

## Raport

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

Kołobrzeg 2019

### **Zamawiający:**

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

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

### **Wykonawca:**

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

### **Termin realizacji projektu:**

Badanie zrealizowano w okresie 6.11.2018 r. - 5.12.2018 r.

### **Autor raportu:**

Małgorzata Wietrzycka

## Spis treści

<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Branża organizacji turystyki.....</b>	<b>6</b>
1.1. Wielkość i struktura terytorialna.....	6
1.2. Praca w branży organizacji turystyki.....	7
1.3. Kształcenie kadr dla potrzeb branży organizacji turystyki .....	9
<b>2. Charakterystyka kształcenia kadr dla potrzeb branży organizacji turystyki.....</b>	<b>11</b>
2.1. Zawody i kwalifikacje – przed wprowadzeniem reformy.....	11
2.2. Zawody i kwalifikacjach – po wprowadzeniu reformy.....	12
<b>3. Przeprowadzone badanie .....</b>	<b>14</b>
3.1. Termin i cel badania .....	14
3.2. Zastosowane metody badawcze.....	14
3.3. Opis przebiegu realizacji badania .....	15
<b>4. Współpraca szkół z przedsiębiorcami w świetle wyników badania .....</b>	<b>17</b>
<b>5. Bariery we współpracy ze szkołami w ocenie pracodawców.....</b>	<b>44</b>
<b>6. Bariery we współpracy z przedsiębiorcami w ocenie szkół .....</b>	<b>47</b>
<b>7. Rekomendacje na podstawie przedstawionych wyników badań i analizy dokumentów.....</b>	<b>50</b>
<b>Podsumowanie.....</b>	<b>52</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>53</b>
<b>Spis tabel i wykresów .....</b>	<b>55</b>

## Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie przedstawia wyniki przeprowadzonej ankiety, dotyczącej współpracy szkół zawodowych kształcących kadry na potrzeby branży organizacji turystyki z przedsiębiorcami. Analiza zebranego materiału, umożliwiła zidentyfikowanie głównych barier w tej współpracy, z perspektywy szkół i pracodawców. Warto zaznaczyć, że kształcenie zawodowe dotyczy w Polsce dużej grupy młodych osób, gdyż rokrocznie około połowy absolwentów gimnazjów wybiera właśnie szkoły zawodowe<sup>1</sup>, które powinny ich przygotować do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy i znalezienia swojego miejsca na rynku pracy.

Wielu ekspertów, w swoich wypowiedziach podkreśla, że świat edukacji i rynku pracy dzieli zbyt duża różnica. Świat edukacji postrzegany jest często, jako proces typowo akademicki, w którym nauczanie odbywa się w przysłowiowej "szkolnej ławie", z kredą i tablicą. Taki stereotyp pokazuje, że istotne jest szukanie możliwości i rozwiązań, które zbudują pomosty pomiędzy światem edukacji, a światem pracy.<sup>2</sup>

Dobre dopasowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji absolwentów szkół zawodowych, poszukujących pracy, do potrzeb pracodawców, oznacza ograniczenie ryzyka bezrobocia, czy też bierności zawodowej. A dla pracodawców, to szansa na rekrutację dobrze przygotowanego pracownika. Przedsiębiorcy coraz częściej poszukują i zabiegają o zatrudnianie i utrzymanie najbardziej kreatywnych pracowników, o szczególnych zdolnościach adaptacyjnych, a zarazem przewartościowują dotychczas obowiązujące wymagania wobec pracowników, pod kątem takich cech jak: myślenie w kategoriach przyszłości, zdolności w zakresie nowego modelu pracy zespołowej, umiejętności własnego spojrzenia na pracę, kreatywności i elastycznego podejścia do problemów, umiejętności dobrej komunikacji.

---

<sup>1</sup> System Informacji Oświatowej (SIO)

<sup>2</sup> Hind D., Moss, S., 2016, *Employability Skills*, Sunderland, Business Education Publishers.

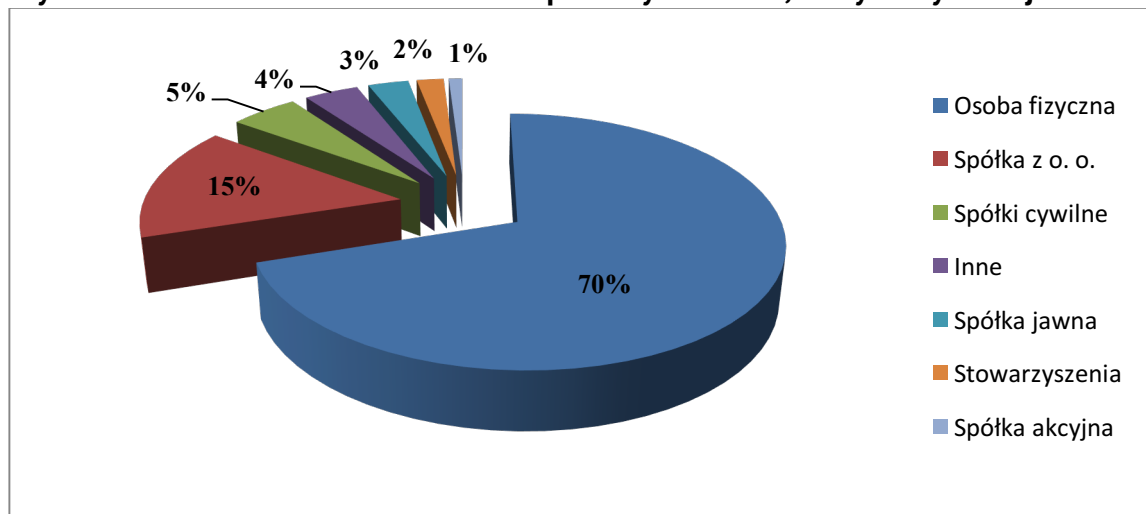
Zmiany w systemie oświaty w Polsce, mają na celu podniesienie poziomu wykształcenia, wzmocnienia atrakcyjności i podniesienia jakości oferty edukacyjnej szkół i placówek oświatowych, prowadzących kształcenie zawodowe. Takie działania powinny przynieść oczekiwane efekty, w postaci absolwentów dobrze przygotowanych do przyszłego zatrudnienia w branży organizacji turystyki. Osiągnięcie ww. efektów kształcenia zawodowego wymaga jednak zacieśnienia współpracy szkół z przedsiębiorcami.

## 1. Branża organizacji turystyki

### 1.1. Wielkość i struktura terytorialna

Turystyka, jest współcześnie uznawana za jedną z dynamicznie rozwijających się dziedzin gospodarki światowej. W ujęciu ekonomicznym, turystykę należy traktować jako formę gospodarowania w sektorze usługowym. Usługi są najbardziej prężnie rozwijającym się sektorem gospodarczym, zarówno na świecie i Unii Europejskiej, jak i w Polsce. Rozwój gospodarczy naszego kraju, z jednej strony, spowodował powstanie wielu nowych podmiotów gospodarki turystycznej, a z drugiej strony wpłynął na znaczne rozdrobnienie rynku turystycznego. Obecnie zdecydowana większość podmiotów zajmujących się organizacją turystyki – powszechnie określanych terminem biura podróży (por.wykres.1), to niewielkie prywatne przedsiębiorstwa, zatrudniające zaledwie kilku pracowników.

**Wykres.1. Struktura własnościowa biur podróży w Polsce, w wybranych województwach <sup>3</sup>.**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych Ewidencji Organizatorów Turystyki i Przedsiębiorców Ułatwiających Nabywanie Powiązanych Usług Turystycznych (CEOTiPUNPUT) 2018 r. dla województw: małopolskiego, śląskiego, dolnośląskiego, podlaskiego i zachodniopomorskiego.

<sup>3</sup> Wybrane dane z Systemu Centralnej Ewidencji i Wykazów w turystyce Ewidencji Organizatorów Turystyki i Przedsiębiorców Ułatwiających Nabywanie Powiązanych Usług Turystycznych (CEOTiPUNPUT) 2018 r. dla województw: małopolskiego, śląskiego, dolnośląskiego, podlaskiego i zachodniopomorskiego.

Słabość kapitałowa, utrudnia często rozwój tych firm zarówno w sferze zatrudnienia, zasięgu działania, stosowania innowacyjnych rozwiązań jak i możliwości współpracy z placówkami oświatowymi, kształcącymi na kierunkach turystycznych.

Poza bazą hotelarską istotnym elementem rynku turystycznego są właśnie biura podróży. W 2018 r. najwięcej podmiotów zajmujących się organizacją turystyki znajdowało się w regionach o największym zaludnieniu i największym potencjale nabywczym mieszkańców. Do tej grupy należały województwa: mazowieckie, śląskie i małopolskie. W województwie mazowieckim zarejestrowano 994 organizatorów turystyki, w śląskim 569, a małopolskim 645, co stanowiło 12,9% ogółu. Kolejne miejsca zajmowało województwo dolnośląskie (377; 7,9%). W czterech wyżej wymienionych województwach działała ponad połowa wszystkich biur podróży (55,0%). Dla porównania cztery województwa, których było najmniej takich podmiotów to: lubuskie (68; 1,4%), świętokrzyskie (85; 1,7%), opolskie (86; 1,9%) i podlaskie (91; 2,5%) – co stanowiło 7,5% ogólnej liczby biur podróży. Województwa zachodniopomorskie(200) i kujawsko-pomorskie (148) uplasowały się w środkowej części rankingu.<sup>4</sup>

Podsumowując – w branży organizacji turystyki dominują mikro i małe przedsiębiorstwa, w których znajdują zatrudnienia absolwenci szkół zawodowych kształcących kadry dla potrzeb tej branży. Koncentracja przestrzenna tych podmiotów przekłada się na nierównomierne zapotrzebowania na absolwentów posiadających kwalifikacje niezbędne do realizacji zadań związanych z organizacją turystyki.

## **1.2. Praca w branży organizacji turystyki**

W związku z pozytywnymi przemianami w gospodarce turystycznej, rośnie zainteresowanie podejmowaniem pracy w branży organizatorów turystyki, a co za tym idzie

---

<sup>4</sup> System Centralnej Ewidencji i Wykazów w turystyce. Centralnej Ewidencji Organizatorów Turystyki i Przedsiębiorców Ułatwiających Nabywanie Powiązanych Usług Turystycznych (CEOTiPUNPUT) 2018 r. dla województw :mazowieckiego, śląskiego, dolnośląskiego, małopolskiego, zachodniopomorskiego, kujawsko-pomorskiego, lubuskiego, świętokrzyskiego, opolskiego i podlaskiego.

wzrasta również zainteresowanie podjęciem kształcenia na kierunkach turystycznych. Przedsiębiorstwa turystyczne, mimo swojego kluczowego znaczenia w organizacji i obsłudze ruchu turystycznego oraz wytwarzaniu dóbr i usług turystycznych, nie są obecnie i zdaniem autorki nie będą w przyszłości – jedynymi podmiotami odczuwającymi potrzebę doskonalenia zawodowego i szkolenia kadr. Ważną rolę odgrywają również organizacje i instytucje publiczne związane z jednostkami administracji państwowej i samorządowej różnych szczebli oraz samorządu gospodarczego. Tworzą one nie tylko otoczenie przedsiębiorstw branży turystycznej, ale w wielu przypadkach, działając jako instytucje o charakterze użyteczności publicznej, bardzo często uzupełniają i wspierają działalność przedsiębiorstw. Jako przykłady mogą tu służyć centra i punkty informacji turystycznej, biura promocji miasta/regionu lub lokalne *convention centers*.<sup>5</sup>

Praca w branży organizacji turystyki stwarza możliwości rozwoju zawodowego i osobistego, a także daje wielką satysfakcję i stwarza szansę na poznawanie świata. Polacy coraz częściej biorą udział w wyjazdach organizowanych przez biura podróży. To sprawia, że co roku pojawiają się nowe oferty pracy w turystyce. Branża potrzebuje nowych pracowników, organizujących i obsługujących różnego rodzaju imprezy turystyczne. A od kandydatów do pracy wymaga się posiadania odpowiednich kompetencji zawodowych<sup>6</sup>.

Niektórym może się wydawać, że praca w turystyce jest lekka, łatwa i przyjemna. Zdaniem autorki taka opinia jest krzywdząca dla branży, ponieważ osoby w niej zatrudnione wykonują zadania wymagające posiadania specjalistycznej wiedzy i umiejętności, niezbędnych dla sprostania rosnącym wymaganiom i oczekiwaniom turystów. Tworzenie produktu turystycznego, a w szczególności świadczenie usług turystycznych, jest regulowane przepisami prawnymi<sup>7</sup>. Wprowadzone nimi zasady powodują, że praca w branży organizacji

---

<sup>5</sup> M. Bucholz, T. Dziedzic, K. Łopaciński, Projekt założeń prac badawczych dotyczących potrzeb doskonalenia zawodowego i szkolenia kadr dla turystyki. Opracowanie na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki. Warszawa, Grudzień 2007 r.

<sup>6</sup> A. Tokarz-- Kocik. Kształcenie kadr dla potrzeb obsługi ruchu turystycznego. W: Ekonomiczne Problemy Turystyki nr 2. 2016.

<sup>7</sup> S.J. Page, J. Connel, Tourism a modern synthesis, London 2006, s.92.



turystyki wymaga posiadania szczególnych kompetencji w zakresie wiedzy i umiejętności oraz predyspozycji. A niestety ponad połowa uczniów, średnich szkół zawodowych deklaruje, że nie zamierza podejmować pracy w zawodzie, w którym się kształci<sup>8</sup>.

### 1.3. Kształcenie kadr dla branży organizacji turystyki

Ogólnie rzecz ujmując przy tworzeniu lokalnych i regionalnych systemów edukacji powinny być brane pod uwagę takie aspekty, jak:

- otoczenie gospodarcze, w tym kierunki rozwoju regionalnego;
- sytuacja na lokalnym i regionalnym rynku pracy, a w szczególności: nadwyżki i potrzeby kadrowe, kierunki kształcenia (kwalifikacje), które są przydatne a nawet poszukiwane na rynku pracy, oraz zwiększające możliwości zatrudnienia;
- analiza potrzeb lokalnych i regionalnych, a także konsultacje w zakresie potrzeb kadrowych z podmiotami gospodarczymi, będącymi odbiorcami praktykantów i absolwentów;
- aspiracje edukacyjne mieszkańców i otoczenie edukacyjne (dostępność szkół średnich);
- dostępność i baza materialna w przedsiębiorstwach, niezbędna dla kształcenia praktycznego, umożliwiającą realizację podstawy programowej kształcenia w danym zawodzie;
- zasoby kadrowe (ilość i jakość - odpowiednie przygotowanie kadry pedagogicznej)<sup>9</sup>.

Włączenie pracodawców w proces kształcenia i doskonalenia zawodowego, zależy od ich skłonności do nawiązania współpracy ze szkołą. Podstawy programowe kształcenia w zawodzie, określają cele kształcenia, zadania szkoły i innych podmiotów, prowadzących kształcenie zawodowe. Sposób ich realizacji, jest uwarunkowany zmianami, zachodzącymi w

---

<sup>8</sup> Sprawozdanie Instytutu Technologii Eksploatacji z roku 2015, Ministerstwo Edukacji Narodowej o edukacji dla rynku pracy część I.

<sup>9</sup> Sprawozdanie Instytutu Technologii Eksploatacji z roku 2015, Ministerstwo Edukacji Narodowej o edukacji dla rynku pracy część II.

otoczeniu gospodarczo-społecznym, a także wzrostem oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu wiedzy i umiejętności praktykantów, stażystów i absolwentów.

## 2. Charakterystyka kształcenia dla potrzeb branży organizacji turystyki

### 2.1. Zawody i kwalifikacje – przed wprowadzenie reformy

Dla potrzeb branży organizacji turystyki, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach<sup>10</sup> oraz z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 stycznia 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach<sup>11</sup>, wyodrębniono obszar kształcenia „turystyczno-gastronomiczny”. Zostały do niego przypisane i pogrupowane zawody o wspólnych lub zbliżonych kwalifikacjach, wymaganych do realizacji zadań zawodowych, w obrębie danego zawodu. Polska Klasyfikacja Działalności (PKD), wyodrębniła obszar kształcenia:<sup>12</sup>**Turystyczno-gastronomiczny (T)**, do którego zakwalifikowano dwa zawody:

**I. Technik obsługi turystycznej 422103** uzyskiwany po ukończeniu IV letniego technikum. W ramach tego zawodu nabywane są dwie kwalifikacje:

1. Kwalifikacja T.13 Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych.
2. Kwalifikacja T.14 Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych.

**II. Technik turystyki wiejskiej 515203**, uzyskiwany po ukończeniu IV letniego technikum oraz II letniej szkoły pomaturalnej (SP). W ramach tego zawodu również nabywane są dwie kwalifikacje

1. Kwalifikacja T.07 Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich.
2. Kwalifikacja T.08 Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego.

<sup>10</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach. Dz.U. 2012 poz. 184.

<sup>11</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 stycznia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach. Dz.U. 2015 poz. 130.

<sup>12</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Dz. U z 2017, poz. 622 zm. poz. 2356.

Z powyższego zestawienia wynika, że były to zawody dwu -kwalifikacyjne.

## 2.2. Zawody i kwalifikacje – po wprowadzeniu reformy.

Zgodnie ze wspomnianym wyżej Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, zawody wpisane do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, ujęto grupy wielkie, duże i średnie, zgodnie z podziałem zawodów, ustalonym w klasyfikacji zawodów i specjalności, na potrzeby rynku pracy. Przyjęto również symbole cyfrowe zawodów, które zgodne są z symbolami cyfrowym zawodu, przyjętymi w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Podział, o którym mowa stosuje się do:

- szkół ponadgimnazjalnych: w klasach I-IV czteroletniego technikum - w latach szkolnych 2017/2018-2022/2023;
- szkół policealnych - począwszy od roku 2017/2018.
- szkół ponadpodstawowych - pięcioletniego technikum- od roku szkolnego 2018/2019, od klasy I

Wśród zawodów, w których kształcenie prowadzone jest w technikum, dominują zawody dwu kwalifikacyjne. Dla celów kształcenia, w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wskazane zostały obszary kształcenia, do których zostały przypisane poszczególne zawody. Podobnie jak przy poprzednim stanie porwanym zachowano podział obszarów kształcenia na zestawy zawodów, pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji, wymaganych do realizacji zadań zawodowych, w obrębie danego zawodu. Polska Klasyfikacja działalności (PKD), wyodrębniła obszar kształcenia: **Turystyczno-gastronomiczny (TG)**, do tego obszaru zakwalifikowano zawody:

**I. Technik obsługi turystycznej 422103**, - zawód uzyskiwany po ukończeniu IV i V letniego technikum. W ramach tego zawodu nabywane są dwie kwalifikacje.:

1.Kwalifikacja TG.14 Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych;

2.Kwalifikacja TG.15 Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych.

**II. Technik turystyki wiejskiej 515203**, zawód uzyskiwany po ukończeniu IV i V letniego technikum oraz II letniej szkoły pomaturalnej (SP). W ramach tego zawodu również nabywane są dwie kwalifikacje:

1.Kwalifikacja TG.08 Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich,

2.Kwalifikacja TG.09 Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego.

W pkt 3 podstawy programowej kształcenia w zawodzie, zatytułowanej „**Warunki realizacji kształcenia w zawodzie**”, zostały określone zasady organizacji kształcenia praktycznego. Zgodnie z tymi zasadami, szkoła organizuje praktyki zawodowe w podmiocie zapewniającym rzeczywiste warunki pracy, właściwe dla nauczanego zawodu, w wymiarze **320** godzin dla technikum i **160** godzin dla szkoły policealnej (SP). Program praktyk zawodowych powinien być opracowany przez zespół nauczycieli kształcenia zawodowego, w konsultacji z pracodawcami lub organizacjami pracodawców, współpracujących ze szkołą. Zakres treści zawartych w programie praktyk zawodowych powinien odpowiadać potrzebom lokalnego rynku pracy.<sup>13</sup>

Wprowadzone zmiany w systemie kształcenia zawodowego, wynikają z potrzeb polskiej gospodarki i rynku pracy i są powiązane ze strategiami rozwoju kraju i regionów oraz zobowiązaniami wynikającymi z członkostwa w Unii Europejskiej. Wpływ na kształt obecnego modelu kształcenia zawodowego ma realizowana w państwach członkowskich UE koncepcja uczenia się przez całe życie, pociągająca za sobą zmianę podejścia do systemu kwalifikacji, a w szczególności oparcie go na efektach uczenia w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Odzwierciedleniem tych zmian w kształceniu zawodowym jest m.in.

---

<sup>13</sup> Podstawa Programowa Kształcenia w Zawodzie. Opracowana na podstawie dokumentu z dnia 16 stycznia 2015 r. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 stycznia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach.

wyodrębnianie kwalifikacji w ramach poszczególnych zawodów. Innym przykładem jest wdrożenie Polskiej Ramy Kwalifikacji, która stanowi pomost pomiędzy edukacją a rynkiem pracy.

## 2. Przeprowadzone badanie

### 3.1. Termin cel badania

Badanie zostało zrealizowane w okresie od 6.11.2018 r. do 5.12.2018 r. przez Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu, na zlecenie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji Turystyki”. Badania współfinansowane są ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem badania było poznanie opinii szkół i placówek oświatowych oraz biur podróży, na temat współpracy szkół z przedsiębiorcami w zakresie kształcenia zawodowego dla potrzeb tej branży organizacji turystyki oraz zidentyfikowanie barier utrudniających tę współpracę.

### 3.2. Zastosowane metody badawcze

Dokonując wyboru metod zbierania informacji na temat współpracy szkół z przedsiębiorcami, kierowano się potrzebą uzyskania danych, umożliwiających sformułowanie wniosków, a na ich bazie przedstawienie rekomendacji dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji dla Turystyki, dotyczących celów i kierunków działań dla tworzenie warunków sprzyjających nawiązywaniu i rozszerzaniu współpracy przedsiębiorców ze szkołami.

Badanie zrealizowano z wykorzystaniem technik ilościowych i jakościowych oraz mieszanych, których uzupełnieniem była analiza danych zastanych, obejmująca między innymi takie źródła, jak statystyki instytucji publicznych, przepisy prawne, raporty, biuletyny, rejestry, czasopisma branżowe. W szczególności przeprowadzono:

- ilościowe badania z wykorzystaniem papierowych kwestionariuszy,
- badania ankietowe przeprowadzone online,
- badania telefoniczne.

Zastosowano pytania zamknięte, pytania otwarte oraz pytania jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru.

### **3.3. Opis przebiegu realizacji badania**

Badanie zostało zaprojektowane w postaci ankiety internetowej, uzupełnianej samodzielnie przez respondentów. Ankieta została skierowana do Dyrektorów Szkół/Placówek CKU, CKZ i U, CKP oraz biur podróży.

Dobór szkół i biur podróży do ankiety, polegał na rozestaniu wiadomości do wybranych placówek z prośbą, o wejście na platformę google forms i wypełnienie ankiety. Informację dotyczącą celu badania, link do ankiety rozestano on-line do przedsiębiorców z branży organizacji turystyki, Regionalnego Stowarzyszenia Turystyczno-Uzdrowiskowego w Kołobrzegu (50 członków), Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego z siedzibą w Warszawie (220 członków) oraz do Dyrektorów Szkół (182 dyrektorów).

Pomimo zastosowania formy on-line i zamieszczenia informacji o celu badania ankietowego wystąpiły problemy z pozyskaniem wypełnionych ankiet. W związku z tym, podjęto dodatkowe działania umożliwiające poszerzenie kręgu respondentów.

Przeprowadzono badanie z wykorzystaniem kwestionariuszy papierowych, które rozestano drogą mailową do 36 szkół, w Polsce oraz 54 biur podróży z województw śląskiego i małopolskiego. Ponadto dla uzyskania danych, niezbędnych do analizy problemu, przeprowadzono także ankietowe badanie telefoniczne, z właścicielami i pracownikami biur podróży, z województwa zachodniopomorskiego i dolnośląskiego w liczbie 17.

Ogółem w badaniu wzięło udział 75 dyrektorów szkół oraz 52 przedsiębiorców.

Po filtracji, nie odrzucono żadnej z ankiet. W 42% ankiet nie udzielono odpowiedzi na niektóre pytania, zarówno z jednej, jak i z drugiej grupy ankietowanych.

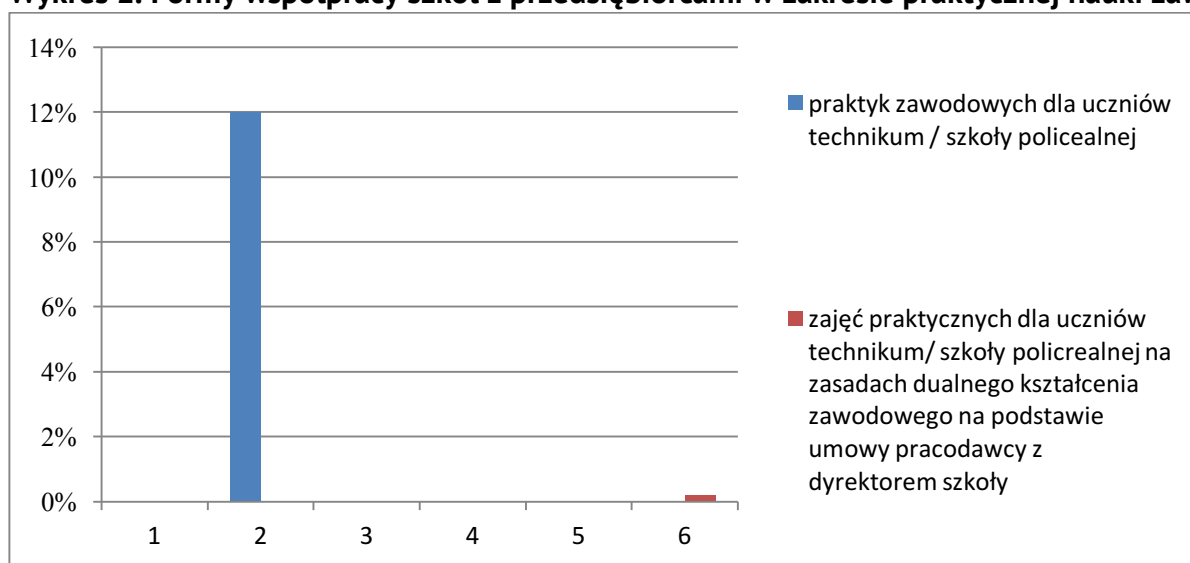
Z punktu widzenia prowadzącego badanie, brak odpowiedzi był symptomatyczny. Oznaczał brak znajomości zagadnienia, lub brak zainteresowania problemem, które są jedną z barier we współpracy branży turystycznej, ze szkołami.



#### 4. Współpraca szkół z przedsiębiorcami w świetle wyników badania

W ocenie ankietowanych przedsiębiorców podstawową formą udziału przedsiębiorstw, w kształceniu i szkoleniu zawodowym, jest organizowanie praktycznej nauki zawodu dla uczniów, na podstawie umów ze szkołami<sup>14</sup> (wykres 2).

**Wykres 2. Formy współpracy szkół z przedsiębiorcami w zakresie praktycznej nauki zawodu**



Źródło. Odpowiedź na pytanie ankietowe, skierowane do pracodawców: W jakiej formie współpracują Państwo ze szkołą w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu ?

Kształcenie praktyczne zgodnie z zapisami w podstawie programowej kształcenia w zawodach<sup>15</sup> może odbywać się w: pracowniach i warsztatach szkolnych, placówkach

<sup>14</sup> Wyniki ankiety, skierowanej do pracodawców. Badania zrealizowane zostały przez Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu ul. Łopuskiego 13 Badanie zrealizowano w okresie 6.11.2018 r. - 5.12.2018 r. Pytanie ankietowe nr 1.

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

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

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

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach ( Dz.U.2017, poz. 860) s,623.

kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz podmiotach stanowiących potencjalne miejsce zatrudnienia absolwentów szkół kształcących w zawodzie.

Praktyczna nauka zawodu realizowana jest w formie praktyk zawodowych, w technikum i szkole policealnej<sup>16</sup>. Organizacja praktycznej nauki zawodu u pracodawcy jest finansowo wspierana przez państwo. Regulacje dają prawo pracodawcom, którzy zdecydują się na przyjęcie uczniów na praktyczną naukę zawodu, do refundacji ponoszonych w związku z tym kosztów.

Przedsiębiorstwa turystyczne, to przedsiębiorstwa usługowe czyli takie, w których czynnik ludzki odgrywa szczególnie istotną rolę. Wnosząc do firmy swoją wiedzę, umiejętności, zdolności i własne systemy wartości, pracownicy przyczyniają się do stworzenia specyficznej kultury i klimatu organizacyjnego, decydujących o odmienności całego systemu, jakim jest przedsiębiorstwo turystyczne.

Aby przedsiębiorstwo turystyczne, mogło sprawnie realizować swoje zadania w gospodarce rynkowej, winno mieć niezbędną liczbę pracowników posiadających wymagane kwalifikacje zawodowe. Poziom kwalifikacji kadry zależy bezpośrednio od systemu edukacji, która powinna być postrzegana przez przedsiębiorców jako ważny segment rynku pracy. Priorytetem szkół prowadzących kształcenie zawodowe, powinno być dostarczenie wysokiej jakości usług edukacyjnych, niezbędnych do odpowiedniego przygotowania absolwentów, do uczestnictwa w życiu zawodowym. Nie uda się tego osiągnąć bez zaangażowania przedsiębiorców w proces edukacji, a w szczególności w proces praktycznej nauki zawodu. Z tego względu istnieje potrzeba wzmocnienia udziału partnerów społecznych, a w szczególności przedsiębiorców w kształtowaniu systemu edukacji zawodowej oraz wzmocnienie i rozwijaniu powiązań między szkołą a przedsiębiorcami.

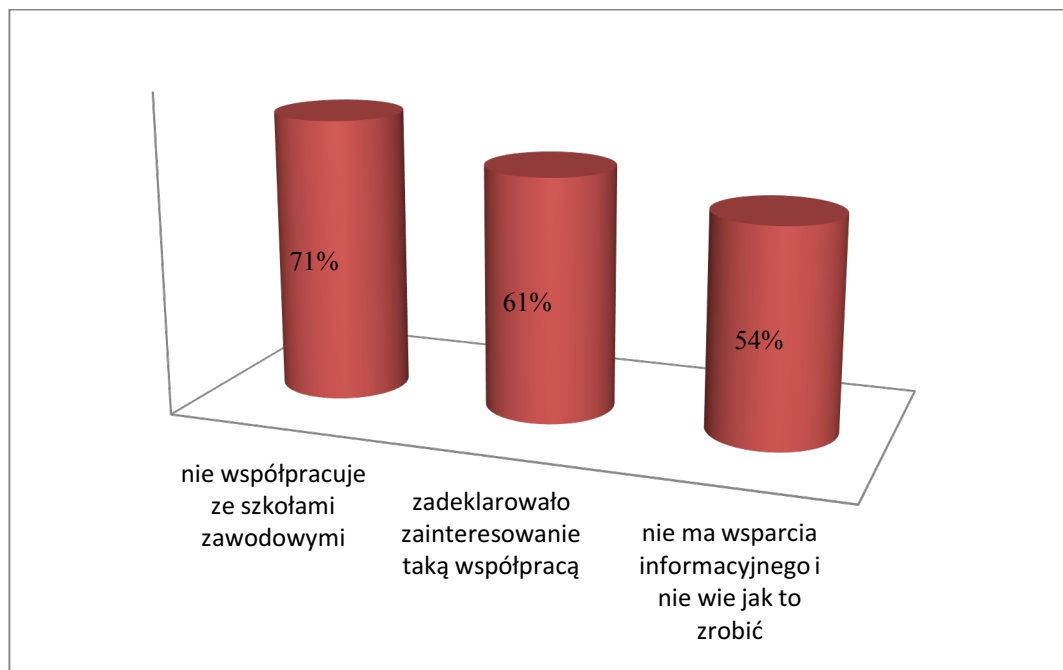
---

<sup>16</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017r. poz.1644).

Prawie wszyscy dyrektorzy szkół, kształcących na kierunkach turystycznych i duża liczba przedsiębiorców, bo aż 61%, deklaruje, że chce nawiązać współpracę.<sup>17</sup> Jednoznaczna chęć współpracy, ze strony dyrektorów szkół wynika z obowiązku zapewnienia odbycia praktyk zawodowych, przez uczniów. Ogólnie rzecz ujmując nie dostrzegają oni trudności organizacyjnych w nawiązaniu współpracy z przedsiębiorcami, ale podkreślają, że wymaga to dużego zaangażowania obu stron. Większość dyrektorów szkół, jest doskonale zorientowana w lokalnym rynku pracy i na bieżąco śledzi powstawanie nowych firm.

W przypadku pracodawców sytuacja jest bardziej złożona. ( Wykres 3)

### Wykres.3. Zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami.



Źródło. Odpowiedź na pytanie ankietowe, skierowane do pracodawców "Czy są Państwo otwarci na współpracę ze szkołami zawodowymi?"

Ponad połowa - 54% - badanych przedsiębiorców, stwierdziła, że nie wie, jak nawiązać obopólną współpracę. Ponadto uważa, że zawarcie umowy dotyczącej współpracy za szkołą

<sup>17</sup> Wyniki ankiety, skierowanej do pracodawców, pyt. nr 2 i szkół pyt. nr 1. Badania zrealizowane zostały przez Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu ul. Łopuskiego 13 Badanie zrealizowano w okresie 6.11.2018 r. - 5.12.2018 r.

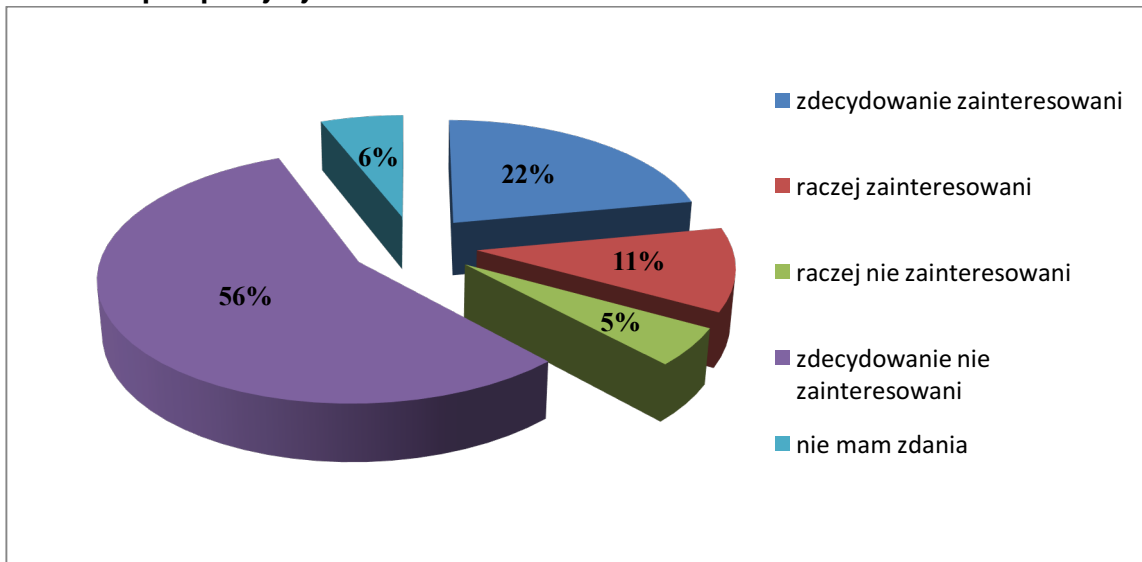
wymaga dużo biurokracji i nakładu pracy. Aż 71% pracodawców nie współpracuje ze szkołami zawodowymi, w zakresie organizacji praktyk zawodowych. Przedsiębiorcy przyznają, że nie mają wiedzy na temat szkół zawodowych, funkcjonujących w regionie. Uważają również, że z inicjatywą podjęcia współpracy, powinna wystąpić szkoła. Należy zauważyć, że 61% badanych przedsiębiorców zadeklarowało zainteresowanie współpracą ze szkołami.

Zgodnie z cytowanym już rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, do obowiązków pracodawców, którzy podjęli współpracę ze szkołami należy:

1. Zapewnienie warunków materialnych, do realizacji praktycznej nauki zawodu tj.: stanowisk szkoleniowych wyposażonych w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną.
2. Wyznaczenie odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub opiekunów praktyk zawodowych. Mogą być nimi pracodawcy lub ich pracownicy, posiadający odpowiednie kwalifikacje zawodowe w zawodzie, w którym będą nauczać oraz przygotowanie pedagogiczne wymagane dla instruktora praktycznej nauki zawodu.
3. Nadzorowanie przebiegu i realizacji praktycznej nauki zawodu.
4. Współpraca ze szkołą i informowanie o wypadkach, naruszeniach regulaminu pracy.

W ocenie ankietowanych dyrektorów szkół, zainteresowanie współpracą pracodawców ze szkołą/placówką w zakresie praktycznej nauki zawodu jest niewielkie (Wykres 4):

**Wykres.4. Zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołą w zakresie praktycznej nauki zawodu z perspektywy szkół**



Źródło. Odpowiedź na pytanie ankietowe, skierowane do szkół: Jak ocenia Pani/Pan zainteresowanie współpracą pracodawców ze szkołą/placówką w zakresie praktycznej nauki zawodu ?

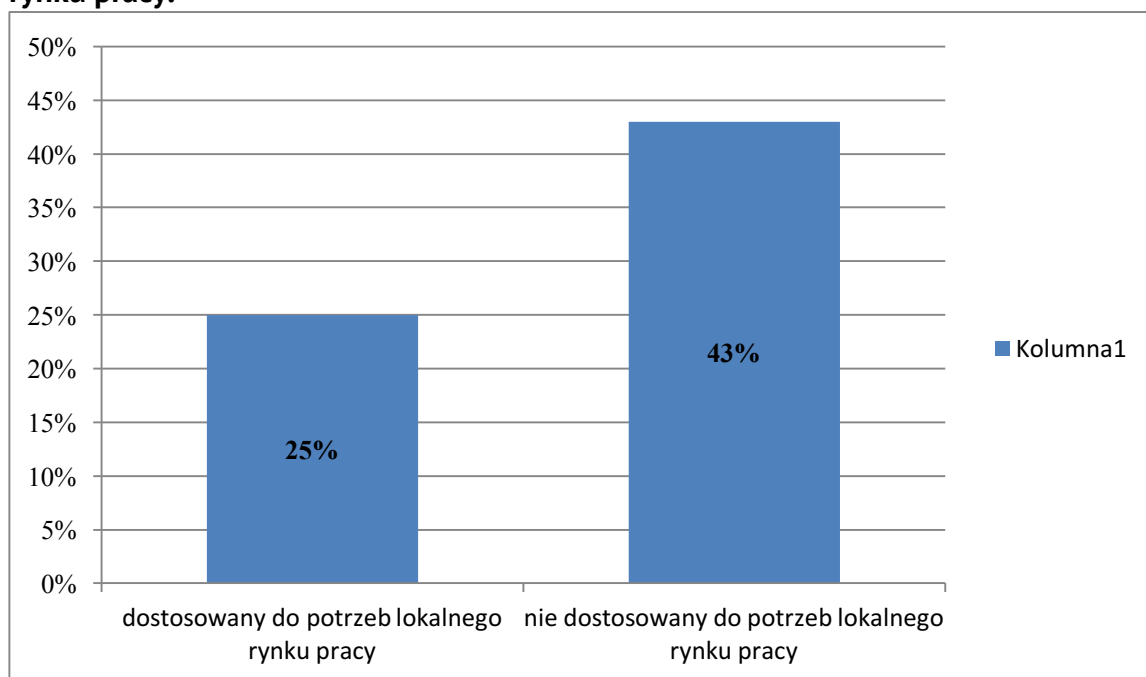
Z danych zamieszczonych na wykresie nr 4 wynika, że ponad połowa (56%) dyrektorów szkół wyraża opinię, że pracodawcy nie wykazują zainteresowania współpracą ze szkołami na ich terenie, a tylko 22% jest taką współpracą zdecydowanie zainteresowana.

Kształcenie zawodowe to dziedzina edukacji powszechnej, której rozwój uwarunkowany jest stanem i potrzebami gospodarki narodowej. Szkolnictwo zawodowe odpowiada za stronę podażową na rynku pracy. W modelu idealnym podaż powinna być wchłonięta przez popyt. W warunkach realnych zazwyczaj występuje stan braku równowagi między popytem a podażą. Sytuacja, w której szkolnictwo zawodowe nie odpowiada na potrzeby gospodarki narodowej, generuje napięcia na rynku pracy polegające na tym, iż pojawia się na nim nadpodaż specjalistów w określonych zawodach, przy jednoczesnych brakach podażowych w innych.

Niewielkie zainteresowanie pracodawców, problemami kształcenia i rozwoju zawodowego uczniów/absolwentów, może wynikać z różnego postrzegania korzyści. Niemal co piąty przedsiębiorca wyrażał niezadowolenie z podjętej współpracy. Ich zdaniem programy

praktycznej nauki zawodu, znacznie odbiegają od potrzeb lokalnego rynku pracy. W szczególności nie są dostosowane do możliwości firmy; w zakresie odpowiedniej bazy, terminów i przygotowania uczniów do praktycznej nauki zawodu (Wykres 5).

**Wykres.5. Ocena dostosowania programu praktycznej nauki zawodu do potrzeb lokalnego rynku pracy.**



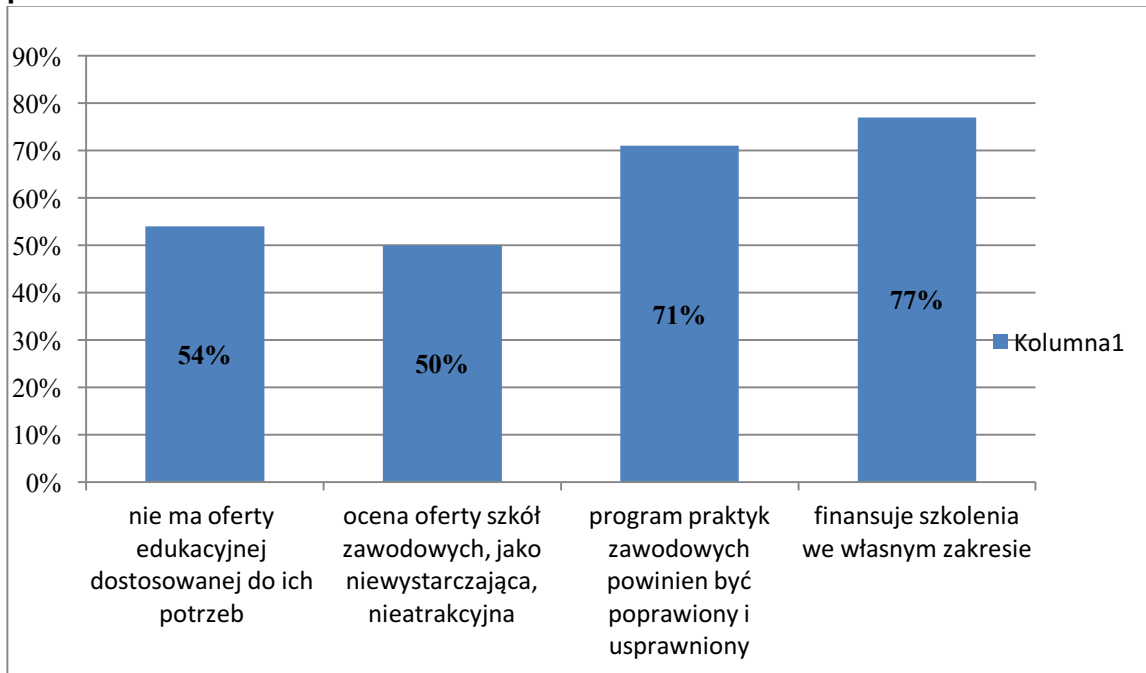
Źródło. Odpowiedź na pytanie ankietowe, skierowane do pracodawców. Czy program praktycznej nauki zawodu jest /nie jest dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy?

Powyższe dane wskazują, że pracodawcy nisko oceniają dostosowania programu praktycznej nauki zawodu do potrzeb lokalnego rynku pracy. Zdecydowana większość - bo aż 43% badanych pracodawców - twierdziła, że programy praktycznej nauki zawodu nie są dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, a obowiązujące standardy nauczania w wielu aspektach sprawiają wrażenie oderwanych od realiów rynku pracy i przyszłych zawodów w branży turystycznej. Tylko 25% ankietowanych dało pozytywną ocenę.

Koleją kwestią objętą badaniem była identyfikacja przyczyn niepodjęcia przez pracodawców współpracy ze szkołami (Wykres 6). W przypadku mikro przedsiębiorców zatrudniających niewielką liczbę osób istotne znaczenia ma brak kadry z przygotowaniem

pedagogicznym. Pracodawcy większe korzyści dla firmy upatrują w finansowaniu różnego rodzaju specjalistycznych szkoleń dla swoich pracowników, pod kątem potrzeb firmy.

**Wykres. 6. Przyczyny niepodjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi w ocenie pracodawców.**



Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do pracodawców. Co jest powodem nie podjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi na poziomie technika?

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że aż 71% respondentów (właścicieli i pracowników biur podróży), jako przyczynę niepodjęcia współpracy ze szkołą wskazało niedopasowanie programów praktyk zawodowych do możliwości ich realizacji w firmie. Taki stan może zapoczątkować wiele niekorzystnych skutków, do których zaliczyć należy przede wszystkim, możliwość zatrudnienia tylko części absolwentów szkół zawodowych w branży organizacji turystyki. Pracodawcy nie dostrzegają korzyści ze współpracy ze szkołami. Z punktu widzenia przedsiębiorcy i celu prowadzenia firmy, jakim jest zysk, można zrozumieć takie podejście.

Wyniki z ankiety pokazują (Wykres.6.), że 77% badanych przeznacza środki firmowe na szkolenie swoich pracowników i finansuje różnego rodzaju formy podnoszenia kwalifikacji, we własnym zakresie, biorąc pod uwagę aktualne potrzeby przedsiębiorstwa .

Zdaniem pracodawców przedsiębiorcy przyjmujący uczniów na praktyki zawodowe nie otrzymują należytego wynagrodzenia za czas poświęcony praktykantowi i między innymi z tego powodu, nie przywiązują należytej wagi, do rzetelnego wywiązania się z umowy o praktyczną naukę zawodu. Przedsiębiorca poświęcając swój czas, lub czas swojego pracownika, któremu płaci wynagrodzenie, chciałby uzyskać konkretne korzyści z takiej współpracy. Ponad połowa ankietowanych - 54% - wyraziła opinię, że na chwilę obecną nie ma oferty edukacyjnej, dostosowanej do ich potrzeb.

Zgodnie z § 9.1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu „Organy prowadzące szkoły, które organizują praktyczną naukę zawodu poza szkołą, zapewniają środki finansowe umożliwiające uczniom odbycie praktycznej nauki zawodu”.<sup>18</sup> Pracodawcy wskazują na brak systemowych rozwiązań w zakresie finansowania kształcenia zawodowego. Ich zdaniem środki finansowe rozdzielane są często w sposób automatyczny i są dalece niewystarczające dla zapewnienia jakości kształcenia zawodowego w branży organizacji imprez turystycznych.

Zdaniem przedsiębiorców biorących udział w ankiecie, obecna podstawa programowa jest zbyt obszerna i zbyt szczegółowa<sup>19</sup>. Dopiero w momencie zatrudnienia absolwenci zdobywają wiedzę na temat konkretnego stanowiska pracy w danej firmie, dlatego przedsiębiorcy potrzebują osób o dużych zdolnościach adaptacyjnych, otwartych na zmiany gospodarcze, którzy będą potrafili wykorzystać swoją wiedzę teoretyczną w praktyce.

---

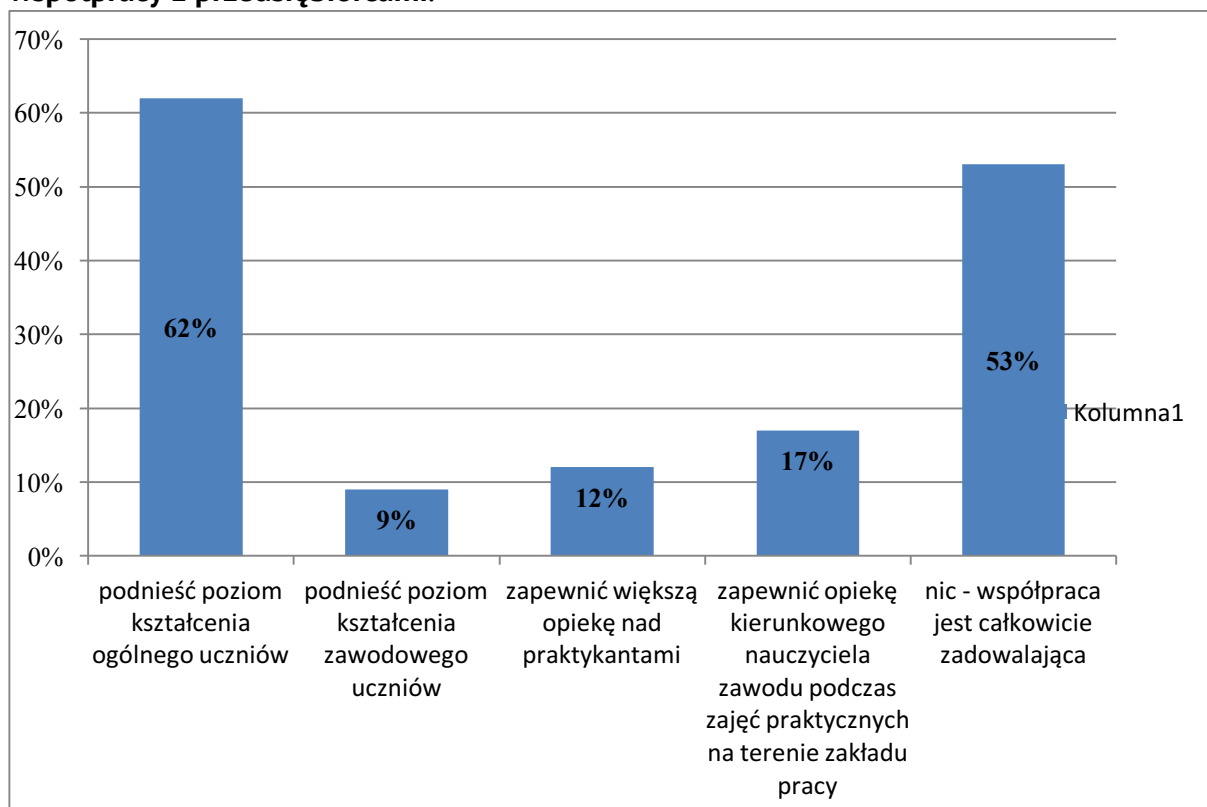
<sup>18</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r, w sprawie praktycznej nauki zawodu Dz.U. 2017r. poz.1644) s. 4-5.

<sup>19</sup> "Nauczyciel w praktyce - pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach". Realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III-Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4-otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3-Upowszechnianie uczenia się przez całe życie.



Do pracodawców zwrócono się z pytaniem „Co powinna zrobić szkoła, aby współpraca ze szkołami była bardziej atrakcyjna dla Państwa Firmy?”. Uzyskane odpowiedzi na to pytanie ilustruje wykres 7.

**Wykres 7. Opinia pracodawców w sprawie działań szkół podnoszących atrakcyjność współpracy z przedsiębiorcami.**



Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do pracodawców - Co powinna zrobić szkoła, aby współpraca ze szkołami była bardziej atrakcyjna dla Państwa Firmy?”

Pracodawcy wyraźnie podkreślali, że sposoby weryfikacji wiedzy i umiejętności uczniów odbiegają od rzeczywistych wymagań branży, co zmusza uczniów do przyswajania zbędnej ich zdaniem wiedzy. W przypadku uczniów z kierunków turystycznych, zwrócono szczególną uwagę na braki wiedzy z zakresu przedmiotów ogólnokształcących (62% badanych), takich jak język obcy, język polski, geografia, historia. Wskazano także (9% badanych), że uczniowie kształcących się w zawodach związanych z branżą organizacji turystyki, nie są dobrze przygotowani do praktyk zawodowych. Często ich oczekiwania, nie przystają do warunków pracy w przedsiębiorstwie i wymogów zmieniającego się rynku pracy.

Pracodawcy wskazują również na problemy z zapewnieniem większej opieki nad praktykantami (12% respondentów), a 17% badanych sugeruje wykorzystanie nauczycieli zawodu do sprawowania nadzoru i opieki podczas realizacji zajęć praktycznych na terenie firmy.

Przedsiębiorcy zwrócili uwagę, na brak zasięgania opinii pracodawców na temat wdrażanych obecnie i planowanych w przyszłości treści nauczania w zakresie przedmiotów zawodowych.

Zdaniem przedsiębiorców, większość szkół nie zbiera informacji i opinii na temat zakresu programowego praktyk zawodowych. Programy praktyk, zdaniem pracodawców, podporządkowane są przygotowaniu uczniów do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, a nie potrzebom pracodawców.

Na zamieszczone w ankiecie pytanie, skierowane do pracodawców – „Czy mają Państwo możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu?”

- **TAK**- odpowiedziało - 7% przedsiębiorców ,
- **NIE** - 81% ,
- pozostałe- **12% nie zaznaczyło żadnej z tych odpowiedzi.**

**Na to samo pytanie skierowane do szkół** „Czy pracodawcy mają możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu?”

- **TAK**- odpowiedziało - 22% szkół,
- **NIE**- odpowiedziało - 78% szkół.

Uzyskane wyniki uzasadniają wyciągnięcie wniosku, że zarówno w ocenie pracodawców jak i szkół – dominuje pogląd, że pracodawcy nie mają możliwości zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu. W związku z tym pojawia się pytanie – czy pracodawcy chcieliby mieć taką możliwość. Na pytanie ankietowe, skierowane do pracodawców. „Czy chcieliby Państwo zgłaszać uwagi i propozycje do treści programu praktycznej nauki zawodu realizowanej w Państwa Firmie?”

- **TAK**- odpowiedziało- 23% Firm,
- **NIE**- odpowiedziało- 41% Firm,
- Pozostałe- **36% Firm, nie zaznaczyło żadnej z tych odpowiedzi.**

Z powyższego wynika, że stosunkowo niewielki odsetek pracodawców deklaruje zainteresowanie możliwością zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu. Powstaje zatem pytanie, jak doprowadzić do sytuacji, w której przedsiębiorcy i szkoły mogłyby wspólnie znaleźć odpowiednią płaszczyznę porozumienia, w celu zapewnienia wysokiej jakości praktycznej nauki zawodu. Oczywiście istnieje jeszcze problem doboru przedsiębiorstw, które powinny uczestniczyć w kształceniu przyszłych kadr dla branży organizacji turystyki. Zdaniem dyrektorów szkół, praktyczna nauka zawodu powinna odbywać się w przedsiębiorstwach, o odpowiedniej kulturze organizacyjnej i wysokim poziomie jakości świadczonych usług.

Kolejne pytanie ankiety dotyczyło czynników branych pod uwagę przez szkoły przy wyborze przedsiębiorstwa, w którym ma być realizowana praktyczna nauka zawodu. Przedstawicielom szkół zadano następujące pytanie „Wybierając podmiot, w którym realizowana będzie praktyczna nauka zawodu biorą Państwo pod uwagę przede wszystkim (proszę uszeregować w kolejności czynniki: najważniejszy -5, najmniej ważny-1)”

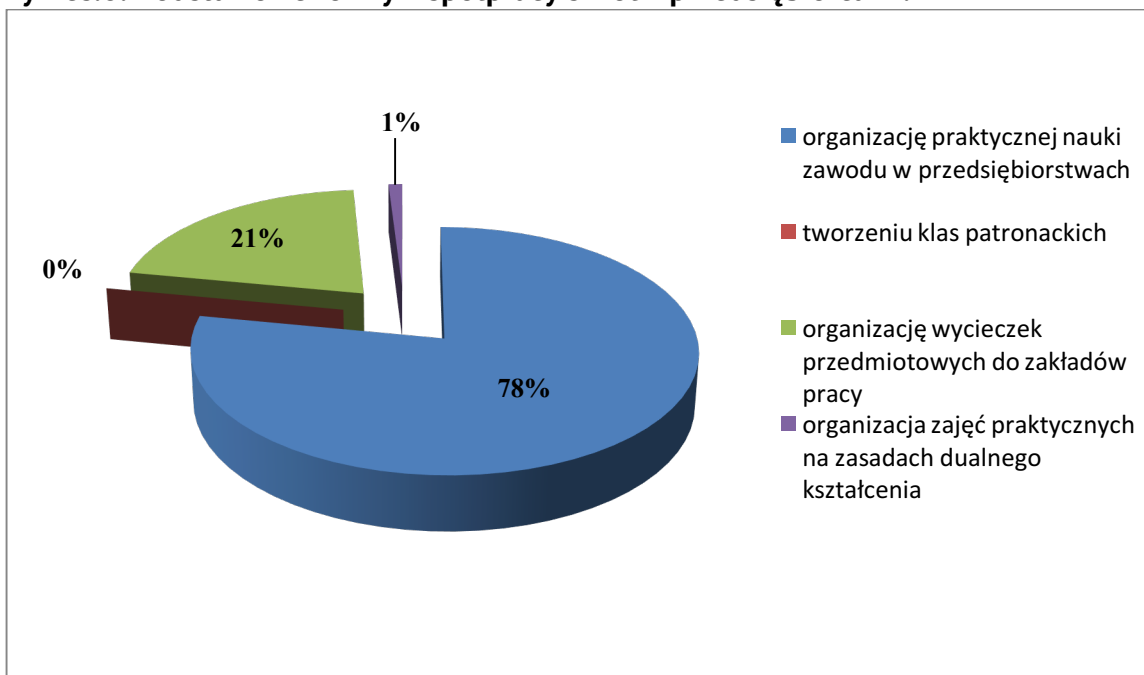
- chęć współpracy ze szkołą – 5,
- wyposażenie zakładu pracy -1,
- kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne zatrudnionych pracowników -3,
- możliwość realizacji podstawy programowej – 4,
- inne czynniki -2 -dobre położenie firmy (dojazd na praktykę), przyjmowanie praktykantów w terminach dogodnych dla szkoły, mili pracownicy, dobra atmosfera pracy.

Jak wynika z zaprezentowanych wyżej wyników ankiety, najważniejszym z czynników, branych pod uwagę przez szkoły przy organizacji praktycznej nauki zawodu, jest chęć współpracy przedsiębiorstwa ze szkołą(-5). Niepokojące wydaje się zakwalifikowanie

wyposażenia zakładu pracy, jako najmniej ważnego czynnika (1), w sytuacji gdy na drugim miejscu wskazano na możliwość realizacji podstawy programowej (4).

Dwa kolejne pytania dotyczyły form współpracy szkół z pracodawcami. Wykres 8 przedstawia uzyskane wyniki.

**Wykres.8. Podstawowe formy współpracy szkół z przedsiębiorcami.**



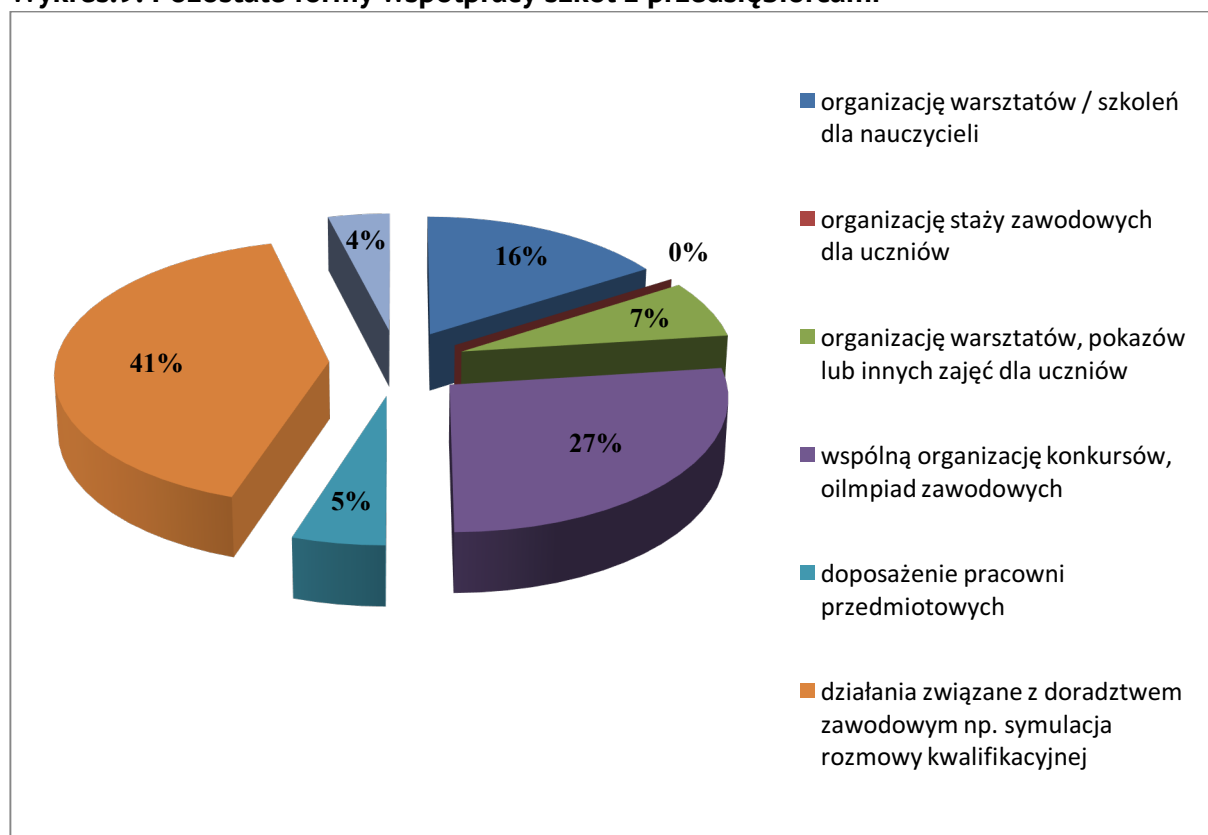
Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do szkół - Współpraca z pracodawcami w Państwa szkole/ placówce realizowana jest poprzez : (można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi), część I

Z uzyskanych danych jednoznacznie wynika, że szkoły skupiają się na zapewnieniu swoim uczniom możliwości odbycia praktycznej nauki zawodu i głównie w tym celu nawiązują współpracę z pracodawcami (78%). Na drugim miejscu jest organizacja wycieczek przedmiotowych do zakładu pracy (21%). Natomiast żadna ze szkół (0%) objętych badaniem nie nawiązała współpracy z przedsiębiorcami w zakresie tworzenia klas patronackich. Z badania nie wynika co było przyczyną takiej sytuacji. Tworzenia klas patronackich, nie jest procesem skomplikowanym, wymaga jedynie wyrażenia pisemnej zgody na pogłębienie i rozszerzenie współpracy. Klasa patronacka jest objęta patronatem konkretnej firmy. Patron w liście intencyjnym, porozumieniu lub umowie zawartej ze szkołą, deklaruje wsparcie procesu kształcenia. Wsparcie to może przybierać różne formy, takie jak: np.: przyjęcia uczniów na

praktyki zawodowe, wyposażenia pracowni szkolnej w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia dla uczniów, ufundowanie stypendiów dla najzdolniejszych. Ponadto patron uczestniczy w opracowaniu programu nauczania, dopasowanego do profilu i zapotrzebowania jego firmy. W stanowisku przedsiębiorców można dostrzec niekonsekwencję. Z jednej strony pracodawcy wskazują, że program praktyk zawodowych powinien być poprawiony i usprawniony (71% respondentów), a 50% respondentów twierdzi, że oferta szkół zawodowych jest niewystarczająca i nieatrakcyjna (Wykres.6), a z drugiej strony nie wykazują inicjatywy w tworzeniu np. klas patronackich (wykres 8).

Jeśli chodzi o pozostałe formy współpracy szkół z przedsiębiorcami (wykres 9) zostały ustalone na podstawie odpowiedzi na następujące pytanie: *Współpraca z pracodawcami w Państwa szkole/ placówce realizowana jest poprzez : (można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi).*

**Wykres.9. Pozostałe formy współpracy szkół z przedsiębiorcami**

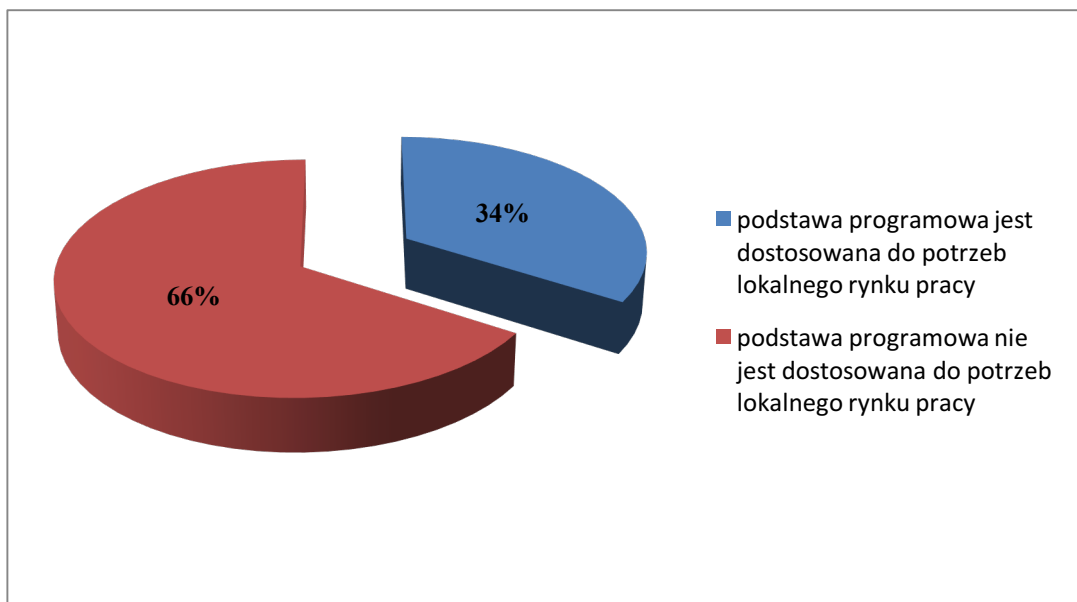


*Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do szkół - Współpraca z pracodawcami w Państwa szkole/ placówce realizowana jest poprzez : (można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi), część II.*

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami, poza umowami o praktyczną naukę zawodu (78% badanych, wykres.8), skupia się na działaniach, związanych z doradztwem zawodowym (41%), wspólnej organizacji różnego rodzaju przedsięwzięć konkursowych (27%), czy też organizacji warsztatów i szkoleń dla nauczycieli (16%). W niewielkim stopniu przedsiębiorcy są zainteresowani organizacją staży i praktyk dla nauczycieli zawodu (tylko 4%) oraz przeznaczaniem środków finansowych, na doposażenie pracowni szkolnych (5%).

Ankietowani dyrektorzy szkół, zwrócili uwagę, że egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie często odbiegają od możliwości uczniów i oczekiwań branży organizacji turystyki. Ich zdaniem, istotną przeszkodą w nadążaniu za postępującymi zmianami formalnymi są koszty, które ponoszą szkoły, aby przygotować bazę (tj. profesjonalne pracownie turystyczne) oraz podstawa programowa, która jest niedostosowana do lokalnego rynku pracy. W ankiecie poproszono szkoły o ocenę dostosowania podstawy programowej kształcenia w zawodzie do potrzeb lokalnego rynku pracy (Wykres 10).

### Wykres.10. Ocena przez dyrektorów szkół dostosowania podstawy programowej kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy



Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do szkół: Czy podstawa programowa kształcenia zawodowego jest w/g Państwa: a) dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy, b) podstawa programowa nie jest dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Z wykresu 10 wynika, że zdecydowana większość (66%) ankietowanych dyrektorów szkół zawodowych, kształcących dla branży organizacji turystyki, stwierdziła, że podstawa programowa nie jest dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy. Jednak 34% ankietowanych było innego zdania.

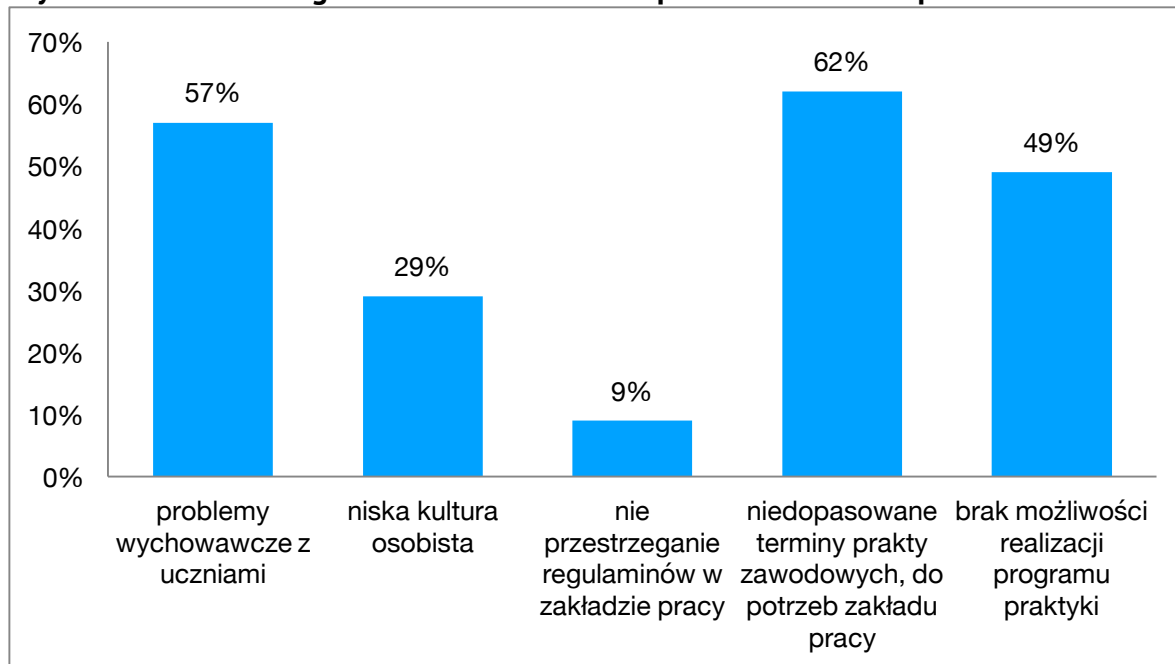
Kolejną kwestią objętą badaniem było ustalenie czy szkoły/placówki organizują spotkania z pracodawcami poświęcone zmianom w kształceniu zawodowym. Na pytanie „Czy szkoła /placówka organizuje spotkania z pracodawcami, podczas których są omawiane zmiany w oświacie, dotyczące kształcenia zawodowego ?”

- **TAK** - odpowiedziało -62% szkół,
- **NIE**- odpowiedziało -7% szkół.

Szkoły uczestniczące w ankiecie, które zaznaczyły odpowiedź **TAK**, wskazały również na inne ważne zagadnienia omawiane w czasie tych spotkań. Głównie omawiane były problemy z

związane z praktykantami; frekwencją, kulturą osobistą, postawą zawodową, przygotowaniem ogólnym i zawodowym uczniów do praktyki oraz terminami i programem praktyk .

**Wykres.11. Główne zagadnienia omawiane na spotkaniach szkół z pracodawcami**



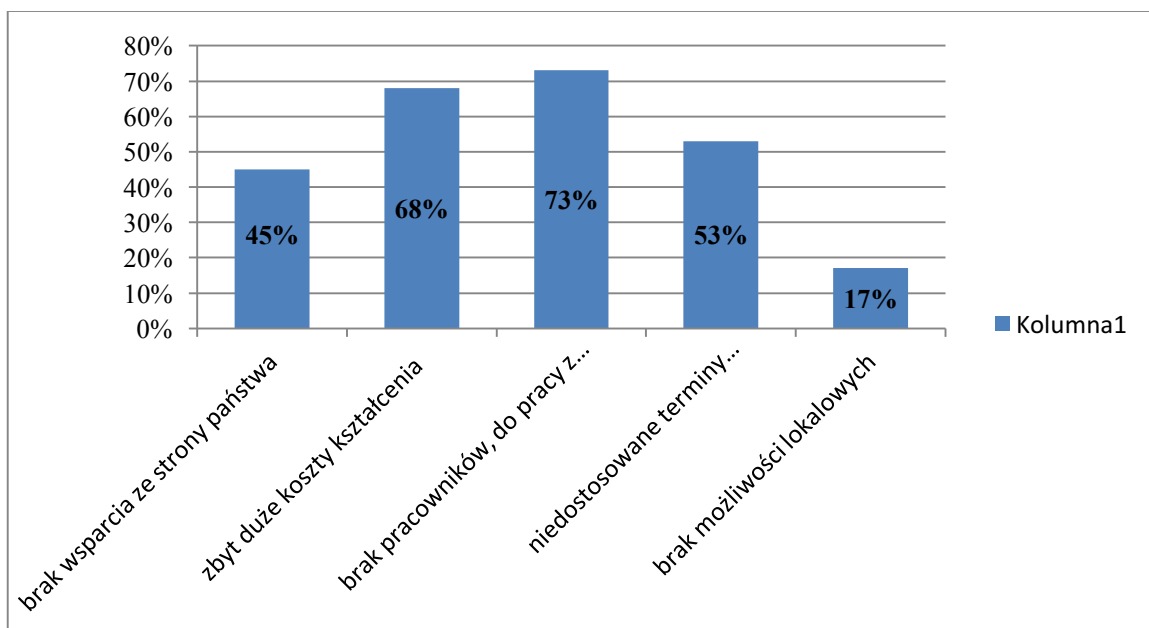
Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do szkół: Wskaż główne zagadnienia, omawiane na spotkaniach z pracodawcami, organizowanymi przez szkołę/ placówkę.

Z danych zamieszczonych na wykresie wynika, że głównym zagadnieniem, omawianym na spotkaniach z pracodawcami, było niedopasowanie terminów praktyk zawodowych, do potrzeb biur turystycznych, aż 62 % respondentów wskazało na ten problem. Duża liczba ankietowanych, 57%, miała problemy wychowawcze z uczniami, a 49% wskazywało na brak możliwości realizacji programu praktyki. Najrzadziej (9%) wskazywano na nieprzestrzeganie przez uczniów regulaminu obowiązującego w zakładzie pracy.

Kolejne pytanie – skierowane do pracodawców miało na celu zidentyfikowanie przyczyn niepodjęcia przez przedsiębiorców współpracy ze szkołami. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie 12.



**Wykres.12. Przyczyny niepodjęcia przez pracodawcę współpracy ze szkołą.**



Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do pracodawców: Co jest powodem niepodjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi, kształcącymi uczniów w obszarze turystyki?

Powyższe dane wskazują, że głównym powodem, ze strony pracodawców, niepodjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi, był brak pracowników do pracy z praktykantami (73%). Jako kolejny powód (68% badanych) wskazywano na zbyt duże koszty kształcenia. Ważnym powodem, dla biur podróży, było niedopasowanie terminu praktyk, do potrzeb przedsiębiorstwa (53% respondentów). Jako powód – wskazywano również na brak odpowiedniego wsparcia ze strony państwa (45 % właścicieli biur podróży).

Formą współpracy szkół z przedsiębiorcami jest udział przedsiębiorców w egzaminach zawodowych. W związku z powyższym zapytano przedstawicieli szkół o to czy pracodawcy są informowani o zasadach i warunkach egzaminowania. Na pytanie ankietowe: - *Czy pracodawcy są informowani o zasadach i warunkach egzaminowania oraz wymaganiach w danym zawodzie na poszczególne kwalifikacje ?*

- **TAK** - odpowiedziało 82% szkół,
- **NIE**- odpowiedziało -3% szkół,
- **Pozostałe 15% ankietowanych, nie zazaczyło żadnej odpowiedzi.**

Z powyższego wynika, że w zdecydowanej większości szkoły przekazują pracodawcom informacje dotyczące egzaminów potwierdzających posiadanie kwalifikacji zawodowych.

Na pytanie ankietowe *Czy pracodawcy uczestniczą w próbnym egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie?*

- **TAK** - odpowiedziało 0,2% szkół
- **NIE**- odpowiedziało - 92% szkół
- **Pozostałe 7,8% nie widzi takiej potrzeby.**

Z powyższe dane uzasadniają wyciągnięcie wniosku, że pracodawcy w minimalnym zakresie (0,2%) angażują się w przygotowanie uczniów do egzaminów potwierdzających kwalifikacje. Na rynku oświatowym najlepiej radzą sobie te szkoły, które od lat dysponują wyspecjalizowaną kadrą dydaktyczną i systematycznie doposażanymi pracownikami, do nauczania przedmiotów zawodowych. W zdecydowanie trudniejszej sytuacji są placówki, adaptujące swój potencjał do nowych wymagań. Szkoły ponoszą znaczne koszty i poświęcają dużo czasu na działania związane z przygotowaniem profesjonalnej kadry pedagogicznej. Tylko w niektórych placówkach, nauczyciele mają możliwości, uczestniczenia w różnego rodzaju stażach krajowych i zagranicznych oraz w szkoleniach i projektach. Obniżyły się również możliwości finansowe i zainteresowanie samych uczniów, ograniczające w sposób znaczny ich udział, między innymi w wyjazdach na targi turystyczne i wycieczkach dydaktycznych.

Realizacja założeń podstawy programowej, wymaga prowadzenia działań w zakresie przygotowania merytorycznego i praktycznego kadry dydaktycznej oraz odpowiedniego wyposażenia szkoły. Niestety brak spójności działania władz oświatowych i organów prowadzących<sup>20</sup>, skutkuje doborem nie w pełni przygotowanej kadry pedagogicznej oraz brakiem możliwości zapewnienia zaplecza materialnego do realizacji podstawy programowej.

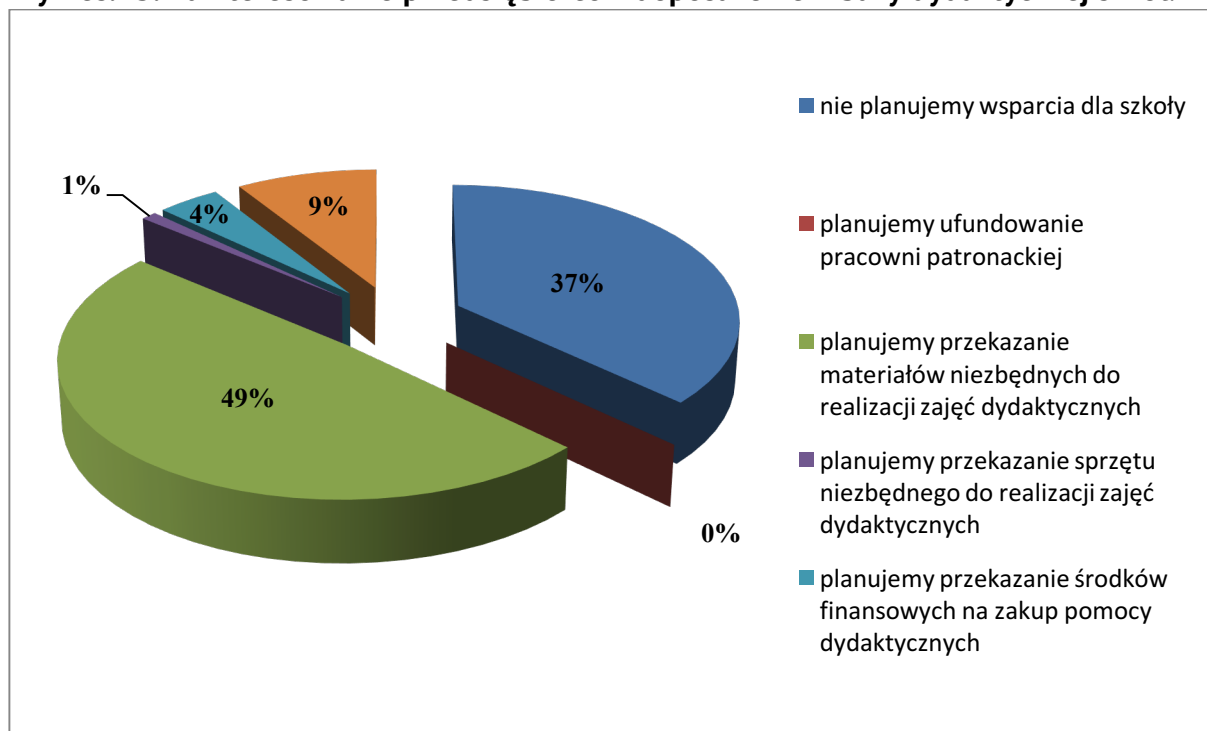
---

<sup>20</sup> M. Bucholz , T. Dziedzic, K. Łopaciński, Projekt założeń prac badawczych dotyczących potrzeb doskonalenia zawodowego i szkolenia kadr dla turystyki. Instytut Turystyki, Opracowanie na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki.

Taka sytuacja powoduje daleko idące dysproporcje w kompetencjach uzyskiwaniu przez uczniów w procesie kształcenia, w zależności od szkoły, którą ukończyli. W rezultacie poziom kompetencji zawodowych absolwentów szkół kształcących dla potrzeb branży organizacji turystyki jest zróżnicowany i często znacznie odbiegający od poziomu oczekiwanego przez pracodawców.

Ważne znaczenie bazy dydaktycznej dla uzyskiwania przez uczniów poziomu kompetencji oczekiwanych przez pracodawców uzasadniało pytanie o to czy szkoła może liczyć na doposażenie bazy dydaktycznej przez pracodawców (Wykres 13).

**Wykres.13. Zainteresowanie przedsiębiorców doposażeniem bazy dydaktycznej szkół.**



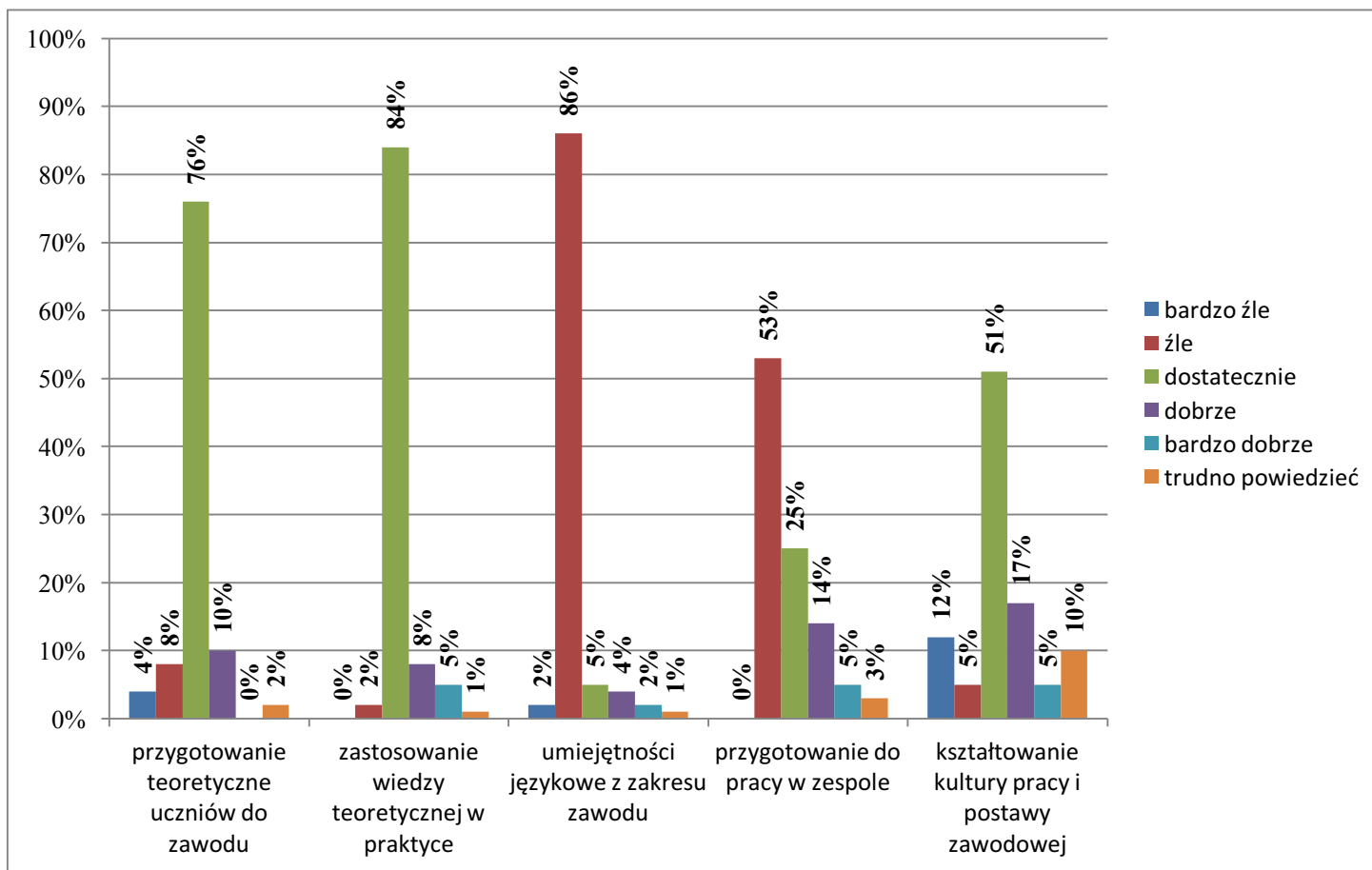
Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do pracodawców: Czy szkoła może liczyć na współpracę z Państwem w zakresie doposażenia bazy dydaktycznej, jeżeli tak, to w jakim zakresie?

Z przeprowadzonej ankiety, wynika jednoznacznie, że przedsiębiorcy nie są zainteresowani inwestowaniem w bazę dydaktyczną szkół. Deklarują jedynie przekazywanie materiałów, niezbędnych do realizacji zajęć dydaktycznych - w postaci biuletynów, katalogów, prasy branżowej (49% badanych), materiałów i gadżetów reklamowych, koszulek z logo firmy

itp.-(9%). Tylko 4% badanych przedsiębiorców stwierdziło, że są, skłonni przekazać środki finansowe na zakup pomocy dydaktycznych, a zaledwie 1% deklaruwało, że są skłonni przekazać środki z przeznaczeniem na zakup sprzętu do pracowni. Natomiast 37% ankietowanych biur podróży, nie planuje żadnego wsparcia dla szkoły.

Badaniem objęto również przygotowanie uczniów do pracy zawodowej (Wykres 14) Uzyskane wyniki jednoznacznie wskazują na rosnące zapotrzebowanie pracodawców, na pracowników posiadających umiejętności zawodowe ściśle powiązane z umiejętnościami ogólnymi, takie jak: umiejętności matematyczne, informatyczne, sprawne posługiwanie się językiem ojczystym i językiem obcym, umiejętności komunikacyjne, rozumienie, porządkowanie, ocenianie wartości i znaczenia informacji oraz samodzielność ich wykorzystywania w działaniu, rozwiązywania problemów i zdolności myślenia analitycznego. Pracodawcy oczekują od uczniów właściwego i odpowiedniego zakresu wiedzy ogólnej, umiejętności rozwiązywania problemów i stosowania wiedzy w praktyce oraz kompetencji społecznych, takich jak gotowość do współpracy i podjęcia odpowiedzialności za realizację powierzonych zadań.

**Wykres.14. Ocena przez pracodawców przygotowania uczniów do pracy zawodowej**



Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do pracodawców: Jak oceniają Państwo przygotowanie uczniów do pracy zawodowej?(1-bardzo źle, 2-źle, 3-dostatecznie, 4-dobrze, 5-bardzo dobrze, 0-trudno powiedzieć).

Z danych zamieszczonych na wykresie wynika, że najniżej zostały ocenione, przez pracodawców, umiejętności językowe, z zakresu słownictwa specjalistycznego, zawodowego. Aż 86% badanych przedsiębiorców stwierdziło, że uczniowie są źle przygotowani w tym obszarze kształcenia. Na ocenę dostateczną, 84% badanych oceniło umiejętności uczniów w zakresie zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce. Również jako dostateczne 76% ankietowanych oceniło przygotowanie teoretyczne uczniów do zawodu, a 53% przygotowanie do pracy w zespole, 51% wskazało na brak odpowiedniej postawy zawodowej. Podsumowując, żadna z kluczowych umiejętności, nie została oceniona przez pracodawców, powyżej oceny dostatecznej.

Dla przedsiębiorców kluczowe znaczenie mają: umiejętność uczenia się przez całe życie, samoorganizacja oraz ciągłe uzupełnianie kwalifikacji. Aby dobrze funkcjonować na turystycznym rynku pracy, dzisiejszy absolwent powinien posiadać „multikwalifikację”, pozwalającą mu łączyć wiedzę z różnych dziedzin, a także „być wyposażonym” w kompetencje multikulturowe, które przy prowadzeniu działalności o charakterze międzynarodowym, (a w przypadku turystyki tak jest przecież najczęściej) mają szczególne znaczenie.

Znaczna część kompetencji, poszukiwanych przez pracodawców, może być kształtowana w procesie uczenia się. Edukację i rynek pracy, można postrzegać jako typowy układ rynkowy, na którym spotyka się popyt i podaż na odpowiednie kwalifikacje i kompetencje, z jednej strony posiadane przez uczniów/absolwentów, a z drugiej poszukiwane i niezbędne dla danego pracodawcy. Częstym zjawiskiem, jest niedopasowanie kompetencji nabywanych/posiadanych przez uczniów/absolwentów, w trakcie kształcenia zawodowego, w stosunku do oczekiwań pracodawców. Najbardziej pożądaną sytuacją, byłoby dopasowanie kompetencji i kwalifikacji ucznia/absolwenta, do zakresu zadań, na określonym stanowisku pracy, tak aby maksymalnie wykorzystać jego potencjał. Droga prowadząca ze szkoły do pracy, powinna pozwalać na lepszą aklimatyzację, rozeznanie i zaadaptowanie na rynku pracy dla absolwentów szkół.

**Tabela 1. Pożądane kompetencje zawodowe pracownika sektora turystyki<sup>21</sup>**

LP.	WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWY
1.	Dobra znajomość języka polskiego i obcego	Posługiwanie się językiem polskim oraz obcym	Kreatywność i konsekwencja w realizowaniu powierzonych zadań

<sup>21</sup> "Nauczyciel w praktyce-pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach". Realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III-Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4-otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3-Upowszechnianie uczenia się przez całe życie

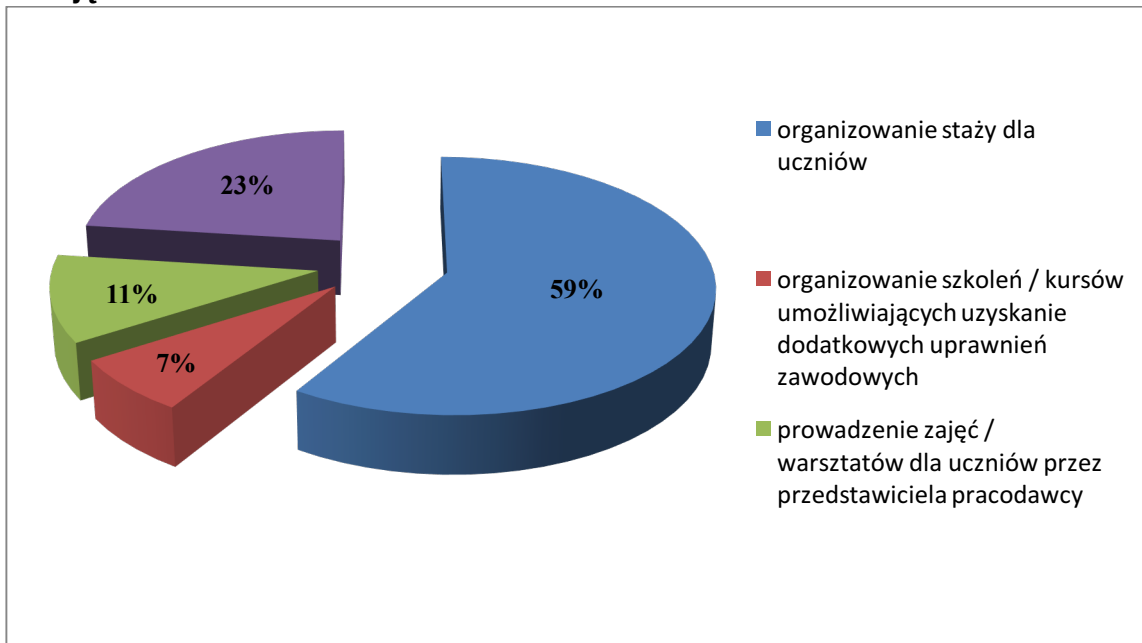
2.	Odpowiedni poziom wiedzy ogólnej oraz specjalistycznej związanej z wykonywanym zawodem	Stosowanie wiedzy specjalistycznej w realizacji zadań, w praktyce	Zaangażowanie w wykonywaną pracę
3.	Znajomość etyki i zasad obsługi klienta	Odpowiednie wykorzystywanie urządzeń i materiałów na stanowisku pracy	Dążenie do profesjonalizmu zawodowego
4.	Znajomość zasad komunikacji interpersonalnej	Współpraca w zespole	Pasja

*Źródło: Nauczyciel w praktyce-pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach". Realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III-Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4-otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3-Upowszechnianie uczenia się przez całe życie*

Dla większości osób, prowadzących biura podróży, praktykanci nierzadko są „zmorą”. Trzeba się nimi zajmować, opiekować i pilnować. Zabierają cenny czas i pieniądze. Wiele firm nie ma możliwości lokalowych i finansowych na przyjmowanie praktykantów. Z punktu widzenia pracodawców wykwalifikowany pracownik jest dużo cenniejszy niż niewykwalifikowany praktykant.

W ankiecie zapytano pracodawców czy pojęliby współpracę ze szkołą - w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów (Wykres 15)

**Wykres.15. Współpraca przedsiębiorców ze szkołami w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów.**



Źródło: Odpowiedź na pytanie, skierowane do pracodawców: Czy podjęliby Państwo współpracę w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów, poprzez ?

Jak wynika z przeprowadzonego badania, ponad połowa pracodawców deklaruje chęć organizacji wycieczek dla uczniów na terenie zakładu pracy, część jest zainteresowana prowadzeniem zajęć dla uczniów, przez przedstawiciela pracodawcy, a także organizacją różnych form doskonalenia w celu uzyskania dodatkowych uprawnień zawodowych, ważnych i niezbędnych z punktu widzenia przedsiębiorcy.

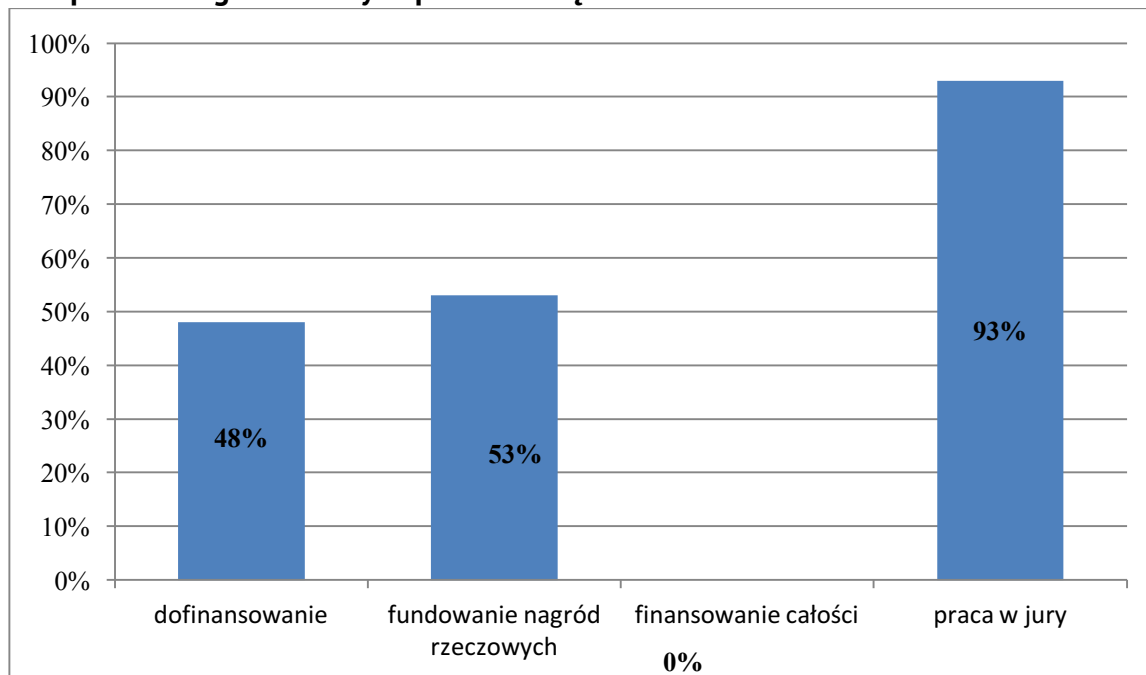
Przedstawiciele branży organizacji turystyki często deklarują chęć współpracy ze szkołami przy organizacji różnego rodzaju konkursów, turniejów, czy olimpiad. W związku z powyższym kolejne pytanie dotyczyło zainteresowania przedsiębiorców współpracą ze szkołą w zakresie organizacji tego typu wydarzeń oraz formy tego uczestnictwa. Na pytanie - *Czy szkoły mogą liczyć na współpracę z Państwem w zakresie organizacji konkursów, turniejów, olimpiad ?* – udzielono następujących odpowiedzi:

- **TAK - 89% respondentów,**
- **NIE - 11% respondentów.**



Uzyskane wyniki potwierdzają wniosek, że pracodawcy są zainteresowani udziałem w konkursach, turniejach i olimpiadach organizowanych przez szkołę.

**Wykres.16. Preferowane formy uczestnictwa przedsiębiorców w konkursach, turniejach i olimpiadach organizowanych przez szkołę**



Źródło: Odpowiedzi na pytanie, skierowane do pracodawców: Czy szkoły mogą liczyć na współpracę z Państwem w zakresie organizacji konkursów, turniejów, olimpiad, jeżeli tak, to w jakiej formie?

Z przeprowadzonego badania wynika, że najbardziej preferowaną formą współpracy pracodawcy ze szkołą, przy organizowaniu turniejów, olimpiad czy konkursów, jest udział przedsiębiorców w jury, (93% respondentów, zadeklarowało taki udział). 53% badanych, było skłonnych ufundować nagrody lub dofinansować przedsięwzięcie. Nikt z ankietowanych nie zadeklarował sfinansowania organizacji imprezy w całości.

Wyraźnie odczuwalny, jest brak wspólnego i kompleksowego programu wspierania praktyk zawodowych, który zachęcałoby pracodawców, do tworzenia nowych miejsc praktyk, a koszty zdobycia kwalifikacji wymaganych na rynku pracy brałoby na siebie państwo. Program taki, mógłby z jednej strony zachęcić pracodawców do bezpłatnego szkolenia praktykantów, a z drugiej uczniów do odbywania płatnych praktyk i staży uczniowskich. Takie rozwiązanie

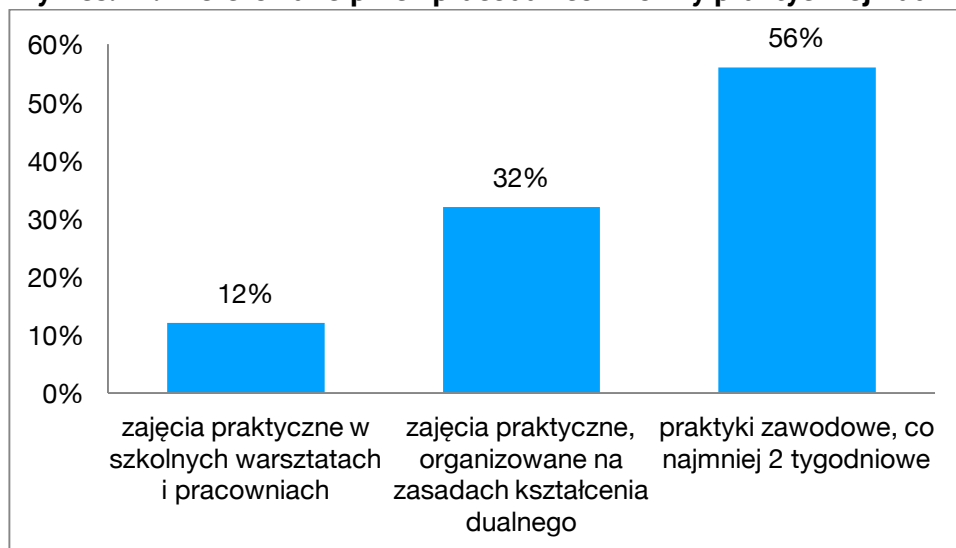
zapewniłoby pracodawcy możliwość wpływu na proces kształcenia zawodowego uczniów, umożliwiającą nabycie kwalifikacji, które są potrzebne na danym stanowisku.

Jak już wcześniej wspomniano przedsiębiorcy w zdecydowanej większości nie są zainteresowani umowami partnerskimi. Na pytanie ankietowe, czy Państwa firma jest zainteresowana zawarciem ze szkołą umowy partnerskiej?

- **TAK**- odpowiedziało 19% firm,
- **NIE**- odpowiedziało 81% firm.

Przedsiębiorcy nie zawsze posiadają odpowiednie warunki i wyposażenie, niezbędne do przeprowadzenia praktyki, zgodnej z programem i wymogami kierunku kształcenia. W takim wypadku, zasadne wydaje się umożliwienie praktykantom połączenia praktyk w jednej firmie z praktykami w innej firmie, w sytuacji kiedy jeden pracodawca nie może zagwarantować praktykantom realizacji pełnego wymiaru godzin praktyki. W ankiecie zapytano pracodawców o preferowane formy praktycznej nauki zawodu (wykres 17).

**Wykres.17. Preferowane przez pracodawców formy praktycznej nauki zawodu.**



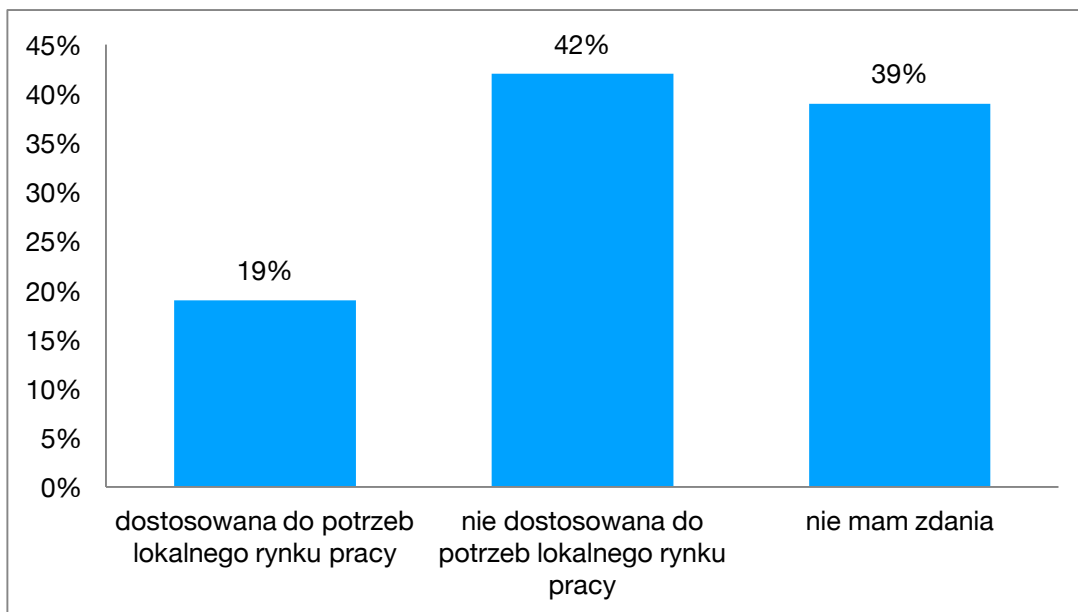
Źródło: Opracowanie własne na podstawie odpowiedzi na pytanie, skierowane do pracodawców: Która forma organizowania praktycznej nauki zawodu jest najbardziej skuteczna z punktu widzenia Państwa, jako pracodawcy?

Zdaniem 56% badanych przedsiębiorców, najbardziej preferowaną formą organizacji praktycznej nauki zawodu są praktyki zawodowe organizowane w zakładach pracy, które

trwają co najmniej 2 -tygodnie i zajęcia praktyczne organizowane na zasadach kształcenia dualnego, 32% badanych.

Największym wyzwaniem dla współczesnej szkoły zawodowej, jest dobre rozumienie potrzeb pracodawców, w zakresie kształcenia na potrzeby rynku turystycznego.

### **Wykres.18. Ocena przez pracodawców podstawy programowej kształcenia zawodowego**



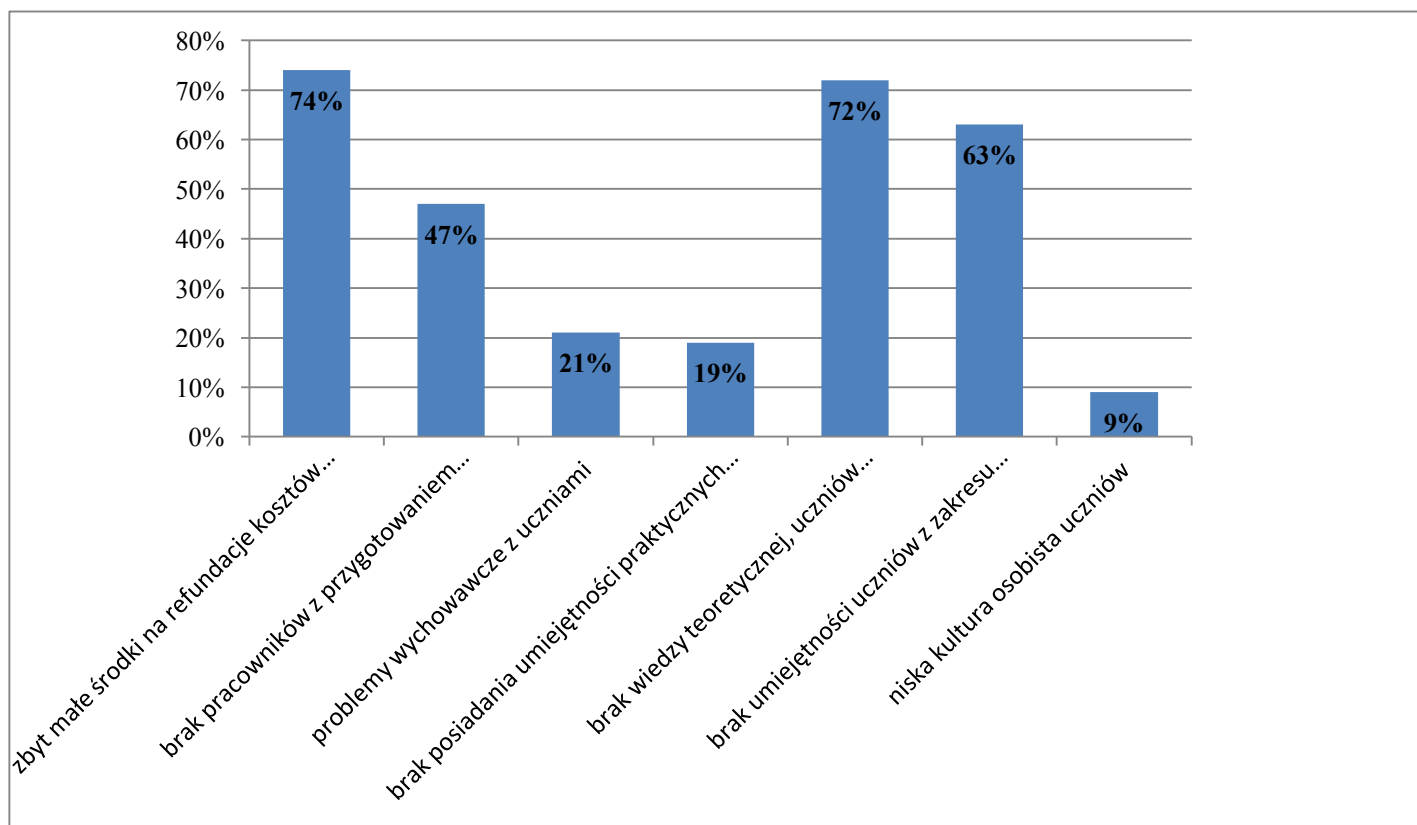
Źródło: Opracowanie własne na podstawie odpowiedzi na pytanie, skierowane do pracodawców  
Podstawa programowa kształcenia zawodowego jest według Państwa?

Z uzyskanych danych wynika, że 42% pracodawców twierdzi, że podstawa programowa, nie jest dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy, 19% jest przeciwnego zdania, a 39%, nie ma zadania na ten temat.

## 5. Bariery we współpracy ze szkołami w ocenie pracodawców

Uzyskanie poprawy w zakresie współpracy przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi wymaga zidentyfikowania barier utrudniających tę współpracę, a w dalszej kolejności podjęcia działań w celu ich usunięcia lub co najmniej ograniczenia ich negatywnego wpływu. W tym celu – w ankiecie podano listę okoliczności, które mogą być postrzegane jako bariery we współpracy szkół z przedsiębiorcami z prośbą o wskazanie tych, które występują we współpracy biur podróży ze szkołami kształcącymi na potrzeby tej branży. Wykresy 19 i 20 przedstawiają uzyskane wyniki.

**Wykres 19. Bariery współpracy ze szkołami – w ocenie pracodawców (cz. I)**



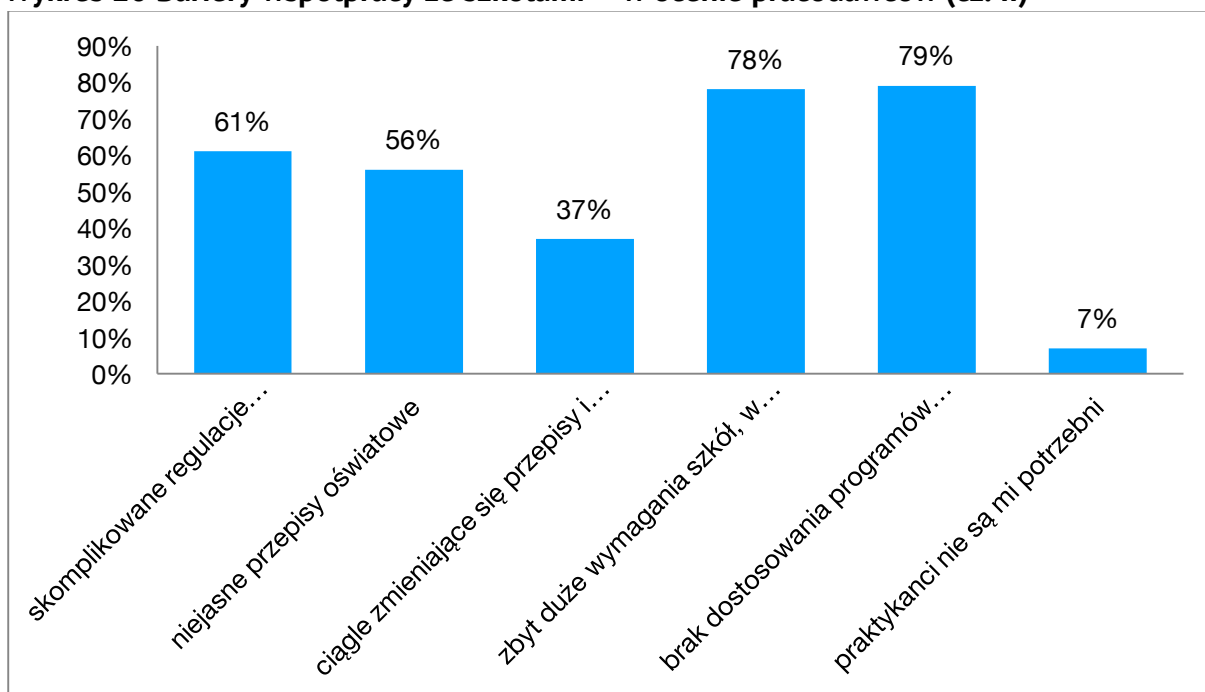
Źródło: Opracowanie własne na podstawie odpowiedzi na pytanie, skierowane do pracodawców: Największą barierą przy podejmowaniu współpracy ze szkołami w zakresie kształcenia zawodowego wg Państwa jest (można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi), inne.

Z przeprowadzonego badania wynika, że według 74% przedsiębiorców uczestniczących w badaniu, największą barierą przy podejmowaniu współpracy biur podróży ze szkołami, są

zbyt małe środki, przeznaczone na refundację kosztów kształcenia zawodowego. 72% badanych pracodawców, jako barierę wskazało brak odpowiedniego przygotowania teoretycznego uczniów do praktyki zawodowej. Kolejnymi zidentyfikowanymi barierami były: to brak umiejętności uczniów z zakresu komunikacji interpersonalnej - 63%; problemy wychowawcze z uczniami - 21%; niska kultura osobista uczniów-9%.

Barierą po stronie pracodawców był, wskazywany przez 47% respondentów, brak pracowników z przygotowaniem pedagogicznym wymagany do opieki nad praktykantami.

### Wykres 20 Bariery współpracy ze szkołami – w ocenie pracodawców (cz. II)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie odpowiedzi na pytanie, skierowane do pracodawców: Największą barierą przy podejmowaniu współpracy ze szkołami w zakresie kształcenia zawodowego wg Państwa jest (można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi) ew. inne

Z danych zamieszczonych na wykresie wynika, że największym problemem dla pracodawców, jest niedostosowanie programu praktyki zawodowej, do możliwości przedsiębiorstwa, takiej odpowiedzi udzieliło 79% badanych. Dla 78% respondentów – zbyt duże wymagania szkół w zakresie realizacji programu praktyki, stanowią barierę w nawiązaniu współpracy ze szkołami. Pozostałe wyniki badania, wskazują na takie czynniki utrudniające współdziałanie w zakresie kształcenia zawodowego jak: niejasne przepisy

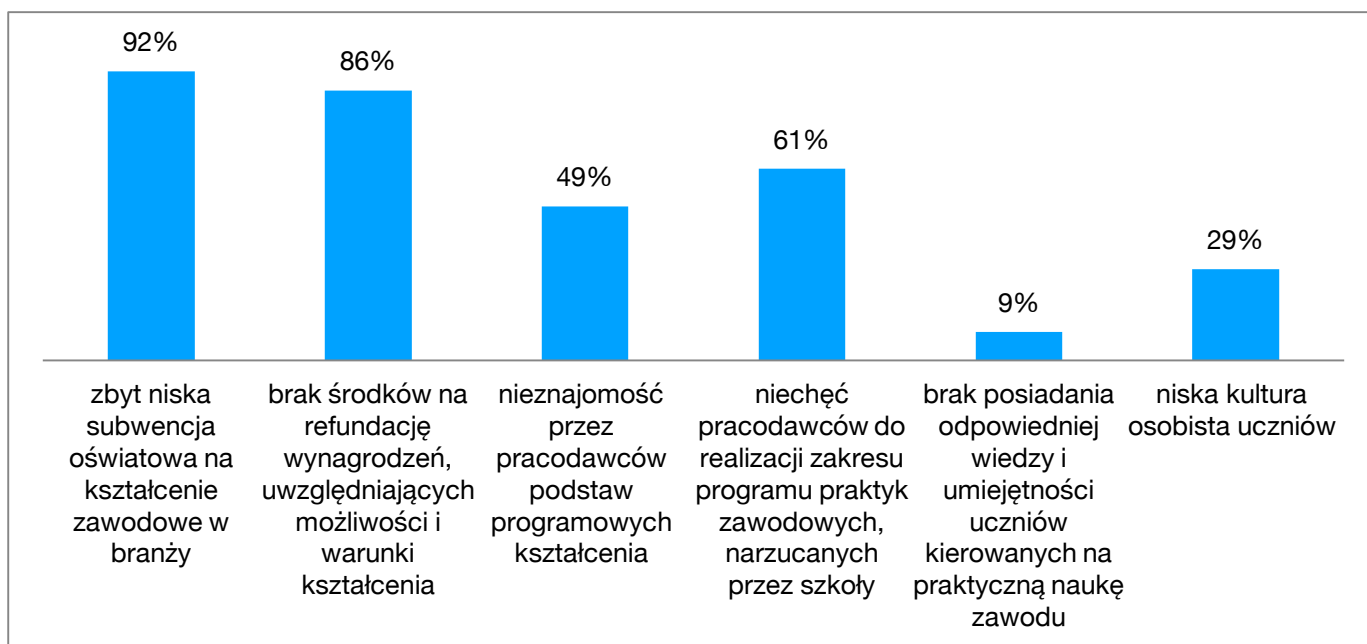
oświatowe (56%), ciągle zmieniające się przepisy i regulacje w oświacie (37%). Tylko 7% badanych, stwierdziło, że nie potrzebuje praktykantów.

Reasumując – przeprowadzone badanie wykazało, że w ocenie biur podróży istnieje wiele barier utrudniających współpracę ze szkołami zawodowymi kształcącymi kadry na potrzeby tej branży. Do najważniejszych należy zaliczyć: **niedostosowanie programu praktyki zawodowej do możliwości ich firmy; zbyt duże wymagania szkół w zakresie realizacji programu praktyki; zbyt małe środki przeznaczone na refundację kosztów kształcenia zawodowego; brak wiedzy teoretycznej uczniów kierowanych na praktykę; brak umiejętności uczniów z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz skomplikowane regulacje prawne dotyczące zasad współpracy.**

## 6. Bariery we współpracy z przedsiębiorcami w ocenie szkół

Takimi samymi pytaniami – dotyczącymi barier współpracy z przedsiębiorcami zwrócono się do szkół. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresach 21 i 22.

**Wykres. 21. Bariery współpracy szkół z przedsiębiorcami w ocenie szkół (cz. I)**

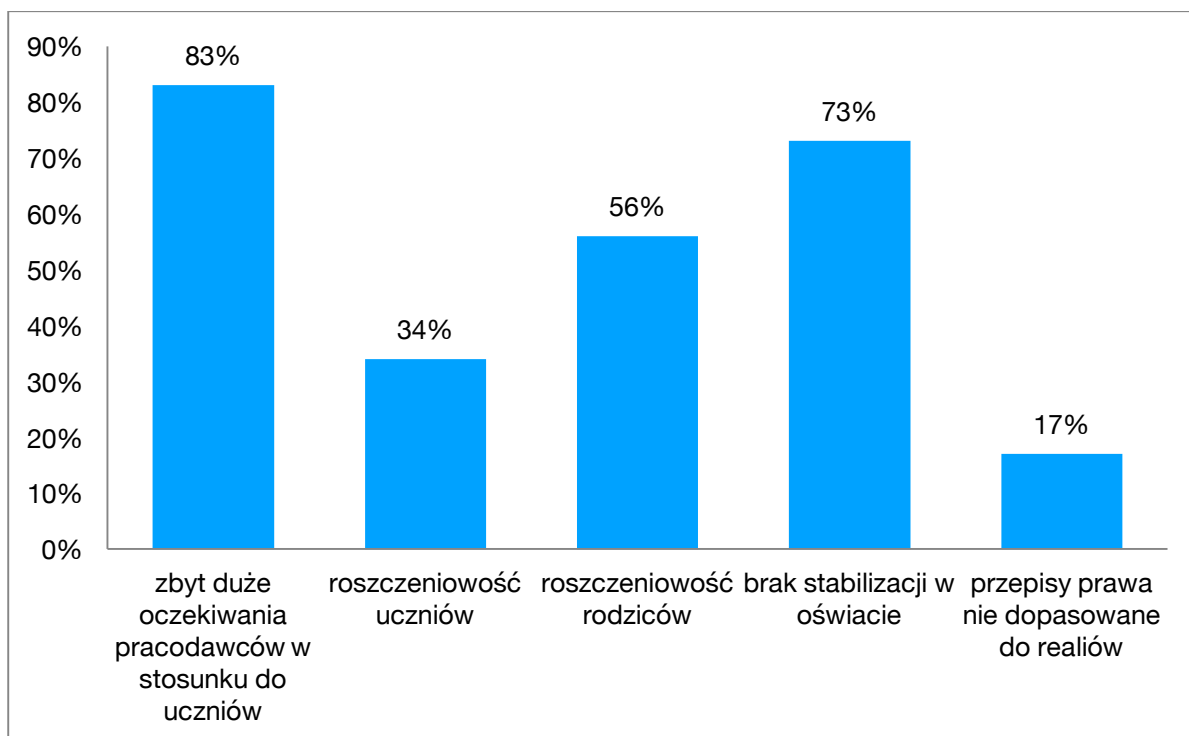


Źródło: Odpowiedzi na pytanie, skierowane do pracodawców: Największą barierą przy podejmowaniu współpracy ze szkołami w zakresie kształcenia zawodowego wg Państwa jest (można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi) ew. inne.

Z uzyskanych danych wynika, że w ocenie szkół największą barierą we współpracy z pracodawcami, **jest zbyt niska subwencja oświatowa, na kształcenie zawodowe w branży organizacji turystyki**, takiej odpowiedzi udzieliło 92% dyrektorów szkół biorących udział w ankiecie. Kolejną barierą jest **brak dostatecznych środków na refundację wynagrodzeń, dla instruktorów praktycznej nauki zawodu**, uwzględniających możliwości i warunki kształcenia - 86% badanych. Według 61% respondentów **pracodawcy niechętnie realizują program praktyki, narzucony przez szkołę**. 49% uważa, że przyczyną niechęci, do podejmowania współpracy ze szkołami, jest **brak znajomości podstaw programowych kształcenia w zawodzie**.

29% badanych wskazuje na niską kulturę osobistą, a tylko 9% na brak posiadania odpowiedniej wiedzy i umiejętności, kierowanych na praktykę zawodową uczniów.

**Wykres. 22. Bariery współpracy szkół z przedsiębiorcami w ocenie szkół (cz. II)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie odpowiedzi na pytanie, skierowane do pracodawców: Największą barierą przy podejmowaniu współpracy ze szkołami w zakresie kształcenia zawodowego wg Państwa jest (można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi) ew. inne

Jako główną barierę we współpracy szkół z branżą turystyczną 83% ankietowanych dyrektorów szkół wskazywało na **zbyt duże oczekiwania pracodawców, w stosunku do uczniów**. Kolejną przyczyną wg respondentów, jest **brak stabilizacji w oświacie, tak odpowiedziało 73%** badanych. Inne, wskazane przez dyrektorów szkół bariery to: roszczeniowość rodziców, tak uważa 56% badanych, roszczeniowość uczniów 34% badanych. Wg 17% badanych barierą są przepisy prawa, nie dostosowane do realiów i otoczenia, w jakich funkcjonują szkoły i biura turystyczne.

Przeprowadzone badanie wykazało występowanie istotnych różnic w ocenie barier utrudnianych współpracę przez przedsiębiorców i szkoły. W ocenie dyrektorów szkół do



głównych barier należy zaliczyć: zbyt niską subwencję oświatową, na kształcenie zawodowe w branży organizacji turystyki; brak dostatecznych środków na refundację wynagrodzeń, dla instruktorów praktycznej nauki zawodu; zbyt duże oczekiwania pracodawców w stosunku do uczniów; brak stabilizacji w oświacie; niechęć pracodawcy do realizacji programu praktyki zawodowej narzuconego przez szkołę.

## 7. Rekomendacje na podstawie przedstawionych wyników badań i analizy dokumentów

Wyniki przeprowadzonego badania uzasadniają rekomendowanie Sektorowej Radzie ds. Kompetencji –Turystyka rozważenie możliwości podjęcia następujących działań:

- Nawiązanie aktywnej współpracy z MEN, w zakresie wypracowania realnych podstaw programowych, do nauczania w sposób praktyczny i interaktywny, tak aby lepiej przygotować uczniów do pracy, przekazując im nie tylko wiedzę, ale także umiejętności i postawy niezbędne do osiągnięcia sukcesów.
- Zaproponowanie MEN systemowych rozwiązań w zakresie kształcenia zawodowego, dopasowanych do uczniów, o różnych stylach uczenia się i aspiracjach, bez narzucania wszystkim tego samego rozwiązania np. poprzez zróżnicowanie cykli kształcenia dla techników od 4-5 lat, różne wymiary praktyki zawodowej od 2-12 tygodni, z możliwością łączenia praktyki w różnych firmach.
- Opracowanie we współpracy z pracodawcami i instytucjami branżowymi kwalifikacji, które mogłyby być kombinacją różnych modułów, dotyczących np. innych sektorów, niż branża organizacji turystyki, jeżeli wynika to z lokalnych potrzeb uczniów i rynku pracy.
- Opracowanie kwalifikacji zawodowych, w rzetelnej współpracy z pracodawcami i instytucjami branżowymi, które odzwierciedlają potrzeby współczesnych pracodawców i nowoczesnego rynku pracy.
- Stworzenie modelu współpracy szkoły z przedstawicielami lokalnego rynku, aby chcieli podzielić się swoją wiedzą i pokazać uczniom, jak wygląda organizacja pracy w przedsiębiorstwach i jakie problemy mogą się pojawić w ich przyszłym miejscu pracy.
- Podjęcie działań w sprawie zmiany formy egzaminów praktycznych, gdyż dotychczasowa forma oceny umiejętności uczniów, jest rzadko spotykana w miejscu

pracy i nie odzwierciedla poziomu umiejętności uczniów, jakim wykazaliby się w rzeczywistym miejscu pracy lub w warunkach imitujących takie środowisko.

- Poznanie oczekiwań pracodawców w stosunku do praktykantów.
- Prowadzenie działań na rzecz stworzenia mechanizmu dostosowywania podstaw programowych do zmian zachodzących na rynku pracy.
- Wystąpienie do MEN z postulatem zwiększenia liczby godzin dydaktycznych, przeznaczonych na naukę języków obcych-branżowych, kosztem np. zbyt obszernych treści programowych w przedmiotach zawodowych teoretycznych.
- Podjęcie działań na rzecz wzmocnienia merytorycznych i praktycznych kompetencji nauczycieli, poprzez stały kontakt z działalnością przedsiębiorstw, na dynamicznie zmieniającym się rynku usług turystycznych.
- Podjęcie działań na rzecz dostosowywania liczby uczących się, do rzeczywistych możliwości absorpcji praktykantów/absolwentów na rynku pracy.
- Bieżące monitorowanie zmian w zakresie potrzeb kadrowych branży organizacji turystyki.
- Podjęcie działań na rzecz wspomaganie szkoły w kreowaniu standardów kształcenia zawodowego.
- Zwrócenie uwagi na potrzebę położenia większego nacisku na kształcenie u uczniów samodzielności i odpowiedzialności w pracy.
- Wspieranie budowy partnerstwa branżowego szkół i przedsiębiorstw.
- Wspieranie szkół w nawiązywaniu współpracy, pomiędzy szkołami, uczelniami, a przedsiębiorstwami w Polsce i za granicą.
- Postulowanie wprowadzenia mechanizmów ekonomicznych zachęcających przedsiębiorców do podejmowania zadań edukacyjnych.
- Postulowanie stworzenia podstawy prawnej dla uruchomienia celowego funduszu przeznaczonego tylko na finansowanie zadań oświatowych.

## Podsumowanie

Zdaniem autorki największym wyzwaniem dla przedsiębiorców, wśród praktykodawców/pracodawców i szkół, powinno być pobudzenie poczucia wspólnej odpowiedzialności, za kształtowanie wzajemnie korzystnej współpracy. Stworzenie warunków i zachęt finansowych, do inwestowania w edukację, w celu podnoszenia poziomu umiejętności, tak aby skutecznie łączyć potrzeby pracodawców z doświadczeniem szkół w nauczaniu.

Rozwiązaniem docelowym powinno być wprowadzenie mechanizmów ekonomicznych, np. ulg podatkowych, dla przedsiębiorstw podejmujących zadania edukacyjne, stworzenie podstaw prawnych dla uruchomienia celowego funduszu przeznaczonego np. na finansowanie zadań oświatowych.

## Bibliografia

1. B. Bieszek-Stolorz, A. Gdakowicz, I. Markowicz, Współpraca szkolnictwa zawodowego z pracodawcami w podregionach województwa zachodniopomorskiego. Uniwersytet Szczeciński, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania.. Szczecin 2016.
2. J. Brewczyńska-Sternał, M. Kamzik, Obsługa ruchu turystycznego. Proksenia, Kraków 2011 M.
3. M. Buchholz , T. Dziejczak, K. Łopaciński, Projekt założeń prac badawczych dotyczących potrzeb doskonalenia zawodowego i szkolenia kadr dla turystyki. Instytut Turystyki, Opracowanie na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki.
4. Czy patronat jest rozwiązaniem? Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim. Redakcja naukowa: P. Chomczyński, T. Kamiński. Łódź 2012.
5. A. Dziejczak-Foltyn, K. Brzeziński, Kształcenie zawodowe i kształcenie dualne w Polsce i województwie łódzkim. Stan obecny i perspektywy rozwoju. HRP Group- ASM. Łódź, 2013.
6. J. Fila, A. Rybińska, R. Trzeciński, Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami na przykładzie Działania 9.2 PO KL, Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa 2012.
7. D. Hind, S. Moss, Employability Skills, Sunderland, Business Education Publishers, 2016.
8. Model Współpracy Szkoły z Przedsiębiorstwem. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie. Szczecin, 2013.
9. O edukacji dla rynku pracy część I i II. Ministerstwo Edukacji Narodowej. Warszawa 2012.
10. I. Pancer, P. Bojko, Aktywni Pomorzanie 2010. Analiza realizowanych obecnie form współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami. Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego. Departament Edukacji i Sportu. Gdańsk 2014.
11. Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku turystycznym. Publikacja w ramach EFS, Projekt " Nauczyciel w praktyce-pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia w przedsiębiorstwach", Szczecin 2012.
12. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego ( Dz. U z dn. 3 stycznia 2012 poz. 7 z póź. zm.)

13. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U.2012 poz. 184 z póź. zm.)
14. Rozporządzenie Ministra Edukacji z 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2012 r., poz. 977)
15. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych Dz.U.2012 poz. 186 z póź. zm.)
16. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. 2017 poz. 860)
17. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010nr 244 poz. 1626 z póź. zm.)
18. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu(Dz.U. 2017r. poz.1644).
19. Szkoły i pracodawcy-razem ku lepszej jakości kształcenia zawodowego. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.
20. A. Tokarz-Kocik. Kształcenie kadr dla potrzeb obsługi ruchu turystycznego Ekonomiczne Problemy Turystyki nr 2, 2016.
21. Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, na przykładzie działania 9.2 PO.KL. Analiza projektów realizowanych w latach 2008-2011. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

## Spis wykresów i tabel

**Wykres.1.** *Struktura własnościowa biur podróży w Polsce, w wybranych województwach.*

**Wykres.2.** *Formy współpracy szkół z przedsiębiorcami w zakresie praktycznej nauki zawodu.*

**Wykres.3.** *Zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami.*

**Wykres.4.** *Zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołą w zakresie praktycznej nauki zawodu.*

**Wykres.5.** *Ocena dostosowania programu praktycznej nauki zawodu do potrzeb rynku pracy.*

**Wykres.6.** *Przyczyny niepodjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi w ocenie pracodawców.*

**Wykres 7.** *Opinia pracodawców w sprawie działań szkół podnoszących atrakcyjność współpracy z przedsiębiorcami.*

**Wykres.8.** *Podstawowe formy współpracy szkół z przedsiębiorcami.*

**Wykres.9.** *Pozostałe formy współpracy szkół z przedsiębiorcami.*

**Wykres.10.** *Ocena przez dyrektorów szkół dostosowania podstawy programowej kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.*

**Wykres.11.** *Główne zagadnienia omawiane na spotkaniach szkół z pracodawcami.*

**Wykres.12.** *Przyczyny niepodjęcia przez pracodawcę współpracy ze szkołą.*

**Wykres.13.** *Zainteresowanie przedsiębiorców wyposażeniem bazy dydaktycznej szkół.*

**Wykres.14.** *Ocena przez pracodawców przygotowania uczniów do pracy zawodowej.*

**Wykres.15.** *Współpraca przedsiębiorców ze szkołami w zakresie doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów.*

**Wykres.16.** *Preferowane formy uczestnictwa przedsiębiorców w konkursach, turniejach i olimpiadach organizowanych przez szkołę*

**Wykres.17.** *Preferowane przez pracodawców formy praktycznej nauki zawodu.*

**Wykres.18.** *Ocena przez pracodawców podstawy programowej kształcenia zawodowego.*

**Wykres 19.** *Bariery współpracy ze szkołami – w ocenie pracodawców (cz. I).*

**Wykres 20** *Bariery współpracy ze szkołami – w ocenie pracodawców (cz. II).*

**Wykres. 21.** *Bariery współpracy szkół z przedsiębiorcami w ocenie szkół (cz. I)*

**Wykres. 22.** *Bariery współpracy szkół z przedsiębiorcami w ocenie szkół (cz. II).*

**Tabela 1.** *Pożądanane kompetencje zawodowe pracownika sektora turystyki*