

# KSZTAŁCENIE KADRY HOTELARSKIEJ W SZKOŁACH ŚREDNICH I WYŻSZYCH W POLSCE NA TLE WYBRANYCH KRAJÓW EUROPY<sup>1</sup>

DOMINIK PIOTR

Szkoła Główna Turystyki i Rekreacji  
e-mail: piotrdominik@autograf.pl

## SŁOWA KLUCZOWE

edukacja, hotelarstwo szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo średnie, system szkolnictwa zawodowego

## STRESZCZENIE

Celem niniejszego opracowania jest analiza i ocena procesu kształcenia kadr hotelarskich na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej oraz studiów wyższych w Polsce na tle innych krajów Europy. Dokonano analizy systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce zarówno na szczeblu średnim, jak i wyższym o profilu praktycznym. Podano przykłady rozwiązań systemowych w krajach europejskich, takich jak Niemcy, Anglia i Dania. Zaprezentowano również najlepsze szkoły hotelarskie z zagranicy, m.in. École hôtelière de Lausanne ze Szwajcarii. W dobie transformacji w szkolnictwie zawodowym nie sposób nie wspomnieć o Polskich Ramach Kwalifikacji i sposobie, w jakim funkcjonują w odniesieniu do Europejskich Ram Kwalifikacji.

## Wprowadzenie

Celem niniejszego opracowania jest analiza i ocena procesu kształcenia kadr hotelarskich na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej oraz studiów wyższych w Polsce na tle innych krajów Europy.

Kształcenie zawodowe zapewnia nie tylko przekazanie uczniowi wiedzy ogólnej, lecz również wiedzy teoretycznej oraz praktycznych umiejętności w określonej specjalizacji. Dzięki temu absolwent ma kompetencje niezbędne do wykonywania danego zawodu oraz możliwość nabycia praw (poprzez zdanie stosownych egzaminów) do wykonywania pracy na wybranym stanowisku (Kupisiewicz, Kupisiewicz, 2009, s. 90). Wyróżnia się trzy poziomy kształcenia zawodowego: zasadniczy – zasadnicze szkoły zawodowe, średni – technika i szkoły policealne oraz wyższy – wyższe szkoły zawodowe.

<sup>1</sup> Prezentowany materiał został zrealizowany w ramach finansowania z dotacji na naukę przyznanej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla Szkoły Głównej Turystyki i Rekreacji w Warszawie.

## Polski system kształcenia kadr hotelarskich na poziomie średnim

Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty ustala, że kształcenie zawodowe może być realizowane w trzyletniej zasadniczej szkole zawodowej, w czteroletnim technikum, szkole policealnej, gdzie nauka trwa nie dłużej niż 2,5 roku, w trzyletniej szkole specjalnej oraz na kwalifikowanych kursach zawodowych. Absolwenci zasadniczej szkoły zawodowej, technikum i szkoły policealnej po zdaniu egzaminu lub egzaminów na kwalifikacje w zawodzie otrzymują dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Uczniowie kończący szkoły specjalne otrzymują świadectwo potwierdzające przysposobienie do pracy (Ustawa z 19 sierpnia 2011 r.).

Dokumentem regulującym naukę w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych jest podstawa programowa kształcenia w zawodach, która określa efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów (tj. bezpieczeństwo i higiena pracy, język obcy zawodowy, kompetencje personalne i społeczne) oraz efekty kształcenia odpowiednie do kwalifikacji, wyszczególnione dla zawodów. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie ustala również minimalny wymiar godzin przewidziany do realizacji kształcenia zarówno teoretycznego, jak i praktycznego. Uczeń technikum przystępuje do egzaminu lub egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie i uzyskuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r.).

Podstawa programowa dla zawodu technik hotelarstwa (422402) uwzględnia zarówno bieżący stan wiedzy dotyczący zawodu hotelarza, nowoczesne technologie, jak i aktualne metody i formy nauczania. Istotną kwestią jest zintegrowanie kształcenia zawodowego i kształcenia ogólnego.

W podstawie programowej ujęto korelację przedmiotów ogólnych mających wpływ na kształcenie w zawodzie. Wśród nich znajdują się: język obcy nowożytny, geografia, matematyka, podstawy przedsiębiorczości oraz edukacja dla bezpieczeństwa (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r.). Wiedza i umiejętności zdobyte podczas nauki wymienionych przedmiotów są niezbędne do prawidłowego wywiązywania się z obowiązków zawodowych w codziennej pracy hotelarza. Podstawa programowa kształcenia zawodowego jest obowiązkowa dla zawodu i opisuje kwalifikacje absolwenta-technika hotelarstwa oraz wykazuje zadania zawodowe, do pełnienia których absolwent powinien być przygotowany. Zakres umiejętności oraz treści kształcenia, które wynikają z opisu kwalifikacji, są określone w blokach programowych, a dla każdego z nich określone są cele i treści kształcenia. Korelacje pomiędzy przedmiotami zawodowymi stwarzają możliwość konstruowania modułowych programów nauczania. Podstawa programowa określa również minimalny wymiar godzin poświęcony na kształcenie zawodowe oraz podaje zalecenia dotyczące oceniania. Jednakże to poszczególne szkoły zobowiązane są do skonstruowania programów nauczania, które muszą być zgodne z podstawą programową. Stopień, w jakim zostały osiągnięte efekty kształcenia, sprawdzany jest osobnym egzaminem dla każdej kwalifikacji jeszcze w trakcie trwania nauki.

Do egzaminu mogą przystąpić uczniowie, ale też absolwenci oraz osoby, które ukończyły zawodowe kursy kwalifikacyjne. Ustawodawca przewiduje również możliwość przystąpienia do eksternistycznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w przypadku osób, które przez co najmniej 2 lata kształciły się lub pracowały w zawodzie, w którym wyodrębniona została

dana kwalifikacja. Daje to możliwość stałego rozwoju zawodowego i szansę na potwierdzenie kwalifikacji pracownika (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2011 r.). Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie składa się z dwóch części – pisemnej i praktycznej. Egzamin w części pisemnej może być przeprowadzony zarówno drogą elektroniczną, jak i w sposób tradycyjny z wykorzystaniem arkusza egzaminacyjnego wraz z kartą odpowiedzi. Ta część egzaminu trwa 60 min i składa się z 40 pytań zamkniętych; zdający wybiera spośród 4 odpowiedzi, przy czym tylko jedna odpowiedź jest poprawna (Sitko, 2013, s. 1–10). W Polsce możliwe jest również uczenie się zawodu bezpośrednio u pracodawcy. Tę formę kształcenia może wybrać młodzież, która ukończyła 16 lat i jest absolwentem gimnazjum. Ten sposób kształcenia oferują najczęściej małe i średnie przedsiębiorstwa, przeważnie mające charakter rzemieślniczy, a także te, które są zrzeszone w cechach i izbach rzemieślniczych, gdyż to właśnie one nadzorują proces kształcenia. Nauka może przybrać formę szkolenia zawodowego, które obejmuje zarówno szkolenie praktyczne u pracodawcy, jak i szkolenie teoretyczne w szkole, lub w formach pozaszkolnych. Nauka trwa od 2 do 3 lat i kończy się egzaminem czeladniczym, dzięki któremu uczeń uzyskuje kwalifikacje czeladnika lub wykwalifikowanego robotnika. Drugą możliwością jest kształcenie w formie przysposobienia do zawodu skierowane do osób, które ukończyły 15 lat, ale z różnych względów nie ukończyły gimnazjum. Przysposobienie do zawodu trwa od 3 miesięcy do pół roku, a po jego ukończeniu uczeń otrzymuje zaświadczenie potwierdzające umiejętności w danym zawodzie. Osoba, która ukończyła przysposobienie do zawodu, może kontynuować naukę zawodu u pracodawcy (Luck, 2011, s. 32–33).

### System szkolnictwa zawodowego w wybranych krajach Europy

Systemy szkolnictwa zawodowego różnią się w poszczególnych krajach europejskich. W Anglii obowiązkiem nauki objęte są dzieci w wieku od 5 do 16 lat. Do szkoły podstawowej uczęszczają dzieci w wieku od 5 do 11 lat.

Właściwe kształcenie zawodowe odbywa się w szkole średniej II stopnia albo w szkołach ogólnokształcących, gdzie nauczane są również przedmioty zawodowe i praktyczne, albo w szkołach typu *further education college*, lub *tertiary college*, gdzie przedmioty zawodowe są kluczowe, jednakże w tym samym czasie uczniowie uczą się przedmiotów ogólnokształcących. Absolwenci dwóch ostatnich szkół po zdaniu egzaminów mogą uzyskać jeden z trzech dyplomów: *General Certificate of Education Advanced level examination* (GCE A-levels), *Advanced Subsidiary level examination* (GSE AS-level) lub GSE A-levels z przedmiotów zawodowych; dyplom upoważnia do podjęcia pracy, kontynuowania kształcenia specjalistycznego, lub dalszej nauki na studiach wyższych. Ponadto uczniowie *further education colleges* mają możliwość uzyskania kwalifikacji zawodowej Business & Technology Education Council (BTEC). Jedną z najczęściej wybieranych dziedzin kwalifikacji zawodowych BTEC są usługi hotelarskie i gastronomiczne. Możliwe jest uzyskanie kwalifikacji zawodowej BTEC na jednym z czterech poziomów specjalnościowych: *BETC Introductory* – kwalifikacja wstępna dla osób nieuzyskujących certyfikatu GCSE; *BTEC First Diploma* – kwalifikacja pierwsza, która jest uzyskiwana przez uczniów w tym samym czasie

co certyfikat GCSE; *BTEC National Qualification* – kwalifikacja krajowa, która jest równorzędna GCE A levels; *BTEC Higher National Certificates and Diplomas* – kwalifikacja, którą uzyskuje się podczas nauki na studiach wyższych (Dziewulak, 2013, s. 11–12). Kwalifikacje zawodowe można również zdobyć poprzez odbycie właściwych szkoleń w zakładach pracy. Szkolenia te mogą być organizowane przez samych pracodawców, prywatnych przedsiębiorców, którzy gwarantują naukę w niepełnym wymiarze godzin w odpowiedniej szkole, tak by uczeń mógł ubiegać się o kwalifikacje. Szkolenia organizuje również państwo w ramach programów rządowych dla uczniów, którzy ukończyli szkołę średnią I stopnia. Szkolenie rządowe można odbywać, będąc zatrudnionym w firmie prywatnej lub państwowej, pracując w półrocznym projekcie środowiskowym, odbywając półroczną praktykę w wolontariacie lub uczestnicząc w rocznym szkoleniu w pełnym wymiarze godzin, po ukończeniu którego można uzyskać stosowne kwalifikacje zawodowe (Płatos, 2008, s. 12–13).

W Austrii obowiązkiem nauki objęte są dzieci w wieku od 6 do 15 lat. Nauka w szkole średniej I stopnia trwa od 10. do 14. roku życia. Następnie uczniowie mogą zdecydować się na kontynuowanie nauki w klasie IX. Są to szkoły politechniczne, w których odbywa się roczne kształcenie w zawodzie. Na tego typu szkołę decydują się uczniowie, którzy chcą rozpocząć pracę lub kształcić się w systemie dualnym, czyli połączyć naukę teoretyczną (w niepełnym wymiarze godzin) z praktyczną nauką zawodu w zakładzie pracy. Po ukończeniu szkoły średniej I stopnia uczniowie mogą wybrać naukę w szkole średniej II stopnia w jednym z sześciu rodzajów szkół. Uczniowie mogą też wybrać naukę jednego z 220 zawodów (w tym tych z branży turystycznej i organizacji wypoczynku) w zasadniczej szkole zawodowej. Szkoły te kształcą uczniów w systemie dualnym, gdzie 20% czasu przeznaczony jest na naukę w szkole, a 80% na praktyczną naukę zawodu w zakładzie pracy. Uczniowie pobierają zapłatę za swoją pracę w wysokości 25–40% początkowego wynagrodzenia wykwalifikowanego pracownika. Nauka trwa od 2 do 4 lat i kończy się egzaminem. Ponadto istnieje możliwość nauki jednego z 300 zawodów (jedną z najczęściej wybieranych specjalizacji jest specjalizacja hotelarsko-turystyczna) w szkołach średnich techniczno-zawodowych, oferujących również kształcenie w systemie dualnym. Nauka trwa od roku do 4 lat (zwykle 3 lata) i kończy się egzaminem, po zdaniu którego uczniowie otrzymują tytuł wykwalifikowanego pracownika, robotnika lub pracownika średniego szczebla. Uczniowie mogą również wybrać naukę w kolegiach techniczno-zawodowych, która trwa 5 lat i obejmuje zarówno kształcenie ogólne, teoretyczne zawodowe, jak i praktykę zawodową. Po ukończeniu kolegium i zdaniu egzaminów uczniowie otrzymują dyplom i świadectwo maturalne oraz kwalifikacje zawodowe i mogą kontynuować naukę na szczeblu uniwersyteckim lub rozpocząć pracę zawodową (Dziewulak, 2013, s. 4–6).

W Danii do szkół średnich II stopnia ogólnokształcących lub o profilu zawodowym uczęszcza młodzież w wieku 16–19 lat. W szkołach średnich II stopnia o profilu zawodowym realizowane są trzy programy z elementami kształcenia zawodowego. Uczniowie w wieku od 15 do 20 lat mogą również wybrać szkoły o profilu zawodowym. Odbywa się w nich kształcenie zarówno teoretyczne, jak i praktyczne w miejscu pracy na kierunkach: biznesowym, technicznym, rolniczym, usług publicznych (w tym hotelarstwo). Istnieje 85 programów i 200 specjalizacji, a nauka trwa do 4 lat. Kształcenie obejmuje dwa etapy: kurs wstępny (który jest nieobowiązkowy) trwa do

40 tygodni i jego zadaniem jest zaprezentowanie uczniowi różnych programów oraz utwierdzenie w trafności wyboru. Uczeń dokonując wyboru programu, rozpoczyna kurs główny trwający do 3,5 roku i będący naprzemienną nauką teoretyczną (stanowi ona 1/3 kształcenia) i zdobywaniem praktycznych umiejętności w miejscu pracy (to 2/3 kształcenia). Obowiązkiem ucznia jest znalezienie miejsca, gdzie będzie odbywał praktyki, i podpisanie umowy z przedsiębiorcą (Płatos, Meluchnik, Górowska-Fells, 2012, s. 14–15). Uczniowie, którzy nie ukończyli 25. roku życia i nie mają wykształcenia zawodowego i/lub innego wykształcenia, mogą podjąć naukę w zasadniczych szkołach zawodowych. Nauka trwa tu do 12 miesięcy, aczkolwiek uczeń, który wcześniej znajdzie zatrudnienie, może ukończyć naukę w dowolnym momencie. Szkoła nie kończy się egzaminem, nie naucza również przedmiotów obowiązkowych (Płatos, 2008, s. 8).

W Holandii nauka jest obowiązkowa w pełnym wymiarze godzin dla dzieci w wieku 5–16 lat, a przez następny rok jest obowiązkowa w niepełnym wymiarze godzin: zajęcia odbywają się minimum dwa razy w tygodniu, a gdy uczeń ma praktykę zawodową – odbywają się raz w tygodniu. Jeśli chodzi o szkolnictwo średnie, uczniowie mogą wybierać między czterema typami szkół. Do szkół średnich, które przygotowują do kontynuowania nauki na studiach wyższych, uczęszczają uczniowie w wieku 12–18 lat. O rok krócej młodzież uczy się w szkołach średnich, które zapewniają kształcenie ogólne na wyższym etapie. W szkołach średnich prowadzących kształcenie przedzawodowe nauka trwa do 16. roku życia. Natomiast szkoły średnie prowadzące kształcenie specjalne obejmują uczniów w wieku 12–18/20 lat (Dziewulak, 2013, s. 7). Uczniowie, którzy mają 16 lat, mogą wybrać odpłatne programy odpowiadające poziomowi szkoły średniej II stopnia, które gwarantują zarówno teoretyczne, jak i praktyczne nauczanie w zawodzie w jednej z następujących dziedzin: biznes, inżynieria i technologia, handel i administracja, usługi dla ludności, opieka zdrowotna oraz rolnictwo. Czas trwania kursu jest określony w państwowym systemie kwalifikacji zawodowych i uzależniony od jego poziomu: kursy na asystenta trwają 6–12 miesięcy, podstawowe szkolenie zawodowe 2–3 lata, szkolenie zawodowe 2–4 lata, kursy dla kadry kierowniczej średniego szczebla 3–4 lat, programy specjalistyczne 1–2 lata, inne kursy minimum 15 tygodni. Wspomniany system określa cztery poziomy kursów. Poziom asystencki jest skierowany do osób, którym predyspozycje osobiste nie pozwalają osiągnąć wyższych kwalifikacji i na którym uczestnik opanowuje umiejętność wykonywania podstawowych zadań. Kończąc kurs na poziomie asystenckim, zdobywa się certyfikat. Poziom drugi to programy zapewniające podstawowe szkolenie zawodowe, a zdobyty dyplom jest minimalną kwalifikacją posiadaną przez osobę rozpoczynającą pracę zawodową. Ukończenie poziomu trzeciego – zawodowego, upoważnia do samodzielnego wykonywania zadań oraz do kontroli sposobu stosowania podstawowych procedur przez innych pracowników. Ostatni poziom kończony jest przez kadry kierownicze średniego szczebla i gwarantuje zdobycie umiejętności samodzielnego wykonywania zawodu, umiejętności myślenia strategicznego, gotowości przejęcia obowiązków organizacyjnych na różnych etapach awansu zawodowego (Płatos i in., 2012, s. 10–11).

W Niemczech obowiązkiem szkolnym w przypadku kształcenia w pełnym wymiarze objęte są dzieci w wieku 6–15 lub w niektórych landach 16 lat. Jeśli dzieci kształcą się w niepełnym wymiarze, obowiązek szkolny trwa od 6. do 18. roku życia. Edukacja obejmuje: szkołę średnią I stopnia

– *Orientierungsstufe* przeznaczoną dla dzieci od 10. do 12. roku życia oraz szkołę średnią II stopnia dla młodzieży w wieku 15/16–18/19 lat. Młodzież może rozpocząć kształcenie zawodowe na etapie szkolnictwa średniego II stopnia i wybrać jedną z dwóch możliwości: nauka w szkole średniej II stopnia o profilu zawodowym lub nauka w systemie dualnym. Wyróżnia się cztery rodzaje szkół średnich II stopnia o profilu zawodowym. *Berufsfachschulen* jest szkołą zawodową kształcąca zarówno w zawodzie, jak i zapewniającą kształcenie ogólne w kierunku biznesowym, języków obcych, sztuce, rzemiośle, pracy społecznej i w sektorze zdrowia. Okres nauki zależy od wybranej specjalizacji i waha się od roku do 3 lat. Szkoła średnia techniczna – *Fachoberschule* to szkoła, w której nauka trwa 2, a w niektórych landach 3 lata. Podobnie jak *Berufsfachschulen* zapewnia kształcenie ogólne oraz zawodowe zarówno teoretyczne, jak i praktyczne, które w pierwszym roku nauki prowadzone jest w zakładzie pracy. Ukończenie tej szkoły uprawnia do kontynuowania nauki na stopniu wyższym w *Fachhochschule*. W *Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium* przedmioty zawodowe nauczane są na tych samych zasadach co przedmioty kształcenia ogólnego oraz są zdawane podczas egzaminów końcowych, mogą być również zdawane zamiast przedmiotów kształcenia ogólnego na egzaminie maturalnym. Ostatnim typem szkoły jest zawodowa szkoła średnia – *Berufsoberschule*, która funkcjonuje tylko w niektórych landach. Nauka w pełnym wymiarze godzin trwa 2 lata, a absolwenci przystępują do egzaminu maturalnego. Uczniami *Berufsoberschule* są uczniowie, którzy kształcili się w systemie dualnym i którzy po ukończeniu tejże szkoły i zdaniu egzaminu maturalnego mogą kontynuować naukę na studiach wyższych.

W Szwecji obowiązkiem szkolnym objęte są dzieci w wieku 7–16 lat. Od 16. do 19. roku życia uczniowie mogą uczęszczać do szkoły średniej II stopnia. Nie ma odrębnych szkół zawodowych, nauczanie ogólnokształcące i zawodowe odbywa się właśnie w szkole średniej II stopnia. Uczniowie mogą jednak wybrać jeden z 17 krajowych programów edukacyjnych, spośród których aż 14 jest ukierunkowanych zawodowo. Jednym z programów jest Program Hotelarski – kształcący w kierunku pracy recepcjonisty, kelnera, szefa kuchni, organizatora konferencji. Wszystkie z programów są trzyletnie, mają te same przedmioty podstawowe, jednak przedmioty uzupełniające różnią się w zależności od specyfiki danego programu. Jednocześnie uczniowie mają zapewnione obowiązkowe praktyki w zakładach pracy. Uczeń, który ukończył jeden z wymienionych programów, otrzymuje dyplom wykształcenia ogólnego i dyplom wykształcenia zawodowego, może również kontynuować naukę na studiach wyższych (Płatos i in., 2012, s. 14–15).

## Szkolnictwo wyższe w Polsce

Europejskie Ramy Kwalifikacji to pierwszy międzynarodowy dokument dający możliwość porównania i oceny kwalifikacji nabytych w różnych państwach Unii Europejskiej. Dzięki niemu zdecydowanie łatwiejsze jest przemieszczanie się po terytorium Unii Europejskiej w celach naukowych i zawodowych. Co więcej, promowana jest idea uczenia się przez całe życie, czyli zdobywanie coraz wyższych kwalifikacji, a także częściowe lub pełne przekwalifikowanie się, czego wymaga od pracowników stale modernizujący się rynek pracy (Janowski, 2013, s. 1). Europejskie Ramy Kwalifikacji koncentrują się na efektach uczenia się, a nie na długości czy na samym procesie na-



uczania. Efekty kształcenia stanowiące daną kwalifikację składają się z trzech komponentów: wiedzy, umiejętności i kompetencji. Wiedza oznacza przyswojone fakty, dane, teorie istotne dla danej kwalifikacji. Może mieć ona charakter teoretyczny, dotyczący rozmaitych teorii, lub faktyczny – dotyczący potwierdzonych faktów. Przez umiejętności rozumie się wykorzystanie przyswojonej wiedzy do rozwiązywania określonych problemów lub wykonywania zleconych zadań. Natomiast kompetencje to odpowiedzialne wykorzystanie zdobytej wiedzy i umiejętności w sytuacjach społecznych. Efekty kształcenia są szczegółowo opisane dla każdego z powyższych komponentów na ośmiu poziomach kwalifikacji, które obejmują zarówno kształcenie ogólne od poziomu podstawowego do studiów wyższych III stopnia, jak i kształcenie zawodowe (Janowski, s. 2–3). Europejskie Ramy Kwalifikacji stały się wytyczną do konstruowania Polskich Ram Kwalifikacji (Biedrzycki i in., 2013, s. 117–112). Polskie Ramy Kwalifikacji zostały ogłoszone w Parlamencie Europejskim w maju 2013 r. i tak jak w przypadku Europejskich Ram Kwalifikacji mają 8 poziomów, na których szczegółowo scharakteryzowane są 3 komponenty składające się na poszczególne kwalifikacje: wiedza, umiejętności i kompetencje. Ponadto każdemu efektowi uczenia się przypisane są odpowiednie kategorie: wiedza – zakres, głębia rozumienia; umiejętności – rozwiązywanie problemów, stosowanie wiedzy w praktyce, uczenie się, komunikowanie się; kompetencje – tożsamość, współpraca, odpowiedzialność (Sławiński, Dębowski, Chłoń-Domińczak, 2013, s. 20–22). Należy zauważyć, że ze względu na szybki postęp technologiczny, stale rosnącą migrację obywateli Unii Europejskiej i reszty świata oraz silniejszą niż kiedykolwiek globalizację system kształcenia, zarówno ogólnego, jak i zawodowego, powinien być elastyczny i otwarty na zmiany. Jest to konieczne, by odpowiedzieć na wymagania, oczekiwania i potrzeby osób podejmujących naukę, a także dynamicznie rozwijającego się rynku pracy oraz całego świata. W Polsce organizację systemu szkolnictwa wyższego reguluje ustawa z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym. Sposób zorganizowania systemu szkolnictwa wyższego w Polsce jest bezpośrednią konsekwencją podpisania przez Polskę 19 czerwca 1999 r. Deklaracji Bolońskiej. Istotną kwestią są czytelne i przede wszystkim porównywalne stopnie; w Polsce wprowadzono w tym celu suplement do dyplomu z opisem osiągnięć studenta. Ponadto wprowadzono system punktów kredytowych – European Credit Transfer System (ECTS). Dzięki temu studenci mogą kontynuować naukę w dowolnie wybranym kraju należącym do Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, gdyż systematycznie usuwane są problemy z uznawaniem na innym terytorium dyplomów i świadectw (Kraśniewski, 2009, s. 9–11). Współczesna uczelnia opiera się na połączeniu sfery naukowej z biznesem i wszelkimi instytucjami działającymi w otoczeniu, inicjowaniu przedsiębiorczości oraz wspieraniu lokalnego rozwoju ([www.student.wm.pl](http://www.student.wm.pl), 19.05.2015).

### Profile kształcenia w szkolnictwie wyższym

Wprowadzenie zróżnicowanych profili kształcenia wraz z systemem ram kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego jest kolejną próbą odpowiedzi na wymagania rynku pracy. Wyróżnia się dwa profile studiów – ogólnoakademicki i praktyczny. Praktyczny profil studiów nie musi oznaczać czysto zawodowego ich charakteru (kształcenia pod konkretny zawód). Wprowadzenie profilu

praktycznego studiów wymaga nowatorskiego podejścia do programów kształcenia studentów, które powinny zawierać moduły uczące analitycznego myślenia, rozwijające umiejętności pracy zespołowej czy projektowej. Zmiany programów powinny także dotyczyć kształcenia tzw. kompetencji miękkich studentów, coraz bardziej cenionych przez pracodawców. Do takich kompetencji należy fachowość, sumienność, wysoka kultura osobista, znajomość języków obcych czy urządzeń biurowych. Głównym elementem koncepcji praktycznego kształcenia jest co najmniej trzymiesięczna praktyka zawodowa, odbywana w przedsiębiorstwie lub wybranej instytucji w zależności od kierunku studiów. Obserwacja prawdziwej pracy i wykonywanie zadań pod okiem specjalistów rozwija umiejętności i pomaga nabyć doświadczenie z danej dziedziny, dlatego też praktyki mają ogromny wpływ na rozwój kariery zawodowej. Jest to inwestycja w przyszłość zawodową studenta, która gwarantuje efektywne wykonywanie zawodu, co dzisiaj jest kluczowym aspektem w świecie pełnym bezrobotnych obywateli. Władze uczelni są zobowiązane do poszukiwania właściwych miejsc dla realizacji praktyk zawodowych oraz nadzoru nad ich prawidłową realizacją. Wartą uwagi formą kształcenia praktycznego, która jednak wymaga zaangażowania podmiotów gospodarczych (pracodawców), są studia przemienne (dualne). W tym systemie student przemienne odbywa zajęcia w uczelni i praktyki w firmie. Obie formy uczenia składają się na uzyskanie przewidzianych programem studiów efektów kształcenia. System dualny (przemienny, dwutorowy, równoległy) jest organizowany przez pracodawców oraz szkoły lub instytucje kształcące. W tym systemie:

- kształci się w określonym zawodzie, specjalności czy kwalifikacji,
- nauka zawodu (tzw. praktyka) odbywa się u pracodawcy lub rzemieślnika,
- występuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę i określone wynagrodzenie za wykonywaną pracę,
- nauka teoretyczna jest organizowana w formach szkolnych lub pozaszkolnych,
- kształcenie kończy się uzyskaniem formalnych kwalifikacji – zawodu,
- istnieje fakultatywna możliwość uzyskania dodatkowych certyfikatów.

Z założenia system dualny powinien dostarczać uczniowi/studentowi wiedzy teoretycznej, jednocześnie zapewniając bezpośredni kontakt z rynkiem pracy. Polega on na:

- nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę oraz kształceniu zawodowym teoretycznym i ogólnym w zasadniczej szkole zawodowej lub gdy szkoła nie ma możliwości prowadzenia kształcenia zawodowego teoretycznego,
- nauce przemiennej studentów zatrudnionych w zakładzie pracy i pobierających naukę w szkole wyższej.

Należy zwrócić uwagę, że często w środowisku oświatowym (szczególnie w działaniach promocyjnych) określa się odbywanie zajęć dydaktycznych i praktyk u pracodawcy jako system dualny, pomimo że nie wystąpiło tam nawiązanie stosunku pracy z uczniem. Prawdopodobnie wynika to z wieloznaczności pojęcia „nauka zawodu u pracodawcy” podczas realizacji zajęć praktycznych. Jest ono używane zamiennie dla określenia dwóch różnych procesów:

1. Nauki zawodu u pracodawcy – „praktyczna nauka zawodu uczniów jest organizowana przez szkołę” (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 grudnia 2010 r. w sprawie



praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2010 r., nr 244, poz. 1626). Zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy (jako miejsce), a prowadzone są przez nauczycieli zatrudnionych w szkole. W tym przypadku mówimy o współpracy szkoły z pracodawcą.

2. Nauki zawodu u pracodawcy – „praktyczna nauka zawodu jest organizowana przez pracodawcę, który zawarł z nim umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego” (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2010 r., nr 244, poz. 1626). Zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy (jako miejsce), a prowadzone są przez instruktorów praktycznej nauki zawodu zatrudnionych przez pracodawcę. W tym przypadku możemy mówić o systemie dualnym.

System dualny jest bardzo upowszechniony w Niemczech, Austrii, Szwajcarii, Norwegii i Francji. Jako przykład bogactwa rozwiązań kształcenia przemiennego służyć mogą rozwiązania niemieckie. U naszych zachodnich sąsiadów w szkolnictwie wyższym prowadzone są m.in.:

- studia zawierające komponent praktyczny dający kwalifikacje uznawane w konkretnym zawodzie,
- studia z elementem zatrudnienia dla osób już mających pewne kwalifikacje zawodowe,
- studia przemienne dające tytuł zawodowy, ale już nie dające uznanych kwalifikacji (uprawnień) zawodowych – przytoczone polskie przykłady studiów dualnych najbardziej zbliżone są do tego właśnie rozwiązania.

W Niemczech „ponad 2/3 młodzieży kończącej szkołę obowiązkową wybiera jako dalszą ścieżkę edukacyjną system dualny” (Dziewulak, 2013, s. 10), znajdując później zatrudnienie najczęściej u pracodawcy, u którego się kształciła. Przykładem polskim wdrożonego systemu kształcenia dualnego jest Uniwersytet Opolski, który kształci w tym systemie m.in. na kierunku języki obce w turystyce.

Prowadzenie studiów przemiennych wymaga istotnych zmian nie tylko w programie studiów, lecz także w samej organizacji zajęć. W tradycyjnej formie studiów efekty kształcenia są oceniane według siatki przedmiotów. W kształceniu i szkoleniu zawodowym zwraca się zaś uwagę na naukę pod kątem wybranych zadań zawodowych, czynności czy procesów. Studia przemienne wymagają połączenia obu podejść, tak by dłuższe praktyki stanowiły istotny komponent kształcenia, a nie tylko skromne uzupełnienie zajęć w uczelni.

Bardzo ważne, by również nauczyciele akademicki poznawali specyfikę firm, tak by prowadzić zajęcia dobrze korespondujące do praktyk. Dobre relacje z przedsiębiorstwami wydają się szczególnie istotne przy prowadzeniu prac dyplomowych. Zawodowe studia praktyczne, a w szczególności przemienne, są kosztowniejsze w prowadzeniu od studiów bardziej tradycyjnych, wymagają także większego zaangażowania i nakładu pracy samych studiujących. Aby jednak studia przemienne na stałe wpisały się w obraz polskiego szkolnictwa wyższego i polskiej gospodarki, potrzebne będą pewne korekty regulacji prawnych, jak np. dopuszczenie elastycznego systemu trymestralnego w organizacji studiów, zmiany w pensum nauczycieli akademickich czy zachęty fiskalne dla przedsiębiorców. Sztywne wymogi dotyczące choćby roku akademickiego nie ułatwiają prowadzenia studiów wspólnie z przedsiębiorstwami, których tryb pracy może być trudny

do pogodzenia z kalendarzem akademickim. Dużym wyzwaniem pozostaje także zapewnianie jakości kształcenia i wspomniane przygotowanie pracowników firm do roli opiekunów praktykujących studentów. Być może pracownicy firmy przed przyjęciem stażystów powinni uczestniczyć w zajęciach ze studentami prowadzonymi w uczelni oraz sami przejść stosowne szkolenie.

Sama konstrukcja programu studiów w szczególności może wyglądać różnie. Przykładem studiów przemiennej jest system wprowadzony w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Lesznie. Uczelnia ustaliła z partnerami gospodarczymi, że od drugiego roku studiów inżynierskich studenci co drugi tydzień będą spędzać na praktykach w firmach, gdzie będą zatrudnieni na 1/3–1/2 etatu. Co ważne, pracownicy firm pełnią rolę kopromotorów prac dyplomowych. W pierwszym roku nowego programu (2011/2012) kilkanaście firm z okolic Leszna zaoferowało praktyki dla ok. 40 studentów (Krysiak, 2015).

Inny model przyjęto na jednym z kierunków praktycznych Politechniki Wrocławskiej, gdzie studenci drugiego roku jeden dzień w tygodniu spędzają w firmie, zaś na roku trzecim – 2 dni, by w ostatnim semestrze odbywać 3 dni praktyk. Z kolei wspomniany już wcześniej Uniwersytet Opolski na kierunku języki obce w turystyce, prowadzonym wspólnie z jedną z firm turystyczno-transportowych, przyjął rozwiązanie: 3 miesiące zajęć na uczelni i 3 na praktykach. W tym przypadku studenci również będą otrzymywać wynagrodzenie za pracę w ramach praktyk.

Przeprowadzone badania oczekiwań sektora hotelarskiego względem programów nauczania w szkołach wyższych w dużej mierze potwierdzają wyniki badań z zakresu kształcenia kadr dla szeroko rozumianej turystyki. Oczekiwania przedsiębiorców branży turystycznej wskazują, że programy nauczania powinny sprzyjać elastyczności absolwentów i zapewniać *employability*, czyli zdolność danej osoby do podejmowania i utrzymania zatrudnienia. Zdolność ta jest pochodną określonej kombinacji wiedzy, umiejętności i kompetencji uzyskanych w procesie szeroko rozumianego uczenia się. Opisane przez M. Kachniewską wyniki badań wskazują, iż respondenci (którymi byli pracodawcy branży hotelarskiej) jednogłośnie podkreślają znaczenie i potrzebę kształcenia różnorodnych kompetencji społecznych, które sprzyjają podnoszeniu jakości obsługi gości, tworzą klimat przedsiębiorczości i kreatywności. Tymczasem te właśnie cechy i umiejętności wydają się szczególnie zaniedbane przez szkolnictwo wyższe (Kachniewska, 2013, s. 444).

Jak wynika z kontroli przeprowadzonej przez NIK, polski system szkolnictwa zawodowego nie jest w pełni skuteczny. Świadczy o tym zarówno wysoki poziom bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych (41%), jak i negatywna ocena ich umiejętności ze strony pracodawców. Główną przyczyną tego stanu jest niedopasowanie oferty szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy, które wynika z niepełnego rozpoznania tych potrzeb i niezadawalających warunków do nauki zawodu. Sposób finansowania szkolnictwa zawodowego z budżetu państwa nie uwzględnia faktycznych kosztów kształcenia w poszczególnych zawodach, co utrudnia władzom samorządowym podjęcie decyzji o uruchomieniu kosztownych, ale atrakcyjnych rynkowo kierunków kształcenia. W rezultacie sytuacja ta utrwała model szkolnictwa zawodowego, w którym o uruchomieniu nowego kierunku kształcenia nie decydują potrzeby uczniów i rynku pracy, a głównie posiadane zasoby infrastrukturalne i kadrowe (NIK, 2016, s. 9).

## Przykłady zagraniczne kształcenia kadr hotelarskich

Firma Tylor Nelson Sofres PLC (TNS), która jest światowym liderem w badaniach rynku i opinii publicznej, na przełomie maja i czerwca 2013 r. przeprowadziła międzynarodowe badanie wśród pracowników branży hotelarskiej. Wzięło w nim udział ponad 50 000 hotelarzy z przeszło 80 państw. Celem badania było ustalenie międzynarodowego rankingu szkół hotelarskich. Ważny jest fakt, że 75% badanych pełniło kierownicze funkcje w dziale kadr i do ich głównych obowiązków należała rekrutacja pracowników. Osoby ankietowane wybrały 10 najlepszych szkół hotelarskich z zaproponowanych 86 szkół z całego świata. Prym wiodą szkoły szwajcarskie, gdyż aż 5 z 10 to właśnie szkoły z tego kraju ([www.tnsglobal.com](http://www.tnsglobal.com)).

École hôtelière de Lausanne to szkoła, która w rankingu zajęła pierwsze miejsce. Została założona w 1893 r. i jest pierwszą szkołą hotelarską na świecie. Obecnie uczy się w niej ponad 2000 studentów z prawie 90 państw. Niewątpliwym atutem szkoły jest ciągła aktualizacja programów kształcenia, aby sprostać zapotrzebowaniu globalnego rynku pracy w branży hotelarskiej, ułatwiając swoim absolwentom start i kontynuację kariery zawodowej. Szkoła prowadzi ścisłą współpracę zarówno ze szwajcarskimi, jak i międzynarodowymi hotelami, tym samym zapewniając swoim studentom możliwość odbycia praktyk, staży, a także przyszłego zatrudnienia. Jednym z kierunków oferowanych przez szkołę jest *Bachelor degree in International Hospitality Management* (Zarządzanie w hotelarstwie międzynarodowym). Studia trwają 4 lata, przy czym na pierwszym roku, tzw. zerowym, studenci nabywają podstawową wiedzę teoretyczną i praktyczną, na drugim roku odbywają praktykę zawodową w hotelach współpracujących z uczelnią zarówno w Szwajcarii, jak i w innych krajach. Pozostałe 2 lata przeznaczone są na dalszą naukę teoretyczno-praktyczną oraz pisanie pracy dyplomowej. Na studiach II stopnia można wybrać kierunek *Strategic Management for the Hospitality Industry* (Zarządzanie strategiczne w branży hotelarskiej). Studia trwają 12 miesięcy, ale są bardzo intensywne: 60 godz. nauki tygodniowo, zarówno teoretycznej, jak i praktycznej. Studenci mogą wybrać jako język wykładowy francuski bądź angielski ([www.ehl.edu.eng](http://www.ehl.edu.eng)).

Czwarte miejsce w rankingu zajęła Hotel School w Cornell University w stanie Nowy Jork. Jest to pierwsza uczelnia hotelarska w Stanach Zjednoczonych i jedyna prywatna (z tzw. *Ivy League*) finansowana przez rząd. Uczelnia współpracuje z ponad 200 firmami i organizacjami z branży hotelarskiej. Studia I stopnia na kierunku *Bachelor of Hotel Administration* (Zarządzanie w hotelu) trwają 4 lata, podczas których 800 godzin przeznaczonych jest na praktykę zawodową, którą studenci mogą odbywać w należącym do uczelni Statler Hotel. Studia II stopnia na kierunku *Master of Management in Hospitality* (Zarządzanie w hotelarstwie) trwają 3 semestry i realizowane są przez 12 miesięcy. Kształcą kadre kierowniczą wyższego szczebla ([www.hotelschool.cornell.edu](http://www.hotelschool.cornell.edu)). Piąte miejsce w rankingu zajęła Hotelschool the Hague w Holandii, która została założona w 1992 r. przez przedstawicieli branży hotelarskiej. Jest nie tylko miejscem kształcenia przyszłych hotelarzy, lecz również ośrodkiem, gdzie rodzą się nowe koncepcje i innowacje liczące się w hotelarstwie. Uczą się tu studenci z 50 państw, a językiem wykładowym jest język angielski. Studia I stopnia na kierunku *Hotel and Hospitality Management* (Zarządzanie hotelem i hotelarstwem) trwają ok. 3 lat, z czego 10 tygodni to praktyka w uczelnianych restauracjach i hotelach, a kolejne 20 tygodni to praktyki w cztero- i pięciogwiazdkowych europejskich hotelach należących do międzynaro-

dowych sieci hotelowych. Pierwszy rok studenci mieszkają w kampusie uczelni. Szkoła kładzie nacisk na innowacyjne metody nauczania, pracę zespołową oraz zaangażowanie studenta w organizację procesu nauczania. Studia II stopnia na kierunku *Hospitality Management* (Zarządzanie w hotelarstwie) trwają 13 miesięcy i zorganizowane są w formie pięciu 10-tygodniowych bloków tematycznych. Oprócz tradycyjnych wykładów studenci uczestniczą m.in. w wyjazdach fakultatywnych i warsztatach ze specjalistami ([www.hotelschool.nl](http://www.hotelschool.nl)).

Siódme miejsce w rankingu zajęła The Oxford School of Hospitality na uniwersytecie Oxford Brookes University z Wielkiej Brytanii. Główną misją szkoły jest przyczynienie się do intelektualnego, społecznego i ekonomicznego rozwoju poprzez nauczanie odpowiedzialnego zarządzania. Głównym celem jest zapewnienie studentom najwyższej jakości kształcenia zawodowego z naciskiem na umiejętności praktyczne. Studia I stopnia na kierunku *International Hospitality Management* (Zarządzanie w międzynarodowym hotelarstwie) trwają 4 lata, przy czym drugi rok to praktyka zawodowa na terenie Wielkiej Brytanii lub za granicą. Studenci mogą brać czynny udział w konstruowaniu programów kształcenia, tak by jak najlepiej odpowiadał ich potrzebom i zainteresowaniom. Studia II stopnia można podjąć na kierunku *International Hospitality, Events and Tourism Management* (Zarządzanie międzynarodowym hotelarstwem, imprezami i wydarzeniami oraz turystyką) lub na *International Hotel and Tourism Management* (Zarządzanie w międzynarodowej turystyce i hotelu). W obu przypadkach studia trwają 12 miesięcy w trybie pełnowymiarowym i 24 w trybie niepełnowymiarowym, gdzie studenci przeplatają naukę pracą zawodową. Na obu kierunkach duży nacisk kładzie się na nowoczesne techniki zarządzania, marketingu, a szczególnie uwagę zwraca się na problemu współczesnego hotelarstwa ([www.hospitality.brookes.ac.uk](http://www.hospitality.brookes.ac.uk)).

### Nadchodzące zmiany w kształceniu zawodowym

Polski system edukacji zawodowej stoi u progu kolejnych zmian. Minister Edukacji Narodowej w 2016 r. ogłosiła kierunki zmian dotyczące kształcenia w szkolnictwie zawodowym. Zapowiedziano stopniowe wprowadzanie dualnego systemu kształcenia, włączanie pracodawców w proces kształcenia i egzaminowania, powołanie dwustopniowej szkoły branżowej oraz utworzenie Korpusu Fachowców i specjalnego Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej (FREZ).

Priorytetem działań MEN w obszarze kształcenia zawodowego jest aktywne włączenie pracodawców w proces kształcenia i egzaminowania. W oświadczeniu MEN czytamy, iż konieczne jest wprowadzenie modelu kształcenia, w którym ważną rolę spełniają dobrze wyposażone centra kształcenia praktycznego (CKP) ściśle współpracujące z pracodawcami lub warsztatami szkolnymi. Ważne jest, aby każdy uczeń część kształcenia zawodowego realizował u pracodawcy. Założeniem proponowanych przez resort zmian jest to, aby w każdym powiecie funkcjonowało jedno centrum kształcenia praktycznego. Jego zadaniem byłaby koordynacja kształcenia zawodowego, doradztwa zawodowego oraz organizacja i przeprowadzanie egzaminów zawodowych. W procesie realizacji kształcenia ustawicznego dorosłych CKP będą prowadziły kształcenie dla rynku pracy odpowiadające zapotrzebowaniu pracodawców w poszczególnych branżach. Mają one także pełnić rolę ośrodka certyfikującego na podstawie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Zmianie musi ulec także struktura kształcenia zawodowego. Będzie ona polegała na utworzeniu dwustopniowej szkoły branżowej. Po ukończeniu I stopnia i zdaniu egzaminu z jednej kwalifikacji absolwent uzyska dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Będzie on przygotowany do podjęcia pracy lub kontynuowania kształcenia w szkole II stopnia. Po ukończeniu szkoły branżowej II stopnia i po zdaniu egzaminu z drugiej kwalifikacji absolwent uzyska wykształcenie średnie zawodowe i dyplom technika. Absolwent szkoły branżowej II stopnia z tytułem technika może przystąpić do matury zawodowej oraz kontynuować kształcenie na wyższych studiach zawodowych w branży, w której uzyskał tytuł technika. Co najmniej 50% zajęć w szkole branżowej będzie przeznaczony na kształcenie zawodowe. W proponowanej strukturze pozostaje technikum działające na dotychczasowych zasadach z maturą na poziomie podstawowym lub rozszerzonym oraz dyplomem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe ([www.men.gov.pl](http://www.men.gov.pl), 27.06.2016).

Z danych GUS wynika bardzo duże zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych, natomiast istnieje nadpodaż absolwentów z wyższym i średnim wykształceniem, którzy bardzo często przekwalifikowują się bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Sytuacja ta wynika m.in. z nieskutecznego doradztwa zawodowego. Dlatego MEN proponuje rozwiązania polegające na:

- wprowadzeniu ramowych programów doradztwa zawodowego,
- uwzględnieniu tematyki doradztwa w podstawie programowej na każdym etapie edukacji,
- obowiązku badania predyspozycji zawodowych uczniów przed wyborem ścieżki kształcenia w poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Jedną z barier w dostosowaniu edukacji do rynku pracy jest brak systemu kształcenia kadry nauczycielskiej do nauczania zawodowego.

W ramach zmian dotyczących kształcenia zawodowego resort edukacji proponuje utworzenie FREZ, którego celem będzie finansowanie m.in.: doposażania szkół i centrów kształcenia praktycznego w nowoczesną bazę technodydaktyczną, rozbudowy sieci centrów kształcenia praktycznego, kosztów prowadzenia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy, staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego w celu uaktualniania wiedzy i umiejętności, dodatków motywacyjnych dla nauczycieli kształcenia zawodowego zatrudnionych w szkole, w centrum kształcenia praktycznego, dodatkowych uprawnień branżowych dla uczniów szkół zawodowych, doradztwa zawodowego. Źródłem finansowania FREZ mogłoby być środki z Funduszu Pracy, Spółek Skarbu Państwa, składek od zrzeszonych przedsiębiorców ([www.Men.gov.pl](http://www.Men.gov.pl), 27.06.2016).

Jak wskazuje raport Ministerstwa Sportu i Turystyki dla branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, należy uwzględnić głównie zaangażowanie branży, w tym w szczególności pracodawców, w kształcenie zawodowe kadr (współpraca ze szkolnictwem zawodowym w obszarze nauki zawodu), ponieważ z badań wynika, że największe jest zapotrzebowanie pracodawców na absolwentów szkolnictwa zawodowego. Niezbędne jest wprowadzenie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie sprawdzenia umiejętności posługiwania się językiem obcym jako kluczową dla pracodawców kompetencję wymaganą w sektorze HOGATUR. Należy jednocześnie upowszechniać wiedzę wśród branży na temat szkolnictwa zawodowego, w tym wyodrębnionych kwalifikacji zawodowych i egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie (MSiT, 2016, s. 23–24).

## Podsumowanie

Kształcenie przyszłych pracowników branży hotelarskiej to proces niezwykle skomplikowany i złożony. Przyszły hotelarz poza przyswojeniem zagadnień określonych podstawą programową dla kształcenia ogólnego musi opanować wiele zagadnień związanych ze specyfiką zawodu. Treść kształcenia zawodowego to nie tylko wiedza teoretycznym, lecz również nieodzowne umiejętności o charakterze praktycznym. Tylko zdolność do połączenia teorii z praktyką pozwala zdobyć określone kompetencje zawodowe. Dlatego tak ważne jest stwarzanie uczniowi okazji do jak najczęstszego praktycznego działania, a także współpraca z organizacjami i przedsiębiorcami, którzy umożliwią osobie uczącej się odbycie praktyk, szkoleń i staży na najwyższym możliwym poziomie.

W Polsce przeprowadzana jest reforma szkolnictwa zawodowego. Od 2013 r. egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie odbywają się w nowej formule. Nieustannie trwają prace nad Polskimi Ramami Kwalifikacji, w tym nad Ramami Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego oraz ich odniesieniem do Europejskich Ram Kwalifikacji. Ponadto stoimy przed kolejnymi zmianami w średnim szkolnictwie zawodowym zapowiadanych przez MEN. Wszystkim działaniom przyświeca jeden główny cel, a mianowicie sprawienie, by absolwent polskich szkół, w tym również szkół hotelarskich, wykazywał się dużym profesjonalizmem, który pozwoli mu być konkurencyjnym na europejskim rynku pracy oraz otworzy możliwości rozwoju zawodowego oraz osobistego w kraju i za granicą.

## Literatura

- Biedrzycki, K., Chłoń-Domińczak, A., Chmielecka, E., Choińska-Mika, J., Dębowski, H., Kłobuszewska, M. i in. (2013). *Raport o stanie edukacji 2012*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Badań Edukacyjnych.
- Dziewulak, D. (2013). Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej. *Analizy BAS*, 7 (95), 1–12.
- Janowski, A. (2013). *Motywy utworzenia europejskich ram kwalifikacji i krajowych ram kwalifikacji*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Badań Edukacyjnych.
- Kachniewska, M. (2013). Oczekiwania przedsiębiorców branży hotelarskiej względem systemu kształcenia na poziomie wyższym. W: R. Pawłusiński (red.), *Współczesne uwarunkowania i problemy rozwoju turystyki* (s. 435–444). Kraków: Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej UJ.
- Kraśniewski, A. (2009). *Proces Boloński to już 10 lat*. Warszawa: Wyd. Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji.
- Krysiak, E. (2015). Sukces w cieniu niżu. *Forum Akademickie* 05/2015, [www.forumakademickie.pl](http://www.forumakademickie.pl) 15.05.2015.
- Kupisiewicz, C., Kupisiewicz, M. (2009). *Słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Luck, A. (red.). (2011). *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Charakterystyka ogólna*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
- MSiT (2016). *Preferencje pracodawców branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej w zakresie sylwetki absolwenta szkolnictwa zawodowego*. Warszawa 12/2016.
- Najwyższa Izba Kontroli 2016, s. 9 Nr. Ewid. 15/2016/P/15/029/KNO Informacja o wynikach kontroli. System Szkolnictwa Zawodowego.
- Platos, B. (2008). *Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Platos, B., Meluchnik, B., Górowska-Fells, M. (2012). *Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Sitko, H. (2013). *Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie – krok po kroku*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.



- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010 r., nr 244, poz. 1626)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 17 lutego 2012 r., poz. 184).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 30 sierpnia 2012 r., poz. 977).
- Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r., nr 205, poz. 1206).
- student.wm.pl/269988,O-praktycznych-profilach-ksztalcenia-opowiada-dr-Lucyna-Kwiatkowska-Prorektor-WSliZ.html#axzz4sRiSh2fi (19.05.2015)
- www.ehl.edu.eng (2.05.2014)
- www.hospitality.brookes.ac.uk (2.05.2014)
- www.hotelschool.cornell.edu (2.05.2014)
- www.tnsglobal.com (1.05.2014)

## ASSESSMENT OF THE PROCESS OF EDUCATING THE HOTEL STAFF AT SECONDARY SCHOOLS AND HIGHER

KEYWORDS	education, the hotel trade vocational education, secondary education, system of the vocational education
ABSTRACT	<p>Analysis and the assessment of the process of educating hotel staffs on the level of the upper secondary school and the higher education are a purpose of this study.</p> <p>In the publication they made analysis of the system of the vocational education in Poland both on the average as well as higher level about the practical profile. Examples of system terminations were given in European countries so as Germany, England, Denmark. The best hotel training schools were also presented from behind border, among others Ecole Hoteliere de Lausanne from Switzerland. In twenty-four hours of the transformation in the vocational education it is impossible not to mention Polish Frames of Qualifications and the way in which they are functioning with reference to the European Qualifications Framework.</p> <p>In drawing up in detail they discussed issues concerning the programme new basis for the vocational training, including legal grounds of for her passing and functioning and correlations with the programme base of the general education.</p>
JEL CODES	I21, I29, I39

*Translated by Piotr Dominik*

