

**Bariery we współpracy przedsiębiorców ze szkołami kształcącymi
kadry na poziomie wyższym dla potrzeb branży organizacji turystyki**

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.

Termin realizacji projektu:

lipiec-październik 2019 r.

Autor raportu:

mgr Zbigniew Kowal

Wstęp

Celem badania, którego wynik są prezentowane w niniejszym raporcie, było ustalenie:

1. czy i w jakich obszarach biura podróży współpracują z uczelniami kształcącymi kadry na ich potrzeby;
2. czy istnieją bariery a jeśli tak to jakie – utrudniające nawiązywania i utrzymanie tej współpracy.

Uzyskane wyniki były podstawą do sformułowania rekomendacji dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Turystyka – dotyczących podjęcia działań mających na celu usunięcie tych barier lub zmniejszenie ich negatywnego wpływu na wzajemne relacje szkół wyższych i przedsiębiorstw oraz losy absolwentów.

Badania ankietowe i rozmowy zostały przeprowadzone w okresie lipiec - październik 2019 r.

Raport składa się z pięciu części poprzedzonych wstępem.

Pierwsza część ma charakter wprowadzający w problematykę rynku pracy w turystyce. Zamieszczono w niej również informacje na temat ram kwalifikacji, a w szczególności na temat Sektorowej Rady Kwalifikacji dla Sektora Turystyki (SRKT).

W części drugiej dokonano ogólnej charakterystyki rynku turystycznego w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem organizatorów turystyki i agentów turystycznych.

W części trzeciej przedstawione zostały informacje o terminie, metodzie i przebiegu badań nad sformułowanymi tematami badawczymi.

W czwartej części przedstawiono wyniki przeprowadzonego badania.

Część piąta raportu zawiera wnioski oraz rekomendacje dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Turystyce.

W końcowej części raportu zamieszczono bibliografię i załączniki.

I. Zagadnienie wprowadzające

1. Turystyczny rynek pracy

Turystyczny rynek pracy należy do jednego z wielu rynków branżowych istniejących w gospodarce i podobnie jak inne podlega ogólnym prawom, ale ma również swoją specyfikę. Obejmuje całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy i popytu na pracę w gospodarce turystycznej. Na turystycznym rynku pracy mają miejsce transakcje kupna pracy, czyli angażowanie pracowników oraz sprzedaż pracy. Popyt reprezentowany jest przez pracodawców, oferujących miejsca pracy, podaż natomiast reprezentowana jest przez poszukujących pracy, w tym m.in. absolwentów szkół wyższych.

Aktualne tendencje na rynku pracy w Polsce, z racji funkcjonowania w globalnym podziale pracy i strukturach Unii Europejskiej w sposób stopniowy przenikają na turystyczny rynek pracy w Polsce. Wynikiem tego jest nastawienie pracodawców na jak najbardziej efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich. Wprowadzane /wdrażane/ są elastyczne formy zatrudnienia czy niestandardowe kontrakty na prace.

Zdecydowanymi liderami w zakresie zatrudnienia i organizacji pracy są korporacje zagraniczne /międzynarodowe/. To w tych przedsiębiorstwach zmienia się rodzaj zatrudnienia ze stałego na zatrudnienie okresowe jak również modyfikuje się strategię oferowanego produktu. Obszar zmian dotyczy także pozyskanych źródeł zysku. Wzrasta znaczenie takich czynników jak sposób rozwiązywania problemów, jakość i poziom oferowanego produktu czy usługi oraz wychodzenia naprzeciw potrzebom odbiorców. Zmiany w globalnej gospodarce rzutują znacząco na przemiany rynku pracy. Dzisiaj już mówi się o zastępowaniu gospodarki opartej na zasobach /resource driver economy/ gospodarką opartą na wiedzy /knowledge driver economy/. Różnice pomiędzy tymi gospodarkami polegają na przejściu z zatrudnienia na pełnym etacie i na podstawie umowy o pracę, wykonywanej w jednym miejscu przez całe życie na zatrudnieniu pracownika, który swoją pracę będzie wykonywał w dowolnym miejscu i w dowolnym czasie, a jego czas pracy będzie elastyczny i raczej nieokreślony. Dotyczyć to także będzie w części usług turystycznych.

W świetle powyższych informacji rągi nabiera potrzeba lepszego dopasowania kształcenia kadr turystycznych na poziomie wyższym do zmian

następujących na rynku turystycznym i takie sprofilowanie studiów, praktyk i staży, aby ich absolwenci byli w pełni przygotowani do podjęcia pracy w biurach podróży. Uzyskanie poprawy na tym odcinku wymaga zacieśnienia współpracy między uczelniami a pracodawcami.

Celem prowadzonego badania była próba zdiagnozowania barier w tej współpracy zarówno z punktu widzenia pracodawców jak i uczelni. Nowym zjawiskiem na rynku pracy w turystyce jak i kształceniu kadr jest napływ studentów zagranicznych chętnie podejmujących naukę i pracę w Polsce. Może to mieć określone, nie do końca znane implikacje dla rynku pracy w turystyce.

Branża organizacji turystyki stanowi segment rynku usług turystycznych i rządzi się takimi samymi prawami jak każdy inny rynek usług, posiadając oczywiście swoją specyfikę i charakterystyczne cechy.

Z jednej strony potrzeby przedsiębiorców branży organizacji turystyki w zakresie kadr i zatrudnienia określają popyt na kapitał ludzki, z drugiej podmioty kształcące kadry dla potrzeb branży organizacji turystyki określają podaż na kwalifikowaną kadrę pracowników. Monitoring rynku pracy wydaje się najważniejszym elementem świadomej polityki państwa w dziedzinie planowania rozwoju kadr turystycznych.¹

2. Krajowe Ramy Kwalifikacji dla szkolnictwa Wyższego i Sektorowe Ramy Kwalifikacji dla Sektora Turystycznego (SRKT)

W zmianie postrzegania polskiego systemu kształcenia na poziomie wyższym pomocne okazały się koncepcje związane z Europejską Ramą Kwalifikacji. Postawiły w centrum uwagi efekty kształcenia, podkreślając ich dwojaką funkcję. Efekty traktowane są jako jednolite narzędzie opisu procesu zdobywania kompetencji, a także jako klarowna metoda odniesienia rezultatów kształcenia na danej uczelni do wyników tego procesu na innych uczelniach, a nawet w innych formach i instytucjach, również poza granicami kraju. Na jej podstawie w Polsce opracowano Polska Ramę Kwalifikacji (PRK).

¹ M. Kachniewska, A. Para, w: Rynek pracy w turystyce w świetle dostępnych badań, PARP, Sektorowa Rada ds. Kompetencji - Turystyka, Patrz także: szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2019/19 /wyniki wstępne/ GUS Informacja sygnałna.

PRK jest elementem nowego systemu określania kwalifikacji i tak samo jak Europejska Rama Kwalifikacji (ERK) – składa się z ośmiu poziomów. PKR uwzględnia efekty uczenia się osiągnięte w ramach edukacji formalnej, a także w inny sposób/edukacja pozaformalna i nieformalna/. Poziomy Polskiej Ramy Kwalifikacji odzwierciedlają postępy osiągane przez osobę uczącą się w trzech zakresach:

- Wiedza,
- Umiejętności,
- Kompetencje społeczne,

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

- po pierwsze istnieją uniwersalne charakterystyki poziomów, czyli takie, które dotyczą wszystkich rodzajów edukacji,
- po drugie, istnieją bardziej szczegółowe charakterystyki poziomów typowych dla kształcenia ogólnego, zawodowego lub wyższego, a także dla edukacji pozaformalnej (zdobywanej w ramach kursów i szkoleń).

Polska Rama Kwalifikacji obejmuje wszystkie rodzaje kwalifikacji:

- Pełne (kolejne poziomy wykształcenia),
- Częstkowe (inne dyplom czy certyfikaty potwierdzające uzyskaną wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne)

W Polsce obok charakterystyk uniwersalnych znajdujących się w PRK - wprowadzono charakterystyki drugiego stopnia w tym dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego (poziom 6 - 8).

Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego, obowiązujące od 1.10. 2012 r. stanowią integralną część Polskiej Ramy Kwalifikacji {PRK} i konsekwentnie zostały opracowane według tej samej metodologii.

Unikatowym rozwiązaniem jest opracowanie ram dla kwalifikacji pozaformalnych nabywanych na kursach i szkoleniach – określanych jako kwalifikacje rynkowe. Do tej grupy ram należy Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Sektora Turystycznego (SRKT). Stanowi ona branżową interpretację Polskiej Ramy Kwalifikacji. W SRKT znajdują się uniwersalne opisy z PRK, które zostały przełożone na język specjalistyczny sektora turystycznego.

SKRT składa się z czterech podram – hotelarstwo, gastronomia, imprezy i organizacja turystyki, pilotaż, przewodnictwo i animacja czasu wolnego, z których każda opisuje poziomy i kwalifikacje w branży, dla której została opracowana. Tym co łączy poszczególne podramy są wyznaczniki sektorowe²:

1. Wiedza i fachowość adekwatna do miejsca zajmowanego w łańcuchu obsługi turystów/gości,
2. Wiarygodność i rzetelność zarówno w przekazywaniu informacji o usłudze, jak i w jej świadczeniu turyście/gościowi,
3. Gościnność rozumiana jako profesjonalne świadczenie umownych usług wzbogaconych o elementy życzliwości, gotowości służenia pomocą i radą turyście /gościowi itp.
4. Bezpieczeństwo w turystyce w trakcie całego pobytu i korzystania ze świadczeń i usług.

Jak już wspomniano SRKT – nie dotyczy kwalifikacji formalnych zdobywanych na studiach. Może być jednak pomocna przy ustalaniu programów studiów, ponieważ zamieszczone w niej zapisy wskazują obszary wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych pożądanym przez przedsiębiorców z poszczególnych branż turystycznych. Natomiast Rama dla szkolnictwa wyższego ma charakter horyzontalny, co oznacza, że nie uwzględnia specyfiki poszczególnych sektorów i branż, a tym samym nie daje w tym zakresie żadnych wskazówek. Sektorowe ramy ułatwiają nabywanie przez studentów kwalifikacji zgodnych z potrzebami pracodawców z poszczególnych branż turystycznych, poprzez rozwijanie przez uczelnie takich form kształcenia jak: studia podyplomowe czy specjalistyczne kursy.

Nie negując znaczenia ram w procesie dostosowywania kwalifikacji zdobytych na uczelni do potrzeb pracodawców, należy jednak stwierdzić, że osiągnięcie poprawy w tym zakresie wymaga dalszego zacieśniania współpracy szkół wyższych z pracodawcami.

² Wyznaczniki sektorowe - obszary opisujące specjalistyczne i kluczowe obszary kompetencji pracowników, charakterystyczne dla wszystkich branż wchodzących w skład sektora i odróżniające je od kwalifikacji pracowników innych sektorów .

II. Rynek turystyczny w Polsce

1. Sektor turystyczny w Polsce

Sektor turystyczny w Polsce charakteryzuje się stałym i systematycznym rozwojem znajdującym odzwierciedlenie zarówno w liczbie przyjazdów turystów zagranicznych do Polski jak i liczbą podróży mieszkańców Polski krajowych i zagranicznych. Podstawowe dane charakteryzujące rynek turystyczny w Polsce w I półroczu 2019 przedstawia poniższe zestawienie:

1. Liczba przyjazdów cudzoziemców do Polski – 42.958 tys. /wzrost o 2,7 % w stosunku do I połowy 2018 r.
2. Liczba przyjazdów turystów zagranicznych – 9.675 tys. /wzrost o 9 % w stosunku do I połowy 2018 r. roku/
3. Wydatki turystów zagranicznych związane z pobytem w Polsce – 16,32 mld zł./wzrost o 8,68 % w stosunku do I półrocza 2018 r.
4. Wydatki odwiedzających jednodniowych w Polsce – 12.85 mld zł.
5. Łączne wpływy dewizowe z przyjazdowej turystyki zagranicznej – 29.17 mld zł./wzrost o 3,3 % w stosunku do I połowy 2018 r.
6. Podróże krajowe mieszkańców Polski – 20,6 mln osób /wzrost o 5,1 % w stosunku do I połowy 2018 r.
7. Krajowe podróże krótkoterminowe /weekendowe/ - 14.4 mln osób /wzrost o 4,3 % w stosunku do I połowy 2018 r.
8. Krajowe podróże długookresowe /urlopowo-wakacyjne/ - 6.2 mln osób /wzrost o 6,9 % w stosunku do I połowy 2018 r.
9. Wydatki poniesione w związku z wyjazdami krajowymi – 11 mld zł./wzrost o 13,4 % w stosunku do I połowy 2018 r.
10. Turystyczne podróże zagraniczne mieszkańców Polski – 5,7 mln osób /wzrost o 13,4 % w stosunku do I połowy 2018 r.
11. Wzrost łącznych wydatków na podróże Polaków /krajowe i zagraniczne/ wyniósł 10,45 % w stosunku do I połowy 2018 r.
12. Udział gospodarki turystycznej w tworzenia PKB utrzymuje się /stabilizuje/ na poziomie 6 % Informacja o zakresie i rozmiarze gospodarki turystycznej daje obraz potrzeb kadrowych, różnorodnych kompetencji wymaganych do realizacji tak poważnych zadań gospodarki turystycznej i jej znaczenia dla rozwoju kraju.³

³ Ministerstwa Sportu i Turystyki – podstawowe dane statystyczne z turystyki za pierwsze półrocze 2019 roku

Przytoczone dane –uzasadniają wyciągnięcie wniosku, że rozwój turystyki krajowej i zagranicznej stwarza dogodne warunki do rozwoju branży organizacji turystyki, a co za tym idzie do wzrostu miejsc pracy w tej branży.

2. Organizatorzy turystyki i agenci turystyczni /wg PKD 79/

Wielkość podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku usług turystycznych w obszarze PKD 79 można określić jako mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. W 2019 roku zarejestrowanych było 13.008 przedsiębiorstw, co stanowiło 97,7 % ogółu podmiotów. Od 10 do 49 pracowników zatrudnionych było w 212 podmiotach gospodarczych stanowiących 2,2% ogółu przedsiębiorstw. Jedynie 23 przedsiębiorstwa /biura podróży/ zatrudniały od 0 do 249 pracowników 0,2%/ a jedynie 7 podmiotów zatrudniało ponad 250 pracowników /0,1%/.⁴

Wg Centralnej Ewidencji Organizatorów Turystyki i Przedsiębiorców Ułatwiających Nabywanie Powiązanych Usług Turystycznych w 2019 r. roku działalność prowadziło 4722 podmiotów, które posiadały aktualny wpis do rejestru. Najwięcej takich podmiotów działa w woj. mazowiecki /1031 tj.21,8 % podmiotów prowadzących działalność w zakresie organizacji turystyki i na dalszych miejscach plasuje się woj. małopolskie /640 podmiotów tj.13,5 %, następnie woj. śląskie /601 podmiotów tj.12,7 %. Najmniejszą liczbę biur podróży notują woj. lubuskie 66 /1,4%/ oraz świętokrzyskie 86 tj. /1,7%/.⁵

Szczegółowe informacje przedstawione w pkt.1 i 2 mają zasadnicze znaczenie dla uczelni i pracodawców zajmujących się obsługą ruchu turystycznego. Zdaniem autora raportu:

Po pierwsze: Uczelnie powinny śledzić i odnotowywać wszelkie zmiany w natężeniu i regionalizacji turystyki wyjazdowej i przyjazdowej do Polski, ponieważ pod tym kątem powinny profilować kształcenie kadr. Dla przykładu, jeżeli coraz większą

<https://www.gov.pl/web/sport>

⁴ Dane: Główny Urząd Statystyczny - Podmioty gospodarki narodowej wg przewidywalnej liczby pracujących.
<https://stat.gov.pl>

⁵ Dane: Centralna Ewidencja Organizatorów Turystyki i Pośredników Turystycznych,
<http://turystyka.gov.pl/ceotipt> z dnia 30.09.2019r.

popularnością cieszą się wyjazdy ekoturystyki, to powinno to mieć swoje odbicie w specjalizacjach prowadzonych w uczelniach.

Po drugie: Większość biur podróży w Polsce to mikrofirmy, w których pracownik musi poradzić sobie na każdym polu, od marketingu po rozliczenie finansowe. Nie wiemy, czy uczelnie kształcą tak uniwersalnych pracowników. Można zaryzykować tezę, że opinie pracodawców o absolwentach uczelni mogą wynikać ze zbyt specjalistycznego programu kształcenia.

Konkludując - zacieśnienie współpracy szkół z przedsiębiorcami ułatwia przepływ informacji o potrzebach pracodawców i ofercie kształcenia uczelni, a tym samym stwarza podstawy do lepszego dostosowywania kwalifikacji absolwentów do potrzeb pracodawców.

3. Kształcenie na poziomie wyższym dla potrzeb turystyki

W ewolucji systemu kształcenie kadr na poziomie wyższym dla potrzeb turystyki można wyróżnić 3 etapy:

- okres przed transformacją, który charakteryzował się ograniczonym dostępem do studiów wyższych,
- wdrażanie procesu bolońskiego, które polegało na wdrażaniu modelu dwustopniowych studiów /licencjackich i magisterskich/, stwarzających warunki do szybkiego wejścia na rynek pracy z dyplomem ukończenia studiów wyższych i możliwości kształcenia równoległego z wykonywaniem obowiązków zawodowych,
- obecnie realizowana reforma szkolnictwa wyższego, która stanowi dalszy krok do upracticznienia studiów wprowadzając dwa profile kształcenia – ogólnoakademicki przygotowujący do pracy naukowo-badawczej i praktyczny przygotowujący do pracy w przedsiębiorstwie⁶.

W zakresie szkolnictwa wyższego kształcącego kadry dla potrzeb turystyki ma miejsce następujący podział kierunku studiów:

- profil mieszany praktyczny – ogólnoakademicki,
- profil ogólnoakademicki,

⁶ (Ustawa, z dnia 18.11.2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dz.U. z 2018 r. poz.1668)

- Profil praktyczny.

Wg informacji Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Rankingu Szkoły Wyższe – Ranking 2019, Wiadomości Turystyczne/w ok. 50 uczelniach prowadzony jest kierunek „Turystyka i rekreacja” ponadto specjalność „turystyka” jest prowadzona w wielu uczelniach na różnych kierunkach. Łącznie szacuje się, że studia na poziomie wyższym prowadzone są na około 120 specjalnościach i kierunkach studiów. Tradycyjny podział, który utrzymuje się także aktualnie to studia na uczelniach /kierunkach/ o profilu kształcącym kadry dla potrzeb turystyki:

- /ekonomicznym /ekonomika i organizacja turystyki, zarządzanie itp./,
- geografia i zagospodarowanie turystyczne, / Uniwersytety/
- turystyka i rekreacja / Akademia Wychowania Fizycznego/,

Dotychczasowy system kształcenia kadr dla potrzeb turystyki, w tym także dla branży organizacji turystyki, zdaniem autora nie spełniał potrzeb rynku pracy i wymagań pracodawców. Nowa ustawa o szkolnictwie wyższym stwarza, teoretycznie, takie możliwości, jednakże wszystko zależy będzie od praktycznej jej realizacji i wdrażania.

III. Informacja o przeprowadzonych badaniach ankietowych

1. Termin i cel badania

Badania /sondaż/ został przeprowadzony w okresie lipiec - sierpień 2019 r. w ramach projektu Sektorowej Rady ds. Kompetencji-Turystyka. Celem badania było zidentyfikowanie obszarów/form współpracy szkół wyższych z przedsiębiorcami oraz ustalenie istnienia lub braku barier w tej współpracy.

2. Metody badawcze

Badania realizowano z wykorzystaniem technik ilościowych i jakościowych oraz mieszanych, których uzupełnieniem była analiza danych pierwotnych, obejmująca między innymi takie źródła informacji jak materiały i dokumenty statystyczne /m.in. GUS, MSiT, POT i inne/ oraz innych instytucji publicznych, przepisy prawne, raporty innych instytucji i organizacji społecznych, wybrane informacje z Internetu, czasopisma i raporty branżowe itp.

W szczególności przeprowadzono:

- badania z wykorzystaniem kwestionariuszy przesyłanych drogą elektroniczną /online/, a także do wybranych przedsiębiorstw i uczelni w formie ankiet - kwestionariuszy papierowych,
- badania - ankietowanie w formie rozmowy telefonicznej /wywiad/, badania w formie rozmowy ankietera /osobistej/ w wybranych uczelniach i biurach podróży.

3. Przebieg realizacji badania

Badanie zostało zaprojektowane w postaci ankiety internetowej /online/ do samodzielnego wypełnienia i ew. uzupełnienia. Ankieta została rozesłana do przedsiębiorstw i uczelni. Ankietę do przedsiębiorców (A-P) wysłano:

- drogą mailową do 470 biur podróży, członków Polskiej Izby Turystki z pismem /prośbą/ o pomoc i odpowiedź na przesłaną ankietę.
- w formie papierowej 50 szt. zostało rozesłane na adresy Prezesów /Dyrektorów biur podróży i innych przedsiębiorców /pracodawców z branży organizacji turystyki.

Niestety, odpowiedzi na ankietę wysyłane pocztą elektroniczną a także listami /pocztą papierową/ dały znikomy efekt i śladowe liczby odpowiedzi. Rozmowy /wielokrotne/ telefoniczne oraz osobiste dały zadowalający efekt w postaci uzyskanych odpowiedzi.

W przypadku ankiet od przedsiębiorców/ pracodawców (A-P) uzyskano 48 szt. co stanowi 10% rozesłanych ankiet /do członków PIT/. Zróżnicowana jest struktura terytorialna przedsiębiorców, którzy udzielili odpowiedzi. Najwięcej odpowiedzi uzyskano od przedsiębiorców z woj. mazowieckiego, posiadającego najliczniejszą grupę przedsiębiorstw /pracodawców/ w branży turystycznej.

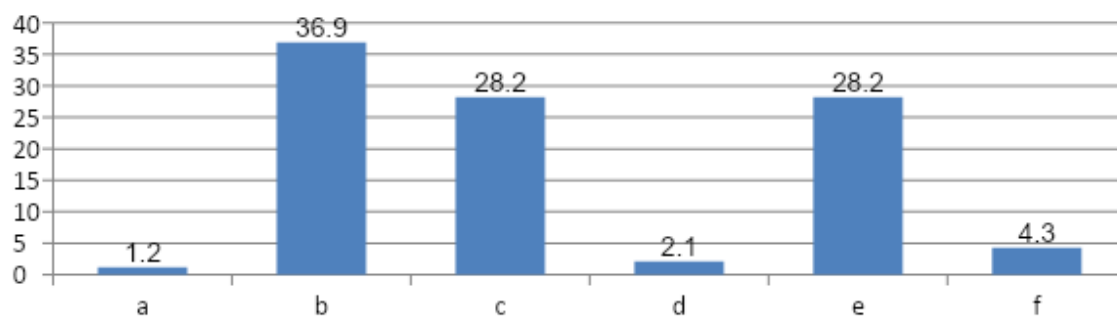
Ankietę do uczelni (A - U) wysłano do tych szkół wyższych kształcących kadry dla branży organizacji turystyki. Łącznie wysłano 153 ankietę do jednostek organizacyjnych /uczelnie, dziekanaty, katedry itp./. Skierowano także listy w formie papierowej do wybranej kadry wykładowców na uczelniach, związanych z branżą turystyczną. Rozmowy telefoniczne /często wykorzystujące znajomości prywatne/ spowodowały uzyskanie 36 wypełnionych ankiet. co stanowi 23,5% uzyskanych zwrotów.

IV. Bariery współpracy uczelnia – przedsiębiorca/pracodawca

1. Z perspektywy przedsiębiorców/pracodawców

W badaniu podjęto próbę zidentyfikowania podstawowych form /obszarów współpracy uczelni z przedsiębiorcami. W związku z powyższym poproszono pracodawców o określenie w jakiej formie współpracują ze szkołami wyższymi. Uzyskane wyniki przedstawia ryc.nr 1.

Ryc. nr 1. W jakiej formie współpracują Państwo ze szkołami wyższymi w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu?



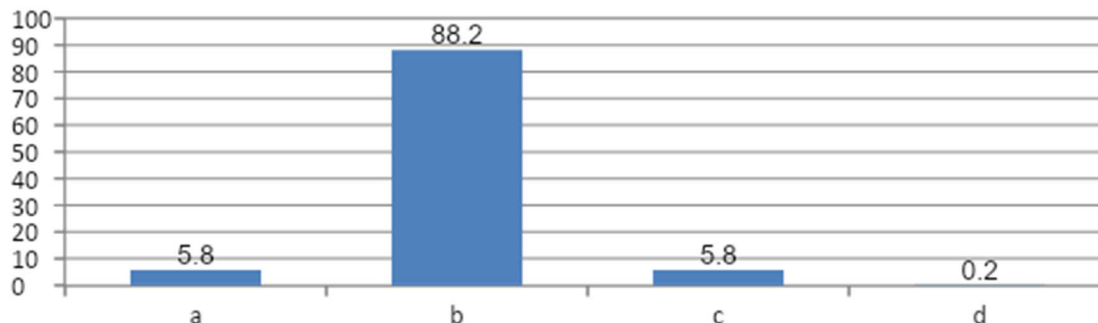
- a. wycieczki, spotkania studyjne dla studentów
- b. zajęcia praktyczne /ćwiczenia, laboratoria, seminaria itp./
- c. praktyki, staże zawodowe /dyplomowe/
- d. wspólne projekty naukowo-badawcze
- e. wspólne konferencje, seminaria o tematyce praktyczno-zawodowej
- f. zlecenie prac dyplomowych/magisterskich studentom na temat aktualnych problemów praktycznych w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że podstawową formą współpracy szkół wyższych z przedsiębiorcami są zajęcia praktyczne /ćwiczenia, laboratoria, seminaria itp. (36,9%). Kolejne miejsce zajmują praktyki, staże zawodowe /dyplomowe/ oraz wspólne konferencje, seminaria o tematyce praktyczno-zawodowej (po 28,2%). Jeśli chodzi o zlecenie prac dyplomowych na temat aktualnych problemów praktycznych - na tę formę współpracy wskazało zaledwie 4,3% respondentów, 2,1% wskazało na wspólne projekty badawcze.

Kolejne pytanie dotyczyło zainteresowania współpracą z uczelniami (ryc.nr 2)

Ryc. nr 2. Czy i w jakim stopniu są Państwo otwarci /zainteresowani /współpracą z zawodowymi szkołami wyższymi kształcącymi kadry w zakresie organizacji turystyki?



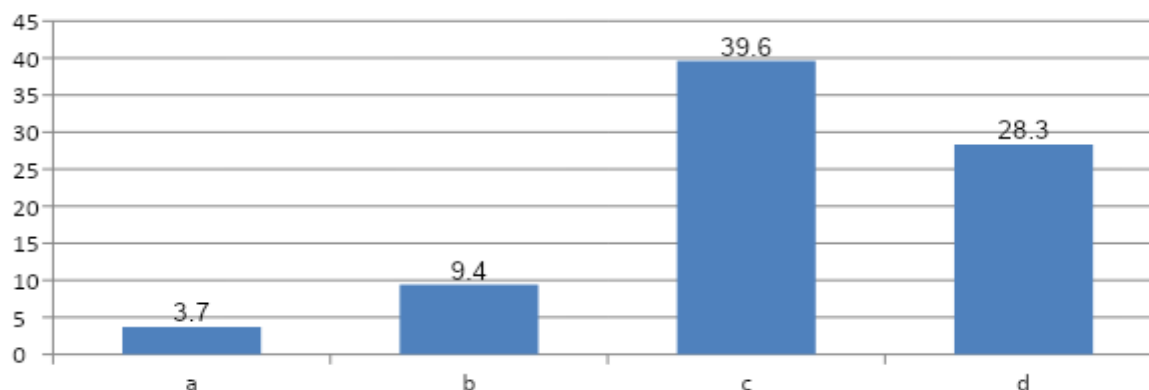
- nie współpracujemy z turystycznymi szkołami wyższymi,
- jestemy zainteresowani i otwarci na różne formy współpracy z turystycznymi szkołami wyższymi.
- nie posiadamy dostatecznych informacji na temat kształcenia kadr w szkołach turystycznych na potrzeby organizacji turystyki /dla biur podróży, organizacji obsługi ruchu turystycznego, centrów i punktów IT.
- Nie widzimy takiej potrzeby ze względu na brak jakiegokolwiek korzyści z tej współpracy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonego badania

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że 88,2 % przedsiębiorców biorących udział w ankiecie deklarowało, że jest zainteresowane współpracą z uczelnią, 5,8% podało, że nie współpracuje i tyleż samo podało, że nie posiada dostatecznej wiedzy na temat kształcenia kadr dla potrzeb branży organizacji turystyki. Zaledwie 0,2 % ankietowanych stwierdziło, że nie widzi takiej potrzeby ze względu na brak jakiegokolwiek korzyści z takiej współpracy.

Kolejną kwestią objętą badaniem było uzyskanie rozeznania odnośnie tego, czy zdaniem przedsiębiorców praktyczna nauka zawodu jest dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy (ryc.nr 3)

Ryc.nr.3.Czy program praktycznej nauki zawodu/JEST/NIE JEST dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy?



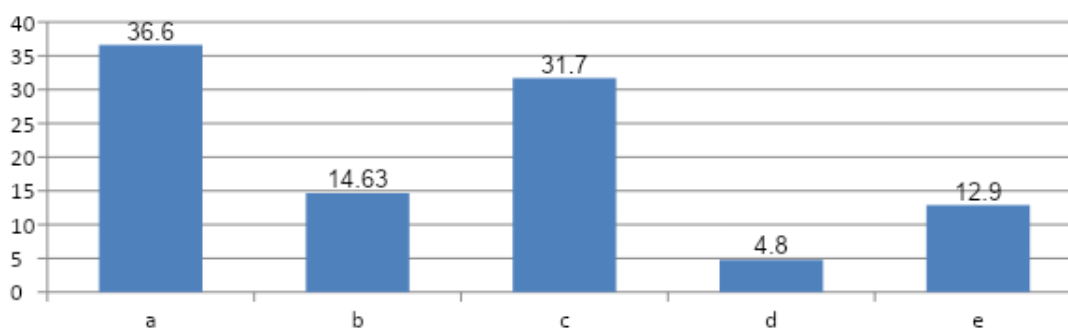
- a. TAK – jest dostosowany do lokalnego rynku pracy,
- b. NIE – jest dostosowany do lokalnego rynku pracy,
- c. CZĘŚCIOWO jest dostosowany do lokalnego rynku pracy,
- d. BRAK informacji /rozeznania/ o aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonego badania

Odpowiedź na to pytanie dotyczy jednego z podstawowych zagadnień kształcenia kadr dla potrzeb branż turystycznych. Według prawie 40 % ankietowanych przedsiębiorców program praktycznej nauki zawodu nie jest w pełni dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy. Dodając do tego duży procent /28,3/ braku informacji /rozeznania/ o aktualnym rynku pracy, jego potrzebach, poszukiwanych pracownikach itp. sytuacja w tym zakresie wydaje się być zastanawiająca.

Przedsiębiorców zapytano również o przyczyny braku współpracy z uczelniami kształcącymi kadry dla ich potrzeb. Wyniki przedstawiono na ryc.nr 4.

Ryc. nr.4.Co jest powodem braku współpracy przedsiębiorstw turystycznych /bp/ze szkołami wyższymi kształcącymi kadry dla potrzeb organizacji i obsługi



turystyki?

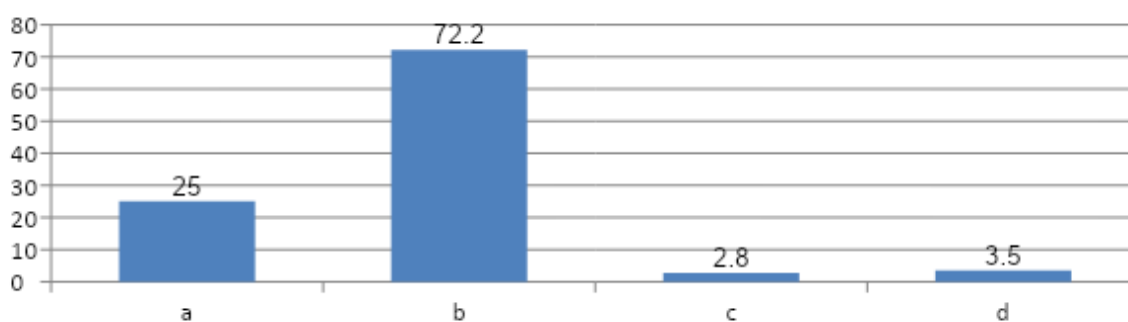
- a. brak oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb przedsiębiorstw turystycznych
- b. oferta szkół wyższych jest mało atrakcyjna, niewystarczająca, niepełna
- c. program praktycznej nauki zawodu /praktyki, staże, wspólne przedsięwzięcia/ powinny być dostosowane do aktualnych potrzeb przedsiębiorstw /ryнку pracy/
- d. finansowanie szkoleń i doskonalenie zawodowe we własnym zakresie zgodnie z aktualnymi potrzebami przedsiębiorstwa
- e. inne
/jakie?/.....

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonego badania

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że najważniejszym powodem braku współpracy uczelni z przedsiębiorstwami turystycznymi jest brak oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb pracodawcy i do potrzeb rynku pracy (odp. a i c stanowiły 68,3 % wszystkich odpowiedzi). Kolejnymi powodami były: mało atrakcyjna oferta szkół wyższych (14,63%) oraz stosunek studentów do praktyk /brak wiedzy, zaangażowania, chęci/ do zdobywania praktycznych umiejętności zawodowych (12,9%).

Celem następnego pytania było ustalenie czy uczelnie podejmują działania zachęcające przedsiębiorców do współpracy. Uzyskane wyniki przedstawia ryc. nr 5.

Ryc.nr 5.Co powinna zrobić uczelnia, aby współpraca była atrakcyjna dla przedsiębiorstwa dla Państwa firmy?



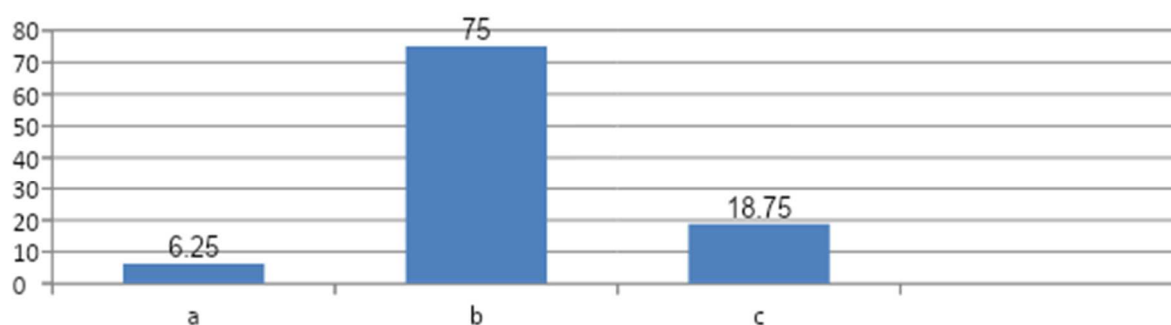
- a. podnieść poziom kształcenia specjalistyczno-zawodowego studentów
- b. zwiększyć zainteresowanie praktykami /praktyczną nauką zawodu/ ze strony studentów, uczelni i wykładowców
- c. współpraca jest zadowalająca
- d. inne
/jakie?/.....

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonego badania

Zdecydowana i jednoznaczna była opinia pracodawców /przedsiębiorców/ dotycząca zwiększenia atrakcyjności współpracy z uczelnią. Jest to warunek zwiększenia zainteresowania praktykami /praktyczną nauką zawodu/ ze strony studentów, ale także władz uczelni, wykładowców itp. Za takim rozwiązaniem opowiedziało się 72,2% ankietowanych. Jedna czwarta przedsiębiorców /25%/ sformułowała postulat podniesienia poziomu kształcenia specjalistyczno-zawodowego studentów.

Przedsiębiorcom zdano pytanie jak oceniają możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu (ryc. nr 6).

Ryc. nr 6. Czy mają Państwo możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu?



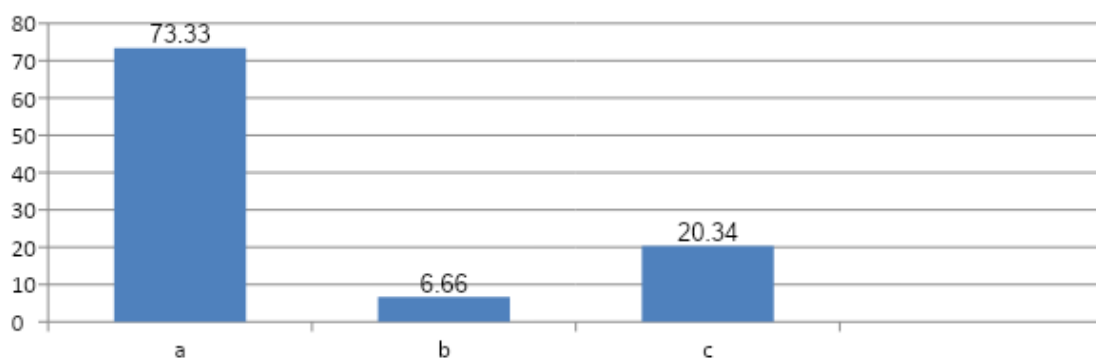
- a. TAK
- b. NIE
- c. BRAK informacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonego badania

Odpowiedź na to pytanie potwierdza jednoznacznie brak możliwości zgłaszania przez przedsiębiorców uwag do treści programów praktycznej nauki zawodu w szkołach wyższych a ponadto brak informacji na ten temat w przedsiębiorstwach. Takiej odpowiedzi udzieliło aż 93,75 % ankietowanych pracodawców. Istnienie możliwości zgłaszania uwag i propozycji zadeklarowało 6,25% pracodawców /przedsiębiorców/ biorących udział w badaniu (w liczbach bezwzględnych są to 3 /słownie: trzy/ biura podróży).

Przedsiębiorcy byli zapytani o możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści praktycznej nauki zawodu (ryc. nr 7).

Ryc. nr 7. Czy chcieliby Państwo zgłaszać uwagi i propozycje do treści programów praktycznej nauki zawodu realizowanej w Państwa firmie?



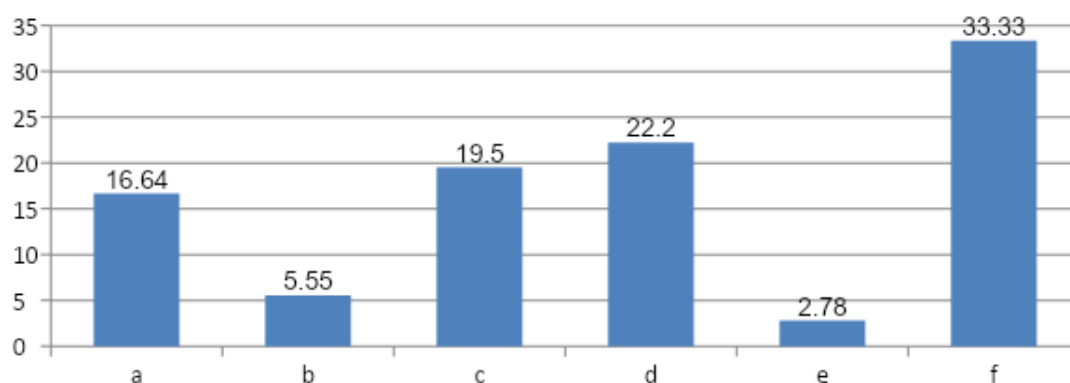
- a. TAK
- b. NIE
- c. NIE mam zdania

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonego badania.

Chęć zgłaszania uwag i propozycji do programów studiów, programów praktycznej nauki zawodu, programów praktyk i staży zawodowych i dyplomowych deklarowało 73,33 % ankietowanych. Ponad 20% odpowiadających nie miało zdania w tej sprawie lub nie posiadało informacji na ten temat. Można domniemywać, że pracodawcy, którzy w poprzednim pytaniu odpowiedzieli, że nie mają możliwości zgłaszania tego typu uwag chętnie by zgłaszali takie uwagi i propozycje co potwierdza zbliżona liczba odpowiedzi /73,33 i 75,00 % / ankietowanych przedsiębiorców.

Przedsiębiorców zapytano o powody braku współpracy z uczelniami wyższymi kształcącymi kadry dla ich potrzeb (ryc.nr 8).

Ryc. nr 8. Co jest powodem niepodjęcia współpracy z uczelniami kształcącymi kadry w obsłudze ruchu turystycznego?



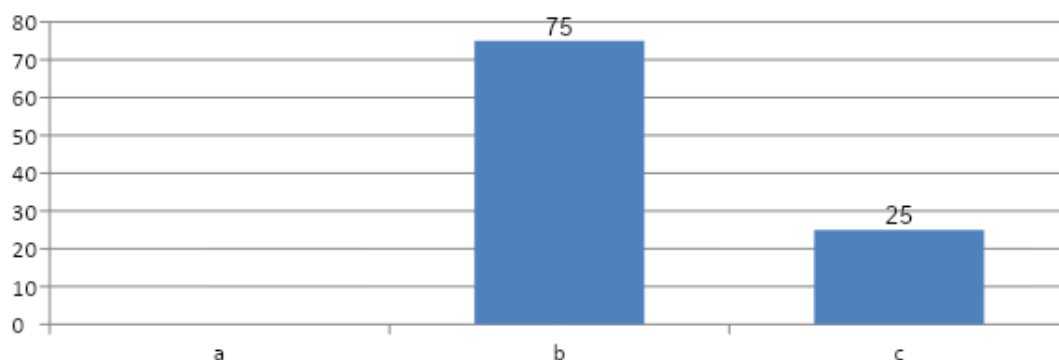
- a. brak wsparcia ze strony państwa,
- b. zbyt duże koszty kształcenia
- c. brak pracowników przygotowanych do pracy i opieki nad praktykantami
- d. niedostosowanie programów praktyk do potrzeb i możliwości zakładów pracy
- e. braki wyposażenia i warunki lokalowe
- f. inne
/jakie?/.....

.....
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Przyczynami niepodjęcia współpracy przedsiębiorców z uczelniami, najczęściej wymienianymi przez ankietowanych, były inne, niż wymienione w ankiecie, powody. Niestety ankietowani nie przytaczali tych powodów. Kolejne miejsca zajmowały: niedostosowanie programów praktyk do możliwości przedsiębiorstwa, w którym się odbywa (22,2%); brak pracowników przygotowanych do opieki nad praktykantami (19,5%) oraz brak wsparcia ze strony państwa (16.6%). Pozostałe dwa powody czyli zbyt duże koszty kształcenia i braki lokalowe zdaniem ankietowanych nie stanowiły istotnej bariery. Niestety nie uzyskano informacji odpowiedzi na pytanie jakie inne powody ograniczają współpracę.

Następne pytanie dotyczyło stanu wiedzy przedsiębiorców na temat o zasad i warunków obrony prac magisterskich na uczelniach (ryc. nr 9).

Ryc. nr 9. Czy pracodawcy są informowani o zasadach i warunkach obrony prac dyplomowych/ magisterskich na kierunkach specjalistycznych/turystycznych/?



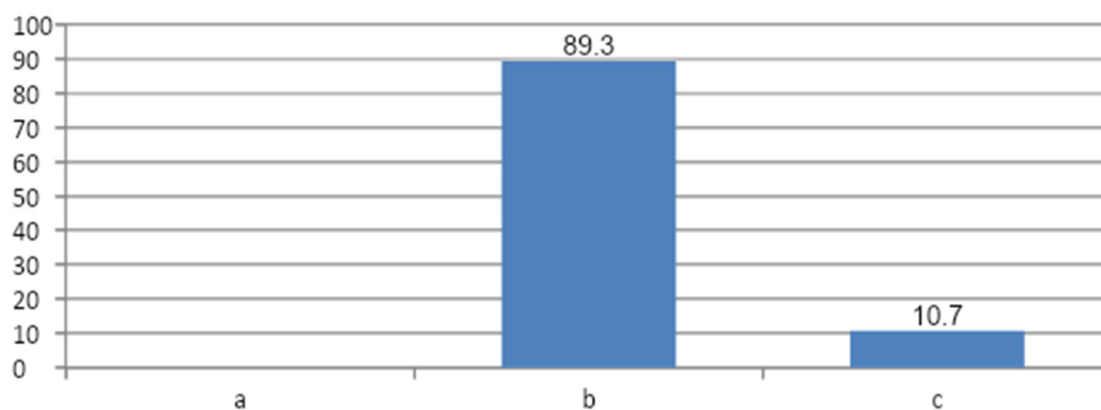
- a. TAK
- b. NIE
- c. BRAK informacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

75% odpowiedzi na pytanie dotyczące znajomości zasad i warunków obrony prac magisterskich stwierdziło, że przekaz informacji o tematyce, terminach i zasadach obrony prac magisterskich jest zerowy, pozostałe 25% ankietowanych podało, że nie wie jak może uzyskać takie informacje. Otrzymany wynik wyjaśnia powód, dla którego ta forma współpracy szkół z przedsiębiorcami występuje rzadko (por ryc. nr 1 – 4,3%). Można zaryzykować stwierdzenie, że prace magisterskie i licencjackie mają z praktyką w turystyce niewielki związek.

Przedsiębiorców pytano również to, czy uczestniczą w egzaminach dyplomowych i czy są zainteresowani ich wynikami, pod kątem zatrudniania najlepszych absolwentów (ryc. nr 10).

Ryc.nr.10. Czy pracodawcy uczestniczą w egzaminach dyplomowych/ magisterskich na kierunkach/specjalizacjach turystycznych?



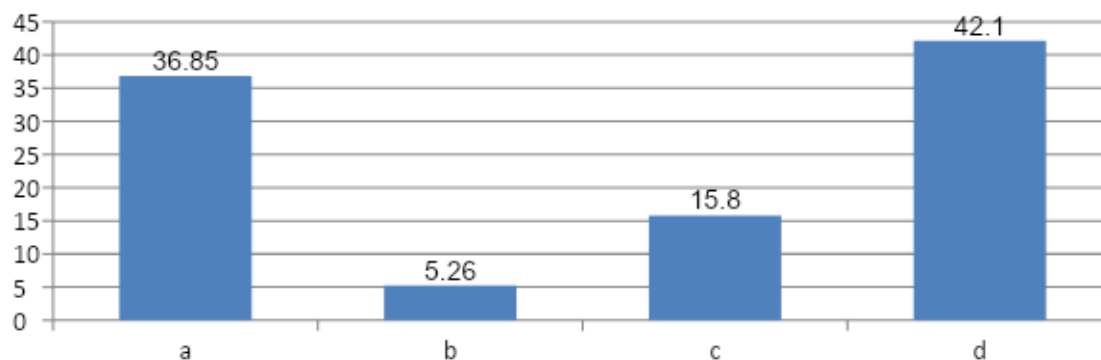
- a. TAK
- b. NIE
- c. Nie widzą takiej potrzeby

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że 89,3% ankietowanych nie uczestniczyło w egzaminach dyplomowych, ale tylko a 10,7% stwierdziło, że nie uczestniczy, bo nie widzi takiej potrzeby. Można założyć, że pewna liczba prac dyplomowych dotyczy konkretnego przedsiębiorstwa lub instytucji. Brak udziału przedsiębiorców w ich obronie, może świadczyć o przewadze elementów teoretycznych nad praktycznymi w tych pracach, a co za tym idzie małej ich użyteczności dla przedsiębiorstw.

Prowadzący badanie poprosili o informacje, w jakim zakresie przedsiębiorcy są skłonni wspierać uczelnie, które kształcą dla nich kadry (ryc. nr 11).

Ryc.nr.11 Czy uczelnia może liczyć na współpracę, czy otrzymała pomoc w zakresie doposażenia bazy dydaktycznej/ pracowni specjalistycznych, laboratoriów itp./? Jeżeli tak to w jakim zakresie?



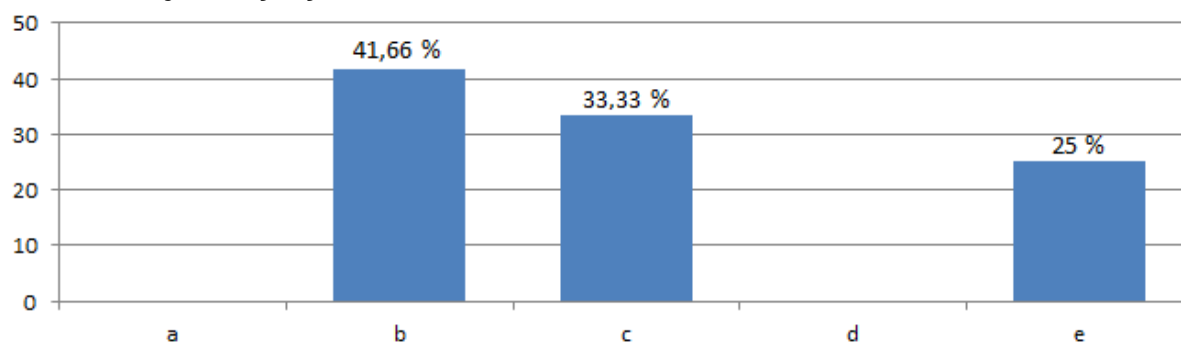
- nie planujemy/nie przewidujemy takiego wsparcia dla uczelni
- istnieje możliwość /planujemy/, rozważamy możliwość doposażenia pracowni specjalistycznych /laboratoriów/ w uczelni
- przekazane zostały środki /wyposażenie/ dla pracowni, laboratoriów, sal wykładowych itp. w zakresie pomocy materialnej do praktycznej nauki zawodu
- inne
/jakie?/.....
.....

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z uzyskanych danych wynika, że 42,1% ankieterowanych przedsiębiorców widzi możliwości udzielenia wsparcia, pomocy uczelniom głównie w zakresie organizacji i finansowania wspólnych konferencji naukowo-praktycznych, wspólnych wydawnictw, wykorzystywania obiektów uczelni do celów naukowo-praktycznych itp. Jednym z podstawowych warunków udzielenia takiego wsparcia jest konieczność podpisania wieloletniej umowy o współpracy. Stosunkowo duży odsetek, bo aż 36,85% nie przewiduje jednak możliwości udzielania uczelniom wsparcia. Niewielka liczba przedsiębiorców biorących udział w badaniu - 15,8% stwierdziła, że wspiera uczelnie materialnie i finansowo.

W badaniu podjęto również próbę uzyskania rozeznania jak przedsiębiorcy oceniają kwalifikacje nabywane na uczelni. Dlatego kolejne pytanie dotyczyło właśnie tego zagadnienia tj. oceny przez pracodawców stopnia przygotowania studentów do pracy zawodowej po ukończeniu nauki w szkole wyższej (ryc. nr 12).

Ryc.nr 12. Jak oceniacie Państwo przygotowania studentów do pracy zawodowej w turystyce?



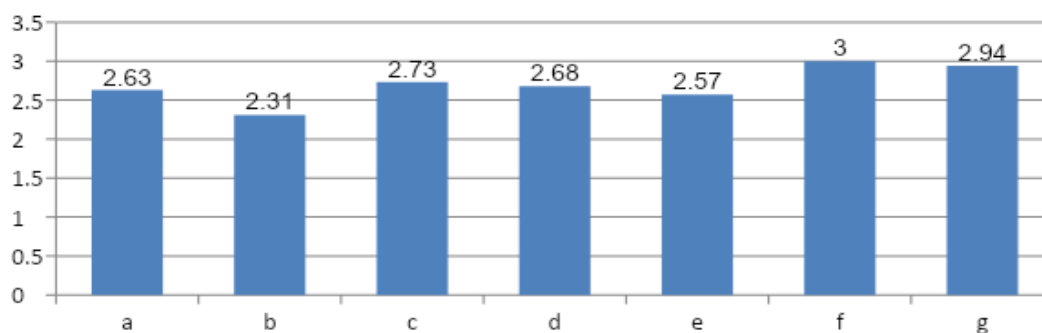
- a. bardzo źle
- b. źle
- c. dostatecznie
- d. dobrze
- e. trudno określić

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

41,66 % pracodawców oceniło przygotowanie studentów do zawodu jako złe, a 33,33% jako dostateczne. 25% ankieterowanych nie zajęło w tej sprawie stanowiska. Ani jeden pracodawca nie określił przygotowania jako dobrego, mimo że skala ocen pozytywnych jest daleka do wyczerpania. Zdaniem autora raportu jest to sygnał alarmowy dla uczelni i osób zajmujących się kształceniem kadr na poziomie wyższym.

Kolejne pytanie, ściśle powiązane z poprzednim, dotyczyło oceny przez pracodawców kompetencji absolwentów kierunków i specjalności z obszaru turystyki, zatrudnianych w przedsiębiorstwach turystycznych (ryc. nr 13).

Ryc.nr 13. Jak oceniacie Państwo poniższe kompetencje studentów/absolwentów kierunku turystyka? /Proszę ocenić w skali w skali 1



do 5/

- a. przygotowanie teoretyczne studentów/absolwentów/ do zawodu

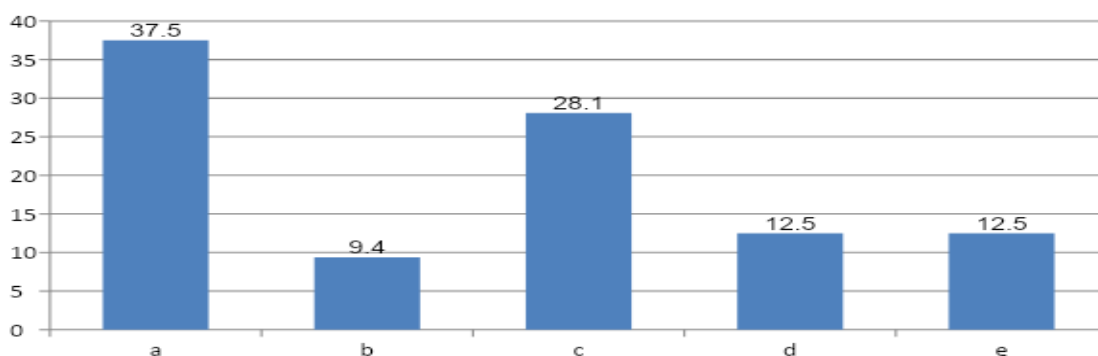
- b. zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce
- c. umiejętności językowe w zakresie zawodowym /turystyka/
- d. umiejętności informatyczno-komputerowe /turystyka/
- e. przygotowanie do pracy w zespole
- f. kształtowanie kultury pracy i postawy zawodowej
- g. umiejętności komunikacyjne i interpersonalne z otoczeniem

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ocena w skali 1 do 5 kompetencji studentów i absolwentów kierunków turystycznych w ankietowanych przedsiębiorstwach wypadła przeciętnie. Najwyżej (3,0) przedsiębiorcy ocenili kształtowanie kultury pracy i postawy zawodowej. Oceny pozostałych elementów mieściły się w przedziale 2,00 – 3,00. Najniższą ocenę uzyskało zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce /2,31/. Nieco wyżej (2,5) oceniono kompetencje językowe i informatycznych. Należy podkreślić, że różnice w ocenie poszczególnych obszarów kompetencji są stosunkowo niewielkie, co uzasadnia stwierdzenie, że w opinii przedsiębiorców istnieje potrzeba podejmowania przez uczelnie działań mających na celu podniesienie poziomu kwalifikacji zdobywanych na uczelni.

Celem następnego badania było uzyskanie rozeznania jak oceniana jest pracodawców współpraca z uczelniami w obszarze podnoszenia kwalifikacji zawodowych studentów i pracowników (ryc. nr 14).

Ryc.nr 14. Czy podejmujecie Państwo współpracę w zakresie doskonalenia zawodowego/dokształcania/podnoszenia wiedzy, kwalifikacji, kompetencji i umiejętności studentów/absolwentów/ i pracowników poprzez:



- a. organizowanie staży podyplomowych, zagranicznych, dla studentów, absolwentów i pracowników
- b. organizowanie kursów, szkoleń, warsztatów tematyczno-zawodowych, seminariów w celu uzyskania dodatkowych uprawnień /kwalifikacji/ zawodowych /specjalistycznych/

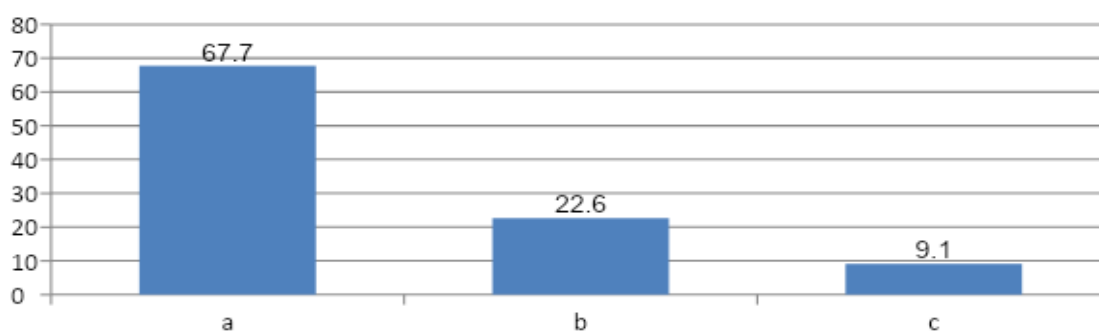
- c. prowadzenie zajęć dla studentów /warsztatów, seminariów/ przez przedstawicieli pracodawców, wybitnych praktyków, kadre kierowniczą itp.
- d. inne/ jakie/?
- e. żadne

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Największa grupa przedsiębiorców (37,5%) pozytywnie oceniła współpracę z uczelniami przy organizacji staży podnoszących kwalifikacje absolwentów i pracowników. Ponad 28% pozytywnie oceniła współpracę przy prowadzeniu zajęć przez przedstawicieli pracodawców. Ogółem 75% przedsiębiorców pozytywnie oceniło podejmowane formy współpracy z uczelniami mające na celu uzupełnienie kształcenia teoretycznego aspektami praktycznymi. Odnotować należy jednak fakt, że 12,5% ankietowanych przedsiębiorców nie podejmuje żadnych działań w tym zakresie, a również 12,5% nie udzieliło na to pytanie odpowiedzi.

Pytano przedsiębiorców o współpracę z uczelniami w zakresie przedsięwzięć naukowo – badawczych i stopień zainteresowania tym zagadnieniem (ryc. nr 15).

Ryc.nr 15. Czy uczelnia może liczyć na współpracę z Państwem /pracodawcami/ w zakresie organizacji konkursów, turniejów, olimpiad a także seminariów, konferencji, wspólnych publikacji itp. i w jakiej formie?



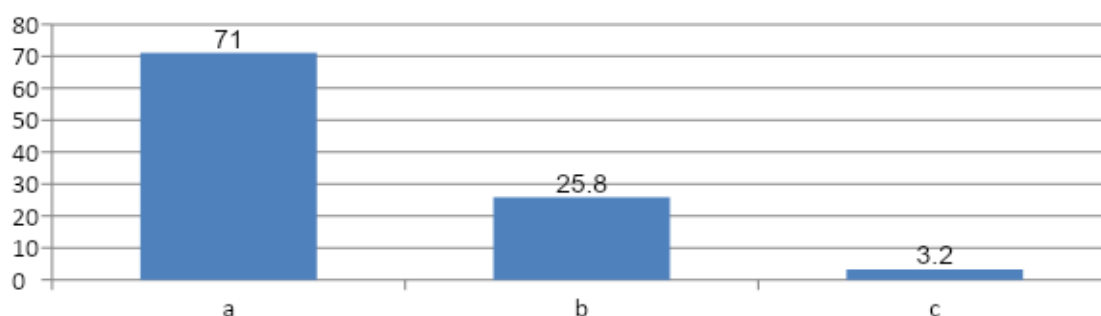
- a. TAK
- b. NIE
- c. Nie mam zdania

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z uzyskanych informacji wynika, że 67,7% przedsiębiorców biorących udział w badaniu współpracowało z uczelniami przy organizacji konkursów, olimpiad, seminariów, konferencji itp. Natomiast 22,6% nie podejmowało takiej działalności. Niewielki procent (9,1%) nie wypowiedziało się w tej kwestii.

W perspektywie dłuższej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem a uczelnią istotne znaczenie zainteresowanie przedsiębiorców zawarciem umowy o współpracy. W związku z powyższym zadano pracodawcom pytanie czy są zainteresowani zawarciem takiej umowy (ryc. nr 16).

Ryc.nr.16 Czy Państwa firma jest zainteresowana zawarciem z uczelnią umowy patronackiej/o współpracy?



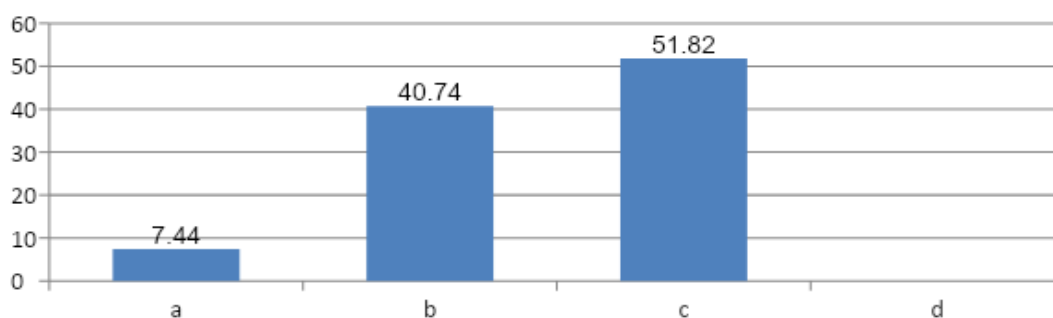
- a. TAK
- b. NIE
- c. Jest to nam niepotrzebne

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że zainteresowanie pracodawców zawarciem umowy o współpracy z uczelnią jest wysokie. Odpowiedzi „tak” udzieliło 71% ankietowanych. Zdaniem autora raportu tak wysokie zainteresowanie oparciem współpracy o umowę wynika z chęci pozyskania absolwentów uczelni do pracy w przedsiębiorstwie. Należy jednak zauważyć, że 25,8% ankietowanych stwierdziło nie są zainteresowani zawarciem takiej umowy, a 3,2% uznało, że zawarcie umowy o współpracy z uczelnią nie jest im potrzebne.

Kolejne pytanie miało na celu uzyskanie opinii pracodawców na temat najskuteczniejszych form praktycznej nauki zawodu (ryc. nr 17).

Ryc.nr 17. Która forma organizowania praktycznej nauki zawodu jest najbardziej skuteczna z punktu widzenia Państwa jako pracodawcy?



- a. zajęcia praktyczne w warsztatach i pracowniach uczelni

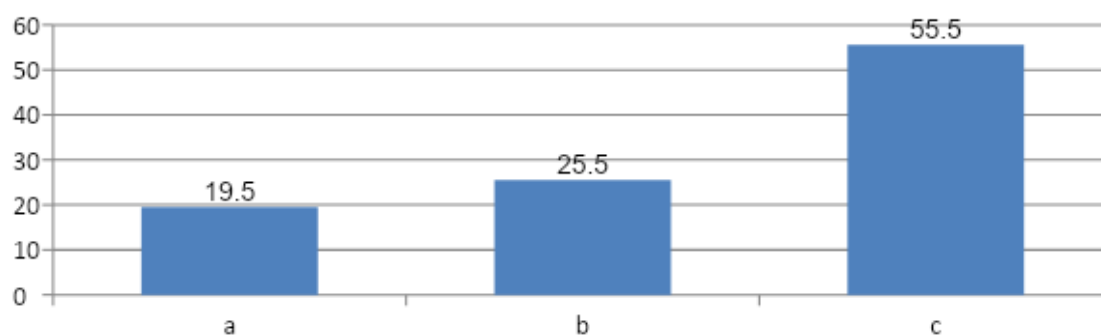
- b. zajęcia praktyczne /praca/ na zasadzie kształcenia dualnego
- c. praktyki zawodowe w zakładzie pracy co najmniej 2 – 4 – 6 tygodni /właściwe podkreślić/
- d. inne
/jakie?/.....
.....

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad 92 % odpowiedzi uznało kształcenie dualne /40,74%/ i praktyki zawodowe w zakładzie pracy /51,82%/ o wymiarze czasowym minimum 4 – 6 tygodni jako najskuteczniejsze formy praktycznej nauki zawodu. Minimalne znaczenie, wg ankietowanych, mają zajęcia praktyczne na uczelni.

Kolejną kwestią objętą badaniem była ocena dostosowanie kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy (ryc. nr 18).

Ryc. nr 18. Minimum programowe kształcenia zawodowego jest według Państwa:



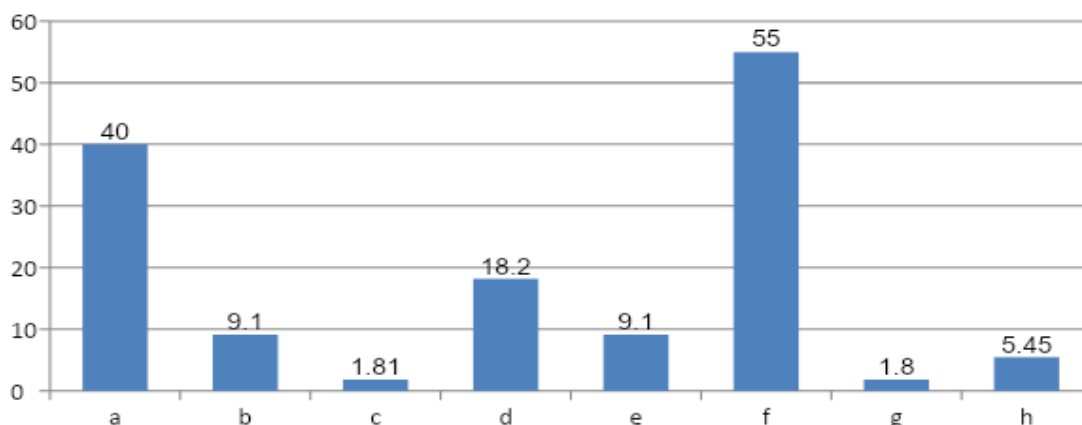
- a. TAK jest dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy
- b. NIE jest dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy
- c. Nie mam zdania /opinii/ na ten temat

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z przeprowadzonego badania wynika, że ponad połowa (55,5%) ankietowanych nie potrafiła ocenić stopnia dostosowania kształcenia zawodowego na poziomie wyższym do potrzeb lokalnego rynku pracy. Zdaniem autora może to świadczyć o braku znajomości potrzeb tego rynku. Powodem może być również brak znajomości oferty uczelni w zakresie kształcenia dla potrzeb branży organizacji turystyki. Jedynie zdaniem 19,5% ankietowanych kształcenie zawodowe na poziomie wyższym jest dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy. Ale przeciwnego zdania było aż 25,5% ankietowanych.

Przedsiębiorców pytano również o bariery we współpracy z uczelniami kształcącym kadry dla branży organizacji turystyki. Uzyskane wyniki przedstawia (ryc. nr 19.).

Ryc.nr 19 Największą barierą przy podejmowaniu współpracy z uczelniami w zakresie kształcenia zawodowego wg Państwa jest:/można było zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi/.



- a. zbyt małe środki na refundację kosztów kształcenia
- b. brak pracowników z przygotowaniem i doświadczeniem zawodowym wymaganym do opieki i nadzoru nad praktykantami, stażystami itp.
- c. problemy wychowawcze /dyscyplina/ i wygórowane ambicje studentów
- d. brak podstawowych umiejętności praktycznych studentów
- e. /brak umiejętności i wiedzy z zakresu podstaw komunikacji interpersonalnej
- f. brak podstawowej wiedzy teoretycznej studentów niezbędnej do praktycznej nauki zawodu /praktyk zawodowych
- g. niska kultura osobista studentów
- h. inne
/jakie?/.....
.....

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

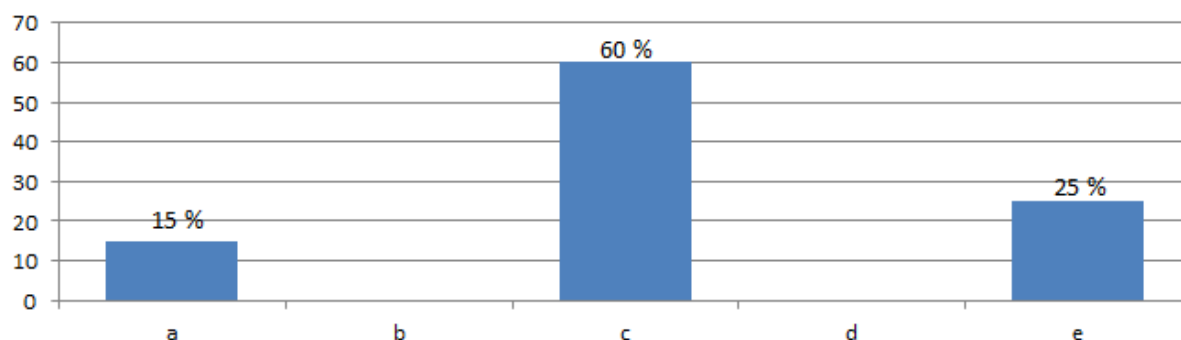
Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że w opinii przedsiębiorców podstawową barierą przy podejmowaniu współpracy z uczelnią jest brak podstawowej wiedzy teoretycznej studentów niezbędnej do praktycznej nauki zawodu. Takiej odpowiedzi udzieliło 55% ankieterowanych. Na drugim miejscu (40%) wymieniono zbyt małe środki na refundację kosztów kształcenia w przedsiębiorstwie. Kolejne miejsce – 18.2% zajmuje brak podstawowych umiejętności praktycznych studentów. Zdaniem 9,1% ankieterowanych barierą jest również brak pracowników posiadających kwalifikacje

niezbędne do opieki nad praktykantami oraz brak u studentów umiejętności i wiedzy z zakresu podstaw komunikacji interpersonalnej. Pozostałe bariery mają, mniejsze znaczenie, albowiem ich wielkości nie przekraczają poziomu 2% odpowiedzi. Należy zauważyć, że ponad 5% ankietowanych wskazało na inne przyczyny, ale nie podało jakie są to przyczyny.

2. Z perspektywy uczelni

Przedstawiciele uczelni również poproszono o ocenę zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami wyższymi, kształcącymi kadry dla ich potrzeb. Uzyskane wyniki przedstawia ryc. nr 20.

Ryc.nr 20. Jak oceniacie Państwo zainteresowanie współpracę pracodawców ze szkołami wyższymi w zakresie praktycznej nauki zawodu/organizacja turystyki/?



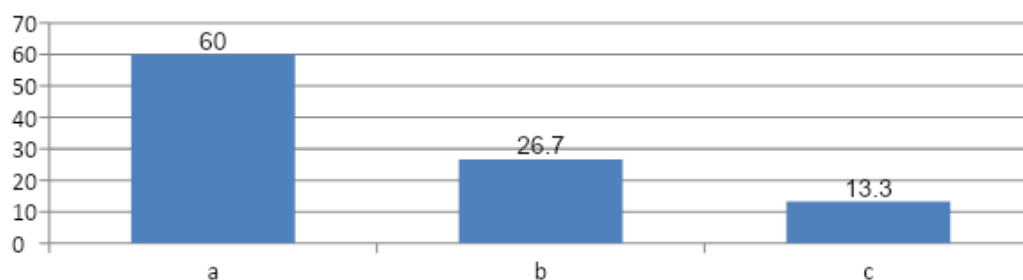
- a. zdecydowanie zainteresowani
- b. raczej zainteresowani
- c. raczej NIE zainteresowani
- d. zdecydowanie NIE zainteresowani
- e. nie mam zdania/jest to nam obojętne/

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pozytywnej odpowiedzi na to pytanie udzieliło 75 % ankietowanych uczelni, ale tylko 15 % było zdecydowanie zainteresowanych taką współpracą. Pozostali tj. 25 % zdecydowanie nie są zainteresowani taką współpracą.

Przedstawiciele uczelni poproszono również o ocenę w jakim stopniu pracodawcy mogą zgłaszać uwagi i propozycje do treści programowych na kierunkach turystycznych? (ryc.nr 21).

Ryc.nr 21. Czy pracodawcy mają możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programowych nauki zawodu/obsługa ruchu turystycznego/?



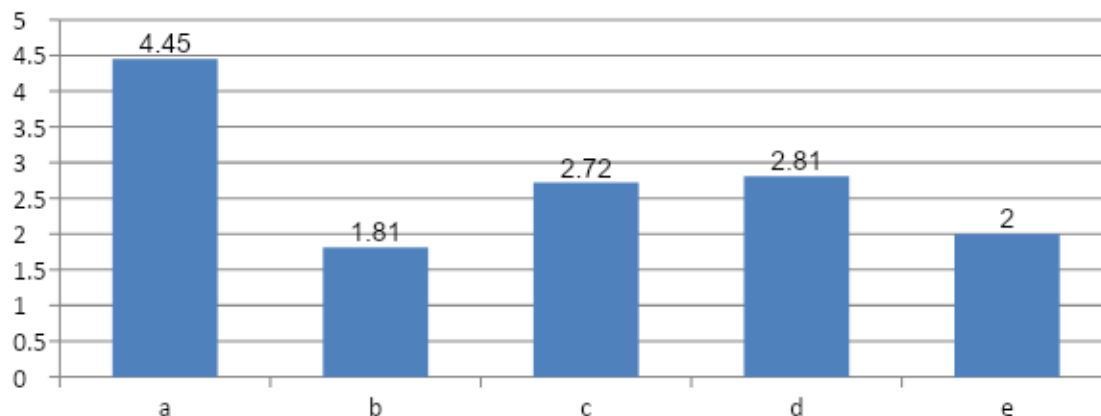
- a. tak
- b. nie
- c. nie mam zdania

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Przedstawiciele uczelni w zdecydowanej większości (60%) deklarowali, że pracodawcy mogą zgłaszać uwagi do programów nauczania. Zdaniem 26,7% ankietowanych nie mieli takiej możliwości. Natomiast 13,3% nie potrafiło udzielić na to pytanie jednoznacznej odpowiedzi. Ocena przedstawicieli uczelni jest sprzeczna z głosem przedsiębiorców, którzy twierdzą, że nie mają możliwości zgłaszania uwag do programów nauczania.

Kolejne ważne pytanie skierowane do uczelni dotyczyło kryteriów, którymi kierują się przy wyborze przedsiębiorstw, z którymi chcą nawiązać współpracę (ryc. nr 22).

Ryc.nr 22. Wybierając przedmiot, w którym będzie realizowana praktyczna nauka zawodu /specjalizacja/ biorą Państwo pod uwagę przede wszystkim następujące czynniki /proszę ocenić wg skali 1 najniższa ocena do 5 najwyższa/:



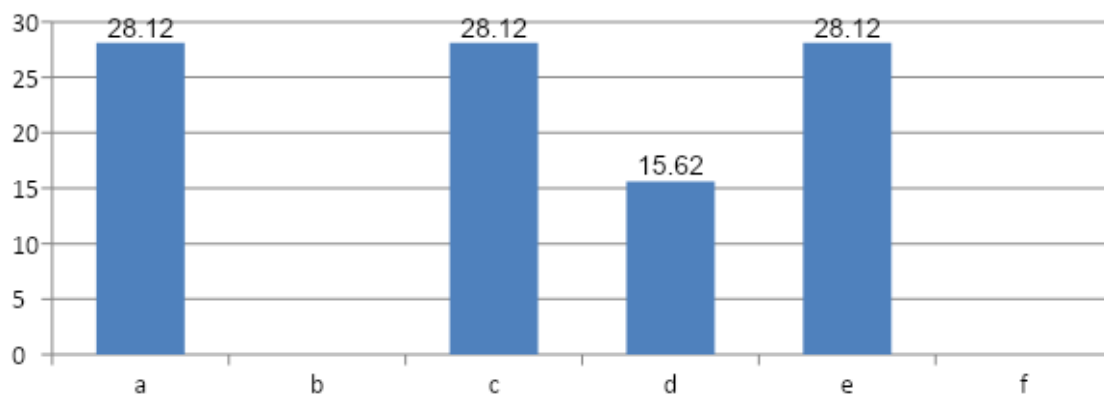
- a. chęć współpracy ze szkołą
- b. wyposażenie zakładu pracy
- c. kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne personelu w firmie
- d. możliwości realizacji minimum programowego praktyk
- e. inne czynniki /jakie?/ położenie firmy, dojazd, przyjmowanie praktykantów w terminach dogodnych dla uczelni i firmy, dobra atmosfera w pracy, itp. - właściwie podkreślić.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że podstawowym czynnikiem brany pod uwagę przy wyborze przedsiębiorstwa jest jego chęć do nawiązania współpracy z uczelnią /4,45/. Drugim w kolejności – jest możliwość realizacji programu praktyk (2,81), a trzecim kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne personelu przedsiębiorstwa (2,72). Istotne znaczenia mają również takie czynniki jak położenie firmy, dojazd, przyjmowanie praktykantów w terminach dogodnych dla uczelni i firmy, dobra atmosfera w pracy (2). Najmniej istotnym czynnikiem decydującym o wyborze przedsiębiorcy jest wyposażenie zakładu pracy (1,81).

Przedstawiciele uczelni poproszono o wskazanie obszarów/ form współpracy z przedsiębiorcami (ryc. nr 23).

Ryc.nr 23. Współpraca z pracodawcami w Państwa uczelni realizowana jest poprzez:/można podkreślić dowolną liczbę odpowiedzi – cz.I/



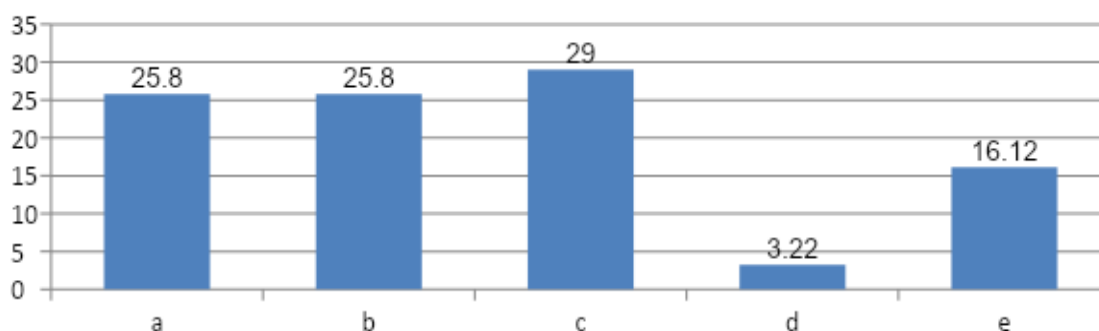
- a. organizację praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie
- b. tworzenie patronackich studenckich grup specjalności zawodowych
- c. organizację wycieczek spotkań/ studyjno-tematycznych i przedmiotowych do zakładów pracy
- d. organizację zajęć praktycznych na zasadzie zajęć dualnych /w ustalonym wymiarze czasowym/ - ilość tygodni w semestrze
- e. zajęcia praktyczne w zakładzie pracy /ćwiczenia, seminaria itp./
- f. inne
/jakie?/.....

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że są 3 podstawowe obszary współpracy uczelni z przedsiębiorcami (po 28.12%) a mianowicie: 1. organizacja praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie, 2) organizacja wycieczek spotkań/ studyjno-tematycznych i przedmiotowych do zakładów pracy; 3) zajęcia praktyczne w zakładzie pracy /ćwiczenia, seminaria itp./. Wskazano również na organizację zajęć praktycznych na zasadzie zajęć dualnych (15,62%).

Pytano również o inne obszary współpracy uczelni z przedsiębiorcami (ryc. nr 24).

Ryc.nr 24. Współpraca z pracodawcami realizowana jest w Państwa uczelni poprzez następujące przedsięwzięcia:/można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź cz.II/



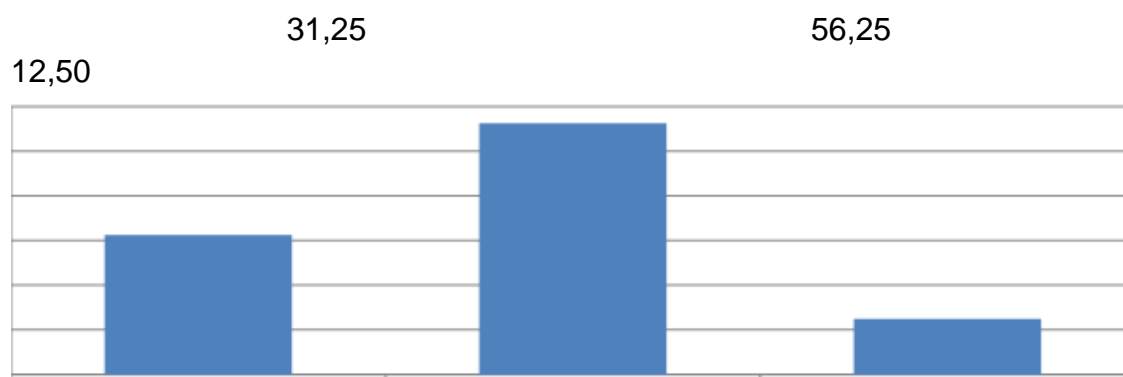
- organizację warsztatów, seminariów, szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/specjalności/
- organizację staży zawodowych /dyplomowych/ dla studentów i absolwentów
- organizację warsztatów, pokazów, konkursów, olimpiad specjalistyczno-zawodowych dla studentów specjalizacji: organizacja ruchu turystycznego
- doposażenie pracowni, laboratoriów specjalistycznych w uczelni
- działalność związaną z doradztwem wspólnie z Akademickimi biurami Kadr, szkolenia, seminaria, związane z poszukiwaniem zatrudnienia, przykładowymi rozmowami kwalifikacyjnymi, pisaniem CV itp.

Źródła: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że uczelnie współpracują z przedsiębiorcami w takich obszarach jak: organizacja warsztatów, pokazów, konkursów, olimpiad specjalistyczno-zawodowych dla studentów specjalizacji organizacja ruchu turystycznego (29%); organizacja warsztatów, seminariów, szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/specjalności/ oraz organizacja staży zawodowych /dyplomowych/ dla studentów i absolwentów (po 25.8%). W znacznie mniejszym zakresie współpracują przy realizacji zadań związanych z doradztwem zawodowym (16.2%). Rzadko występuje taka forma współpracy jaką jest doposażenie przez przedsiębiorców pracowni, laboratoriów specjalistycznych w uczelni (3,22%).

Przedstawiciele uczelni poproszono także o ocenę stopnia dostawiania programu kształcenia studentów do potrzeb lokalnego rynku pracy (ryc. nr 25).

Ryc.nr 25.Czy program kształcenia zawodowego /minimum programowe/ jest wg Państwa dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy?



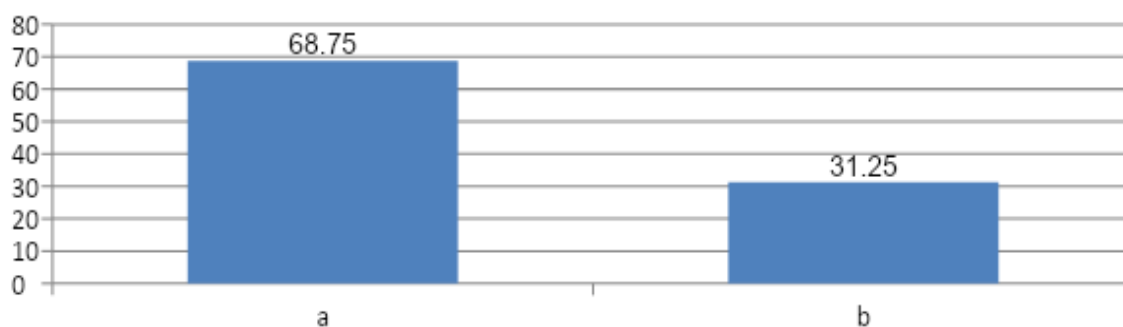
- a. TAK – jest dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy
- b. NIE jest dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy
- c. Nie mam zdania/brak opinii/

Źródła: opracowania własne na podstawie przeprowadzonych badań

Oceny przedstawicieli uczelni biorących udział w badaniu różnią się od ocen pracodawców /przedsiębiorstw/. Zdaniem 31,25% przedstawicieli uczelni program jest dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy (w przypadku przedsiębiorców taką opinię wyraziło tylko 19,5% ankietowanych). 56,25% przedstawicieli szkół uważało, że nie jest on dostosowany (odpowiednio 25,5% przedsiębiorstw), a 12,5% nie potrafiło dokonać takiej oceny (w przypadku przedsiębiorstw było to aż 55.5%).

Badających interesowało również, czy są organizowane spotkania pracodawców i uczelni poświęcone problematyce programów kształcenia i praktyk zawodowych (ryc. nr 26).

Ryc. nr 26. Czy uczelnia organizuje spotkania z pracodawcami, podczas których są omawiane zmiany w kształceniu zawodowym, programy kształcenia



itp.?

a. TAK

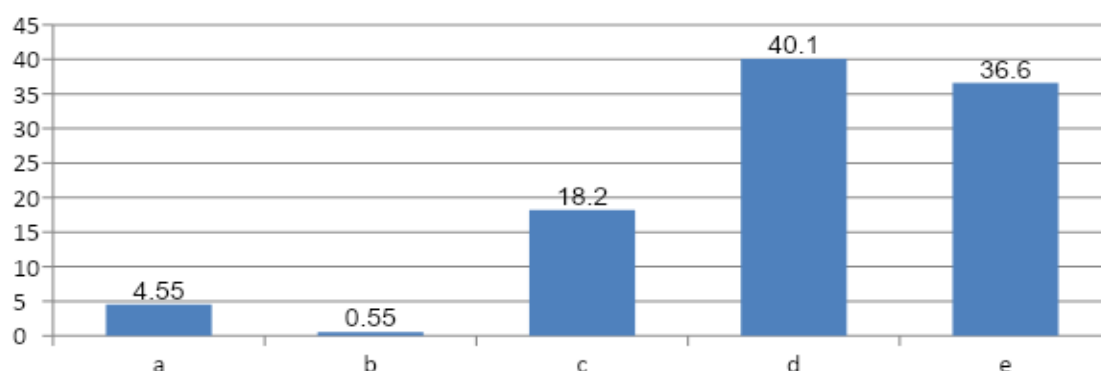
b. NIE

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że w zdecydowanej większości uczelni (68,7 %) organizowane są takie spotkania. Jednakże – zdaniem autora odsetek uczelni, które nie organizują spotkań z przedsiębiorcami jest wysoki (31,25%).

Jeżeli uczelnia organizuje spotkania z przedsiębiorcami to pojawia się pytanie to jakie zagadnienia są na nich omawiane? (ryc.nr 27)

Ryc.nr 27. Proszę wskazać główne /najważniejsze/ zagadnienia omawiane na spotkaniach organizowanych przez uczelnię z pracodawcami.



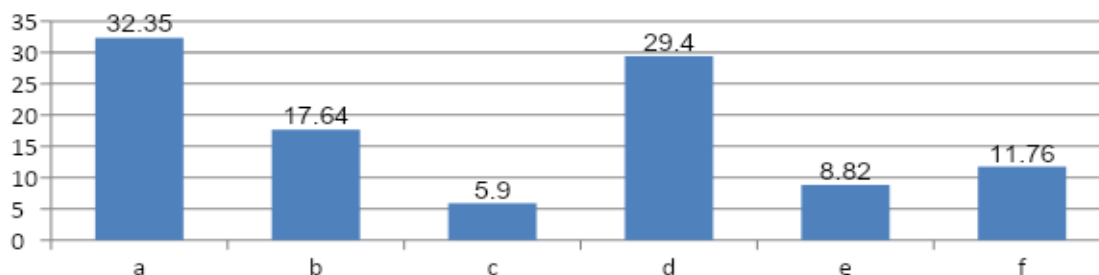
- problemy dyscypliny /wychowawcze/
- niska kultura osobista studentów
- przestrzeganie regulaminu pracy w firmie
- terminy praktyk zawodowych a potrzeby zakładu pracy
- brak możliwości realizacji pełnego programu praktyk

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że do najważniejszych zagadnień omawianych na spotkaniach uczelnia – pracodawca /przedsiębiorca/ należą: terminy praktyk a potrzeby przedsiębiorcy (40,1%), możliwości realizacji programu praktyk (36.6%) oraz przestrzeganie przez studentów regulaminu pracy obowiązującego w przedsiębiorstwie (18,2%). Znacznie rzadziej tematem spotkania są kwestie dyscypliny i problemów wychowawczych (4,5%). Sporadycznie (0,5%) omawiane są problemy określone jako „niska kultura osobista studentów”. Zdaniem autora zrozumiałe jest, że terminy i programy praktyk są głównym tematem spotkań z uczelnią z przedsiębiorcami. Praca w turystyce cechuje się sezonowością /lipiec – sierpień/ i w tym okresie potrzeby przedsiębiorstw turystycznych w zakresie pozyskania praktykantów są największe.

Przedstawiciele uczelni zostali poproszeni o wskazanie barier występujących przy podejmowaniu współpracy z pracodawcami (ryc. nr 28).

Ryc.nr 28. Największe bariery przy podejmowaniu współpracy z uczelniami w zakresie kształcenia zawodowego wg Państwa to: /można zaznaczyć dowolną



liczbę odpowiedzi/

- brak środków na dofinansowanie kształcenia zawodowego w branży turystycznej
- brak środków na refundację wynagrodzenia kadry tak uczelni jak i pracodawców /firm/ prowadzących /nadzorujących/ różne formy kształcenia zawodowego
- nieznajomość przez pracodawców programowego kształcenia zawodowego/programów kształcenia na kierunkach i specjalnościach turystycznych/
- niechęć pracodawców do realizacji programu praktyk zawodowych narzuconych /wymaganych/ przez uczelnie
- brak posiadania odpowiedniej wiedzy i umiejętności studentów kierowanych na praktyczną naukę zawodu /praktyki, staże/ itp.
- niska kultura osobista i brak umiejętności komunikacji interpersonalnej studentów.

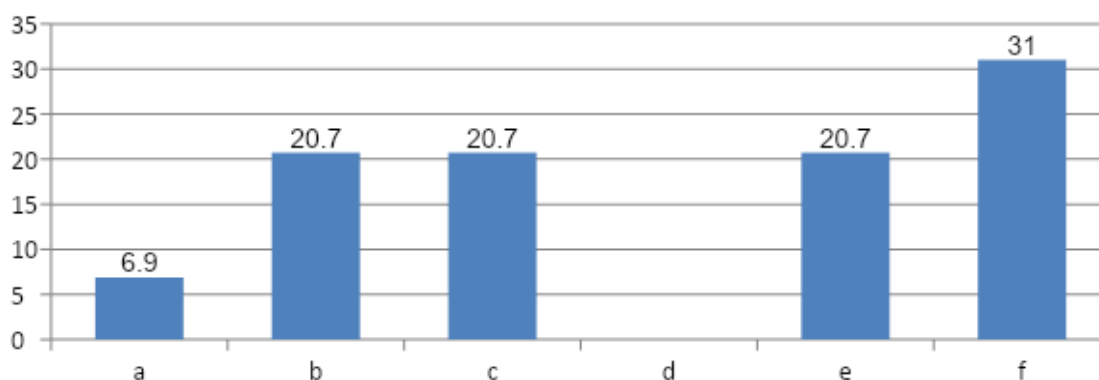
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdaniem przedstawicieli uczelni biorących udział w badaniu, występują wszystkie rodzaje zidentyfikowanych barier - jednak ich znaczenie jest zróżnicowane. Najpoważniejszą barierą występującą przy podejmowaniu współpracy z przedsiębiorcami jest brak środków finansowych na kształcenie zawodowe w branży (32,35% wskazań). Drugą ważną barierą jest niechęć pracodawców do realizowania programu praktyk (29,4% wskazań). Trzecie miejsce zajmuje brak środków finansowych na refundację wynagrodzenia kadry (17,64%). Pozostałe bariery występują rzadziej.

Przedstawiciele uczelni poproszono również o wskazanie barier występujących w podstawnym obszarze współpracy uczelni przedsiębiorcami, którym jest

praktyczna nauka zawodu realizowana w formie staży i praktyk w przedsiębiorstwie. Uzyskane wyniki przedstawia (ryc. nr 29).

Ryc. nr 29. Największe bariery przy podejmowaniu współpracy z uczelniami w zakresie kształcenia zawodowego/praktycznej nauki zawodu/ wg Państwa to:/można było zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi/.



- zbyt duże wymagania pracodawców wobec studentów
- zbyt duże oczekiwania pracodawców wobec studentów,
- roszczeniowość studentów /dot. rodzajów i charakteru wykonywanej pracy i zadań/,
- roszczeniowość opiekunów /wykładowców/ - wynagradzanie,
- brak stabilizacji przepisów prawnych w szkolnictwie wyższym
- przepisy prawne niedostosowane do realiów prowadzonej działalności gospodarczej.

Źródło: opracowanie własne w na podstawie przeprowadzonych badań.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że najczęściej jako barierę wskazywano na niedostosowanie przepisów prawnych do realiów prowadzonej działalności gospodarczej (31%). Duże oczekiwania pracodawców wobec studentów, ich roszczeniowość oraz brak stabilizacji przepisów prawnych w szkolnictwie wyższym uzyskały taki sam odsetek wskazań (po 20.7%). Mniejsze znaczenia miała bariera określana jako „zbyt duże wymagania pracodawców wobec studentów”. Nie stwierdzono występowania bariery określonej jako „roszczeniowość opiekunów/wykładowców – wynagradzanie”.

V. Rekomendacje, propozycje i wnioski

1. Identyfikacja barier współpracy uczelnia – przedsiębiorca/pracodawca

Przeprowadzone badanie umożliwiło zidentyfikowanie podstawowych grup barier występujących we współpracy uczelni z przedsiębiorcami. Wykazało również, zróżnicowanie znaczenia poszczególnych barier dla szkół wyższych i przedsiębiorców.

W przypadku przedsiębiorców/pracodawców zidentyfikowano następujące bariery:

1. Pracodawcy dostrzegają braki w aktualnej ofercie edukacyjnej uczelni, niedostosowanej do dzisiejszych potrzeb zgłaszanych przez branżę organizacji turystyki.
2. Brak dostosowania programów praktycznej nauki zawodu /praktyki, staże/ do potrzeb lokalnego rynku pracy, a także do wymagań stawianych absolwentom przez pracodawców.
3. Brak możliwości zgłaszania uwag dot. programów studiów, praktyk, praktycznej nauki zawodu, pomimo deklarowanej przez obydwie strony otwartości na wzajemną współpracę.
4. Brak wsparcia finansowego ze strony państwa, a także problemy organizacyjne jakie występują w czasie odbywania praktyk u pracodawców (zapłata za praktyki, brak osób do opieki nad praktykantami).
5. Brak współpracy przy podejmowaniu przez studentów tematyki prac dyplomowych związanych z konkretnymi problemami ważnymi dla przedsiębiorców
6. Najbardziej pożądanymi kompetencjami u studentów jakimi są: znajomość języków obcych i programów komputerowych zostały ocenione bardzo nisko - (odpowiednio 2,75 i 2,68 punktów w 5-cio stopniowej skali ocen).
7. Zdaniem pracodawców barierą jest również brak podstawowej wiedzy teoretycznej u studentów potrzebnej do pracy w przedsiębiorstwie.

W przypadku uczelni wyższych kształcących kadry dla potrzeb branży organizacji turystyki stwierdzono:

1. Występowanie różnicy w ocenie szkół i przedsiębiorców odnośnie zainteresowania pracodawców praktykami oraz możliwości zgłaszania przez nich uwag i propozycji do treści programowych.
2. Najważniejszym czynnikiem decydującym o wyborze miejsca praktyki jest chęć współpracy przedsiębiorcy/pracodawcy ze szkołą.
3. Zdaniem autora raportu ocena współpracy uczelnia – przedsiębiorstwo/pracodawca ze strony uczelni jest raczej poglądem życzeniowym wyrażającym dobre chęci współpracy a nie faktyczny stan rzeczy.
4. Głównymi barierami we współpracy z przedsiębiorstwami z branży organizacji turystyki wymienianymi przez uczelnie są:
 - problemy organizacyjno-porządkowe, np. terminy i programy praktyk wakacyjnych,
 - brak środków finansowych tak w uczelni jak i w przedsiębiorstwie na dofinansowanie kształcenia zawodowego (staży, praktyk), wynagrodzeń dla kadry itp.,
 - przepisy prawne, ich niedostosowanie i niestabilność,
 - zbyt duże oczekiwania pracodawców i zbyt duże wymagania od studentów przez pracodawców a także zbyt roszczeniowe nastawienie studentów.

Podsumowując należy stwierdzić, że niewiele jest zbieżnych punktów w stanowisku uczelni i przedsiębiorców/pracodawców dotyczących realizacji praktycznego kształcenia studentów, realizacji praktyk itp. Zestaw /zbiór tych postulatów i propozycji pozwoli podjąć dyskusję na temat przyszłego kształtu praktycznego kształcenia kadr dla branży organizacji turystyki. Takie rozwiązania częściowo zawiera ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, a jej wdrożenie ustawy w sposób właściwy może stanowić dobre i praktyczne rozwiązania w tym zakresie. Brak jest przepisów wykonawczych dot. praktyk, stażów pracy, studiów dualnych itp.

2. Potrzeba wprowadzania zmian w obszarze współpracy uczelni z przedsiębiorcami

Jednym z podstawowych zadań dla uczelni będzie wdrożenie nowego prawa o szkolnictwie wyższym, które stwarza możliwości poprawy relacji pomiędzy praktyką/przedsiębiorcą, pracodawcą/ a nauką /uczelnia/ w zakresie praktycznej nauki zawodu. Okres 6 /3/ miesięcy praktyki zawodowej daje szansę, przy właściwym jej programie (tj. uwzględniającym możliwości przedsiębiorcy) przekazać studentom duży zasób wiedzy praktycznej z zakresu funkcjonowania przedsiębiorstwa turystycznego. Taki okres praktyki stwarza możliwość poznania przez przyszłych pracodawców studenta, jego umiejętności chęci i zainteresowania pracą w przedsiębiorstwie.

Ważnym i znaczącym zapisem w ustawie jest możliwość prowadzenia studiów wspólnie z wymienionymi w art. 61 podmiotami, nadającymi konkretne uprawnienia do wykonywania zawodu. W turystyce takie możliwości istnieją np. w zakresie turystyki dla dzieci i młodzieży w przypadku uprawnień do prowadzenia obozów i kolonii, wycieczek szkolnych, które mogą być zdobywane w trakcie studiów.

Podobny zakres uprawnień z obszaru turystyki kwalifikowanej nadaje Polskie Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze, którego kadra może stanowić specjalistyczny personel wykładowców w takich dyscyplinach turystyki jak kolarstwo, żeglarstwo, kajakerstwo, pletwonurkowanie i inne.

Kolejną grupą podmiotów mogących współpracować z uczelniami w kształceniu kadr dla turystyki kwalifikowanej są związki sportowe, których część aktywności dotyczy turystyki /sportowej/ np. narciarstwo zjazdowe, biegowe, żeglarstwo a także działalność w zakresie rekreacji /uprawnienia instruktorskie/.

Ważnymi kwalifikacjami dla turystycznego biznesu będą uprawnienia z zakresu finansów, rachunkowości, księgowości, zarządzania itp., które w sposób zasadniczy podniosą kwalifikacje i kompetencje absolwentów kierunków turystycznych zakładających funkcjonowanie ich w obszarze gospodarki turystycznej /np. kasjer walutowy, doradca podatkowy, ubezpieczeniowy itp./.

Przykładem kompetencji o dużym znaczeniu i niewątpliwie przyszłościowym mogą być kwalifikacje powiązane np. ochroną przyrody, środowiska, zagospodarowaniem przestrzennym, informatyką i technologiami medialnymi, transportem i komunikacją. Wydaje się, że powiązanie turystyki z wszystkimi

praktycznie działami gospodarki narodowej stwarza absolwentom możliwość znalezienia zatrudnienia i pracy we wszystkich sferach życia społeczno-zawodowego.

Ustawa 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w art.67 punkt 5 stanowi, że:

„Program studiów o profilu praktycznym przewiduje praktyki zawodowe w wymiarze co najmniej:

a. 6 miesięcy w przypadku studiów pierwszego stopnia i jednolitych studiów magisterskich,

b. 3 miesiące w przypadku studiów drugiego stopnia”

Ponadto art. 61 dopuszcza prowadzenie studiów we współpracy z innymi podmiotami stanowiąc:

1. „Uczelnia może prowadzić studia we współpracy z organami nadającymi uprawnienia do wykonywania zawodu, organem prowadzącym postępowanie egzaminacyjne w ramach uzyskiwania uprawnień do wykonywania zawodu, organem samorządu zawodowego, organizacją gospodarczą lub organem rejestrowym. Zasady współpracy przy prowadzeniu studiów określa umowa zawarta w formie pisemnej,
2. Umowa może określać udział podmiotu, o którym mowa w ust.1, w opracowaniu programu studiów oraz sposobu realizacji praktyk zawodowych”

Obowiązujące prawo o szkolnictwie wyższym określając wymogi praktyk zawodowych dla studentów w pełni odpowiada na potrzeby praktyki /pracodawców, przedsiębiorców/. Już dzisiaj można stwierdzić, że uczelnie mają już i będą miały w przyszłości z tym problemy. Z rozmów przeprowadzonych w uczelniach turystycznych wynika, że występują następujące problemy z organizacją praktyk:

- jak zmieścić w okresie trzech lat studiów 6 miesięcy praktyki zawodowej bez wydłużania okresu studiów?
- podobny problem występuje na studiach uzupełniających magisterskich, trwających maksymalnie 2 lata /4 semestry/ i wymaganą praktyką 3 miesiące.

Rozwiązań może być tutaj wiele i różnorodnych. Takim wydłużonym okresem praktyk zainteresowani są pracodawcy /przedsiębiorcy, którzy postulowali w ankietach – badaniach tego typu rozwiązania.

Warto tutaj wspomnieć o badaniach „Student w pracy w 2019”⁷. Raport z badań zwraca uwagę na dużą aktywność zawodową studentów. Ośmiu na dziesięciu studentów podejmuje na ostatnich latach studiów /trzeci i piaty rok/ pracę zawodową, którą traktuje jako staż pracy z możliwością zdobycia określonych kompetencji, kwalifikacji a w zawodzie, to także jako przepustkę do zdobycia pracy w wyuczonym zawodzie.

Jednym z podstawowych pytań, na które poszukiwana jest odpowiedź to:

1. Czy kształcenie ogólnoakademickie jest potrzebne branżom turystycznym- jeśli tak, to czego należałoby oczekiwać od absolwentów takich studiów?
2. Czy potrzebne jest branżom turystycznym kształcenie praktyczne studentów w obszarach, w których odbywa się kształcenie zawodowe na poziomie średnim?
3. Jakie są oczekiwania wobec absolwentów profilu praktycznego⁸

Warto jest także w dyskusji i poszukiwaniu odpowiedzi na te pytania zacytować opinię A. Panasiuka: „Na Zachodzie wyższe wykształcenie w obszarze turystyki zdobywają wyłącznie osoby, które będą w przyszłości pełnić stanowiska zarządcze, kierownicze.”⁹

Rekomendacje dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Turystyka

1. Stworzenie ram instytucjonalnego dialogu na wielu szczeblach i w regionach jako formy uzgadniania i współniania stanowisk pomiędzy pracodawcami i uczelniami w zakresie kształcenia kadr dla turystyki.
2. Przegląd programów kształcenia w szkołach wyższych i ewentualne modyfikacje pod kątem zmieniających się warunków uprawiania turystyki.
3. Uzupełnienie programów kształcenia instytucjonalnego o współpracę z sektorem organizacji społecznych i obywatelskich.
4. Stabilizacja przepisów prawnych (lub ich nowelizacja) dotyczących spraw podnoszonych przez pracodawców i uczelnie.

⁷ Student w pracy 2019, Raport badawczy. Polska Rada Biznesu. Program Kariera, marzec 2019

⁸ Pytania takie sformułowała H. Zawistowska /SGH/, w artykule „Edukacja zawodowa wyższa - czy potrzebna? Wiadomości Turystyczne, maj 2019, Wydanie specjalne. Szkoły Wyższe, Ranking 2019, s.9,

⁹ Nowe prawo przewietrzy rynek edukacyjny, Dyskusja redakcyjna zorganizowana przez redakcję Wiadomości Turystycznych. /25.03.2019/, Wiadomości Turystyczne, wydanie specjalne. Szkoły Wyższe. Ranking 2019, s.7

Literatura i materiały źródłowe:

1. **Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce**, Dz. U. 2018, poz.1668
2. Mazik – Gorzelańczyk M., **Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki**, Friedrich – Ebert - Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa, 2016 rok,
3. **Raport Bariery współpracy przedsiębiorców ze szkołami kształcącymi kadry na poziomie zawodowym i średnim dla potrzeb branży organizacji turystyki**. Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu, Autor raportu: Wietrzycka M, Kołobrzeg 2019.
4. **Raport Bariery współpracy przedsiębiorców ze szkołami kształcącymi kadry na poziomie zawodowym i średnim dla potrzeb branży gastronomicznej**. Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu, Autor raportu: Wasilewska E., Kołobrzeg 2019.
5. **Raport Bariery współpracy przedsiębiorców ze szkołami kształcącymi na poziomie zawodowym i średnim la potrzeb branży hotelarskiej**. Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu, Autor raportu: Stankiewicz Z. Kołobrzeg 2019.
6. **Zatrudnienie absolwentów a system kształcenia**. XXVIII posiedzenie Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego, Warszawa, 11 **października 2012 r.**
Banaszak B – Rzecznik Praw Absolwenta
Raczyńska M., Stachowska S., Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy. Katedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego, SGH Warszawa 2011 r., s.23, W: Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badania studentów i absolwentów.
7. **Wronowska G., Oczekiwania na rynku pracy**. Pracodawcy a absolwenci szkół wyższych w Polsce. Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach Nr 214 –215, s.115
8. **Kształcenie zawodowe w Polsce w świetle definicji Dyrektywy 2005/35/WE** <https://archiwum.nauka.gov.pl/g2>, /Definicja kształcenia regulowanego/
9. Pokrywka L... **Wzrost gospodarczy a rynek pracy**. W: rynekpracy.pl (<https://rynekpracy.pl/index>)
10. **Sztanderska U., Szkoły wyższe a potrzeby rynku pracy**. Konferencja „Wyzwania dla polskiego szkolnictwa wyższego w świetle raportu OECD. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa, dn.2 kwietnia 2008 r
11. **XXVIII posiedzenie Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego, Warszawa, 11 października 2012 r.** Banaszak B. – Rzecznik Praw Absolwenta
12. **Raport. Ranking 2019. Touroperatorzy. Turystyka wyjazdowa/Wiadomości turystyczne /Vi 2019/Szkoły Wyższe. Ranking 2019. Wiadomości Turystyczne, maj 2019,**
13. **Turystyka 2018, GUS, Warszawa 2019,**

Załączniki

PRACODAWCY

A N K I E T A

Bariery współpracy przedsiębiorców z uczelniami kształcącymi kadry na poziomie wyższym

dla potrzeb branży organizacji turystyki

1. W jakiej formie współpracują Państwo ze szkołami wyższymi w zakresie realizacji

praktycznej nauki zawodu?

- a. wycieczki, spotkania studyjne dla studentów
- b. zajęcia praktyczne /ćwiczenia, laboratoria, seminaria itp./
- c. praktyki, staże zawodowe /dyplomowe/
- d. wspólne projekty naukowo-badawcze
- e. wspólne konferencje, seminaria o tematyce praktyczno-zawodowej
- f. zlecenie prac dyplomowych/magisterskich studentom na temat aktualnych problemów praktycznych w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa

2. Czy i w jakim stopniu są Państwo otwarci /zainteresowani/ współpracą z zawodowymi szkołami wyższymi kształcącymi kadry w zakresie organizacji

turystyki?

- a. nie współpracujemy z turystycznymi szkołami wyższymi
- b. jesteśmy zainteresowani i otwarci na różne formy współpracy z turystycznymi szkołami wyższymi
- c. nie posiadamy dostatecznych informacji na temat kształcenia kadr w szkołach turystycznych na potrzeby organizacji turystyki /dla biur podróży, organizacji obsługi ruchu turystycznego, centrów i punktów IT/

d. nie widzimy takiej potrzeby ze względu na

.....

3. Czy program praktycznej nauki zawodu JEST/NIE JEST dostosowany do potrzeb

lokalnego rynku pracy?

- a. TAK – jest dostosowany do lokalnego rynku pracy
- b. NIE – jest dostosowany do lokalnego rynku pracy
- c. CZĘŚCIOWO jest dostosowany do lokalnego rynku pracy
- d. Brak informacji /rozeznania/ o aktualnej sytuacji na rynku pracy

4. Co jest powodem braku współpracy przedsiębiorstw turystycznych /bp/ze szkołami

wyższymi kształcącymi kadry dla potrzeb organizacji i obsługi ruchu turystycznego?

- a. brak oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb przedsiębiorstw turystycznych
- b. oferta szkół wyższych jest mało atrakcyjna, niewystarczająca, niepełna
- c. program praktycznej nauki zawodu /praktyki, staże, wspólne przedsięwzięcia/ powinny być dostosowane do aktualnych potrzeb przedsiębiorstw /rynku pracy/
- d. finansowanie szkoleń i doskonalenie zawodowe we własnym zakresie zgodnie z aktualnymi potrzebami przedsiębiorstwa
- e. inne /jakie?/.....

5. Co powinna zrobić uczelnia, aby współpraca była atrakcyjna dla przedsiębiorstwa /bp/, dla Państwa firmy?

- a. podnieść poziom kształcenia specjalistyczno-zawodowego studentów
- b. zwiększyć zainteresowanie praktykami /praktyczną nauką zawodu/ ze strony studentów, uczelni i wykładowców
- c. współpraca jest zadawalająca

- d. inne
/jakie?/.....
.....

6. Czy mają Państwo możliwość zgłaszania uwag i propozycji do treści programu praktycznej nauki zawodu?

- a. TAK
b. NIE
c. BRAK informacji

7. Czy chcieliby Państwo zgłaszać uwagi i propozycje do treści programów praktycznej nauki zawodu realizowanej w Państwa firmie?

- a. TAK
b. NIE
c. NIE mam zdania

8. Co jest powodem niepodjęcia współpracy z uczelniami kształcącymi kadry w obsłudze ruchu turystycznego?

- a. brak wsparcia ze strony państwa
b. zbyt duże koszty kształcenia zawodowego
c. brak pracowników przygotowanych do pracy i opieki nad praktykantami
d. niedostosowanie tematów praktyk do potrzeb i możliwości zakładów pracy
e. braki wyposażenia i warunki lokalowe
f. inne
/jakie?/.....
.....

9. Czy pracodawcy są informowani o zasadach i warunkach obrony prac dyplomowych/magisterskich na kierunkach specjalistycznych/turystycznych/?

- a. TAK
b. NIE
c. BRAK informacji

10. Czy pracodawcy uczestniczą w egzaminach dyplomowych/magisterskich na kierunkach/specjalizacjach turystycznych?

- a. TAK
- b. NIE
- c. Nie widzą takiej potrzeby

11. Czy uczelnia może liczyć na współpracę, czy otrzymała pomoc w zakresie doposażenia bazy dydaktycznej/ pracowni specjalistycznych, laboratoriów itp./?

Jeżeli tak to w jakim zakresie?

- a. nie planujemy/nie przewidujemy takiego wsparcia dla uczelni
- b. istnieje możliwość /planujemy/, rozważamy możliwość doposażenia pracowni specjalistycznych /laboratoriów/ w uczelni
- c. przekazane zostały środki /wyposażenie/ dla pracowni, laboratoriów, sal wykładowych itp. w zakresie pomocy materialnej do praktycznej nauki zawodu
- d. inne /jakie?/ możliwość zorganizowania wyjazdowych konferencji, kół naukowych, itp. z bezpłatnym udostępnieniem sal konferencyjnych podczas pobytu w naszym Ośrodku

12. Jak oceniacie Państwo przygotowanie studentów do pracy zawodowej w turystyce?

- a. bardzo źle
- b. źle
- c. dostatecznie
- d. dobrze
- e. trudno określić

13. Jak oceniacie Państwo poniższe kompetencje studentów/absolwentów kierunku turystyka? /proszę ocenić w skali 1 do 5/

- a. przygotowanie teoretyczne studentów/absolwentów/ do zawodu
- b. zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce
- c. umiejętności językowe w zakresie zawodowym /turystyka/
- d. umiejętności informatyczno-komputerowe /turystyka/
- e. przygotowanie do pracy w zespole
- f. kształtowanie kultury pracy i postawy zawodowej

g. umiejętności komunikacyjne i interpersonalne z otoczeniem

14. Czy podejmujecie Państwo współpracę w zakresie doskonalenia zawodowego /doksztalcania/, podnoszenia wiedzy, kwalifikacji, kompetencji i umiejętności studentów /absolwentów/i pracowników poprzez:

a. organizowanie staży podyplomowych, zagranicznych, dla studentów, absolwentów i pracowników

b. organizowanie kursów, szkoleń, warsztatów tematyczno-zawodowych, seminariów w celu uzyskania dodatkowych uprawnień /kwalifikacji/ zawodowych /specjalistycznych/

c. prowadzenie zajęć dla studentów /warsztatów, seminariów/ przez przedstawicieli pracodawców, wybitnych praktyków, kadre kierowniczą itp.

d. inne

/jakie?/.....
.....

15. Czy uczelnia może liczyć na współpracę z Państwem /pracodawcami/ w zakresie organizacji konkursów, turniejów, olimpiad a także seminariów, konferencji, wspólnych publikacji itp. i w jakiej formie?

a. TAK

b. NIE

c. Nie mam zdania

16. Czy Państwa firma jest zainteresowana zawarciem umowy patronackiej/ o współpracy/?

a. TAK

b. NIE

c. Jest to nam niepotrzebne

17. Która forma organizowania praktycznej nauki zawodu jest najbardziej skuteczna

z punktu widzenia Państwa jako pracodawcy?

a. zajęcia praktyczne w warsztatach i pracowniach uczelni

b. zajęcia praktyczne /praca/ na zasadzie kształcenia dualnego

- c. praktyki zawodowe w zakładzie pracy co najmniej 2 – 4 – 6 tygodni
/właściwe podkreślić/
- d. inne
/jakie?/.....
.....

18. Minimum programowe kształcenia zawodowego jest wg Państwa:

- a. dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy
- b. NIE dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy
- c. Nie mam zdania /opinii/ na ten temat

19. Największą barierą przy podejmowaniu współpracy z uczelniami w zakresie

kształcenia zawodowego wg Państwa, jest:

/można zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi/

- a. zbyt małe środki na refundację kosztów kształcenia zawodowego
- b. brak pracowników z przygotowaniem pedagogicznym i doświadczeniem
zawodowym wymaganym do opieki i nadzoru nad praktykantami,
stażystami itp.
- c. problemy wychowawcze /dyscyplina/ i wygórowane ambicje studentów
- d. brak podstawowych umiejętności praktycznych studentów
- e. brak podstawowej wiedzy teoretycznej studentów do praktycznej nauki
zawodu /praktyk zawodowych/
- f. brak umiejętności i wiedzy z zakresu podstaw komunikacji interpersonalnej
- g. niska kultura osobista studentów
- h. inne
/jakie?/.....
.....

UCZELNIE**A N K I E T A****Bariery współpracy przedsiębiorców z uczelniami kształcącymi kadry na poziomie wyższym****dla potrzeb branży organizacji turystyki**

1. **Jak oceniacie Państwo zainteresowanie współpracą pracodawców ze szkołami wyższymi w zakresie praktycznej nauki zawodu/organizacja turystyki/?**
 - a. zdecydowanie zainteresowani
 - b. raczej zainteresowani
 - c. raczej NIE zainteresowani
 - d. zdecydowanie NIE zainteresowani
 - e. nie mam zdania/jest to nam obojętne/

2. **Czy pracodawcy mają możliwości zgłaszania uwag i propozycji do treści programowych nauki zawodu /obsługa ruchu turystycznego/?**
 - a. TAK
 - b. NIE
 - c. NIE mamy informacji

3. **Wybierając przedmiot, w którym będzie realizowana praktyczna nauka zawodu /specjalizacja/ biorą Państwo pod uwagę przede wszystkim następujące czynniki /proszę ocenić wg skali 1- najniższa ocena do 5 najwyższa/:**
 - a. chęć współpracy ze szkołą
 - b. wyposażenie zakładu pracy
 - c. kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne personelu w firmie
 - d. możliwości realizacji minimum programowego praktyk
 - e. inne czynniki /jakie?/ położenie firmy, dojazd, przyjmowanie praktykantów, w terminach dogodnych dla uczelni i firmy, dobra atmosfera w pracy, itp. - właściwe podkreślić.

4. **Współpraca z pracodawcami w Państwa uczelni realizowana jest poprzez:**
/można podkreślić dowolną liczbę odpowiedzi – cz. I/
 - a. organizację praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie
 - b. tworzenie patronackich studenckich grup specjalności zawodowych
 - c. organizację wycieczek spotkań/ studyjno-tematycznych i przedmiotowych do zakładów pracy
 - d. organizację zajęć praktycznych na zasadzie zajęć dualnych /w ustalonym wymiarze czasowym/ - ilość tygodni w semestrze

- e. zajęcia praktyczne w zakładzie pracy /ćwiczenia, laboratoria, seminaria
itp./
- f. inne
/jakie?/.....
.....

5. Współpraca z pracodawcami realizowana jest w Państwa uczelni poprzez następujące przedsięwzięcia:

/można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź cz. II/

- a. organizację warsztatów, seminariów, szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/specjalności/
- b. organizację staży zawodowych /dyplomowych/ dla studentów i absolwentów
- c. organizację warsztatów, pokazów, konkursów, olimpiad specjalistyczno-zawodowych dla studentów specjalizacji: organizacja ruchu turystycznego
- d. doposażenie pracowni, laboratoriów specjalistycznych w uczelni
- e. działalność związaną z doradztwem wspólnie z Akademickimi biurami Kadr, szkolenia, seminaria, związane z poszukiwaniem zatrudnienia, przykładowymi rozmowami kwalifikacyjnymi, pisaniem CV itp.

6. Czy program kształcenia zawodowego /minimum programowe/ jest wg Państwa dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy?

- a. TAK – jest dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy
- b. NIE jest dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy
- c. Nie mam zdania/brak opinii/

7. Czy uczelnia organizuje spotkania z pracodawcami, podczas których są omawiane zmiany w kształceniu zawodowym, programy kształcenia itp.?

- a. TAK
- b. NIE

8. Proszę wskazać główne /najważniejsze/ zagadnienia omawiane na spotkaniach organizowanych przez uczelnię z pracodawcami?

- a. problemy dyscypliny /wychowawcze/
- b. niska kultura osobista studentów
- c. przestrzeganie regulaminu pracy w firmie
- d. terminy praktyk zawodowych a potrzeby zakładu pracy
- e. brak możliwości realizacji pełnego programu praktyk

9. Największe bariery przy podejmowaniu współpracy z uczelniami w zakresie

kształcenia zawodowego wg Państwa, to:

/można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi/

- a. brak środków na dofinansowanie kształcenia zawodowego w branży turystycznej
- b. brak środków na refundację wynagrodzenia kadry tak uczelni jak i pracodawców /firm/ prowadzących /nadzorujących/ różne formy kształcenia zawodowego
- c. niezajomość przez pracodawców minimum programowego kształcenia zawodowego /programów kształcenia/
- d. niechęć pracodawców do realizacji programu praktyk zawodowych narzuconych /wymaganych/ przez uczelnie
- e. brak posiadania odpowiedniej wiedzy i umiejętności studentów kierowanych na praktyczną naukę zawodu /praktyki, staże/ itp.
- f. niska kultura osobista i brak umiejętności komunikacji interpersonalnej studentów

10. Największe bariery przy podejmowaniu współpracy z uczelniami w zakresie

kształcenia zawodowego /praktycznej nauki zawodu/, wg Państwa, to:

/można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi/

- a. zbyt duże wymagania pracodawców wobec studentów,
- b. zbyt duże oczekiwania pracodawców wobec studentów,
- c. roszczeniowość studentów /dot. rodzajów i charakteru wykonywanej pracy i zadań/,
- d. roszczeniowość opiekunów /wykładowców/ - wynagradzanie,
- e. brak stabilizacji przepisów prawnych i formalnych w szkolnictwie wyższym,
- f. przepisy formalno- prawne niedostosowane do realiów w przedsiębiorstwie.