196	132	210	14	61
Lubelskie	445	4,2	190	116	255	7	91
Lubuskie	290	2,7	133	63	157	13	40
Łódzkie	337	3,2	195	113	142	3	51
Małopolskie	1532	14,3	538	366	994	19	554
Mazowieckie	554	5,2	345	258	209	6	78
Opolskie	168	1,6	87	63	81	8	25
Podkarpackie	582	5,4	227	148	355	12	122
Podlaskie	259	2,4	94	47	165	9	79
Pomorskie	1629	15,3	342	202	1287	66	669
Śląskie	645	6,0	327	213	318	21	120
Świętokrzyskie	248	2,3	140	101	108	5	47
Warmińsko- mazurskie	499	4,7	205	113	294	40	116
Wielkopolskie	687	6,4	348	229	339	30	88
Zachodniopomorskie	1449	13,6	281	127	1168	51	476

Tablica II Wykorzystanie turystycznych obiektów noclegowych w latach 2016 i 2017 – opracowanie własne na podstawie danych statystycznych GUS

Województwa	Turyści korzystający			Udzielone noclegi			Wynajęte pokoje*			Stopień wykorzystania	
										Miejsce noclegowych	Pokoje*
	2016	2017	2016 = 100%	2016	2017	2016 = 100%	2016	2017	2016 = 100%	2017	
	W tysiącach			W tysiącach			W tysiącach			%	%
POLSKA	30108,3	31989,3	106,2	79393,9	83880,9	105,7	26695,0	28127,6	105,4	39,3	48,9
Dolnośląskie	3071,4	3322,4	108,2	8106,9	8490,5	104,7	2781,3	2859,3	102,8	36,9	45,5
Kujawsko-pomorskie	1193,2	1294,0	108,4	3910,5	4271,4	109,2	98,5	1068,8	108,9	43,7	43,5
Lubelskie	916,5	1026,9	112,1	1971,7	249,4	109,0	657,8	75,5	114,2	31,7	38,4
Lubuskie	641,3	661,6	103,2	1387,9	1361,2	98,1	497,1	522,9	105,2	28,8	38,2
Łódzkie	1264,3	1307,7	103,4	2327,1	2342,9	100,7	1144,1	1175,2	102,7	32,0	44,0
Małopolskie	4577,3	4901,4	107,1	12354,2	13165,7	106,6	4063,4	4410,4	108,5	40,8	55,2
Mazowieckie	4737,8	5092,0	107,5	8138,4	8880,0	109,1	4762,7	5049,7	106,0	45,9	62,0
Opolskie	408,9	421,9	103,2	875,7	920,7	105,1	333,9	382,5	108,6	31,1	42,1
Podkarpackie	1110,6	1228,0	110,4	3097,6	3384,9	109,3	818,1	893,6	109,2	34,6	39,1
Podlaskie	664,2	666,8	100,4	1179,6	1245,3	105,6	442,9	478,5	108,0	30,4	41,8
Pomorskie	2672,7	2853,1	107,1	8718,2	9306,7	106,7	2246,8	2436,7	108,5	41,9	52,5
Śląskie	2409,1	2596,6	107,8	5450,4	5810,3	106,6	2151,2	2267,0	105,4	36,0	45,3
Świętokrzyskie	595,7	580,3	97,4	1644,0	1674,4	101,9	581,7	569,6	97,9	32,9	36,8
Warmińsko-mazurskie	1280,6	1262,6	98,6	3239,2	3131,9	96,7	1122,2	1089,8	97,1	30,9	38,5
Wielkopolskie	2000,0	2006,2	100,3	3609,4	3688,1	102,2	1734,4	1730,8	99,8	29,6	41,6
Zachodnio-pomorskie	2564,7	2759,7	107,6	13383,2	14057,5	105,0	2375,8	2461,3	103,6	51,0	58,3

* Dotyczy tylko hoteli, moteli, pensjonatów i innych obiektów hotelowych.

Tablica III Placówki gastronomiczne w turystycznych obiektach noclegowych według rodzajów obiektów – opracowanie własne na podstawie danych statystycznych GUS

Rodzaje obiektów	Turystyczne obiekty noclegowe	Placówki gastronomiczne					Liczba placówek gastronomicznych przypadająca na 100 obiektów
		Ogółem	Restauracje	Bary i kawiarnie	Punkty gastronomiczne		
Ogółem	10681	8054	42,1	28,9	23,0	6,1	75
Obiekty hotelowe	4064	5206	56,4	31,5	7,6	4,5	128
Hotele	2540	3848	59,0	32,6	4,2	4,0	151
Motele	110	112	64,3	25,9	2,7	7,1	102
Pensjonaty	384	372	39,0	27,4	30,1	3,5	97
Inne obiekty hotelowe	1030	874	51,4	28,1	13,7	6,8	85
Pozostałe obiekty noclegowe	6617	2848	15,9	24,1	51,0	9,0	43
Domy wycieczkowe	41	26	19,2	11,5	50,0	19,2	63
Schroniska	59	45	13,3	37,8	22,2	26,7	76
Schroniska młodzieżowe	39	6	16,7	16,7	66,7	-	15
Szkolne schroniska młodzieżowe	268	79	3,8	5,3	84,8	5,1	29
Ośrodki wczasowe	1129	883	10,2	25,4	59,0	5,4	78
Ośrodki kolonijne	93	74	2,7	5,4	90,5	1,4	80
Ośrodki szkoleniowo-wypoczynkowe	425	4523	47,5	25,2	18,3	9,1	107
Domy pracy twórczej	32	23	21,7	21,7	52,2	4,3	72
Zespoły domków turystycznych	493	161	21,1	33,5	24,2	21,1	33
Kempingi	157	79	16,5	50,6	10,1	22,8	50
Pola biwakowe	167	45	11,1	26,7	17,8	44,4	27
Hostele	160	27	33,3	37,0	18,5	11,1	17
Zakłady uzdrowiskowe	211	305	13,4	28,2	52,1	6,2	145
Pokoje gościnne	2083	299	25,1	15,1	51,5	8,4	14
Kwatery agroturystyczne	746	72	6,9	4,2	80,6	8,3	10
Pozostałe niesklasyfikowane	514	281	28,4	22,9	41,3	7,4	53

Tablica IV Udogodnienia dla osób niepełnosprawnych ruchowo w obiektach hotelowych w 2013 r. i 2017r. – opracowanie własne na podstawie danych statystycznych GUS

Udogodnienia dla osób niepełnosprawnych ruchowo	2013	2017	2017					
			Dynamika ogółem 2013=100%	Ogółem	Hotele	Motele	Pensjonaty	Inne obiekty hotelowe
Obiekty hotelowe ogółem	3485	4064	116,6	4064	2540	110	384	1030
W tym posiadające:				Obiekty hotelowe ogółem=100%				
Pochylnię wjazdową	1401	1592	113,6	39,2	48,0	39,1	27,1	21,8
Drzwi otwierane automatycznie	751	925	123,2	22,8	32,6	10,9	6,0	5,9
Windę przystosowaną dla osób niepełnosprawnych ruchowo	995	1300	130,7	32,0	45,4	3,6	9,4	10,4
Pokoje przystosowane dla osób niepełnosprawnych ruchowo	1725*	769	X	44,1	58,0	26,4	26,8	18,3
Parking z wyznaczonymi miejscami dla osób niepełnosprawnych ruchowo	1277	1482	116,1	36,5	47,6	23,6	21	18,2

*** lub łazienki przystosowane dla osób niepełnosprawnych ruchowo**

Tablica V Zaplecze konferencyjne w turystycznych obiektach noclegowych w 2013 r. i 2017 r. – opracowanie własne na podstawie danych statystycznych GUS

Zaplecze konferencyjne	2013	2017		Dynamika 2013=100%
Obiekty noclegowe —ogółem	9775	10681	W %	
Obiekty noclegowe wyposażone w:				
Sale konferencyjne	3467	3680	34,5	106,1
Nagłośnienie	2824	3159	29,6	111,9
Mikrofony bezprzewodowe	2577	2918	27,3	113,2
Projektor multimedialny	-	3272	30,6	X
Zestaw do wideokonferencji	-	973	9,1	X
Obsługę techniczną	2158	2132	20,0	98,8
Ekran	3217	3547	33,2	110,3
Flipchart	2855	3230	30,2	113,1
Komputer / laptop	25555	2623	24,6	102,7
Sieć wifi na terenie obiektu	5131	7289	68,2	142,1

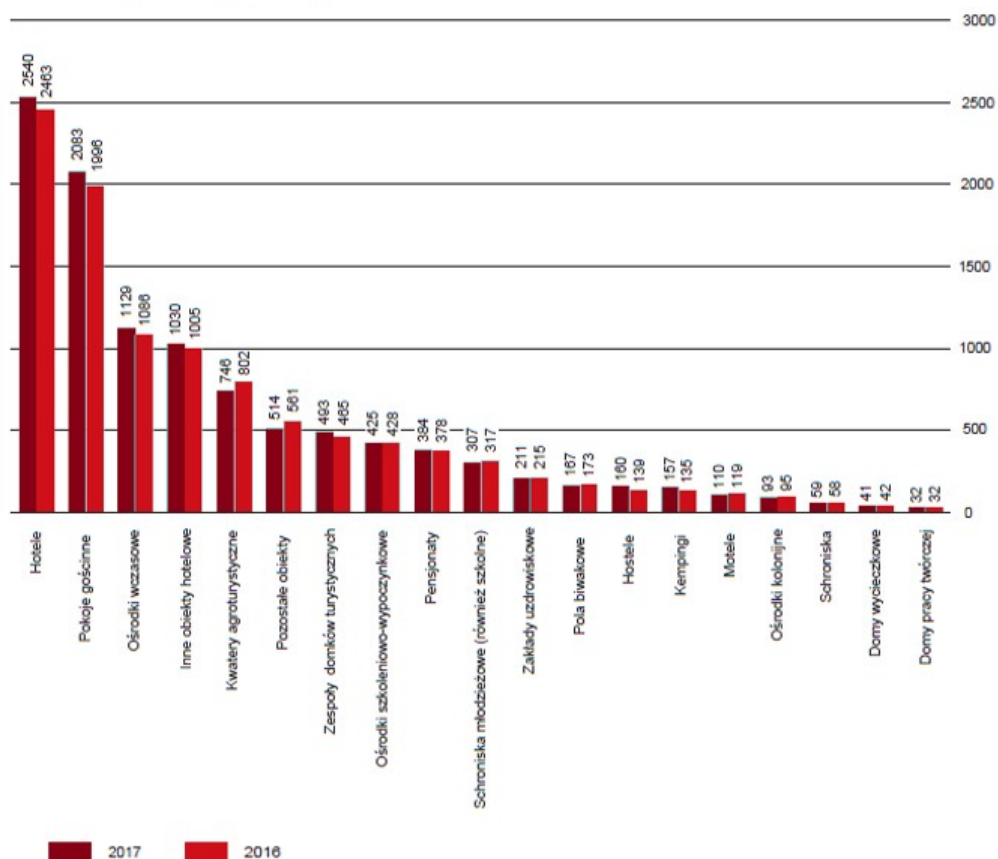
Tablica VI Ogólne dane o turystycznych obiektach noclegowych w latach 1980, 1990, 2000, 2005, 2010, 2015-2017 – opracowanie własne na podstawie danych statystycznych GUS

Lp.	Wyszczególnienie	Rok	Turystyczne obiekty noclegowe							
			Ogółem:	W tym:						
				Hotele	Motele	Pensjonaty	Schroniska	Schroniska młodzieżowe	Ośrodki wczasowe	Kempingi i pola biwakowe
1	Obiekty noclegowe (dane z dnia 31 VII)	1980	9200	447	32	177	75	1226	4599	713
2		1990	8188	499	37	161	80	939	4238	589
3		2000	7818	924	116	409	83	457	2079	510
4		2005	6723	1231	116	238	49	403	1391	383
5		2010	7206	1796	123	293	60	346	1154	314
6		2015	10024	236	111	356	53	322	1027	309
7		2016	10509	2463	119	375	58	317	1086	308
8		2017	10681	2540	110	384	59	307	1129	324
9	Miejsca noclegowe (dane z dnia 31 VII)	1980	695502	49906	1367	6059	4206	45538	333718	112509
10		1990	676272	57396	2153	6028	4011	35565	318454	114480
11		2000	651729	95095	4537	2048	4034	21719	195242	71828
12		2005	569896	127501	4341	11038	2526	22432	135958	56223
13		2010	610111	176035	4665	12746	2872	20106	122141	41002
14		2015	710274	235582	4000	14561	2744	20216	113064	41393
15		2016	749274	253291	4305	15670	3242	19944	117610	42289
16		2017	773957	261508	3939	15775	3161	19775	122657	44795
17	Turyści (w tysiącach)	1980	14158,9	5130,6	193,4	175,4	298,4	963,0	2759,5	1115,1
18		1990	10111,7	3919,6	174,0	108,9	218,2	680,0	2063,8	829
19		2000	14560,2	6386,9	335,1	524,1	130,0	531,0	1835,6	337,6
20		2005	16597,2	8693,2	284,7	331,4	108,2	527,2	1541,6	337,8
21		2010	20461,5	11739,9	327,5	345,8	114,3	527,6	1491,8	272,3
22		2015	26942,1	17487,1	233,3	542,6	135,9	457,8	1449,7	343,4
23		2016	30108,3	19615,4	240,8	536,3	172,1	473,7	1648,9	340,2
24		2017	31989,3	20916,1	225,5	561,4	191,9	452,1	1699,3	368,5
25	Noclegi udzielone (w tysiącach)	1980	64186,5	11848,4	301,6	1023,3	758,1	1673,8	33701,0	4879,8
26		1990	45097,6	7890,9	253,7	493,2	457,9	1361,8	21864,3	3346,2
27		2000	48793,8	11921,6	473,2	1902,5	268,3	1271,0	12469,4	1163,8
28		2005	48618,4	16335,2	381,0	1077,3	186,4	1291,4	9349,5	1084,3
29		2010	55794,5	21199,9	455,1	1071,3	195,6	1289,8	8434,2	830,3
30		2015	71234,4	32674,8	335,7	1240,8	219,5	1134,1	8224,6	990,1
31		2016	79393,9	37243,6	369,6	1452,8	267,5	1188,7	9089,4	1065,4
32		2017	83880,9	39461,3	344,7	1531,7	303,0	1175,2	9495,0	1140,8

Dane od 2012 r. obejmują pokoje gościnne i kwatery agroturystyczne posiadające 10 lub więcej miejsc noclegowych

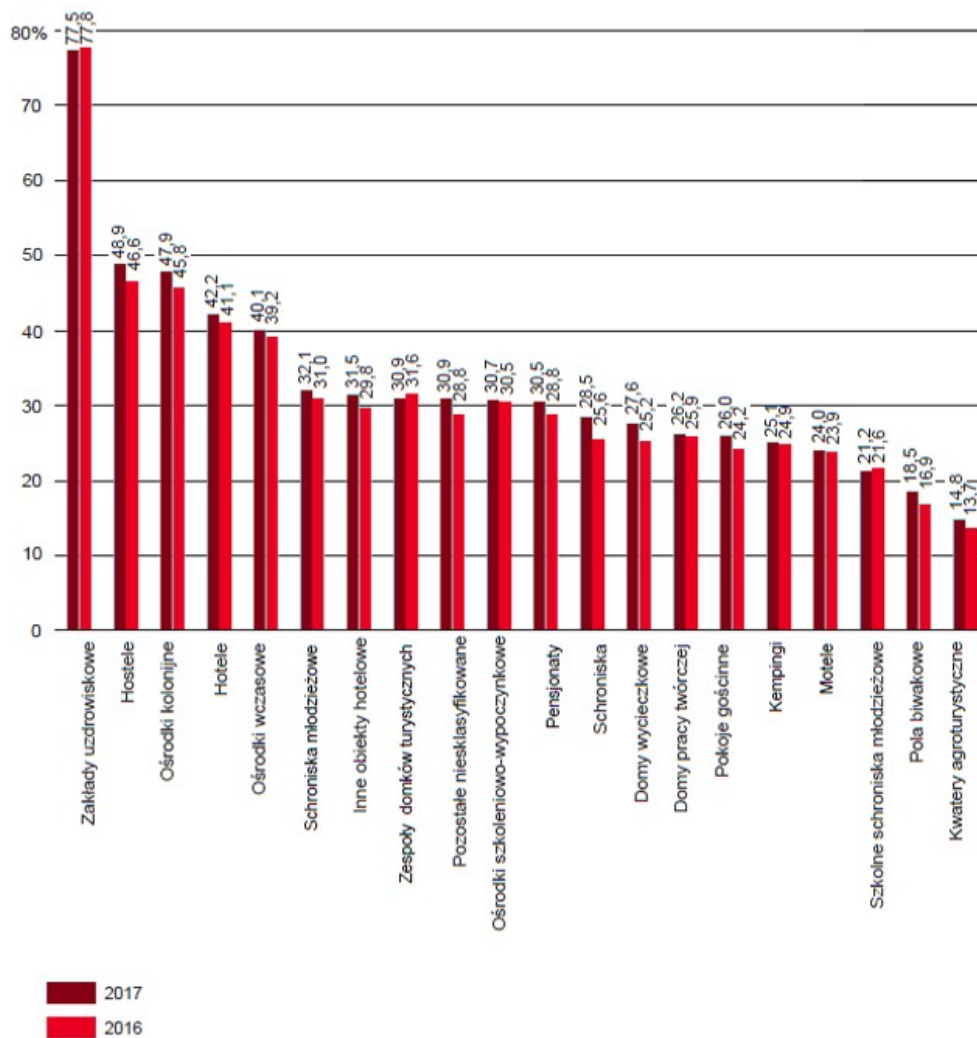


Wykres I Turystyczne obiekty noclegowe (dane z dnia 31 lipca 2017 r.) - opracowanie własne na podstawie danych statystycznych GUS





Wykres II Stopień wykorzystania miejsc noclegowych w turystycznych obiektach noclegowych w 2016 r. - opracowanie własne na podstawie danych statystycznych GUS



**Statystyka ogólna podmiotów turystycznych⁴⁰ , które uzyskały wpis
do ewidencji wg województw na dzień: 31-12-2018**

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów turystycznych	Udział w %
• Dolnośląskie • Kujawsko-pomorskie • Lubelskie • Lubuskie • Łódzkie • Małopolskie • Mazowieckie • Opolskie • Podkarpackie • Podlaskie • Pomorskie • Śląskie • Świętokrzyskie • Warmińsko-mazurskie • Wielkopolskie • Zachodniopomorskie	• 993 • 375 • 335 • 147 • 565 • 1451 • 2354 • 224 • 329 • 284 • 850 • 1459 • 176 • 376 • 905 • 518	• 8.76 • 3.31 • 2.95 • 1.3 • 4.98 • 12.79 • 20.76 • 1.98 • 2.9 • 2.5 • 7.49 • 12.86 • 1.55 • 3.32 • 7.98 • 4.57
• Polska ogółem	• 11341	• 100

⁴⁰ <https://turystyka.gov.pl/ceotipt/statystyki/statystyka/1/drukuj/1/>

**Statystyka ogólna podmiotów⁴¹ turystycznych, które posiadają wpis
do ewidencji wg województw na dzień: 31-12-2018**

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów turystycznych	Udział w %
Dolnośląskie	379	8.03
Kujawsko- pomorskie	149	3.16
Lubelskie	158	3.35
Lubuskie	66	1.4
Łódzkie	227	4.81
Małopolskie	640	13.55
Mazowieckie	1031	21.83
Opolskie	90	1.91
Podkarpackie	155	3.28
Podlaskie	93	1.97
Pomorskie	359	7.6
Śląskie	601	12.73
Świętokrzyskie	86	1.82
Warmińsko- mazurskie	135	2.86
Wielkopolskie	359	7.6
Zachodniopomorskie	194	4.11
Polska ogółem	4722	100

⁴¹ tamże