



29.06.2018

TRENER KADR SEKTORA TURYSTYCZNEGO



UK SPOT Ltd – partner Wielka Brytania

Profil instytucji

- działamy od blisko 10 lat na rynku brytyjskim
- eksperci i konsultanci brytyjscy oraz międzynarodowi
- działamy w obszarze HORECA – współpraca z pracodawcami oraz pracownikami
- szkolimy oraz rozwijamy kompetencje osób dorosłych

UK SPOT – zakres działań

- Sektor HORECA – budowanie kompetencji pracowników branży
- Współpraca międzynarodowa – partnerzy m.in. Polska, Włochy, Słowacja oraz Węgry
- Szkolenia, doradztwo dostosowane do indywidualnych potrzeb zarówno profesjonalistów jak i osób rozpoczynających ścieżkę kariery
- Budowanie programów szkoleniowych i edukacyjnych skierowanych do osób dorosłych, ale także młodzieży
- Opracowanie narzędzi edukacyjnych, w tym z wykorzystaniem nowych technologii



UK SPOT – projekty międzynarodowe dot. HORECA

- **Sukces Menadżerek Podkarpacia – 2014-2015 z partnerem z Polski**

m.in. prowadzenie szkoleń i warsztatów dla menadżerek branży HORECA z zakresu zarządzania oraz przygotowanie publikacji dot. kompetencji menadżerek w branży HORECA

- **Partnerstwo ponadnarodowe HORECA – uczenie się przez całe życie – 2017 z partnerem z Polski**

m.in. współpraca i konsultacje przy opracowaniu kwalifikacji rynkowych dla pracowników branży HORECA oraz nowoczesnych i elastycznych metod uczenia się w branży HORECA





Trener kadr sektora HORECA - badanie

Zaangażowani:

- Wyższa Szkoła Turystyki i Ekologii w Suchej Beskidzkiej, Polska – lider projektu
- Lake Balaton Development Coordination Agency (LBDCA), Siofok, Węgry - partner
- UK SPOT Ltd., Bradford, Wielka Brytania - partner

Wprowadzenie

W ramach projektu „Trener kadr sektora turystycznego” zaplanowano przeprowadzenie badanie dotyczące **oczekiwanych, posiadanych i brakujących kompetencji** wśród trenerów i edukatorów branży HORECA.

Czas realizacji badania: **I-III.2018**

ZAKRES BADANIA DOTYCZY KOMPETENCJI TRENERÓW:

- trener zawodów kucharskich (szkolący pomoce kuchenne, kucharzy, szefów kuchni),
- trener zawodów barmańskich (szkolący barmanów, baristów, sommalierów),
- trener kelnerów (szkolący kelnerów).

Respondenci badania



GRUPY, DO KTÓRYCH ZOSTAŁO SKIEROWANE BADANIE:

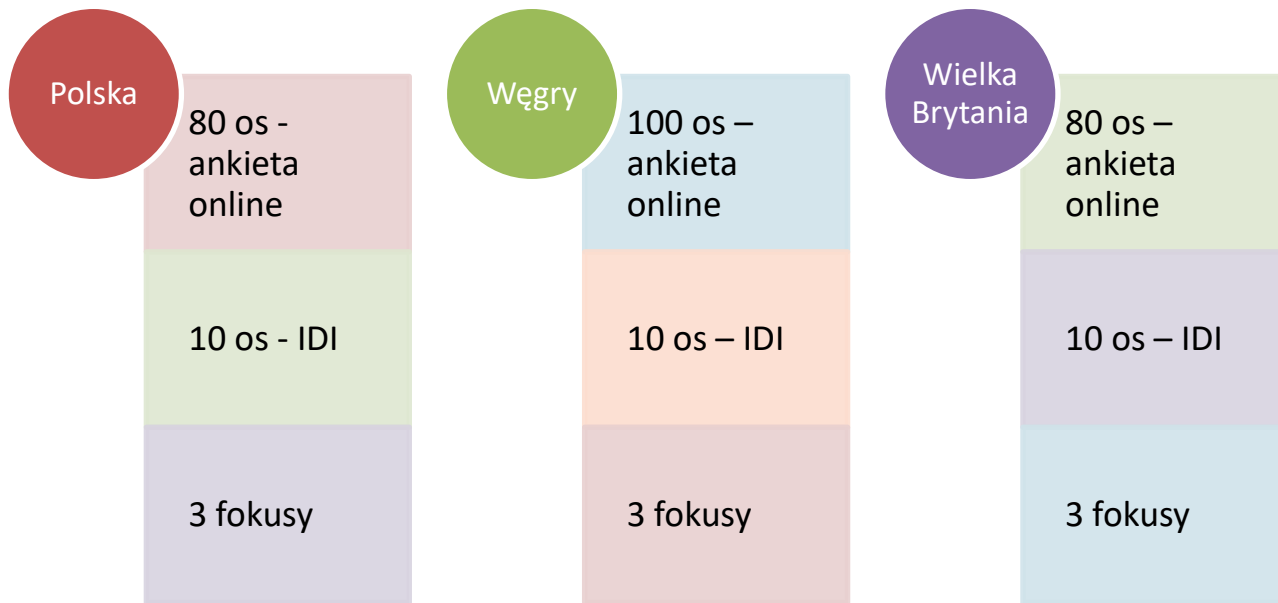
- pracodawcy branży HORECA
- eksperci, specjaliści branży HORECA
- naukowcy związani z kształceniem i edukacją osób dorosłych w obszarach HORECA
- trenerzy realizujący szkolenia dla branży HORECA
- pracownicy HORECA
- studenci kierunków hotelarskich i gastronomicznych

Założenia ogólne



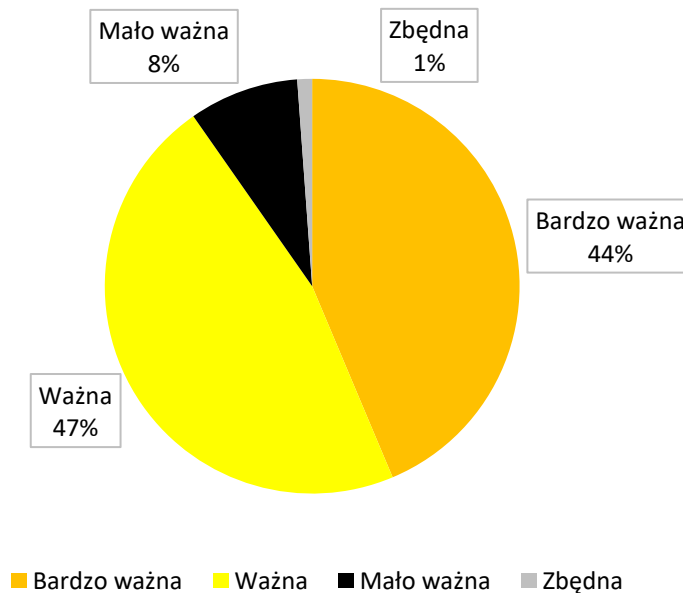
- min. 80 ankiet CAWI (ankieta internetowa) w każdym kraju, min. 240 ankiet w projekcie – badania ilościowe,
- min. 10 IDI w każdym kraju, min. 30 IDI w projekcie – badanie jakościowe
- min. 3 grupy focusowe (średnio 3-5 osób) w każdym kraju, min. 9 wywiadów focusowych – badanie jakościowe

Ilość respondentów w badaniu



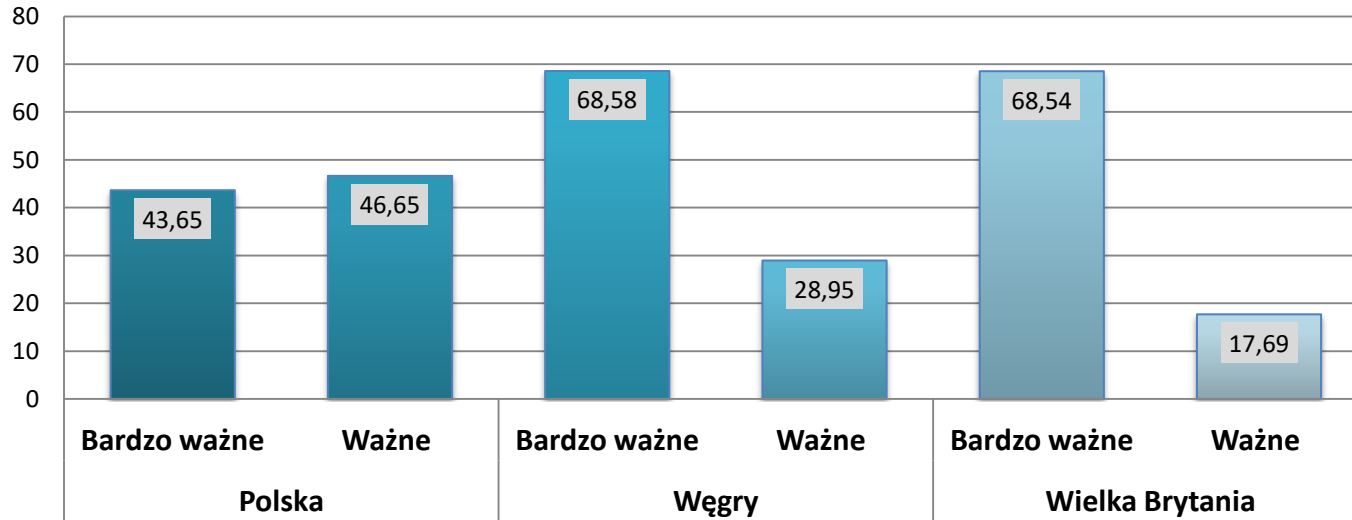
Kompetencja 1: IDENTYFIKOWANIE POTRZEB SZKOLENIOWYCH W ZAKRESIE ZAPOTRZEBOWANIA BRANŻY HORECA

KOMPETENCJA 1 - ocena zbiorcza



Kompetencja 1

Identyfikowanie potrzeb szkoleniowych w zakresie zapotrzebowania branży HORECA



Kluczowe umiejętności wskazane w ramach KOMPETENCJI 1

99,23%

- Wsłuchuje się w grupę i jej potrzeby związane z rozwojem osobistym i/lub instytucjonalnym uczestników

97,23%

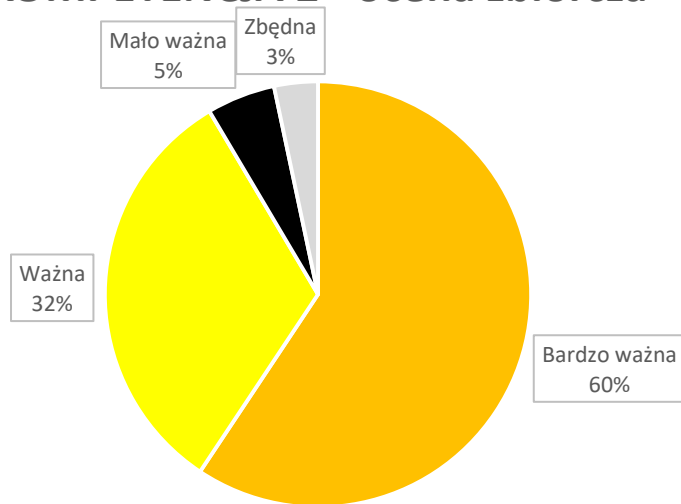
- Dobiera aktywizujące metody i techniki prowadzenia szkolenia uwzględniające specyfikę grupy np. wiek, sprawność fizyczną, niezbędne wyposażenie

97,1%

- Dobiera treści nauczania oraz zadania zawodowe adekwatne do sformułowanych celów i określonych potrzeb szkoleniowych uczestników

Kompetencja 2: PROWADZENIE SZKOLENIA ZAWODOWEGO DLA BRANŻY HORECA W REALNYCH WARUNKACH PRACY

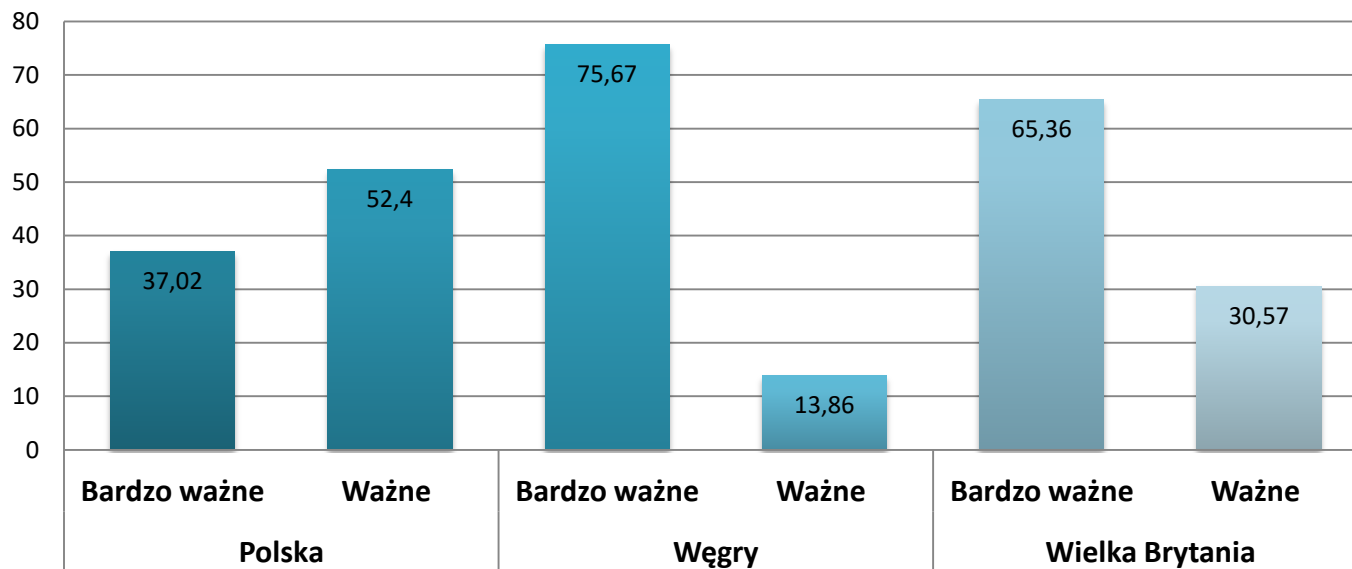
KOMPETENCJA 2 - ocena zbiorcza



■ Bardzo ważna ■ Ważna ■ Mało ważna ■ Zbędna

Kompetencja 2

Prowadzenie szkolenia zawodowego dla branży HORECA w realnych warunkach pracy



Kluczowe umiejętności wskazane w ramach KOMPETENCJI 2

98,4%

- Przedstawia informacje w sposób jasny i zrozumiały

97,53%

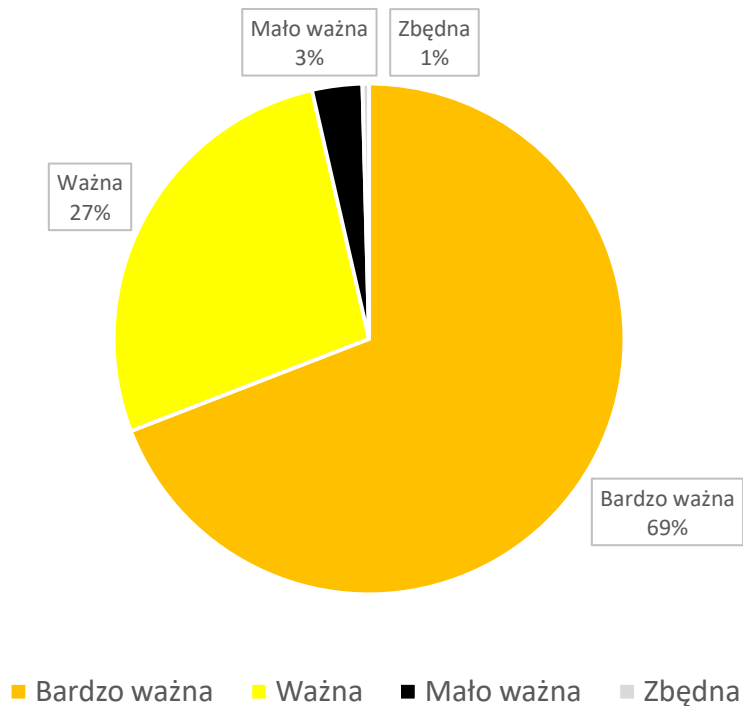
- Dprowadza do tego, aby uczestnicy dostrzegli związki między doświadczeniem zdobywanym podczas szkolenia a praktyką zawodową

97,1%

- Stosuje techniki angażowania, ujawniania potencjału uczestników, skupiania wokół wspólnych celów. np. wyciąganie, równoważenie, udzielanie głosu, tworzenie przestrzeni, utrzymywanie tematu dyskusji lub ustalonego porządku

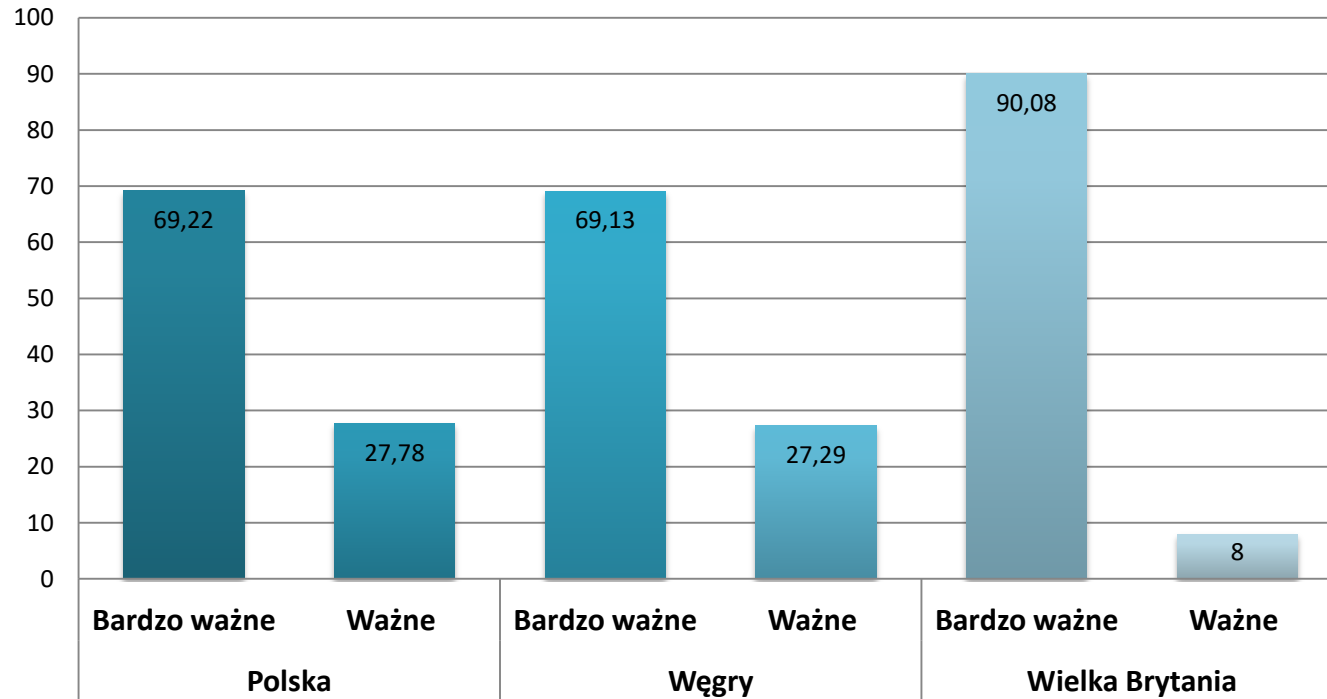
Kompetencja 3: KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE TRENERA

KOMPETENCJA 3 - ocena zbiorcza



Kompetencja 3

Kompetencje personalne i społeczne trenera



Kluczowe umiejętności wskazane w ramach KOMPETENCJI 3

98,77%



- Przestrzeganie zasad etycznych w pracy zawodowej

98,37%



- Ustawiczne doskonalenie posiadanych kwalifikacji

98,17%



- Prezentowanie wysokiej kultury osobistej i wartości etycznej

Wnioski

- brak konkretnego modelu kompetencji trenera sektora HORECA na rynku 3 krajów partnerskich oraz w Europie
- brak standardów budowania i rozwijania kompetencji trenerów HORECA
- potencjał na rynku HORECA – osoby z doświadczeniem, którym brakuje kompetencji trenerskich
- Skutek: brak możliwości dzielenia się wiedzą z młodszym pokoleniem



Dziękujemy za uwagę!

Magdalena Stusińska-Krywalska
UK SPOT Ltd
Wielka Brytania