RAPORT Z BADAŃ POTRZEB KOMPETENCYJNYCH FIRM NA TERENIE BOF

OBSZAR TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNY

Zespół badawczy:

Beta Banach

Katarzyna Baczyńska – Koc

Karolina Matyszewska – Marczukiewicz

Kinga Maja Rećko

Agnieszka Zambrzycka

Justyna Żynel-Etel

Raport przygotowany w ramach projektu

„Centrum Kompetencji BOF - kompleksowy model wsparcia i modernizacji systemu kształcenia zawodowego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego”

realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2021

Białystok, 2022

Spis treści

WSTĘP **6**

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADANIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH FIRM Z BOF **11**

PROBLEM BADAWCZY 11
CELE BADAWCZE 12
ZASIĘG TERYTORIALNY BADANIA 13
PRÓBA BADAWCZA 14
METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE 14

CHARAKTERYSTYKA TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNEGO OBSZARU KSZTAŁCENIA **17**

KIERUNKI KSZTAŁCENIA W OBSZARZE TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNYM NA TERENIE BOF 17
SKALA I STRUKTURA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W BRANŻY TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNEJ NA OBSZARZE BOF 18
TECHNIK HOTELARSTWA 19
TECHNIK OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ 20
TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ 21
TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH 22
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI 23
KUCHARZ 24
KELNER 26
CUKIERNIK 27
PIEKARZ 28
PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ 29

SYTUACJA NA RYNKU PRACY W ZAWODACH ZWIĄZANYCH Z TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNYM OBSZAREM KSZTAŁCENIA **30**

TECHNIK HOTELARSTWA 30
TECHNIK OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ 31
TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ 32
TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH 32
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI 33
KUCHARZ 34
KELNER 34
TECHNIK USŁUG KELNERSKICH 35
CUKIERNIK 35
PIEKARZ 36
PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ 37
PRACOWNIK POMOCNICZY GASTRONOMII 38

PRZEDSIĘBIORSTWA PROWADZĄCE DZIAŁALNOŚĆ W OBSZARZE TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNYM NA TERENIE BOF **38**

STRUKTURA BADANYCH FIRM WEDŁUG LICZBY ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW 38
STRUKTURA BADANYCH FIRM WEDŁUG OKRESU PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI 39
OCENA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO WEDŁUG BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW 40
WSPÓŁPRACA FIRM ZE SZKOŁAMI ZAWODOWYMI 42
LICZBA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW 45
PLANY ZATRUDNIENIOWE 47
DOSTĘPNOŚĆ KANDYDATÓW DO PRACY 48
WYKSZTAŁCENIE PREFEROWANE PRZEZ PRACODAWCÓW 50
NAJCZĘŚCIEJ POSZUKIWANI PRACOWNICY 51
SPOSOBY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW 53

STANOWISKA PRACY W OBSZARZE TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNYM NA TERENIE BOF **54**

TECHNIK HOTELARSTWA 54

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika hotelarstwa 54
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik hotelarstwa 57
TECHNIK OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ 59
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika obsługi turystycznej . 59
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik obsługi turystycznej 60
TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ 62
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika turystyki wiejskiej 62
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik turystyki wiejskiej ... 63
TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYM 64
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych 64
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych 66
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI 67
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika technologii żywności 67
KUCHARZ 67
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie kucharza 67
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku kucharz 70
KELNER 72
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie kelnera 72
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku kelner 73
CUKIERNIK 74
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie cukiernika 74
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku cukiernik 76
PIEKARZ 78
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie piekarza 78
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku piekarz 79
PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ 80
Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej 80
Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku pracownik pomocniczy obsługi hotelowej 82

ANALIZA LUKI KOMPETENCYJNEJ NA POZIOMIE KWALIFIKACJI 82
TECHNIK HOTELARSTWA 82
TECHNIK OBSŁUGI TYRYSTYCZNEJ 85
TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ 86
TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH 90
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI 91
KUCHARZ 94
KELNER 97
CUKIERNIK 100
PIEKARZ 101
PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ 104

ANALIZA LUKI KOMPETENCYJNEJ NA POZIOMIE EFEKTÓW KSZTAŁCENIA 107
TECHNIK HOTELARSTWA 107
TECHNIK OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ 109
TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ 110
TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH 112
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI 113
KUCHARZ 116
KELNER 117
CUKIERNIK 119
PIEKARZ 121
PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ 122

ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA W PRZEBADANYCH FIRMACH..... 124
SPIS TABEL 127
SPIS WYKRESÓW 130

Wstęp

Współczesna rzeczywistość społeczno-gospodarcza charakteryzuje się niezwykle wysoką dynamiką zmian. Szybkie tempo innowacji, postępująca globalizacja, a także zmiany stylu życia czy wyznawanych wartości społeczeństw sprawiają, iż struktury gospodarcze krajów i regionów podlegają gwałtownym przemianom. Konsekwencją zmian struktur gospodarczych są także zmiany zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe. Kształtowane obecnie kwalifikacje zawodowe muszą nadążać za zmieniającymi się charakterystykami istniejących stanowisk pracy, ale także dostosowywać się do dopiero wyłaniających się nowych stanowisk pracy. Wyzwaniem z punktu widzenia systemu kształcenia zawodowego jest bieżące monitorowanie dynamicznych potrzeb gospodarki w zakresie popytu na kwalifikacje i stałe dostosowanie do nich oferty edukacyjnej.

Należy przy tym podkreślić, iż zapewnianie takiego nadążania podaży oferty edukacyjnej do zmieniającego popytu na kwalifikacje jest niezmiernie ważne z punktu widzenia jednostek systemu edukacji, w szczególności szkół zawodowych oraz uczestników systemu edukacji, głównie młodzieży, ale też z perspektywy odbiorców kształtowanych kwalifikacji, czyli przedsiębiorstw i instytucji. Z perspektywy uczestników systemu edukacji zawodowej warto zauważyć, iż zdolność do znalezienia zatrudnienia, nazywana czasem „zatrudnialnością" lub „atrakcyjnością zatrudnieniową" (od angielskiego słowa „employability"), staje się kluczowym problemem rynku pracy absolwentów, w tym absolwentów kształcenia zawodowego.

Rynek pracy, na który wchodzą absolwenci jest coraz bardziej złożony i niestabilny. Z tego względu liczni absolwenci mają problemy z rozpoczynaniem karier zawodowych, szczególnie w przypadku podejmowania pracy w zawodzie wyuczonym, który nie zawsze jest jednocześnie zawodem poszukiwanym przez pracodawców. Ważnym źródłem tych problemów jest wybieranie kierunku kształcenia, na który zapotrzebowanie na lokalnym czy regionalnym rynku pracy jest niskie czy wręcz malejące. Młodzież kierując się nieścisłymi informacjami bądź pewnego rodzaju „modami" na pewne zawody podejmuje nietrafne decyzje edukacyjne, które przynoszą z perspektywy czasu negatywne konsekwencje. Szereg badań potwierdza, iż kompetencje absolwentów szkół zawodowych co najmniej nie w pełni odpowiadają potrzebom rynku pracy.

Z kolei, jeśli popatrzymy na popytową stronę rynku pracy, to wyraźnie rysuje się tu problem niedoboru pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Obecnie brak wykwalifikowanych kandydatów do pracy staje się kluczową barierą rozwoju wielu przedsiębiorstw, w tym na obszarze tak zwanego Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego.

W świetle powyższych spostrzeżeń można postawić tezę, iż przynajmniej część uczestników systemu kształcenia zawodowego nabywa kwalifikacje i praktyczne umiejętności, które nie są już poszukiwane na rynku pracy, a z drugiej strony brakuje w systemie kształcenia pewnych kierunków kształcenia pozwalających na zdobycie kwalifikacji i praktycznych umiejętności poszukiwanych przez

pracodawców na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Istnienie powyższej rozbieżności może być także ważnym elementem obniżającym atrakcyjność samego systemu kształcenia zawodowego, które może przejawiać się ograniczonym zainteresowaniem kształcenia w szkołach zawodowych, szczególnie ze strony młodzieży osiągającej dobre wyniki nauczania.

Zrozumienie negatywnych konsekwencji oraz pojawiających się rozbieżności pomiędzy ofertą systemu kształcenia zawodowego, a zmieniającym się popytem pracodawców na kwalifikacje uzasadnia potrzebę podejmowania działań, które przeciwdziałałyby takiej sytuacji i poprawiały sytuację zarówno młodzieży - uczestników systemu kształcenia jak i pracodawców odbiorców kwalifikacji jak i samych szkół zawodowych, których istotą jest kształcenie w zawodach zgodnych z potrzebami rynku pracy.

Celem relacjonowanych badań była identyfikacja luk kompetencyjnych na poziome zawodów i kwalifikacji oraz systematyczne formułowanie rekomendacji w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej systemu kształcenia zawodowego na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego (BOF) do potrzeb pracodawców. Na obszar BOF składa się: miasto Białystok oraz 9 gmin należących do powiatu białostockiego, w tym gminy miejsko-wiejskie: Choroszcz, Czarna Białostocka, Łapy, Supraśl, Wasilków, Zabłudów oraz gminy wiejskie: Dobrzyniewo Duże, Juchnowiec Kościelny, Turośń Kościelna. Białostocki Obszar Funkcjonalny zlokalizowany jest w centralnej części województwa podlaskiego i zajmuje obszar 1 728,15 km², co stanowi 8,6% powierzchni województwa. Białostocki Obszar Funkcjonalny zamieszkuje ponad 413 tys. osób , co stanowi ok. 34% potencjału ludnościowego województwa podlaskiego. Wysoki potencjał społeczno – gospodarczy badanego obszaru sprawia, iż wnioski z badania mogą być rozpatrywane także z perspektyw całego województwa podlaskiego.

Realizacja przyjętego celu badawczego wymagała analiz dany na temat sytuacji na rynku pracy w zakresie poszczególnych zawodów. Przy czym dane statystyczne dostępne są najczęściej na poziomie wojewódzkim. Przede wszystkim zatem niezbędne było przeprowadzenie badań empirycznych zapotrzebowania na kwalifikacje ze strony pracodawców na terenie BOF. Przyjęto, iż konsekwentna realizacja celu badania wymaga systematycznego zbierania i analizowania danych. W ramach finansującego niniejsze badanie projektu założono coroczne przeprowadzanie badań w 5 edycjach w latach 2017-2021 – co roku, średnio na próbie 120 firm i 360 stanowisk. Niniejszy raport zawiera wyniki badań prowadzonych w latach 2017-2022, które objęły 511 firm i 2003 stanowiska.

Na potrzeby relacjonowanego badania dokonano celowego doboru firm, kierując się kryterium ich udziału w generowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na terenie BOF, z uwzględnieniem ośmiu obszarów kształcenia zawodowego (zgodnie z projektem rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 2017 roku odnośnie do Podstawy Programowej Kształcenia w Zawodach), takich jak:

1) administracyjno-usługowy (AU),
2) budowlany (BD),
3) elektryczno-elektroniczny (EE),
4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (MG),

5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (RL),

6) turystyczno-gastronomiczny (TG),

7) medyczno-społeczny (MS),

8) artystyczny (ST).

Podstawą celowego doboru firm do badania była baza firm REGON, zaś źródłem uzupełniającym książka teleadresowa „Panorama Firm" przy uwzględnieniu doboru największych pracodawców, czy typów firm generujących największe zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe. W wytypowanych firmach badania objęły analizę konkretnych stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci kształcenia zawodowego. Należy podkreślić przy tym znaczącą różnicę pomiędzy określonym zawodem, który nauczany jest w szkole a wymaganiami konkretnych stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci. Znajomość realiów pracy na faktycznych stanowiskach może być ważną przesłanką identyfikacji na jakie zawody istnieje zapotrzebowanie. W trakcie badań zebrano informacje dotyczące tego na czym polega praca na danych stanowiskach oraz jakie zadania są realizowane. Zebrano w szczególności informacje dotyczące tego:

- jakich zawodów wymagają faktyczne stanowiska pracy na lokalnym rynku pracy BOF;
- jak duże jest zatrudnienie na stanowiskach związanych z danym zawodem, czyli jak głęboki jest popyt na kwalifikacje danego zawodu;
- czy pracodawcy zamierzają zatrudniać nowych pracowników na stanowiskach związanych z danym zawodem;
- jaka jest dostępność kandydatów do pracy, określona przez liczbę kandydatów na 1 wolne miejsce.

Należy podkreślić, iż powyższe cechy rzutujące na zapotrzebowanie na kształcenie w określonych zawodach, kształtują się specyficznie na lokalnych rynkach pracy. W związku z tym, jeśli informacje w tym zakresie mają być użyteczne w procesie dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców powinny być rozpatrywane w takim wymiarze - w przypadku niniejszego opracowania w ramach Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego. Ogromna liczba zróżnicowanych stanowisk pracy, z jednej strony i rozmiar próby badawczej oraz w konsekwencji brak doboru losowego wynikający z ograniczonych zasobów projektu finansującego relacjonowane badanie sprawiają, iż nie można mówić o reprezentacyjności próby badawczej. Tym niemniej uzyskane informacje mają znaczny praktyczny walor informacyjny odnośnie przebadanych stanowisk i zawodów. Pozytywnie na interpretacje wyników wpływa fakt, iż jak wzmiankowano wyżej do badania wytypowane zostały rodzaje firm oraz stanowiska o największym potencjale zatrudnieniowym, czyli dające możliwość zatrudnienia dla jak największej liczby absolwentów kształcenia zawodowego.

Badanie zostało przeprowadzone w formie bezpośrednich wywiadów z wykorzystaniem kwestionariusza badawczego (PAPI). Badania były przeprowadzone przez ankieterów – stałych pracowników Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr zaangażowanych i przeszkolonych jako Doradcy

kompetencji. Dobór próby badanych stanowisk przebiegał w dwóch etapach. W pierwszym jak wzmiankowano wyżej w sposób celowy dobrano typy firm, które tworzą najwięcej miejsc pracy dla absolwentów kształcenia zawodowego. W drugim kluczowym etapie respondenci - menedżerowie firm wskazywali w ramach struktur organizacyjnych własnych przedsiębiorstw stanowiska, które w ich przeświadczeniu tworzą obecnie i będą tworzyły w przyszłości największy potencjał zatrudnieniowy. Większość kluczowych wyników badania rozpatrywana jest w świetle informacji zebranych nie na temat firm, lecz na temat stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci kształcenia zawodowego.

Badanie stanowisk pracy oraz niniejsza książka zostały zrealizowane w ramach projektu *„Centrum Kompetencji BOF - kompleksowy model wsparcia i modernizacji systemu kształcenia zawodowego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego"* finansowanego z środków UE w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014 --2020, Oś priorytetowa III. Kompetencje i kwalifikacje, Działanie 3.3 Kształcenie zawodowe młodzieży na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki, Poddziałanie 3.3.2 Stworzenie Centrum Kompetencji BOF oraz środków budżetu państwa, a także wkładów własnych Miasta Białystok i partnera Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr.

Głównym celem Projektu jest utworzenie „Centrum Kompetencji BOF", które będzie działało na rzecz dostosowania kompetencji osób uczących się, podejmujących decyzje edukacyjno-zawodowe do potrzeb regionalnej gospodarki. Projekt jest realizowany w partnerstwie Miasta Białystok z Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr, przy udziale Realizatorów: Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku i Białostockiego Parku Naukowo-Technologicznego.

Niniejsza publikacja zawiera wyniki badania firm, których główny zakres działalności należy do obszaru mechanicznego i górniczo-hutniczego, z uwzględnieniem dwóch podobszarów: metalowego i samochodowego. W firmach tych znajdują się stanowiska pracy, na których zatrudnieni są absolwenci kierunków kształcenia z analizowanego obszaru.

W Rozdziale I została przedstawiona metodologia badania firm, w tym opis wykorzystanych narzędzi badawczych.

Rozdział II zawiera krótką charakterystykę zawodów z obszaru mechanicznego, w których kształcą szkoły z obszaru BOF obejmującą takie aspekty jak: opis zawodu, zadania zawodowe wykonywane w ramach zawodu, miejsca pracy w których można podjąć zatrudnienie po zakończeniu nauki w szkole.

W Rozdziale III została przedstawiona sytuacja na rynku pracy rozpatrywana w ramach zawodów. Przytoczono dane o liczbie bezrobotnych oraz zgłoszonych miejscach pracy w poszczególnych zawodach, w których występuje kształcenie na terenie BOF. Ze względu na brak dostępności do tego typu danych na poziomie BOF prezentowane dane dotyczą dwóch powiatów Miasta Białystok i powiatu białostockiego. Ponieważ jednak jak wzmiankowano powyżej potencjał społeczno - gospodarczy BOF obejmuje znacząca część wymienionych powiatów, to wyniki analizy danych na poziomie regionu mogą być ostrożnie odnoszone do sytuacji w samym Białostockim Obszarze Funkcjonalnym. Ponadto na

podstawie analizy „Barometr Zawodów” zaprezentowano prognozy zmian w zapotrzebowaniu na poszczególne zawody w 2022 roku na poziomie poszczególnych powiatów województwa podlaskiego, w tym Miasta Białegostoku i powiatu białostockiego tworzących obszar BOF.

Rozdział IV poświęcony jest charakterystyce badanych przedsiębiorstw z obszaru mechanicznego. Zaprezentowano w nim strukturę badanych firm według liczby zatrudnionych pracowników oraz okresu prowadzenia działalności. Omówiono zakres współpracy firm ze szkołami zawodowymi oraz ocenę tej współpracy. Przedstawiono również informacje dotyczące rekrutacji nowych pracowników oraz stanowisk, na które najczęściej poszukiwani są pracownicy.

W Rozdziale V dla każdego z zawodów przeanalizowano zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie, częstość i ważność wykonywania zadań zawodowych, poziom kompetencji absolwentów zakresie wykonywania poszczególnych zadań oraz liczbę pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach.

W kolejnych rozdziałach przedstawiono analizę luki kompetencyjnej na poziomie kwalifikacji oraz na poziomie efektów kształcenia.

W ostatnim rozdziale zamieszczono informacje o szkoleniach rekomendowanych przez przedsiębiorców dla uczniów szkół zawodowych, które pozwolą im zwiększyć szanse na zatrudnienie i zdobyć kompetencje oczekiwane przez pracodawców.

Założenia metodologiczne badania potrzeb kompetencyjnych firm z BOF

Problem badawczy

Zdolność do znalezienia zatrudnienia, nazywana czasem „zatrudnialnością" lub „atrakcyjnością zatrudnieniową" (od angielskiego słowa „employability"), staje się kluczowym problemem rynku pracy absolwentów, także absolwentów kształcenia zawodowego.

Rynek pracy, na który wchodzą absolwenci jest coraz bardziej złożony i niestabilny, a wymagania stawiane potencjalnym wykonawcom pracy w większości zawodów, w tym również w tych o niższych wymaganiach kwalifikacyjnych, wykazują tendencję rosnącą. Z tego względu coraz częściej absolwenci mają problemy z rozpoczynaniem karier zawodowych, szczególnie w przypadku podejmowania pracy w zawodzie wyuczonym.

Z dotychczas przeprowadzonych badań przez BFKK (2014, Kształcenie zawodowe na terenie BOF) odnośnie szkolnictwa zawodowego wynika, iż kompetencje absolwentów szkół zawodowych z terenu BOF nie odpowiadają potrzebom rynku pracy.

Ponad 15% badanych absolwentów średnich szkół zawodowych i 40% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych pozostawała bez pracy, zaś odsetek pracujących w wyuczonym zawodzie wynosi zaledwie 55%. Głównym powodem, dla którego absolwenci szkół zawodowych z terenu BOF nie wykonują pracy w swoim zawodzie był fakt, że nie znaleźli pracy w swoim zawodzie (80% wskazań badanych).

Z kolei jeśli popatrzymy na popytową stronę rynku pracy, to blisko jedna trzecia firm, które poszukiwały pracowników miała problemy ze znalezieniem osób o odpowiednich kwalifikacjach. Z badań wynika, iż najczęstszym powodem trudności rekrutacyjnych przedsiębiorstw BOF jest: brak osób z odpowiednim doświadczeniem (42%), chętnych do pracy (17%) lub posiadających pożądane kwalifikacje i umiejętności (17%).

Dlatego ważne staje się takie kształtowanie kompetencji mieszkańców BOF, w szczególności uczestników systemu kształcenia zawodowego, aby stale odpowiadały potrzebom istniejących i powstających miejsc pracy, przez co nastąpi wzrost zatrudnienia i dochodów mieszkańców. Podniesienie kompetencji do pracy uczestników systemu kształcenia zawodowego zapewni ich większą adaptacyjność na zmieniającym się rynku pracy.

Przedstawione informacje uzasadniają w pełni podjęty temat badawczy odnośnie do identyfikacji luk kompetencyjnych, zaś uzyskane dane oraz sformułowane rekomendacje należy uznać za odpowiedź na wyzwania stawiane na poziomie BOF, jak całego regionu podlaskiego.

Cele badawcze

Celem badań jest identyfikacja luk kompetencyjnych, która będzie podstawą dostosowania oferty edukacyjnej oraz systemu kształcenia zawodowego na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego do potrzeb pracodawców.

Osiągnięcie tego celu wymaga identyfikacji luki kompetencyjnej na pięciu poziomach:

- **zawodów** – w zakresie analizy podaży i popytu na zawody - analogicznie do rankingów zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz prognoz w zakresie zawodów przyszłości BOF;
- **kwalifikacji** – w zakresie analizy popytu na poszczególne kwalifikacje, ukazując braki kompetencyjne osób posiadających dany zawód w zakresie określonych kwalifikacji składających się na ten zawód lub nowych kwalifikacji wykraczającej poza ten zawód w systemie kształcenia (zgodnie z istniejącą podstawą programową) w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniając w danym zawodzie wymaga dodatkowych kwalifikacji pracowników (wielozawodowe stanowiska pracy), jednak w zakresie węższym, niż wynikającym z połączenia dwóch całych zawodów. Analiza wymaga konsultacji oświatowych standardów kwalifikacji (tj., efektów kształcenia i treści programowych dla każdej kwalifikacji) z pracodawcami BOF, kreującymi konkretne stanowiska pracy w wymiarze doraźnym i rozwojowym;
- **umiejętności** – w zakresie analizy popytu na umiejętności, czyli elementy kwalifikacji zgodnie z systemem kwalifikacji w systemie oświaty. Analiza popytu na umiejętności, rozumiane jako część kwalifikacji wymaga wnikliwej analizy i opisu stanowisk pracy charakterystycznych dla BOF i dostępnych w BOF z zaangażowaniem osób wykonujących pracę na tych stanowiskach – pracowników i mistrzów rozumiejących procesy pracy w konkretnym środowisku pracy, współpracujących z nauczycielami zawodu oraz instruktorami praktycznej nauki zawodu, rozumiejących efekty kształcenia dla poszczególnych kwalifikacji wymaganych przez dane środowisko pracy;
- **czynności** – w zakresie analizy i opisu czynności/zadań zawodowych składających się na umiejętności zawodowe (adekwatne do Kursów Umiejętności Zawodowych), z których z kolei składają się kwalifikacje zawodowe (adekwatne do Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych). Czynności zawodowe, ze względu na swój praktyczny i analityczny, podstawowy charakter kształtowane są tylko i wyłącznie w środowisku pracy poprzez wykonywanie tych czynności z możliwością pomiaru ich efektu, dlatego też najlepszą formą edukacyjną w tym wymiarze Luki Kompetencyjnej są praktyki i staże, których program składany jest z wybranych czynności adekwatnie do realnego „potencjału edukacyjnego" firmy przyjmującej na staż (wyposażenie stanowiska edukacyjnego, narzędzia i urządzenia, procesy technologiczne i wytwórcze);
- **profesjonalizacji** – w zakresie analizy popytu na uprawnienia specjalistyczne niezbędne do wykonywania pracy w konkretnych środowiskach pracy, wynikające z postępu technologicznego oraz określonych wymogów prawa czy bezpieczeństwa pracy, a wykraczające poza katalog umiejętności składających się na konkretną kwalifikacje. Zgodnie z najnowszymi modelami

kształcenia praktycznego identyfikowanymi w Europie, Dualny System Kształcenia powinien być systematycznie uzupełniany poprzez kursy specjalistyczne, dotyczące uprawnień do stosowania wybranych technologii czy obsługi urządzeń.

Wyniki badań pozwolą na osiągniecie następujących celów szczegółowych, pozwalających na wypracowanie corocznych rekomendacji, których adresatem będą:

- **szkoły zawodowe** - w zakresie modernizacji dotychczasowych kierunków kształcenia, jak i otwierania nowych kierunków w ramach programów rozwojowych szkół zawodowych oraz Wojewódzka Rada Rynku Pracy, opiniująca plany poszczególnych szkół zawodowych w zakresie nowo uruchamianych kierunków kształcenia (efekt badania Luki Kompetencyjnej na poziomie zawodów);
- **placówki kształcenia ustawicznego** - w zakresie KKZ i KUZ wraz ze standardem edukacyjnym i egzaminacyjnym KUZ – roczna oferta KKZ i KUZ (efekt badania Luki Kompetencyjnej na poziomie kwalifikacji i umiejętności);
- **firmy** – w zakresie dualnego systemu kształcenia poprzez programy staży zawodowych i praktyk z zastosowaniem wystandaryzowanych 243 czynności zawodowych. Powstanie roczna – wakacyjna oferta staży i praktyk (efekt badania Luki Kompetencyjnej na poziomie czynności zawodowych);
- Z kolei efektem badania Luki Kompetencyjnej na poziomie uprawnień i profesjonalizacji wykraczającej poza ramy kwalifikacji szkolnych (Poziom 5 Luki Kompetencyjnej BOF) będzie wypracowany **katalog kursów specjalistycznych i uprawnień specjalistycznych** dla poszczególnych 9 branż lub zawodów - roczna oferta kursów w ramach trzeciego filaru edukacji zawodowej BOF.

Przyjęta koncepcja badania luki kompetencyjnej na pięciu poziomach stanie się także podstawą do optymalizacji systemu kształcenia na obszarze BOF, poprzez dopasowanie formy kształcenia zawodowego do poziomu i szczegółowości zdiagnozowanej luki kompetencyjnej.

Podejście to zwiększy efektywność kształcenia zawodowego poprzez skuteczniejsze zarządzanie procesem edukacji w kontekście kosztów edukacji i czasu jej trwania. W ten sposób system ma szanse stać się elastyczny, precyzyjnie reagujący na zdiagnozowane potrzeby rynku oraz faktyczną podaż kompetencji, kreowaną przez absolwentów szkół zawodowych.

Zasięg terytorialny badania

Badaniem zostały objęte przedsiębiorstwa posiadające siedzibę na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego. W skład Stowarzyszenia Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego wchodzą: stolica województwa podlaskiego – miasto Białystok oraz 9 gmin należących do powiatu białostockiego, w tym gminy miejsko-wiejskie: Choroszcz, Czarna Białostocka, Łapy, Supraśl, Wasilków, Zabłudów oraz gminy wiejskie: Dobrzyniewo Duże, Juchnowiec Kościelny, Turośń Kościelna.

Białostocki Obszar Funkcjonalny zlokalizowany jest w centralnej części województwa podlaskiego i zajmuje obszar 1 728,15 km², co stanowi 8,6% powierzchni województwa. Białostocki Obszar Funkcjonalny zamieszkuje ponad 413 tys. ludności, co stanowi ok. 34% potencjału ludnościowego województwa podlaskiego.[1]

Próba badawcza

Realizacja celu badania skłania do prowadzenia badań corocznie – w 5 edycjach w latach 2017-202 – na próbie 120 firm i 600 pracowników.

Ze względu na tak określony cel badawczy dokonano celowego doboru firm według kryterium reprezentatywności próby w wymiarze gospodarczym i strategicznym (udział poszczególnych branż w gospodarce BOF oraz w strategicznych kierunkach rozwoju BOF i regionu), z uwzględnieniem ośmiu obszarów kształcenia zawodowego (zgodnie z projektem rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 2017 roku odnośnie do Podstawy Programowej Kształcenia w Zawodach), takich jak:

1) administracyjno-usługowy (AU),
2) budowlany (BD),
3) elektryczno-elektroniczny (EE),
4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (MG),
5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (RL),
6) turystyczno-gastronomiczny (TG),
7) medyczno-społeczny (MS),
8) artystyczny (ST).

Podstawą celowego doboru firm do badania była baza firm REGON, będąca w dyspozycji Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr, zaś źródłem uzupełniającym była książka teleadresowa typu „Panorama Firm".

Metody i narzędzia badawcze

Do badania potrzeb kompetencyjnych firm na terenie BOF zostały wykorzystane zróżnicowane narzędzia i metody badawcze, dostosowane do pięciu poziomów luki kompetencyjnej.

Badanie firmy (Ankieta 1. FIRMA HR i Ankieta 2. Efekty kształcenia)

Zadaniem badania za pomocą Ankiety 1 (FIRMA - HR) jest przede wszystkim identyfikacja stanowisk w firmach na których pracują absolwenci szkół zawodowych (techników zawodowych i ZSZ). Już na tym etapie możliwe jest rozpoznanie niektórych luk kompetencyjnych (krótki wywiad pogłębiony na początku ankiety / pytania o preferowane i faktyczne zatrudnienie na stanowiskach / zapotrzebowanie na szkolenia specjalistyczne). Dodatkowo ankieta służy identyfikacji pracowników do

[1] http://bof.org.pl/pl/o-stowarzyszeniu/statut

kolejnych wywiadów oraz jest materiałem na potrzeby poradnictwa popytowego w szkołach (np. pytania o wynagrodzenia na stanowiskach i mocne strony firmy) oraz jest wstępną deklaracją przyjmowania absolwentów na staże zawodowe.

Ankieta 2 (Efekty kształcenia) została przyjęta jako narzędzie / które sprawdziło się w badaniach w innych projektach realizowanych przez BFKK (np. „Krok w przyszłość"). Za jej pomocą bada się lukę kompetencyjną skorelowaną z efektami nauczania z podstawy programowej. Respondenci oceniają w skali 1-5 efekty kształcenia istotne na danym stanowisku pracy oraz kompetencje absolwentów szkół zawodowych podejmujących prace w firmie na danym stanowisku. Przyjęto, iż różnica w ocenie punktowej pomiędzy „istotnością" a „umiejętnościami absolwentów" stanowi miarę luk kompetencyjnych w poszczególnych efektach nauczania / umiejętnościach absolwentów. Każdy efekt nauczania przekłada się na programy szczegółowe w szkołach. Za pomocą tego badania można więc określić na jakich kierunkach / w których treściach nauczania / w których przedmiotach / w których zagadnieniach (lekcjach) / w których szkołach występują największe luki kompetencyjne. Może (powinno) to stanowić podstawę do korekty programów nauczania na różnych poziomach. Ankiety te zostały opracowane dla konkretnych zawodów szkolnych. W ankiecie uwzględniono również pytanie o Kompetencje Kluczowe / które stanowią tzw. 9 Obszar badawczy.

Badanie pracownika - Ankieta 3 „Opis stanowiska"

Ankieta 3 „Opis stanowiska" służy do badania pracowników. Na pierwszym etapie badań tymi pracownikami są szefowie komórek organizacyjnych (wydziałów) / którzy mają ogólny przegląd stanowisk. Pytania zawarte w ankiecie dotyczą wiec raczej „zbioru pracowniczego na danym stanowisku" niż poszczególnego pracownika. Pozwala to uchwycić pewne zasadnicze dane / opisy pracowników zatrudnionych na konkretnych stanowiskach. W dalszym toku prac badawczych (po identyfikacji głównych luk kompetencyjnych) przeprowadzane będą tego typu wywiady również bezpośrednio z pracownikami zatrudnionymi na konkretnych stanowiskach.

W Ankiecie 3 identyfikowane są zadania i czynności wykonywane na danym stanowisku oraz o deficyty kompetencyjne. Pozwoli to na uzyskanie opisów zadań i czynności zawodowych na konkretnych stanowiskach. Jednak w początkowej fazie badań okazało się, że większość kierowników wydziałów nie jest w stanie w trakcie wywiadu w sposób ekspercki detalicznie określić zadań i czynności (wyznacznikiem „zadania' był rezultat / zaś czynności wchodziły w skład zadania). Postanowiono więc zmienić układ ankiety i wprowadzić dwie wersje – uniwersalną i szczegółową. W ankiecie „uniwersalnej" respondenci nadal mają możliwość w sposób swobodny określania zadań i czynności zawodowych. W drugiej wersji mamy ankiety przygotowane dla konkretnych stanowisk (z określonymi zadaniami) / a pytamy wyłącznie o braki kompetencyjne dla czynności w ramach konkretnych / zdefiniowanych zadań zawodowych. Ułatwia to nie tylko prace Doradcom Kompetencji ale również respondentom. Odnoszą się oni judo konkretnych pytań dotyczących konkretnych zadań zawodowych. Zadania te zostały określone przez ekspertów BFKK zajmujących się opracowaniem standardów do egzaminów

zawodowych. W drugiej wersji ankiety nadal występuje możliwość swobodnego wypowiedzenia się respondentów co do zadań zawodowych na stanowisku. Pytanie o częstotliwość (przy odpowiedniej próbie badawczej).

Charakterystyka turystyczno-gastronomicznego obszaru kształcenia

Kierunki kształcenia w obszarze turystyczno-gastronomicznym na terenie BOF

Kształcenie w zawodach z obszaru turystyczno-gastronomicznego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego odbywa się w 2 branżach:

Tabela 1. Przyporządkowanie zawodów szkolnictwa zawodowego z obszaru turystyczno-gastronomicznego do branż

Technik żywienia i usług gastronomicznych	Branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT)
Technik hotelarstwa	
Kucharz	
Technik usług kelnerskich	
Kelner	
Technik organizacji turystyki	
Technik obsługi turystycznej	
Technik turystyki wiejskiej/Technik turystyki na obszarach wiejskich	
Pracownik obsługi hotelowej	
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	
Pracownik pomocniczy gastronomii	
Cukiernik	Branża spożywcza (SPC)
Piekarz	
Technik technologii żywności	

Źródło: opracowanie własne

W zawodach z obszaru turystyczno-gastronomicznego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego kształci osiem szkół:

Zespół Szkół Gastronomicznych na kierunkach:

- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- technik technologii żywności
- technik usług kelnerskich,
- kelner,
- kucharz,
- cukiernik.

Zespół Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku na kierunkach:

- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- kucharz.

Zespół Szkół nr 16 na kierunkach:

- kucharz,
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej,
- cukiernik,
- pracownik pomocniczy gastronomii.

Zespół Szkół Rolniczych w Białymstoku na kierunkach:

- technik obsługi turystycznej,
- technik organizacji turystyki,
- technik turystyki na obszarach wiejskich,
- technik turystyki wiejskiej.

Zespół Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika na kierunku:

- technik hotelarstwa.

Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. kpt. Władysława Wysockiego na kierunku:

- technik hotelarstwa.

Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi w Białymstoku:

- technik obsługi turystycznej,
- technik organizacji turystyki,
- technik obsługi turystycznej,
- technik hotelarstwa,
- pracownik obsługi hotelowej.

Zespół Szkół Zawodowych nr 5 im. gen. Ignacego Prądzyńskiego:

- cukiernik,
- kucharz,
- piekarz.

Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach na kierunku:

- technik hotelarstwa.

Skala i struktura kształcenia zawodowego w branży turystyczno-gastronomicznej na obszarze BOF

Biorąc pod uwagę liczebność uczniów na kierunkach związanych z turystyczno-gastronomicznym obszarem kształcenia w roku szkolnym 2021/2022, na pierwszym miejscu znajduje się technik żywienia i usług gastronomicznych technik z 478 uczniami oraz technik hotelarstwa z niemal

taką samą liczbą uczniów - 475. Najmniej osób uczy się na kierunkach piekarz i pracownik pomocniczy gastronomii, w sumie jest to 10 osób.

Tabela 2. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru turystyczno-gastronomicznego w ciągu ostatnich 3 lat

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2019/ 2020	rok szk. 2020/ 2021	rok szk. 2021/ 2022
Technik żywienia i usług gastronomicznych	343404	532	489	478
Technik hotelarstwa	422402	645	506	475
Kucharz	512001	225	196	195
Cukiernik	751201	150	133	141
Technik organizacji turystyki	422104	-	74	98
Technik usług kelnerskich	513102	56	59	60
Technik obsługi turystycznej	422103	111	31	17
Kelner	513101	39	22	10
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	911205	27	21	24
Technik turystyki wiejskiej/Technik turystyki na obszarach wiejskich	515203/515205	38	40	51
Technik technologii żywności	314403	-	9	10

Źródło: opracowanie własne

TECHNIK HOTELARSTWA

Technik hotelarstwa planuje, organizuje, oferuje, koordynuje oraz wykonuje usługi hotelarskie w obiekcie hotelarskim i innych obiektach, w których świadczone są usługi hotelarskie. Przyjmuje rezerwację usług, ustala zakres zamówionych usług, sposób ich świadczenia oraz formę zapłaty. Przyjmuje gości w obiekcie, kompleksowo ich obsługuje w trakcie pobytu, wykwaterowuje z obiektu, rozlicza koszty pobytu gości oraz przyjmuje należność. Obsługuje również gości o specjalnym znaczeniu – typu VIP, CIP, gości niepełnosprawnych. Organizuje i oferuje usługi dodatkowe: konferencyjne, turystyczne, rekreacyjno-sportowe, typu Wellness i SPA oraz okolicznościowe na specjalne zamówienie. Prowadzi korespondencję z odbiorcami usług hotelarskich oraz obsługuje sprzęt biurowy, korzysta z komputerowych programów użytkowych i hotelowych. Promuje oferowane usługi z wykorzystaniem różnorodnych form reklamy, sprzedaży osobistej, promocji sprzedaży oraz technik z zakresu public relations. Współpracuje z innymi podmiotami oferującymi usługi hotelarskie, analizuje oferty konkurencji, obserwuje rynek hotelarski oraz zbiera opinie o preferencjach gości. Prowadzi dokumentację eksploatacyjną obiektu hotelarskiego, oblicza i interpretuje wskaźniki wykorzystania bazy hotelowej oraz wskaźniki sprzedaży i opłacalności prowadzonej działalności. Utrzymuje czystość i porządek w obiekcie hotelarskim. Przygotowuje i podaje śniadania.

Technik hotelarstwa może być zatrudniony w obiektach bazy noclegowej takich jak: zakłady hotelarskie, ośrodki wypoczynkowe, zakłady uzdrowiskowe, pensjonaty, zajazdy, gościńce, schroniska, kwatery prywatne, a także w bazach ruchomych: promowej, żeglugowej, kolejowej, lotniczej. Może być zatrudniony w organach administracji samorządowej zajmującej się usługami hotelarskimi a także w branżowych organizacjach i stowarzyszeniach. Może prowadzić własną działalność w zakresie świadczenia usług hotelarskich.

Do zadań zawodowych technika hotelarstwa należy:

- prowadzenie działalności promocyjnej oraz sprzedaż usług hotelarskich;
- rezerwowanie usług hotelarskich;
- wykonywanie prac związanych z obsługą gości w recepcji;
- przygotowywanie jednostek mieszkalnych do przyjęcia gości;
- przygotowywanie i podawanie śniadań w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie;
- przyjmowanie i realizacja zamówień na hotelarskie usługi dodatkowe.

Do umiejętności, cech psychologicznych, uzdolnień przydatnych w zawodzie należą: odpowiednia ekspresja werbalna oraz refleks. Do wykonywania pracy w zawodzie technika hotelarstwa niezbędna jest operatywność, podejmowanie inicjatywy i umiejętności związane z obsługą klienta, tj. komunikatywność, dyskrecja, życzliwość. Osoba na tym stanowisku musi cechować się odpornością emocjonalną oraz posiadać kulturę osobistą i dobrą prezencję. Ważnym aspektem są również uzdolnienia językowe oraz posiadanie umiejętności organizacyjnych, negocjacyjnych i marketingowych. Pożądane obszary zainteresowań obejmują prawo, ekonomię, administrację i kulturoznawstwo.

Technicy hotelarstwa mogą podejmować pracę na stanowisku: recepcjonisty, pracownika służby pięter, pokojowej.

TECHNIK OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ

Technik obsługi turystycznej to kierunek stworzony dla ludzi kochających piękno świata i natury, pragnących spełniać swoje i innych marzenia o podróżach. Do zadań technika obsługi turystycznej należy kompleksowe świadczenie usług turystycznych, czyli: przyjmowanie zleceń (życzeń) klienta, programowanie imprez, kalkulowanie zamawianych świadczeń, czuwanie nad prawidłową realizacją zamawianych usług, dbanie o prawidłowy wizerunek przedsiębiorstwa głównie poprzez profesjonalną obsługę turystów.

Technicy obsługi turystycznej zatrudniani są w biurach podróży, agencjach turystycznych, ośrodkach informacji turystycznej, organach administracji samorządowej zajmujących się promocją turystyki, fundacjach, stowarzyszeniach i organizacjach pozarządowych związanych z branżą turystyczną, w biurach organizacji kongresów i konferencji, w branży hotelarskiej (hotelach, pensjonatach, ośrodkach sportowo-rekreacyjnych), mogą również prowadzić własną działalność gospodarczą jako agenci turystyczni. Jest to także ukierunkowanie do kontynuowania nauki na kierunkach: turystyka, marketing, zarządzanie, rekreacja, hotelarstwo.

Do zadań zawodowych technika obsługi turystycznej należy:

- organizowanie działalności turystycznej;
- organizowanie imprez i usług turystycznych;
- współpraca z krajowymi i zagranicznymi organizatorami usług turystycznych;
- obsługiwanie klientów korzystających z usług turystycznych;
- rozliczanie i sprzedaż imprez i usług turystycznych;
- organizuje, koordynuje i nadzoruje obsługę turystyczną klientów;
- badanie rynku usług turystycznych, obserwacja sytuacji na rynku turystycznym;
- uczestnictwo w targach, konferencjach, giełdach, sympozjach i innych imprezach związanych z turystyką;
- praca w pomieszczeniach zamkniętych biur podróży oraz w terenie w związku z planowaniem imprez turystycznych

Do wykonywania zawodu technika obsługi turystycznej potrzeba jest łatwość nawiązywania kontaktów, zdolność przekonywania, odporność emocjonalna, umiejętności planowania i zorganizowania własnej pracy. Praca organizatora wiąże się z dużą odpowiedzialnością, dlatego musi być wykonywana bardzo dokładnie. Niezbędna jest znajomość języków obcych. Wskazane jest posiadanie prawa jazdy.

Technicy obsługi turystycznej mogą podejmować pracę w biurach podróży, agencjach turystycznych, ośrodkach informacji turystycznej, jak również w organach administracji samorządowej zajmujących się promocją turystyki. Mogą podjąć zatrudnienie również w fundacjach, stowarzyszeniach i organizacjach pozarządowych związanych z branżą turystyczną oraz w biurach organizacji kongresów i konferencji, w szczególności w branży hotelarskiej tj. hotelach, pensjonatach, ośrodkach sportowo-rekreacyjnych. Ponadto mają możliwość prowadzenia własnej działalności gospodarczej jako agenci turystyczni.

Do pracy na stanowisku technika obsługi turystycznej niezbędne są środki i narzędzia pracy takie jak: komputer z oprogramowaniem, dostęp do Internetu, sprzęt audiowizualny i multimedialny oraz urządzenia biurowe.

TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ

Technik turystyki wiejskiej organizuje działalność turystyczną na obszarach wiejskich oraz prowadzi obsługę klienta w zakresie przygotowania, sprzedaży, realizowania i rozliczania imprez i usług turystycznych. Prowadzi gospodarstwo agroturystyczne.

Do zadań zawodowych technika turystyki wiejskiej należy:

- przygotowuje i sprzedaje imprezy i usługi turystyczne;
- realizuje i rozlicza imprezy i usługi turystyczne;
- prowadzi produkcję w gospodarstwie rolnym;
- dostosowuje gospodarstwo do działalności agroturystycznej;

- obsługuje klienta w gospodarstwie agroturystycznym.

Do umiejętności, cech psychologicznych, uzdolnień przydatnych w zawodzie należą: łatwość nawiązywania kontaktów, komunikatywność, zdolności organizacyjne. Wskazana jest umiejętność posługiwania się językiem obcym.

Technicy turystyki wiejskiej mogą podejmować pracę w różnego rodzaju obiektach agroturystycznych, biurach turystycznych, hotelach, pensjonatach, prywatnych domach letniskowych. Ponadto mają możliwość założenia i prowadzenia własnego gospodarstwa rolnego i agroturystycznego.

Do pracy w zawodzie technika turystyki wiejskiej niezbędne są: komputer z dostępem do Internetu jako podstawowe narzędzie pracy pracownika biura turystyki na wsi, elektroniczne urządzenia za pośrednictwem których potencjalny klient może dokonać płatności za zakupione wczasy agroturystyczne bądź inne usługi czy produkty danego gospodarstwa, maszyny rolnicze i inne urządzenia techniczne niezbędne do wykonania podstawowych prac w gospodarstwie rolnym i agroturystycznym.

TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH

Technik żywienia i usług gastronomicznych potrafi sporządzać rozmaite potrawy i napoje – posiada te same umiejętności, które potrzebne są w pracy kucharza. Ponadto wykonuje zadania związane z planowaniem i ocenianiem żywienia, organizowaniem i wykonywaniem usług oraz planuje i ocenia jadłospisy. Oblicza wartość odżywczą i energetyczną potraw, posiłków. Układa menu codzienne, okolicznościowe i na przyjęcia. Ponadto, technik żywienia i usług gastronomicznych sporządza oferty. Jest otwarty na nowości i kreatywny w działaniu poprzez nowoczesne dekoracje potraw, aranżację stołów i sal.

Do zadań zawodowych technika żywienia i usług gastronomicznych należy:

- ocenianie jakości żywności oraz jej przechowywania;
- sporządzanie i ekspedycja potraw i napojów;
- planowanie i ocena żywienia;
- organizowanie produkcji gastronomicznej;
- planowanie i realizacja usług gastronomicznych.

Umiejętności, cechy psychologiczne, uzdolnienia przydatne w zawodzie: osoby zatrudnione przy wytwarzaniu posiłków powinny mieć dobry smak i węch, zręczne ręce i palce oraz dobrą koordynację wzrokowo-ruchową. Pożądane są zdolności plastyczne, zwłaszcza w zakresie rysunku dekoracyjnego. Wymagana jest również dokładność i odpowiedzialność.

Zatrudnienie w zawodzie można znaleźć w zakładach żywienia zbiorowego otwartego (pensjonaty, hotele, kawiarnie, bary, restauracje promy i statki), zakładach żywienia zbiorowego zamkniętego (stołówki szkolne, przedszkola, internaty, akademiki, sanatoria), instytucjach zajmujących się obrotem żywnością, instytucjach zajmujących się upowszechnieniem wiedzy o żywieniu. Można również prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług gastronomicznych.

Środki i narzędzia pracy niezbędne w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych: naczynia kuchenne, sprzęt kuchenny, maszyny i urządzenia gastronomiczne.

TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI

Technik technologii żywności uczestniczy w procesie zabezpieczania surowców zwierzęcych i roślinnych oraz ich przetwarzania w gotowe artykuły spożywcze.

Do zadań zawodowych technika technologii żywności należy:

- nadzorowanie przebiegu produkcji wyrobów żywnościowych i utrzymania reżimu technologicznego artykułów spożywczych na każdym etapie produkcji, począwszy od przyjęcia surowców do zakładu i ich odpowiedniego składowania, przez obróbkę wstępną; wytworzenie półproduktów, ich dalsze przetwarzanie i uzyskanie gotowych wyrobów oraz pakowanie i przekazanie do magazynu;
- nadzorowanie przyjmowania dostaw surowców, półproduktów, dodatków itp., kontrolowanie ich ilości, jakości, oznaczenia i przekazywanie ich bezpośrednio do produkcji lub do magazynu;
- dobieranie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów spożywczych;
- przeprowadzanie obróbki wstępnej surowców, w tym: rozpakowywanie, sortowanie, mycie, obieranie, rozbieranie, rozdrabnianie itp. oraz przygotowywanie dodatków do żywności i koncentratów spożywczych;
- nadzorowanie i przeprowadzanie procesów produkcyjnych z wykorzystaniem maszyn, urządzeń lub linii produkcyjnych właściwych dla danego rodzaju produkcji spożywczej, aż do uzyskania gotowych wyrobów, ich pakowanie, przekazywanie do magazynu i przygotowywanie do wysyłki;
- posługiwanie się aparaturą kontrolno-pomiarową stosowaną w przetwórstwie spożywczym;
- przeprowadzanie kontroli jakości surowców, półproduktów i produktów na każdym etapie procesu technologicznego;
- prowadzenie dokumentacji rozliczeniowej produkcji;
- wykonywanie specjalistycznych analiz surowców, półproduktów i produktów gotowych w warunkach laboratoryjnych, w tym: określanie wartości odżywczej produktów spożywczych, analizowanie zmian biochemicznych, fizykochemicznych i mikrobiologiczne zachodzących podczas produkcji i przechowywania wyrobów spożywczych oraz badanie metod utrwalania żywności i określanie ich wpływu na jakość i trwałość wyrobów spożywczych;
- stosowanie przepisów prawa dotyczących produkcji wyrobów spożywczych;

- identyfikowanie zagrożeń bezpieczeństwa żywności i monitorowanie krytycznych punktów kontroli w procesach produkcji oraz podejmowanie działań korygujących zgodnie z zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej GHP (ang. Good Hygiene Practice), zasadami Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP (ang. Good Manufacturing Practice) i Systemem Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli HACCP (ang. Hazard Analysis and Critical Control Point);
- stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań;
- przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

Pracę w tym zawodzie podejmują absolwenci szkół średnich – technikum o specjalności spożywczej lub gastronomicznej. W laboratoriach spożywczych mogą pracować osoby ze średnim wykształceniem chemicznym, w nowoczesnych, wyposażonych w zautomatyzowane linie produkcyjne, zakładach spożywczych.

Technik technologii żywności pracuje głównie umysłowo, w mniejszym stopniu wykorzystując zdolności manualne i siłę fizyczną. Powinien lubić ruch, zmiany, różnorodność obowiązków, stały kontakt z ludźmi. Cechy niezbędne w tym zawodzie to gospodarność, dokładność, systematyczność, spostrzegawczość (wczesne wychwytywanie wad surowców, zaburzeń w przebiegu procesu technologicznego, drobnych defektów maszyn, które łatwo mogą zamienić się w awarie), szybkość podejmowania decyzji, podzielność uwagi, ale i umiejętność skoncentrowania się na konkretnym problemie. Od technika technologii żywności wymaga się szybkiego refleksu w sytuacjach awaryjnych, umiejętności samodzielnego, ale i rozważnego podejmowani decyzji, współpracy z podwładnymi i przełożonymi, zapamiętywania i praktycznego wykorzystywania dużej ilości bardzo różnorodnych informacji, ciągłego przerzucania się z jednej czynności na inną, odpowiedzialności (za powierzone mienie, przebieg produkcji, jakość wyrobów, prac i bezpieczeństwo ludzi). Praca technika wymaga dobrego stanu zdrowia, pełnej sprawności ruchowej, prawidłowo rozwiniętych zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, węchu, dotyku), odporności fizycznej i psychicznej (praca nocna, z ludźmi, w przedłużonym czasie).

Kształcenie w zawodzie technik technologii żywności ma na celu przygotowanie absolwenta do pracy w przedsiębiorstwach produkcyjnych przetwórstwa spożywczego, instytucjach prowadzących badanie i ocenę żywności, handel artykułami spożywczymi, a także przechowywanie i dystrybucję żywności. Absolwent kończący naukę może kontynuować kształcenie na wszystkich uczelniach wyższych, a także samodzielnie prowadzić działalność gospodarczą.

KUCHARZ

Kucharz jest osobą zawodowo zajmującą się przygotowywaniem potraw pochodzących z różnych stron świata, jak również dań dostosowanych do indywidualnych okoliczności i wymagań klientów. Posiada wiedzę odnośnie różnych kultur kulinarnych, właściwego stosowania produktów

spożywczych, odpowiedniego łączenia składników, jak również stosownego serwowania potraw, deserów, napojów i dodatków. Poza samym przygotowywaniem dań, do kucharza należy podanie ich w jak najbardziej atrakcyjnej i wyszukanej formie. Niejednokrotnie do niego należy również udekorowanie stołu. Do obowiązków kucharza należy także dbanie o wybór składników najlepszej jakości, właściwe przechowywanie produktów, dbanie o należytą konserwację wszelkich urządzeń kuchennych. Sprawuje on nadzór nad pracą w kuchni, aby przebiegała zgodnie z wymogami sanitarnymi i BHP. W gestii kucharza znajduje się również układanie menu oraz zarządzanie wydatkami na produkty spożywcze.

Praca kucharza wykonywana jest w różnych warunkach lokalowych, pomieszczeniach zamkniętych, w wysokich temperaturach i dużej wilgotności, często ręcznie, w pozycji stojącej. Przeważnie jest to praca w godzinach popołudniowych i nocnych, nie tylko w dni powszednie, ale również w niedziele i święta. Kucharze zatrudniani są w różnych podmiotach gospodarki prowadzących działalność gastronomiczną. Są to najczęściej restauracje, bary, gospody, karczmy, jadłodajnie, restauracje hotelowe, cafeterie, cukiernie, stołówki szkolne, szpitalne, akademickie, bursy, sanatoria, domy wypoczynkowe. Kucharze mogą być również zatrudniani w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych oraz spożywczych. Mogą też prowadzić własną działalność gospodarczą.

Do zadań zawodowych kucharza należy:

- organizowanie, porządkowanie i utrzymywanie w stałej czystości stanowiska pracy zgodnie z zasadami ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej;
- organizowanie i planowanie procesów technologicznych zgodnie z wymaganiami sanitarno-higienicznymi i zasadami bhp;
- przechowywanie, magazynowanie i zabezpieczanie przed zepsuciem surowców, półproduktów oraz wyrobów kulinarnych;
- pobieranie surowców i półproduktów do produkcji kulinarnej;
- dobieranie i posługiwanie się narzędziami, maszynami i urządzeniami do produkcji potraw i napojów oraz bieżąca konserwacja tych urządzeń;
- samodzielne sporządzanie, różnymi technikami i metodami, potraw, napojów i wyrobów garmażeryjnych z różnych grup surowców z zachowaniem wartości odżywczej;
- porcjowanie, dekorowanie i ekspedycja wyrobów kulinarnych;
- planowanie posiłków i układanie menu;
- kierowanie pracą pracowników w dziale produkcyjnym;
- współpraca z klientami i dostawcami;
- współpraca z kierownictwem zakładu;
- odbieranie jakościowe i ilościowe surowców, półproduktów i gotowych wyrobów;
- kontrolowanie zgodności czynności produkcyjnych z wymaganiami systemu GMP i GHP;

- monitorowanie procesu produkcyjnego pod kątem występowania czynników zagrażających życiu i zdrowiu człowieka zgodnie z procedurami systemu HACCP.

Do umiejętności, cech psychologicznych, uzdolnień przydatnych w zawodzie kucharza należą: duża sprawność fizyczna i manualna oraz koordynacja wzrokowo-ruchowa. Ze względu na charakter produkcji kucharz powinien posiadać wrażliwość węchową, czucie smakowe oraz rozróżniać barwy. Musi odznaczać się wytrzymałością na długotrwały wysiłek psychiczny i fizyczny oraz zdolnością do pracy w nieprzyjemnych warunkach.

Powinien być odporny na działanie pod presją czasu, odpowiedzialny, samodzielny, rzetelny i sumienny. Specyfika zawodu wymaga także uzdolnień organizacyjnych oraz zamiłowania do ładu i porządku oraz umiejętności pracy w zespole. Ze względu na zmienny charakter produkcji i różne oczekiwania klientów preferowane są osoby asertywne, elastyczne i otwarte na zmiany.

W tym zawodzie prace wykonywanie są na stanowisku kucharza bądź pomocnika kucharza.

Środki i narzędzia pracy użytkowane w zawodzie kucharza to między innymi: naczynia kuchenne, sprzęt kuchenny, maszyny i urządzenia gastronomiczne w tym między innymi: piece konwekcyjno-parowe, kuchenki gazowe i elektryczne, piekarniki, patelnie elektryczne, wałkownice do ciasta, mieszalnica do ciasta, kuter, wilk, krajalnice, chłodziarki, zamrażarki, zmywarko-wyparzarki, frytkownice, patelnie czy zastawa stołowa.

KELNER

Kelner zajmuje się kompleksową obsługą konsumenta w zakładach gastronomicznych oraz prowadzi dokumentację sprzedaży i rozliczenia kelnerskie

Do zadań zawodowych kelnera należy:

- przygotowywanie sali konsumpcyjnej do obsługi kelnerskiej, tj.: przygotowanie (polerowanie) sztućców, szkła, porcelany oraz naczyń do wydawania potraw i napojów, nakrywanie stołów do konsumpcji z uwzględnieniem pory dnia i składanego zamówienia oraz z wykorzystaniem elementów dekoracyjnych (np. kompozycje kwiatowe);
- udzielanie konsumentowi informacji dotyczących jadłospisów, wartości odżywczych potraw i technologii ich przyrządzania;
- doradzanie konsumentowi odpowiedniego asortymentu potraw i napojów w zależności od wymagań dietetycznych, przyzwyczajeń i specyfiki kuchni (regionalna, staropolska, innych narodów);
- przyjmowanie i rejestrowanie zamówień konsumenckich;
- pobieranie potraw i napojów z kuchni i bufetów oraz ocenianie ich dekoracji i estetyki;
- serwowanie potraw i napojów;
- sporządzanie lub wykańczanie potraw w obecności konsumenta (tranżerowanie mięsa, filetowanie ryb, grillowanie potraw, flambirowanie zakąsek i deserów, sporządzanie zakąsek

gorących i zimnych oraz ich doprawianie, sporządzanie i serwowanie koktajli bezalkoholowych i alkoholowych);

- posługiwanie się narzędziami i przyrządami typu: tace, wózki kelnerskie do serwowania potraw, przyrządy do otwierania puszek i butelek, sztućce do serwowania potraw;
- obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych w części handlowej zakładu gastronomicznego, np.: elektronicznych kas kelnerskich, kalkulatorów, komputerów, kostkarek do lodu;
- zmiana nakryć i obrusów w obecności konsumenta;
- sprzątanie ze stołów z zachowaniem odpowiedniej kolejności i warunków higienicznych;
- inkasowanie należności, rozliczanie z pobranych potraw i napojów oraz dziennego utargu;
- utrzymywanie porządku na stanowisku pracy oraz przestrzeganie zasad bhp, ppoż. i sanitarno-higienicznych;
- obsługiwanie uczestników przyjęć okolicznościowych z uwzględnieniem obowiązujących zasad nakrywania stołów, rozsadzania gości, pierwszeństwa obsługi;
- opracowywanie karty potraw i napojów na przyjęcia okolicznościowe;
- propagowanie nowych wyrobów kulinarnych i napojów.

Do umiejętności, cech psychologicznych, uzdolnień przydatnych w zawodzie należą: łatwość nawiązywania kontaktów, wysoka kultura osobista, wyrozumiałość, odporność emocjonalna, umiejętność prowadzenia rozmowy, zręczność manualna, znajomość języków obcych.

Typowe stanowiska pracy w zawodzie kelnera to: kelner, barman.

Środki i narzędzia pracy mające zastosowanie w zawodzie kelnera: naczynia kuchenne, sprzęt kuchenny, zastawa stołowa.

CUKIERNIK

Cukiernik wykonuje czynności produkcyjno-technologiczne związane z wypiekiem ciast i ciastek o różnych gramaturach i kształtach przekładanych nadzieniami oraz pokrywanych różnego rodzaju polewami i kuwerturą, przy użyciu specjalnych maszyn i urządzeń oraz sprzętów.

Do zadań zawodowych cukiernika należy:

- ocena przydatności surowców (mąki pszennej, cukru, tłuszczu, jaj itd.) oraz przygotowanie ich do produkcji;
- mieszanie surowców (zgodnie z recepturami) w zależności od rodzaju ciast oraz ich wyrabianie;
- przygotowywanie różnego rodzaju nadzień, np. kremów, polew, galaretek, owoców, marmolad, ponczów;
- formowanie i wypiek lub smażenie, w zależności od rodzaju ciasta;
- przekładanie i nadziewanie różnymi masami, wykańczanie glazurą, galaretką, cukrem pudrem lub kuwerturą, w zależności od rodzaju ciasta lub ciastek;

- ocena organoleptyczną poszczególnych faz procesu technologicznego;
- zapobieganie powstawaniu wad i odstępstw od norm jakościowych przy produkcji ciast i ciastek;
- regulowanie maszyn i urządzeń w zakresie utrzymania właściwych parametrów technologicznych;
- usuwanie drobnych usterek w zespołach mechanicznych elementów bezpośrednio stykających się z ciastem lub produkowanym nadzieniem lub polewą;
- ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń ciastkarskich;
- organizowanie i nadzorowanie pracy brygad produkcyjnych;
- prowadzenie dokumentacji produkcyjnej oraz rozliczeń technologicznych zużycia surowców i półfabrykatów do produkcji;
- utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie obowiązujących zasad bhp i ppoż.

Do umiejętności, cech psychologicznych, uzdolnień przydatnych w zawodzie cukiernika należy w szczególności sprawność fizyczna i manualna oraz sensomotoryczna. W ocenie jakości wyprodukowanych wyrobów cukiernik powinien posługiwać się czuciem smakowym, wrażliwością węchową i czuciem dotykowym. Cukiernik powinien mieć także sprawne ręce do wyrabiania ciasta i elementów dekoracyjnych.

Cukiernicy mogą być zatrudnieni w sferze produkcyjnej i usługowej, głównie na stanowiskach pokrewnych, na przykład stanowisko mistrza cukierniczego.

Środki i narzędzia pracy użytkowane w zawodzie cukiernika to między innymi wałki, radełka, szczypce, formy do ciasta, ubijaczki, wycinarki, maszyny cukiernicze.

PIEKARZ

Prowadzi procesy i wykonuje czynności związane z wytwarzaniem różnych rodzajów pieczywa przy użyciu odpowiednich maszyn, urządzeń i sprzętu, rozlicza zużycie surowców do produkcji pieczywa.

Do zadań zawodowych piekarza należy:

- ocenianie przydatności produkcyjnej surowców podstawowych i pomocniczych;
- ustalanie zapotrzebowania na surowce do produkcji;
- przygotowywanie surowców do produkcji;
- wytwarzanie ciast na różne rodzaje pieczywa w określonych warunkach techniczno-organizacyjnych piekarni;
- dzielenie ciasta na kęsy, formowanie kęsów, prowadzenie rozrostu uformowanych kęsów ciasta na różne rodzaje pieczywa;
- wypiekanie rozrośniętych kęsów ciasta w różnych typach pieców piekarskich;
- schładzanie, krojenie i pakowanie pieczywa;

- ocenianie stopnia dojrzałości półproduktów piekarskich do dalszego przerobu;
- ocenianie jakości półproduktów i pieczywa, jej zgodności z wymogami przepisów technologicznych i norm;
- zapobieganie powstawaniu wad pieczywa i odstępstw od określonej normatywnie jakości;
- obsługiwanie maszyn i urządzeń występujących w piekarniach;
- ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń piekarskich;
- utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie zasad bhp i ppoż.;
- prowadzenie rozliczeń technologicznych zużycia surowców do produkcji pieczywa i dokumentacji produkcyjnej.

Do umiejętności, cech psychologicznych, uzdolnień przydatnych w zawodzie należą: umiejętności szybkiego, samodzielnego podejmowania decyzji, kreatywności, wyobraźni, zdolności manualnych, wrażliwości estetycznej i smakowej, dokładności, cierpliwości, podzielności uwagi, umiejętności pracy w zespole, szybkiego refleksu w sytuacjach awaryjnych, umiejętności utrzymania porządku i higieny w czasie wykonywania zadań zawodowych, systematyczności, odpowiedzialności, umiejętności przewidywania konsekwencji swoich działań, zainteresowań i uzdolnień technicznych, dobrego stanu zdrowia: pełnej sprawności ruchowej, prawidłowo rozwiniętych zmysłów, odporności fizycznej i psychicznej.

W zawodzie tym prace wykonywane są najczęściej na stanowisku: piekarz, pomocnik piekarza, piekarz ciastowy, piekarz stołowy czy piekarz piecowy.

Środki i narzędzia pracy stosowane w zawodzie piekarza to między innymi: automatyczny przesiewacz mąki, brytfanny piekarnicze, napełniacz bulionu, zbiornik do fermentacji, utrzymywacz ciepła dla rozczynu, zbiornik przechowujący rozczyn, szczotki, noże do cięcia, napełniacz mąki, maszyny mieszające, piekarnik, napełniacz roztworu napowietrzającego, zbiornik roztworu utleniającego, miski, sitka, wałki, wagi, formy do wycinania, kociołek do mieszania, napełniacz farszu, łopatki, kociołek do gotowania na parze, krajalnice do chleba, zgniatarki, rogalikarki, miksery, dzielarki, maszyny do formowania „longów”, trzeparki do worków.

PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ

Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej może pracować w różnego rodzaju obiektach hotelowych (hotele, pensjonaty, motele, kempingi, itp.). Wykonuje prace porządkowe w części noclegowej obiektu, przyjmuje gości hotelowych, pielęgnuje rośliny ozdobne, obsługuje urządzenia rekreacyjne i wykonuje drobne naprawy.

Do zadań zawodowych pracownika pomocniczej obsługi hotelowej należy:

- planowanie użycia i dobór odpowiednich materiałów i narzędzi odpowiednio do rodzaju pełnionych czynności zawodowych;
- wykonywanie prac porządkowych w części noclegowej hotelu;
- wykonywanie prac pomocniczych związanych z przyjmowaniem gości hotelowych;
- pielęgnowanie roślin ozdobnych, przyległych terenów zieleni i urządzeń rekreacyjnych;
- wykonywanie drobnych napraw niewymagających specjalnych uprawnień;
- wykonywanie powierzonych zadań, zgodnie z aktualną sytuacją w hotelu, w zależności od liczby gości, liczby obecnych pracowników;
- wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku zgodnie z zasadami ergonomii oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;
- podejmowanie współpracy z zespołem roboczym odpowiedzialnym za utrzymanie hotelu w czystości i porządku zgodnie z przyjętymi standardami;
- ocenianie jakości wykonywanej pracy własnej;
- kontrolowanie pokoi hotelowych, pomieszczeń publicznych i magazynów pod względem czystości oraz stanu standardowego wyposażenia;
- przestrzeganie procedur zarządzania jakością świadczenia usług hotelowych.

Do umiejętności, cech psychologicznych, uzdolnień przydatnych w zawodzie należą: sprawność fizyczna, spostrzegawczość, koncentracja, zdolność logicznego rozumowania i odpowiedzialności. Osoba ta powinna posiadać zdolność współpracy w zespole i mieć zamiłowanie do ładu i porządku. Osoba powinna posiadać umiejętności z zakresu prac pomocniczych nie tylko w ramach obiektu hotelowego, ale również w jego części gastronomicznej i wokół niego.

W tym zawodzie prace wykonywanie są na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej.

Środki i narzędzia pracy w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej to między innymi: sprzęt porządkowy, środki czystości, sprzęt do utrzymywania czystości.

Sytuacja na rynku pracy w zawodach związanych z turystyczno-gastronomicznym obszarem kształcenia

TECHNIK HOTELARSTWA

Trudności ze znalezieniem pracy pojawiły się w zawodzie technika hotelarstwa. W pierwszej połowie 2021 roku w Białymstoku na 14 zarejestrowanych jako bezrobotni, 2 było absolwentami. Na koniec omawianego okresu w rejestrze pozostały 22 osoby, wśród których nie było absolwentów. W tym samym roku w powiecie białostockim do urzędów zgłosiło się 9 techników hotelarstwa, w tym 1 absolwent. Na koniec półrocza liczba bezrobotnych wzrosła do 20 osób, które nie były absolwentami.

Szczególną uwagę należy jednak zwrócić na liczbę zgłoszonych ofert pracy, która w całym omawianym okresie wyniosła 0. Z tego powodu zawód technika hotelarstwa znalazł się na liście zawodów o najmniejszej szansie na znalezienie pracy w województwie podlaskim.

Tabela 3. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technik hotelarstwa w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	28	21	6	1	0
2021	14	22	2	0	0
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	28	20	1	0	0
2021	9	20	1	0	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Technik hotelarstwa w badaniu „Barometr Zawodów" zakwalifikowany został do grupy pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej. W prognozie zatrudnienia na 2021 ro przewiduje się zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników na terenie 6 powiatów: suwalski, Suwałki, białostocki, Białystok, łomżyński, Łomża, na pozostałym obszarze zapotrzebowanie na pracowników z badanej grupy zawodowej nie ulegnie zmianie. Na terenie 5 powiatów: suwalskiego, Suwałki, wysokomazowieckiego, białostockiego i m. Białystok będziemy mieli do czynienia z nadwyżką poszukujących pracy, spowodowaną spadkiem liczby podmiotów gospodarczych w branży turystycznej z uwagi na pandemię COVID -19.

TECHNIK OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ

Jak wynika z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy, w zawodzie technika obsługi turystycznej mamy do czynienia z dużą liczbą bezrobotnych (7 zarejestrowanych osób w Białymstoku i 2 osoby zarejestrowane w powiecie białostockim w pierwszej połowie 2021 roku). Równocześnie zapotrzebowanie pracodawców w Białymstoku i powiecie białostockim jest niewielkie – w 2021 roku nie zgłoszono żadnej oferty pracy.

Tabela 4. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technik obsługi turystycznej w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	10	8	0	0	0

2021	7	11	0	0	0
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	4	7	1	0	0
2021	2	6	0	0	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Technik obsługi turystycznej w badaniu „Barometr Zawodów" został zakwalifikowany do grupy pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej, tak jak technik hotelarstwa.

TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ

Sytuacja technika turystyki wiejskiej na rynku pracy jest niejednoznaczna. Z jednej strony liczba zarejestrowanych bezrobotnych nie jest duża. W pierwszym półroczu 2021 roku była to 1 osoba zarejestrowana w Białymstoku i 2 osoby zarejestrowane w powiecie białostockim. Z drugiej strony brak ofert pracy pozwolił zakwalifikować go do zawodów o najmniejszej szansie na znalezienie pracy.

Tabela 5. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technik turystyki wiejskiej w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	1	1	0	0	0
2021	1	2	0	0	0
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	1	1	0	0	0
2021	2	3	0	0	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

W badaniu „Barometr Zawodów" nie ujęto zawodu technik turystyki wiejskiej na rynku pracy w 2021 roku.

TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH

Technik żywienia i usług gastronomicznych to jeden z zawodów nadwyżkowych. Analizując dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, zauważyć można dużą liczbę osób zarejestrowanych jako bezrobotne – w 2020 roku było to 29 osób w Białymstoku i 13 osób w powiecie białostockim, w pierwszej połowie 2021 roku 10 osób w Białymstoku i 9 osób w powiecie białostockim. Na koniec pierwszego półrocza 2021 roku w Białymstoku w rejestrze bezrobotnych widniało 15 osób. W powiecie białostockim było to 8 osób. Jednocześnie pracodawcy nie zgłosili żadnych ofert pracy.

Tabela 6. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu	Zarejestrowani bezrobotni wg	Bezrobotni absolwenci (do 12	Bezrobotni absolwenci (do 12	Liczba ofert pracy

	okresu sprawozdawczego	stanu na koniec okresu sprawozdawczego	miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	
BIAŁYSTOK					
2020	29	19	6	2	0
2021	10	15	3	0	0
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	13	9	5	3	0
2021	9	8	5	0	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

W ramach badania „Barometr Zawodów" zawód technika żywienia i usług gastronomicznych zakwalifikowano do grupy szefowie kuchni. W 2021 roku na terenie całego województwa nie nastąpi zmiana zapotrzebowania na pracowników. Jedyny wyjątek stanowi powiat bielski, gdzie nastąpi wzrost zapotrzebowania na pracowników z uwagi na rozwój branży i brak osób z praktycznym doświadczeniem. Na terenie powiatu bielskiego, siemiatyckiego, zambrowskiego, kolneńskiego, sokólskiego, suwalskiego i Suwałk ma wystąpić deficyt osób poszukujących pracy, czego przyczyną jest brak kadry z doświadczeniem i aktualnymi umiejętnościami.

TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w pierwszej połowie 2021 roku pracodawcy nie zgłosili ofert pracy w Białymstoku i powiecie białostockim. W tym samym okresie odnotowano 7 osób, które zarejestrowały się jako bezrobotne w Białymstoku oraz 1 osobę zarejestrowaną w powiecie białostockim. Wśród nich nie pojawili się absolwenci. Na koniec okresu sprawozdawczego zarejestrowanych było 18 osób w Mieście Białystok i 6 osób w powiecie białostockim.

Tabela 7. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika technologii żywności w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	15	14	0	0	0
2021	7	18	0	0	0
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	6	9	0	0	0
2021	1	6	0	0	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza na 2021 nie przewiduje zmiany zapotrzebowania na pracowników w grupie zawodów specjaliści technologii żywności i żywienia na terenie całego województwa. Nadwyżkę poszukujących

pracy będzie można zaobserwować na terenie 6 powiatów: sejneńskiego, kolneńskiego, grajewskiego, monieckiego, a także białostockiego i M. Białystok.

KUCHARZ

Z analizy poniższej tabeli wynika, że liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne w zawodzie kucharza zmalała w porównaniu z rokiem 2020 (zarejestrowane były 144 osoby w Białymstoku i 77 osoby w powiecie białostockim). W pierwszej połowie 2021 roku liczba zarejestrowanych osób wyniosła 59 w Białymstoku (z czego 2 stanowili absolwenci) i 27 w powiecie białostockim (w tym 2 absolwentów). Na koniec omawianego półrocza liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 147 osób w Białymstoku oraz 83 osoby w powiecie białostockim. Liczba zgłoszonych w 2021 roku ofert pracy to 89 w Białymstoku i 19 w powiecie białostockim, co oznacza spadek względem lat poprzednich.

Tabela 8. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kucharza w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	144	138	2	0	111
2021	59	147	2	1	89
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	77	91	3	2	23
2021	27	83	2	0	19

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza zatrudnienia na 2021 rok wskazuje, że na terenie całego województwa nie nastąpi zmiana zapotrzebowania na pracowników. Na tym tle wyróżnia się tylko powiat bielski, gdzie nastąpi wzrost zapotrzebowania na pracowników z uwagi na pojawienie się nowych lokali gastronomicznych nastąpi wzrost zapotrzebowania na kucharzy. Na obszarze 9 powiatów: suwalskiego, Suwałk, sejneńskiego, kolneńskiego, sokólskiego, zambrowskiego, bielskiego, siemiatyckiego i hajnowskiego doświadczymy deficytu osób poszukujących pracy. Jak wynika z danych zawartych w badaniu „Barometr Zawodów" problem stanowi m.in. konieczność posiadania doświadczenia zawodowego, niskie wynagrodzenia, występowanie szarej strefy. Jedynie w powiecie wysokomazowieckim z uwagi na nadwyżkę długotrwale bezrobotnych wystąpi nadwyżka poszukujących pracy.

KELNER

Zgodnie z danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy, w pierwszej połowie 2021 roku w Białymstoku zarejestrowanych jako bezrobotne było 21 osób, z czego 2 było absolwentami. Na koniec okresu

sprawozdawczego nastąpił wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych do 51. Zmalała liczba ofert pracy z 11 w 2020 roku do 2 w 2021 roku.

W powiecie białostockim w pierwszym półroczu 2021 roku w rejestrze znalazło się 11 osób bezrobotnych, które nie były absolwentami. Na koniec okresu sprawozdawczego liczba zarejestrowanych wzrosła do 32. Pracodawcy zgłosili zapotrzebowanie na 7 pracowników, co wskazuje na niewielki spadek zapotrzebowania w porównaniu z rokiem poprzednim.

Tabela 9. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kelnera w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	70	56	3	0	11
2021	21	51	2	0	2
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	39	37	2	1	11
2021	11	32	0	0	7

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Badanie „Barometr Zawodów" przewiduje, że w 2021 roku tylko powiat hajnowski i grajewski doświadczy deficytu osób poszukujących pracy w zawodzie kelnera. Specjaliści z poszczególnych regionów wskazują jako powód niskie wynagrodzenia, brak chętnych do pracy osób z doświadczeniem i znajomością języków obcych. W powiecie białostockim i Białymstoku pojawi się nadwyżka poszukujących pracy spowodowana ograniczeniami w prowadzeniu działalności hotelowo-gastronomicznej wynikającymi z zagrożenia epidemiologicznego Covid-19. Na obszarze pozostałych powiatów wystąpi równowaga popytu i podaży. W zapotrzebowaniu na pracowników przewiduje się spadek jedynie w powiecie białostockim i Białymstoku.

TECHNIK USŁUG KELNERSKICH

Kształcenie w zawodzie technik usług kelnerskich jest realizowane w klasach pierwszych 5-letniego technikum od roku szkolnego 2019/2020. W związku z tym, że jest to nowy zawód, nie są dostępne dane do oceny sytuacji na rynku pracy.

CUKIERNIK

W grupie osób zarejestrowanych jako bezrobotne w pierwszej połowie 2021 roku w Białymstoku znalazło się 26 kandydatów chcących podjąć pracę w zawodzie cukiernika. Liczba zmalała w porównaniu z 2020 rokiem, kiedy zarejestrowane były 52 osoby. Podobnie zmalała liczba rejestrujących się absolwentów – w 2020 roku było ich 3, a w 2021 ani jednego. Na koniec okres sprawozdawczego

odnotowano 61 zarejestrowanych osób. Liczba miejsc pracy w zawodzie cukiernika, która w analizowanym roku wyniosła 10, zmalała w stosunku do poprzedniego okresu.

Podobnie sytuacja kształtuje się w powiecie białostockim, gdzie liczba osób zarejestrowanych znacznie spadła – w 2020 roku było to 41 osób, w pierwszym półroczu 2021 roku 9 osób. Na koniec półrocza liczba zarejestrowanych wzrosła do 49. Zanotowano natomiast niewielki wzrost liczby ofert pracy, których w 2021 roku pojawiło się 6.

Tabela 10. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie cukiernika w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	52	53	3	0	26
2021	26	61	0	0	10
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	41	53	5	3	5
2021	9	49	1	0	6

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Prognoza zatrudnienia na 2021 rok przewiduje stałe zapotrzebowanie na pracowników na obszarze całego województwa. Natomiast 9 powiatów, w tym powiat białostocki i m. Białystok, doświadczy deficytu dostępnych pracowników. Wśród powodów takiej sytuacji badanie wskazuje na niedostosowanie programu kształcenia do potrzeb rynku pracy, zatrudnianie cudzoziemców. W pozostałych powiatach przewiduje się równowagę popytu i podaży.

PIEKARZ

W Białymstoku sytuacja w zawodzie piekarza jest niejednoznaczna. W pierwszej połowie 2021 roku w rejestrze pojawiło się 13 osób, można więc zauważyć spadek w porównaniu z rokiem poprzednim. Pracodawcy zgłosili zapotrzebowanie na 15 pracowników. Należy jednak wskazać, że na koniec okresu sprawozdawczego liczba zarejestrowanych wzrosła do 36.

W powiecie białostockim liczba zarejestrowanych bezrobotnych również spadła w porównaniu z rokiem poprzednim i na początku 2021 roku wyniosła 5. Na koniec okresu sprawozdawczego w rejestrze znajdowały się 24 osoby. Jednocześnie pracodawcy nie zgłosili zapotrzebowania na pracowników w tym zawodzie.

Tabela 11. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie piekarza w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od	Liczba ofert pracy

	sprawozdawczego	okresu sprawozdawczego	ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	
BIAŁYSTOK					
2020	27	30	0	0	34
2021	13	36	0	0	15
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	18	26	0	0	0
2021	5	24	0	0	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Z analizy wyników badania „Barometr Zawodów", prognozującego poziom zatrudnienia na 2021 rok, wynika, że w zawodzie piekarza będzie występował stały poziom zapotrzebowania na pracowników na terenie całego województwa. W perspektywie kolejnych lat w zawodzie piekarza popyt na pracę będzie dość zróżnicowany lokalnie. Przewiduje się poprawę sytuacji na obszarze 9 powiatów – suwalskiego, Suwałki, monieckiego, białostockiego, m. Białystok, sokólskiego, hajnowskiego, wysokomazowieckiego, kolneńskiego. Nadwyżka osób poszukujących pracy będzie natomiast dotyczyła powiatu grajewskiego, gdzie mamy do czynienia z nadwyżką edukacyjna, absolwenci są zainteresowani podjęciem pracy w zawodzie m.in. z powodu nieatrakcyjnych warunków pracy.

PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ

W pierwszym półroczu 2021 roku w Białymstoku zarejestrowana była tylko 1 osoba poszukująca pracy powiązanej z kierunkiem pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, która nie była absolwentem. Na koniec okresu sprawozdawczego liczba zarejestrowanych wzrosła do 3. Wzrost liczby zarejestrowanych pod koniec półrocza można również zauważyć w powiecie białostockim, gdzie na początku zarejestrowana była 1 osoba, następnie były to 3 osoby. W omawianym okresie pracodawcy nie zgłosili zapotrzebowania na pracowników w zawodzie.

Tabela 12. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej w powiecie białostockim i Białymstoku

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	3	2	0	0	0
2021	1	3	0	0	0
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	2	5	1	1	0
2021	1	6	0	0	0

Źródło: dane WUP w Białymstoku

W badaniu „Barometr Zawodów" przewiduje się, że w roku 2020 poziom zapotrzebowania na pracowników pomocniczej obsługi hotelowej[2] będzie utrzymywał się na stałym poziomie w województwie podlaskim. Prognozuje się również utrzymanie równowagi popytu i podaży na obszarze większości powiatów. Jedynie w powiatach hajnowskim grupa ta będzie deficytowa pod względem ilości pracowników poszukujących zatrudnienia, z powodu braku chętnych do pracy.

PRACOWNIK POMOCNICZY GASTRONOMII

Kształcenie w zawodzie pracownik pomocniczy gastronomii jest realizowane w klasach pierwszych 3-letniej szkoły branżowej I stopnia od roku szkolnego 2019/2020. Kształcenie prowadzone jest wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. W związku z tym, że jest to nowy zawód, nie są dostępne dane do oceny sytuacji na rynku pracy.

Przedsiębiorstwa prowadzące działalność w obszarze turystyczno-gastronomicznym na terenie BOF

W badaniu wzięło udział 81 firm z obszaru turystyczno-gastronomicznego, znajdujących się na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonowania.

Tabela 13. Liczba firm z obszaru turystyczno-gastronomicznego badanych w projekcie

Obszar	Liczba firm przebadanych w obszarze	Podobszar	Liczba firm przebadanych w podobszarze
TG. (turystyczno-gastronomiczny)	81	brak	81

Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=81)

Struktura badanych firm według liczby zatrudnionych pracowników

Przebadane przedsiębiorstwa zostały sklasyfikowane według teorii stosowanej w Unii Europejskiej zgodnie z obowiązującą definicją prawną MŚP zawierającą Załącznik I do Rozporządzenia Komisji (WE) 800/2008), w którym obowiązuje następujący podział:

- Przedsiębiorstwo duże – ponad 250 pracowników,
- Przedsiębiorstwo średnie – nie mniej niż 50 pracowników i nie więcej niż 249 pracowników,
- Przedsiębiorstwo małe – nie mniej niż 11 pracowników i nie więcej niż 49 pracowników,

[2] W badaniu „Barometr Zawodów" zawód pracownik pomocniczej obsługi hotelowej znalazł się w grupie sprzątaczki i pokojowe.

- Mikro przedsiębiorstwo – 0 pracowników (działalność gospodarcza prowadzona przez 1 osobę – właściciela) i nie więcej niż 10 pracowników.

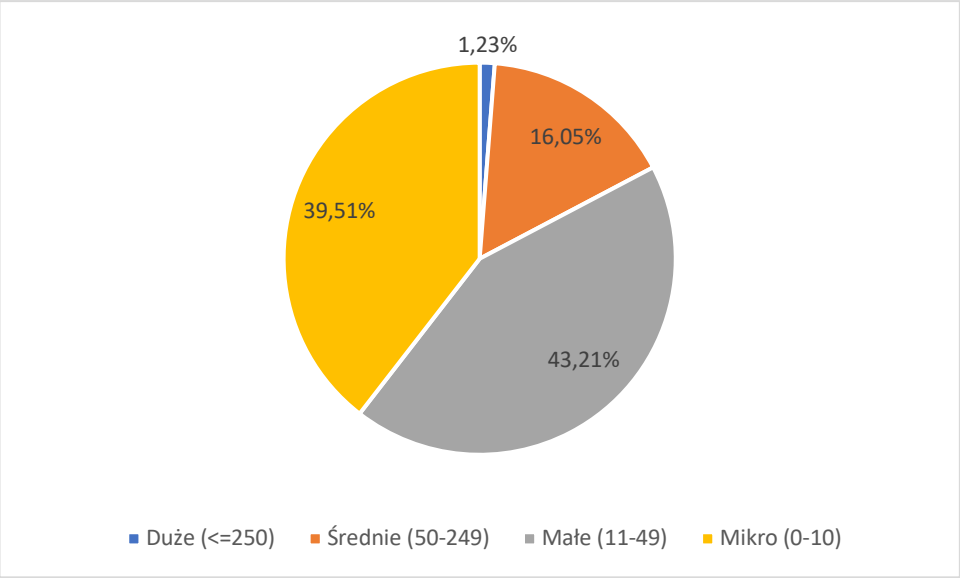
Tabela 14. Klasyfikacja firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym według liczby pracowników

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procent
Duże (<=250)	1	1,23%
Średnie (50-249)	13	16,05%
Małe (11-49)	35	43,21%
Mikro (0-10)	32	39,51%

Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=81)

Wśród przebadanych firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym najwięcej jest firm małych (43,2%), na drugim miejscu znajdują się mikro przedsiębiorstwa (39,5%). Dane z tabeli zostały zaprezentowane również na poniższym wykresie.

Wykres 1. Klasyfikacja firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym według liczby pracowników



Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=81)

Struktura badanych firm według okresu prowadzenia działalności

Firmy w obszarze turystyczno-gastronomicznym można również pogrupować ze względu na czas prowadzenia działalności, dane prezentuje poniższa tabela.

Tabela 15. Klasyfikacja firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym według wieku

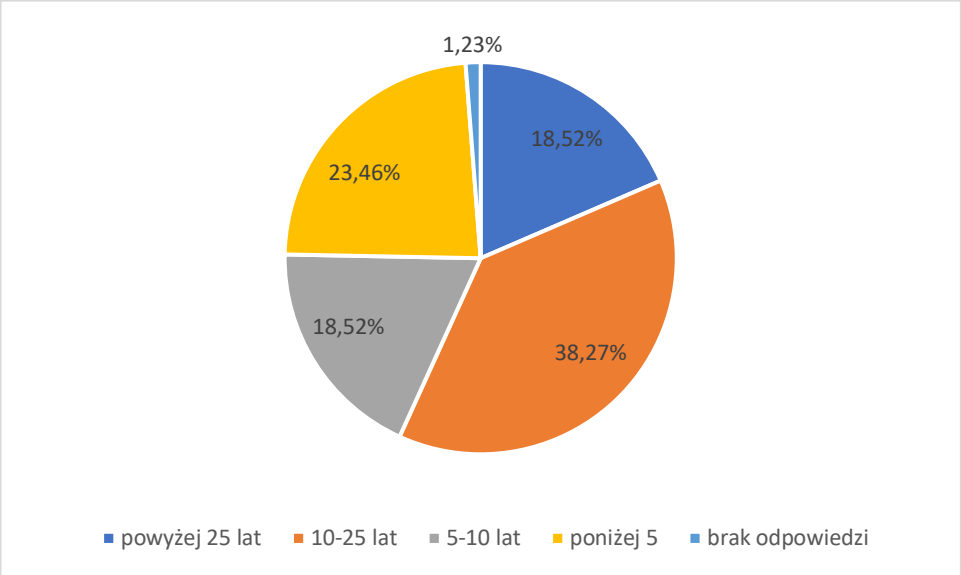
Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procent
powyżej 25 lat	15	18,52%
10-25 lat	31	38,27%
5-10 lat	15	18,52%
poniżej 5	19	23,46%

brak odpowiedzi	1	1,23%

Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=81)

Wśród przebadanych przedsiębiorstw z obszaru turystyczno-gastronomicznego najwięcej jest przedsiębiorstw, które istnieją na rynku od 10 do 25 lat. Dane prezentuje również poniższy wykres.

Wykres 2. Klasyfikacja firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym według wieku

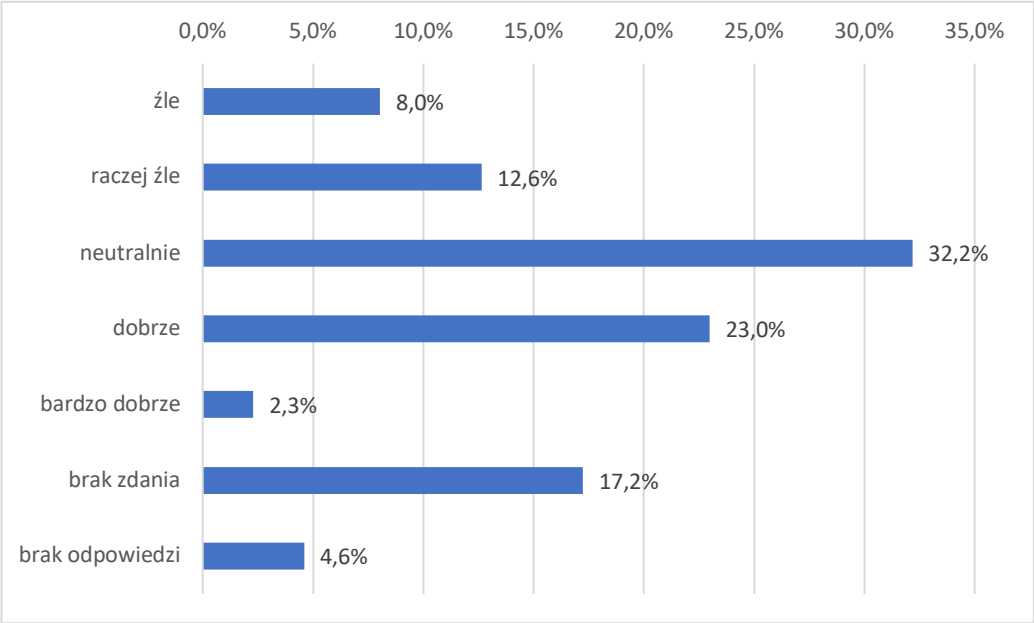


Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=81)

Ocena szkolnictwa zawodowego według badanych przedsiębiorstw

Przedmiotem badania były firmy z obszaru turystyczno-gastronomicznego. W ramach pytania zamkniętego „Jak Pan/Pani ocenia system szkolnictwa zawodowego w naszym województwie?" przedstawiciele firm mieli możliwość udzielenia odpowiedzi takie jak „źle, raczej źle, neutralnie, dobrze, bardzo dobrze, brak zdania, brak odpowiedzi". Wyniki odpowiedzi zawiera poniższy wykres.

Wykres 3. Struktura odpowiedzi badanych pracodawców na pytanie o ocenę szkolnictwa zawodowego



Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=81)

Oceny były bardzo zróżnicowane (25% odpowiedzi oceniało system szkolnictwa „bardzo dobrze" i „dobrze", ponad 20% odpowiedzi, brzmiało „raczej źle" i „źle", pozostali pracodawcy wypowiadali się neutralnie lub nie mieli zdania). Wśród pracodawców wypowiadających się negatywnie o systemie kształcenia przeważa opinia o **niedopasowaniu programów nauczania do potrzeb rynku pracy, w szczególności w zakresie kształcenia praktycznej nauki zawodu**:

- „Kiedy przychodzą młode osoby po ukończeniu szkoły gastronomicznej: pomoce kuchenne, kelnerzy to sami mówią, że nie wiele nauczyli się w szkole. Szkoła uczy tylko teoretycznie a praktycznie nie. Za mało jest przykładanej uwagi, aby uczeń po ukończeniu szkoły był pracownikiem. Nowych pracowników uczymy od podstaw nie ważne czy są po szkole kierunkowej czy też nie.";
- „W szkole uczniowie otrzymują tylko podstawowe informacje. W momencie kiedy przychodzą do pracy, trzeba ich douczać";
- „Szkoły nie nauczą tego, czym trzeba zająć się w naszej firmie, wszystkiego uczymy od podstaw".

W ślad za taką opinią idzie również konkluzja dotycząca **niskiej jakości kształcenia zawodowego i niskich kwalifikacji uczniów:**

- „Szkolnictwo zawodowe na terenie naszego województwa oceniam krytycznie. Dzieci opuszczające szkołę nie są przygotowane do wykonywania zawodu. W szkołach zdecydowanie jest za mało praktycznego kształcenia, za mało jest praktyk i staży u pracodawców. Czasem mam tez wrażenia, że kadra ucząca przedmiotów zawodowych zatrzymała się na etapie lat '70. Nie uczy w sposób nowoczesny, nie zna najnowocześniejszych trendów w branży gastronomicznej";
- „System szkolnictwa zawodowego nie jest w pełni skuteczny , główną przyczyną tego stanu jest niedostosowanie do potrzeb pracodawcy .Często wynika to z braku rozpoznania potrzeb i nie przystosowania warunków do współpracy szkół z pracodawcą (samodzielne poszukiwanie

odbycia praktyk przez młodzież). Szkoły często nie posiadają odpowiedniego zaplecza tzn. warsztatów pracy które posiadają zakłady , a także kadry dydaktycznej (nauczyciele praktycznej nauki byli mistrzami i pracownikami zakładów)";

- „Brak chęci do pracy, absolwenci są nieprzygotowani do pracy na dane stanowiska, częstym defektem jest brak umiejętności miękkich (prawidłowe wysławianie się, zasady savoir-vivre, zachowanie przy gościach hotelu";
- „Brak przygotowania praktycznego, jak również wiele osób "nie czuje" zawodu. Szkoła nie potrafi przemówić, zareklamować, wpoić młodym ludziom piękna zawodu oraz jak ważną misję wykonują swoją pracą. Młodzież powinna być również przygotowana od strony psychologicznej".

Właściciele firm zwrócili również uwagę na to, że **kierunki kształcenia w zawodach nie odpowiadają potrzebom regionalnego rynku pracy:**

- „W tej chwili w Białymstoku nie ma kształcenia w szkołach zawodowych na profilach które są ważne dla naszej firmy np. wykrawacz rozpieracz mięsa, garmażer";
- „Jeśli chodzi o naszą działalność to szkoły w niewielkim stopniu przygotowują do pracy w naszej firmie, jesteśmy piekarnią bezglutenową z certyfikowanymi produktami";
- „W regionie nie ma szkół, które uczą tych zawodów".

Pojawiły się także uwagi dotyczące komunikacji interpersonalnej i prezencji uczniów i absolwentów, wskazujące na **braki w kompetencjach miękkich**:

- „Uczniowie mają przygotowanie merytoryczne. Problem polega na tym, że są nieśmiali, mało otwarci, maja problem z klimatyzacją, kontaktami z ludźmi. Do tego kłamią no. gdy nie chce im się przyjść do pracy (na praktyki) wymyślają choroby, są nieuczciwi. Wynika to z braku odpowiedzialności. Do tego często nie informują o swojej nieobecności. Mają też problem z doborem odpowiedniego stroju - nieodpowiednie obuwie, strój (krótkie spódniczki, za krótkie bluzki, nieodpowiednie kolory, długie paznokcie, mocny makijaż). Nie mają wyczucia";
- „Problem z kompetencjami społecznymi - słowność, brak zdolności sprzedażowych"

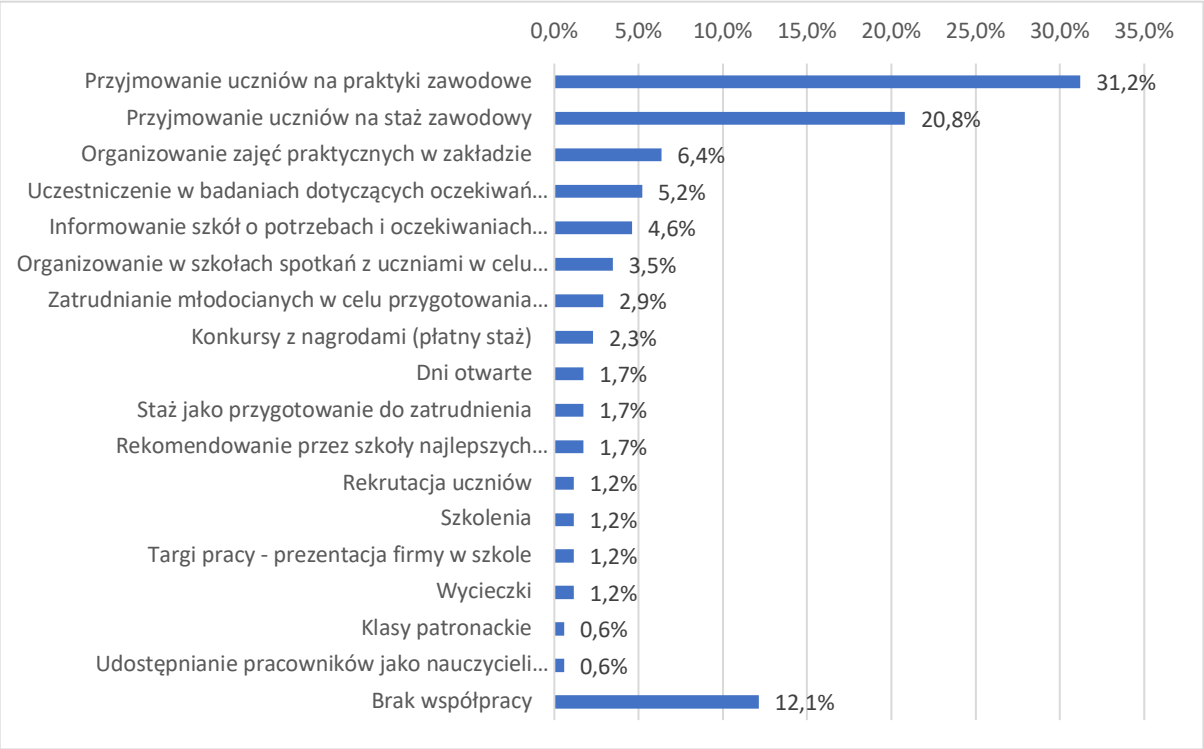
Współpraca firm ze szkołami zawodowymi

W przebadanej próbie zapytano również przedstawicieli przedsiębiorstw o formy współpracy ze szkołami zawodowymi. Odpowiedzi respondentów przedstawiono na poniższym wykresie.

Najwięcej przedstawicieli przedsiębiorstw odpowiedziało, że w ramach współpracy firmy ze szkołą przyjmują uczniów na praktyki (31%) i staże zawodowe (21%). Ponad 6% organizuje zajęcia praktyczne w zakładzie, 5% badanych uczestniczy w badaniach dotyczących oczekiwań wobec absolwentów, ponad 4% informuje szkoły o potrzebach i oczekiwaniach wobec potencjalnych pracowników. Szczególna uwagę należy zwrócić na fakt, że 12% badanych firm wskazało, że nie współpracuje ze szkołami zawodowymi. Tylko nieliczne firmy współpracują ze szkołami w sposób taki jak: organizowanie w szkołach spotkań z uczniami w celu przedstawienia oczekiwań absolwentów,

zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego, konkursy z nagrodami (płatny staż), dni otwarte, staż jako przygotowanie do zatrudnienia, rekomendowanie przez szkoły najlepszych absolwentów, rekrutacja uczniów, szkolenia, targi pracy - prezentacja firmy w szkole, wycieczki, klasy patronackie, udostępnianie pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych.

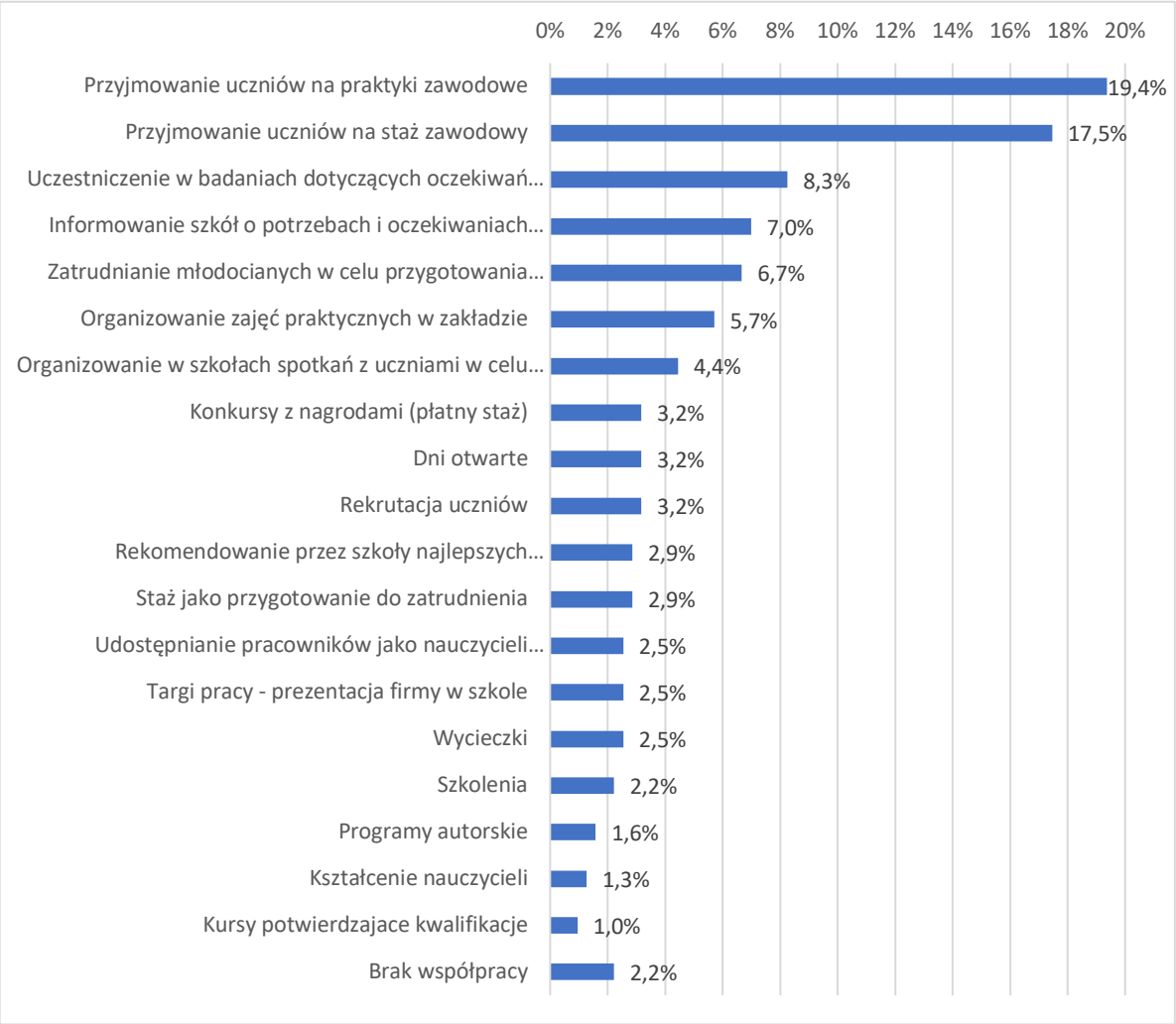
Wykres 4. Współpraca firm z obszaru turystyczno-gastronomicznego ze szkołami zawodowymi



Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=81)

Przedstawicieli przedsiębiorstw zapytano również jakimi formami współpracy ze szkołami zawodowymi byliby zainteresowani. Najwięcej firm chce przyjmować uczniów na praktyki i staże zawodowe. Nieco mniej firm jest zainteresowana uczestniczeniem w badaniach dotyczących oczekiwań wobec absolwentów i zatrudnianiem młodocianych w celu przygotowania zawodowego. 7% firm jest zainteresowanych informowaniem szkół o potrzebach i oczekiwaniach wobec absolwentów. 2% firm w ogóle nie widzi potrzeby współpracy ze szkołami zawodowymi. Procentowy udział wskazanych odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie. Respondenci mieli możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

Wykres 5. Zainteresowanie współpracą z instytucjami oświaty firm z obszaru turystyczno-gastronomicznego



Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=81)

Przedsiębiorstwa na terenie BOF zatrudniają absolwentów następujących kierunków kształcenia w ramach obszaru turystyczno-gastronomicznego:

- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- technik hotelarstwa,
- technik obsługi turystycznej,
- technik turystyki wiejskiej,
- technik usług kelnerskich,
- technik technologii żywności,
- kucharz,
- kelner,
- cukiernik,
- piekarz,
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej,
- pracownik pomocniczy gastronomii.

Największa liczba firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym zatrudnia pracowników w zawodzie kucharza (30,6% firm) i kelnera (17,9% firm), nieco mniej cukierników (12,7% firm) i techników hotelarstwa (11,6% firm). Szczegółowe informacje na temat liczby firm, zatrudniających absolwentów kierunków z obszaru turystyczno-gastronomicznego, przestawia poniższa tabela.

Tabela 16. Liczba firm zatrudniających absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia w ramach obszaru turystyczno-gastronomicznego

Nazwa kierunku	Liczba firm zatrudniających na stanowiskach po określonym kierunku kształcenia	Liczba firm zatrudniających na stanowiskach po określonym kierunku kształcenia w %
Kucharz	53	30,64%
Kelner	31	17,92%
Cukiernik	22	12,72%
Technik hotelarstwa	20	11,56%
Technik żywienia i usług gastronomicznych	15	8,67%
Technik obsługi turystycznej	12	6,94%
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	10	5,78%
Technik technologii żywności	5	2,89%
Piekarz	5	2,89%
Razem	**173**	**100**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Liczba zatrudnionych pracowników

Łącznie na badanych stanowiskach zatrudnione były 1174 osoby, najwięcej na stanowisku kucharza, gdzie pracuje 198 osób. Na drugim miejscu znalazł się wychowawca podwórkowy – 150 osób, a tuż za nim kelner – na stanowisku tym zatrudnione są 134 osoby. Mimo iż tylko jedna firma zatrudnia piekarzy na stanowisku piekarza – operatora linii zmechanizowanej, to jest to liczna grupa 104 osób. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku stanowiska garmażera w ramach kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych, gdzie w jednej firmie na tym stanowisku pracują 63 osoby. Powyżej 60 osób zatrudnionych jest też na stanowiskach cukiernika (67 osób) i recepcjonisty (64 osoby). Z mniejszą liczbą zatrudnionych pracowników mamy do czynienia na stanowiskach, na których pracują absolwenci kierunku pracownik pomocniczy obsługi hotelowej. W tym przypadku 35 osób zatrudnionych jest na stanowisku pokojowej. Technicy technologii żywności zatrudniani są głównie na stanowiskach serowara, maślarza i specjalisty ds. jakości.

Tabela 17. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach

Zawód	Stanowisko	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku w %
Cukiernik	Cukiernik	14	67	56,3

	Ciastkarz linii zmechanizowanej	1	37	31,09
	Deserant tortów	1	5	4,2
	Ciastkarz	3	4	3,36
	Dekorator tortów	1	2	1,68
	Pomocnik cukiernika	1	2	1,68
	Produkcja cukiernicza	1	2	1,68
Razem		16	95	100
Kelner	Kelner	26	134	87,01
	Barista	1	10	6,49
	Kelner - barman	1	4	2,60
	Barman	1	3	1,95
	Kelner/barista	1	2	1,30
	Kierownik baru - manager	1	1	0,65
Razem		31	154	100
Kucharz	Kucharz	31	198	74,16
	Pomoc kuchenna	17	61	22,85
	Pomoc kucharza	2	4	1,50
	Pizzerman	1	2	0,75
	Szef kuchni	1	1	0,37
	Bufetowa	1	1	0,37
Razem		53	267	100
Technik hotelarstwa	Recepcjonista	13	64	64
	Pokojowa	3	17	17
	Animator	2	11	11
	Pracownik recepcji	2	8	8
Razem		20	100	100
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	Pokojowa	10	35	100
Razem		10	35	100
Technik żywienia i usług gastronomicznych	Garmażer	1	63	55,12
	Kucharz	7	38	27,56
	Kelner	1	8	6,3
	Pomoc kuchenna	2	7	5,51
	Sprzedawca	1	3	2,36
	Barman	1	2	1,57
	Szef kuchni	1	1	0,79
	Intendentka	1	1	0,79
Razem		15	123	100
Technik obsługi turystycznej	Wychowawca podwórkowy	1	150	78,95
	Pilot wycieczek	1	20	10,53
	Agent turystyczny	5	10	5,26
	Specjalista ds. turystyki	1	3	1,58
	Informator turystyczny	1	2	1,05
	Organizator turystyki	1	2	1,05
	Agent turystyczny	1	2	1,05
	Specjalista ds. sprzedaży imprez turystycznych	1	1	0,53
Razem		12	190	100
Piekarz	Piekarz - operator linii zmechanizowanej	1	104	67,53
	Piekarz	4	50	32,47
Razem		5	154	100
Technik technologii żywności	Serowar	1	14	43,75
	Maślarz	1	8	25,00
	Specjalista ds. jakości	1	8	25,00
	Rzeźnik	1	1	3,13
	Pomocnik rzeźnika	1	1	3,13
Razem		5	32	100

Ogółem	173	1174	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Plany zatrudnieniowe

W ciągu najbliższego roku firmy planują zwiększyć zatrudnienie na stanowiskach kelnera (51 osób) i kucharza (35 osób), co wskazuje na duże zapotrzebowanie na absolwentów kierunków przygotowujących do pracy na tych stanowiskach, takich jak kucharz, kelner czy technik żywienia i usług gastronomicznych. Nieco mniej osób będzie mogło podjąć pracę na stanowiskach pomoc kuchenna (24 osoby), recepcjonista (17 osób), cukiernik (14 osób), pokojowa (12 osób). Najmniejszą szanse na podjęcie pracy w badanych firmach będą mieli absolwenci kierunków technik obsługi turystycznej, w ramach którego poszukiwana jest tylko 1 osoba na stanowisko agent turystyczny. Na stanowiskach takich jak np. ciastkarz, pizzerman, intendentka, agent turystyczny, piekarz – operator linii zmechanizowanej czy rzeźnik, nie zgłoszono chęci zatrudnienia nowych pracowników. Szczegółowe dane dotyczące planów zatrudnieniowych na stanowiskach przedstawia tabela poniżej.

Tabela 18. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze turystyczno-gastronomicznym

Zawód	Stanowisko	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku w %
Cukiernik	Cukiernik	14	14	82,35
	Produkcja cukiernicza	1	2	11,76
	Pomocnik cukiernika	1	1	5,88
	Ciastkarz linii zmechanizowanej	1	0	0
	Ciastkarz	3	0	0
	Deserant tortów	1	0	0
	Dekorator tortów	1	0	0
Razem		22	17	100
Kelner	Kelner	26	51	87,93
	Barman	1	2	3,45
	Kelner - barman	1	2	3,45
	Kelner/barista	1	2	3,45
	Barista	1	1	1,72
	Kierownik baru - manager	1	0	0
Razem		31	58	100
Kucharz	Kucharz	31	35	58,33
	Pomoc kuchenna	17	24	40,00
	Bufetowa	1	1	1,67
	Szef kuchni	1	0	0,00
	Pizzerman	1	0	0,00
	Pomoc kucharza	2	0	0,00
Razem		53	60	100
Technik hotelarstwa	Recepcjonista	13	17	51,52
	Animator	2	9	27,27
	Pokojowa	3	5	15,15
	Pracownik recepcji	2	2	6,06
Razem		20	33	100
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	Pokojowa	10	12	100

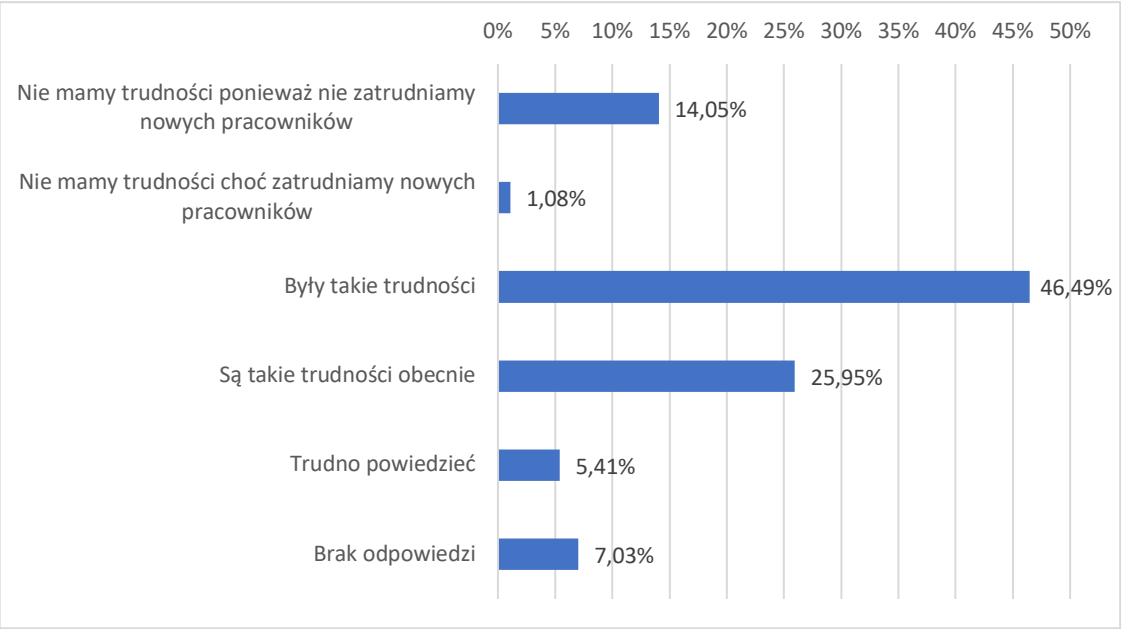
Razem		10	12	100
Technik żywienia i usług gastronomicznych	Kucharz	8	9	50,00
	Garmażer	1	4	22,22
	Kelner	1	3	16,67
	Pomoc kuchenna	2	2	11,11
	Sprzedawca	1	0	0
	Barman	1	0	0
	Szef kuchni	1	0	0
	Intendentka	1	0	0
Razem		15	18	100
Technik obsługi turystycznej	Agent turystyczny	5	1	100
	Pilot wycieczek	1	0	0
	Specjalista ds turystyki	1	0	0
	Informator turystyczny	1	0	0
	Organizator turystyki	1	0	0
	Agent turystyczny	1	0	0
	Specjalista ds. sprzedaży imprez turystycznych	1	0	0
	Wychowawca podwórkowy	1	0	0
Razem		12	1	100
Piekarz	Piekarz	4	8	100
	Piekarz - operator linii zmechanizowanej	1	0	0
Razem		5	8	100
Technik technologii żywności	Serowar	1	2	40
	Specjalista ds. jakości	1	2	40
	Maślarz	1	1	20
	Rzeźnik	1	0	0
	Pomocnik rzeźnika	1	0	0
Razem		5	5	100
Ogółem		173	212	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Dostępność kandydatów do pracy

Ponad 45% badanych firm wskazała, że występowały trudności w zatrudnieniu nowych pracowników. Co czwarta firma ma takie trudności również obecnie. Tylko 1,1% badanych firm nie napotkało trudności, mimo iż poszukiwano kandydatów do pracy. Z kolei 14% badanych nie ma trudności, ponieważ nie zatrudnia nowych pracowników.

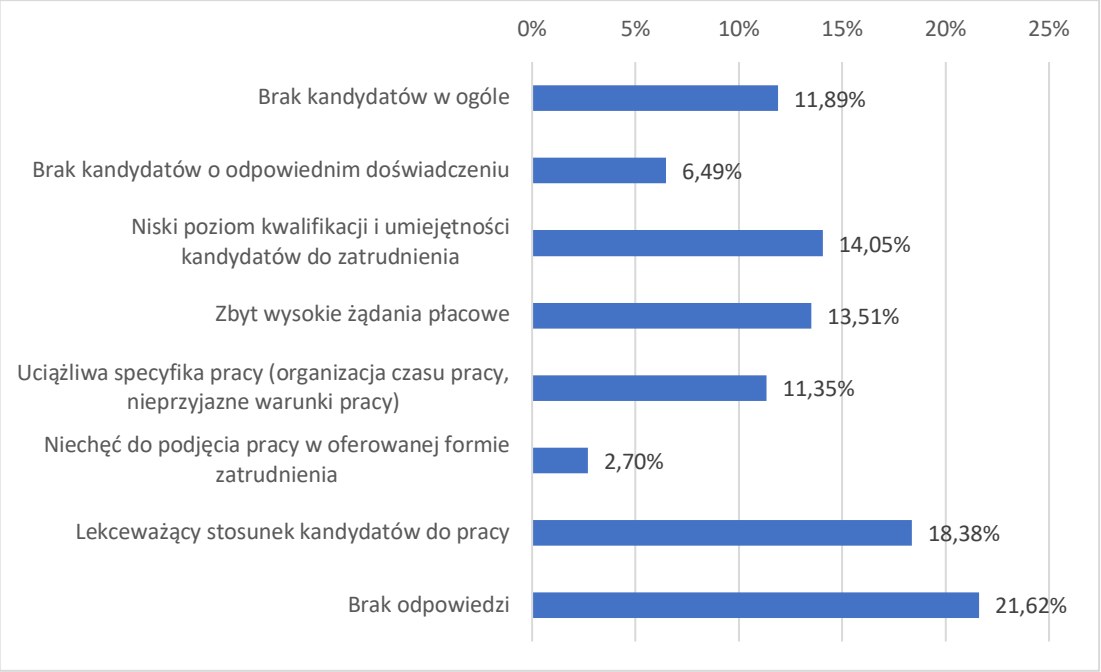
Wykres 6. Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w obszarze turystyczno-gastronomicznym



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Wśród powodów występowania trudności przy zatrudnianiu nowych pracowników na przebadanych stanowiskach wskazywano: lekceważący stosunek do pracy (18,4% odpowiedzi) oraz niski poziom kwalifikacji i umiejętności kandydatów do zatrudnienia (14% odpowiedzi). Nieco mniej badanych udzieliło odpowiedzi, iż powodem były zbyt wysokie żądania płacowe (13,5% odpowiedzi), brak kandydatów w ogóle (11,9% odpowiedzi) i uciążliwa specyfikacja pracy (11,3% odpowiedzi). Dużo rzadziej pojawiały się odpowiedzi dotyczące braku kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (6,5% odpowiedzi) oraz niechęci do podjęcia pracy w oferowanej formie zatrudnienia (2,7% odpowiedzi).

Wykres 7. Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w obszarze turystyczno-gastronomicznym

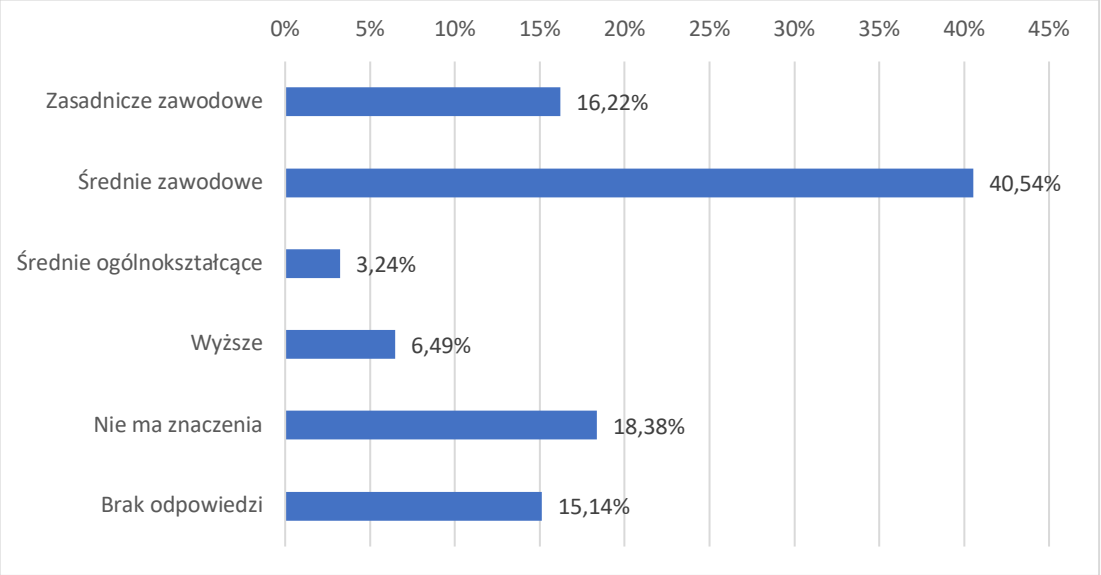


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Wykształcenie preferowane przez pracodawców

Na pytanie o preferowane wykształcenie 40,5% badanych firm zatrudniających w zawodach z obszaru turystyczno-gastronomicznego udzieliło odpowiedzi, że najchętniej zatrudniałoby osoby z wykształceniem średnim zawodowym. W przypadku 16,2% jako najbardziej pożądane wskazano wykształcenie branżowe I stopnia. Dla 18,4% badanych firm wykształcenie nie ma znaczenia. Szczegółowe dane na temat preferowanego przez badane firmy wykształcenia przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 8. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze turystyczno-gastronomicznym



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru turystyczno-gastronomicznym

Biorąc pod uwagę preferencje badanych firm w zakresie kierunków, których absolwentów najchętniej by zatrudniali, dla prawie 29% najbardziej oczekiwanym zawodem jest kucharz. W przypadku 19,4% firm kierunkiem, ku któremu skłaniają się pracodawcy, okazał się technik żywienia i usług gastronomicznych. Na kolejnych miejscach znalazły się kelner (13,7% wskazań) oraz technik hotelarstwa (11,5% wskazań). 7,9% badanych wskazało, że preferowanym zawodem jest technik technologii żywności. Szczegółowe dane dotyczące preferowanych kierunków kształcenia zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 19. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/zawody kształcenia zawodowego w obszarze turystyczno-gastronomicznym

Odpowiedź	Odsetek odpowiedzi
Kucharz	28,78%
Technik żywienia i usług gastronomicznych	19,42%
Kelner	13,67%
Technik hotelarstwa	11,51%

Technik technologii żywności	7,91%
Technik obsługi turystycznej	5,04%
Cukiernik	5,04%
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	3,60%
Technik handlowiec	1,44%
Piekarz	1,44%
Technik ekonomista	1,44%
Technik organizacji reklamy	0,72%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Najczęściej poszukiwani pracownicy

W toku badaniu przedstawiciele firm byli proszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie „Na jakie stanowiska najczęściej poszukują Państwo pracowników?". Wyniki tego badania w przebadanej próbie obrazuje poniższa tabela.

Tabela 20. Najczęściej poszukiwane stanowiska wśród przebadanych firm z obszaru turystyczno-gastronomiczego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi
kucharz	40
kelner	33
pomoc kuchenna	20
recepcjonista	18
pokojowa	11
cukiernik	9
piekarz	6
agent turystyczny	4
rozbieracz - wykrawacz	3
garmażer	2
kelner - barman	2
pizzerman	2
pomoc kucharza	2
pracownik recepcji	2
sprzedawca	2
barman	1
ciastkarz	1
ciastkarz linii zmechanizowanej	1
elektryk	1
handlowiec	1
instruktor warsztatów	1
kelner/barista	1
kierowca	1
kontroler jakości	1
logistyk	1
magazynier	1
masarz	1
masarz-wędliniarz	1

obsługa maszyn i urządzeń spożywczych	1
osoby sprzątające	1
piekarz - operator linii zmechanizowanej	1
pilot wycieczek	1
pracownik biurowy	1
pracownik produkcji	1
pracownik produkcyjny	1
projektant	1
przedstawiciel handlowy	1
szef kuchni	1
technik technologii żywienia	1
technik handlowiec	1
technik logistyk	1
wędliniarz	1
wędliniarz-wykrajacz	1
wędzarz	1
wychowawca kolonijny	1
wykrawacz mięsa	1
kucharz	40
kelner	33
pomoc kuchenna	20
recepcjonista	18
pokojowa	11
cukiernik	9
piekarz	6
agent turystyczny	4
rozbieracz - wykrawacz	3
garmażer	2
kelner - barman	2
pizzerman	2
pomoc kucharza	2
pracownik recepcji	2
sprzedawca	2
barman	1
ciastkarz	1
ciastkarz linii zmechanizowanej	1
elektryk	1
handlowiec	1
instruktor warsztatów	1
kelner/barista	1
kierowca	1
kontroler jakości	1
logistyk	1
magazynier	1
masarz	1
masarz-wędliniarz	1
obsługa maszyn i urządzeń spożywczych	1
osoby sprzątające	1
piekarz - operator linii zmechanizowanej	1
pilot wycieczek	1

pracownik biurowy	1
pracownik produkcji	1
pracownik produkcyjny	1
projektant	1
przedstawiciel handlowy	1
szef kuchni	1
technik technologii żywienia	1
technik handlowiec	1
technik logistyk	1
wędliniarz	1
wędliniarz-wykrajacz	1
wędzarz	1
wychowawca kolonijny	1
wykrawacz mięsa	1

Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=173)

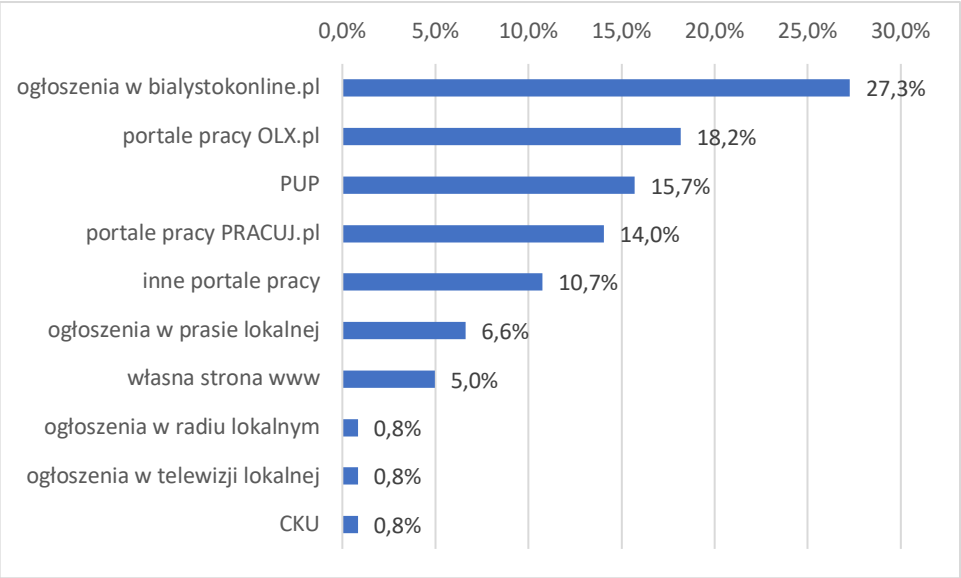
Najwięcej firm wskazało zapotrzebowanie na kucharzy, kelnerów, pomoc kuchenną, recepcjonistów i pokojowe, nieco mniej potrzebuje cukierników i piekarzy. Najmniej wskazanych odpowiedzi to zawody takie jak: ciastkarz, pilot wycieczek, wędliniarz czy wędzarz.

Sposoby rekrutacji pracowników

Badani zostali zapytani, w jaki sposób najczęściej rekrutują pracowników. Liczbę firm, która udzieliła odpowiedzi na pytanie „Jakie są główne sposoby rekrutacji?" przedstawiono na poniższym wykresie.

Najwięcej pracodawców rekrutuje kandydatów do pracy z pomocą portalu bialystokonline.pl (27,3%). Chętnie korzystają również z portalu OLX.pl i usług Powiatowego Urzędu Pracy.

Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie o sposoby rekrutacji pracowników do firm



Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=173)

Stanowiska pracy w obszarze turystyczno-gastronomicznym na terenie BOF

TECHNIK HOTELARSTWA

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika hotelarstwa

W ramach badania przeanalizowane zostały 4 stanowiska, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik hotelarstwa. Analizie poddano następujące stanowiska: recepcjonista, pokojowa, pracownik recepcji, animator.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na ponad 54% badanych stanowisk oczekuje się od kandydatów, że będą posiadali doświadczenie.

Na analizowanych stanowiskach najczęściej wykonywane było zadanie: przestrzeganie zasad etyki i kultury zawodowej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska (69% stanowisk).

Tabela 21. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie technika hotelarstwa

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Przestrzeganie zasad etyki i kultury zawodowej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska	69%
Planowanie i realizowanie prac związanych z obsługą gości w recepcji, w tym rozpoznawanie oczekiwań gości, prowadzenie książki meldunkowej, sporządzanie dokumentacji związanej z procedurami przyjazdu (check-in) i wyjazdu (check-out) gości, udzielanie informacji turystycznej, przygotowywanie informacji dotyczących przybyłych gości dla innych komórek organizacyjnych obiektu, przyjmowanie zamówień na usługi, wystawianie faktur, przyjmowanie należności itp.	58%
Przestrzeganie procedur postępowania z rzeczami pozostawionymi przez gości	58%
Biegłe posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym w zakresie słownictwa zawodowego w branży hotelarskiej	58%
Stosowanie nowoczesnego sprzętu biurowego oraz specjalistycznych programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań	58%
Rezerwowanie usług hotelarskich, w tym dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości i zasadami rezerwacji usług dla gości indywidualnych i grup, rezerwowanie usług hotelarskich z wykorzystaniem systemów rezerwacyjnych, sporządzanie dokumentacji związanej z rezerwacją usług hotelarskich i przekazywanie tych danych innym komórkom organizacyjnym obiektu.	54%
Organizowanie usług dodatkowych w hotelu (oferowanych przez hotel i dostawców zewnętrznych) oraz sporządzanie dokumentacji dotyczącej przyjmowania i realizacji zamówień na usługi dodatkowe	54%
Stosowanie przepisów prawa dotyczące świadczenia usług hotelarskich	50%
Prowadzenie korespondencji oraz dokumentacji wymaganej na stanowisku pracy	46%
Prowadzenie działalności promocyjnej oraz sprzedaży usług hotelowych	42%

Obsługiwanie gości zgodnie z zakresem usług świadczonych przez hotel, w tym przygotowanie i podawanie posiłków	42%
Analizowanie rynku usług hotelarskich pod kątem polityki cenowej i oferowanych usług oraz potencjału turystycznego regionu, w którym zlokalizowany jest hotel oraz stosowanie zasad i narzędzi marketingu	42%
Współpracowanie z firmami zewnętrznymi świadczącymi usługi dla zakładów hotelarskich	42%
Utrzymywanie czystości i porządku w jednostkach mieszkalnych, w tym dobieranie techniki sprzątania oraz urządzeń, sprzętu i środków do wykonywanych prac porządkowych, obsługiwanie urządzeń i sprzętu do utrzymywania czystości oraz stosowanie środków czyszczących i dezynfekcyjnych	35%

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=20) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy zostali również zapytani o ważność wykonywania zadań i poziom kompetencji absolwentów w zawodzie technika hotelarstwa w ramach poszczególnych zadań. Szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 22. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika hotelarstwa

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Prowadzenie działalności promocyjnej oraz sprzedaży usług hotelowych	4,50	**3,55**
Rezerwowanie usług hotelarskich, w tym dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości i zasadami rezerwacji usług dla gości indywidualnych i grup, rezerwowanie usług hotelarskich z wykorzystaniem systemów rezerwacyjnych, sporządzanie dokumentacji związanej z rezerwacją usług hotelarskich i przekazywanie tych danych innym komórkom organizacyjnym obiektu	**4,86**	3,14
Planowanie i realizowanie prac związanych z obsługą gości w recepcji, w tym rozpoznawanie oczekiwań gości, prowadzenie książki meldunkowej, sporządzanie dokumentacji związanej z procedurami przyjazdu (check-in) i wyjazdu (check-out) gości, udzielanie informacji turystycznej, przygotowywanie informacji dotyczących przybyłych gości dla innych komórek organizacyjnych obiektu, przyjmowanie zamówień na usługi, wystawianie faktur, przyjmowanie należności itp.	**4,88**	3,07
Obsługiwanie gości zgodnie z zakresem usług świadczonych przez hotel, w tym przygotowanie i podawanie posiłków	4,00	2,82
Organizowanie usług dodatkowych w hotelu (oferowanych przez hotel i dostawców zewnętrznych) oraz sporządzanie dokumentacji dotyczącej przyjmowania i realizacji zamówień na usługi dodatkowe	3,29	3,14
Utrzymywanie czystości i porządku w jednostkach mieszkalnych, w tym dobieranie techniki sprzątania oraz urządzeń, sprzętu i środków do wykonywanych prac porządkowych, obsługiwanie urządzeń i sprzętu do utrzymywania czystości oraz stosowanie środków czyszczących i dezynfekcyjnych	3,83	2,89
Analizowanie rynku usług hotelarskich pod kątem polityki cenowej i oferowanych usług oraz potencjału turystycznego regionu, w którym zlokalizowany jest hotel oraz stosowanie zasad i narzędzi marketingu	3,67	**3,91**
Stosowanie przepisów prawa dotyczące świadczenia usług hotelarskich	3,50	2,77

Przestrzeganie procedur postępowania z rzeczami pozostawionymi przez gości	3,88	3,00
Współpracowanie z firmami zewnętrznymi świadczącymi usługi dla zakładów hotelarskich	3,00	3,20
Prowadzenie korespondencji oraz dokumentacji wymaganej na stanowisku pracy	4,50	3,42
Biegłe posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym w zakresie słownictwa zawodowego w branży hotelarskiej	4,63	3,40
Stosowanie nowoczesnego sprzętu biurowego oraz specjalistycznych programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań	4,38	3,20
Przestrzeganie zasad etyki i kultury zawodowej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska	**4,80**	2,72

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=20) n=liczba przebadanych stanowisk

Na stanowiskach pracy, na których pracują technicy hotelarstwa, najczęściej wykonują oni zadania takie jak: planowanie i realizowanie prac związanych z obsługą gości w recepcji, w tym rozpoznawanie oczekiwań gości, prowadzenie książki meldunkowej, sporządzanie dokumentacji związanej z procedurami przyjazdu (check-in) i wyjazdu (check-out) gości, udzielanie informacji turystycznej, przygotowywanie informacji dotyczących przybyłych gości dla innych komórek organizacyjnych obiektu, przyjmowanie zamówień na usługi, wystawianie faktur, przyjmowanie należności itp. (4,88); rezerwowanie usług hotelarskich, w tym dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości i zasadami rezerwacji usług dla gości indywidualnych i grup, rezerwowanie usług hotelarskich z wykorzystaniem systemów rezerwacyjnych, sporządzanie dokumentacji związanej z rezerwacją usług hotelarskich i przekazywanie tych danych innym komórkom organizacyjnym obiektu (4,86); przestrzeganie zasad etyki i kultury zawodowej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska (4,80).

Najniższy poziom kompetencji dotyczy zadań: analizowanie rynku usług hotelarskich pod kątem polityki cenowej i oferowanych usług oraz potencjału turystycznego regionu, w którym zlokalizowany jest hotel oraz stosowanie zasad i narzędzi marketingu (3,91); prowadzenie działalności promocyjnej oraz sprzedaży usług hotelowych (3,55).

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w czasie wykonywania poszczególnych czynności. Poniżej cytujemy wypowiedzi respondentów w odniesieniu do omawianych zadań:

- *problem z udzieleniem informacji turystycznej – brak znajomości miejsc wartych polecenia,*
- *problem z ceną, przeliczanie ze złotówki na euro, dolary,*
- *nie mają problemów z samym językiem, ale z komunikacją, samym odezwaniem się do klienta, przełamaniem się,*
- *wśród uczniów pojawiają się problemy z j. angielskim - bariera językowa,*
- *problem z obsługą kasy.*

Na podstawie dokonanych analiz dotyczących zawodu technika hotelarstwa można przedstawić rekomendację stażu obejmującą następujące zadania zawodowe:

- prowadzenie działalności promocyjnej oraz sprzedaży usług hotelowych,
- rezerwowanie usług hotelarskich, w tym dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości i zasadami rezerwacji usług dla gości indywidualnych i grup, rezerwowanie usług hotelarskich z wykorzystaniem systemów rezerwacyjnych, sporządzanie dokumentacji związanej z rezerwacją usług hotelarskich i przekazywanie tych danych innym komórkom organizacyjnym obiektu,
- planowanie i realizowanie prac związanych z obsługą gości w recepcji, w tym rozpoznawanie oczekiwań gości, prowadzenie książki meldunkowej, sporządzanie dokumentacji związanej z procedurami przyjazdu (check-in) i wyjazdu (check-out) gości, udzielanie informacji turystycznej, przygotowywanie informacji dotyczących przybyłych gości dla innych komórek organizacyjnych obiektu, przyjmowanie zamówień na usługi, wystawianie faktur, przyjmowanie należności itp.,
- analizowanie rynku usług hotelarskich pod kątem polityki cenowej i oferowanych usług oraz potencjału turystycznego regionu, w którym zlokalizowany jest hotel oraz stosowanie zasad i narzędzi marketingu,
- przestrzeganie zasad etyki i kultury zawodowej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

Szczegółowa charakterystyka, w oparciu o którą konstruować należy staże, może być rozpatrywana nie tylko w kontekście zawodów, ale i stanowisk atrakcyjnych z punktu widzenia pracodawców i kandydatów chętnych podjąć na nich zatrudnienie. W tym przypadku warte uwagi wydają się w szczególności stanowiska, na których odnotowano znaczną liczbę zatrudnionych. W związku z powyższym zawód technika hotelarstwa został poddany analizie również na poziomie stanowisk, na których zatrudniani są absolwenci tego kierunku.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik hotelarstwa

Jak wspomniano wyżej, stanowiska, na których zatrudniani są technicy hotelarstwa, przeanalizowane zostały w kontekście zatrudniania. Wśród nich stanowiskiem, na którym poziom zatrudnienia jest najwyższy, okazał się recepcjonista (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki”).

Stanowisko: recepcjonista

Jak wskazują analizy, najczęściej wykonywane zadania zawodowe oraz największe braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy na stanowisku recepcjonisty pokrywają się z informacjami dotyczącymi całego zawodu.

Tabela 23. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku recepcjonista

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Prowadzenie działalności promocyjnej oraz sprzedaży usług hotelowych	4,50	**3,55**
Rezerwowanie usług hotelarskich, w tym dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości i zasadami rezerwacji usług dla gości indywidualnych i grup, rezerwowanie usług hotelarskich z wykorzystaniem systemów rezerwacyjnych, sporządzanie dokumentacji związanej z rezerwacją usług hotelarskich i przekazywanie tych danych innym komórkom organizacyjnym obiektu.	**4,83**	3,08
Planowanie i realizowanie prac związanych z obsługą gości w recepcji, w tym rozpoznawanie oczekiwań gości, prowadzenie książki meldunkowej, sporządzanie dokumentacji związanej z procedurami przyjazdu (check-in) i wyjazdu (check-out) gości, udzielanie informacji turystycznej, przygotowywanie informacji dotyczących przybyłych gości dla innych komórek organizacyjnych obiektu, przyjmowanie zamówień na usługi, wystawianie faktur, przyjmowanie należności itp.	**4,86**	3,08
Obsługiwanie gości zgodnie z zakresem usług świadczonych przez hotel, w tym przygotowanie i podawanie posiłków	4,00	2,90
Organizowanie usług dodatkowych w hotelu (oferowanych przez hotel i dostawców zewnętrznych) oraz sporządzanie dokumentacji dotyczącej przyjmowania i realizacji zamówień na usługi dodatkowe	3,29	3,08
Utrzymywanie czystości i porządku w jednostkach mieszkalnych, w tym dobieranie techniki sprzątania oraz urządzeń, sprzętu i środków do wykonywanych prac porządkowych, obsługiwanie urządzeń i sprzętu do utrzymywania czystości oraz stosowanie środków czyszczących i dezynfekcyjnych	3,25	3,00
Analizowanie rynku usług hotelarskich pod kątem polityki cenowej i oferowanych usług oraz potencjału turystycznego regionu, w którym zlokalizowany jest hotel oraz stosowanie zasad i narzędzi marketingu	3,67	**3,80**
Stosowanie przepisów prawa dotyczące świadczenia usług hotelarskich	3,50	2,92
Przestrzeganie procedur postępowania z rzeczami pozostawionymi przez gości	4,00	3,08
Współpracowanie z firmami zewnętrznymi świadczącymi usługi dla zakładów hotelarskich	3,00	3,22
Prowadzenie korespondencji oraz dokumentacji wymaganej na stanowisku pracy	4,50	3,45
Biegłe posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym w zakresie słownictwa zawodowego w branży hotelarskiej	4,71	3,38
Stosowanie nowoczesnego sprzętu biurowego oraz specjalistycznych programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań	4,43	3,23
Przestrzeganie zasad etyki i kultury zawodowej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska	**4,71**	3,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=13) n=liczba przebadanych stanowisk

W związku z powyższym, osobom zainteresowanym pracą na stanowisku recepcjonisty można zaproponować staż, który obejmowałby zadania zawodowe zaproponowane dla technika hotelarstwa.

TECHNIK OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika obsługi turystycznej

W ramach badania przeanalizowanych zostało 8 stanowisk, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik obsługi turystycznej. Analizie poddano następujące stanowiska: wychowawca podwórkowy, pilot wycieczek, agent turystyczny, specjalista ds. turystyki, informator turystyczny, organizator turystyki, agent turystyczny, specjalista ds. sprzedaży imprez turystycznych.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na ponad 50% badanych stanowisk jest ono oczekiwane.

Na analizowanych stanowiskach najczęściej wykonywane były zadania takie jak: planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych (92% stanowisk); sprzedaż usług turystycznych (67% stanowisk).

Tabela 24. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie technika obsługi turystycznej

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	92%
Sprzedaż usług turystycznych	67%
Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych	58%
Rozliczanie imprez i usług turystycznych	50%
Prowadzenie sprzedaży usług i imprez turystycznych	50%
Prowadzenie działań marketingowych na rzecz turystyki	50%
Przygotowanie ofert turystycznych	50%
Rezerwacja imprez turystycznych	42%
Obsługa informatyczna w turystyce	42%
Realizowanie zadań w systemach rezerwacyjnych	42%
Obsługa konferencji i kongresów	33%

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=12) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy zostali również zapytani o ważność wykonywania zadań i poziom kompetencji absolwentów w zawodzie technika obsługi turystycznej w ramach poszczególnych zadań. Szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 25. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika obsługi turystycznej

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Rezerwacja imprez turystycznych	4,50	3,80
Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	**4,80**	3,80
Rozliczanie imprez i usług turystycznych	4,60	3,00
Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych	4,50	**4,00**
Sprzedaż usług turystycznych	**4,86**	3,71

Obsługa informatyczna w turystyce	4,50	**4,00**
Prowadzenie sprzedaży usług i imprez turystycznych	4,60	3,80
Obsługa konferencji i kongresów	2,25	2,67
Prowadzenie działań marketingowych na rzecz turystyki	4,00	3,40
Realizowanie zadań w systemach rezerwacyjnych	4,50	3,80
Przygotowanie ofert turystycznych	**4,80**	3,60

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=12) n=liczba przebadanych stanowisk

Na stanowiskach pracy, na których pracują technicy obsługi turystycznej, najczęściej wykonują oni zadania takie jak: sprzedaż usług turystycznych (4,86); planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych (4,80); przygotowanie ofert turystycznych (4,80).

Najniższy poziom kompetencji dotyczy zadań: prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych (4,00), obsługa informatyczna w turystyce (4,00).

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w wykonaniu poszczególnych czynności. Poniżej cytujemy wypowiedzi respondentów w odniesieniu do omawianych zadań:

- *nieznajomość bazy hotelowo-usługowej,*
- *korzystanie z systemów rezerwacyjnych,*
- *brak kadry pilotów,*
- *słaba znajomość geografii turystycznej, hoteli oraz oferty innych touroperatorów.*
- *duża ilość systemów,*
- *negocjacja cen z ośrodkami, z kontrahentami.*

Na podstawie dokonanych analiz dotyczących zawodu technika obsługi turystycznej można przedstawić rekomendację stażu obejmującą następujące zadania zawodowe:

- planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych,
- prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych,
- przygotowanie ofert turystycznych,

  obsługa informatyczna w turystyce.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik obsługi turystycznej

Stanowiska, na których zatrudniani są technicy obsługi turystycznej, przeanalizowane zostały w kontekście zatrudniania i planów zatrudnieniowych. Najwyższy poziom zatrudnienia dotyczy stanowiska wychowawcy podwórkowego. Najwięcej firm zatrudnia natomiast na stanowisku agenta turystycznego, w związku z czym to właśnie to stanowisko poddane zostało dalszym analizom (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki”").

Stanowisko: agent turystyczny

Stanowisko agenta turystycznego zostało poddane analizie pod kątem częstotliwości wykonywania zadań zawodowych oraz braków kompetencyjnych wśród kandydatów do pracy. Szczegółowe informacje dotyczące odpowiedzi pracodawców zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 26. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku agenta turystycznego

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Rezerwacja imprez turystycznych	**5,00**	4,00
Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	**5,00**	3,86
Rozliczanie imprez i usług turystycznych	**5,00**	3,00
Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych	4,60	4,00
Sprzedaż usług turystycznych	4,80	3,83
Obsługa informatyczna w turystyce	**5,00**	**4,25**
Prowadzenie sprzedaży usług i imprez turystycznych	4,67	3,75
Obsługa konferencji i kongresów	2,00	2,00
Prowadzenie działań marketingowych na rzecz turystyki	**5,00**	3,25
Realizowanie zadań w systemach rezerwacyjnych	**5,00**	3,75
Przygotowanie ofert turystycznych	**5,00**	3,50

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=5), n=liczba przebadanych stanowisk

Na stanowisku agenta turystycznego najczęściej (z ważnością 5,00) wykonywanymi zadaniami zawodowymi są: rezerwacja imprez turystycznych; planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych; rozliczanie imprez i usług turystycznych; obsługa informatyczna w turystyce; prowadzenie działań marketingowych na rzecz turystyki; realizowanie zadań w systemach rezerwacyjnych; przygotowanie ofert turystycznych.

Zdaniem przedsiębiorstw, w których pojawiło się stanowisko agenta turystycznego, duże braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy dotyczą przede wszystkim zadania: obsługa informatyczna w turystyce (4,25).

Na podstawie dokonanych analiz dotyczących stanowiska agenta turystycznego, kandydatom chcącym podjąć zatrudnienie na wspomnianym stanowisku można zarekomendować staż, w czasie którego wykonywane byłoby jedno lub więcej zadań:

- planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych,
- rezerwacja imprez turystycznych,
- rozliczanie imprez i usług turystycznych,

obsługa informatyczna w turystyce; prowadzenie działań marketingowych na rzecz turystyki; realizowanie zadań w systemach rezerwacyjnych; przygotowanie ofert turystycznych.

TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika turystyki wiejskiej

W ramach badania przeanalizowane zostały 2 stanowiska, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik turystyki wiejskiej. Absolwenci kierunku mogą podjąć pracę na terenie BOF na stanowisku technika turystyki wiejskiej i instruktora warsztatów.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na 60% badanych stanowisk od kandydatów do pracy oczekuje się doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku.

Na analizowanych stanowiskach z równą częstością (40% stanowisk) wykonywane były wszystkie omawiane zadania zawodowe: obsługa turystyczna gości w hotelu - świadczenie usług żywieniowych noclegowych; planowanie imprezy turystycznej; realizacja imprezy turystycznej. Częstość wykonywania zadań w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej przedstawia poniższa tabela.

Tabela 27. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie technika turystyki wiejskiej

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Obsługa turystyczna gości w hotelu - świadczenie usług żywieniowych noclegowych	40%
Planowanie imprezy turystycznej	40%
Realizacja imprezy turystycznej	40%

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=5) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy poproszeni zostali o ocenę częstotliwości wykonywania zadań zawodowych oraz poziom kompetencji absolwentów w zawodzie technika turystyki wiejskiej. Szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższa tabela.

Tabela 28. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika turystyki wiejskiej

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Obsługa turystyczna gości w hotelu - świadczenie usług żywieniowych noclegowych	**4,50**	**3,00**
Planowanie imprezy turystycznej	4,00	**3,00**
Realizacja imprezy turystycznej	4,00	**3,00**

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=5) n=liczba przebadanych stanowisk

Najczęściej wykonywane zadanie zawodowe w zawodzie technika turystyki wiejskiej to: obsługa turystyczna gości w hotelu - świadczenie usług żywieniowych noclegowych (4,50)

Pracodawcy wskazali, że w ramach wszystkich omawianych zadań zawodowych braki kompetencyjne występują na takim samym poziomie (3,00). Dotyczy to zadań: obsługa turystyczna gości

w hotelu - świadczenie usług żywieniowych noclegowych; planowanie imprezy turystycznej; realizacja imprezy turystycznej.

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w wykonaniu poszczególnych czynności. Nie wskazali oni jednak na występowanie konkretnych problemów.

Na podstawie analizy częstotliwości wykonywania zadań na stanowiskach powiązanych z kierunkiem technik turystyki wiejskiej oraz braków kompetencyjnych występujących wśród kandydatów, można zaproponować staż, w czasie którego realizowane byłyby zadania:

- obsługa turystyczna gości w hotelu - świadczenie usług żywieniowych noclegowych,
- planowanie imprezy turystycznej,
- realizacja imprezy turystycznej.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik turystyki wiejskiej

Stanowiska, na których zatrudniani są technicy turystyki wiejskiej przeanalizowane zostały w kontekście zatrudniania. Wśród nich najwyższy poziom zatrudnienia odnotowany został na stanowisku o takiej samej nazwie, czyli technik turystyki wiejskiej (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki”).

Stanowisko: technik turystyki wiejskiej

Na stanowisku technika turystyki wiejskiej najczęściej wykonywane zadania zawodowe pokrywają się z zadaniami najczęściej wykonywanymi w ramach całego zawodu. Dotyczy to również braków kompetencyjnych wśród kandydatów do pracy. Szczegółowe informacje dotyczące ważności wykonywania poszczególnych zadań na omawianym stanowisku oraz poziomu kompetencji zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 29. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku technika turystyki wiejskiej

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Obsługa turystyczna gości w hotelu - świadczenie usług żywieniowych noclegowych	**4,50**	**3,00**
Planowanie imprezy turystycznej	4,00	**3,00**
Realizacja imprezy turystycznej	4,00	**3,00**

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=4) n=liczba przebadanych stanowisk

Osobom zainteresowanym pracą na stanowisku technika turystyki wiejskiej można zaproponować staż, który obejmowałby zadania zawodowe zaproponowane dla zawodu technika turystyki wiejskiej.

TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYM

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych

W przebadanych firmach pojawiło się 8 stanowisk, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych. Analizom poddano następujące stanowiska: sprzedawca, kelner, barman, pomoc kuchenna, kucharz, szef kuchni, garmażer, intendentka.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na prawie 90% badanych stanowiskach od kandydatów oczekuje się posiadania doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku.

Na analizowanych stanowiskach najczęściej wykonywane były zadania takie jak: przygotowanie dań mięsnych; przygotowanie dań z ryb; przygotowanie dań z drobiu; przygotowanie dań kuchni regionalnej (po 75% stanowisk).

Tabela 30. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Przygotowanie dań mięsnych	75%
Przygotowanie dań z ryb	75%
Przygotowanie dań z drobiu	75%
Przygotowanie dań kuchni regionalnej	75%
Przygotowanie zimnych i gorących przystawek	63%
Przygotowanie zup i sosów gorących	63%
Przygotowanie dań wegańskich i wegetariańskich	63%
Przygotowanie ciast i deserów	50%
Przygotowanie bufetów śniadaniowych	50%
Przygotowanie dań z dziczyzny	50%
Nakrycie stołu bielizną i zastawą stołową	13%
Obsługa kelnerska gości	0%
Przygotowywanie pizzy	0%
Przygotowywanie fast food'ów	0%
Podawanie potraw i napojów	0%
Inne zadania wskazane przez respondentów	
Inne - sprzątanie stanowiska pracy	14%
Inne - rozbiór mięsa, dania garmażeryjne	14%

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=15) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy zostali również zapytani o ważność wykonywania zadań i poziom kompetencji absolwentów w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych w ramach poszczególnych zadań. Szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 31. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Przygotowanie zimnych i gorących przystawek	brak odpowiedzi	3,20
Przygotowanie zup i sosów gorących	brak odpowiedzi	3,20
Przygotowanie dań mięsnych	**5,00**	**3,50**
Przygotowanie dań z ryb	4,00	**3,50**
Przygotowanie dań wegańskich i wegetariańskich	brak odpowiedzi	3,40
Przygotowanie ciast i deserów	brak odpowiedzi	**3,50**
Przygotowanie bufetów śniadaniowych	brak odpowiedzi	**3,50**
Przygotowanie dań z drobiu	**5,00**	**3,50**
Przygotowanie dań z dziczyzny	brak odpowiedzi	**3,50**
Przygotowanie dań kuchni regionalnej	**5,00**	3,33
Przygotowywanie pizzy	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Przygotowywanie fast food'ów	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Nakrycie stołu bielizną i zastawą stołową	brak odpowiedzi	3,00
Obsługa kelnerska gości	brak odpowiedzi	3,00
Podawanie potraw i napojów	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne zadania wskazane przez respondentów		
Inne - rozbiór mięsa, dania garmażeryjne	brak odpowiedzi	**4,00**
Inne - sprzątanie stanowiska pracy	brak odpowiedzi	2,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=15) n=liczba przebadanych stanowisk

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw ocenili ważność wykonywania zadań zawodowych. Najwyżej (na poziomie 5,00) ocenione zostały: przygotowanie dań mięsnych; przygotowanie dań z drobiu; przygotowanie dań kuchni regionalnej.

Oceniony został również poziom kompetencji absolwentów. Największe braki kompetencyjne, zadaniem pracodawców, dotyczą zadań: przygotowanie dań mięsnych; przygotowanie dań z ryb; przygotowanie ciast i deserów; przygotowanie bufetów śniadaniowych; przygotowanie dań z drobiu; przygotowanie dań z dziczyzny (na poziomie 3,50)

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w wykonaniu poszczególnych czynności. Poniżej cytujemy wypowiedzi respondentów w odniesieniu do omawianych zadań:

- *pojawiają się problemy z wykonywaniem prostych czynności jak obieranie, przygotowanie ziemniaków,*
- *duże problemy wśród uczniów z rozbiorem mięsa,*
- *dania garmażeryjne - nie umieją zrobić pasztetów, rolad, kiełbas.*

Na podstawie dokonanych analiz dotyczących zawodu technika żywienia i usług gastronomicznych można przedstawić rekomendację stażu obejmującego jedno lub więcej zadań:

- przygotowanie dań mięsnych,
- przygotowanie dań z drobiu,
    - przygotowanie dań kuchni regionalnej.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych

Stanowiska, na których zatrudniani są technicy żywienia i usług gastronomicznych, przeanalizowane zostały w kontekście zatrudniania. Najwięcej pracowników zatrudnionych jest na stanowisku garmażera. Największa liczba firm zatrudnia natomiast na stanowisku kucharza i to właśnie to stanowisko poddane zostało dalszym analizom (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki").

Stanowisko: kucharz

W ramach stanowiska kucharza analizie poddane zostały najczęściej wykonywanie zadania oraz braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy. Pracodawcy wskazują, że najczęściej wykonywane zadania zawodowe to: przygotowanie dań mięsnych; przygotowanie dań z drobiu; przygotowanie dań kuchni regionalnej (wszystkie na poziomie 5,00). Najniższy poziom kompetencji, podobnie jak w przypadku samego zawodu, dotyczy zadań: przygotowanie dań mięsnych; przygotowanie dań z ryb; przygotowanie ciast i deserów; przygotowanie bufetów śniadaniowych; przygotowanie dań z drobiu; przygotowanie dań z dziczyzny (we wszystkich wskazanych zadaniach braki znalazły się na poziomie 3,50).

Tabela 32. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku kucharza

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Przygotowanie zimnych i gorących przystawek	brak odpowiedzi	3,20
Przygotowanie zup i sosów gorących	brak odpowiedzi	3,20
Przygotowanie dań mięsnych	**5,00**	**3,50**
Przygotowanie dań z ryb	4,00	**3,50**
Przygotowanie dań wegańskich i wegetariańskich	brak odpowiedzi	3,40
Przygotowanie ciast i deserów	brak odpowiedzi	**3,50**
Przygotowanie bufetów śniadaniowych	brak odpowiedzi	**3,50**
Przygotowanie dań z drobiu	**5,00**	**3,50**
Przygotowanie dań z dziczyzny	brak odpowiedzi	**3,50**
Przygotowanie dań kuchni regionalnej	**5,00**	3,33
Przygotowywanie pizzy	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Przygotowywanie fast food'ów	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Nakrycie stołu bielizną i zastawą stołową	brak odpowiedzi	3,00
Obsługa kelnerska gości	brak odpowiedzi	3,00
Podawanie potraw i napojów	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne zadania wskazane przez respondentów		
Inne - sprzątanie stanowiska pracy	brak odpowiedzi	2,00
Inne - rozbiór mięsa, dania garmażeryjne	brak odpowiedzi	4,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=7) n=liczba przebadanych stanowisk

Zakres stażu na stanowisku kucharza powinien obejmować te same zagadnienia, które zaproponowane zostały w kontekście kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych.

TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie technika technologii żywności

W ramach badania przeanalizowanych zostało 5 stanowisk, na których zatrudniani są absolwenci kierunku technik technologii żywności. Analizie poddano następujące stanowiska: serowar, maślarz, specjalista ds. jakości, rzeźnik, pomocnik rzeźnika.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Jest ono wymagane na wszystkich omawianych stanowiskach.

W odniesieniu do tych stanowisk pracodawcy byli pytani o wykonywane na nich zadania zawodowe. W zawodzie technika technologii żywności nie pojawiły się odpowiedzi oparte na ustrukturyzowanych zadaniach zawodowych. Rekomendacja stażu została więc w tym przypadku oparta na swobodnych wypowiedziach respondentów, dotyczących wykonywanych zadań. Pracodawcy wskazali następujące nieukierunkowane zadania zawodowe wykonywane na stanowiskach w zawodzie technik technologii żywności:

- przekazanie surowca do działów według zamówienia,
- przygotowanie surowca,
- obróbka termiczna surowca,
- ocena jakości mikrobiologicznej produktów,
- ocena organoleptyczna produktów,
- monitorowanie wszystkich parametrów pracy maszyn na ekranie komputera,
- ocena stanu higieny maszyn i urządzeń,
- ocena higieny pracowników,
- ocena węzłów sanitarnych,
- ocena higieny środków transportu.

W przypadku zawodu technika technologii żywności mała liczba obserwacji oraz brak ustrukturyzowanych zadań zawodowych nie pozwalają na przeprowadzenie analizy poszczególnych stanowisk. Wskazania dotyczące stażu na stanowiskach pokrywają się z rekomendacjami dla całego zawodu.

KUCHARZ

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie kucharza

W ramach badania przeanalizowanych zostało 6 stanowisk, na których zatrudniani są absolwenci kierunku kucharz: kucharz, pomoc kuchenna, pomoc kucharza, pizzerman, szef kuchni, bufetowa.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na 75% badanych stanowisk jest ono oczekiwane.

W odniesieniu do tych stanowisk pracodawcy byli pytani o charakterystykę wykonywanych na nich zadań zawodowych z uwzględnieniem określenia ważności ich wykonywania oraz braków kompetencyjnych absolwentów do ich realizacji.

Na analizowanych stanowiskach najczęściej wykonywane były zadania takie jak przygotowanie dań mięsnych; przygotowanie dań z drobiu (po 78% stanowisk). Częstotliwość wykonywania zadań w zawodzie kucharza przedstawia poniższa tabela.

Tabela 33. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie kucharza

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Przygotowanie dań mięsnych	78%
Przygotowanie zimnych i gorących przystawek	75%
Przygotowanie dań z ryb	75%
Przygotowanie dań z drobiu	75%
Przygotowanie dań wegańskich i wegetariańskich	66%
Przygotowanie dań kuchni regionalnej	59%
Przygotowanie zup i sosów gorących	56%
Przygotowanie bufetów śniadaniowych	53%
Przygotowanie ciast i deserów	50%
Przygotowanie dań z dziczyzny	44%
Przygotowanie pizzy	19%
Przygotowywanie fast food'ów	16%
Inne zadania wskazane przez respondentów	
Inne - wydawanie potraw	2%
Inne - sporządzanie "pakietów świątecznych" - specjalnie ułożone zestawy	2%
Inne - przygotowanie dań garmażeryjnych zwłaszcza kuchni regionalnej	2%
Inne - kuchnia cateringowa	2%
Inne - pomoc kucharzowi w przygotowaniu potraw	2%
Inne - przygotowanie wstępne warzyw i owoców	brak odpowiedzi
Inne - sprzątanie stanowiska pracy	brak odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=53) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy zostali również zapytani o ważność wykonywania zadań i poziom kompetencji absolwentów w zawodzie kucharza w ramach poszczególnych zadań. Szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 34. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie kucharza

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Przygotowanie zimnych i gorących przystawek	4,18	3,09
Przygotowanie zup i sosów gorących	4,25	**3,35**
Przygotowanie dań mięsnych	**4,52**	3,29
Przygotowanie dań z ryb	3,59	3,26

Przygotowanie dań wegańskich i wegetariańskich	3,16	3,29
Przygotowanie ciast i deserów	3,50	3,07
Przygotowanie bufetów śniadaniowych	4,07	3,06
Przygotowanie dań z drobiu	**4,41**	3,04
Przygotowanie dań z dziczyzny	3,38	3,29
Przygotowanie dań kuchni regionalnej	**4,44**	3,06
Przygotowanie pizzy	2,40	**3,40**
Przygotowywanie fast food'ów	2,00	**3,75**
Inne zadania wskazane przez respondentów		
Inne - sporządzanie "pakietów świątecznych" - specjalnie ułożone zestawy	2,00	1,00
Inne - przygotowanie dań garmażeryjnych zwłaszcza kuchni regionalnej	5,00	3,00
Inne - kuchnia cateringowa	5,00	**4,00**
Inne - wydawanie potraw	brak odpowiedzi	2,00
Inne - pomoc kucharzowi	brak odpowiedzi	**4,00**
Inne - sprzątanie stanowiska pracy	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne - pomoc w przygotowaniu potraw	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne - wydawanie potraw	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne - przygotowanie wstępne warzyw i owoców	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=53) n=liczba przebadanych stanowisk

Najczęściej wykonywane zadania zawodowe to: przygotowanie dań mięsnych (4,52); przygotowanie dań kuchni regionalnej (4,44); przygotowanie dań z drobiu (4,41).

Największe trudności wśród kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie kucharza pojawiają się przy wykonywaniu zadań: przygotowanie fast food'ów (3,75); przygotowanie pizzy (3,40); przygotowywanie zup i sosów gorących (3,35).

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w wykonaniu poszczególnych czynności. Poniżej cytujemy wypowiedzi respondentów w odniesieniu do omawianych zadań:

- *doprawianie przystawek,*
- *pracownicy nie trzymają się receptur i wytycznych przy sporządzaniu przystawek co wpływa na niejednorodność smakową wydawanych dań,*
- *problem z zimnymi przekąskami,*
- *znajomość receptur dania, odpowiedniego smaku, dobór proporcji składników,*
- *sosy - brak umiejętności łączenia produktów, potrzebne jest wyczucie smaku,*
- *braki w towaroznawstwie, korzystanie z półproduktów; brak wiedzy na temat kolejności przygotowania potraw,*
- *oczyszczanie mięsa, dokładność porcjowania mięsa (każda porcja powinna mieć taką samą wagę)*
- *dobór odpowiedniego czasu przygotowania, pieczenia mięsa, ustawienie odpowiedniej temperatury,*
- *brak smaku, problem z doprawieniem, mięs - cielęcina, jagnięcina, baranina,*
- *filetowanie, wyciąganie ości z ryb,*

- *obróbka termiczna ryb, dobór odpowiedniego surowca,*
- *brak pomysłów na dania wegańskie i wegetariańskie,*
- *kalkulacja energetyczna, komponowanie posiłków tak by zaspokajały potrzeby organizmu, dobór kaloryczności dań,*
- *przygotowanie kaczki i gęsi. To wymagający drób, wymaga specjalnej obróbki, odpowiednich sposobów konfitowania (gotowanie w głębokim tłuszczu w niskiej temperaturze, 5/6 godzin),*
- *duże problemy sprawia obróbka mięsa z dzika (wymaga dłuższej obróbki i przygotowania, likwidacji zapachu),*
- *nieumiejętność wykonania oraz nieznajomość receptur następujących dań: babka ziemniaczana, kiszka ziemniaczana, pierogi, tradycyjne danie kuchni białoruskiej - solianka, kuchnia kresowa wschodnia, łosoś pieczony,*
- *przygotowanie kartaczy - dobranie odpowiednich ziemniaków (ziemniaki z jak największą ilością skrobi),*
- *estetyka przygotowania.*

Na podstawie analizy częstotliwości wykonywania zadań na stanowiskach powiązanych z kierunkiem kucharz oraz braków kompetencyjnych występujących wśród kandydatów, można zaproponować staż, w czasie którego realizowane byłoby jedno lub więcej zadań:

- przygotowanie zup i sosów gorących,
- przygotowanie dań mięsnych,
- przygotowanie dań z drobiu,
- przygotowanie dań kuchni regionalnej.

Szczegółowa charakterystyka, w oparciu o którą konstruować należy staże, może być rozpatrywana nie tylko w kontekście zawodów, ale i stanowisk, na które pojawia się zapotrzebowanie na rynku pracy lub są interesujące z perspektywy uczniów. W szczególności warto przyjrzeć się stanowiskom, na których odnotowano największą liczbę pracowników oraz plany zatrudnieniowe. W związku z powyższym zawód kucharza został poddany analizie na poziomie stanowisk, na których zatrudniani są absolwenci tego kierunku.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku kucharz

Jak wspomniano wyżej stanowiska, na których zatrudniani są kucharze przeanalizowane zostały w kontekście obecnej liczby pracowników na nich zatrudnionych oraz planów rekrutacyjnych. Wśród przebadanych stanowisk najwięcej osób pracuje na stanowisku kucharza. W poddanych badaniu przedsiębiorstwach zatrudnionych jest na nim 198 osób. Powyższe analizy, a przede wszystkim wysoki poziom zatrudnionych pracowników na stanowisku kucharza, skłaniają do dokładniejszego przyjrzenia się temu stanowisku (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego

kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki”).

Stanowisko: kucharz

Stanowisko kucharza zostało poddane analizom pod częstotliwości wykonywania zadań zawodowych oraz braków kompetencyjnych wśród kandydatów do pracy. Szczegółowe informacje zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 35. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku kucharza

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Przygotowanie zimnych i gorących przystawek	4,18	3,09
Przygotowanie zup i sosów gorących	4,25	3,35
Przygotowanie dań mięsnych	**4,52**	3,29
Przygotowanie dań z ryb	3,59	3,26
Przygotowanie dań wegańskich i wegetariańskich	3,16	3,29
Przygotowanie ciast i deserów	3,50	3,07
Przygotowanie bufetów śniadaniowych	4,07	3,06
Przygotowanie dań z drobiu	**4,41**	3,04
Przygotowanie dań z dziczyzny	3,38	3,29
Przygotowanie dań kuchni regionalnej	**4,44**	3,06
Przygotowanie pizzy	2,40	**3,40**
Przygotowywanie fast food’ów	2,00	**3,75**
Inne zadania wskazane przez respondentów		
Inne - sporządzanie "pakietów świątecznych" - specjalnie ułożone zestawy	2,00	1,00
Inne - przygotowanie dań garmażeryjnych zwłaszcza kuchni regionalnej	5,00	3,00
Inne - kuchnia cateringowa	5,00	4,00
Inne - wydawanie potraw	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne - pomoc kucharzowi	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne - sprzątanie stanowiska pracy	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne - pomoc w przygotowaniu potraw	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne - wydawanie potraw	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi
Inne - przygotowanie wstępne warzyw i owoców	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=31) n=liczba przebadanych stanowisk

Na omawianym stanowisku najczęściej wykonywane zadania zawodowe to: przygotowanie dań mięsnych (4,52), przygotowywanie dań kuchni regionalnej (4,44); przygotowanie dań z drobiu (4,41).

Największe braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy dotyczą zadań: przygotowywanie fast food’ów (3,75); przygotowanie pizzy (3,40).

Na podstawie dokonanych analiz dotyczących stanowiska kucharza kandydatom chcącym podjąć zatrudnienie na wspomnianym stanowisku można zarekomendować staż, w czasie którego wykonywane byłoby jedno lub więcej zadań:

– przygotowanie dań mięsnych,

– przygotowanie dań z drobiu,
– przygotowanie dań kuchni regionalnej.

KELNER

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie kelnera

W ramach badania przeanalizowanych zostało 6 stanowisk, na których zatrudniani są absolwenci kierunku kelner. Analizie poddano następujące stanowiska: kelner, barista, kelner – barman, barman, kelner/barista, kierownik baru – manager.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na 53% badanych stanowisk jest ono oczekiwane.

Na analizowanych stanowiskach najczęściej wykonywane były zadania takie jak: podawanie potraw i napojów; obsługa kelnerska gości; nakrycie stołu bielizną i zastawą stołową (76% stanowisk). Częstotliwość wykonywania zadań w zawodzie kelnera przedstawia poniższa tabela.

Tabela 36. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie kelnera

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Podawanie potraw i napojów	76%
Obsługa kelnerska gości	76%
Nakrycie stołu bielizną i zastawą stołową	76%
Inne zadania wskazane przez respondentów	
Inne - przygotowanie gorących napojów/drinków	4%
Inne - rozliczanie kas fiskalnych	4%
Inne – catering	4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=31) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy zostali również zapytani o częstotliwości wykonywania zadań zawodowych oraz braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy w zawodzie kelnera, występujące w ramach poszczególnych zadań. Szczegółowe dane dotyczące braków kompetencyjnych wśród kandydatów zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 37. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie kelnera

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Nakrycie stołu bielizną i zastawa stołową	3,84	**3,57**
Obsługa kelnerska gości	**4,79**	3,45
Podawanie potraw i napojów	**4,89**	3,48
Inne zadania wskazane przez respondentów		
Inne - przygotowanie gorących napojów/drinków	brak odpowiedzi	4,00
Inne - rozliczanie kas fiskalnych	5,00	3,00
Inne – catering	brak odpowiedzi	3,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=31) n=liczba przebadanych stanowisk

Na stanowiskach pracy, na których pracują kelnerzy, najczęściej wykonują oni zadania takie jak: podawanie potraw i napojów (4,89); obsługa kelnerska gości (4,79).

Najniższy poziom kompetencji dotyczy zadania: nakrycie stołu bielizną i zastawą stołową (3,57).

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w wykonaniu poszczególnych czynności. Poniżej cytujemy wypowiedzi respondentów w odniesieniu do omawianych zadań:

- *nieznajomość galanterii stołowej, nieznajomość zasad nakrywania stołów obrusami, brak znajomości układania sztućców,*
- *specyfika lokalu - każdy jest inny, więc trzeba nauczyć się np. sposobu nakrywania w danym miejscu,*
- *brak znajomości zasad savoir-vivre,*
- *komunikatywność, rozmowa z gośćmi dostosowanie się do ich potrzeb; znajomość języków obcych,*
- *brak wiedzy, z której strony podejść do gościa siedzącego przy stoliku, z której strony serwuje się dania gościom,*
- *brak znajomości składników napojów oraz możliwości ich zastosowania,*
- *przygotowanie drinków - wino i inne alkohole.*

Na podstawie dokonanych analiz dotyczących zawodu kelnera można przedstawić rekomendację stażu obejmującą następujące zadania zawodowe:

- nakrycie stołu bielizną i zastawa stołową,
- podawanie potraw i napojów,
    - obsługa kelnerska gości.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku kelner

Stanowiska, na których zatrudniani są kelnerzy przeanalizowane zostały w kontekście zatrudniania. Wśród nich najwyższy poziom zatrudnienia odnotowany został na stanowisku o takiej samej nazwie, czyli kelner (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki”).

Stanowisko: kelner

W przypadku stanowiska kelnera najczęściej wykonywane zadania zawodowe pokrywają się z zadaniami najczęściej wykonywanymi w ramach całego zawodu. Dotyczy to również braków kompetencyjnych wśród kandydatów do pracy. Szczegółowe informacje dotyczące ważności wykonywania poszczególnych zadań na omawianym stanowisku oraz poziomu kompetencji zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 38. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku kelnera

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Nakrycie stołu bielizną i zastawa stołową	4,00	**3,55**
Obsługa kelnerska gości	**4,76**	3,43
Podawanie potraw i napojów	**4,88**	3,45
Inne zadania wskazane przez respondentów		
Inne - przygotowanie gorących napojów/drinków	brak odpowiedzi	4,00
Inne - rozliczanie kas fiskalnych	5,00	3,00
Inne - catering	brak odpowiedzi	3,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=21) n=liczba przebadanych stanowisk

Osobom zainteresowanym pracą na stanowisku kelnera można zaproponować staż, który obejmowałby zadania zawodowe zaproponowane dla zawodu kelnera.

CUKIERNIK

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie cukiernika

W ramach badania przeanalizowanych zostało 7 stanowisk, na których zatrudniani są absolwenci kierunku cukiernik. Analizie poddano następujące stanowiska: cukiernik, ciastkarz linii zmechanizowanej, deserant tortów, ciastkarz, dekorator tortów, pomocnik cukiernika, produkcja cukiernicza.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na 55% badanych stanowisk od kandydatów oczekuję się doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku.

Na analizowanych stanowiskach najczęściej wykonywane były zadania takie jak mieszanie surowców (zgodnie z recepturami) w zależności od rodzaju ciast (drożdżowe, francuskie, kruche, biszkoptowe, biszkoptowo-tłuszczowe, orzechowe, bezowe) oraz ich wyrabianie; przygotowywanie różnego rodzaju nadzień, np. kremów, polew, galaretek, owoców, marmolad, ponczów; formowanie i wypiek lub smażenie, w zależności od rodzaju ciasta (78% stanowisk). Częstość występowania poszczególnych zadań w zawodzie cukiernika przedstawia w poniższej tabeli.

Tabela 39. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie cukiernika

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Mieszanie surowców (zgodnie z recepturami) w zależności od rodzaju ciast (drożdżowe, francuskie, kruche, biszkoptowe, biszkoptowo-tłuszczowe, orzechowe, bezowe) oraz ich wyrabianie	**78%**
Przygotowywanie różnego rodzaju nadzień, np. kremów, polew, galaretek, owoców, marmolad, ponczów	**78%**
Formowanie i wypiek lub smażenie, w zależności od rodzaju ciasta	**78%**
Ocena przydatności surowców (mąki pszennej, cukru, tłuszczu, jaj itd.) oraz przygotowanie ich do produkcji	72%
Przygotowywanie różnego rodzaju nadzień, np. kremów, polew, galaretek, owoców, marmolad, ponczów	56%

Przekładanie i nadziewanie różnymi masami, wykańczanie glazurą, galaretką, cukrem pudrem lub kuwerturą, w zależności od rodzaju ciasta lub ciastek	56%
Ocena organoleptyczna poszczególnych faz procesu technologicznego	44%
Zapobieganie powstawaniu wad i odstępstw od norm jakościowych przy produkcji ciast i ciastek	33%
Regulowanie maszyn i urządzeń w zakresie utrzymania właściwych parametrów technologicznych	33%
Usuwanie drobnych usterek w zespołach mechanicznych elementów bezpośrednio stykających się z ciastem lub produkowanym nadzieniem lub polewą	28%
Ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń ciastkarskich	28%
Prowadzenie dokumentacji produkcyjnej oraz rozliczeń technologicznych zużycia surowców i półfabrykatów do produkcji	22%
Utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie obowiązujących zasad BHP i PPOŻ	22%
Organizowanie i nadzorowanie pracy brygad produkcyjnych	17%
Inne zadania wskazane przez respondentów	
Inne - przygotowywanie autorskich receptur	Brak odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=16) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy zostali zapytani o częstotliwość wykonywania zadań zawodowych oraz braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy w zawodzie cukiernika, występujące w ramach analizowanych zadań. Szczegółowe dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 40. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie cukiernika

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Ocena przydatności surowców (mąki pszennej, cukru, tłuszczu, jaj itd.) oraz przygotowanie ich do produkcji	**4,54**	3,00
Mieszanie surowców (zgodnie z recepturami) w zależności od rodzaju ciast (drożdżowe, francuskie, kruche, biszkoptowe, biszkoptowo-tłuszczowe, orzechowe, bezowe) oraz ich wyrabianie	**4,62**	2,91
Przygotowywanie różnego rodzaju nadzień, np. kremów, polew, galaretek, owoców, marmolad, ponczów	4,23	3,00
Formowanie i wypiek lub smażenie, w zależności od rodzaju ciasta	4,31	3,08
Przygotowywanie różnego rodzaju nadzień, np. kremów, polew, galaretek, owoców, marmolad, ponczów	4,10	2,89
Przekładanie i nadziewanie różnymi masami, wykańczanie glazurą, galaretką, cukrem pudrem lub kuwerturą, w zależności od rodzaju ciasta lub ciastek	4,11	3,11
Ocena organoleptyczna poszczególnych faz procesu technologicznego	3,86	3,29
Zapobieganie powstawaniu wad i odstępstw od norm jakościowych przy produkcji ciast i ciastek	4,20	**3,33**
Regulowanie maszyn i urządzeń w zakresie utrzymania właściwych parametrów technologicznych	3,80	**3,33**
Usuwanie drobnych usterek w zespołach mechanicznych elementów bezpośrednio stykających się z ciastem lub produkowanym nadzieniem lub polewą	3,25	3,20
Ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń ciastkarskich	3,33	**3,40**
Organizowanie i nadzorowanie pracy brygad produkcyjnych	4,00	3,00
Prowadzenie dokumentacji produkcyjnej oraz rozliczeń technologicznych zużycia surowców i półfabrykatów do produkcji	3,67	3,25

Utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie obowiązujących zasad BHP i PPOŻ	**4,67**	3,25

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=16) n=liczba przebadanych stanowisk

Najczęściej wykonywane zadania zawodowe w zawodzie cukiernika to: utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie obowiązujących zasad BHP i PPOŻ (4,67); mieszanie surowców (zgodnie z recepturami) w zależności od rodzaju ciast (drożdżowe, francuskie, kruche, biszkoptowe, biszkoptowo-tłuszczowe, orzechowe, bezowe) oraz ich wyrabianie (4,62); ocena przydatności surowców (mąki pszennej, cukru, tłuszczu, jaj itd.) oraz przygotowanie ich do produkcji (4,54).

Największe braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy pojawiają się w zadaniu zawodowym: ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń ciastkarskich (3,40); zapobieganie powstawaniu wad i odstępstw od norm jakościowych przy produkcji ciast i ciastek (3,33); regulowanie maszyn i urządzeń w zakresie utrzymania właściwych parametrów technologicznych (3,33).

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w wykonaniu poszczególnych czynności. Poniżej cytujemy wypowiedzi respondentów w odniesieniu do omawianych zadań:

- *umiejętności organoleptyczne,*
- *sięganie po nowe receptury i rozwiązania,*
- *umiejętność doboru oryginalnych składników,*
- *estetyka przygotowanych potraw.*

W oparciu o analizę częstotliwości wykonywania zadań zawodowych w zawodzie cukiernika oraz średnią częstość występowania braków u kandydatów do pracy na stanowiskach, na których zatrudniani są absolwenci omawianego kierunku, rekomendowany byłby staż obejmujący następujące zadania zawodowe:

- ocena przydatności surowców (mąki pszennej, cukru, tłuszczu, jaj itd.) oraz przygotowanie ich do produkcji,
- zapobieganie powstawaniu wad i odstępstw od norm jakościowych przy produkcji ciast i ciastek,
- regulowanie maszyn i urządzeń w zakresie utrzymania właściwych parametrów technologicznych,
- ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń ciastkarskich,
- utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie obowiązujących zasad BHP i PPOŻ.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku cukiernik

Stanowiska, na których zatrudniani są cukiernicy przeanalizowane zostały w kontekście obecnej liczby pracowników na nich zatrudnionych oraz planów rekrutacyjnych. W poddanych badaniu przedsiębiorstwach największa liczba pracowników zatrudnionych jest na stanowisku cukiernika, nieco mniej na stanowisku ciastkarza linii zmechanizowanej (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki").

Stanowisko: cukiernik

Na stanowisku cukiernika najczęściej wykonywane zadania zawodowe częściowo pokrywają się z zadaniami dotyczącymi całego zawodu. Szczegółowe informacje dotyczące częstotliwości wykonywania poszczególnych zadań na omawianym stanowisku zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 41. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku cukiernika

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Ocena przydatności surowców (mąki pszennej, cukru, tłuszczu, jaj itd.) oraz przygotowanie ich do produkcji	**4,56**	2,88
Mieszanie surowców (zgodnie z recepturami) w zależności od rodzaju ciast (drożdżowe, francuskie, kruche, biszkoptowe, biszkoptowo-tłuszczowe, orzechowe, bezowe) oraz ich wyrabianie	**4,56**	2,75
Przygotowywanie różnego rodzaju nadzień, np. kremów, polew, galaretek, owoców, marmolad, ponczów	4,44	2,88
Formowanie i wypiek lub smażenie, w zależności od rodzaju ciasta	**4,56**	3,00
Przygotowywanie różnego rodzaju nadzień, np. kremów, polew, galaretek, owoców, marmolad, ponczów	4,14	2,83
Przekładanie i nadziewanie różnymi masami, wykańczanie glazurą, galaretką, cukrem pudrem lub kuwerturą, w zależności od rodzaju ciasta lub ciastek	4,00	3,00
Ocena organoleptyczna poszczególnych faz procesu technologicznego	4,00	3,20
Zapobieganie powstawaniu wad i odstępstw od norm jakościowych przy produkcji ciast i ciastek	4,50	**3,40**
Regulowanie maszyn i urządzeń w zakresie utrzymania właściwych parametrów technologicznych	4,00	**3,40**
Usuwanie drobnych usterek w zespołach mechanicznych elementów bezpośrednio stykających się z ciastem lub produkowanym nadzieniem lub polewą	3,33	3,00
Ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń ciastkarskich	3,33	**3,40**
Organizowanie i nadzorowanie pracy brygad produkcyjnych	4,00	3,00
Prowadzenie dokumentacji produkcyjnej oraz rozliczeń technologicznych zużycia surowców i półfabrykatów do produkcji	3,50	3,00
Utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie obowiązujących zasad BHP i PPOŻ	**4,67**	3,25

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=14) n=liczba przebadanych stanowisk

Na stanowisku cukiernika najczęściej wykonywane zadania zawodowe to: utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie obowiązujących zasad BHP i PPOŻ (4,67); ocena

przydatności surowców (mąki pszennej, cukru, tłuszczu, jaj itd.) oraz przygotowanie ich do produkcji (4,56); mieszanie surowców (zgodnie z recepturami) w zależności od rodzaju ciast (drożdżowe, francuskie, kruche, biszkoptowe, biszkoptowo-tłuszczowe, orzechowe, bezowe) oraz ich wyrabianie (4,56); formowanie i wypiek lub smażenie, w zależności od rodzaju ciasta (4,56).

Największe braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy na stanowisku cukiernika dotyczą następujących zadań: zapobieganie powstawaniu wad i odstępstw od norm jakościowych przy produkcji ciast i ciastek; regulowanie maszyn i urządzeń w zakresie utrzymania właściwych parametrów technologicznych; ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń ciastkarskich (we wszystkich wymienionych zadaniach braki kompetencyjne znalazły się na poziomie 3,40).

Na podstawie powyższych analiz osobom zainteresowanym pracą na stanowisku cukiernika można zaproponować staż, który obejmowałby następujące zadania zawodowe:

- formowanie i wypiek lub smażenie, w zależności od rodzaju ciasta,
- zapobieganie powstawaniu wad i odstępstw od norm jakościowych przy produkcji ciast i ciastek,
- regulowanie maszyn i urządzeń w zakresie utrzymania właściwych parametrów technologicznych,
- ocenianie sprawności techniczno-technologicznej maszyn i urządzeń ciastkarskich,
- utrzymywanie porządku i czystości na stanowiskach pracy oraz przestrzeganie obowiązujących zasad BHP i PPOŻ.

PIEKARZ

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie piekarza

W ramach badania przeanalizowane zostały 2 stanowiska, na których zatrudniani są absolwenci kierunku piekarz. Analizie poddano następujące stanowiska: piekarz - operator linii zmechanizowanej, piekarz.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na połowie stanowisk jego posiadanie jest wymagane.

Na analizowanych stanowiskach najczęściej wykonywanym zadaniem było przygotowanie surowców do produkcji piekarskiej (50% stanowisk). Częstość wykonywania zadań w zawodzie piekarza przedstawia poniższa tabela.

Tabela 42. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie piekarza

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Przygotowanie surowców do produkcji piekarskiej	**50%**
Wytwarzanie ciasta oraz kształtowanie wyrobów piekarskich	38%
Wypiek wyrobów piekarniczych	38%
Wyrób ciasta piekarniczego pszennego	25%
Wyrób ciasta piekarniczego żytniego	25%
Wyrób ciasta bezglutenowego	25%

Wyrób ciasta piekarniczego mieszanego	25%

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=5) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy zostali również zapytani o częstotliwość wykonywania zadań zawodowych oraz braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy w zawodzie piekarza, występujące w ramach poszczególnych zadań. Szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 43. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie piekarza

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Przygotowanie surowców do produkcji piekarskiej	4,25	**2,00**
Wytwarzanie ciasta oraz kształtowanie wyrobów piekarskich	4,00	1,50
Wyrób ciasta piekarniczego pszennego	**4,50**	**2,00**
Wyrób ciasta piekarniczego żytniego	4,00	**2,00**
Wyrób ciasta bezglutenowego	2,50	1,00
Wyrób ciasta piekarniczego mieszanego	**4,50**	1,00
Wypiek wyrobów piekarniczych	**4,67**	2,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=5) n=liczba przebadanych stanowisk

Najczęściej wykonywane zadania zawodowe na stanowiskach w zawodzie piekarza to: wypiek wyrobów piekarniczych (4,67); wyrób ciasta piekarniczego pszennego (4,50); wyrób ciasta piekarniczego mieszanego (4,50).

W odniesieniu do analizowanych zadań pracodawcy nie wskazali na istnienie dużych braków kompetencyjnych. Niewielkie trudności dotyczą zadań: przygotowanie surowców do produkcji piekarskiej; wyrób ciasta piekarniczego pszennego; wyrób ciasta piekarniczego żytniego (na poziomie 2,00).

W oparciu o analizę częstotliwości wykonywania zadań zawodowych w zawodzie piekarza oraz średnią częstość występowania braków u kandydatów do pracy na stanowiskach, na których zatrudniani są absolwenci omawianego kierunku, rekomendowany byłby staż obejmujący następujące zadania zawodowe:

- wyrób cista piekarniczego pszennego,
- wyrób ciasta piekarniczego mieszanego,
- wypiek wyrobów piekarniczych.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku piekarz

Stanowiska, na których zatrudniani są piekarze przeanalizowane zostały w kontekście obecnej liczby pracowników na nich zatrudnionych oraz planów zatrudnieniowych. Największa liczba pracowników zatrudnionych jest na stanowisku piekarza – operatora linii zmechanizowanej. Duża liczba osób zatrudniona jest również na stanowisku piekarza, na którym pracowników zatrudniają 4 z 5 firm poddanych badaniu (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego

kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki”).

Stanowisko: piekarz

Na stanowisku piekarza najczęściej wykonywane zadania zawodowe oraz największe braki kompetencyjne pokrywają się z zadaniami dotyczącymi całego zawodu. W związku z tym staż na tym stanowisku powinien uwzględniać zadania zaproponowane w ramach zawodu piekarza. Szczegółowe informacje dotyczące częstotliwości wykonywania poszczególnych zadań na omawianym stanowisku oraz braków kompetencyjnych wśród kandydatów do pracy zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 44. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku piekarza

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Przygotowanie surowców do produkcji piekarskiej	4,25	**2,00**
Wytwarzanie ciasta oraz kształtowanie wyrobów piekarskich	4,00	1,50
Wyrób ciasta piekarniczego pszennego	**4,50**	**2,00**
Wyrób ciasta piekarniczego żytniego	4,00	**2,00**
Wyrób ciasta bezglutenowego	2,50	1,00
Wyrób ciasta piekarniczego mieszanego	**4,50**	1,00
Wypiek wyrobów piekarniczych	**4,67**	**2,00**

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=4) n=liczba przebadanych stanowisk

Osobom zainteresowanym pracą na stanowisku piekarza można zaproponować staż, który obejmowałby zadania zawodowe zaproponowane wcześniej dla zawodu piekarza.

PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ

Zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej

W ramach badania przeanalizowane zostało 1 stanowisko, na których zatrudniani są absolwenci kierunku pracownik pomocniczy obsługi hotelowej. Jedynym stanowiskiem powiązanym z danym zawodem okazała się pokojowa.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy na omawianym stanowisku wymagane jest posiadanie doświadczenia. Na 33% badanych stanowisk jest ono oczekiwane.

Na analizowanych stanowiskach najczęściej wykonywane były zadania takie jak: wykonywanie prac pomocniczych w gastronomicznej części obiektu; wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu; wykonywanie prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie (56% stanowisk). Częstość wykonywania zadań w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej przedstawia poniższa tabela.

Tabela 45. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej

Zadanie zawodowe	Częstość występowania
Wykonywanie prac pomocniczych w gastronomicznej części obiektu	56%
Wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu	56%
Wykonywanie prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie	56%
Inne - inne prace porządkowe	brak odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=10) n=liczba przebadanych stanowisk

Pracodawcy poproszeni zostali o ocenę częstotliwości wykonywania zadań na danym stanowisku oraz poziom kompetencji absolwentów w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej w ramach poszczególnych zadań. Szczegółowe zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 46. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej

Zadanie zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnie braki wśród kandydatów
Wykonywanie prac pomocniczych w gastronomicznej części obiektu	**4,50**	2,75
Wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu	**4,50**	**3,00**
Wykonywanie prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie	2,50	2,75
Inne - inne prace porządkowe	brak odpowiedzi	brak odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie dadnych (n=10) n=liczba przebadanych stanowisk

Najczęściej wykonywane zadania zawodowe w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej to: wykonywanie prac pomocniczych w gastronomicznej części obiektu (4,50); wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu (4,50).

Największe trudności wśród kandydatów do pracy na stanowiskach w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej pojawiają się przy wykonywaniu zadania: wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu (3,00).

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w wykonaniu poszczególnych czynności. Poniżej cytujemy wypowiedzi respondentów:

- *nieznajomość zasad sprzątania pokoi.*

Na podstawie analizy częstotliwości wykonywania zadań na stanowiskach powiązanych z kierunkiem pracownik pomocniczy obsługi hotelowej oraz braków kompetencyjnych występujących wśród kandydatów, można zaproponować staż, w czasie którego realizowane byłyby następujące zadania zawodowe:

– wykonywanie prac pomocniczych w gastronomicznej części obiektu,
– wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu.

Stanowiska pracy, na których zatrudniani są absolwenci kierunku pracownik pomocniczy obsługi hotelowej

W przebadanych firmach pracodawcy zatrudniają absolwentów kierunku pracownik pomocniczy obsługi hotelowej na stanowisku pokojowej. W 10 firmach na wskazanym stanowisku zatrudnionych jest 35 osób (szczegółowe dane na temat stanowisk, na których zatrudnieni są absolwenci tego kierunku, można znaleźć w raporcie Zapotrzebowanie na kierunki kształcenia zawodowego w Białostockim Obszarze Funkcjonalnym - Rekomendacje „Nowe kierunki").

Stanowisko: pokojowa

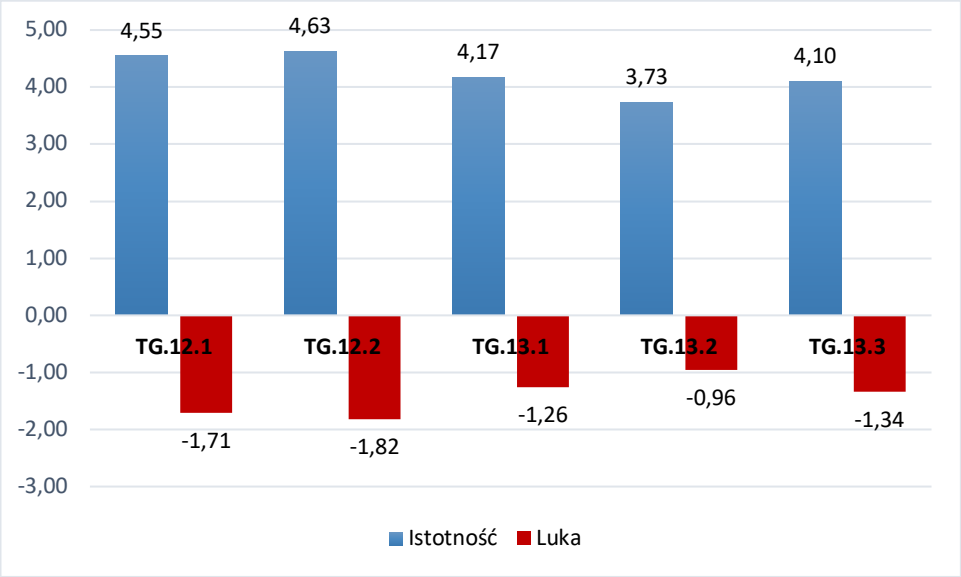
Ze względu na fakt, że stanowisko pokojowej było jedynym stanowiskiem powiązanym z zawodem pracownika pomocniczego obsługi hotelowej częstotliwość wykonywania zadań oraz braki kompetencyjne na stanowisku pokrywają się z odpowiedziami dotyczącymi całego zawodu. W odniesieniu do tego stanowiska można zaproponować więc analogiczny staż.

Analiza luki kompetencyjnej na poziomie kwalifikacji

TECHNIK HOTELARSTWA

Najistotniejszą umiejętnością w zawodzie technika hotelarstwa okazała się *Obsługa gości przyjeżdżających i wyjeżdżających* TG.12.2 (istotność na poziomie 4,63) oraz *Rezerwacja usług hotelarskich* TG.12.1 (istotność na poziomie 4,55). Również w tych umiejętnościach wystąpiły największe luki. W przypadku *Obsługi gości przyjeżdżających i wyjeżdżających* TG.12.2 osiągnęła ona największy poziom -1,82. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności przedstawia poniższy wykres.

Wykres 10. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika hotelarstwa



Legenda:

TG.12.1 *Rezerwacja usług hotelarskich*
TG.12.2 *Obsługa gości przyjeżdżających i wyjeżdżających*
TG.13.1 *Utrzymywanie czystości i porządku w jednostkach mieszkalnych*
TG.13.2 *Przygotowywanie i podawanie śniadań*
TG.13.3 *Organizacja usług dodatkowych w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=20); n-liczba przebadanych firm

Ze względu na fakt, że najwyższy poziom luki kompetencyjnej w zawodzie technika hotelarstwa odnotowano w umiejętności *Obsługi gości przyjeżdżających i wyjeżdżających* TG.12.2 zasadne wydaje się poddanie jej szczegółowej analizie na poziomie efektów kształcenia. Poniższa tabela przedstawia listę luk kompetencyjnych dotyczących szczegółowych efektów kształcenia w umiejętności *Obsługi gości przyjeżdżających i wyjeżdżających*.

Tabela 47. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących obsługi gości przyjeżdżających i wyjeżdżających w zawodzie technika hotelarstwa

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.12.2.5	Oferowanie usług dodatkowych zgodnie z ofertą obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,69	2,56	-2,13	16
TG.12.2.9	Sporządzanie dokumentacji związanej z rozliczaniem kosztów pobytu gości	4,69	2,69	-2,00	16
TG.12.2.2	Rozpoznawanie oczekiwań gości związanych z pobytem w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	4,69	2,81	-1,88	16
TG.12.2.4	Udzielanie informacji turystycznej	4,31	2,44	-1,87	16
TG.12.2.8	Przestrzeganie zasad rozliczania kosztów pobytu gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	4,75	2,88	-1,87	16
TG.12.2.6	Przygotowywanie informacji dotyczących przybyłych gości dla innych komórek organizacyjnych obiektu	4,38	2,56	-1,82	16
TG.12.2.3	Sporządzanie dokumentacji związanej z procedurami check-in i check-out	4,75	3,00	-1,75	16
TG.12.2.7	Rozróżnianie form płatności stosowanych w sprzedaży usług hotelarskich	4,69	3,06	-1,63	16
TG.12.2.1	Przestrzeganie procedur związanych z obsługą gości w recepcji	4,75	3,31	-1,44	16
TG.12.2.5	Oferowanie usług dodatkowych zgodnie z ofertą obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,69	2,56	-2,13	16

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=16); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Na podstawie analizy umiejętności oraz szczegółowych efektów kształcenia dotyczących umiejętności *Obsługi gości przyjeżdżających i wyjeżdżających* TG.12.2 proponujemy Kurs Umiejętności Zawodowych, w ramach którego szczególną uwagę należy poświecić następującym zadaniom zawodowym:

- oferowanie usług dodatkowych zgodnie z ofertą obiektu świadczącego usługi hotelarskie,

- sporządzanie dokumentacji związanej z rozliczaniem kosztów pobytu gości,
- rozpoznawanie oczekiwań gości związanych z pobytem w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie,
- udzielanie informacji turystycznej,
- przestrzeganie zasad rozliczania kosztów pobytu gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie.

Duże braki kompetencyjne odnotowano również w umiejętności *Rezerwacji usług hotelarskich* TG.12.1, w związku z czym poddana została ona analizie na poziomie szczegółowych efektów kształcenia, które przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 48. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących rezerwacji usług hotelarskich w zawodzie technika hotelarstwa

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.12.1.2	Dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości	4,69	2,63	-2,06	16
TG.12.1.3	Stosowanie instrumentów promocji usług hotelarskich	4,33	2,47	-1,86	15
TG.12.1.5	Rezerwowanie usług hotelarskich, korzystając z systemów rezerwacyjnych	4,75	3,00	-1,75	16
TG.12.1.1	Rozróżnianie zadań oraz wyposażenia recepcji hotelowej	4,61	2,89	-1,72	18
TG.12.1.6	Sporządzanie dokumentacji związanej z rezerwacją usług hotelarskich	4,63	3,00	-1,63	16
TG.12.1.4	Przestrzeganie zasad rezerwacji usług dla gości indywidualnych i grup	4,72	3,11	-1,61	18
TG.12.1.7	Przygotowywanie danych dotyczących usług rezerwowanych dla innych komórek organizacyjnych obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,07	2,73	-1,34	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=18); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

W oparciu o analizę luk kompetencyjnych w umiejętnościach w zawodzie technika hotelarstwa, jak i szczegółowych efektów kształcenia dotyczących umiejętności *Rezerwacji usług hotelarskich* TG.12.1, można zaproponować Kurs Umiejętności Zawodowych, w ramach którego szczególną uwagę należy poświęcić nastepującym zadaniom zawodowym:

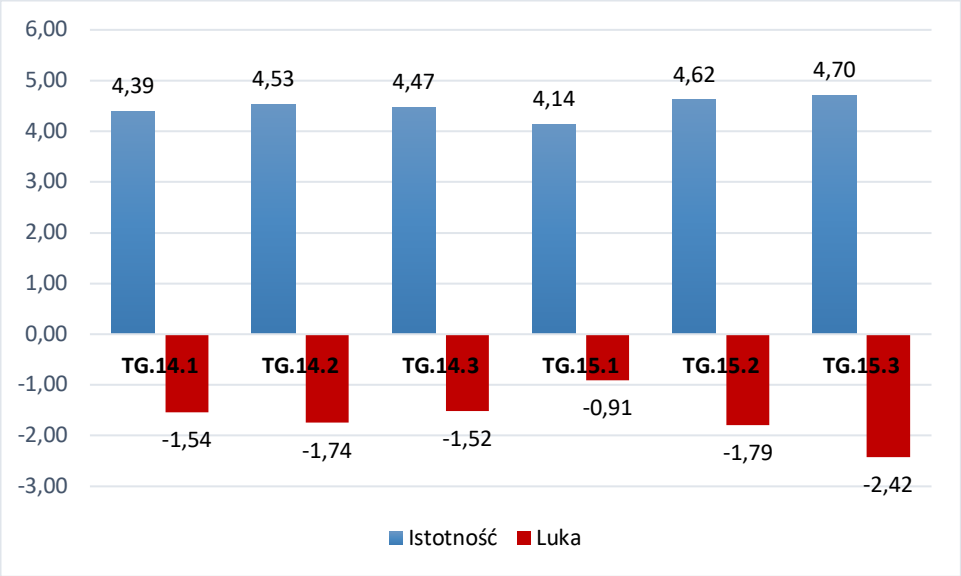
- dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości,
- stosowanie instrumentów promocji usług hotelarskich,
- rezerwowanie usług hotelarskich, korzystając z systemów rezerwacyjnych,
- rozróżnianie zadań oraz wyposażenia recepcji hotelowej,

sporządzanie dokumentacji związanej z rezerwacją usług hotelarskich.

TECHNIK OBSŁUGI TYRYSTYCZNEJ

Najistotniejszą umiejętnością w zawodzie technika obsługi turystycznej okazuje się *Rozliczanie imprez i usług turystycznych* TG.15.3 (istotność na poziomie 4,70). Wysoko ocenione zostały także *Prowadzenie sprzedaży usług i imprez turystycznych* TG.15.2 (istotność na poziomie 4,62). Największa luka wystąpiła w przypadku *Rozliczania imprez i usług turystycznych* TG.15.3 (luka równa -2,42). Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności przedstawia poniższy wykres.

Wykres 11. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika obsługi turystycznej



Legenda:

TG.14.1 *Planowanie i kalkulacja kosztów imprez i usług turystycznych*
TG.14.2 *Rezerwacja imprez i usług turystycznych*
TG.14.3 *Realizacja imprez i usług turystycznych*
TG.15.1 *Prowadzenie informacji turystycznej*
TG.15.2 *Prowadzenie sprzedaży usług i imprez turystycznych*
TG.15.3 *Rozliczanie imprez i usług turystycznych*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=12); n-liczba przebadanych firm

Duże deficyty kompetencyjne odnotowane w *Rozliczaniu imprez i usług turystycznych* TG.15.3 skłaniają do dokonania pogłębionej analizy tej umiejętności. W poniższej tabeli przedstawione zostały luki kompetencyjne w szczegółowych efektach kształcenia dotyczących umiejętności *Rozliczania imprez i usług turystycznych*.

Tabela 49. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących rozliczania imprez i usług turystycznych w zawodzie technika obsługi turystycznej

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.15.3.3	Przestrzeganie zasad opodatkowania usług i imprez turystycznych	5,00	2,25	-2,75	8
TG.15.3.5	Prowadzenie ewidencji księgowej imprez i usług turystycznych przestrzegając zasad rachunkowości	4,75	2,13	-2,62	8

TG.15.3.1	Rozliczanie kosztów usług turystycznych świadczonych przez usługodawców	4,78	2,33	-2,45	9
TG.15.3.6	Sporządzanie dokumentacji dotyczącej rozliczeń imprez i usług turystycznych	4,67	2,22	-2,45	9
TG.15.3.2	Sporządzanie rozliczenia wpływów i kosztów imprezy turystycznej	4,75	2,38	-2,37	8
TG.15.3.4	Rozliczanie kosztów konferencji, targów i giełd turystycznych	4,25	2,38	-1,87	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=9); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Na podstawie analizy luk kompetencyjnych w umiejętnościach odpowiadających zawodowi technika obsługi turystycznej, jak i luk kompetencyjnych w szczegółowych efektach kształcenia w umiejętności *Rozliczaniu imprez i usług turystycznych* TG.15.3, można zaproponować Kurs Umiejętności Zawodowych, w programie którego znalazłyby się następujące zadania zawodowe:

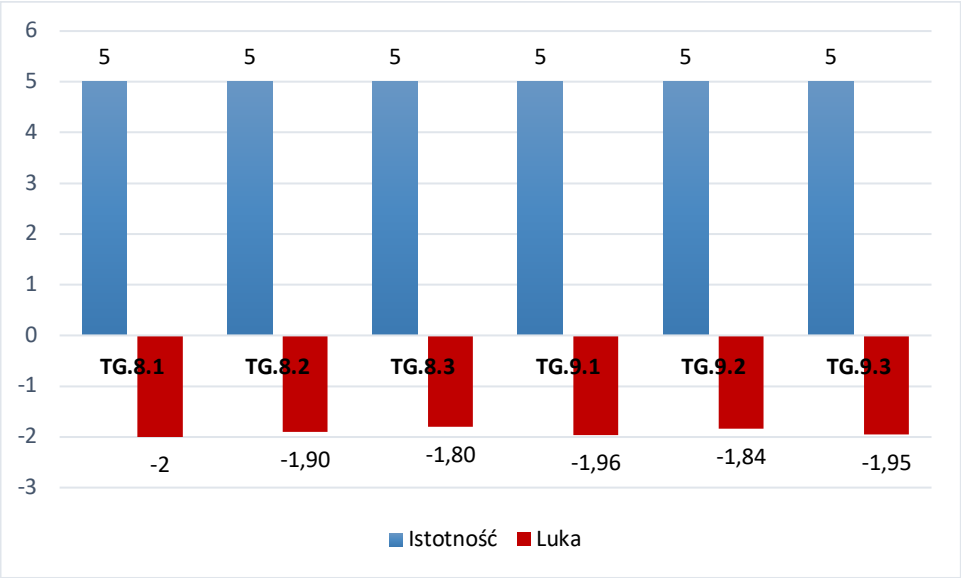
- przestrzeganie zasad opodatkowania usług i imprez turystycznych,
- prowadzenie ewidencji księgowej imprez i usług turystycznych przestrzegając zasad rachunkowości,
- rozliczanie kosztów usług turystycznych świadczonych przez usługodawców,
- sporządzanie dokumentacji dotyczącej rozliczeń imprez i usług turystycznych,

  sporządzanie rozliczenia wpływów i kosztów imprezy turystycznej.

TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ

W zawodzie technika turystyki wiejskiej wszystkie umiejętności zostały uznane przez pracodawców za bardzo istotne. Największa luka kompetencyjna dotyczy umiejętności *Przygotowanie i sprzedaż imprez i usług turystycznych* TG.8.1 (na poziomie -2). Na wysokim poziomie znalazły się również deficyty w umiejętnościach *Prowadzenie produkcji w gospodarstwie rolnym* TG.9.1 (na poziomie -1,96) i *Obsługa klienta w gospodarstwie agroturystycznym* TG.9.3 (na poziomie -1,95). Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika turystyki wiejskiej przedstawia poniższy wykres.

Wykres 12. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika turystyki wiejskiej



Legenda:

TG.8.1 *Przygotowanie i sprzedaż imprez i usług turystycznych*
TG.8.2 *Realizowanie imprez i usług turystycznych*
TG.8.3 *Rozliczanie imprez i usług turystycznych*
TG.9.1 *Prowadzenie produkcji w gospodarstwie rolnym*
TG.9.2 *Zastosowanie gospodarstwa rolnego do działalności agroturystycznej*
TG.9.3 *Obsługa klienta w gospodarstwie agroturystycznym*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=5); n-liczba przebadanych firm

Jak wskazuje powyższa analiza największe deficyty w umiejętnościach respondenci dostrzegli w *Przygotowaniu i sprzedaży imprez i usług turystycznych* TG.8.1, z tego powodu warto daną umiejętność poddać pogłębionej analizie na poziomie szczegółowych efektów kształcenia. W poniższej tabeli wymienione zostały szczegółowe efekty kształcenia dotyczące umiejetnośći TG.8.1.

Tabela 50. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących przygotowanie i sprzedaż imprez i usług turystycznych w zawodzie technika turystyki wiejskiej

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.8.1.1	Klasyfikowanie imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.2	Rozpoznawanie oczekiwań klientów dotyczących imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.3	Korzystanie z dostępnych źródeł informacji geograficznej i turystycznej	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.4	Wykorzystywanie wiedzy z zakresu geografii turystycznej Polski i świata	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.5	Opracowywanie programów imprez turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.6	Dobieranie usługodawców do rodzaju imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.7	Kalkulowanie kosztów imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.8	Prowadzenie rezerwacji imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4

TG.8.1.9	Stosowanie instrumentów marketingu w sprzedaży imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.10	Współpraca z uczestnikami rynku turystycznego	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.11	Sporządzanie dokumentów związanych z przygotowaniem i sprzedażą imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Wyniki analiz luk kompetencyjnych dotyczących umiejętności w zawodzie technika turystyki wiejskiej oraz poszczególnych efektów kształcenia w ramach umiejętności *Przygotowania i sprzedaży imprez i usług turystycznych* TG.8.1 skłaniają do rekomendacji Kursu Umiejętności Zawodowych obejmującego następujące zadania zawodowe:

- klasyfikowanie imprez i usług turystycznych,
- rozpoznawanie oczekiwań klientów dotyczących imprez i usług turystycznych,
- korzystanie z dostępnych źródeł informacji geograficznej i turystycznej,
- wykorzystywanie wiedzy z zakresu geografii turystycznej Polski i świata,
- opracowywanie programów imprez turystycznych,
- dobieranie usługodawców do rodzaju imprez i usług turystycznych,
- kalkulowanie kosztów imprez i usług turystycznych,
- prowadzenie rezerwacji imprez i usług turystycznych,
- stosowanie instrumentów marketingu w sprzedaży imprez i usług turystycznych,
- współpraca z uczestnikami rynku turystycznego,
- sporządzanie dokumentów związanych z przygotowaniem i sprzedażą imprez i usług turystycznych.

Wysoki poziom luki kompetencyjnej w ramach umiejętności *Prowadzenia produkcji w gospodarstwie rolnym* TG.9.1 skłania do analizy również tej umiejętności na poziomie szczegółowych efektów kształcenia, które przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 51. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących prowadzenie produkcji w gospodarstwie rolnym w zawodzie technika turystyki wiejskiej

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.9.1.1	Dobieranie grup i gatunków roślin do warunków przyrodniczych i ekonomicznych gospodarstwa rolnego	5,00	3,00	-2,00	4
TG.9.1.4	Dobieranie gatunków i grup zwierząt do warunków przyrodniczych i ekonomicznych gospodarstwa rolnego	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.5	Planowanie i organizowanie produkcji zwierzęcej w gospodarstwie rolnym	5,00	3,00	-2,00	3

TG.9.1.6	Prowadzenie prac związanych z żywieniem, rozrodem oraz pielęgnacją zwierząt gospodarskich	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.7	Wykonywanie zabiegów związanych z higieną zwierząt i pomieszczeń gospodarskich	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.8	Dobieranie i eksploatowanie narzędzi i maszyn do kompleksowej mechanizacji procesów technologicznych w produkcji roślinnej i zwierzęcej	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.9	Przestrzeganie zasad identyfikacji i rejestracji zwierząt gospodarskich oraz obrotu nimi	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.10	Kontrolowanie jakości wykonywanych prac związanych z prowadzeniem produkcji w gospodarstwie rolnym	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.11	Eksploatowanie pojazdów, maszyn, narzędzi i urządzeń przestrzegając zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i stosując przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.12	Stosowanie ekologicznych metod produkcji rolniczej	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.13	Prowadzenie produkcji rolniczej zgodnie ze Zwykłą Dobrą Praktyką Rolniczą i z Zasadami Wzajemnej Zgodności	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.14	Prowadzenie sprzedaży zwierząt oraz produktów pochodzenia rolniczego	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.15	Obliczanie opłacalności produkcji rolniczej	5,00	3,00	-2,00	3
TG.9.1.2	Planowanie, organizowanie i wykonywanie zabiegów agrotechnicznych w produkcji roślin na gruntach ornych i użytkach zielonych	5,00	3,25	-1,75	4
TG.9.1.3	Zakładanie i pielęgnowanie ogrodów warzywnych i sadu przydomowego	5,00	3,25	-1,75	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Analiza luk kompetencyjnych w umiejętnościach i szczegółowych efektach kształcenia dotyczących umiejętności *Prowadzenia produkcji w gospodarstwie rolnym* TG.9.1 pozwala na zaproponowanie Kursu Umiejętności Zawodowych, na który składają się zadania zawodowe wybrane z omawianej grupy szczegółowych efektów kształcenia:

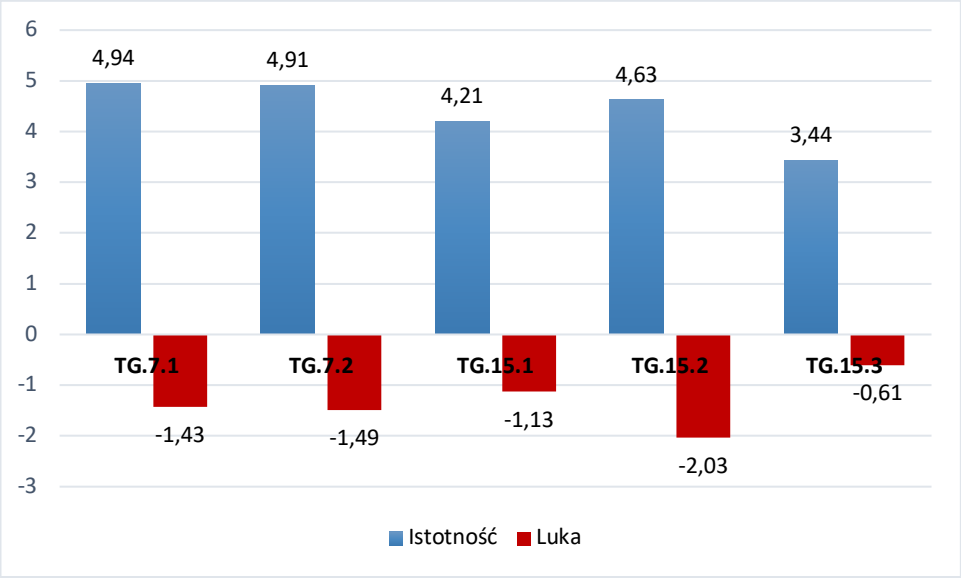
- dobieranie grup i gatunków roślin do warunków przyrodniczych i ekonomicznych gospodarstwa rolnego,
- dobieranie gatunków i grup zwierząt do warunków przyrodniczych i ekonomicznych gospodarstwa rolnego,
- planowanie i organizowanie produkcji zwierzęcej w gospodarstwie rolnym,
- prowadzenie prac związanych z żywieniem, rozrodem oraz pielęgnacją zwierząt gospodarskich,

- wykonywanie zabiegów związanych z higieną zwierząt i pomieszczeń gospodarskich,
- dobieranie i eksploatowanie narzędzi i maszyn do kompleksowej mechanizacji procesów technologicznych w produkcji roślinnej i zwierzęcej,
- przestrzeganie zasad identyfikacji i rejestracji zwierząt gospodarskich oraz obrotu nimi,
- kontrolowanie jakości wykonywanych prac związanych z prowadzeniem produkcji w gospodarstwie rolnym,
- eksploatowanie pojazdów, maszyn, narzędzi i urządzeń przestrzegając zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i stosując przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska,
- stosowanie ekologicznych metod produkcji rolniczej,
- prowadzenie produkcji rolniczej zgodnie ze Zwykłą Dobrą Praktyką Rolniczą i z Zasadami Wzajemnej Zgodności,
- prowadzenie sprzedaży zwierząt oraz produktów pochodzenia rolniczego,
- obliczanie opłacalności produkcji rolniczej.

TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH

W zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych za najistotniejsze umiejętności uznano *Przechowywanie żywności* TG.7.1 (istotność na poziomie 4,94) oraz *Sporządzanie i ekspedycja potraw i napojów* TG.7.2 (istotność na poziomie 4,91). Wśród umiejętności, w przypadku których luka kompetencyjna osiągnęła najwyższy poziom, wyróżniło się *Organizowanie produkcji gastronomicznej* TG.15.2 (na poziomie -2,03).

Wykres 13. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych



Legenda:

TG.7.1 *Przechowywanie żywności*
TG.7.2 *Sporządzanie i ekspedycja potraw i napojów*
TG.15.1 *Planowanie i ocena żywienia*
TG.15.2 *Organizowanie produkcji gastronomicznej*
TG.15.3 *Planowanie i wykonywanie usług gastronomicznych*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=15); n-liczba przebadanych firm

Odnosząc się do poziomu luk kompetencyjnych w umiejętnościach, z których największą odnotowano w *Organizowaniu produkcji gastronomicznej* TG.15.2, zasadna wydaje się dalsza analiza tej umiejętności na poziomie szczegółowych efektów kształcenia, które przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 52. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących organizowania produkcji gastronomicznej w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.15.2.7	Obliczanie zapotrzebowania na surowce i półprodukty	4,86	2,14	-2,72	7
TG.15.2.8	Sporządzanie kalkulacji cen potraw i napojów	4,57	1,86	-2,71	7
TG.15.2.9	Opracowanie receptur gastronomicznych	4,80	2,20	-2,60	5
TG.15.2.4	Ocena jakość sporządzonych potraw i napojów	4,75	2,50	-2,25	8
TG.15.2.2	Planowanie produkcji potraw i napojów	4,71	2,71	-2,00	7
TG.15.2.3	Kontrola procesów produkcji potraw i napojów	4,86	2,86	-2,00	7
TG.15.2.6	Opracowanie kart menu zawierających informacje dotyczące wartości odżywczej potraw	4,20	2,20	-2,00	5
TG.15.2.1	Przestrzeganie zasad planowania produkcji potraw i napojów	4,71	2,86	-1,85	7
TG.15.2.5	Rozróżnianie rodzajów kart menu	4,40	3,00	-1,40	5
TG.15.2.10	Korzystanie ze specjalistycznych programów komputerowych do planowania i rozliczania produkcji gastronomicznej	3,80	2,40	-1,40	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=8); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Analiza luk kompetencyjnych w umiejętnościach i szczegółowych efektach kształcenia dotyczących *Organizowania produkcji gastronomicznej* TG.15.2 skłania do rekomendacji Kursu Umiejętności Zawodowych, który obejmuje wymienione niżej zadania zawodowe:

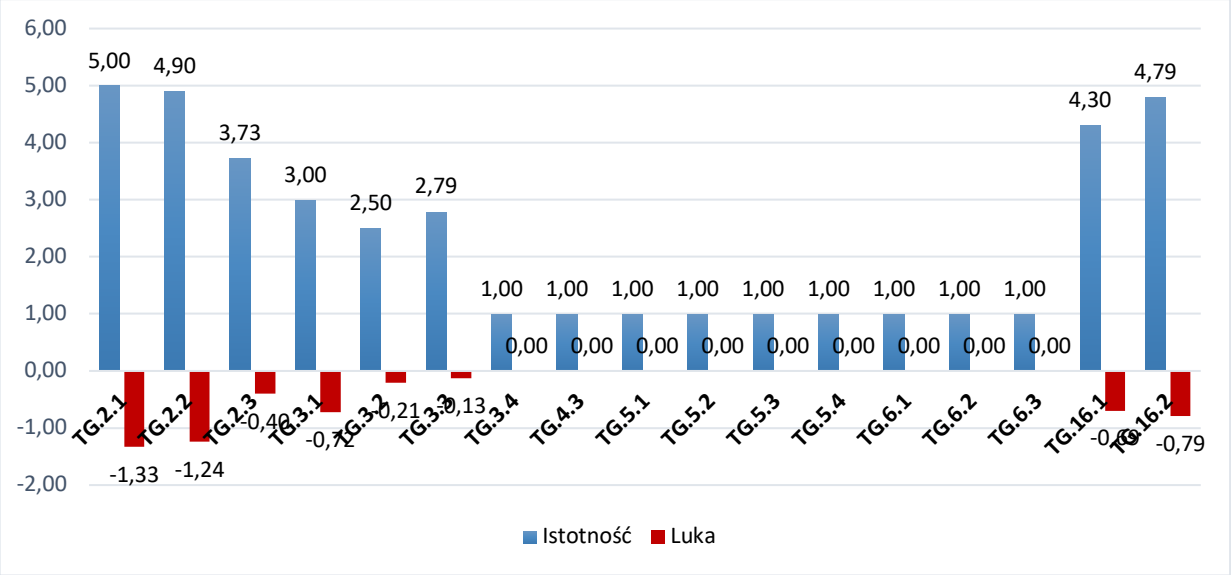
- obliczanie zapotrzebowania na surowce i półprodukty,
- sporządzanie kalkulacji cen potraw i napojów,
- opracowanie receptur gastronomicznych,
- ocena jakość sporządzonych potraw i napojów.

TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI

Najistotniejszą umiejętnością w zawodzie technika technologii żywności jest zdaniem pracodawców *Przygotowywanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych* TG.2.1 (istotność na poziomie 5,00), również w tej umiejętności występuje największa luka kompetencyjna (na poziomie -1,33). Duże braki kompetencyjne pojawiły się również w umiejętności *Prowadzenie procesów*

produkcji wyrobów spożywczych TG.2.2 (na poziomie -1,24). Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika technologii żywności przedstawia poniższy wykres.

Wykres 14. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika technologii żywności



Legenda:

TG.2.1	*Przygotowywanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych*
TG.2.2	*Prowadzenie procesów produkcji wyrobów spożywczych*
TG.2.3	*Magazynowanie wyrobów gotowych i przygotowanie ich do wysyłki*
TG.3.1	*Magazynowanie surowców piekarskich*
TG.3.2	*Wytwarzanie ciasta oraz kształtowanie wyrobów piekarskich*
TG.3.3	*Przygotowanie kęsów ciasta do wypieku i wypiek ciasta*
TG.3.4	*Przygotowanie pieczywa do dystrybucji*
TG.4.3	*Dekorowanie wyrobów cukierniczych i przygotowanie ich do dystrybucji*
TG.5.1	*Rozbiór i wykrawanie mięsa*
TG.5.2	*Magazynowanie i przygotowanie mięsa do dystrybucji*
TG.5.3	*Wykonywanie prac związanych z produkcją przetworów mięsnych i tłuszczowych*
TG.5.4	*Magazynowanie i przygotowanie przetworów mięsnych i tłuszczowych do dystrybucji*
TG.6.1	*Wstępna obróbka surowców rybnych*
TG.6.2	*Wykonywanie prac związanych z produkcją przetworów rybnych*
TG.6.3	*Przygotowywanie surowców oraz przetworów rybnych do dystrybucji i magazynowania*
TG.16.1	*Organizowanie produkcji wyrobów spożywczych*
TG.16.2	*Nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=5); n-liczba przebadanych firm

Jak wskazuje powyższa analiza największe deficyty w umiejętnościach respondenci dostrzegli w *Przygotowywaniu surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych* TG.2.1, z tego powodu warto daną umiejętność poddać pogłębionej analizie na poziomie szczegółowych efektów kształcenia. W poniższej tabeli wymienione zostały szczegółowe efekty kształcenia dotyczące umiejetnośći TG.2.1.

Tabela 53. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących przygotowywania surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych w zawodzie technika technologii żywności

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.2.1.1	Dobieranie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,67	-1,33	3

TG.2.1.2	Przeprowadzanie oceny organoleptycznej surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych	5,00	3,67	-1,33	3
TG.2.1.3	Wykonywanie czynności związanych z przygotowywaniem surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych	5,00	3,67	-1,33	3
TG.2.1.4	Użytkowanie maszyn i urządzeń stosowanych do przygotowywania surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych dobieranie warunków do przechowywania żywności	5,00	3,67	-1,33	3
TG.2.1.5	Dokumentowanie przebiegu pracy maszyn i urządzeń zgodnie z procedurami systemu HACCP	5,00	3,67	-1,33	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=3); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Wyniki analiz luk kompetencyjnych dotyczących umiejętności w zawodzie technika technologii żywności oraz poszczególnych efektów kształcenia w ramach umiejętności *Przygotowywania surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych* TG.2.1 skłaniają do rekomendacji Kursu Umiejętności Zawodowych obejmującego następujące zadania zawodowe:

- dobieranie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów spożywczych,
- przeprowadzanie oceny organoleptycznej surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych,
- wykonywanie czynności związanych z przygotowywaniem surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych,
- użytkowanie maszyn i urządzeń stosowanych do przygotowywania surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych dobieranie warunków do przechowywania żywności,
- dokumentowanie przebiegu pracy maszyn i urządzeń zgodnie z procedurami systemu HACCP.

Wysoki poziom luki kompetencyjnej w ramach umiejętności *Prowadzenia procesów produkcji wyrobów spożywczych* TG.2.2 skłania do analizy również tej umiejętności na poziomie szczegółowych efektów kształcenia, które przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 54. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących prowadzenia procesów produkcji wyrobów spożywczych w zawodzie technika technologii żywności

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.2.2.1	Rozróżnianie technologii produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,67	-1,33	3
TG.2.2.2	Dobór parametrów technologicznych do produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,67	-1,33	3
TG.2.2.3	Posługiwanie się dokumentacją technologiczną dotyczącą produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,67	-1,33	3
TG.2.2.4	Wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem	5,00	3,67	-1,33	3

	procesów produkcji wyrobów spożywczych				
TG.2.2.6	Przeprowadzanie oceny organoleptycznej półproduktów i wyrobów gotowych w poszczególnych fazach procesu technologicznego	5,00	3,67	-1,33	3
TG.2.2.5	Użytkowanie maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji wyrobów spożywczych	4,33	3,33	-1,00	3
TG.2.2.7	Prowadzenie procesów technologicznych z zachowaniem Zasad Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP	5,00	4,00	-1,00	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=3); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

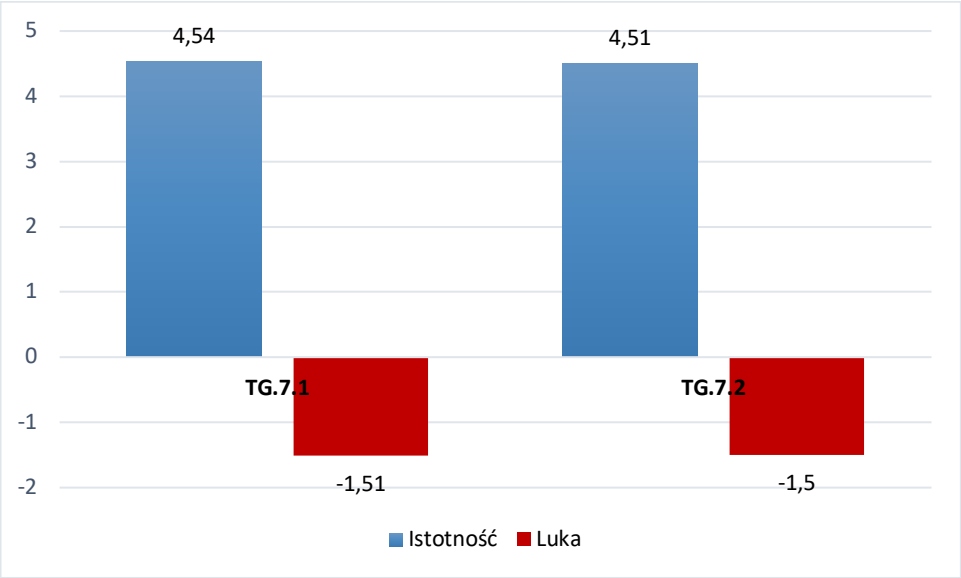
Analiza luk kompetencyjnych w umiejętnościach i szczegółowych efektach kształcenia dotyczących umiejętności *Prowadzenia procesów produkcji wyrobów spożywczych* TG.2.2 pozwala na zaproponowanie Kursu Umiejętności Zawodowych, na który składają się zadania zawodowe wybrane z omawianej grupy szczegółowych efektów kształcenia:

- rozróżnianie technologii produkcji wyrobów spożywczych,
- dobór parametrów technologicznych do produkcji wyrobów spożywczych,
- posługiwanie się dokumentacją technologiczną dotyczącą produkcji wyrobów spożywczych,
- wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem procesów produkcji wyrobów spożywczych,
- przeprowadzanie oceny organoleptycznej półproduktów i wyrobów gotowych w poszczególnych fazach procesu technologicznego.

KUCHARZ

W zawodzie kucharza istotność umiejętności *Przechowywania żywności* TG.7.1 oceniona została na poziomie 4,54 a *Sporządzania i ekspedycji potraw i napojów* TG.7.2 na poziomie 4,51. W kontekście luk kompetencyjnych, w obu kompetencjach odnotowano deficyty na podobnym poziomie (-1,51 w umiejętności *Przechowywanie żywności* TG.7.1 i -1,5 w umiejętności *Sporządzanie i ekspedycja potraw i napojów* TG.7.2).

Wykres 15. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie kucharza



Legenda:
TG.7.1 *Przechowywanie żywności*
TG.7.2 *Sporządzanie i ekspedycja potraw i napojów*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=53); n-liczba przebadanych firm

Ze względu na wysoki poziom luk kompetencyjnych w obu umiejętnościach w zawodzie kucharza warto przeanalizować je w ramach szczegółowych efektów kształcenia wchodzących w ich zakres. W poniższej tabeli przedstawione zostały szczegółowe efekty kształcenia oraz dotyczące ich luki kompetencyjne w ramach umiejętności *Przechowywania żywności* TG.7.1.

Tabela 55. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących przechowywania żywności w zawodzie kucharza

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.7.1.5	Rozpoznawanie zmian zachodzących w przechowywanej żywności	4,66	2,88	-1,78	50
TG.7.1.6	Rozróżnianie systemów zapewniania bezpieczeństwa zdrowotnego żywności	4,60	3,00	-1,60	50
TG.7.1.3	Przestrzeganie zasad oceny jakościowej żywności	4,46	2,90	-1,56	50
TG.7.1.1	Ocenianie żywności pod względem towaroznawczym	4,39	2,84	-1,55	49
TG.7.1.7	Dobieranie metod utrwalania żywności	4,60	3,08	-1,52	50
TG.7.1.2	Klasyfikowanie żywności w zależności od trwałości, pochodzenia, wartości odżywczej i przydatności kulinarnej	4,33	2,83	-1,50	48
TG.7.1.4	Dobieranie warunków do przechowywania żywności	4,50	3,04	-1,46	50
TG.7.1.8	Rozróżnianie urządzeń stanowiących wyposażenie pomieszczeń magazynowych	4,71	3,35	-1,36	49
TG.7.1.9	Użytkowanie urządzeń do przechowywania żywności	4,61	3,33	-1,28	49

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=50); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Analiza umiejętności w zawodzie kucharza pod kątem poziomu luk kompetencyjnych oraz szczegółowych efektów kształcenia w grupie *Przechowywanie żywności* TG.7.1 wskazuje potrzebę rekomendacji Kursu Umiejętności Zawodowych, w którym powinny być uwzględnione zadania zawodowe, takie jak:

- rozpoznawanie zmian zachodzących w przechowywanej żywności,
- rozróżnianie systemów zapewniania bezpieczeństwa zdrowotnego żywności,
- przestrzeganie zasad oceny jakościowej żywności,
- ocenianie żywności pod względem towaroznawczym,
- dobieranie metod utrwalania żywności.

Poza *Przechowywaniem żywności* duże braki pojawiają się również w umiejętności *Sporządzania i ekspedycji potraw i napojów* TG.7.2. W związku z tym również w przypadku danej umiejętności wymagana jest analiza na poziomie szczegółowych efektów kształcenia. W poniższej tabeli umieszczone zostały luki kompetencyjne dotyczących omawianej grupy efektów kształcenia.

Tabela 56. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących sporządzania i ekspedycji potraw i napojów w zawodzie kucharza

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.7.2.13	Porcjowanie, dekorowanie i wydawanie potraw i napojów	4,52	2,79	-1,73	48
TG.7.2.7	Przestrzeganie zasad racjonalnej gospodarki żywnością	4,64	2,94	-1,70	47
TG.7.2.3	Stosowanie receptur gastronomicznych	4,73	3,04	-1,69	48
TG.7.2.2	Rozróżnianie i przestrzeganie procedur zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności	4,60	2,94	-1,66	47
TG.7.2.8	Rozpoznawanie zmian zachodzących w żywności podczas sporządzania potraw i napojów	4,73	3,14	-1,59	49
TG.7.2.11	Ocenianie organoleptyczne żywności	4,56	3,02	-1,54	48
TG.7.2.6	Sporządzanie półproduktów oraz potraw i napojów	4,64	3,11	-1,53	45
TG.7.2.14	Monitorowanie krytycznych punktów kontroli w procesach produkcji oraz podejmowanie działania korygującego zgodnie z Zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej GHP, Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP i systemem HACCP	3,87	2,40	-1,47	47
TG.7.2.5	Dobieranie surowców do sporządzania potraw i napojów	4,67	3,21	-1,46	48
TG.7.2.4	Rozróżnianie metod i technik sporządzania potraw i napojów	4,57	3,15	-1,42	47
TG.7.2.10	Użytkowanie sprzętu i urządzeń do sporządzania i ekspedycji potraw i napojów	4,43	3,09	-1,34	47
TG.7.2.9	Rozróżnianie sprzętu i urządzeń do sporządzania i ekspedycji potraw i napojów	4,49	3,17	-1,32	47

TG.7.2.1	Określanie roli funkcjonalnego układu pomieszczeń w organizacji pracy zakładu gastronomicznego	4,27	2,98	-1,29	44
TG.7.2.12	Dobieranie zastawy stołowej do ekspedycji potraw i napojów	4,34	3,06	-1,28	47

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=49); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

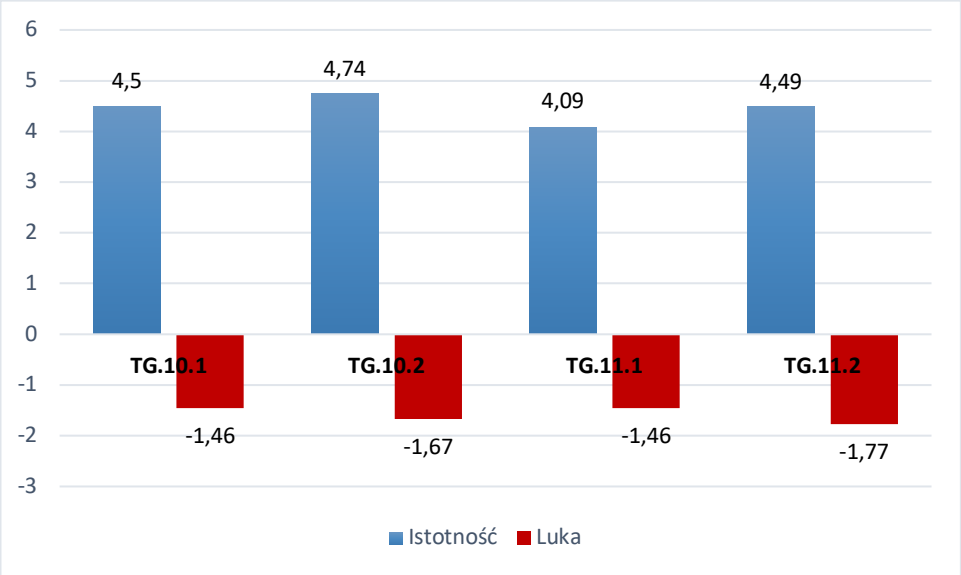
Jak wskazuje analiza luk kompetencyjnych w umiejętnościach w zawodzie kucharza oraz analiza luk kompetencyjnych w szczegółowych efektach kształcenia dotyczących umiejętności *Sporządzania i ekspedycji potraw i napojów* TG.7.2, w ramach Kursu Umiejętności Zawodowych doskonalone powinny być takie umiejętności jak:

- porcjowanie, dekorowanie i wydawanie potraw i napojów,
- przestrzeganie zasad racjonalnej gospodarki żywnością,
- stosowanie receptur gastronomicznych,
- rozróżnianie i przestrzeganie procedur zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności, rozpoznawanie zmian zachodzących w żywności podczas sporządzania potraw i napojów.

KELNER

W zawodzie kelnera najistotniejszą umiejętnością okazało się *Obsługiwanie gości* TG.10.2 (istotność na poziomie 4,74). Wysoka istotność wykazana została również w przypadku *Sporządzania potraw i napojów* TG.10.1 (istotność na poziomie 4,5). Największe luki kompetencyjna ujawniają się w ramach umiejętnościach *Rozliczania usług gastronomicznych* TG.11.2 (na poziomie -1,77) oraz *Obsługiwanie gości* TG.10.2 (na poziomie -1,67). Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności przedstawia wykres poniżej.

Wykres 16. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie kelnera



Legenda:
TG.10.1 *Sporządzanie potraw i napojów*
TG.10.2 *Obsługiwanie gości*
TG.11.1 *Planowanie usług gastronomicznych*
TG.11.2 *Rozliczanie usług gastronomicznych*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=31); n-liczba przebadanych firm

W zawodzie kelnera największe braki kompetencyjne występują w umiejętności *Rozliczania usług gastronomicznych* TG.11.2. Umiejętność ta powinna więc zostać poddana analizie na poziomie szczegółowych efektów kształcenia. Przedstawione zostały one w poniższej tabeli wraz z poziomem odpowiadających im luk kompetencyjnych.

Tabela 57. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących rozliczania usług gastronomicznych w zawodzie kelnera

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.11.2.8	Stosowanie programów komputerowych wspomagające rozliczanie usług gastronomicznych	4,85	2,81	-2,04	26
TG.11.2.3	Przestrzeganie zasad rachunkowości podczas rozliczania usług kelnerskich	4,77	2,81	-1,96	26
TG.11.2.7	Obsługiwanie elektronicznych urządzeń rejestrujących i kasy kelnerskiej	4,88	2,96	-1,92	26
TG.11.2.6	Dokonywanie rozliczeń gotówkowych i bezgotówkowych	4,81	3,00	-1,81	27
TG.11.2.2	Sporządzanie kalkulacji cen potraw i napojów	3,96	2,24	-1,72	25
TG.11.2.4	Rozliczanie kosztów usług gastronomicznych	4,20	2,56	-1,64	25
TG.11.2.1	Sporządzanie zapotrzebowania na surowce i półprodukty spożywcze	4,37	2,81	-1,56	27
TG.11.2.5	Sporządzanie dokumentacji usług gastronomicznych	4,00	2,48	-1,52	25

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=27); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Na podstawie analizy umiejętności występujących w zawodzie kelnera oraz efektów kształcenia odpowiadających umiejętności *Rozliczania usług gastronomicznych* TG.11.2, proponujemy Kurs Umiejętności Zawodowych uwzględniający zadania:

- stosowanie programów komputerowych wspomagające rozliczanie usług gastronomicznych,
- przestrzeganie zasad rachunkowości podczas rozliczania usług kelnerskich,
- obsługiwanie elektronicznych urządzeń rejestrujących i kasy kelnerskiej,
- dokonywanie rozliczeń gotówkowych i bezgotówkowych,
- sporządzanie kalkulacji cen potraw i napojów.

Warto przeanalizować też umiejętność *Obsługiwanie gości* TG.10.2, w której odnotowano dość wysoki poziom luki kompetencyjnej. W poniższej tabeli wymieniono luki kompetencyjne w szczegółowych efektach kształcenia dotyczących omawianej umiejętności.

Tabela 58. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących obsługiwania gości w zawodzie kelnera

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi

TG.10.2.3	Planowanie czynności związanych z obsługą gości	4,87	3,03	-1,84	30
TG.10.2.7	Przyjmowanie i rejestrowanie zamówień gości	4,97	3,14	-1,83	29
TG.10.2.8	Dobieranie urządzeń, bielizny i zastawy stołowej oraz sprzętu serwisowego do podawania potraw i napojów	4,83	3,07	-1,76	29
TG.10.2.6	Doradzanie gościom w wyborze potraw i napojów	4,83	3,10	-1,73	30
TG.10.2.11	Ocenianie jakości oraz estetyki potraw i napojów	4,80	3,10	-1,70	30
TG.10.2.1	Rozróżnianie stanowisk pracy i systemów obsługi kelnerskiej	4,76	3,07	-1,69	29
TG.10.2.15	Wykonywanie czynności porządkowych, rozliczanie sprzętu, zastawy i bielizny stołowej po wykonaniu usługi	4,86	3,18	-1,68	28
TG.10.2.4	Obsługiwanie gości zgodnie z obowiązującymi standardami	4,97	3,30	-1,67	30
TG.10.2.12	Dobiera metod serwowania potraw i napojów	4,83	3,17	-1,66	29
TG.10.2.2	Określane predyspozycji, wymagań i umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych kelnera	4,86	3,24	-1,62	29
TG.10.2.14	Wykonywanie czynności związanych z realizacją zamówień room service	4,35	2,73	-1,62	26
TG.10.2.9	Nakrywanie stołu zgodnie z zamówieniem gości	4,97	3,38	-1,59	29
TG.10.2.10	Sporządzanie potraw i napojów w obecności gości	4,39	2,82	-1,57	28
TG.10.2.13	Wykonywanie usług kelnerskich podczas przyjęć okolicznościowych oraz imprez poza nakładem gastronomicznym	4,89	3,32	-1,57	28
TG.10.2.5	Opracowywanie karty menu	3,96	2,42	-1,54	26

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=30); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

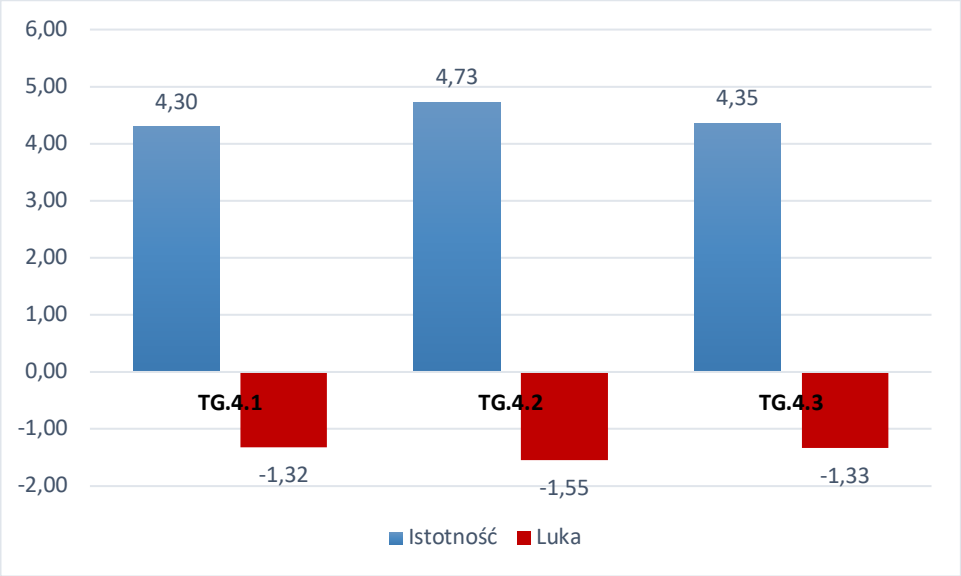
Na podstawie analizy luk komepetencyjnych w umiejętnościach oraz luk w szczegółowych efektach kształcenia występujących w ramach umiejętności *Obsługiwanie gości* TG.10.2 proponujemy Kurs Umiejętności Zawodowych, w programie którego powinny się znaleźć wskazane poniżej zadania zawodowe:

- planowanie czynności związanych z obsługą gości,
- przyjmowanie i rejestrowanie zamówień gości,
- dobieranie urządzeń, bielizny i zastawy stołowej oraz sprzętu serwisowego do podawania potraw i napojów,
- doradzanie gościom w wyborze potraw i napojów,
- ocenianie jakości oraz estetyki potraw i napojów.

CUKIERNIK

W zawodzie cukiernika najistotniejszą umiejętnością okazuje się być *Wytwarzanie wyrobów cukierniczych* TG.4.2 (istotność na poziomie 4,70). Wysoko ocenione zostały także pozostałe umiejętności *Magazynowanie surowców cukierniczych* TG.4.1 (istotność na poziomie 4,23) oraz *Dekorowania wyrobów cukierniczych i przygotowania ich do dystrybucji* TG.4.3 (istotność na poziomie 4,30). Największą lukę kompetencyjną, na poziomie -1,64, odnotowano w *Wytwarzaniu wyrobów cukierniczych* TG.4.2. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności przedstawia poniższy wykres.

Wykres 17. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie cukiernika



Legenda:

TG.4.1 *Magazynowanie surowców cukierniczych*
TG.4.2 *Wytwarzanie wyrobów cukierniczych*
TG.4.3 *Dekorowanie wyrobów cukierniczych i przygotowanie ich do dystrybucji*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=16); n-liczba przebadanych firm

Poziom luki kompetencyjnej w umiejętnościach wskazuje na potrzebę przyjrzenia się umiejętności *Wytwarzaniu wyrobów cukierniczych* TG.4.2. Została ona więc poddana dalszej analizie na poziomie szczegółowych efektów kształcenia, które przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 59. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących wytwarzania wyrobów cukierniczych w zawodzie cukiernika

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.4.2.9	Sporządzanie półproduktów wyrobów cukierniczych i gotowych wyrobów cukierniczych	4,81	2,88	-1,93	16
TG.4.2.10	Przestrzeganie Zasad Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP, Dobrej Praktyki Higienicznej GHP oraz systemu HACCP	4,57	2,64	-1,93	14
TG.4.2.8	Przeprowadzanie oceny organoleptycznej wyrobów cukierniczych w poszczególnych fazach procesu technologicznego	4,81	3,13	-1,68	16

TG.4.2.1	Określanie rodzajów wyrobów cukierniczych oraz sposobów ich sporządzania	4,69	3,06	-1,63	16
TG.4.2.5	Przygotowywanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów cukierniczych	4,88	3,25	-1,63	16
TG.4.2.2	Posługiwanie się dokumentacją technologiczną oraz korzysta z receptur cukierniczych	4,63	3,06	-1,57	16
TG.4.2.3	Planowanie procesu technologicznego produkcji wyrobów cukierniczych	4,31	2,75	-1,56	16
TG.4.2.4	Dobieranie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów cukierniczych	4,69	3,13	-1,56	16
TG.4.2.6	Dobieranie maszyn, urządzeń i drobnego sprzętu cukierniczego do produkcji wyrobów cukierniczych	4,75	3,31	-1,44	16
TG.4.2.7	Obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych w procesie produkcji cukierniczej	4,81	3,38	-1,43	16

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=16); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

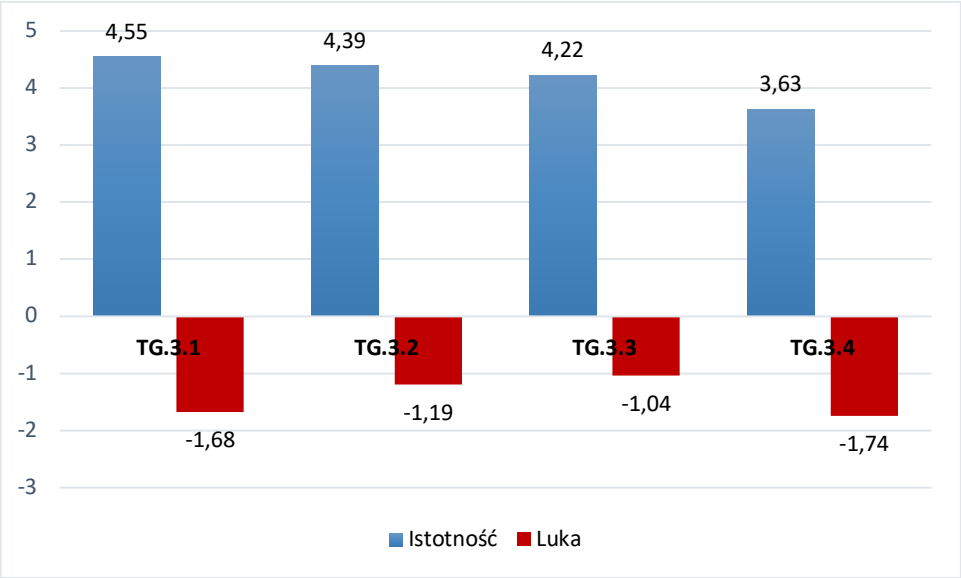
Posiłkując się przeprowadzoną analizą umiejętności i szczegółowych efektów kształcenia w zawodzie cukiernika proponujemy Kurs Umiejętności Zawodowych, w ramach którego szczególną uwagę należy zwrócić na zadania:

- sporządzanie półproduktów wyrobów cukierniczych i gotowych wyrobów cukierniczych,
- przestrzeganie Zasad Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP, Dobrej Praktyki Higienicznej GHP oraz systemu HACCP,
- przeprowadzanie oceny organoleptycznej wyrobów cukierniczych w poszczególnych fazach procesu technologicznego,
- określanie rodzajów wyrobów cukierniczych oraz sposobów ich sporządzania,
- przygotowywanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów cukierniczych.

PIEKARZ

Najistotniejszą umiejętnością w zawodzie piekarza jest zdaniem pracodawców *Magazynowanie surowców piekarskich* TG.3.1 (istotność na poziomie 4,55). Największe braki kompetencyjne, na poziomie -1,74, dotyczą *Przygotowania pieczywa do dystrybucji* TG.3.4 oraz *Magazynowanie surowców piekarskich* TG.3.1, na poziomie -1,68. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie piekarza przedstawia poniższy wykres.

Wykres 18. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie piekarza



Legenda:

TG.3.1 *Magazynowanie surowców piekarskich*
TG.3.2 *Wytwarzanie ciasta oraz kształtowanie wyrobów piekarskich*
TG.3.3 *Przygotowanie kęsów ciasta do wypieku i wypiek ciasta*
TG.3.4 *Przygotowanie pieczywa do dystrybucji*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=2); n–liczba firm

Jak wskazuje powyższa analiza największe deficyty w umiejętnościach respondenci dostrzegli w *Przygotowania pieczywa do dystrybucji* TG.3.4 z tego powodu warto daną umiejętność poddać pogłębionej analizie na poziomie szczegółowych efektów kształcenia. W poniższej tabeli wymienione zostały szczegółowe efekty kształcenia dotyczące omawianej umiejetności.

Tabela 60. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących przygotowania pieczywa do dystrybucji w zawodzie piekarza

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.3.4.10	Monitorowanie krytycznych punktów kontroli z systemem HACCP, które mają wpływ na bezpieczeństwo gotowych wyrobów	5,00	1,00	-4,00	1
TG.3.4.3	Planowanie sposobu konfekcjonowania pieczywa	5,00	1,50	-3,50	2
TG.3.4.6	Wykonywanie czynności związanych ze schładzaniem i konfekcjonowaniem wyrobów piekarskich	4,50	1,50	-3,00	2
TG.3.4.4	Dobieranie urządzeń do konfekcjonowania pieczywa	4,00	1,50	-2,50	2
TG.3.4.5	Obsługa urządzeń do konfekcjonowania pieczywa	4,00	1,50	-2,50	2
TG.3.4.2	Rozpoznawanie wad pieczywa oraz określanie przyczyny ich powstawania	2,50	1,00	-1,50	2
TG.3.4.1	Ocena jakości gotowego pieczywa	4,50	3,50	-1,00	2
TG.3.4.7	Określanie warunków magazynowania gotowych wyrobów piekarskich	2,50	1,50	-1,00	2

TG.3.4.9	Obsługa środków transportu wewnętrznego	2,50	2,00	-0,50	2
TG.3.4.8	Magazynowanie gotowych wyrobów piekarskich i przygotowanie ich do ekspedycji	2,50	3,50	1,00	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=2); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Wyniki analiz luk kompetencyjnych dotyczących umiejętności w zawodzie piekarza oraz poszczególnych efektów kształcenia w ramach umiejętności *Przygotowania pieczywa do dystrybucji* TG.3.4 skłaniają do rekomendacji Kursu Umiejętności Zawodowych, w ramach którego szczególną uwagę należy zwrócić na następujące zadania zawodowe:

- monitorowanie krytycznych punktów kontroli z systemem HACCP, które mają wpływ na bezpieczeństwo gotowych wyrobów,
- planowanie sposobu konfekcjonowania pieczywa,
- wykonywanie czynności związanych ze schładzaniem i konfekcjonowaniem wyrobów piekarskich,
- dobieranie urządzeń do konfekcjonowania pieczywa,
- obsługa urządzeń do konfekcjonowania pieczywa.

Wysoki poziom luki kompetencyjnej w ramach *Magazynowania surowców piekarskich* TG.3.1 skłania do dalszej analizy również tej umiejętności na poziomie szczegółowych efektów kształcenia, które przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 61. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących magazynowania surowców piekarskich w zawodzie piekarza

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.3.1.8	Prowadzenie dokumentacji magazynowej	4,50	1,50	-3,00	2
TG.3.1.2	Przyjmowanie dostaw surowców i półproduktów piekarskich zgodnie z procedurami	4,50	2,50	-2,00	2
TG.3.1.5	Przestrzeganie zasad rozmieszczania surowców i półproduktów piekarskich oraz warunków ich magazynowania	4,50	2,50	-2,00	2
TG.3.1.7	Obsługa urządzenia magazynowych	4,50	2,50	-2,00	2
TG.3.1.9	Przestrzeganie procedur zapewnienia jakości zdrowotnej żywności	4,67	2,67	-2,00	3
TG.3.1.1	Rozpoznawanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych stosowanych do produkcji wyrobów piekarskich	4,67	3,33	-1,34	3
TG.3.1.4	Ocena jakości surowców piekarskich	4,67	3,33	-1,34	3
TG.3.1.3	Przestrzeganie zasad oceny organoleptycznej surowców piekarskich	4,50	3,50	-1,00	2

TG.3.1.6	Posługiwanie się sprzętem i aparaturą kontrolno-pomiarową stosowaną w magazynach	4,33	3,33	-1,00	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=3); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

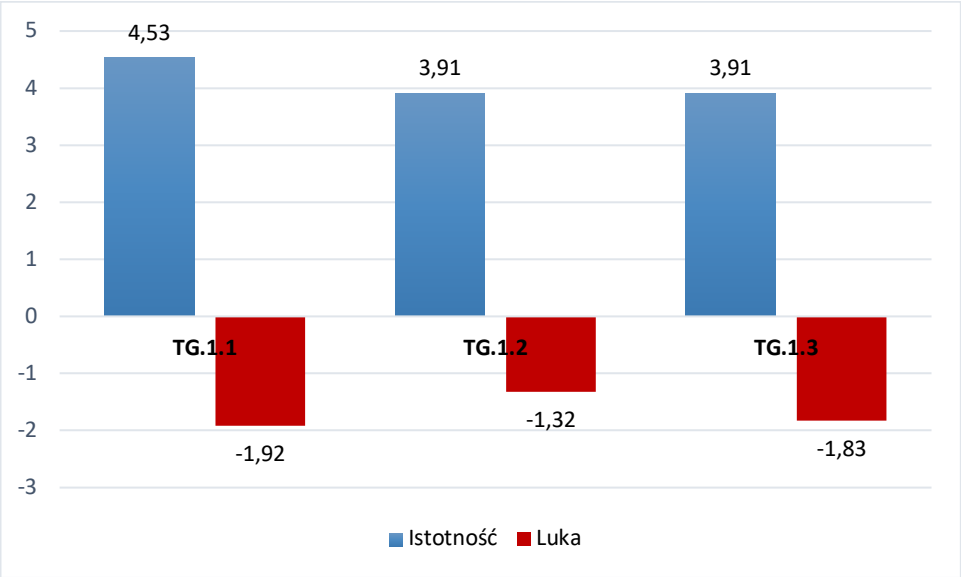
Analiza luk kompetencyjnych w umiejętnościach i szczegółowych efektach kształcenia dotyczących umiejętności *Magazynowania surowców piekarskich* TG.3.1 pozwala na polecenie Kursu Umiejętności Zawodowych, na który składają się zadania zawodowe wybrane z omawianej grupy szczegółowych efektów kształcenia:

- prowadzenie dokumentacji magazynowej,
- przyjmowanie dostaw surowców i półproduktów piekarskich zgodnie z procedurami,
- przestrzeganie zasad rozmieszczania surowców i półproduktów piekarskich oraz warunków ich magazynowania,
- obsługa urządzenia magazynowych,
- przestrzeganie procedur zapewnienia jakości zdrowotnej żywności.

PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ

Najistotniejszą umiejętnością w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej okazuje się być *Wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu* TG.1.1 (istotność na poziomie 4,53), również w tej umiejętności występuje największa luka kompetencyjna (na poziomie -1,92). Duże braki kompetencyjne pojawiły się także w umiejętności *Wykonywania prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie* TG.1.3 (na poziomie -1,83). Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności przedstawia poniższy wykres.

Wykres 19. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej



Legenda:
TG.1.1 *Wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu*
TG.1.2 *Wykonywanie prac pomocniczych w gastronomicznej części obiektu*

TG.1.3 *Wykonywanie prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=10); n-liczba przebadanych firm

Jak wskazuje powyższa analiza największe deficyty w umiejętnościach respondenci dostrzegli w *Wykonywaniu prac pomocniczych w hotelowej części obiektu* TG.1.1, z tego powodu warto daną umiejętność poddać pogłębionej analizie na poziomie szczegółowych efektów kształcenia. W poniższej tabeli przedstawione zostały szczegółowe efekty kształcenia dotyczące umiejetnośći TG.1.1.

Tabela 62. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących wykonywania prac pomocniczych w hotelowej części obiektu w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.1.1.10	Dobieranie środków ochrony indywidualnej do rodzaju prac porządkowych w jednostkach mieszkalnych i w części ogólnodostępnej obiektu	4,71	2,29	-2,42	7
TG.1.1.7	Przygotowywanie jednostki mieszkalnej do przyjęcia gości	4,88	2,63	-2,25	8
TG.1.1.12	Przestrzeganie zasad postępowania w sytuacjach nietypowych i niebezpiecznych	4,63	2,38	-2,25	8
TG.1.1.6	Wykonywanie czynności porządkowych w węźle higieniczno-sanitarnym z zastosowaniem środków czystości i środków dezynfekcyjnych	4,75	2,63	-2,12	8
TG.1.1.2	Rozróżnianie rodzajów prac porządkowych w części hotelowej obiektu	4,75	2,75	-2,00	8
TG.1.1.4	Utrzymywanie czystości i porządku w części ogólnodostępnej obiektu	4,88	2,88	-2,00	8
TG.1.1.1	Rozróżnianie elementów wyposażenia pomieszczeń części hotelowej obiektu	4,75	2,88	-1,87	8
TG.1.1.11	Wykonywanie prac pomocniczych związanych z obsługą gości hotelowych	4,50	2,63	-1,87	8
TG.1.1.3	Stosowanie sprzętu, środków i narzędzi do utrzymania czystości i porządku w części hotelowej obiektu	4,75	3,00	-1,75	8
TG.1.1.5	Rozróżnianie rodzajów jednostek mieszkalnych	4,50	2,88	-1,62	8
TG.1.1.9	Obsługiwanie urządzeń stanowiących wyposażenie pralni hotelowej	3,86	2,29	-1,57	7
TG.1.1.8	Korzystanie z hotelowych środków transportu wewnętrznego	3,14	1,86	-1,28	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=8); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Wyniki analiz luk kompetencyjnych dotyczących umiejętności w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej oraz poszczególnych efektów kształcenia w ramach umiejętności *Wykonywania prac pomocniczych w hotelowej części obiektu* TG.1.1 skłaniają do rekomendacji Kursu Umiejętności Zawodowych obejmującego następujące zadania zawodowe:

– dobieranie środków ochrony indywidualnej do rodzaju prac porządkowych w jednostkach mieszkalnych i w części ogólnodostępnej obiektu,
– przygotowywanie jednostki mieszkalnej do przyjęcia gości,
– przestrzeganie zasad postępowania w sytuacjach nietypowych i niebezpiecznych,
– wykonywanie czynności porządkowych w węźle higieniczno-sanitarnym z zastosowaniem środków czystości i środków dezynfekcyjnych,
– rozróżnianie rodzajów prac porządkowych w części hotelowej obiektu,
– utrzymywanie czystości i porządku w części ogólnodostępnej obiektu.

Wysoki poziom luki kompetencyjnej w ramach umiejętności *Wykonywania prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie* TG.1.3 skłania do analizy również tej umiejętności na poziomie szczegółowych efektów kształcenia, które przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 63. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących wykonywania prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.1.3.4	Wykonywanie prac związanych z utrzymaniem czystości i porządku w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie, na parkingu i drogach dojazdowych	4,43	2,29	-2,14	7
TG.1.3.3	Stosowanie ręcznego i zmechanizowanego sprzętu do prac porządkowych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,63	2,50	-2,13	8
TG.1.3.2	Rozróżnianie rodzajów prac porządkowych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,63	2,63	-2,00	8
TG.1.3.5	Stosowanie metod, środków i sprzętu do pielęgnacji roślin	3,71	1,86	-1,85	7
TG.1.3.6	Stosowanie urządzeń, narzędzi i sprzętu do prac ogrodniczych	3,50	1,67	-1,83	6
TG.1.3.7	Wykonywanie czynności związanych z pielęgnacją roślin i terenów zieleni	3,50	1,67	-1,83	6
TG.1.3.8	Stosowanie narzędzi i materiałów do prac związanych z konserwacją sprzętu rekreacyjnego	3,29	1,57	-1,72	7
TG.1.3.1	Rozpoznawanie elementów otoczenia eksploatacyjnego obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,13	2,63	-1,50	8
TG.1.3.9	Wykonywanie prac związanych z konserwacją sprzętu rekreacyjnego	3,00	1,57	-1,43	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=8); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Analiza luk kompetencyjnych w umiejętnościach i szczegółowych efektach kształcenia dotyczących umiejętności *Wykonywania prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi*

hotelarskie TG.1.3 pozwala na polecenie Kursu Umiejętności Zawodowych, na który składają się zadania zawodowe wybrane z omawianej grupy szczegółowych efektów kształcenia:

- wykonywanie prac związanych z utrzymaniem czystości i porządku w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie, na parkingu i drogach dojazdowych,
- stosowanie ręcznego i zmechanizowanego sprzętu do prac porządkowych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie,
- rozróżnianie rodzajów prac porządkowych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie,
- stosowanie metod, środków i sprzętu do pielęgnacji roślin,
- stosowanie urządzeń, narzędzi i sprzętu do prac ogrodniczych,
- wykonywanie czynności związanych z pielęgnacją roślin i terenów zieleni.

Analiza luki kompetencyjnej na poziomie efektów kształcenia

TECHNIK HOTELARSTWA

Analiza potrzeb szkoleniowych stanowisk z obszaru turystyczno-gastronomicznego została przeprowadzona nie tylko na podstawie bezpośrednich wskazań pracodawców, ale także na podstawie ocen luk kompetencyjnych na poziomie efektów kształcenia dla poszczególnych zawodów. W opinii pracodawców największe luki kompetencyjne w efektach kształcenia w zawodzie technika hotelarstwa dotyczą grupy **TG.12.2 Obsługa gości przyjeżdżających i wyjeżdżających,** w niej znalazło się: oferowanie usług dodatkowych zgodnie z ofertą obiektu świadczącego usługi hotelarskie (-2,13), sporządzanie dokumentacji związanej z rozliczaniem kosztów pobytu gości (-2,00), rozpoznawanie oczekiwań gości związanych z pobytem w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie (-1,88), udzielanie informacji turystycznej (-1,87), przestrzeganie zasad rozliczania kosztów pobytu gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie (-1,87), przygotowywanie informacji dotyczących przybyłych gości dla innych komórek organizacyjnych obiektu (-1,82), sporządzanie dokumentacji związanej z procedurami check-in i check-out (-1,75).

Warto również zwrócić uwagę na grupę efektów kształcenia **TG.12.1 Rezerwacja usług hotelarskich**, w tym: dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości (-2,06), stosowanie instrumentów promocji usług hotelarskich (-1,86), rezerwowanie usług hotelarskich, korzystając z systemów rezerwacyjnych (-1,75), rozróżnianie zadań oraz wyposażenia recepcji hotelowej (-1,72).

Tabela 64. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika hotelarstwa

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi

TG.12.2.5	Oferowanie usług dodatkowych zgodnie z ofertą obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,69	2,56	-2,13	16
KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	4,95	2,85	-2,10	20
TG.12.1.2	Dobieranie oferty hotelowej zgodnie z potrzebami gości	4,69	2,63	-2,06	16
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	4,85	2,80	-2,05	20
OMZ6	Komunikacja ze współpracownikami	4,90	2,85	-2,05	20
TG.12.2.9	Sporządzanie dokumentacji związanej z rozliczaniem kosztów pobytu gości	4,69	2,69	-2,00	16
KPS5	Umiejętność radzenia sobie ze stresem	4,80	2,85	-1,95	20
KPS7	Przestrzeganie tajemnicy zawodowej	4,95	3,05	-1,90	20
OMZ1	Planowanie pracy zespołu w celu wykonania przydzielonych zadań	4,53	2,65	-1,88	17
TG.12.2.2	Rozpoznawanie oczekiwań gości związanych z pobytem w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	4,69	2,81	-1,88	16
OMZ5	Wprowadzanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych wpływających na poprawę warunków i jakość pracy	4,25	2,38	-1,87	16
TG.12.2.4	Udzielanie informacji turystycznej	4,31	2,44	-1,87	16
TG.12.2.8	Przestrzeganie zasad rozliczania kosztów pobytu gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	4,75	2,88	-1,87	16
TG.13.1.9	Przestrzeganie zasad odpowiedzialności materialnej dotyczącej wyposażenia obiektu i mienia gości	4,75	2,88	-1,87	16
TG.12.1.3	Stosowanie instrumentów promocji usług hotelarskich	4,33	2,47	-1,86	15
PKZ(TG.f)10	Stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań	4,39	2,56	-1,83	18
TG.12.2.6	Przygotowywanie informacji dotyczących przybyłych gości dla innych komórek organizacyjnych obiektu	4,38	2,56	-1,82	16
KPS1	Przestrzeganie zasad kultury i etyki	4,95	3,20	-1,75	20
KPS2	Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań	4,65	2,90	-1,75	20
KK.6	Kompetencje społeczne i obywatelskie	4,81	3,06	-1,75	16
TG.12.1.5	Rezerwowanie usług hotelarskich, korzystając z systemów rezerwacyjnych	4,75	3,00	-1,75	16
TG.12.2.3	Sporządzanie dokumentacji związanej z procedurami check-in i check-out	4,75	3,00	-1,75	16
TG.12.1.1	Rozróżnianie zadań oraz wyposażenia recepcji hotelowej	4,61	2,89	-1,72	18
PKZ(TG.f)9	Stosowanie przepisów prawa dotyczących świadczenia usług hotelarskich	4,53	2,82	-1,71	17
TG.13.1.10	Przestrzeganie procedur postępowania z rzeczami pozostawionymi przez gości	4,53	2,82	-1,71	17

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=20)

TECHNIK OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ

Analizując największe deficyty w zakresie poszczególnych efektów kształcenia w zawodzie technika obsługi turystycznej zwraca uwagę grupa efektów z kategorii **TG.15.3 Rozliczanie imprez i usług turystycznych**, w tym: przestrzeganie zasad opodatkowania usług i imprez turystycznych (-2,75), prowadzenie ewidencji księgowej imprez i usług turystycznych przestrzegając zasad rachunkowości (-2,62), rozliczanie kosztów usług turystycznych świadczonych przez usługodawców (-2,45), sporządzanie dokumentacji dotyczącej rozliczeń imprez i usług turystycznych (-2,45), sporządzanie rozliczenia wpływów i kosztów imprezy turystycznej (-2,37), rozliczanie kosztów konferencji, targów i giełd turystycznych (-1,87).

Druga grupą efektów kształcenia, w której odnotowano wysoki poziom luki kompetencyjnej jest **TG.15.2 Prowadzenie sprzedaży imprez i usług turystycznych**: stosowanie instrumentów marketingu w sprzedaży usług i imprez turystycznych (-2,12), stosowanie komputerowych systemów rezerwacji usług i imprez turystycznych (-2,11), rejestrowanie sprzedaży usług i imprez turystycznych (-2,00), sporządzanie umów cywilnoprawnych dotyczących usług i imprez turystycznych (-1,75).

Tabela 65. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika obsługi turystycznej

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.15.3.3	Przestrzeganie zasad opodatkowania usług i imprez turystycznych	5,00	2,25	-2,75	8
TG.15.3.5	Prowadzenie ewidencji księgowej imprez i usług turystycznych przestrzegając zasad rachunkowości	4,75	2,13	-2,62	8
TG.15.3.1	Rozliczanie kosztów usług turystycznych świadczonych przez usługodawców	4,78	2,33	-2,45	9
TG.15.3.6	Sporządzanie dokumentacji dotyczącej rozliczeń imprez i usług turystycznych	4,67	2,22	-2,45	9
TG.15.3.2	Sporządzanie rozliczenia wpływów i kosztów imprezy turystycznej	4,75	2,38	-2,37	8
TG.15.2.7	Stosowanie instrumentów marketingu w sprzedaży usług i imprez turystycznych	4,75	2,63	-2,12	8
TG.14.3.9	Gromadzenie dokumentów finansowych potwierdzających realizację imprez i usług turystycznych	4,78	2,67	-2,11	9
TG.15.2.1	Stosowanie komputerowych systemów rezerwacji usług i imprez turystycznych	4,89	2,78	-2,11	9
TG.14.1.8	Ustalanie ceny imprez i usług turystycznych	4,50	2,40	-2,10	10
TG.14.1.9	Sporządzanie dokumentacji dotyczącej kalkulacji imprez i usług turystycznych	4,50	2,40	-2,10	10
TG.14.1.6	Kalkulowanie kosztów usług turystycznych	4,60	2,60	-2,00	10
TG.15.2.3	Rejestrowanie sprzedaży usług i imprez turystycznych	4,63	2,63	-2,00	8
PKZ(TG.g)10	Stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań	4,45	2,55	-1,90	11
TG.14.1.7	Obliczanie kosztów imprez turystycznych dla grup oraz kosztów jednostkowych	4,50	2,60	-1,90	10
TG.14.2.2	Dobieranie najkorzystniejszego sposobu ubezpieczenia uczestników ruchu turystycznego	4,33	2,44	-1,89	9
TG.14.3.5	Współpraca z usługodawcami w zakresie realizacji imprez i usług turystycznych	4,89	3,00	-1,89	9

TG.15.3.4	Rozliczanie kosztów konferencji, targów i giełd turystycznych	4,25	2,38	-1,87	8
TG.14.2.1	Dobieranie usługodawców do realizacji imprez i usług turystycznych	4,56	2,78	-1,78	9
TG.14.2.3	Zamawianie usług turystycznych	4,78	3,00	-1,78	9
TG.14.2.4	Prowadzenie rezerwacji imprez i usług turystycznych	4,78	3,00	-1,78	9
TG.14.2.5	Dokonywanie rezerwacji usług on-line	4,78	3,00	-1,78	9
TG.14.3.8	Sporządzanie i prowadzenie dokumentacji dotyczącej imprez i usług turystycznych	4,67	2,89	-1,78	9
TG.15.2.6	Sporządzanie umów cywilnoprawnych dotyczących usług i imprez turystycznych	4,25	2,50	-1,75	8
PKZ(TG.g)7	Charakteryzowanie rynku usług turystycznych	4,30	2,60	-1,70	10
PKZ(TG.g)4	Stosowanie przepisów prawa dotyczących turystyki	4,45	2,82	-1,63	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=11)

Omówione luki kompetencyjne na poziomie efektów kształcenia mogą być podstawą w kształtowaniu programów szkoleń związanych z zawodem technika obsługi turystycznej. Szczególnie warto w tym kontekście rozważyć grupy efektów kształcenia **TG.15.3 Rozliczanie imprez i usług turystycznych** oraz **TG.15.2 Prowadzenie sprzedaży imprez i usług turystycznych**

TECHNIK TURYSTYKI WIEJSKIEJ

W opinii pracodawców największe luki kompetencyjne w efektach kształcenia w zawodzie technika turystyki wiejskiej dotyczą grupy **TG.8.1 Przygotowanie i sprzedaż imprez i usług turystycznych,** w szczególności są to: klasyfikowanie imprez i usług turystycznych (-2,00), rozpoznawanie oczekiwań klientów dotyczących imprez i usług turystycznych (-2,00), korzystanie z dostępnych źródeł informacji geograficznej i turystycznej (-2,00), wykorzystywanie wiedzy z zakresu geografii turystycznej Polski i świata (-2,00), opracowywanie programów imprez turystycznych (-2,00), dobieranie usługodawców do rodzaju imprez i usług turystycznych (-2,00), kalkulowanie kosztów imprez i usług turystycznych (-2,00), prowadzenie rezerwacji imprez i usług turystycznych (-2,00), stosowanie instrumentów marketingu w sprzedaży imprez i usług turystycznych (-2,00), współpraca z uczestnikami rynku turystycznego (-2,00), sporządzanie dokumentów związanych z przygotowaniem i sprzedażą imprez i usług turystycznych (-2,00).

Należy też zwrócić uwagę na luki kompetencyjne w grupie efektów kształcenia stanowiących podbudowę do kształcenia w zawodzie, w tym: opisywanie walorów turystycznych regionów geograficznych ze szczególnym uwzględnieniem walorów przyrodniczych i kulturowych (-2,00), projektowanie i opisywanie trasy podróży na podstawie map turystycznych, topograficznych i samochodowych (-2,00), określanie wpływu rozwoju turystyki na środowisko przyrodnicze (-2,00), przestrzeganie zasad racjonalnego żywienia człowieka (-2,00), przestrzeganie zasad gospodarki odpadami (-2,00), wyjaśnianie wpływu czynników przyrodniczych i społeczno-ekonomicznych na rozwój rolnictwa (-2,00), rozpoznawanie gatunków roślin uprawnych i chwastów (-2,00), rozpoznawanie gatunków, ras i typów użytkowych zwierząt gospodarskich (-2,00), rozpoznawanie gleb i ocenianie ich wartości rolniczej (-2,00), klasyfikowanie nawozów i ocenianie ich wpływu na glebę i rośliny (-2,00),

rozróżnianie pojazdów, maszyn, urządzeń i narzędzi stosowanych w produkcji rolniczej (-2,00), stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań (-2,00).

Tabela 66. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika turystyki wiejskiej

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
PKZ(TG.g)1	Opisywanie walorów turystycznych regionów geograficznych ze szczególnym uwzględnieniem walorów przyrodniczych i kulturowych	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)2	Projektowanie i opisywanie trasy podróży na podstawie map turystycznych, topograficznych i samochodowych	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)3	Określanie wpływu rozwoju turystyki na środowisko przyrodnicze	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)4	Przestrzeganie zasad racjonalnego żywienia człowieka	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)5	Przestrzeganie zasad gospodarki odpadami	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)6	Wyjaśnianie wpływu czynników przyrodniczych i społeczno-ekonomicznych na rozwój rolnictwa	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)7	Rozpoznawanie gatunków roślin uprawnych i chwastów	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)8	Rozpoznawanie gatunków, ras i typów użytkowych zwierząt gospodarskich	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)9	Rozpoznawanie gleb i ocenianie ich wartości rolniczej	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)10	Klasyfikowanie nawozów i ocenianie ich wpływu na glebę i rośliny	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)11	Rozróżnianie pojazdów, maszyn, urządzeń i narzędzi stosowanych w produkcji rolniczej	5,00	3,00	-2,00	3
PKZ(TG.g)12	Stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań	5,00	3,00	-2,00	3
TG.8.1.1	Klasyfikowanie imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.2	Rozpoznawanie oczekiwań klientów dotyczących imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.3	Korzystanie z dostępnych źródeł informacji geograficznej i turystycznej	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.4	Wykorzystywanie wiedzy z zakresu geografii turystycznej Polski i świata	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.5	Opracowywanie programów imprez turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.6	Dobieranie usługodawców do rodzaju imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.7	Kalkulowanie kosztów imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.8	Prowadzenie rezerwacji imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4

TG.8.1.9	Stosowanie instrumentów marketingu w sprzedaży imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.10	Współpraca z uczestnikami rynku turystycznego	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.1.11	Sporządzanie dokumentów związanych z przygotowaniem i sprzedażą imprez i usług turystycznych	5,00	3,00	-2,00	4
TG.8.2.4	Realizowanie imprez i usług turystycznych na obszarach wiejskich z uwzględnieniem specyfiki regionu	5,00	3,00	-2,00	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=5)

TECHNIK ŻYWIENIA I USŁUG GASTRONOMICZNYCH

W opinii pracodawców największe luki kompetencyjne w efektach kształcenia w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych dotyczą grupy **TG.15.2 Organizowanie produkcji gastronomicznej**, w szczególności: sporządzania kalkulacji cen potraw i napojów (-2,71), obliczania zapotrzebowania na surowce i półprodukty (-2,63), opracowania receptur gastronomicznych (-2,50), oceny jakość sporządzonych potraw i napojów (-2,11), opracowania kart menu zawierających informacje dotyczące wartości odżywczej potraw (-2,00), kontroli procesów produkcji potraw i napojów (-1,88), planowania produkcji potraw i napojów (-1,87), przestrzegania zasad planowania produkcji potraw i napojów (-1,75).

Warto zwrócić też uwagę na grupę efektów kształcenia **TG.6.2 Sporządzanie i ekspedycja potraw i napojów,** a w niej na szczegółowe efekty kształcenia: rozróżnianie i przestrzeganie procedur zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności (-1,60), stosowanie receptur gastronomicznych (-1,60), dobieranie surowce do sporządzania potraw i napojów (-1,55), porcjowanie, dekorowanie i wydawanie potraw i napojów (-1,55).

Tabela 67. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.15.2.8	Sporządzanie kalkulacji cen potraw i napojów	4,57	1,86	-2,71	7
TG,15.2.7	Obliczanie zapotrzebowania na surowce i półprodukty	4,88	2,25	-2,63	8
TG.15.2.9	Opracowanie receptur gastronomicznych	4,83	2,33	-2,50	6
TG.6.2.14	Monitorowanie krytycznych punktów kontroli w procesach produkcji oraz podejmuje działania korygujące zgodnie z Zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej GHP (ang. Good Hygiene Practice), Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP (ang. Good Manufacturing Practice) i systemem HACCP (ang. Hazard Analysis and Critical Control Point)	5,00	2,89	-2,11	9
TG.15.2.4	Ocena jakość sporządzonych potraw i napojów	4,78	2,67	-2,11	9

KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	5,00	2,92	-2,08	12
TG.15.2.6	Opracowanie kart menu zawierających informacje dotyczące wartości odżywczej potraw	4,20	2,20	-2,00	5
TG.15.2.3	Kontrola procesów produkcji potraw i napojów	4,88	3,00	-1,88	8
TG.15.2.2	Planowanie produkcji potraw i napojów	4,75	2,88	-1,87	8
TG.15.2.1	Przestrzeganie zasad planowania produkcji potraw i napojów	4,75	3,00	-1,75	8
PKZ(T.h)1	Wykonywanie czynności związanych z pobieraniem, zabezpieczaniem i przechowywaniem próbek kontrolnych żywności	5,00	3,27	-1,73	11
PKZ(T.h)4	Interpretowanie oznakowania żywności	5,00	3,27	-1,73	11
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	5,00	3,33	-1,67	12
PKZ(T.c)2	Przestrzeganie zasad racjonalnego wykorzystania surowców	5,00	3,36	-1,64	11
TG.15.1.6	Przestrzeganie zasad zamienności produktów	4,88	3,25	-1,63	8
TG.6.2.2	Rozróżnianie i przestrzeganie procedur zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności	5,00	3,40	-1,60	10
TG.6.2.3	Stosowanie receptur gastronomicznych	4,90	3,30	-1,60	10
KPS2	Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań	5,00	3,42	-1,58	12
TG.15.1.1	Klasyfikowanie składników pokarmowych oraz określanie ich źródła	4,86	3,29	-1,57	7
PKZ(T.c)8	Przestrzeganie zasad organoleptycznej oceny żywności	5,00	3,45	-1,55	11
PKZ(T.c)9	Określanie zagrożeń, które mają wpływ na jakość i bezpieczeństwo żywności	5,00	3,45	-1,55	11
PKZ(T.h)3	Rozróżnianie systemów zapewniania jakości i bezpieczeństwa zdrowotnego żywności	4,82	3,27	-1,55	11
TG.7.1.4	Dobieranie warunków do przechowywania żywności	5,00	3,45	-1,55	11
TG.6.2.5	Dobieranie surowce do sporządzania potraw i napojów	5,00	3,45	-1,55	11
TG.6.2.13	Porcjowanie, dekorowanie i wydawanie potraw i napojów	4,91	3,36	-1,55	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=12)

TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI

Największe luki kompetencyjne w zawodzie technika technologii żywności dotyczą kompetencji personalnych i społecznych, przede wszystkim: przewidywania skutków podejmowanych działań, umiejętności radzenia sobie ze stresem, odpowiedzialności za podejmowane działania (luki na poziomie -1,75), przestrzegania zasad kultury i etyki, aktualizacji wiedzy i doskonalenia umiejętności zawodowych (luki na poziomie -1,50).

Wysoki poziom luki kompetencyjnej odnotowano również w grupie umiejętności stanowiących podbudową do kształcenia w zawodzie technika technologii żywności, w szczególności deficyty dotyczą

takich efektów kształcenia jak: stosowanie przepisów prawa dotyczące produkcji wyrobów spożywczych (-1,67), określanie wartości odżywczej produktów spożywczych (-1,67), wyjaśnianie roli drobnoustrojów w produkcji wyrobów spożywczych (-1,67), charakteryzowanie zmian biochemicznych, fizykochemicznych i mikrobiologicznych zachodzących podczas produkcji i przechowywania wyrobów spożywczych (-1,67), rozróżnianie metod utrwalania żywności i określanie ich wpływu na jakość i trwałość wyrobów spożywczych (-1,67), interpretowanie rysunków technicznych i schemat maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji wyrobów spożywczych (-1,67), rozróżnianie części oraz zespołów maszyn i urządzeń (-1,67), rozróżnianie maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji wyrobów spożywczych (-1,67), posługiwanie się instrukcjami obsługi maszyn stosowanych w produkcji oraz dokumentacją technologiczną (-1,67), rozpoznawanie instalacji technicznych stosowanych w zakładach przetwórstwa spożywczego (-1,67), rozpoznawanie urządzeń do uzdatniania wody, oczyszczania ścieków i powietrza oraz urządzeń energetyczne (-1,33), posługiwanie się aparaturą kontrolno-pomiarową stosowaną w przetwórstwie spożywczym (-1,33), określanie zagrożenia dla środowiska związane z przemysłowym przetwórstwem żywności i sposoby zapobiegania tym zagrożeniom (-1,33), identyfikowanie zagrożeń bezpieczeństwa żywności i monitorowanie krytycznych punktów kontroli w procesach produkcji oraz podejmowanie działań korygujących zgodnie z zasadami BHP, zasadami GMP i systemem HACCP (-1,33), rozróżnianie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów spożywczych (-1,33), rozróżnianie operacji i procesów wykorzystywanych w produkcji żywności (-1,33), rozróżnianie maszyn i urządzeń stosowanych w procesach technologicznych produkcji wyrobów spożywczych, utrwalania żywności, pakowania i konfekcjonowania produktów spożywczych, mycia i dezynfekcji opakowań, pomieszczeń, maszyn i urządzeń oraz urządzenia energetyczne, urządzenia do uzdatniania wody, oczyszczania ścieków i powietrza stosowane w produkcji wyrobów spożywczych (-1,33), charakteryzowanie procesów technologicznych produkcji wyrobów spożywczych (-1,33), charakteryzowanie systemów zapewnienia jakości i bezpieczeństwa zdrowotnego żywności (-1,33).

Tabela 68. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika technologii żywności

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	5,00	3,25	-1,75	4
KPS5	Umiejętność radzenia sobie ze stresem	4,75	3,00	-1,75	4
KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	4,75	3,00	-1,75	4
PKZ(TG.b) 1	Stosowanie przepisów prawa dotyczące produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,33	-1,67	3
PKZ(TG.b) 2	Określanie wartości odżywczej produktów spożywczych	5,00	3,33	-1,67	3
PKZ(TG.b) 3	Wyjaśnianie roli drobnoustrojów w produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,33	-1,67	3
PKZ(TG.b) 4	Charakteryzowanie zmian biochemicznych, fizykochemicznych	5,00	3,33	-1,67	3

	i mikrobiologicznych zachodzących podczas produkcji i przechowywania wyrobów spożywczych				
PKZ(TG.b) 5	Rozróżnianie metod utrwalania żywności i określanie ich wpływu na jakość i trwałość wyrobów spożywczych	5,00	3,33	-1,67	3
PKZ(TG.b) 6	Interpretowanie rysunków technicznych i schemat maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,33	-1,67	3
PKZ(TG.b) 7	Rozróżnianie części oraz zespołów maszyn i urządzeń	5,00	3,33	-1,67	3
PKZ(TG.b) 8	Rozróżnianie maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,33	-1,67	3
PKZ(TG.b) 9	Posługiwanie się instrukcjami obsługi maszyn stosowanych w produkcji oraz dokumentacją technologiczną	5,00	3,33	-1,67	3
PKZ(TG.b) 10	Rozpoznawanie instalacji technicznych stosowanych w zakładach przetwórstwa spożywczego	5,00	3,33	-1,67	3
KPS1	Przestrzeganie zasad kultury i etyki	5,00	3,50	-1,50	4
KPS6	Aktualizacja wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych	5,00	3,50	-1,50	4
TG3.1.8	Prowadzenie dokumentacji magazynowej	3,00	1,50	-1,50	2
PKZ(TG.b) 11	Rozpoznawanie urządzeń do uzdatniania wody, oczyszczania ścieków i powietrza oraz urządzeń energetyczne	5,00	3,67	-1,33	3
PKZ(TG.b) 12	Posługiwanie się aparaturą kontrolno-pomiarową stosowaną w przetwórstwie spożywczym	5,00	3,67	-1,33	3
PKZ(TG.b) 13	Określanie zagrożenia dla środowiska związane z przemysłowym przetwórstwem żywności i sposoby zapobiegania tym zagrożeniom	5,00	3,67	-1,33	3
PKZ(TG.b) 14	Identyfikowanie zagrożeń bezpieczeństwa żywności i monitorowanie krytycznych punktów kontroli w procesach produkcji oraz podejmowanie działań korygujących zgodnie z zasadami BHP, zasadami GMP i systemem HACCP	5,00	3,67	-1,33	3
PKZ(TG.i)1	Rozróżnianie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,67	-1,33	3
PKZ(TG.i)2	Rozróżnianie operacji i procesów wykorzystywanych w produkcji żywności	5,00	3,67	-1,33	3
PKZ(TG.i)3	Rozróżnianie maszyn i urządzeń stosowanych w procesach technologicznych produkcji wyrobów spożywczych, utrwalania żywności, pakowania i konfekcjonowania produktów spożywczych, mycia i dezynfekcji opakowań, pomieszczeń, maszyn i urządzeń oraz urządzenia energetyczne, urządzenia do	5,00	3,67	-1,33	3

	uzdatniania wody, oczyszczania ścieków i powietrza stosowane w produkcji wyrobów spożywczych PKZ(T.b)8				
PKZ(TG.i)4	Charakteryzowanie procesów technologicznych produkcji wyrobów spożywczych	5,00	3,67	-1,33	3
PKZ(TG.i)5	Charakteryzowanie systemów zapewnienia jakości i bezpieczeństwa zdrowotnego żywności	5,00	3,67	-1,33	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4)

KUCHARZ

W opinii pracodawców największe deficyty w zawodzie kucharza dotyczą grupy TG.7.2 Sporządzanie i ekspedycja potraw i napojów, w szczególności są to: porcjowanie, dekorowanie i wydawanie potraw i napojów (-1,73), przestrzeganie zasad racjonalnej gospodarki żywnością (-1,70), stosowanie receptur gastronomicznych (-1,69), rozróżnianie i przestrzeganie procedur zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności (-1,66), rozpoznawanie zmian zachodzących w żywności podczas sporządzania potraw i napojów (-1,59), ocenianie organoleptyczne żywności (-1,54), sporządzanie półproduktów oraz potraw i napojów (-1,53).

Drugą grupą efektów kształcenia, w której odnotowano wysoki poziom luki kompetencyjnej jest TG.7.1 Przechowywanie żywności: rozpoznawanie zmian zachodzących w przechowywanej żywności (-1,78), rozróżnianie systemów zapewniania bezpieczeństwa zdrowotnego żywności (-1,60), przestrzeganie zasad oceny jakościowej żywności (-1,56), ocenianie żywności pod względem towaroznawczym (-1,55), dobieranie metod utrwalania żywności (-1,52).

Tabela 69. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie kucharza

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.7.1.5	Rozpoznawanie zmian zachodzących w przechowywanej żywności	4,66	2,88	-1,78	50
PKZ(TG.c)9	Określanie zagrożeń, które mają wpływ na jakość i bezpieczeństwo żywności	4,71	2,98	-1,73	49
TG.7.2.13	Porcjowanie, dekorowanie i wydawanie potraw i napojów	4,52	2,79	-1,73	48
TG.7.2.7	Przestrzeganie zasad racjonalnej gospodarki żywnością	4,64	2,94	-1,70	47
TG.7.2.3	Stosowanie receptur gastronomicznych	4,73	3,04	-1,69	48
KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	4,81	3,13	-1,68	47
KPS5	Umiejętność radzenia sobie ze stresem	4,80	3,13	-1,67	46
OMZ6	Komunikacja ze współpracownikami	4,70	3,03	-1,67	30
TG.7.2.2	Rozróżnianie i przestrzeganie procedur zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności	4,60	2,94	-1,66	47
PKZ(TG.c)8	Przestrzeganie zasad organoleptycznej oceny żywności	4,72	3,07	-1,65	46
PKZ(TG.c)1	Rozróżnianie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych	4,76	3,12	-1,64	49

	stosowanych w produkcji gastronomicznej				
KPS6	Aktualizacja wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych	4,78	3,18	-1,60	45
KPS7	Przestrzeganie tajemnicy zawodowej	4,67	3,07	-1,60	46
TG.7.1.6	Rozróżnianie systemów zapewniania bezpieczeństwa zdrowotnego żywności	4,60	3,00	-1,60	50
TG.7.2.8	Rozpoznawanie zmian zachodzących w żywności podczas sporządzania potraw i napojów	4,73	3,14	-1,59	49
KPS2	Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań	4,80	3,22	-1,58	46
PKZ(TG.c)5	Posługiwanie się instrukcjami obsługi maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji gastronomicznej	4,64	3,06	-1,58	50
PKZ(TG.c)6	Rozróżnianie maszyn, urządzeń i sprzętu stosowanego w produkcji gastronomicznej oraz ich podzespoły	4,56	2,98	-1,58	50
PKZ(TG.c)2	Przestrzeganie zasad racjonalnego wykorzystania surowców	4,72	3,16	-1,56	50
TG.7.1.3	Przestrzeganie zasad oceny jakościowej żywności	4,46	2,90	-1,56	50
TG.7.1.1	Ocenianie żywności pod względem towaroznawczym	4,39	2,84	-1,55	49
TG.7.2.11	Ocenianie organoleptyczne żywności	4,56	3,02	-1,54	48
TG.7.2.6	Sporządzanie półproduktów oraz potraw i napojów	4,64	3,11	-1,53	45
TG.7.1.7	Dobieranie metod utrwalania żywności	4,60	3,08	-1,52	50
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	4,68	3,17	-1,51	47

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=50)

KELNER

Grupą efektów, w której pojawia się najwięcej dużych luk kompetencyjnych w zawodzie kelnera jest TG.11.2 Rozliczanie usług gastronomicznych, w szczególności dotyczy to następujących szczegółowych efektów: stosowanie programów komputerowych wspomagające rozliczanie usług gastronomicznych (-2,04), przestrzeganie zasad rachunkowości podczas rozliczania usług kelnerskich (-1,96), obsługiwanie elektronicznych urządzeń rejestrujących i kasy kelnerskiej (-1,92), dokonywanie rozliczeń gotówkowych i bezgotówkowych (-1,81), sporządzanie kalkulacji cen potraw i napojów (-1,72), rozliczanie kosztów usług gastronomicznych (-1,64).

Kolejną grupą efektów kształcenia, w której odnotowano wysoki poziom luki kompetencyjnej jest TG.10.2 Obsługiwanie gości, w tym: planowanie czynności związanych z obsługą gości (-1,84), przyjmowanie i rejestrowanie zamówień gości (-1,83), dobieranie urządzeń, bielizny i zastawy stołowej oraz sprzętu serwisowego do podawania potraw i napojów (-1,76), doradzanie gościom w wyborze potraw i napojów (-1,73), ocenianie jakości oraz estetyki potraw i napojów (-1,70), rozróżnianie stanowisk pracy i systemów obsługi kelnerskiej (-1,69), wykonywanie czynności porządkowych, rozliczanie sprzętu, zastawy i bielizny stołowej po wykonaniu usługi (-1,68), obsługiwanie gości zgodnie z obowiązującymi standardami (-1,67), dobiera metod serwowania potraw i napojów (-1,66), określane predyspozycji, wymagań i umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych kelnera (-1,62).

Tabela 70. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie kelnera

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.11.2.8	Stosowanie programów komputerowych wspomagające rozliczanie usług gastronomicznych	4,85	2,81	-2,04	26
TG.11.2.3	Przestrzeganie zasad rachunkowości podczas rozliczania usług kelnerskich	4,77	2,81	-1,96	26
TG.11.2.7	Obsługiwanie elektronicznych urządzeń rejestrujących i kasy kelnerskiej	4,88	2,96	-1,92	26
TG.10.2.3	Planowanie czynności związanych z obsługą gości	4,87	3,03	-1,84	30
TG.10.2.7	Przyjmowanie i rejestrowanie zamówień gości	4,97	3,14	-1,83	29
TG.11.2.6	Dokonywanie rozliczeń gotówkowych i bezgotówkowych	4,81	3,00	-1,81	27
KPS5	Umiejętność radzenia sobie ze stresem	4,90	3,10	-1,80	30
KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	4,87	3,10	-1,77	31
TG.10.2.8	Dobieranie urządzeń, bielizny i zastawy stołowej oraz sprzętu serwisowego do podawania potraw i napojów	4,83	3,07	-1,76	29
TG.10.2.6	Doradzanie gościom w wyborze potraw i napojów	4,83	3,10	-1,73	30
TG.11.2.2	Sporządzanie kalkulacji cen potraw i napojów	3,96	2,24	-1,72	25
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	4,77	3,07	-1,70	30
TG.10.2.11	Ocenianie jakości oraz estetyki potraw i napojów	4,80	3,10	-1,70	30
TG.10.2.1	Rozróżnianie stanowisk pracy i systemów obsługi kelnerskiej	4,76	3,07	-1,69	29
TG.10.2.15	Wykonywanie czynności porządkowych, rozliczanie sprzętu, zastawy i bielizny stołowej po wykonaniu usługi	4,86	3,18	-1,68	28
KPS7	Przestrzeganie tajemnicy zawodowej	4,90	3,23	-1,67	30
TG.10.2.4	Obsługiwanie gości zgodnie z obowiązującymi standardami	4,97	3,30	-1,67	30
PKZ(TG.e)2	Dokonywanie oceny towaroznawczej produktów spożywczych oraz określanie ich zastosowania	4,45	2,79	-1,66	29
TG.10.2.12	Dobiera metod serwowania potraw i napojów	4,83	3,17	-1,66	29
PKZ(TG.e)1	Rozróżnianie surowców i towarów handlowych stosowanych w produkcji potraw, napojów oraz w bezpośredniej sprzedaży w zakładzie gastronomicznym	4,55	2,90	-1,65	29
TG.11.2.4	Rozliczanie kosztów usług gastronomicznych	4,20	2,56	-1,64	25
KK.2	Porozumiewanie się w językach obcych	4,50	2,87	-1,63	30
TG.10.1.10	Przestrzeganie procedur i stosowanie instrukcji stanowiskowych systemów zapewnienia jakości i bezpieczeństwa zdrowotnego żywności podczas sporządzania i ekspedycji potraw i napojów	4,70	3,07	-1,63	27

TG.10.2.2	Określane predyspozycji, wymagań i umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych kelnera	4,86	3,24	-1,62	29
TG.11.2.8	Stosowanie programów komputerowych wspomagające rozliczanie usług gastronomicznych	4,85	2,81	-2,04	26

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=31)

CUKIERNIK

W opinii pracodawców największe luki kompetencyjne w efektach kształcenia w zawodzie cukiernika dotyczą grupy TG.3.2 Wytwarzanie ciasta oraz kształtowanie wyrobów piekarskich. W szczególnym stopniu warto zwrócić uwagę na szczegółowe efekty kształcenia: sporządzanie półproduktów wyrobów cukierniczych i gotowych wyrobów cukierniczych (luka kompetencyjna na poziomie -1,94), przestrzeganie Zasad Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP, Dobrej Praktyki Higienicznej GHP oraz systemu HACCP (-1,87), planowanie procesu technologicznego produkcji wyrobów cukierniczych (-1,56), określanie rodzajów wyrobów cukierniczych oraz sposobów ich sporządzania (-1,55), posługiwanie się dokumentacją technologiczną oraz korzysta z receptur cukierniczych (-1,50), przygotowywanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów cukierniczych (-1,50), przeprowadzanie oceny organoleptycznej wyrobów cukierniczych w poszczególnych fazach procesu technologicznego (-1,50), dobieranie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów cukierniczych (-1,44).

Tabela 71. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie cukiernika

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.3.2.9	Sporządzanie półproduktów wyrobów cukierniczych i gotowych wyrobów cukierniczych	4,82	2,88	-1,94	17
TG.3.2.10	Przestrzeganie Zasad Dobrej Praktyki Produkcyjnej GMP, Dobrej Praktyki Higienicznej GHP oraz systemu HACCP	4,60	2,73	-1,87	15
PKZ(TG.b)4	Charakteryzowanie zmian biochemicznych, fizykochemicznych i mikrobiologicznych zachodzących podczas produkcji i przechowywania wyrobów spożywczych	4,25	2,50	-1,75	16
KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	4,79	3,05	-1,74	19
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	4,83	3,11	-1,72	18
KK.5	Umiejętność uczenia się	4,88	3,25	-1,63	16
TG.4.1.3	Przestrzeganie zasad oceny organoleptycznej surowców cukierniczych	4,73	3,13	-1,60	15
TG.4.3.5	Wykonywanie elementów do dekorowania wyrobów cukierniczych	4,59	3,00	-1,59	17

TG.3.2.3	Planowanie procesu technologicznego produkcji wyrobów cukierniczych	4,39	2,83	-1,56	18
TG.4.3.6	Dekorowanie wyrobów cukierniczych	4,56	3,00	-1,56	18
TG.3.2.1	Określanie rodzajów wyrobów cukierniczych oraz sposobów ich sporządzania	4,72	3,17	-1,55	18
PKZ(TG.b)14	Identyfikowanie zagrożeń bezpieczeństwa żywności i monitorowanie krytycznych punktów kontroli w procesach produkcji oraz podejmowanie działań korygujących zgodnie z zasadami BHP, zasadami GMP i systemem HACCP	4,08	2,54	-1,54	13
TG.4.1.4	Ocena jakości surowców cukierniczych	4,76	3,24	-1,52	17
TG.3.2.2	Posługiwanie się dokumentacją technologiczną oraz korzysta z receptur cukierniczych	4,67	3,17	-1,50	18
TG.3.2.5	Przygotowywanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów cukierniczych	4,89	3,39	-1,50	18
TG.3.2.8	Przeprowadzanie oceny organoleptycznej wyrobów cukierniczych w poszczególnych fazach procesu technologicznego	4,83	3,33	-1,50	18
KPS2	Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań	4,58	3,11	-1,47	19
TG.4.3.7	Dobieranie sposobów konfekcjonowania i przechowywania wyrobów cukierniczych	4,47	3,00	-1,47	17
TG.3.2.4	Dobieranie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów cukierniczych	4,72	3,28	-1,44	18
TG.4.3.2	Dobieranie surowców i półproduktów do dekoracji wyrobów cukierniczych	4,61	3,17	-1,44	18
TG.4.1.2	Przyjmowanie dostaw surowców i półproduktów cukierniczych zgodnie z procedurami	4,31	2,88	-1,43	16
KPS6	Aktualizacja wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych	4,53	3,11	-1,42	19
TG.4.1.1	Rozpoznawanie surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych stosowanych do produkcji cukierniczej	4,82	3,41	-1,41	17
OMZ6	Komunikacja ze współpracownikami	4,80	3,40	-1,40	5
TG.3.2.9	Sporządzanie półproduktów wyrobów cukierniczych i gotowych wyrobów cukierniczych	4,82	2,88	-1,94	17

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=19)

PIEKARZ

Analizując największe deficyty w zakresie poszczególnych efektów kształcenia w zawodzie piekarza zwraca uwagę grupa efektów TG.3.4 Przygotowanie pieczywa do dystrybucji, w szczególności: monitorowanie krytycznych punktów kontroli z systemem HACCP, które mają wpływ na bezpieczeństwo gotowych wyrobów (luka kompetencyjna na poziomie -4,00), planowanie sposobu konfekcjonowania pieczywa (-3,50), wykonywanie czynności związanych ze schładzaniem i konfekcjonowaniem wyrobów piekarskich (-3,00), dobieranie urządzeń do konfekcjonowania pieczywa (-2,50), obsługa urządzeń do konfekcjonowania pieczywa (-2,50).

Drugą grupą efektów kształcenia, w której odnotowano wysoki poziom luki kompetencyjnej jest TG.3.1 Magazynowanie surowców piekarskich, w tym: prowadzenie dokumentacji magazynowej (-3,00), przyjmowanie dostaw surowców i półproduktów piekarskich zgodnie z procedurami (-2,00), przestrzeganie zasad rozmieszczania surowców i półproduktów piekarskich oraz warunków ich magazynowania (-2,00), obsługa urządzenia magazynowych (-2,00), przestrzeganie procedur zapewnienia jakości zdrowotnej żywności (-2,00).

Tabela 72. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie piekarza

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.3.4.10	Monitorowanie krytycznych punktów kontroli z systemem haccp, które mają wpływ na bezpieczeństwo gotowych wyrobów	5,00	1,00	-4,00	1
TG.3.4.3	Planowanie sposobu konfekcjonowania pieczywa	5,00	1,50	-3,50	2
PKZ(TG.b)14	Identyfikowanie zagrożeń bezpieczeństwa żywności i monitorowanie krytycznych punktów kontroli w procesach produkcji oraz podejmowanie działań korygujących zgodnie z zasadami bhp, zasadami gmp i systemem haccp	4,50	1,50	-3,00	2
TG.3.1.8	Prowadzenie dokumentacji magazynowej	4,50	1,50	-3,00	2
TG.3.4.6	Wykonywanie czynności związanych ze schładzaniem i konfekcjonowaniem wyrobów piekarskich	4,50	1,50	-3,00	2
TG.3.4.4	Dobieranie urządzeń do konfekcjonowania pieczywa	4,00	1,50	-2,50	2
TG.3.4.5	Obsługa urządzeń do konfekcjonowania pieczywa	4,00	1,50	-2,50	2
KPS1	Przestrzeganie zasad kultury i etyki	5,00	3,00	-2,00	4
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	4,50	2,50	-2,00	4
KPS6	Aktualizacja wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych	4,33	2,33	-2,00	3
PKZ(TG.b)1	Stosowanie przepisów prawa dotyczące produkcji wyrobów spożywczych	4,50	2,50	-2,00	2

TG.3.1.2	Przyjmowanie dostaw surowców i półproduktów piekarskich zgodnie z procedurami	4,50	2,50	-2,00	2
TG.3.1.5	Przestrzeganie zasad rozmieszczania surowców i półproduktów piekarskich oraz warunków ich magazynowania	4,50	2,50	-2,00	2
TG.3.1.7	Obsługa urządzenia magazynowych	4,50	2,50	-2,00	2
TG.3.1.9	Przestrzeganie procedur zapewnienia jakości zdrowotnej żywności	4,67	2,67	-2,00	3
TG.3.2.4	Przygotowanie surowców, dodatków do żywności oraz materiałów pomocniczych do produkcji ciasta	4,67	2,67	-2,00	3
TG.3.2.6	Ustalanie parametrów technologicznych produkcji ciasta	3,67	1,67	-2,00	3
TG.3.3.7	Wykonywanie czynności końcowych przed włożeniem wyrobów do pieca	4,50	2,50	-2,00	2
TG.3.3.12	Monitorowanie krytycznych punktów kontroli zgodnie z systemem haccp	3,00	1,00	-2,00	1
KPS7	Przestrzeganie tajemnicy zawodowej	4,50	2,75	-1,75	4
TG.3.2.1	Określanie rodzajów wyrobów piekarskich oraz sposobów ich sporządzania	4,67	3,00	-1,67	3
PKZ(TG.b)3	Wyjaśnianie roli drobnoustrojów w produkcji wyrobów spożywczych	3,33	1,67	-1,66	3
KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	5,00	3,50	-1,50	4
PKZ(TG.b)6	Interpretowanie rysunków technicznych i schemat maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji wyrobów spożywczych	2,50	1,00	-1,50	2
PKZ(TG.b)9	Posługiwanie się instrukcjami obsługi maszyn stosowanych w produkcji oraz dokumentacją technologiczną	4,50	3,00	-1,50	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=4)

PRACOWNIK POMOCNICZY OBSŁUGI HOTELOWEJ

W opinii pracodawców największe luki kompetencyjne w efektach kształcenia w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej dotyczą grupy **TG.1.1 Wykonywanie prac pomocniczych w hotelowej części obiektu,** w szczególności są to: dobieranie środków ochrony indywidualnej do rodzaju prac porządkowych w jednostkach mieszkalnych i w części ogólnodostępnej obiektu (-2,42), przygotowywanie jednostki mieszkalnej do przyjęcia gości (-2,25), przestrzeganie zasad postępowania w sytuacjach nietypowych i niebezpiecznych (-2,25), wykonywanie czynności porządkowych w węźle higieniczno-sanitarnym z zastosowaniem środków czystości i środków dezynfekcyjnych (-2,12), rozróżnianie rodzajów prac porządkowych w części hotelowej obiektu (-2,00), utrzymywanie czystości i porządku w części ogólnodostępnej obiektu (-2,00), rozróżnianie elementów wyposażenia pomieszczeń części hotelowej obiektu (-1,87), wykonywanie prac pomocniczych związanych z obsługą gości hotelowych (-1,87), stosowanie sprzętu, środków i narzędzi do utrzymania czystości i porządku w części hotelowej obiektu (-1,75).

Tabela 73. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
TG.1.1.10	Dobieranie środków ochrony indywidualnej do rodzaju prac porządkowych w jednostkach mieszkalnych i w części ogólnodostępnej obiektu	4,71	2,29	-2,42	7
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	4,50	2,25	-2,25	8
OMZ5	Wprowadzanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych wpływających na poprawę warunków i jakość pracy	4,50	2,25	-2,25	8
TG.1.1.7	Przygotowywanie jednostki mieszkalnej do przyjęcia gości	4,88	2,63	-2,25	8
TG.1.1.12	Przestrzeganie zasad postępowania w sytuacjach nietypowych i niebezpiecznych	4,63	2,38	-2,25	8
TG.1.2.3	Stosowanie sprzętu, środków i urządzeń do utrzymania czystości i porządku w pomieszczeniach gastronomii hotelowej	4,63	2,38	-2,25	8
TG.1.2.4	Wykonywanie prac porządkowych w sali konsumpcyjnej, w kuchni i na zapleczu	4,75	2,50	-2,25	8
TG.1.3.4	Wykonywanie prac związanych z utrzymaniem czystości i porządku w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie, na parkingu i drogach dojazdowych	4,43	2,29	-2,14	7
TG.1.3.3	Stosowanie ręcznego i zmechanizowanego sprzętu do prac porządkowych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,63	2,50	-2,13	8
TG.1.1.6	Wykonywanie czynności porządkowych w węźle higieniczno-sanitarnym z zastosowaniem środków czystości i środków dezynfekcyjnych	4,75	2,63	-2,12	8
KPS2	Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań	4,50	2,50	-2,00	8
KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	4,88	2,88	-2,00	8
TG.1.1.2	Rozróżnianie rodzajów prac porządkowych w części hotelowej obiektu	4,75	2,75	-2,00	8
TG.1.1.4	Utrzymywanie czystości i porządku w części ogólnodostępnej obiektu	4,88	2,88	-2,00	8
TG.1.3.2	Rozróżnianie rodzajów prac porządkowych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie	4,63	2,63	-2,00	8
PKZ(TG.a)6	Określanie zadań i obowiązków pracownika pomocniczego obsługi hotelowej	4,63	2,75	-1,88	8
KPS7	Przestrzeganie tajemnicy zawodowej	5,00	3,13	-1,87	8
OMZ3	Kierowanie wykonaniem przydzielonych zadań	4,50	2,63	-1,87	8
TG.1.1.1	Rozróżnianie elementów wyposażenia pomieszczeń części hotelowej obiektu	4,75	2,88	-1,87	8
TG.1.1.11	Wykonywanie prac pomocniczych związanych z obsługą gości hotelowych	4,50	2,63	-1,87	8
TG.1.3.5	Stosowanie metod, środków i sprzętu do pielęgnacji roślin	3,71	1,86	-1,85	7

TG.1.3.6	Stosowanie urządzeń, narzędzi i sprzętu do prac ogrodniczych	3,50	1,67	-1,83	6
TG.1.3.7	Wykonywanie czynności związanych z pielęgnacją roślin i terenów zieleni	3,50	1,67	-1,83	6
TG.1.1.3	Stosowanie sprzętu, środków i narzędzi do utrzymania czystości i porządku w części hotelowej obiektu	4,75	3,00	-1,75	8
TG.1.2.11	Stosowanie środków ochrony indywidualnej podczas wykonywania prac w pomieszczeniach gastronomii hotelowej	4,50	2,75	-1,75	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=8)

Zapotrzebowanie na szkolenia w przebadanych firmach

W ramach badania luki kompetencyjnej przebadano 173 pracodawców, którzy wskazali stanowiska, na których są lub mogą być zatrudniani absolwenci powyższych kierunków kształcenia. W odniesieniu do tych stanowisk pracodawcy byli pytani o to, jakie szkolenia i kursy są potrzebne pracownikom zatrudnionym na rozważanych stanowiskach. Badaniom nie zostali poddani pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunku technik organizacji turystyki, technik turystyki na obszarach wiejskich, technik usług kelnerskich, pracownik obsługi hotelowej, pracownik pomocniczy gastronomii. Zestaw oczekiwanych szkoleń wraz z liczbą wskazań, których dotyczyły, został zaprezentowany w poniższej tabeli.

Tabela 74. Zakresy tematyczne szkoleń i kursów według pracodawców z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział odpowiedzi
Kurs baristy	12	0,1
Kursy językowe	11	0,1
Kurs barmański	11	0,1
Standardy obsługi klientów	8	0,07
Warsztaty umiejętności interpersonalnych	6	0,05
Kurs wedding planner	3	0,03
Kursy różnych kuchni	3	0,03
Obsługa kas fiskalnych	3	0,03
Trendy w cukiernictwie	3	0,03
Kursy dekorowania ciast i deserów	2	0,02
Kurs BHP	2	0,02
Szkolenie z przygotowywania dań kuchni polskiej	2	0,02
Szkolenia dla pilotów wycieczek	2	0,02
Kursy nowoczesnych technik gotowania	2	0,02
Zdobienie potraw	2	0,02
Zarządzanie konfliktem	2	0,02
Współpraca w zespole	2	0,02
Sommelier	2	0,02
Wyjazdy studyjne	2	0,02
Żywienie dzieci do lat 3	2	0,02
Szkolenia z nowości w gastronomii	2	0,02
Kurs kelnerski I, II, III stopnia	1	0,01
Szkolenie z przygotowywania sałatek i deserów	1	0,01
Szkolenie z negocjacji	1	0,01
Kursy systemów sprzątania w hotelach	1	0,01
Programy recepcyjne	1	0,01

Kursy kuchni regionalnej	1	0,01
Kursy różnych technik kulinarnych	1	0,01
Kurs wychowawcy podwórkowego	1	0,01
Systemy sprzątania hoteli	1	0,01
Marketing w turystyce	1	0,01
Produkt turystyczny	1	0,01
Pakiet turystyczny - nowe miejsca do zwiedzania	1	0,01
HACAP	1	0,01
Szkolenie z obsługi klienta	1	0,01
Nowe receptury	1	0,01
Ciastka biżuteryjne	1	0,01
Szkolenia kulinarne	1	0,01
Kurs na animatora	1	0,01
Szkolenie z zarządzania czasem wolnym	1	0,01
Czas pracy kierowców,	1	0,01
Kurs z przygotowywania sałatek	1	0,01
Kurs z przygotowywania dań bankietowych	1	0,01
Szkolenia z zakresu organizacji wycieczek	1	0,01
Study tour	1	0,01
Szkolenia cukiernicze	1	0,01
Organizacja pracy	1	0,01
Obsługa programu Excel	1	0,01
Obsługa programu Word	1	0,01
Szkolenie pilotów kolonii	1	0,01
Obsługa systemów rezerwacyjnych	1	0,01

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173). Pracodawcy mogli wskazać na jednym stanowisku więcej niż jedno szkolenie

Wśród szkoleń, które pracodawcy wskazywali najczęściej, można wymienić: kurs baristy, kursy językowe, kurs barmański, standardy obsługi klientów. Warto zauważyć także, że aż w przypadku 83 stanowisk pracodawcy nie wskazali żadnego rodzaju potrzebnego szkolenia. Podejście do szkoleń w obszarze turystyczno-gastronomicznym powinno być zatem silnie zindywidualizowane w kontekście zróżnicowanych potrzeb poszczególnych pracodawców i stanowisk pracy.

Oprócz zakresów tematycznych szkoleń pracodawcy podali także uprawnienia, które uważają za niezbędne na stanowiskach w zawodach z obszaru turystyczno-gastronomicznego. Można zauważyć, że pracodawcy wskazali przede wszystkim szkolenia i kursy np. kurs barmański, kursy pedagogiczne czy kurs na animatora. Wymieniali również umiejętności np. interpersonalne, znajomość języków obcych czy obsługę kas fiskalnych.

Tabela 75. Uprawnienia niezbędne na stanowiskach w firmach z obszaru turystyczno-gastronomicznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział odpowiedzi
Znajomość języków obcych	13	0,22
Znajomość języka angielskiego	9	0,16
Badania sanitarno-epidemiologiczne	7	0,12
Znajomość języka rosyjskiego	5	0,09
Obsługa kas fiskalnych	3	0,05
Znajomość języka niemieckiego	2	0,03
Umiejętności interpersonalne	2	0,03
Kursy pedagogiczne	2	0,03
Kursy barmańskie	2	0,03
Znajomość podawanych potraw	1	0,02
Wiedza geograficzna	1	0,02
Warsztaty ceramiczne	1	0,02
Przyrządzanie pizzy	1	0,02

Podstawowa wiedza gastronomiczna	1	0,02
Obsługa programów rezerwacyjnych	1	0,02
Obsługa pieca konwekcyjnego	1	0,02
Mistrz kuchni	1	0,02
Kursy serowarnicze	1	0,02
Kursy baristyczne	1	0,02
Kurs na opiekuna	1	0,02
Kurs na animatora	1	0,02
Kuchnia polska	1	0,02

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=173). Pracodawcy mogli wskazać na jednym stanowisku więcej niż jedno szkolenie

Informacje o wymaganych uprawnieniach potwierdzają wysoce zróżnicowaną charakterystykę wymogów na stanowiskowych badanych przedsiębiorstw i potrzebę indywidualnego podejścia w zakresie kształtowania oferty szkoleniowej.

Spis tabel

Tabela 1. Przyporządkowanie zawodów szkolnictwa zawodowego z obszaru turystyczno-gastronomicznego do branż 17
Tabela 2. Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru turystyczno-gastronomicznego w ciągu ostatnich 3 lat 19
Tabela 3. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technik hotelarstwa w powiecie białostockim i Białymstoku 31
Tabela 4. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technik obsługi turystycznej w powiecie białostockim i Białymstoku 31
Tabela 5. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technik turystyki wiejskiej w powiecie białostockim i Białymstoku 32
Tabela 6. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych w powiecie białostockim i Białymstoku 32
Tabela 7. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika technologii żywności w powiecie białostockim i Białymstoku 33
Tabela 8. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kucharza w powiecie białostockim i Białymstoku 34
Tabela 9. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie kelnera w powiecie białostockim i Białymstoku 35
Tabela 10. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie cukiernika w powiecie białostockim i Białymstoku 36
Tabela 11. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie piekarza w powiecie białostockim i Białymstoku 36
Tabela 12. Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej w powiecie białostockim i Białymstoku 37
Tabela 13. Liczba firm z obszaru turystyczno-gastronomicznego badanych w projekcie 38
Tabela 14. Klasyfikacja firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym według liczby pracowników 39
Tabela 15. Klasyfikacja firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym według wieku 39
Tabela 16. Liczba firm zatrudniających absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia w ramach obszaru turystyczno-gastronomicznego 45
Tabela 17. Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach 45
Tabela 18. Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze turystyczno-gastronomicznym 47
Tabela 19. Wskazane przez badane firmy preferowane kierunki/zawody kształcenia zawodowego w obszarze turystyczno-gastronomicznym 50
Tabela 20. Najczęściej poszukiwane stanowiska wśród przebadanych firm z obszaru turystyczno-gastronomiczego 51
Tabela 21. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie technika hotelarstwa 54
Tabela 22. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika hotelarstwa 55
Tabela 23. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku recepcjonista 58
Tabela 24. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie technika obsługi turystycznej 59
Tabela 25. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika obsługi turystycznej 59

Tabela 26. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku agenta turystycznego 61
Tabela 27. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie technika turystyki wiejskiej 62
Tabela 28. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika turystyki wiejskiej 62
Tabela 29. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku technika turystyki wiejskiej 63
Tabela 30. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych 64
Tabela 31. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych 65
Tabela 32. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku kucharza 66
Tabela 33. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie kucharza 68
Tabela 34. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie kucharza 68
Tabela 35. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku kucharza 71
Tabela 36. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie kelnera 72
Tabela 37. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie kelnera 72
Tabela 38. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku kelnera 74
Tabela 39. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie cukiernika 74
Tabela 40. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie cukiernika 75
Tabela 41. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku cukiernika 77
Tabela 42. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie piekarza 78
Tabela 43. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie piekarza 79
Tabela 44. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 na stanowisku piekarza 80
Tabela 45. Częstość wykonywania zadań zawodowych na badanych stanowiskach w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej 81
Tabela 46. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej 81
Tabela 47. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących obsługi gości przyjeżdżających i wyjeżdżających w zawodzie technika hotelarstwa 83
Tabela 48. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących rezerwacji usług hotelarskich w zawodzie technika hotelarstwa 84
Tabela 49. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących rozliczania imprez i usług turystycznych w zawodzie technika obsługi turystycznej 85
Tabela 50. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących przygotowanie i sprzedaż imprez i usług turystycznych w zawodzie technika turystyki wiejskiej 87

Tabela 51. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących prowadzenie produkcji w gospodarstwie rolnym w zawodzie technika turystyki wiejskiej 88
Tabela 52. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących organizowania produkcji gastronomicznej w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych 91
Tabela 53. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących przygotowywania surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych w zawodzie technika technologii żywności 92
Tabela 54. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących prowadzenia procesów produkcji wyrobów spożywczych w zawodzie technika technologii żywności 93
Tabela 55. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących przechowywania żywności w zawodzie kucharza 95
Tabela 56. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących sporządzania i ekspedycji potraw i napojów w zawodzie kucharza 96
Tabela 57. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących rozliczania usług gastronomicznych w zawodzie kelnera 98
Tabela 58. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących obsługiwania gości w zawodzie kelnera 98
Tabela 59. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących wytwarzania wyrobów cukierniczych w zawodzie cukiernika 100
Tabela 60. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących przygotowania pieczywa do dystrybucji w zawodzie piekarza 102
Tabela 61. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących magazynowania surowców piekarskich w zawodzie piekarza 103
Tabela 62. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących wykonywania prac pomocniczych w hotelowej części obiektu w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej 105
Tabela 63. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących wykonywania prac pomocniczych w otoczeniu obiektu świadczącego usługi hotelarskie w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej 106
Tabela 64. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika hotelarstwa 107
Tabela 65. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika obsługi turystycznej 109
Tabela 66. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika turystyki wiejskiej 111
Tabela 67. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych 112
Tabela 68. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika technologii żywności 114
Tabela 69. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie kucharza 116
Tabela 70. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie kelnera 118
Tabela 71. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie cukiernika 119
Tabela 72. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie piekarza 121
Tabela 73. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej 122
Tabela 74. Zakresy tematyczne szkoleń i kursów według pracodawców z obszaru turystyczno-gastronomicznego 124
Tabela 75. Uprawnienia niezbędne na stanowiskach w firmach z obszaru turystyczno-gastronomicznego 125

Spis wykresów

Wykres 1. Klasyfikacja firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym według liczby pracowników 39
Wykres 2. Klasyfikacja firm w obszarze turystyczno-gastronomicznym według wieku 40
Wykres 3. Struktura odpowiedzi badanych pracodawców na pytanie o ocenę szkolnictwa zawodowego 41
Wykres 4. Współpraca firm z obszaru turystyczno-gastronomicznego ze szkołami zawodowymi 43
Wykres 5. Zainteresowanie współpracą z instytucjami oświaty firm z obszaru turystyczno-gastronomicznego 44
Wykres 6. Występowanie trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w obszarze turystyczno-gastronomicznym 48
Wykres 7. Powody występowania trudności przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach w obszarze turystyczno-gastronomicznym 49
Wykres 8. Procentowy udział odpowiedzi dotyczących preferowanego wykształcenia pracowników zatrudnionych w firmach w obszarze turystyczno-gastronomicznym 50
Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie o sposoby rekrutacji pracowników do firm 53
Wykres 10. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika hotelarstwa 82
Wykres 11. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika obsługi turystycznej 85
Wykres 12. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika turystyki wiejskiej 87
Wykres 13. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych 90
Wykres 14. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika technologii żywności 92
Wykres 15. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie kucharza 95
Wykres 16. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie kelnera 97
Wykres 17. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie cukiernika 100
Wykres 18. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie piekarza 102
Wykres 19. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie pracownika pomocniczego obsługi hotelowej 104