Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí

Wyzwania gastronomii

na polsko-czeskim pograniczu

Publikace včetně studie byla zpracována v rámci projektu Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí, registrační číslo CZ.11.3.119/0.0/0.0/18_031/0002214 a byla vydána v česko-polské jazykové verzi. Na tvorbě se podíleli realizátoři projektu nezisková organizace Venkovský prostor, o.p.s. a Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

Publikacja (wraz z dotyczącym jej badaniem) podlegała opracowaniu w ramach projektu: Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu, numer rejestracyjny: CZ.11.3.119/0.0/0.0/18_031/0002214 i została wydana w czesko-polskiej wersji językowej. W jej przygotowaniu uczestniczyły podmioty realizujące projekt: Organizacja non profit - Venkovský prostor, obecně prospěšná společnost – oraz Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego, S.A.

Recenze/recenzja: dr hab. Piotr Gryszel, prof. UEW

1. vydání, 2022
© Venkovský prostor

ISBN 978-80-903897-8-6

Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí

Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu

Venkovský prostor o.p.s., Liberec
2022

Shrnutí

SHRNUTÍ / PODSUMOWANIE / SUMMARY

Shrnutí

Odborná publikace s názvem „Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí“ přináší pohled na problematiku vzdělávání a uplatnění absolventů oborů gastronomie ve dvou českých a dvou polských příhraničních regionech, a to v Libereckém a Královéhradeckém kraji a v podregionu jelenohorském a valbřišském. Publikace je určena především pedagogům, kariérním poradcům, široké odborné veřejnosti, ale i samotným uchazečům o práci či absolventům v oblasti gastronomie. Jejím cílem je poskytnout komplexní pohled nejen na oblast vzdělávání, ale i uplatnění na trhu práce ve vybraném území. V šesti kapitolách tak především pomocí komparační metody představuje ekonomické podmínky zvolené oblasti, legislativní rámec při studiu, práci v zahraničí i vzdělávací systém v oblasti gastronomie. Obsah publikace vychází z poznatků zjištěných v rámci stejnojmenného dvouletého projektu. Stěžejní částí knihy jsou výsledky dvou výzkumů – mezi žáky oborů gastronomie a jejich potenciálními zaměstnavateli (např. restauracemi). Výzkumy poukázaly na nízkou spokojenost žáků vybraných oborů, což může být jedním z důvodů klesajícího zájmu o studium či odchodu z oboru ihned po absolutoriu. Ke zlepšení situace lze doporučit zejména užší spolupráci škol a podniků, ve kterých žáci vykonávají praxi, či následování příkladů dobré praxe, které shrnuje závěrečná šestá kapitola.

Klíčová slova
česko-polské příhraničí, gastronomie, spokojenost žáků, trh práce, vzdělávání

Podsumowanie

Specjalistyczna publikacja zatytułowana „Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu“ stanowi wgląd w problematykę kształcenia oraz zatrudnienia absolwentów szkół gastronomicznych w dwóch czeskich oraz dwóch polskich regionach przygranicznych, a dokładnie w województwie libereckim i województwie kralowohradeckim oraz w podregionie jeleniogórskim i podregionie wałbrzyskim. Publikacja jest przeznaczona przede wszystkim dla pedagogów, doradców zawodowych, szerokiej grupy osób zajmujących się zawodowo wspomnianą sferą, jak również dla kandydatów do pracy w gastronomii lub absolwentów w tej dziedzinie. Jej celem jest dostarczenie kompleksowej wiedzy dotyczącej nie tylko sfery kształcenia, ale również zatrudnienia na rynku pracy na wskazanym obszarze. W sześciu rozdziałach, głównie za pomocą metody porównawczej, przedstawiono warunki ekonomiczne odnoszące się do wybranego obszaru, ramy prawne obowiązujące w odniesieniu do okresu nauki i pracy poza granicami oraz system kształcenia w dziedzinie gastronomii. Treść publikacji opiera się na informacjach pozyskanych w trakcie dwuletniego projektu pod analogicznym tytułem. Podstawową część publikacji stanowią wyniki dwóch badań – dotyczących uczniów kształcących się w zawodach branży gastronomicznej oraz ich potencjalnych pracodawców (np. restauracji). Wyniki przeprowadzonych badań wykazały niski poziom zadowolenia uczniów kształcących się w wybranych zawodach, co może stanowić jedną z przyczyn zmniejszającego się zainteresowania nauką wspomnianego zawodu lub odejścia z profesji bezpośrednio po uzyskaniu świadectwa ukończenia szkoły. W celu poprawy sytuacji można zalecić przede wszystkim zacieśnienie współpracy szkół i przedsiębiorstw, w których uczniowie realizują praktyki, czy też wdrażanie przykładów dobrych praktyk wskazanych w końcowym, szóstym rozdziale.

Kluczowe słowa
czesko-polskie pogranicze, gastronomia, zadowolenie uczniów, rynek pracy, kształcenie

Summary

The publication „Challenges of Gastronomy in the Polish-Czech Borderland“ provides an insight into the issues of education and employment of graduates in the fields of gastronomy in two Czech and two Polish border regions, namely in the Liberec and Hradec Králové Regions and in the Jelenia Góra and Walbrzych Subregions. The publication is primarily directed at educators, career counsellors and the general professional public and for job applicants or graduates in the field of gastronomy. Its goal is to provide a comprehensive view not only of the field of education but also of employment in the labour market in the selected area. Mainly using comparative methods, in six chapters, it presents the economic conditions of the chosen location, the legislative framework for studying and working abroad and the educational system in the field of gastronomy. The publication's content is based on the findings of the two-year project of the same name. The critical parts of the book are the results of two research studies - among students of gastronomy and their potential employers (e.g. restaurants). Research has pointed out low satisfaction among students in the selected fields, which may be one of the reasons for declining interest in studying or leaving the field immediately after graduation. To improve the situation, it can be recommended in particular closer cooperation between schools and companies in which pupils do practice, or following examples of good practice, which are summarized in the final sixth chapter.

Keywords
Czech-Polish Border Area, Education, Gastronomy, Labour Market, Students' Satisfaction

Obsah

OBSAH

Seznam tabulek 6

Seznam obrázků 7

Seznam zkratek 8

Předmluva 10

Úvod 12

1. EKONOMICKÁ CHARAKTERISTIKA 14
1.1 Obecná charakteristika zkoumaných oblastí 14
1.2 Hrubý domácí produkt a jeho struktura 18
1.3 Trh práce 19

2. INSTITUCIONÁLNÍ A LEGISLATIVNÍ RÁMEC PRO STUDIUM, PRAXI A PRÁCI V OBORECH GASTRONOMIE 24
2.1 Kariérové a profesní poradenství 24
2.1.1 Kariérové a profesní poradenství v ČR 24
2.1.2 Kariérové a profesní poradenství v Polsku 27
2.2 Kvalifikace a vzdělání v rámci Evropské unie 29
2.3 Druhy pracovních poměrů 30
2.3.1 Druhy pracovních poměrů v ČR 31
2.3.2 Druhy pracovních poměrů v Polsku 32
2.4 Zaměstnávání cizinců 33
2.5 Komparace systému sociálního zabezpečení a daní v České republice a v Polsku 35

3. KOMPARACE ČESKÉHO A POLSKÉHO VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU 40
3.1 Český vzdělávací systém 40
3.1.1 Charakteristika vzdělávacího systému 41
3.1.2 Specifika oboru gastronomie a obsah studia 43
3.1.3 Vývoj počtu studentů ve sledovaných krajích v ČR 46
3.2 Polský vzdělávací systém 47
3.2.1 Charakteristika vzdělávacího systému 48
3.2.2 Specifika oboru gastronomie a obsah studia 52
3.2.3 Vývoj počtu absolventů ve sledovaných regionech v Polsku 55

4. VÝZKUM MEZI ŽÁKY OBORŮ GASTRONOMIE A GASTRONOMICKÝMI ZAŘÍZENÍMI 58
4.1 Vyhodnocení výzkumu mezi žáky oborů gastronomie 58
4.1.1 Výběr oboru 58
4.1.2 Spokojenost žáků se studiem a praxí 62
4.1.3 Plány do budoucna 72
4.2 Vyhodnocení výzkumu mezi zaměstnavateli 76

5. NÁVRHY NA POPULARIZACI OBORŮ GASTRONOMIE 80

6. BEST PRACTICE 84
6.1 Projekty 84
6.2 Komunikace gastronomického odvětví v offline i online světě 86
6.2.1 Akce, festivaly a jiné eventy 86
6.2.2 Podniky zážitkové a moderní gastronomie 88
6.2.3 Gastronomie v televizi 88
6.2.4 Gastronomie v online světě 90

ZÁVĚR 92

WYZWANIA GASTRONOMII NA POLSKO-CZESKIM POGRANICZU 95

Seznam literatury 188

Příloha 193

Seznam

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Členění zkoumaných oblastí dle NUTS 17

Tab. 2: Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle sekcí NACE v 2019 (v CZK) 21

Tab. 3: Návštěvnost v roce 2020 22

Tab. 4: Pojištění a daň z příjmů fyzických osob (stav k 1.7.2022) 36

Tab. 5: Zaručená mzda v České republice pro vybrané skupiny prací v gastronomii 37

Tab. 6: Hrubá mzda v Polsku pro vybrané skupiny prací v gastronomii dle nabídek práce 37

Tab. 7: Výpočet čisté mzdy 38

Tab. 8: Rámcové rozvržení obsahu vzdělávání – obor kuchař-číšník 44

Tab. 9: Učební plán oboru kuchař Střední školy hotelnictví, řemesel a gastronomie v Trutnově 45

Tab. 10: Školy nabízející obory v oblasti gastronomie ve školním roce 2020/2021 46

Tab. 11: Minimální počet hodin odborného vzdělávání pro získání kvalifikace kuchař HGT.02. Příprava a podávání jídel 53

Tab. 12: Vzdělávací plán oboru kuchař odborného učiliště v Jelení Hoře 54

Tab. 13: Příklady škol nabízející obory v oblasti gastronomie ve školním roce 2021/2022 55

Tab. 14: Důvody pro výběr oboru 60

Tab. 15: Shrnutí hodnocení spokojenosti žáků 71

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Zkoumané území 14

Obr. 2: Počet obyvatel na 1 km² a počet obyvatel celkem dle NUTS 3 v roce 2020 17

Obr. 3: Hrubý domácí produkt v PPS na obyvatele v roce 2019 18

Obr. 4: Počet lidí zaměstnaných v dané sekci národního hospodářství dle NACE 18

Obr. 5: Nezaměstnanost na úrovni NUTS 0, tj. států (věk 15 až 74 let; %) 19

Obr. 6: Nezaměstnanost (v %) na úrovni NUTS 2, tj. regionů (věk 15 a výše) 19

Obr. 7: Nezaměstnanost na úrovni NUTS 0, tj. států v % (věk 15 až 24; úroveň dosaženého vzdělání dle ISCED 3 a 4; ženy a muži) 20

Obr. 8: Schéma českého vzdělávacího systému 42

Obr. 9: Počet absolventů oborů gastronomie ve vybraných regionech v ČR 47

Obr. 10: Možnosti vzdělávání pro absolventy základních škol od 1. září 2019 49

Obr. 11: Polský vzdělávací systém 51

Obr. 12: Počet absolventů oborů gastronomie na vybraných školách v podregionu jelenohorském 56

Obr. 13: Faktory, které měly vliv na výběr oboru 59

Obr. 14: Znovuvybrání stejného oboru 61

Obr. 15: Vliv TV pořadů a influencerů na výběr oboru 62

Obr. 16: Spokojenost českých studentů se školou a s výukou všeobecných předmětů 63

Obr. 17: Spokojenost polských studentů se školou a s výukou všeobecných předmětů 64

Obr. 18: Spokojenost českých studentů s praktickou výukou, s odbornými předměty 65

Obr. 19: Spokojenost polských studentů s praktickou výukou, s odbornými předměty 66

Obr. 20: Spokojenost se speciálními vzdělávacími akcemi 67

Obr. 21: Preference možnosti volby podniku na praxi v ČR 68

Obr. 22: Hodnocení průběhu praxí českými studenty 69

Obr. 23: Hodnocení průběhu praxí polskými studenty 70

Obr. 24: Plány po ukončení školy 72

Obr. 25: Záměr pracovat v zahraničí 73

Obr. 26: Důvody pro odchod do zahraničí 74

Obr. 27: Překážky, které brání odchodu do zahraničí 75

Seznam

SEZNAM ZKRATEK

CAWI	Computer Assisted Web Interviewing
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
CZ	Česká republika
CZK	česká koruna
DE	Německo
DPČ	dohoda o provedení činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
EQF	European Qualifications Framework
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NACE	Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes (klasifikace ekonomických činností v Evropské unii)
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PL	Polsko
PLN	polský zlotý
RVP	rámcové vzdělávací programy
ŠVP	školní vzdělávací programy
ÚP	Úřad práce
ZŠ	základní škola

Předmluva

PŘEDMLUVA

Vážení pedagogové,
výchovní a kariéroví poradci, odborníci,

s potěšením Vám představujeme výstupy dvouletého česko-polského projektu s názvem „Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí“ v podobě publikace, která je svým obsahem a strukturou jedinečná a poskytuje cenné informace pro učitele, ředitele škol, výchovné a kariérové poradce i odbornou veřejnost. To vše v souladu s hlavním cílem projektu, kterým je popularizace gastronomických oborů a podpora zaměstnávání absolventů těchto oborů v našem regionu.

Projekt byl realizován v letech 2020-2022 v rámci spolupráce Krkonošské agentury regionálního rozvoje, a.s. a obecně prospěšné společnosti Venkovský prostor a skládal se ze dvou částí. První tvořilo 12 workshopů a společných pobytů žáků gastronomických oborů kuchař, číšník, cukrář a pekař, během kterých žáci společně připravovali pokrmy, poznávali kulturu a život v sousední zemi a zároveň se učili jazyku souseda. Těchto setkání se zúčastnila Střední škola hotelnictví, řemesel a gastronomie z Trutnova a Zespól Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 v Jelení Hoře.

Druhá část projektu spočívala v analýze pracovního trhu, systému vzdělávání a spokojenosti žáků se studiem a byla zaměřena na Liberecký a Královéhradecký kraj na české straně a podregion jelenohorský a valbřišský v Polsku. Tuto část projektu, jejímž výstupem je předkládaná publikace, zajišťovali odborníci z Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci. Potřeba této studie vyplynula ze složité situace na trhu práce a v gastronomickém vzdělávání, kterou lze shrnout do dvou otázek: „Proč klesá zájem o gastronomické obory?“ a „Proč absolventi gastronomických oborů nezůstávají pracovat ve svém oboru?“

Jsme přesvědčeni, že naše publikace poskytuje na tyto velmi důležité otázky komplexní odpovědi. Z hlediska odborné stránky jsme čerpali nejen ze sekundárních zdrojů poskytujících detailní informace o trhu práce i vzdělávání, ale realizovali jsme v roce 2022 i dva výzkumy, a to mezi potenciálními zaměstnavateli a mezi žáky oborů gastronomie na obou stranách hranice, do kterých se zapojilo přes 20 gastronomických podniků a více než 600 žáků z 35 českých i polských škol ve vybraném území.

Záměrem autorů bylo představit v publikaci možnosti získání vzdělání v oblasti gastronomie i možnosti uplatnění na trhu práce, a to jak z pohledu českého, tak i polského. Kromě toho realizovaným výzkumem autoři poodhalili slabé stránky vzdělávání v gastronomii, a proto publikace obsahuje i několik návrhů, které by mohly vést ke zvýšení spokojenosti polských i českých žáků.

Celý projekt se i přes velmi obtížnou situaci v době pandemie, omezení výuky i stravovacích služeb podařilo úspěšně dokončit a my bychom chtěli poděkovat všem, kteří se podíleli na realizaci všech jeho částí - partnerům projektu, odborníkovi na danou problematiku na polské straně, učitelům a žákům zúčastněných škol a majitelům a provozovatelům gastronomických podniků.

Hubert Papaj
předseda představenstva KARR

Lenka Červová
Ekonomická fakulta Technické univerzity v Liberci

Úvod

ÚVOD

Současná doba přináší celou řadu změn a dopadů, které lze vidět i v oboru gastronomie. Aby podniky mohly přežít na trhu a rozvíjet se v důsledku rychlosti změn okolního prostředí a nejistoty, je nezbytné, aby vyvíjely nové strategie, uplatňovaly nové tvůrčí postupy a metody, které by přilákaly více zákazníků, ale především, aby měly kvalitní zaměstnance a udržely si tak konkurenční výhodu.

Cestovní ruch společně s obory gastronomie, hotelnictvím, lázeňstvím, pořadateli kulturních a sportovních akcí, jsou oblasti, kterých se nejvíce dotkla pandemie COVID-19.

Postupné rozvolňování protiepidemických opatření umožnilo restauracím a kavárnám otevřít nejdříve venkovní prostory a zahrádky, později i vnitřní prostory. Přestože se tyto podniky staly opět hojně navštěvovanými, provozovatelé stále trpí nedostatkem personálu. Chybí především číšníci a kuchaři. Mnozí z těch, co odešli v důsledku pandemie pracovat do jiných oborů, se neplánují vrátit do svého původního zaměstnání. Často mají obavu z příchodu další vlny pandemie a s tím souvisejícím opětovným uzavřením těchto podniků.

Struktura publikace je koncipována tak, aby jednotlivé kapitoly na sebe navazovaly a vedly k naplnění hlavního cíle a dílčích cílů. Hlavním cílem monografie je poskytnout ucelený pohled na možnosti vzdělávání i uplatnění na trhu práce v oblasti gastronomie v ČR i v Polsku. Tento hlavní cíl lze dekomponovat na dva dílčí cíle, jimiž jsou zaprvé komparace systému vzdělání a pracovního uplatnění v oboru gastronomie v Polsku a ČR a za druhé na základě analýzy spokojenosti žáků oborů gastronomie a potřeb zaměstnavatelů vytvoření návrhů, za účelem popularizace oborů gastronomie.

Empirická část využívá aktuální výsledky primárních výzkumů, které i přes určitá omezení výběru vzorku, naplňují dílčí cíle stanovené v práci. Využita jsou i sekundární data z výzkumů v České republice i v Polsku a získaná z Českého a z Polského statistického úřadu a Eurostatu.

Úvodní kapitola představuje ekonomickou charakteristiku zkoumaných oblastí, jež pracuje s makroekonomickými ukazateli, jako je HDP, výše mezd či míra (ne)zaměstnanosti. V druhé kapitole je prezentován institucionální a legislativní rámec pro studium, práci či praxi v obou zemích. Tato část poskytuje základní seznámení s klíčovými pojmy. Významnou součástí publikace je představení a komparace českého a polského vzdělávacího systému, na což se zaměřuje třetí kapitola. Stěžejní část publikace směřuje do oblasti analýzy primárních dat dvou výzkumných šetření. Průběh dotazníkového šetření u žáků gastronomických oborů kuchař, cukrář, číšník, pekař a hloubkových rozhovorů se zaměstnavateli je zachycen ve čtvrté kapitole. Výsledky obou výzkumů směřují k doporučením a návrhům pro popularizaci oborů gastronomie, které jsou obsahem páté kapitoly. Doporučení mohou být využita nejen pro oblast dalšího teoretického vzdělávání, ale i pro podnikovou praxi. Příkladům dobré praxe se věnuje potom závěrečná šestá kapitola. V této kapitole jsou zmíněny i možnosti komunikace za účelem získání nových žáků.

Záměrem autorů bylo pomocí výsledků prezentovaných v této práci přispět svými zjištěními k dlouhodobě rozvíjeným znalostem v oblasti gastronomie.

Tato publikace byla zpracována za podpory projektu „Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí", který je financován z operačního programu INTERREG V-A Česká republika-Polsko.

Metodická východiska a postupy

Publikace si klade za cíl podat ucelený obraz vybrané problematiky, proto byla při tvorbě jednotlivých kapitol využita celá řada metod a postupů (např. analýza, komparace, deskripce, syntéza). První, druhá a třetí kapitola vychází ze sekundárních dat a informací získaných od statistických institucí (Český statistický úřad, Polský statistický úřad, Eurostat) a dalších příslušných subjektů (např. ministerstva, úřady práce, různé asociace apod.). Čtvrtá kapitola vychází ze dvou primárních výzkumů. První výzkumné šetření realizované mezi žáky středních škol a učilišť, jehož cílem bylo zjistit motivaci pro studium daného oboru, spokojenost se studiem i plány po dokončení studia, bylo kvantitativního typu. Pro sběr dat byla zvolena metoda CAWI s využitím strukturovaného dotazníku. Šetření probíhalo v březnu a dubnu 2022 na všech školách s gastronomickými obory (kuchař, číšník, cukrář, pekař, cukrářská výroba, pekařská výroba a výživový poradce) v Libereckém kraji, Královéhradeckém kraji, podregionu jelenohorském a valbřišském. Celkově se ho zúčastnilo 388 žáků z ČR a 233 žáků z Polska. Data byla vyhodnocena pomocí metod deskriptivní statistiky. Prostřednictvím druhého výzkumu, který byl zaměřen na zaměstnavatele v oblasti gastronomie čili majitele a provozní restaurací, kaváren, bister apod., byla získána data kvalitativní povahy (postoje k přijímání žáků na praxi, spolupráci se školami, názory na připravenost absolventů na praxi, vnímání současné situace na trhu práce apod.). Tento výzkum byl proveden pomocí osobních hloubkových rozhovorů. Celkem bylo v období únor-květen 2022 provedeno deset rozhovorů se zaměstnavateli v ČR a deset v Polsku. Získané informace byly vyhodnoceny pomocí obsahové analýzy. Ačkoli se klíčová zjištění a výsledky mírně lišily pro ČR a Polsko, ukázalo se, že učební obory gastronomie je třeba popularizovat na obou stranách hranice. Možné návrhy na popularizaci včetně příkladů dobré praxe jsou tedy stěžejním výstupem této publikace.

1.

EKONOMICKÁ CHARAKTERISTIKA

Ačkoli se publikace zaměřuje na oblast gastronomie, není možné analyzovat toto odvětví izolovaně, proto je první kapitola zaměřená na komplexní ekonomickou charakteristiku vybraného území. Jejím cílem je představit a porovnat zkoumaná území. Následující text obsahuje údaje převážně do roku 2019. Důvodem je snaha nezahrnout do analýzy dopady pandemie covid-19 a opatření, která byla v jednotlivých ekonomikách realizována. Vliv pandemie samozřejmě nelze přehlížet, a to zejména v takovém sektoru jako je gastronomie, nicméně zahrnutím dat z let 2020 a 2021 by došlo ke zkreslení analýzy.

1.1 Obecná charakteristika zkoumaných oblastí

Celá výzkumná část projektu „Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí“ byla zaměřena na Liberecký a Královéhradecký kraj v ČR a na podregion jelenohorský a valbřišský v Polsku. Toto území bylo zvoleno z několika důvodů. Oblast gastronomie je úzce spjata s cestovním ruchem, který se v dotačním území daného projektu soustředí především do Národního parku Krkonoše a do Chráněné krajinné oblasti Broumovsko na české straně. Zrcadlově pak oblast Krkonoš i s podhůřím v okolí Jelení Hory zaznamenává rovněž vysokou koncentraci cestovního ruchu (a tudíž i gastronomických podniků). Podregion valbřišský je rozvíjejícím se regionem s velkým potenciálem cestovního ruchu včetně možností rozvoje gastronomie. Jelikož však neexistují potřebná ekonomická data přímo za dané turistické oblasti, byly pro ekonomickou analýzu zvoleny větší územní celky, a to na úrovni NUTS 3. Zvolené výzkumné území (viz obr. 1) tak na obou stranách hranice tvoří relativně vyrovnaný celek, co se týče ekonomických, demografických i geografických ukazatelů. Pro dokreslení pohledu na ekonomickou situaci jsou v kapitole 1 zahrnuty v některých ukazatelích i dva příhraniční německé regiony.

Obr. 1: Zkoumané území
Zdroj: vlastní zpracování reklamního ateliéru Švébiš

Liberecký kraj

Liberecký kraj se svojí rozlohou 3 163 km² patří mezi nejmenší kraje České republiky. V kraji žije přibližně 450 tisíc obyvatel. Největšími městy v kraji jsou Liberec, Jablonec nad Nisou a Česká Lípa. Více než tři čtvrtiny obyvatel kraje žijí ve městech, což představuje v rámci ČR nadprůměr. V porovnání se zbytkem ČR je v kraji nižší průměrný věk obyvatel.

Území Libereckého kraje je převážně hornaté. Zahrnuje sever české kotliny, Lužické hory, Jizerské hory a Krkonoše s krkonošským podhůřím. Do jižní části území zasahuje oblast Českého ráje. Na území kraje je poměrně významná část chráněných území. I díky tomu je v kraji významný potenciál cestovního ruchu. To potvrzují i údaje Institutu cestovního ruchu (2020a, 2020b), podle kterých se Liberecký kraj z hlediska zatížení cestovním ruchem, pokud se vynechá hlavní město Praha jakožto dominantní turistický cíl ČR, umístil na druhém místě za krajem Karlovarským.

Z hlediska zaměstnanosti v jednotlivých sektorech ekonomiky dominuje v Libereckém kraji průmysl, což do značné míry pozitivně ovlivňuje výši průměrných mezd v kraji. Tradiční textilní, sklářské i bižuterní odvětví ustoupilo od 90. let 20. století zpracovatelskému průmyslu, a to zejména výrobě komponentů pro automobilový průmysl. Geografická poloha kraje, dobrá dostupnost z Prahy a poloha na hranicích s Polskem i Německem přináší mnoho možností přeshraniční spolupráce (Odbor regionálního rozvoje a evropských projektů – Liberecký kraj, 2020).

Královéhradecký kraj

Královéhradecký kraj o rozloze 4 759 km² se nachází v severovýchodní části Čech. Kromě Libereckého, Pardubického a Středočeského kraje sousedí i s Polskem. Největší a nejvýznamnější město v kraji je Hradec Králové, který je od Prahy vzdálen 112 km. V kraji žije přes 550 tisíc obyvatel. Průměrný věk obyvatel v kraji stále stoupá a populace demograficky stárne.

Na území Královéhradeckého kraje se nachází řada chráněných území. Nejvýznamnějším je bezesporu Krkonošský národní park s nejvyšší horou ČR Sněžkou. Mezi další chráněné krajinné oblasti patří Broumovsko, Český ráj a Orlické hory. Chráněná území v kraji představují významné turistické oblasti. Turisté míří nejen do Krkonoš, ale i do Teplických a Adršpašských skal, na Broumovské stěny a další místa. Jsou zde dobré podmínky pro pěší turistiku, cykloturistiku i zimní sporty, proto počet turistů v kraji za poslední roky stále stoupá. Turistická oblast Krkonoše je již několik let nejnavštěvovanější oblastí v ČR (kromě Prahy).

Důležitou součástí života v Královéhradeckém kraji je rozvinuté zemědělství, které zde má dlouhou tradici. Přírodní podmínky a kvalita půdy v kraji jsou pro zemědělství velmi příznivé. Na jihu v nížinách převažuje rostlinná výroba, z níž má největší význam ovocnářství. Na severu se více vyskytuje živočišná výroba.

V řadě obcí v kraji lze pozorovat problém s dostupností prodejen a stravovacích zařízení. Největší nespokojenost v této oblasti je v obcích ve velikosti 0 - 500 obyvatel, kde je častá absence těchto služeb v obci (Královéhradecký kraj, 2019).

1.

Podregion jelenohorský

Podregion jelenohorský se nachází v jihozápadní části Dolnoslezského vojvodství a má rozlohu 5 571 km². V oblasti žije téměř 560 tisíc obyvatel. Mezi největší města regionu se řadí Jelení Hora, Zhořelec, Lubań nebo Bolesławiec. Přes 60 % obyvatel žije ve městech, což je nad celostátním průměrem.

Podregion je obklopen horskými masivy, ze západu jsou to Jizerské hory, ze severu Kaczawské hory, z východu Rudawy Janowickie a z jihu Krkonoše. Celá oblast včetně města Jelení Hora je jedním z hlavních turistických a rekreačních středisek v oblasti polských hor a vyniká v měřítku celé střední Evropy mimořádnými přírodními a kulturně-historickými hodnotami.

Z hlediska zaměstnanosti zde dominuje zpracovatelský průmysl, dále pak stavebnictví, obchod a opravy motorových vozidel, řízení dopravy a skladů, ubytování a stravování, informační a komunikační a další služby. Průměrná hrubá měsíční mzda činí téměř 88 % celorepublikového průměru. Dobrá dostupnost do hlavního města Varšavy a hlavního města Dolnoslezského vojvodství Vratislav umožňuje profesní mobilitu obyvatelstva. Poloha na hranici s Českou republikou a Německem vytváří příležitosti pro spolupráci v oblasti ekonomické, vzdělávací i v cestovním ruchu (GUS - Bank Danych Lokalnych, 2022; Powiat Karkonoski, 2022).

Podregion valbřišský

V podregionu valbřišském o rozloze 4 179 km² žije téměř 650 tisíc obyvatel. Mezi největší města se řadí Valbřich, Svídnice či Dzierżoniów. Stejně jako podregion jelenohorský je podregion valbřišský dobře dopravně propojený s Vratislaví i Varšavou, což usnadňuje mobilitu obyvatel za účelem pracovního uplatnění. V minulosti v regionu převažovalo hornictví, těžký průmysl a tkalcovství, nyní je centrem výroby porcelánu s bohatou kulturou a rychle se rozvíjejícím cestovním ruchem.

Průměrná hrubá měsíční mzda činí téměř 91 % celorepublikového průměru. Ve městech žije přes 71 % obyvatel, což je nad celostátním průměrem. Mezi přírodní prvky regionu Valbřich se řadí Kamenné a Soví hory, Národní park Stolové hory či Sněžnický masiv s nejvyšším vrcholem Sněžník (1 425 m n. m.). Blízkost České republice vytváří příležitosti pro přeshraniční spolupráci ve všech oblastech (GUS - Bank Danych Lokalnych, 2022).

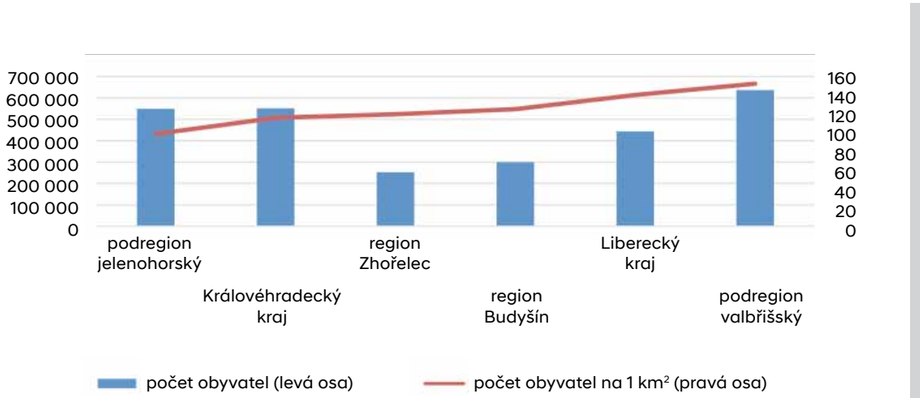
Tabulka 1 obsahuje základní členění území dle nomenklatury územních statistických jednotek (Nomenclature of Territorial Units for Statistics - NUTS), která jsou v následujících podkapitolách zkoumána prostřednictvím vybraných ukazatelů, jež přibližují jejich ekonomickou situaci. Jak již bylo zmíněno výše, v ČR se jedná o Liberecký a Královéhradecký kraj spadající pod region NUTS 2 Severovýchod. V Polsku jsou zahrnuty dva podregiony - podregion jelenohorský a valbřišský, spadající pod region NUTS 2 Dolnoslezské vojvodství. Pro srovnání je uváděn i německý region Görlitz (Zhořelec), který přímo sousedí s Libereckým krajem i podregionem jelenohorským, a region Bautzen (Budyšín), který nemá společnou hranici s Českem ani s Polskem, ale nachází se poměrně blízko a je tak pro absolventy alternativou při hledání zaměstnání.

Tab. 1: Členění zkoumaných oblastí dle NUTS

NUTS 0	NUTS 1	NUTS 2	NUTS 3
Česko (CZ)	Česko CZ0	Severovýchod CZ05	Liberecký kraj CZ051
			Královéhradecký kraj CZ052
Polsko (PL)	Makroregion Jihozápad PL5	Dolnoslezské vojvodství PL51	podregion jelenohorský PL515
			podregion valbřišský PL517
Německo (DE)	Sasko DED	Drážďany DED2	region Bautzen (Budyšín) DED2C
			region Görlitz (Zhořelec) DED2D

Zdroj: vlastní zpracování

Krajem s největším počtem obyvatel je podregion valbřišský (obr. 2), kde v roce 2020 žilo téměř 650 tis. osob. Při přepočtu obyvatel na jeden km2 lze zjistit, že podregion valbřišský je také nejhustěji obydleným krajem. Na jeden kilometr čtvereční připadá 152 osob. Co se týče trendu v počtu obyvatel, v letech 2015 až 2020 docházelo k meziročnímu nárůstu počtu obyvatel pouze v Libereckém kraji. V Královéhradeckém kraji je trend stagnující, v ostatních krajích klesající.

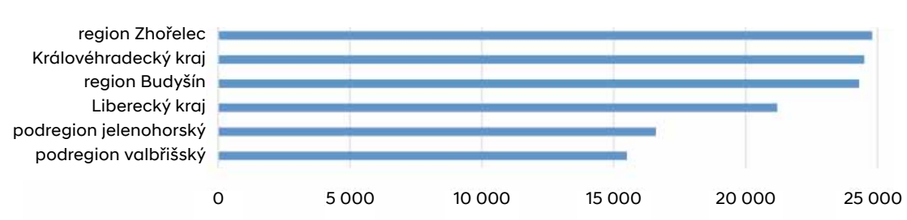


Obr. 2: Počet obyvatel na 1 km² a počet obyvatel celkem dle NUTS 3 v roce 2020
Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat

1.

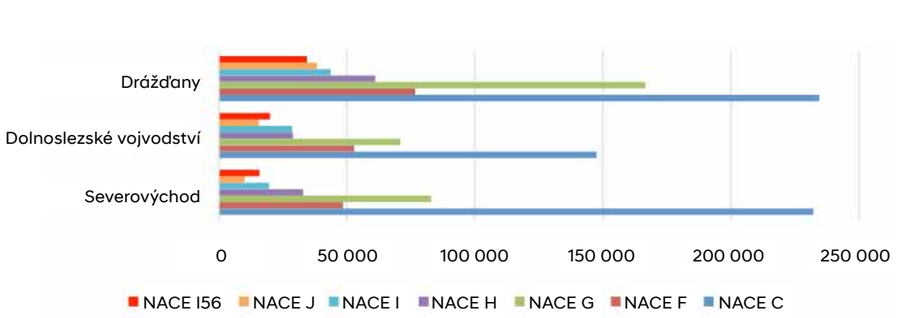
1.2 Hrubý domácí produkt a jeho struktura

Hrubý domácí produkt je makroekonomický ukazatel, který zachycuje výkonnost dané ekonomiky, zde NUTS 3. Za rok 2019 dosáhly nejvyšších hodnot HDP přepočteného v paritě kupní síly (PPS) na obyvatele Zhořelec, Královéhradecký kraj a Budyšín (obr. 3). Naopak nejnižších hodnot dosáhly podregiony jelenohorský a valbřišský.



Obr. 3: Hrubý domácí produkt v PPS na obyvatele v roce 2019
Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat

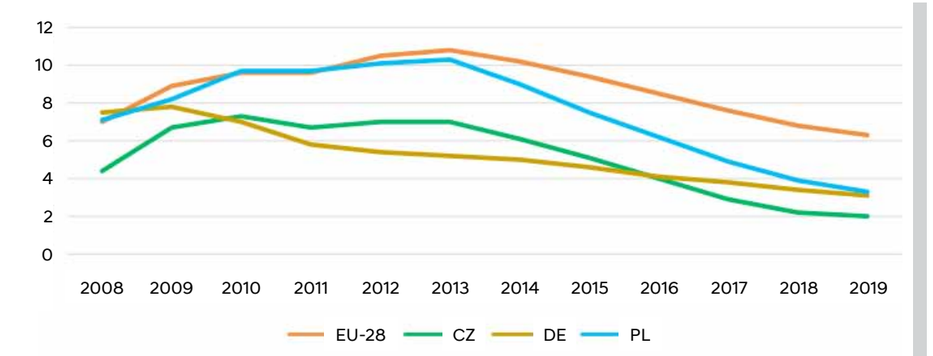
Následující obr. 4 zobrazuje počty zaměstnaných osob v nejvýznamnějších sektorech národního hospodářství dle klasifikace ekonomických činností Evropské unie (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes - NACE). Ve všech regionech NUTS 2 je nejvíce osob zaměstnáno v NACE-C, tj. ve zpracovatelském průmyslu. Následuje NACE-G, tj. velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. Třetím největším sektorem z hlediska počtu zaměstnaných osob je NACE-F, tj. stavebnictví. Čtvrtým sektorem je opět ve všech regionech NACE-H, tj. doprava a skladování. Sektor NACE-I, tj. ubytování, stravování a pohostinství zaujímá ve všech regionech páté místo. V grafu je zachycen i sektor NACE-I56, tj. stravování a pohostinství, který v polských a českých oblastech zaměstnává více osob, než sektor NACE-J, tj. informační a komunikační činnosti.



Obr. 4: Počet lidí zaměstnaných v dané sekci národního hospodářství dle NACE
Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat

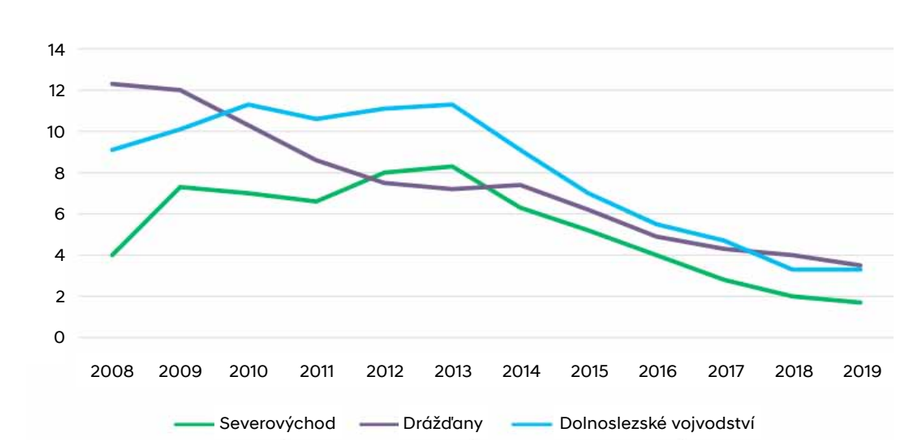
1.3 Trh práce

V důsledku hospodářské krize docházelo mezi lety 2008 až 2013 k růstu míry nezaměstnanosti v Česku i Polsku. Od roku 2013 je zřejmý klesající trend, který je odrazem ekonomického růstu obou ekonomik. V Německu byl naopak trend po téměř celé sledované období klesající, k čemuž přispěly zejména reformy trhu práce zavedené již před hospodářskou krizí. Všechny sledované ekonomiky měly v posledních letech zkoumaného období míru nezaměstnanosti výrazně pod průměrem EU-28 (obr. 5).



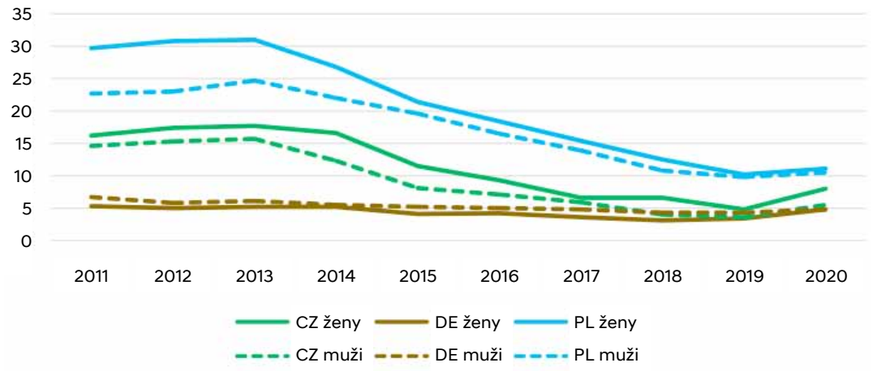
Obr. 5: Nezaměstnanost na úrovni NUTS 0, tj. států (věk 15 až 74 let; %)
Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých regionech NUTS 2 (Obr. 6) je velmi podobný jako na úrovni států. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla po téměř celé sledované období v regionu Severovýchod.



Obr. 6: Nezaměstnanost (v %) na úrovni NUTS 2, tj. regionů (věk 15 a výše)
Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat

Následující obr. 7 zachycuje nezaměstnanost ve věkové skupině 15 až 24 let, kteří mají dosažené vzdělání dle ISCED 3 a 4, tj. vyšší sekundární vzdělání. Jedná se tedy o skupinu zahrnující absolventy gastronomických studijních oborů, kterým se tato publikace věnuje. Jak je z obrázku zřejmé, v souladu s poklesem nezaměstnanosti v celé ekonomice i zde převažoval klesající trend. Ovšem porovnají-li se míry nezaměstnanosti v této skupině s hodnotami pro celé ekonomiky, zjistí se, že v Polsku i v Česku byla míra nezaměstnanosti v této skupině výrazně vyšší. Pro zajímavost je obrázek doplněn rokem 2020. V tomto roce byla realizována opatření spojená s nemocí Covid-19, která vedla k růstu nezaměstnanosti.



Obr. 7: Nezaměstnanost na úrovni NUTS 0, tj. států v % (věk 15 až 24; úroveň dosaženého vzdělání dle ISCED 3 a 4; ženy a muži)
Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat

Sekce ubytování, stravování a pohostinství (NACE-I), patří ve všech krajích k činnostem, jejichž průměrné hrubé měsíční mzdy se nacházejí hluboko pod průměrem za celý kraj (tabulka 2). Při přepočtu na stejnou měnu (CZK) vyplyne, že jsou tyto profese lépe placeny v polských oblastech. V Německu ovšem pracovníci v pohostinství měli v roce 2019 průměrnou hrubou měsíční mzdu ve výši cca 60 000 CZK (Spolkový statistický úřad Německo – GENESIS, 2022).

Tab. 2: Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle sekcí NACE v 2019 (v CZK)

	Liberecký kraj	Královéhradecký kraj	Podregion jelenohorský	Podregion valbřišský
Celkem	32 286	32 500	27 009	27 933
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	26 486	30 370	37 639	37 132
B Těžba a dobývání	36 514	29 886	32 987	30 879
C Zpracovatelský průmysl	33 288	33 724	27 326	29 645
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	39 210	49 475	35 510	30 250
E Zásobování vodou; činnosti související s odpad. vodami, odpady a sanacemi	28 156	29 347	26 511	26 060
F Stavebnictví	29 459	28 413	23 185	23 070
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	27 253	27 745	22 945	24 120
H Doprava a skladování	32 071	28 669	20 027	18 677
I Ubytování, stravování a pohostinství	**19 095**	**20 176**	**20 054**	**20 103**
J Informační a komunikační činnosti	45 720	41 732	43 294	37 978
K Peněžnictví a pojišťovnictví	41 854	41 025	26 405	31 509
L Činnosti v oblasti nemovitostí	26 774	25 908	25 201	27 112
M Profesní, vědecké a technické činnosti	35 319	32 215	32 929	37 353
N Administrativní a podpůrné činnosti	18 965	23 228	21 289	21 133
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	37 693	39 456	33 755	32 798
P Vzdělávání	34 952	33 704	27 598	28 462
Q Zdravotní a sociální péče	35 615	37 725	27 991	26 754
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	30 894	25 608	23 949	22 826
S Ostatní činnosti	22 332	23 472	18 203	16 390

Poznámka: Mzdy v polských krajích byly přepočítány na CZK dle průměrného kurzu ČNB (1 PLN = 5,973 CZK).
Zdroj: Český statistický úřad (2022), GUS - Bank Danych Lokalnych (2022)

1.

Celou ekonomickou analýzu doplňuje na závěr ještě pohled cestovního ruchu, tj. ukazatel návštěvnosti oblastí (tabulka 3).

Tab. 3: Návštěvnost v roce 2020

	Počet hostů celkem	Počet nerezidentů	V ČR podíl hostů z Polska na počtu nerezidentů/ V Polsku podíl hostů z ČR na počtu nerezidentů
Liberecký kraj	774 683	100 175	22 %
Královéhradecký kraj	995 036	144 673	28 %
Podregion jelenohorský	840 349	82 645	27 %
Podregion valbřišský	435 074	24 549	28 %

Pozn.: Návštěvnost je vyjádřena počtem hostů v hromadných ubytovacích zařízeních.
Zdroj: Český statistický úřad (2022), GUS - Bank Danych Lokalnych (2022)

Údaje v tabulce zachycují data za rok 2020, tj. absolutní hodnoty jsou silně ovlivněny pandemií Covid-19. Nicméně relativní srovnání bylo podobné i do roku 2019. Je vidět, že podregion valbřišský je teprve rozvíjejícím se regionem co se týče cestovního ruchu, ze všech oblastí vykazuje nejmenší návštěvnost. Pandemie zasáhla zejména příjezdový cestovní ruch, u ČR i u Polska na jednu stranu klesl podíl nerezidentů, na druhou stranu se zdvojnásobil podíl Čechů na celkovém počtu nerezidentů v Polsku, resp. podíl Poláků na celkovém počtu nerezidentů v ČR. Ve všech zkoumaných českých i polských regionech tvoří nejpočetnější skupinu zahraničních návštěvníků Němci (40 - 50 % nerezidentů). Druhou největší skupinou jsou Poláci pro české kraje, resp. Češi pro polské kraje.

Shrnutí kapitoly

- Pro výzkum odvětví gastronomie byly zvoleny dva kraje v ČR (Liberecký a Královéhradecký) a dva podregiony v Polsku (jelenohorský a valbřišský).
- Území na české i polské straně se vyznačuje podobnými charakteristikami, co se týče geografie i demografie, jedná se o příhraniční regiony, u kterých existuje potenciál rozvoje i směrem za hranice (zejména s ohledem na cestovní ruch).
- Odlišnosti spočívají v ekonomických ukazatelích, např. HDP v paritě kupní síly na obyvatele dosáhl v polských regionech nejnižší hodnoty.
- Podíl zaměstnaných v sektorech dle NACE byl podobný, resp. pořadí sektorů dle NACE bylo stejné v ČR i v Polsku, sektor NACE-I (ubytování, stravování a pohostinství) byl na 5. místě.
- Míra nezaměstnanosti v obou zemích byla pod průměrem EU, nicméně nižších hodnot dosahuje v ČR než v Polsku.
- Průměrné hrubé měsíční mzdy byly v sektoru NACE-I (ubytování, stravování a pohostinství) pod průměrem v daných krajích.
- V sektoru NACE-I (ubytování, stravování a pohostinství) nebyly mezi mzdami v Polsku a ČR výrazné rozdíly. Ve srovnání s Německem se ale jedná o zhruba třetinový výdělek.
- Vzhledem k tomu, že německý trh je geograficky blízko a jeho průměrné měsíční mzdy jsou mnohem vyšší než na trzích v ČR či v Polsku, lze předpokládat odliv pracovníků do Německa, zejména pak tzv. pendlerů, kteří denně dojíždějí za prací.
- Oblast gastronomie jakožto součást trhu cestovního ruchu zasáhla pandemie Covid-19; snížil se absolutní počet návštěvníků a změnila se jejich struktura (vzrostl podíl domácích turistů).
- V ČR i v Polsku tvoří Němci nejpočetnější skupinu zahraničních turistů.

2.

INSTITUCIONÁLNÍ A LEGISLATIVNÍ RÁMEC PRO STUDIUM, PRAXI A PRÁCI V OBORECH GASTRONOMIE

Cílem této kapitoly je přehledně popsat oblast podpory profesní orientace a kariérového poradenství žáků základních škol a studentů středních škol v oboru gastronomie a dále nastínit podmínky a možnosti zaměstnání v České republice a v Polsku.

2.1 Kariérové a profesní poradenství

Kariérové poradenství je proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají. Kariérové poradenství může mít formu individuální i skupinové činnosti zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, na volbu prvního zaměstnání, na změnu zaměstnání, na další vzdělávání (vzdělávání dospělých, celoživotní učení), na návrat do pracovního procesu, případně i na změnu původní kvalifikace a původního povolání (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022a).

2.1.1 Kariérové a profesní poradenství v ČR

Legislativní rámec v oblasti kariérového poradenství v ČR je tvořen vyhláškou č. 197 ze dne 2. června 2016, kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb. odst. 2 o poskytování poradenských služeb ve školách a (školských) poradenských zařízeních a rozhodnutím Rady Evropské unie z 12. 07. 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ ES) ve znění pozdějších předpisů. Tato vyhláška nevymezuje rozsah povinné podpory kariérového poradenství (Vyhláška č.197/2016, 2022). Kariérové poradenství je poskytováno v oblasti školství (zejména poradci na školách) a v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí (úřady práce, asociace apod.)

V oblasti **školství** jsou služby kariérového poradenství poskytovány různými organizacemi a jednotlivci (výchovní poradci, pedagogicko-psychologické poradny, vysokoškolské poradny, školní psychologové). Kariérové poradenství má vliv jak na samotné vzdělávání, odbornou přípravu, zaměstnanost, tak i na celou společnost. V odborném vzdělávání může přispívat ke snižování nezaměstnanosti absolventů škol, k předcházení předčasným odchodům ze vzdělávání a ke zvyšování podílu žáků, kteří se budou vzdělávat i po úspěšném absolvování aktuální formy vzdělávání. Díky tomu se může stát významným nástrojem pro zvyšování atraktivity odborného vzdělávání (Národní vzdělávací fond, 2022).

Už pedagogové na základních školách jsou důležitými aktéry ve výběru povolání. Do školních plánů jsou zapracovány rozdílné moduly a různé dílenské dny. Škola se tak stává důležitým partnerem pro profesní orientaci. Na základních školách působí výchovní poradci, kteří s výběrem profese pomáhají v rámci kariérového poradenství.

Střední školy a učiliště vypracovávají vlastní školní koncepty profesní a studijní orientace.

Vedle podpory vzdělávání důležitou roli při společném dialogu ohledně zaměření a preferencí žáků a studentů, plní **rodiče**. Objevují, vyvíjí a akceptují silné a slabé stránky při volbě povolání. Rodiče mají k dispozici četné a různorodé zdroje podpory, ke kterým patří právě kariérové poradenství. Z asociací lze zmínit následující:

- **Asociace hotelových a gastronomických škol, z.s.,**
- **Asociace ředitelů hotelových škol**
  Cílem této asociace je vytváření podmínek pro postupné zkvalitňování výuky v hotelových a gastronomických školách ukončených maturitní zkouškou. Spolupůsobí při vypracování a vydání legislativních předpisů, které se týkají studia na odborných hotelových a gastronomických školách, podává podněty a návrhy ministerstvu školství a usiluje o zvyšování profesní úrovně pedagogů hotelových a gastronomických škol.
- **Asociace vysokoškolských poradců, o.s.**
  Jedná se o uskupení vysokoškolských kariérových a výchovných poradců VŠ v ČR. Mimo jiné je členem koordinační skupiny Národního poradenského fóra.

V rezortu **Ministerstva práce a sociálních věcí** (MPSV) se kariérnímu poradenství věnují úřady práce, asociace, unie a různé pakty zaměstnanosti. V soukromé sféře to jsou pak personální agentury, soukromé zprostředkovatelny práce a centra bilanční diagnostiky. Kariérové poradenství je poskytováno zdarma.

Mezi hlavní organizace v ČR zajišťující kariérové poradenství patří:

- **Národní poradenské fórum**
  Fórum je poradním orgánem pro MŠMT a MPSV v oblasti kariérového poradenství.
- **Národní vzdělávací fond**
  Cílem je podporovat rozvoj a restrukturalizaci lidských zdrojů v souladu s požadavky ekonomických a sociálních reforem v ČR (Národní vzdělávací fond, 2022).
- **Centrum Euroguidance**
  Realizuje informační a vzdělávací aktivity pro poradce v oblasti kariérového poradenství u nás i ve světě. Poskytuje prostor pro sdílení informací a zkušeností na národní i mezinárodní úrovni. Cílem je zprostředkovat odborné veřejnosti zkušenosti z evropských zemí a podpořit tak rozvoj kariérového poradenství v České republice (Euro Guidance, 2022).
- **Dům zahraniční spolupráce**
  Realizuje aktivity vztahující se k podpoře vzdělávání v ČR (středisko – program Euro Guidance).
- **Fond dalšího vzdělávání**
  Fond je příspěvkovou organizací MPSV, která se zaměřuje na aktivity dalšího profesního vzdělávání, které povedou k lepší uplatnitelnosti občanů ČR na trhu práce.
- **TriRegio**
  Přeshraniční partnerství EURES-TriRegio se skládá ze zástupců veřejných služeb zaměstnanosti, odborových svazů a svazů zaměstnavatelů z Čech, Saska a Dolního Slezska. Partnerství považuje za stěžejní tvůrčí úkol ve své činnosti integraci trhu práce a trhu profesního vzdělávání v trojzemí (tj. v česko-polsko-saském pohraničí) (EURES - TriRegio, 2022).

- **Úřad práce České republiky (ÚP ČR)**
  Po připojení k EU se země staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob (Eures, 2022).
- Na úrovni Libereckého, resp. Královéhradeckého kraje řeší oblast kariérového poradenství i např. odborná pracovní skupina v rámci **Paktu zaměstnanosti Libereckého kraje**, resp. **Paktu zaměstnanosti Královéhradeckého kraje** či jednotlivé projekty směřující do různých typů aktivit v rámci kariérového poradenství.

V oblasti gastronomie pak hrají významnou roli rovněž tyto organizace:

- **Asociace kuchařů a cukrářů ČR**
  Od roku 1903 rozvíjí asociace národní gastronomii. Pořádá gastronomické soutěže jako jsou Kuchař roku, Cukrář roku. Pro juniory pořádá Gastro junior a celou řadu menších regionálních soutěží. Spolupracuje se špičkovými gastronomickými odborníky i s gastronomickými školami. Věnuje se vzdělávání nastupující generace pomocí platformy Gastroprofesionál, která je základem vzdělávání studentů středních gastronomických škol a pořádá soutěže a exkurze i pro děti na základních školách. Pořádá desítky workshopů pro kuchaře i cukráře po celé České republice (Asociace kuchařů a cukrářů ČR, 2022).
- **Asociace hotelů a restaurací České republiky z.s.**
  Asociace sdružuje majitele a provozovatele hotelů, penzionů, restaurací, odborných škol, ale i partnerů nabízejících produkty pro ubytovací či restaurační provozy. Hlavním cílem je podpora podnikatelů v oboru hotelnictví a gastronomie. Pracuje především v oblastech legislativy a lobbingu. Vzdělává, přibližuje trendy, zprostředkovává kontakty, umožňuje výměnu zkušeností, propagje vlastní členy, spolupracuje s ve řejnou správou, kraji, destinačními společnostmi (Asociace hotelů a restaurací České republiky, 2022).
- **Asociace sommelierů ČR**
  Asociace zastřešuje profesionální sommeliery, pracovníky v gastronomii, milovníky vín, hotelové školy a gastronomická zařízení. Pořádá několik seminářů a degustací a další akce ve spolupráci s partnery (Asociace sommelierů ČR, 2022).
- **Česká unie cestovního ruchu ČR**
  Jedná se o největší nezávislé profesní sdružení pro koordinaci a prezentaci zájmů podnikatelů v cestovním ruchu v České republice (Česká unie cestovního ruchu, 2022).
- **Český gastronomický institut**
  Institut chce u jednoho stolu společně s aktivními partnery formovat celé gastronomické odvětví a jeho profesionální standardy, vytvářet profesionální a kreativní prostředí pro své členy, tedy zaměstnance a podnikatele v gastronomii, hotelové a gastronomické školy, jejich učitele a studenty a institucionální stravování, ve kterém se mohou profesionálně vzdělávat, růst nebo realizovat své obchodní, stravovací a studijní záměry (Český gastronomický institut, 2022).
- **Česká barmanská asociace**
  Asociace sdružuje pracovníky nápojové gastronomie – barmany, baristy, teatendery i pivní specialisty. Předává informace, pořádá semináře, vzdělávací kurzy a připravuje různá školení (Česká barmanská asociace, 2022).

- **Pražský kulinářský institut**
  Institut zahrnuje tým špičkových kuchařů, šéfkuchařů, sommelierů, barmanů, pekařů, cukrářů, uzenářů a dalších odborníků a začal znovu kulinářství sdílet jako bohaté, kreativní a neustále se vyvíjející umění. Pořádá kurzy a poskytuje rady odborníkům z hotelů a restaurací, kteří se nespokojili se školními znalostmi, ale také především laické veřejnosti (Pražský kulinářský institut, 2022).

2.1.2 Kariérové a profesní poradenství v Polsku

V Polsku je kariérové poradenství upraveno mnohými zákony, vyhláškami a nařízeními ministerstva školství: Charta učitelů, Zákon o systému osvět, Zákon osvětové právo a dále zákony jiných ministerstev: Zákoník práce a Zákon o integrovaném systému kvalifikací.

Kariérové poradenství by se dalo rozdělit na oblast školství a oblast veřejné správy. V oblasti školství jsou kariéroví poradci zaměstnání ve školách všech typů, v psychologicko-pedagogických poradnách, střediscích odborného vzdělávání, střediscích dalšího vzdělávání, institucích dalšího vzdělávání a akademických kariérních kancelářích:

- **Školní poradci ve školách** poskytují služby žákům a studentům dané školy a jejich rodičům. Podporují je například těmito aktivitami: pomoc při plánování studia a pracovní kariéry, zjišťování predispozic a profesních zájmů, např. prostřednictvím testů, realizování skupinových akvizičních kurzů, poskytování informací o školách, ze kterých si mohou studenti vybírat, informací o rozvoji a trendech ve světě profesí a zaměstnání, informace o veletrzích, na kterých se student může dozvědět o vzdělávací nabídce škol a univerzit.
- **Poradci v psychologicko-pedagogických poradnách** poskytují služby studentům a jejich rodičům, a to ve formě pomoci při volbě dalšího vzdělávání a povolání, zjišťováním predispozic a profesních zájmů např. prostřednictvím testů, individuálních rad a konzultací, workshopů a přednášek, hodnocením speciální výuky, nápravných tříd nebo individuální výuky.
- **Odborní poradci v centrech odborného a dalšího vzdělávání** poskytují poradenské služby všem zájemcům, a to díky nabídce pomoci při volbě dalšího vzdělávání a povolání, zajišťují individuální vzdělávací a profesní poradenství, aktivizační dílny, skupinové konzultace, přístup do databáze pracovních nabídek, praxí a stáží, informace o vzdělávacích programech, kurzech, projektech, organizují setkání se zaměstnavateli - prezentace firem či náborové pohovory v prostorách škol.
- **Odborní poradci v zařízeních dalšího vzdělávání** poskytují služby studentům a účastníkům projektů daného zařízení. Podporují zájemce těmito formami: individuální informace a kariérové poradenství jako doplněk vzdělávacích služeb, vypracování individuálních plánů, semináře a workshopy pro aktivní hledání zaměstnání.
- **Akademické kariérní kanceláře** *(akademickie biura karier)* poskytují služby pro studenty a absolventy dané univerzity. Studenti získají podporu v těchto oblastech: přístup do databáze pracovních nabídek, studentských praxí a stáží, individuální kariérové poradenství včetně psychometrických testů, konzultace v oblasti hledání zaměstnání, pomoc při tvorbě podkladů k žádosti o práci, workshopy o dovednostech užitečných na trhu práce jako je sebeprezentace, aktivní hledání zaměstnání, zvládání stresu, mezilidská komunikace, informace o veletrzích práce vč. seznámení se s budoucími zaměstnavateli.

2.

Všechna výše uvedená centra a instituce patří do sektoru školství. Služby v nich poskytované jsou zdarma (ORE - Doradztwo zawodowe, 2022).

Druhou oblastí kariérového poradenství jsou instituce veřejné správy. Jedná se o: dobrovolné pracovní sbory, úřady práce či centra sociální péče.

Dobrovolné pracovní sbory *(Ochotnicze Hufce Pracy)* poskytují služby mladým lidem ve věku 15-25 let.

Ve Vzdělávacích centrech a Práce s mládeží Dobrovolných pracovních sborů získávají zájemci podporu v oblasti zprostředkování zaměstnání a kariérového poradenství, a to zejména v:

- **Mobilních profesních informačních centrech** *(Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej)* - informace o trhu práce a kariérní dráze, skupinová setkání, individuální kariérové poradenství,
- **Kariérních centrech pro mládež** *(Młodzieżowych Centrach Kariery)* - individuální a skupinové poradenství, vytváření podnikatelského postoje prostřednictvím plánování kariéry, zkoumání profesních preferencí, testy zájmů a odborných schopností,
- **Úřadech práce pro mládež** *(Młodzieżowych Biurach Pracy)* - zprostředkování zaměstnání, přístup do databáze pracovních nabídek, informace o veletrzích práce, během kterých mají možnost přímého kontaktu se zaměstnavateli, přístup k inzerátům zaměstnavatelů,
- **Pracovních agenturách** *(Punktach Pośrednictwa Pracy)* - zprostředkování zaměstnání, zejména pokud se jedná o první profesní zkušenost.

Poradenské služby na **úřadech práce** jsou poskytovány dospělým, kteří hledají zaměstnání, nezaměstnaným a těm, kteří se hodlají rekvalifikovat. Dospělí získávají podporu v:

- **Centrech pro informace a plánování profesní kariéry** *(Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej)* - vojvodské úřady práce - specializované služby v oblasti kariérového plánování včetně poradenství na dálku, aktuální odborné informace připravované společně s kariérovými úřady a okresními úřady práce,
- **Centrech pro profesní aktivaci** *(Centrach Aktywizacji Zawodowej)* - okresní úřady práce - informace o možnostech získání odborné kvalifikace, praxe, organizace veřejně prospěšných prací, společensky účelné práce, sociální zaměstnávání, mezi národní projekty, individuální poradenství včetně zkoumání odborných zájmů a schopností, vypracování a realizace individuálních akčních plánů, aktivizace pomocí workshopů a skupiny, účast na setkáních s podnikateli,
- **Místních informačních a konzultačních místech** *(Lokalnych Punktach Informacyjno -Konsultacyjnych)* - regionální úřady práce - zprostředkování zaměstnání, přístup do databáze pracovních nabídek.

Střediska sociální péče poskytují služby nezaměstnaným, zdravotně postiženým, závislým nebo částečně závislým, trpícím patologií, vyloučením nebo sociálním nepřizpůsobením. Jedná se o psychologické, pedagogické, profesní, právní poradenství, odborné výcvikové a vzdělávací workshopy, účast v profesních aktivizačních programech.

Pracovní poradci plní specifické úkoly i na dalších místech jako nevládní organizace poskytující poradenské služby, soukromá kariérová poradenská centra a OSVČ profesní poradci, soukromé agentury práce. Všechny tyto služby mohou být zpoplatněny.

Velmi aktivní jsou i spolky, například **Asociace školních a profesních poradců Polské republiky**, jež je neziskovou organizací zabývající se profesionálně problematikou kariérové orientace a poradenství. Členy asociace jsou specialisté zabývající se problematikou kariérového poradenství v různých institucích a ministerstvech (včetně kariérových poradců, školních poradců, pracovních poradců, psychologů, vychovatelů, akademických pracovníků a sociologů) (ORE - Doradztwo zawodowe, 2022; Ngo.pl, 2022).

V oblasti gastronomie hrají významnou roli různé asociace a sdružení, přičemž mezi nejvýznamnější patří:

- **Svaz zaměstnavatelů v hotelnictví a gastronomii** *(Związek Pracodawców Hoteli, Restauracji i Cateringu)*
  Svaz se podílí na propagaci, budování identity a ochraně zájmů gastronomických společností, provádí potřebné analýzy, jedná se zákonodárnými, výkonnými orgány i úřady země v záležitostech týkajících se zaměstnavatelů HoReCa, připravuje školení, spolupracuje s tuzemskými i zahraničními organizacemi v oblasti gastronomie a cateringu (ZP HoReCa, 2022)
- **Obchodní komora polské gastronomie** *(Izba Gospodarcza Gastronomii Polskiej)*
  Hlavním úkolem je spolupracovat na zlepšení situace v cateringových společnostech v době krize (Izba Gospodarcza Gastronomii Polskiej, 2022).
- **Asociace polských kuchařů a cukrářů** *(Stowarzyszenie Kucharzy Polskich)*
  Asociace je jednou z nejdéle působících kulinářských organizací v Polsku. Jejím posláním je rozvíjet gastronomii ve všech strukturách, od učitelů a žáků až po profesionální kuchaře a cukráře. Asociace pořádá školení, workshopy, show, gastronomické akce a soutěže (Stowarzyszenie Kucharzy Polskich, 2022).
- **Asociace polských barmanů** *(Stowarzyszenie Polskich Barmanów)*
  Primárním úkolem asociace je zvyšovat kvalifikaci a kreativitu barmanů. Asociace pořádá vzdělávací kurzy, setkání, soutěže na regionální, národní i mezinárodní úrovni (Stowarzyszenie Polskich Barmanów, 2022).
- **Národní asociace šéfkuchařů a cukrářů** *(Ogólnopolskie Stowarzyszenie Szefów Kuchni i Cukierni)*
  Účelem asociace je podpora kulinářského a cukrářského umění, zachování tradic, rozvíjení znalostí a odborných dovedností členů. Asociace pořádá výstavy, soutěže, kurzy, setkání, spolupracuje s úřady, zvyšuje odbornou kvalifikaci kuchařů a cukrářů a spolupracuje s podobnými národními a zahraničními asociacemi (Ogólnopolskie Stowarzyszenie Szefów Kuchni i Cukierni, 2022).

2.2 Kvalifikace a vzdělání v rámci Evropské unie

Co se týče uznávání kvalifikace a vzdělání v rámci Evropské unie, je v zásadě nezbytné rozlišovat mezi dvěma základními pojmy - uznáváním odborné kvalifikace (tedy způsobilosti k výkonu profese, tzv. profesní uznávání) a uznáváním odborného vzdělání (jinými slovy doložitelně ukončeným vzděláním, tzv. akademické uznávání).

Uznávání odborných kvalifikací (tj. profesní uznávání) se zaměřuje na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby, přičemž tyto znalosti a schopnosti sice mohou být doloženy dokladem o formální kvalifikaci (vzdělání a přípravě), ale také mohou být doloženy dokladem o faktickém výkonu dané činnosti nebo jiným dokladem. Výsledkem procesu profesního

uznávání je rozhodnutí o tom, zda dotyčná osoba má dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohla vykonávat konkrétní povolání nebo činnost (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022b).

Vzájemné uznávání odborných kvalifikací se většinou týká tzv. regulovaných povolání, tj. povolání s právně stanovenými kvalifikačními požadavky (odpovídající vzdělání, složené zkoušky či registrace u profesního sdružení). Před zahájením výkonu regulovaného povolání je třeba požádat o uznání odborné kvalifikace u příslušného úřadu v hostitelské zemi (zpravidla jsou to příslušná ministerstva). Pokud není profese regulovaná v domácí zemi, ale v hostitelské ano, je třeba doložit, že osoba vykonávala danou profesi minimálně 2 roky během posledních 10 let (informace o regulovaných profesích a místech pro uznávání jsou podrobněji k nalezení v EC, 2016).

Uznávání dosaženého vzdělání (tj. akademické uznávání) lze definovat jako uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jedné (domácí nebo cizí) vzdělávací instituce jinou vzdělávací institucí. Za národní vzdělávací systémy odpovídají jednotlivé členské státy, které uplatňují různé vnitrostátní předpisy, což se vztahuje i na rozhodování o uznávání akademické kvalifikace získané v jiné zemi. K zahájení procesu akademického uznávání je třeba všechny certifikáty a dokumenty nechat přeložit do příslušného jazyka a úředně ověřit. Středisko pro ekvivalenci dokladů o vzdělání může vydat tzv. „statement of comparability“, který porovnává to, do jaké míry se diplom shoduje s příslušnými ekvivalenty v hostitelské zemi. Výrazné zjednodušení nabízí EUROPASS, který v cizím jazyce popisuje a potvrzuje obsah příslušné kvalifikace či titulu, nenahrazuje ovšem originální doklady o vzdělání. Obvykle je takové uznání považováno za základ pro přijetí na další studium v druhé instituci nebo jako uznání umožňující určitý druh výjimky z povinnosti opakovat studium některých částí programu. Toto uznávání je nutné pro přijetí k dalšímu studiu, případně pro umožnění neopakování části studijního programu v zahraničním vzdělávacím zařízení.

Od 1. října 2017 usnadňuje akademické uznávání Evropský rámec kvalifikací (European Qualifications Framework - EQF). Jedná se o společný evropský referenční rámec, který napomáhá pochopit, porovnat a uznávat kvalifikace získané v Evropské unii. EQF tak nejen pomáhá orientaci v úrovních kvalifikací napříč Evropou, ale také usnadňuje studijní a pracovní mobilitu a podporuje celoživotní učení a prostupnost vzdělávání.

Absolventi všech základních, středních i vyšších odborných škol a konzervatoří mají na svých vysvědčeních, výučních listech a diplomech uvedenou úroveň Evropského rámce kvalifikací. Zkratka EQF s uvedením příslušné úrovně 1-8 dokládá úroveň vzdělání absolventa.

Například úroveň EQF 2 bude mít na svém vysvědčení absolvent základní školy, EQF 4 je uvedeno na maturitním vysvědčení a EQF 6 na diplomu o absolutoriu na vyšší odborné škole.

Údaj o úrovni kvalifikace podle EQF obsahují také dokumenty Europassu, a to životopis a dodatek k osvědčení. Dalším dokumentem, kde je uvedena příslušná úroveň kvalifikace podle EQF, je osvědčení o získání profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022b)

2.3 Druhy pracovních poměrů

Nejvýznamnějším právním dokumentem pro pracovněprávní vztahy je v ČR Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.), který upravuje pracovní poměr i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V Polsku se tato problematika řídí nejen zákoníkem práce *(Kodeks pracy)*, ale i občanským zákoníkem *(Kodeks cywilny)*.

2.3.1 Druhy pracovních poměrů v ČR

Dle zákoníku práce jsou pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník stanovuje způsob uzavření pracovněprávních vztahů a náležitosti, které musí být splněny (Zákon č. 262/2006, 2022).

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou a začíná dnem nástupu do práce. Po nástupu do práce má zaměstnanec i zaměstnavatel právo na zkušební dobu, která nesmí být delší než tři měsíce (případně šest měsíců u vedoucích pracovníků). V této době lze bez udání důvodu ukončit pracovní poměr, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance. Pracovní poměr lze uzavřít na dobu určitou (v pracovní smlouvě je uvedena doba trvání nebo datum skončení pracovního poměru), nebo na dobu neurčitou.

Stanovená týdenní pracovní doba pro pracovní poměr činí 40 hodin. Zkrácená pracovní doba je u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického výzkumu, kde činí 37,5 hodin. U vícesměnných provozů nebo nepřetržitého pracovního režimu činí týdenní pracovní doba 37,5 hodin a u dvousměnného pracovního režimu 38,75 hodin.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají formu dvou základních dohod. Jedná se o dohodu o provedení práce (DPP) a dohodu o pracovní činnosti (DPČ). Dohoda o provedení práce může být uzavřena na maximálně 300 hodin v kalendářním roce. Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na činnost, jejíž rozsah v průměru nepřekročí polovinu týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin.

V rámci pracovněprávních vztahů jsou v gastronomii nejčastěji využívány následující možnosti:

Kratší pracovní doba

- Kromě výše zmíněné zkrácené pracovní doby, která je dána zákoníkem práce, mají zaměstnavatelé i zaměstnanci možnost sjednání kratší pracovní doby, v praxi často označovanou jako částečný, resp. poloviční úvazek.
- O kratší pracovní dobu žádají nejčastěji lidé pečující o malé dítě, těhotné zaměstnankyně nebo ti, kteří se starají o nemocného blízkého. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět.
- Pracovní podmínky jsou stejné jako u plného úvazku, zaměstnanec má nárok na poměrnou část dovolené a firemních benefitů a v případě pracovní neschopnosti se na něj vztahují stejná pravidla jako na ostatní zaměstnance.

Pružná pracovní doba

- Zaměstnanec si sám určuje začátek a konec pracovní doby podle časových úseků (základní pracovní doby), které určí zaměstnavatel. Například firma stanoví, že zaměstnanci mají být na pracovišti každý den v časovém úseku od 10:00 do 15:00. Kdy si odpracují zbytek pracovní doby je na zaměstnancích.
- Pružnou pracovní dobu lze použít u i kratší pracovní doby.

2.

Sdílené pracovní místo

- Dva či více zaměstnanců sdílejí jedno pracovní místo a dle své dohody si rozvrhují pracovní dobu do směn.

- Například pokud firma hledá kuchaře, najme dva zaměstnance na kratší pracovní dobu, kteří se poté na místě střídají například po dvou dnech práce.

Konto pracovní doby

- Zaměstnanec nepracuje klasicky od pondělí do pátku. Jeho obvyklými pracovními dny jsou pondělí až neděle s tím, že jeho nepřetržitý odpočinek v týdnu (víkend) může připadnout na jiné dny, než je sobota a neděle.
- Zaměstnanec pracuje podle harmonogramu směn, který zaměstnavatel vypracuje na celé vyrovnávací období (maximálně na 52 týdnů). S harmonogramem musí být zaměstnanci seznámeni nejdéle dva týdny před jeho začátkem.
- Jak to funguje v praxi? Zaměstnanec pracuje jeden týden méně a druhý více (tzv. krátký a dlouhý týden). Konto pracovní doby se využívá nejenom v restauracích, ale také v obchodech, kadeřnictvích apod.

Kromě výše uvedeného umožňuje zákoník práce vykonávat práci mimo prostory zaměstnavatele, tedy například z domova (tzv. homeoffice). Z podstaty oboru gastronomie však tento typ nepřichází kromě určitých administrativních pozic v úvahu (Jobs.cz, 2022; Zákon č. 262/2006, 2022).

2.3.2 Druhy pracovních poměrů v Polsku

Základní formou zaměstnání v Polsku je pracovní smlouva, kterou upravuje zákoník práce. V pracovní smlouvě jsou specifikováni účastníci smlouvy, druh smlouvy, datum jejího uzavření a pracovní a mzdové podmínky a dále: druh práce, místo výkonu práce, odměna za práci odpovídající druhu práce, uvedení složek odměny, pracovní doby a termínu nástupu do práce. Pracovní smlouvu lze uzavřít s osobou starší 18 let. Pracovní smlouvu lze za určitých podmínek uzavírat i s mladými lidmi ve věku 15 - 18 let. Pracovní smlouvu lze uzavřít na zkušební dobu, na dobu neurčitou nebo na dobu určitou (Kodeks pracy, 1974).

Pracovní smlouva na **zkušební dobu**, nejdéle na 3 měsíce, se uzavírá za účelem ověření kvalifikace zaměstnance a možnosti jeho zaměstnání k výkonu konkrétního druhu práce.

Doba trvání pracovního poměru **na dobu určitou** včetně zkušební doby nesmí přesáhnout 33 měsíců, přičemž celkový počet těchto smluv nemůže překročit tři. Je-li doba zaměstnání na dobu určitou delší než 33 měsíců nebo je-li počet smluv na dobu určitou větší než 3, pak ode dne následujícího po uplynutí této doby nebo ode dne uzavření čtvrté pracovní smlouvy na dobu určitou se zaměstnanec považuje za zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou.

Předpisy umožňují zaměstnání na plný i částečný úvazek. Zaměstnání na **částečný úvazek** nesmí mít za následek stanovení pracovních podmínek zaměstnance a odměny méně výhodným způsobem než zaměstnání na stejný nebo obdobný druh práce na plný úvazek.

Další formou je výkon práce nebo poskytování služeb na základě občanskoprávní smlouvy, včetně smlouvy o obchodním zastoupení, smlouvy příkazní a smlouvy o dílo. Tyto smlouvy upravuje občanský zákoník ze dne 23. dubna 1964 (Kodeks cywilny, 1964). Pro oblast gastronomie je relevantní smlouva o dílo *(umowa o dzieło)* a smlouva příkazní *(umowa zlecenie)*.

Smlouva o dílo *(umowa o dzieło)* má podobné rysy jako česká dohoda o provedení práce. Práce musí být jasně definovaná a alespoň částečně věcná (něco, co lze definovat časově, místně). Smlouva o dílo je smlouvou úplatnou, to znamená, že osoba provádějící práci musí obdržet finanční odměnu. Z odměny vyplývající ze smlouvy o dílo se neodvádějí příspěvky na sociální ani zdravotní pojištění. V gastronomii je tedy možné použít smlouvu o dílo pro jednorázovou činnost.

Smlouva příkazní *(umowa zlecenie)* je obdobou české dohody o pracovní činnosti. V jejím rámci se zhotovitel zavazuje vykonávat určité činnosti pro objednatele. Jedná se tedy o stejné či podobné činnosti, které se opakují. Smluvní strany si určují druh činností, jejich rozsah, organizační rámec a odměnu. Při stanovení odměny je třeba dodržovat zákonem stanovenou minimální mzdu na hodinu. Z odměny se platí odvody na sociální a zdravotní pojištění. V gastronomii je velmi často využívána například při sezónních pracích, kdy studenti pracují jako číšníci nebo pomocní pracovníci v kuchyni.

Kromě výše uvedeného je možné na základě pracovní smlouvy pracovat formou teleworkingu, tj. mimo pracoviště s využitím elektronických komunikačních prostředků. Nicméně v gastronomii by byla tato forma využitelná jen u administrativních pozic.

2.4 Zaměstnávání cizinců

Při zaměstnávání cizinců je třeba rozlišit, zda se jedná o zaměstnance z Evropské unie nebo mimo ni.

Zaměstnávání **občanů Evropské unie** se řídí v podstatě stejnými pravidly jako zaměstnávání občanů dané země. Stejné podmínky jako pro občany Evropské unie platí i pro občany Švýcarska, Norska, Islandu a Lichtenštejnska a rovněž pro rodinné příslušníky občanů Evropské unie nebo těchto zemí (ti však potřebují speciální dokument od Ministerstva vnitra ČR).

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů a jejich rodinných příslušníků a také informovat o nástupu cizince do práce a skončení pracovního poměru příslušnou pobočku úřadu práce. Ostatní povinnosti jsou prakticky stejné jako v případě zaměstnávání občanů dané země, ať už se jedná o přihlášení na zdravotní pojišťovnu nebo odpovídají úřad sociálního zabezpečení. Zaměstnanci ze zemí Evropské unie mají zase povinnost ohlásit svou přítomnost na území ČR, resp. Polska na cizineckou policii, pokud se plánují zdržovat v ČR, resp. v Polsku déle než 30 dnů. V případě, že by zaměstnavatel své povinnost nesplnil, hrozí mu za toto jednání pokuta, a to až v milionových sumách.

Pro **cizince s volným přístupem na trh práce** platí stejná pravidla jako pro zaměstnávání cizinců ze zemí EU. Mezi tyto cizince se řadí cizinci s pobytovou kartou rodinného příslušníka EU, cizinci s českým vysokoškolským diplomem, cizinci s dlouhodobým pobytem za účelem soužití rodiny, cizinci, kteří se v ČR, resp. v Polsku soustavně připravují na budoucí povolání, a také cizinci s trvalým pobytem na území ČR, resp. Polska.

Volná pracovní místa pro občany EU jsou zveřejněna na stránkách EURES (European Commission, 2022).

Co se týče zaměstnávání **cizinců mimo země EU**, je situace poněkud komplikovanější. Takzvaní občané třetích zemí totiž zpravidla nemají volný přístup na trh práce v ČR nebo v Polsku. Pokud tito cizinci nepatří k zaměstnancům s volným přístupem na trh práce, potřebují povolení k pobytu a povolení na daném území pracovat (ČSOB, 2020). Zaměstnavatel musí splnit přísnější požadavky než při zaměstnání tuzemského občana. Zaměstnavatel musí nejdřív požádat o vytvoření nabídky volného pracovního místa, které bude nejdřív nabídnuto tuzemským občanům. Pokud toto místo nikdo nebude chtít, tak až potom může být nabídnuto cizinci samozřejmě za předpokladu, že splňuje požadovanou kvalifikaci, takže v případě práce v restauraci je třeba, aby měl vystudovanou školu zaměřenou na gastronomii. Teprve poté dostane cizinec zaměstnaneckou kartu.

Volná pracovní místa vhodná pro cizince jsou v ČR zveřejněna na stránkách Integrovaného portálu MPSV. Cizinci, kteří mají zájem pracovat v ČR, se zde mohou zaregistrovat a uveřejnit svůj životopis. Zaměstnavatelé si na stránkách Integrovaného portálu MPSV mohou procházet nabídku zájemců o práci nebo se zaregistrovat a uveřejnit zde nabídku volných míst pro cizince (Úřad práce ČR, 2022).

České firmy bojují s nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců, a proto se stále častěji obracejí právě na zaměstnance ze zahraničí. Velký zájem pracovat v České republice mají zejména lidé z východní Evropy, kteří jsou podle českých zaměstnavatelů spolehliví, flexibilní a loajální. Často také mívají větší motivaci k práci než čeští pracovníci a mívají vysokou míru specializace. Další výhodou je v případě mezinárodních firem možnost zaměstnávat rodilé mluvčí. Zaměstnat takové osoby tak může být skutečně velkým krokem vpřed.

Mezi nevýhody patří zejména náročnější administrativa a další zákonem stanovené povinnosti zaměstnavatelů, které proces zaměstnání mohou zpomalit.

I přesto, že je to zpravidla administrativně náročnější zaměstnat cizince než zaměstnat české zaměstnance, čeští zaměstnavatelé k němu přistupují čím dál tím častěji, a to převážně proto, že výhody zaměstnání takových zaměstnanců převažují nad nevýhodami.

Poslední data ukazují, že v Česku pracuje čím dál více cizinců. Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 tvořili cizinci z celkového počtu zaměstnaných 4 procenta. Počet zahraničních pracovníků dosáhl koncem roku 2020 celkem 741 967 osob, což znamenalo 14,2 % z celkového počtu zaměstnaných v ČR (Český statistický úřad, 2021).

I v Polsku roste podíl zahraničních pracovníků. V letech 2015 – 2021 byl v Polsku zaznamenán systematický nárůst počtu vydaných pracovních povolení. Výjimku tvořil rok 2020, kdy tento ukazatel dosáhl kvůli pandemii mnohem menší hodnoty než v letech předešlých. Co se týče počtu vydaných povolení dle zemí, přes 70 % je vydáváno občanům Ukrajiny (Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, 2022).

2.5 Komparace systému sociálního zabezpečení a daní v České republice a v Polsku

Systém sociálního zabezpečení je nástrojem sociální politiky, která je v ČR v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. S Ministerstvem financí, jež realizuje fiskální politiku, se podílí na tvorbě legislativního rámce pro zaměstnávání pracovníků a jejich zdaňování.

Legislativní rámec systému sociálního zabezpečení a daní je v České republice upraven zejména těmito zákony:

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zaměstnavatelé a zaměstnanci jsou v rámci systému sociálního zabezpečení povinni platit sociální a zdravotní pojištění. Sociální pojištění se člení na důchodové a nemocenské pojištění, a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Dále je stanovena povinnost platit daň z příjmů fyzických osob. Její výše, sazba, slevy a další informace upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Tato daň se týká nejen zaměstnanců v klasickém pracovním poměru, ale i pracovníků mimo pracovní poměr, což jsou dohody o provedení práce a pracovní činnosti.

V Polsku má systém sociálního zabezpečení v kompetenci Ministerstvo pro rodinu a sociální politiku. Mezi úkoly, na které dohlíží, patří důchodové, invalidní, nemocenské, mateřské nebo úrazové pojištění. Ministerstvo dále připravuje předpisy o stanovení pojistného, jeho výši, způsobu výběru a vymáhání nebo předpisy pro nabývání nároků na pojistné dávky a dávky pro válečné veterány, válečné a vojenské invalidy. Ministerstvo se zabývá také otevřenými penzijními fondy a dalšími formami důchodového spoření. Ministr pro rodinu a sociální politiku vykonává obecný dohled nad Institucí sociálního zabezpečení. Ministr nepřiznává důchody a nemá pravomoc řešit jednotlivé případy.

Systém sociálního zabezpečení v Polsku se skládá z pojištění a sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, a dávek v nezaměstnanosti a rodinných dávek.

Podrobné předpisy, týkající se jednotlivých oblastí sociálního zabezpečení, jsou definovány samostatnými zákony, z nichž nejdůležitější jsou:

- Zákon ze dne 13. října 1998 o systému sociálního pojištění,
- Zákon ze dne 17. prosince 1998 o důchodech z Fondu sociálního pojištění,
- Zákon ze dne 27. srpna 2004 o službách zdravotní péče financovaných z veřejných prostředků,
- Oznámení předsedy Sejmu Polské republiky ze dne 15. června 2021 o vyhlášení jednotného znění zákona o dani z příjmů fyzických osob.

2.

Tabulka 4 zachycuje konkrétní sazby sociálního a zdravotního pojištění, daně z příjmů fyzických osob a vybraných daňových slev.

Tab. 4: Pojištění a daň z příjmů fyzických osob (stav k 1.7.2022)

	ČR		POLSKO	
	zaměstnavatel	**zaměstnanec**	**zaměstnavatel**	**zaměstnanec**
Sociální pojištění, z toho:	24,8 %	6,5%	22,71 %	–
důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %	9,76 %	9,76 %
nemocenské pojištění	2,1 %	–	pojištění pro případ invalidity 6,50 %, úrazové 0,67 až 3,33 %	pojištění pro případ invalidity 1,50 %, úrazové 0,67 až 3,33 % nemocenské pojištění 2,45 %
příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2 %	–	pracovní fond 2,45 % fond zaručených zaměstnaneckých výhod 0,10 %	–
Zdravotní pojištění	9 %	4,5 %	–	9 %
Daň z příjmů fyzických osob (základní sazba)	–	15 %	–	12 %
Sleva na poplatníka (2022)	–	2 570 CZK / měsíc	–	300 PLN / měsíc

Zdroj: vlastní zpracování

Výše mzdy je v České republice i v Polsku ovlivněna minimální mzdou, jež je od ledna 2022 v ČR stanovena ve výši 16 200 CZK a v Polsku na 3 010 PLN, což je přibližně 16 278 CZK při kurzu ČNB k 1.1.2022 (5,408 CZK za 1 PLN). Kromě minimální mzdy existuje v ČR také tzv. zaručená mzda, která stanovuje nejnižší možnou úroveň mzdy pro danou profesi. V § 3 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, je stanoveno osm skupin prací. Pracovníci jsou na základě charakteristiky své práce začleněni do konkrétní skupiny a jejich mzda nesmí být nižší, než je limit uvedený v daném nařízení.

Tab. 5: Zaručená mzda v České republice pro vybrané skupiny prací v gastronomii

		skupina prací	**nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy**	**nejnižší úroveň zaručené hodinové mzdy**
číšník	Obsluha zákazníků podle jejich objednávek v restauračních zařízeních nebo u baru včetně míchání nápojů, stolničení a inkasa tržeb.	3.	19 700 CZK / 3 643 PLN	117,50 CZK / 21,73 PLN
kuchař	Výroba a výdej běžných druhů teplých jídel.	3.	19 700 CZK / 3 643 PLN	117,50 CZK / 21,73 PLN
	Výroba náročných specialit české kuchyně i kuchyní cizích národů, výroba specialit studené kuchyně pro bankety a recepce včetně sestavování vlastních receptur.	4.	21 800 CZK / 4 031 PLN	129,80 CZK / 24,00 PLN
pekař	Sázení, předpékání a vypékání chleba a pečiva v sázecích a vytahovacích pecích, příprava a obsluha pecí.	3.	19 700 CZK / 3 643 PLN	117,50 CZK / 21,73 PLN
cukrář	Samostatné zhotovování všech druhů cukrářských výrobků širokého sortimentu (např. mandlových piškotů, piškotů ananas-dezert, špiček s tekutou náplní, dortů apod.) včetně určování vhodnosti surovin k používání.	3.	19 700 CZK / 3 643 PLN	117,50 CZK / 21,73 PLN

Poznámka: Hodnoty byly přepočítány dle kurzu ČNB k 1.1.2022 (1 PLN = 5,408 CZK).
Zdroj: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (2006)

V Polsku neexistuje zaručená minimální mzda pro vybrané skupiny prací, jako je tomu v České republice. Tabulka 6 zachycuje hrubou měsíční mzdu u vybraných profesí na základě nabídek práce předložených Okresnímu úřadu práce v Jelení Hoře v první polovině roku 2022.

Tab. 6: Hrubá mzda v Polsku pro vybrané skupiny prací v gastronomii dle nabídek práce

	kód povolání	**hrubá měsíční mzda**
číšník	513101	3 010 – 4 000 PLN / 16 278 – 21 632 CZK
kuchař	512001	3 010 – 4 000 PLN / 16 278 – 21 632 CZK
pekař	751204	3 010 – 4 000 PLN / 16 278 – 21 632 CZK
cukrář	751201	3 010 – 7 200 PLN / 16 278 – 38 938 CZK
pomocná síla v kuchyni	941201	3 010 – 3 100 PLN / 16 278 – 16 765 CZK

Poznámka: Hodnoty byly přepočítány dle kurzu ČNB k 1.1.2022 (1 PLN = 5,408 CZK).
Zdroj: Powiatowy Urząd Pracy w Jeleniej Górze (2022)

2.

Modelový příklad výpočtu čisté mzdy
Následující tabulka 7 zachycuje srovnání čistých mezd v České republice a Polsku. Jako modelový příklad byla vybrána profese kuchaře, která je v ČR začleněna do 4. skupiny prací s hrubou mzdou 21 800 CZK (4 031 PLN). Mzda pro polského kuchaře byla v tomto příkladu z důvodu srovnatelnosti stanovena na stejné úrovni jako mzda českého kuchaře v ČR. Účelem tohoto modelového příkladu je srovnat hodnoty čistých mezd, které zaměstnancům zůstanou po zaplacení pojištění, a daně.

Tab. 7: Výpočet čisté mzdy

	ČR	POLSKO
Hrubá mzda	21 800 CZK / 4 032 PLN	21 800 CZK / 4 032 PLN
Sociální pojištění	1 417 CZK / 262 PLN	2 991 CZK / 553 PLN
Zdravotní pojištění	981 CZK / 181 PLN	1 693 CZK / 313 PLN
Záloha na daň z příjmů fyzických osob	700 CZK / 129 PLN	671 CZK / 124 PLN
Čistá mzda	18 702 CZK / 3 458 PLN	16 451 CZK / 3 042 PLN

Poznámka: Hodnoty byly přepočítány dle kurzu ČNB k 1.1.2022 (1 PLN = 5,408 CZK).
Zdroj: vlastní zpracování

Modelový příklad je velmi zjednodušující a nebere v úvahu všechny skutečnosti, které výši čisté mzdy ovlivňují (slevy na dani, příplatky, odměny atd.). Jak je z tabulky patrné, kuchař v České republice ze své hrubé mzdy odvede zhruba 14 % na pojištění a dani, zatímco kuchař v Polsku odvede zhruba 25 %.

Shrnutí kapitoly

- Aktivity podporující přípravu na budoucí kariéru probíhají v ČR i v Polsku na úrovni základních, středních i vysokých škol, přičemž klíčovou úlohu v této přípravě mají i rodiče.
- Kromě poradců na školách, hraje důležitou roli i veřejná správa (zejména úřady práce, profesní orientační centra apod.).
- Existuje celá řada institucí, asociací a sdružení, které podporují profesní orientaci a poskytují kariérové poradenství na národní i mezinárodní úrovni (např. EURES).
- V rámci EU je pro většinu tzv. regulovaných povolání (s kvalifikačními požadavky) posuzována odborná kvalifikace.
- Co se týče odborného vzdělání, zodpovídají za uznávání jednotlivé členské státy.
- V ČR i v Polsku je v gastronomii využívána práce na plný či částečný úvazek (uzavřeno na základě pracovní smlouvy); pro sezónní práci je v ČR často uzavírána dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce, přičemž v Polsku existují obdobné smlouvy – příkazní smlouva (umowa zlecenie) a smlouva o dílo (umowa o dzieło).
- Zaměstnavatel má při zaměstnání občana jiné země EU stejné povinnosti jako při zaměstnání občana dané země s tou výjimkou, že navíc informuje o jeho zaměstnání příslušný úřad práce.
- Občan EU má při zaměstnání v jiné zemi EU stejné povinnosti jako občané dané země.
- ČR i Polsko mají velmi podobné systémy sociálního zabezpečení, kdy zaměstnavatelé za své zaměstnance odvádějí sociální a zdravotní pojištění, a také jsou mzdy zdaněny daní z příjmu fyzických osob.
- Zatímco v ČR je kromě minimální mzdy stanovená pro jednotlivé profese včetně těch v oboru gastronomie i tzv. zaručená mzda (= nejnižší možná úroveň mzdy pro danou profesi), v Polsku je stanovena pouze minimální mzda.

3.

KOMPARACE ČESKÉHO A POLSKÉHO VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU

Český i polský vzdělávací systém je jednotný na celém území daného státu. Zatímco český vzdělávací systém zaznamenal v posledních letech jen drobné změny, v Polsku probíhá od roku 2017 strukturální reforma, která by měla být dokončena v roce 2022/2023.

3.1 Český vzdělávací systém

Vzdělávání od předškolního až po vysokoškolské spadá do resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), které odpovídá za stav, koncepci a rozvoj vzdělávací soustavy, rozděluje finanční prostředky ze státního rozpočtu, určuje rámcový obsah předškolního až středního vzdělávání. Na organizaci a správu různých vzdělávacích úrovní se vztahují dva různé zákony:

- Školský zákon č. 561/2004 Sb., který platí pro: mateřské školy, základní školy, střední školy, konzervatoře, vyšší odborné školy, základní umělecké školy a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky. Školy poskytují definovaný stupeň vzdělání, a to s výjimkou mateřských, základních uměleckých a jazykových škol.
- Zákon o vysokých školách č. 111/1998 Sb., jež se vztahuje na vysoké školy, a to jak na jejich studijní programy, tak na celoživotní vzdělávání na vysokých školách.

Zřizovatelem veřejných vysokých škol je MŠMT. Kraje zřizují střední školy, konzervatoře a vyšší odborné školy. Obce jsou zřizovateli mateřských a základních škol a zajišťují povinnou školní docházku.

Soustava oborů v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání je spojena se **systémem vzdělávacích dokumentů**, a to na dvou úrovních:

- státní, kterou představují rámcové vzdělávací programy (RVP),
- školní, na které školy sestavují vlastní školní vzdělávací programy (ŠVP), v rámci kterých je možná profilace i tvorba různého zaměření v rámci daného oboru.

V RVP jsou určeny cíle, formy, délka a povinný obsah vzdělávání, jeho organizace, profesní profil absolventa, podmínky průběhu a ukončování vzdělávání, zásady pro tvorbu školních vzdělávacích programů na základě programů rámcových a podmínky pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami (Evropská komise, 2022).

3.1.1 Charakteristika vzdělávacího systému

V ČR poskytují mateřské školy předškolní (preprimární) vzdělávání dětem ve věku 2-6 let. Od roku 2017 je poslední rok předškolního vzdělávání povinný (tj. pro děti od 5 let). Povinná školní docházka trvá 9 let a začíná zpravidla v 6 letech. Základní vzdělávání se obvykle uskutečňuje na základních školách, případně na víceletých gymnáziích, kam mohou odejít děti po 5. nebo 7. ročníku. Vyšší sekundární vzdělávání (střední) se realizuje na středních školách, kam přicházejí žáci ve věku 15 let. Studenti získají absolvováním střední školy:

- střední vzdělání (1-2 roky v oborech, které neposkytují výuční list)
- střední vzdělání s výučním listem (2-3 roky v odborných oborech)
- střední vzdělání s maturitní zkouškou (4 roky, maturitní zkouškou je podmíněno přijetí do terciárního vzdělávání)

Řada škol nabízí obory více stupňů nebo směrů zároveň.

V ČR existuje dle Nařízení vlády č. 211/2010 Sb. (2010) okolo 290 oborů různého středoškolského vzdělání, které jsou členěny do 31 skupin dle zaměření. Nejvíce žáků studuje odborné obory s maturitní zkouškou (43,2 %), obory s výučním listem (30 %) a gymnázia (22,1 %). Nejméně je přijato na lycea (3,81 %) a obory středního vzdělání (0,9 %) (Infoabsolvent, 2022).

Žáci, kteří získali střední vzdělání s výučním listem nebo s maturitní zkouškou, mohou získat další kvalifikaci na střední škole v rámci těchto možností:

- **nástavbové studium** – pro absolventy tříletých oborů s výučním listem, pomocí kterého získají střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- **zkrácené studium pro získání středního vzdělání s výučním listem** – pro absolventy oborů s maturitní zkouškou a oborů s výučním listem, kteří chtějí získat další kvalifikaci,
- **zkrácené studium pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou** – pro absolventy oborů s maturitní zkouškou, kteří chtějí získat další kvalifikaci (Národní pedagogický institut České republiky, 2022a).

Terciární vzdělávání se realizuje na vyšších odborných a vysokých školách. **Vyšší odborné vzdělání** získají absolventi obvykle po 3 letech studia. **Vysokoškolské vzdělávání** se realizuje ve třech typech studijních programů:

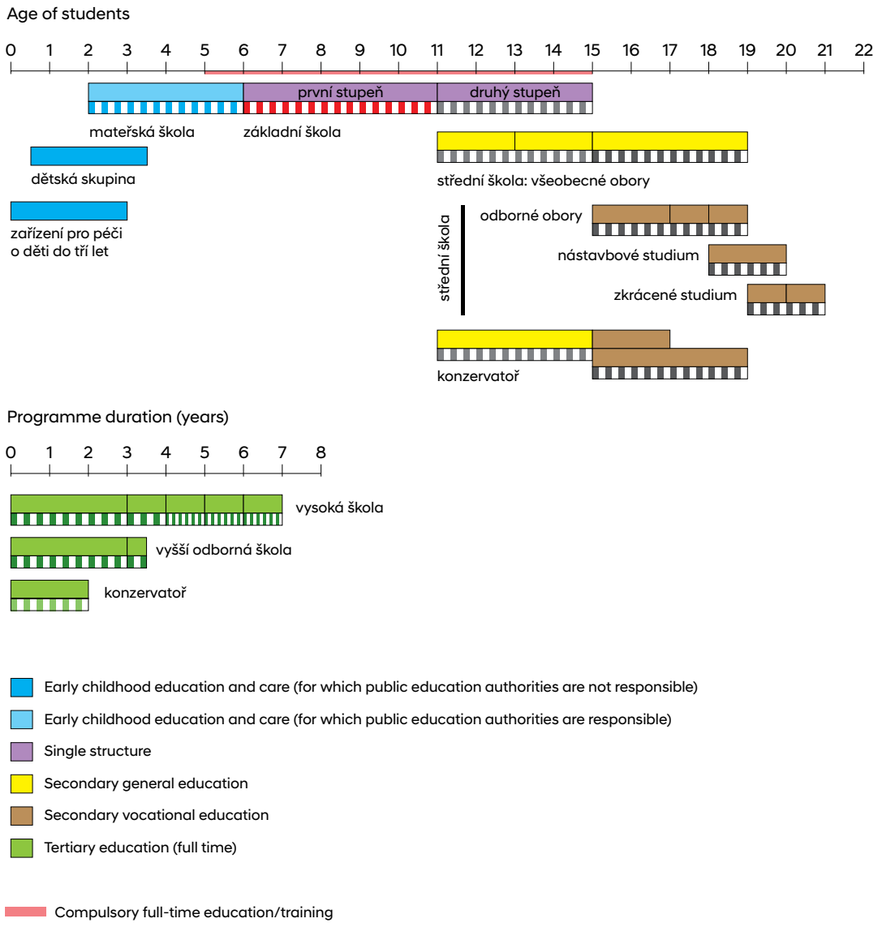
- bakalářský studijní program – obvykle 3 roky, určené k přípravě na výkon povolání či ke studiu v navazujícím magisterském programu,
- magisterský studijní program – zpravidla 2 roky, zaměřen na získání teoretických poznatků a rozvoj schopností k tvůrčí činnosti,
- doktorský studijní program – 3-4 roky, zaměřen na vědecké bádání a tvůrčí činnost ve výzkumu a vývoji.

Většina absolventů oborů s maturitní zkouškou pokračuje ve vzdělání na terciární úrovni (66,8 % na vysokých školách a 6,6 % na vyšších odborných školách) (Eurydice, 2022).

Schéma českého vzdělávacího systému je uvedeno na obr. 8.

3.

Czechia – 2022/2023



Obr. 8: Schéma českého vzdělávacího systému
Zdroj: Eurydice (2021)

3.1.2 Specifika oboru gastronomie a obsah studia

Střední vzdělání v oblasti gastronomie lze získat ve dvou skupinách oborů dle Nařízení vlády č. 211/2010 Sb. (2010) o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání. Jedná se o tyto skupiny a obory (Národní pedagogický institut České republiky, 2022b):

- 29 – Potravinářství a potravinářská chemie – obory vzdělání:
  - Analýza potravin
  - Cukrář
  - Pekař
  - Potravinářská výroba
  - Potravinářské práce
  - Řezník - uzenář
  - Technologie a hygiena potravin
  - Technologie potravin
  - Výrobce potravin
  - Zpracování mléka
- 65 – Gastronomie, hotelnictví a turismus – obory vzdělání:
  - Gastronomie
  - Hotelnictví
  - Kuchař - číšník
  - Práce ve stravování
  - Řízení hotelového provozu
  - Rozvoj a řízení regionální turistiky
  - Stravovací a ubytovací služby

V rámci oborů vzdělání existují různé kategorie odborného vzdělání. Žáci mohou získat střední vzdělání s výučním listem (označováno jako kategorie H nebo kategorie E) nebo s maturitní zkouškou (kategorie M a kategorie L).

Střední odborné vzdělání s výučním listem získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 2 nebo 3 let:

- Obory kategorie H jsou tradičními učebními obory s tříletou přípravou ve středních odborných učilištích. Po získání výučního listu lze pokračovat navazujícím nástavbovým studiem a získat i maturitu (např. cukrář, pekař, kuchař, číšník).
- U oborů kategorie E je studium tříleté nebo dvouleté, výstupem je výuční list. Obory mají nižší nároky v oblasti všeobecného i obecně odborného vzdělání a jsou určeny především pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, např. pro žáky, kteří ukončili povinnou školní docházku v nižším než 9. ročníku základní školy. Obory připravují pro výkon jednoduchých prací v rámci dělnických povolání a ve službách (např. potravinářská výroba, práce ve stravování).

Střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou lze dosáhnout v oborech:

- kategorie M, což je čtyřleté střední odborné vzdělání s maturitou (např. hotelnictví 65-42-M01),
- kategorie L, které představují buď čtyřleté denní studium nebo dvouleté nástavbové studium pro absolventy oborů s výučním listem (např. obor Gastronomie 65-41-L01) (Národní pedagogický institut České republiky, 2022b).

3.

Co se týče obsahu jednotlivých oborů vzdělání, jsou stěžejní rámcové vzdělávací programy (RVP) a na ně navazující školní vzdělávací programy (ŠVP), jak již bylo výše uvedeno. RVP se liší dle oborů, v kompletním znění je lze nalézt na webových stránkách Národního ústavu pro odborné vzdělávání (Národní ústav odborného vzdělávání, 2022):

- pro obory kategorie H: http://zpd.nuov.cz/celkove_h.htm
- pro obory kategorie E: http://zpd.nuov.cz/celkove_e.htm
- pro obory kategorie L0 a M: http://zpd.nuov.cz/celkove_lm.htm

Například pro obor kuchař-číšník vypadá rámcové rozvržení obsahu vzdělávání následovně (viz Tabulka 8).

Tab. 8: Rámcové rozvržení obsahu vzdělávání – obor kuchař-číšník

Vzdělávací oblasti a okruhy	Minimální počet vyučovacích hodin za celou dobu vzdělávání	
	týdenních	celkový
Jazykové vzdělávání - český jazyk	3	96
Jazykové vzdělávání - cizí jazyk	10	320
Společenskovědní vzdělávání	3	96
Přírodovědné vzdělávání	3	96
Matematické vzdělávání	3	96
Estetické vzdělávání	2	64
Vzdělávání pro zdraví	3	96
Vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích	3	96
Ekonomické vzdělávání	3	96
Výroba pokrmů	10	320
Odbyt a obsluha	7	224
Komunikace ve službách	2	64
Disponibilní hodiny	44	1 408
Celkem	**96**	**3 072**

Zdroj: Národní ústav odborného vzdělávání (2022)

Minimální týdenní počet vyučovacích hodin v jednotlivých ročnících je 29. Disponibilní hodiny jsou určeny pro vytváření profilace ŠVP, realizaci průřezových témat, posílení hodinové dotace jednotlivých vzdělávacích oblastí a obsahových okruhů, pro podporu zájmové orientace žáků, pro zavádění výuky dalšího cizího jazyka. Minimální počet vyučovacích hodin za celou dobu vzdělávání je 96, maximální 105. Obsah praktických činností se odvíjí od vzdělávacích oblastí a obsahových okruhů RVP, zejména od okruhu výroba pokrmů, odbyt a obsluha a zejména od profilujících okruhů kuchař a číšník. Minimální rozsah praktických činností formou odborného výcviku musí činit 41 týdenních hodin za celou dobu vzdělávání.

K RVP si školy povinně vytvářejí školní vzdělávací program (ŠVP), v němž mohou vzdělávání přizpůsobit požadavkům regionálního trhu práce. Mají také možnost vytvořit si k určitému RVP i více než jeden ŠVP, který může být úžeji zaměřen. Toho často využívají k cílenějšímu směrování výuky žáků k určité profesi. V tabulce 9 je uveden příklad učebního plánu dle ŠVP oboru kuchař Střední školy hotelnictví, řemesel a gastronomie v Trutnově.

Tab. 9: Učební plán oboru kuchař Střední školy hotelnictví, řemesel a gastronomie v Trutnově

Vzdělávací oblasti a okruhy	I. ročník	II. ročník	III. ročník	ŠVP
Všeobecně vzdělávací předměty	**12,5**	**9,5**	**8,5**	**30,5**
Český jazyk	1	1	1	3
1. cizí jazyk	2	1,5	3	6,5
2. cizí jazyk	2	1	0,5	3,5
Občanská nauka	1	1	1	3
Fyzika	0	1	0	1
Chemie	1	0	0	1
Ekologie	1	0	0	1
Matematika	1,5	1	1	3,5
Literatura	1	1	0	2
Tělesná výchova	1	1	1	3
Informační a komunikační technologie	1	1	1	3
Odborné vzdělávací předměty	**17,5**	**24,5**	**23,5**	**65,5**
Ekonomika	1	1,5	1,5	4
Technologie	1	2,5	3	6,5
Potraviny a výživa	1	0,5	1	2,5
Stolničení	1	0,5	0,5	2
Komunikace ve službách	0	2	0	2
Odborný výcvik	13,5	17,5	17,5	48,5
Celkem	**30**	**34**	**32**	**96**
Využití týdnů				
Výuka dle rozpisu učiva	33	33	30	
Kurzy	1	1	0	
Časová rezerva	6	6	6	
Celkem	**40**	**40**	**23,5**	

Pozn.: Čísla udávají počet týdenních vyučovacích hodin rozdělených do ročníků.
Zdroj: HOREGAS (2022)

3.

3.1.3 Vývoj počtu studentů ve sledovaných krajích v ČR

V Libereckém a Královéhradeckém kraji byly v oblasti gastronomie ve školním roce 2021/2022 nabízeny tyto obory:

- obory s výučním listem:
  - o Cukrář 29-54-H01
  - o Pekař 29-53-H01
  - o Potravinářská výroba 29-51-E01
  - o Potravinářské práce 29-51-E02
  - o Řezník - uzenář 29-56-H01
  - o Výrobce potravin 29-51-H01
  - o Kuchař - číšník 65-51-H01
  - o Práce ve stravování 65-51-E02
  - o Stravovací a ubytovací služby 65-51-E01
- nástavbový obor s maturitou:
  - o Gastronomie 65-41-L51

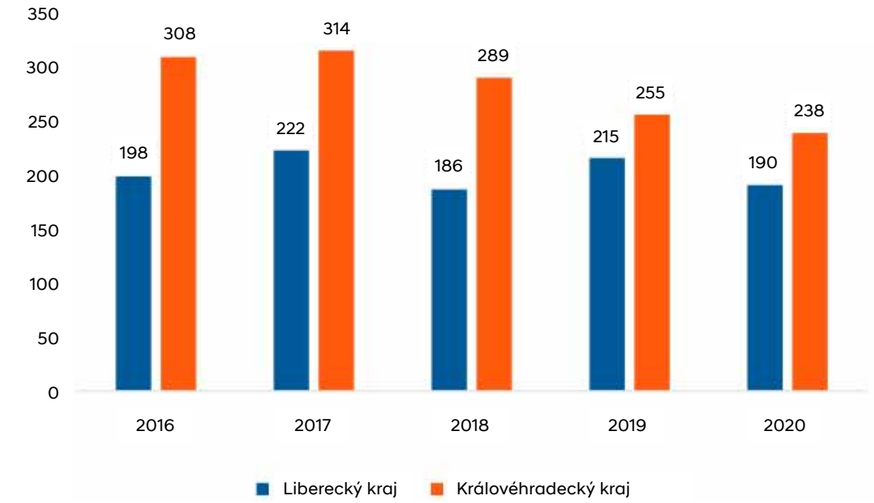
Obory nabízelo v Libereckém kraji 7 škol a v Královéhradeckém 9 škol – viz tabulka 10.

Tab. 10: Školy nabízející obory v oblasti gastronomie ve školním roce 2020/2021

Liberecký kraj	Královéhradecký kraj
• Střední zdravotnická škola a Střední odborná škola, Česká Lípa • Střední škola řemesel a služeb, Jablonec nad Nisou • Střední škola hospodářská a lesnická, Frýdlant • Střední škola gastronomie a služeb, Liberec • Střední odborná škola, Liberec • Střední škola, Lomnice nad Popelkou • Obchodní akademie, Hotelová škola a Střední odborná škola, Turnov	• Střední škola profesní přípravy, Hradec Králové • Vyšší odborná škola, Střední škola, Základní škola a Mateřská škola, Hradec Králové • Střední škola technická a řemeslná, Nový Bydžov • Střední škola služeb, obchodu a gastronomie, Hradec Králové • Střední průmyslová škola, Odborná škola a Základní škola, Nové Město nad Metují • Střední škola a Základní škola Sluneční, Hostinné • Střední škola hotelnictví, řemesel a gastronomie, Trutnov • Střední škola gastronomie a služeb, Nová Paka • Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola, Rychnov nad Kněžnou

Zdroj: vlastní zpracování

Počet absolventů v uvedených oborech gastronomie v posledních letech je znázorněn na obr. 9. Je z něj patrné, že zatímco počet absolventů v Libereckém kraji kolísá, v Královéhradeckém má klesající tendenci.



Obr. 9: Počet absolventů oborů gastronomie ve vybraných regionech v ČR
Zdroj: vlastní zpracování

3.2 Polský vzdělávací systém

Ačkoli se v Polsku dělí vzdělávání na vzdělávací systém na všech úrovních pod terciárním vzděláváním a na vysokoškolské vzdělávání, vše spadá pod Ministerstvo školství a vědy. Mateřské a základní školy zakládají a zřizují obce. Ostatní školy zakládají a zřizují jednotky místní samosprávy (okres nebo samospráva kraje). V určitých specifických případech a pro specializované obory mohou školy zakládat a zřizovat příslušná ministerstva (např. rybářské školy, obory požární techniky apod.). Zřizovatelem školy může být i fyzická osoba.

Vzdělávací systém je upraven zejména těmito právními předpisy:

- Zákon ze dne 14. prosince 2016 – Zákon o školním vzdělávání (Dziennik Ustaw z 2021, poz. 1082),
- Právní úprava zavádějící Zákon o školním vzdělávání (Dziennik Ustaw z 2017, poz. 60, 949 a 2203),
- Zákon ze dne 7. září 1991 o školské soustavě (Dziennik Ustaw z 1991, nr 95 poz. 425),
- Zákon ze dne 27. října 2017 o financování vzdělávacích úkolů ve znění pozdějších předpisů) (Dziennik Ustaw z 2017, poz. 2203),
- Zákon ze dne 26. ledna 1982 - Charta učitelů (v platném znění) (Dziennik Ustaw 1982, nr. 3 poz. 19).

Odborné vzdělávání, jak je definováno v národní soustavě povolání odborného vzdělávání, probíhá na základě rámcového vzdělávacího plánu (RVP), který je popsán formou očekávaných cílů ve vzdělávání: znalostí, odborných dovedností a osobních a sociálních kompetencí.

3.

Vzdělávací činnost školy je vymezena ve vzdělávacím plánu pro tento obor schváleném pro použití ve škole. Tento vzdělávací plán oboru zohledňuje všechny prvky RVP pro daný obor vzdělání a odborný výcvik. Vzdělávací plán pro daný obor může jít i nad rámec obsahu učiva stanoveného pro obor RVP.

Vzdělávací plán je vypracován učiteli odborného vzdělávání a je vhodné, aby byl vypracován po konzultaci se zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů. Školy a další subjekty poskytující vzdělávání průběžně hodnotí, do jaké míry žáci dosahují očekávaných cílů vzdělávání a jak jsou připraveni na získávání profesních kvalifikací.

3.2.1 Charakteristika vzdělávacího systému

Předškolní vzdělávání pro děti do 3 let je zajištěno formou jeslí *(żłobek)* nebo dětským klubem *(klub dziecięcy)*. Děti od 3 do 6 let mohou navštěvovat:

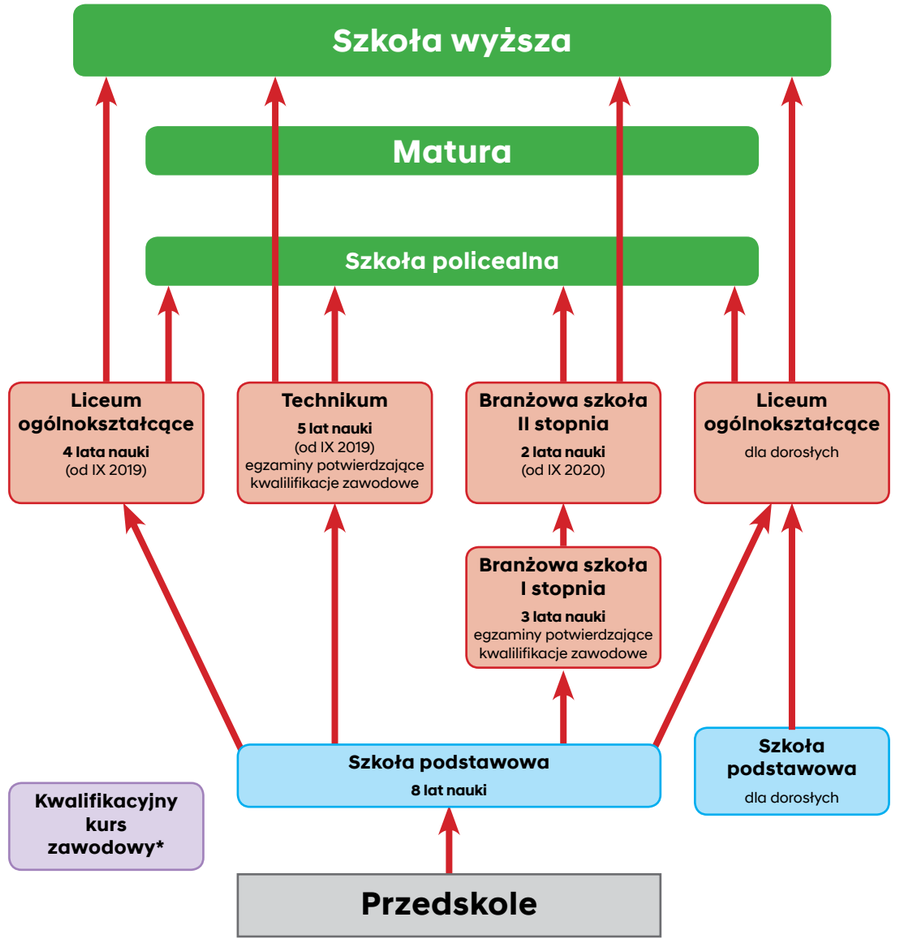
- mateřskou školu *(przedszkole)*,
- předškolní třídu na základní škole *(oddział przedszkolny w szkole podstawowej)*,
- předškolní jednotku *(zespół wychowania przedszkolnego)*,
- předškolní centrum *(punkt przedszkolny)*.

Celodenní povinná školní docházka trvá 9 let, přičemž prvním rokem je poslední rok předškolního vzdělávání a na něj navazuje 8 let vzdělávání v základní škole.

Po reformě struktury vzdělávacího systému existují tyto typy škol středního vzdělávání (Szkoła policealna, 2021):

- gymnázium *(liceum ogólnokształcące)* - 4 roky,
- střední technická škola *(technikum)* - 5 let,
- odborné učiliště 1. stupně *(branżowa szkoła I stopnia)* - 3 roky,
- odborné učiliště 2. stupně *(branżowa szkoła II stopnia)* - 2 roky,
- střední praktická škola *(szkoła specjalna przysposabiająca do pracy)* - 3 roky,
- vyšší odborná škola *(szkoła policealna)* – max. 2,5 roku.

Možnosti dalšího vzdělávání pro žáky s ukončeným základním vzděláním jsou názorně shrnuty na obr. 10.



Pozn.:
przedszkole = mateřská škola
szkoła policealna = vyšší odborná škola
szkola podstawowa = základní škola
matura = maturita
liceum ogólnokształcące = gymnázium
szkola wyzsza = vysoká škola
technikum = střední technická škola
kwalifikacyjny kurs zawodowy = odborný kvalifikační kurz
branżowa szkoła I stopnia = odborné učiliště 1. stupně
branżowa szkoła II stopnia = odborné učiliště 2. stupně

*mimoškolní forma celoživotního vzdělávání určená osobám nad 18 let

Obr. 10: Možnosti vzdělávání pro absolventy základních škol od 1. září 2019
Zdroj: Szkoła policealna (2021)

3.

Co se týče odborného vzdělávání, to je možné získat na odborných učilištích I. stupně, středních technických školách, odborných učilištích II. stupně, vyšších odborných školách a také v odborných kvalifikačních kurzech. Cílem odborného vzdělávání je připravit žáky na výkon odborné práce a na aktivní fungování na měnícím se trhu práce. Absolvent školy poskytující odborné vzdělávání by měl mít úplnou odbornou kvalifikaci a být připravený získat potřebná profesní oprávnění. Škola poskytující odborné vzdělávání může žákovi nabídnout také přípravu k získání dalších profesních oprávnění ve zvolených oborech, dalších odborných dovedností nebo kvalifikací uplatňovaných v národní soustavě povolání. Škola poskytující odborné vzdělávání by ho měla poskytovat na základě spolupráce se zaměstnavateli a mělo by probíhat, pokud možno co nejvíce v reálných pracovních podmínkách u zaměstnavatelů nebo v jednotlivých podnicích, jakož i ve střediscích odborného vzdělávání, školních dílnách, školních pracovištích a zařízeních pro další vzdělávání.

V procesu odborného vzdělávání je důležité integrovat a provázat všeobecnou a odbornou přípravu.

Profese v odborném vzdělávání vymezené národní soustavou povolání mají buď jednu, nebo dvojí kvalifikaci.

Profese s jednou kvalifikací jsou především profese vyučované na odborném učilišti I. stupně. Mezi profesemi vyučovanými na střední technické škole převažují profese s dvojí kvalifikací. U profesí vyučovaných na středních technických školách je v mnoha případech první kvalifikací kvalifikace z profese vyučované na odborném učilišti I. stupně, která poskytuje věcný a učební základ pro získání další - vyšší - kvalifikace v jiné profesi v rámci téhož oboru.

Na odborném učilišti II. stupně se realizuje pouze druhá dílčí kvalifikace, která navazuje na kvalifikaci profese vyučované na odborném učilišti I. stupně.

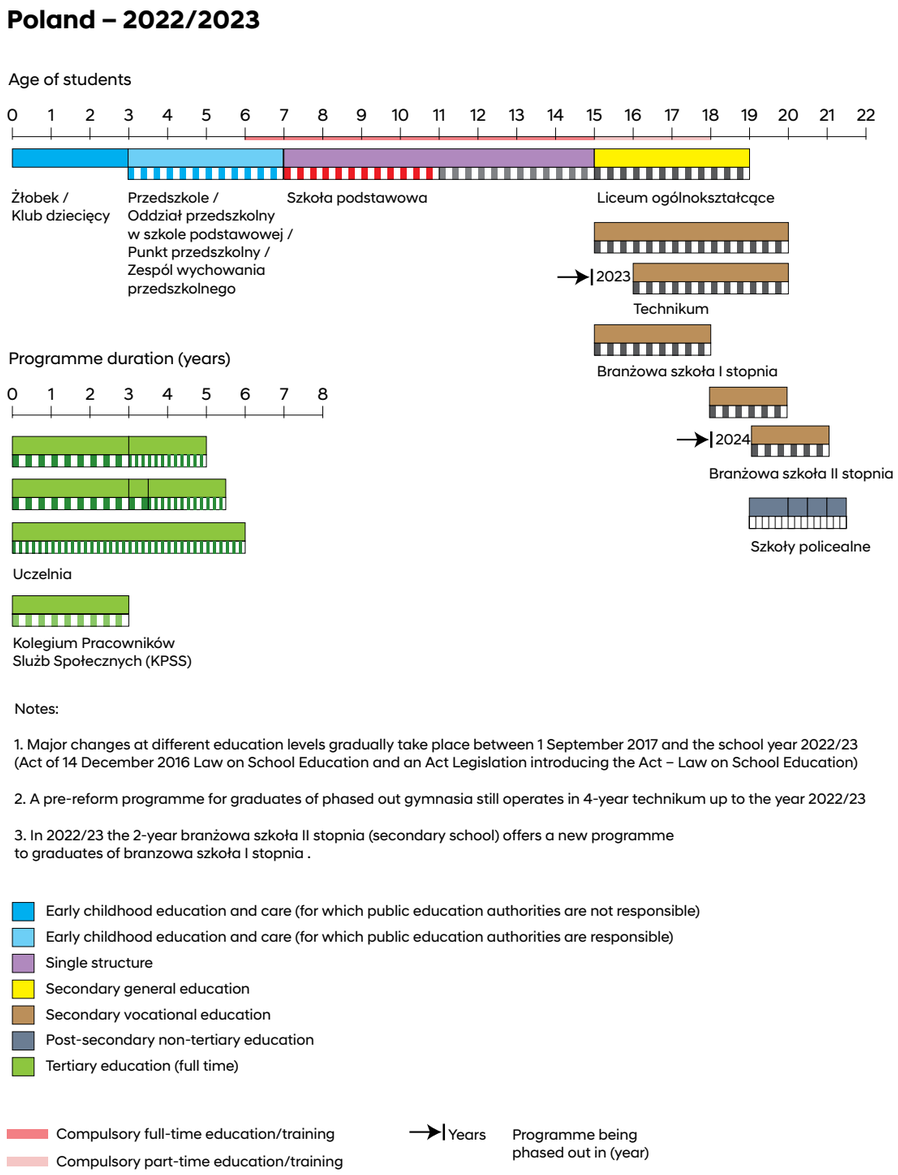
Žáci odborného učiliště I. stupně a střední technické školy mohou v průběhu vzdělávání nebo po jeho ukončení vykonat zkoušky potvrzující kvalifikaci v daném povolání (stará formulace) nebo odbornou zkoušku (nová formulace) a získat diplom potvrzující odbornou kvalifikaci nebo výuční list. Studenti gymnázií a středních technických škol a odborných škol II. stupně mohou po ukončení studia skládat externí maturitní zkoušku. To jim umožňuje získat maturitní vysvědčení, které je podmínkou pro přijetí na vysokou školu. Tuto možnost mají také žáci odborných učilišť II. stupně. Studenti vyšších odborných škol skládají stejné odborné zkoušky jako studenti odborných učilišť a středních technických škol.

Do vzdělávacího systému nejsou zahrnuty univerzity, které tvoří samostatný systém vysokoškolského vzdělávání. Existují dva typy vysokoškolských institucí:

- univerzitní typ *(uczelnia akademicka)*,
- neuniverzitní typ *(uczelnia zawodowa)*.

Oba typy nabízejí studijní programy bakalářského i magisterského stupně. Univerzitní typ může navíc nabízet i programy doktorského studia. Studium je organizováno formou programů buď prezenčně *(studie stacjonarne)* nebo na dálkově *(studie niestacjonarne)*.

Schéma polského vzdělávacího systému je uvedeno na obr. 11.



Obr. 11: Polský vzdělávací systém
Zdroj: Eurydice (2021)

3.2.2 Specifika oboru gastronomie a obsah studia

Realizací reformy provedené k 1. září 2017 došlo k diverzifikaci vzdělávacích cest pro absolventy osmiletých základních škol v podobě zřízení odborných učilišť prvního a druhého stupně (2 + 3 roky vzdělávání):

- Odborné učiliště I. stupně *(branżowa szkoła I stopnia)* umožňuje získat výuční list potvrzující odbornou kvalifikaci a získat základní odborné vzdělání, přičemž jeho absolvent již bude připraven na zaměstnání (tj. doba studia 3 roky, získají výuční list a mohou nastoupit do praxe).
- Odborné učiliště II. stupně *(branżowa szkoła II stopnia)* umožňuje zájemcům z řad absolventů učilišť I. stupně pokračovat ve vzdělávání a získat výuční list technika a složit maturitní zkoušku, což po absolvování dřívějšího základního odborného učiliště ve školském systému před 1. zářím 2017 nebylo možné jednoduše dosáhnout (tzn. další 2 roky studia, získají výuční list „technika“ a možnost složit maturitu).

Odborné vzdělání lze získat prostřednictvím formálního (školy) i neformálního vzdělávání (odborné kvalifikační kurzy, které se zpravidla konají o víkendech).

Klasifikace povolání v odborném vzdělávání zohledňuje zařazení jednotlivých povolání do jednoho z 32 oborů s přihlédnutím ke specifičnosti odborných dovedností nebo k míře využití těchto dovedností při plnění odborných úkolů, přičemž vzdělávání v oblasti gastronomie spadá pod tyto obory:

- hotelnictví, gastronomie a cestovní ruch (HGT) a
- potravinářství (SPC).

V rámci skupiny **Hotelnictví, gastronomie a cestovní ruch (HGT)** lze nalézt tyto konkrétní obory vzdělání:

- technik potravinářských a stravovacích služeb, číslo 343404, název kvalifikace: HGT.02. Příprava a podávání pokrmů a HGT.12. Organizace potravinářských a stravovacích služeb; studium na odborném učilišti 1. stupně nebo střední technické škole,
- číšník, číslo 513101, název kvalifikace: HGT.01. Výkon číšnických služeb; studium na odborném učilišti 1. stupně nebo kvalifikační kurzy,
- kuchař, číslo 512001, název kvalifikace: HGT.02. Příprava a podávání pokrmů; studium na odborném učilišti 1. stupně nebo kvalifikační kurzy.

Co se týče skupiny **Potravinářství (SPC)**, řadí se sem tyto obory:

- cukrář - číslo 751201, název kvalifikace: SPC.01. Výroba cukrářských výrobků; studium na odborném učilišti 1. stupně nebo kvalifikační kurzy,
- pekař - číslo 751204, název kvalifikace SPC.03. Výroba pekařských výrobků; studium na odborném učilišti 1. stupně nebo kvalifikační kurzy.

Při sestavování školních vzdělávacích plánů vycházejí školy ze zákonných předpisů – rámcových plánů. Například pro profesi kuchař je stanoven následující vzdělávací plán (viz Tabulka 11).

Tab. 11: Minimální počet hodin odborného vzdělávání pro získání kvalifikace kuchař HGT.02. Příprava a podávání jídel

Název jednotky vzdělávacího cíle	Počet hodin
HGT.02.1. Bezpečnost a hygiena práce	30
HGT.02.2. Základy výživy a gastronomie	120
HGT.02.3. Příjem a skladování potravin	60
HGT.02.4. Příprava pokrmů	470
HGT.02.5. Podávání pokrmů	90
HGT.02.6. Cizí jazyk - odborný	30
CELKEM	**800**
HGT.02.7. Osobní a sociální kompetence	

Zdroj: Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Chrzanowie (2020)

Ve škole by měl být počet hodin odborného výcviku upraven na počet hodin uvedený v ustanoveních o rámcových vzdělávacích plánech pro veřejné školy, stanovených pro odborné vzdělávání v daném typu školy při zachování minimálního počtu hodin uvedeného v tabulce pro cíle vzdělávání odpovídající pro získání kvalifikace specifické pro danou profesi. Kromě zmíněných šesti vzdělávacích cílů by měli učitelé všech tříd povinné odborné výuky vytvářet žákům podmínky, aby získali osobní a sociální kompetence.

Každá škola si pak sestavuje vlastní vzdělávací plány. Příklad takového plánu odborného učiliště v Jelení Hoře obsahuje tab. 12.

3.

Tab. 12: Vzdělávací plán oboru kuchař odborného učiliště v Jelení Hoře

	Výuka v týdnech				Hodin výuky
	1. rok	2. rok	3. rok	Celkem týdnů	
polský jazyk	2	2	2	6	192
polský jazyk – další hodiny ředitele	1	1	–	2	64
anglický jazyk	2	2	1	5	160
dějepis	1	1	1	3	96
společenská výchova	–	–	1	1	32
základy podnikání	2	–	–	2	64
biologie	1	1	1	3	96
chemie	1	1	1	3	96
matematika	2	2	2; 1 ředitelský	6	192
informatika	1	–	–	1	32
tělesná výchova	3	3	3	9	288
vzdělávání v oblasti bezpečnosti	1	–	–	1	32
třídnické hodiny	1	1	1	3	96
rodinná výchova	14r	14r	14r	1,11	42
náboženství	2	2	2	6	192
kariérní poradenství	–	–	10r	0,26	10
vybavení a bezpečnostní pravidla v gastronomii (TV)	2	2	–	4	128
obchodní činnosti v gastronomii (TV)	–	1	1	2	64
gastronomická technologie a nauka o zboží (TV)	4	4	3	11	352
vzdělávání v oblasti bezpečnosti (PV)	4	5	4	13	416
cizí jazyk v gastronomii (TV)	2	–	–	2	64
praktické činnosti (PV)	–	6	12	18	576
CELKEM	**32,37**	**34,37**	**35,63**	**102,37**	**3275,84**
v tom teoretická výuka (TV)	8	7	4	19	608
v tom praktická výuka (PV)	4	11	16	31	992

Zdroj: Zespól Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze (2022a)

Při porovnání vzdělávacích plánů pro obor kuchař v ČR a v Polsku vyplývají následující zjištění:

- Mezi plány existuje rozdíl v časové dotaci pro praktickou výuku. V ČR začíná již v 1. ročníku v rozsahu 13,5 h/týden (tj. 432 h/rok při průměrném počtu 32 týdnů ve školním roce), v 2. a v 3. ročníku je v délce 17,5h/týden (tj. 560 h/rok). Oproti tomu v Polsku je praxi věnována menší časová dotace – v 1. ročníku 4 týdny (tj. 128 h/rok), v 2. ročníku 11 týdnů (352 h/rok) a v 3. ročníku 16 týdnů, což představuje přibližně 512 h/rok při průměrném rozsahu výuky 32 h/týden. Celkově tak čeští žáci mají praktickou odbornou přípravu v délce 1552 hodin, což je o 560 hodin více než polští žáci.
- Další předměty teoretické odborné přípravy jsou víceméně podobné v obou zemích.
- Co se týče skladby všeobecných předmětů, existují zde určité rozdíly, například v ČR mají žáci navíc 2. cizí jazyk a fyziku, naopak v Polsku zase mají navíc biologii, dějepis a náboženství.

3.2.3 Vývoj počtu absolventů ve sledovaných regionech v Polsku

Gastronomické obory nabízelo v roce 2021/2022 v podregionu jelenohorském a valbřišském několik škol, vybrané příklady jsou uvedeny v tabulce 13.

Tab. 13: Příklady škol nabízející obory v oblasti gastronomie ve školním roce 2021/2022

Podregion jelenohorský	Podregion valbřišský
• Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych Nr 2 v Jelení Hoře • Zespół Szkół Przyrodniczo - Usługowych i Bursy Szkolnej v Jelení Hoře • Dolnośląski Zespół Szkół v Karpaczi • Zespół Szkół Ogólnokształcących v Kowarach • Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. mjra H. Sucharskiego v Boleslavci • Zespół Szkół Budowlanych v Boleslavci • Zespół Szkół Handlowych i Usługowych im. Jana Kochanowskiego v Boleslavci • Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Komisji Edukacji Narodowej v Javoru • Zespół Szkół i Placówek im. Wincentego Witosa v Bolkówu • Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących v Kamenné Hoře • Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących im. Kombatantów Ziemi Lubańskiej • Dolnośląski Zespół Szkół v Biedrzychowicích • Zespół Szkół Ekonomiczno - Technicznych im. Kombatantów Ziemi Lwóweckiej, Rakowice Wielkie • Zespół Szkolno-Przedszkolny v Lubomierzu • Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jana Pawła II v Gryfowie Śląskim • Zespół Szkół Ponadpodstawowych ve Zhořelci • Zespół Szkół Zawodowych v Bogatyni • Zespół Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego ve Złotoryji	• Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących v Kamenné Hoře • Zespół Szkół Nr 7 im. Komisji Edukacji Narodowej ve Valbřichu • Zespół Szkół Agrotechnicznych w Bożkowie im. Batalionów Chłopskich v Bożkowie • Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. prof. Sylwestra Kaliskiego v Bystrzycy Kłodzkiej • Zespół Szkół Publicznych im. Jana Pawła II v Kudowie-Zdroju • Zespół Szkół Samorządowych v Stroniu Śląskim • Kłodzka Szkoła Przedsiębiorczości • Regionalna Szkoła Turystyczna v Polanicy Zdroju • Zespół Szkół Samorządowych v Stroniu Śląskim • Zespół Szkół Cechu Rzemiosł Różnych v Bielawie • Zespół Szkół Nr 2 im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego v Dzierżoniowie • Branżowa Szkoła I Stopnia „Rzemieślnik“ ve Svídnici • Zespół Szkół im. Jędrzeja Śniadeckiego v Żarowie • Zespół Szkół Hotelarsko - Turystycznych im. Tony Halika ve Svídnici • Zespół Szkół Nr 1 ve Svídnici • Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Hipolita Cegielskiego v Ziębicach

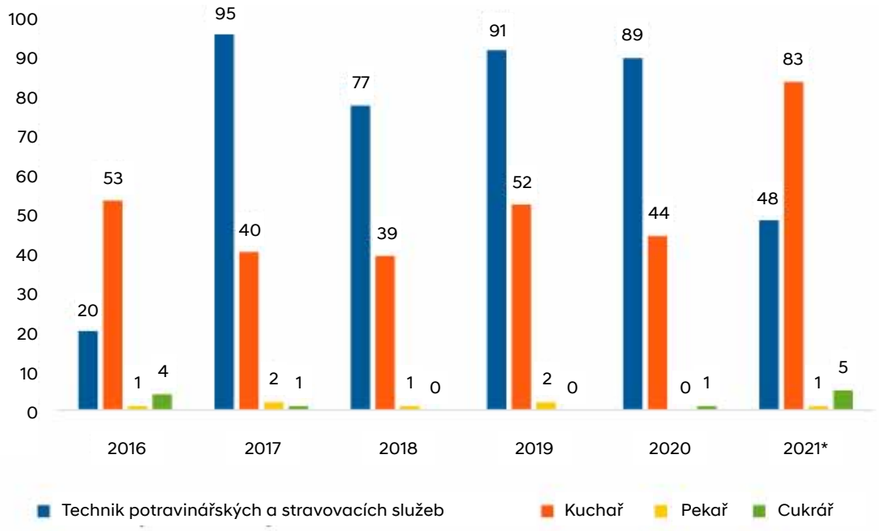
Zdroj: vlastní zpracování dle DWUP (2022)

3.

V podregionu jelenohorském a valbřišském byly ve školním roce 2021/2022 nabízeny tyto obory v oblasti gastronomie:

- 343404 technik potravinářských a stravovacích služeb,
- 512001 kuchař,
- 751201 cukrář,
- 751204 pekař.

Následující obr. 12 zachycuje vývoj počtu absolventů na vybraných školách v podregionu jelenohorském. Uvedené údaje zachycují počet absolventů pouze z těch škol, které poskytly za dané období údaje. Je jednoznačně vidět, že nejvíce absolventů bylo v oboru „Technik potravinářských a stravovacích služeb“ a dále v oboru „kuchař“. Minimum žáků studovalo a také ve sledovaném období dokončilo obory „pekař“ nebo „cukrář“.



* za rok 2021 neposkytla jedna z vybraných škol údaje

Obr. 12: Počet absolventů oborů gastronomie na vybraných školách v podregionu jelenohorském
Zdroj: vlastní zpracování dle poskytnutých údajů škol

Shrnutí kapitoly

- Zatímco je český vzdělávací systém v posledních letech neměnný, v Polsku probíhá rozsáhlá strukturální reforma, která by měla být dokončena v roce 2022/2023.
- V ČR i v Polsku jsou rámcové vzdělávací programy stanoveny celostátně a určují cíle, obsah i délku vzdělávání, profily absolventů a minimální časový rozsah výuky pro vybrané okruhy. Na jejich základě si jednotlivé školy sestavují své vlastní školní vzdělávací plány, které umožňují profilaci daného oboru. Skladba předmětů je pro vybraný obor podobná v obou zemích, nicméně plány se liší v časové dotaci pro praktickou výuku, které je v Polsku věnováno o třetinu méně hodin než v ČR.
- V ČR lze získat vzdělání v oblasti gastronomie na středních školách a odborných učilištích, přičemž studium trvá obvykle 3 roky (u oborů s nižšími nároky na vzdělání 2 roky) a žáci získávají výuční list. Poté mnozí pokračují dvouletým nástavbovým studiem, které je zakončeno maturitní zkouškou.
- V Polsku gastronomické obory nabízejí odborná učiliště I. stupně (studium trvá 3 roky), přičemž vyučení mohou pokračovat, prohloubit si své znalosti či rozšířit profilaci na odborných učilištích II. stupně, na kterých studium trvá další 2 roky a je zakončeno maturitou. Maturita je však dobrovolná.
- V posledních letech počet absolventů gastronomických oborů v Královéhradeckém kraji klesá, v Libereckém kraji kolísá.
- V Polsku nejvíce studentů absolvovalo v letech 2016-2021 obor „Technik potravinářských a stravovacích služeb“. Naopak studentů, resp. absolventů oborů „Pekař“ a „Cukrář“ bylo minimum, jednalo se o pouhé jednotky.

4.

VÝZKUM MEZI ŽÁKY OBORŮ GASTRONOMIE A GASTRONOMICKÝMI ZAŘÍZENÍMI

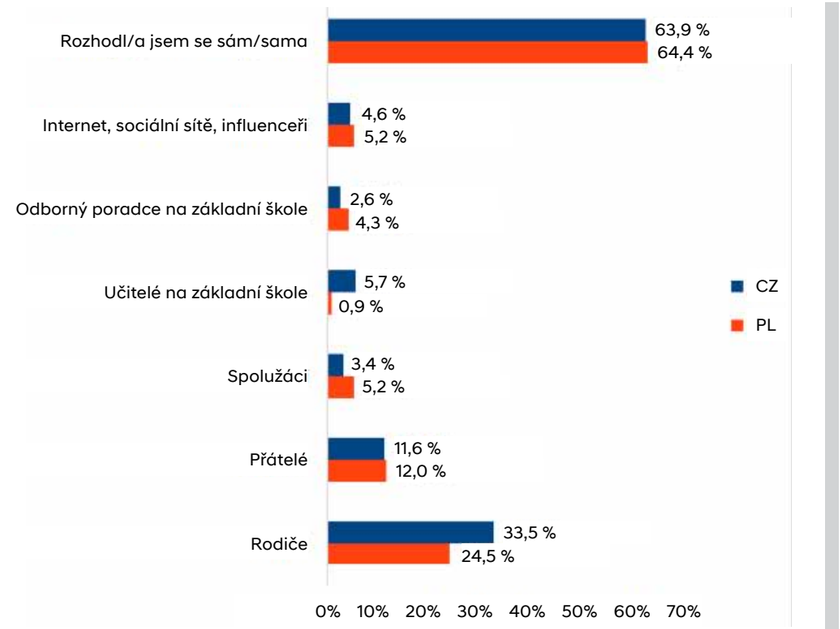
Za účelem zjištění současného stavu v oblasti gastronomie, co se týče vzdělávání, a sestavení návrhů na to, jaké změny provést, aby rostl zájem o gastronomické obory a aby absolventi zůstávali pracovat v oboru, který vystudovali, byly provedeny dva výzkumy. První byl zaměřený na žáky oborů gastronomie a cílem bylo zjistit, co je ovlivnilo při volbě daného oboru, jak jsou se studiem a praktickou výukou spokojení a jaké mají plány po dokončení školy. Druhý výzkum se zaměřil na stranu zaměstnavatelů v oblasti gastronomie, tj. restaurace, kavárny a další gastronomická zařízení a jeho cílem bylo zjistit jejich pohled na vzdělávání a připravenost žáků na praxi.

4.1 Vyhodnocení výzkumu mezi žáky oborů gastronomie

V rámci projektu byl během dubna a května 2022 uskutečněn výzkum mezi žáky gastronomických oborů ve zvoleném území. Cílem výzkumu bylo zjistit faktory, které žáky ovlivnily při výběru oboru, spokojenost žáků s daným oborem (studiem ve škole i vykonávanou praxí) a také jejich plány po dokončení školy. Pro sběr dat byl použit strukturovaný dotazník. Dotazník byl vytvořen v online platformě a k jeho vyplnění byly osloveny všechny školy s gastronomickými obory v daném území, tj. 16 škol z Libereckého a Královéhradeckého kraje a 18 škol z podregionu jelenohorského a valbřišského. Za účelem získání validních odpovědí vyplňovali dotazník žáci druhého a třetího ročníku (v ČR), příp. i čtvrtého ročníku (v Polsku), a to ti, co studovali obory kuchař, číšník, pekař, cukrář, pekařská a cukrářská výroba nebo výživový poradce. Žáci prvních ročníků, jelikož nemají dostatečnou zkušenost s výukou či praxí, nebyli do výzkumu zahrnuti. Na české straně vyplnilo dotazník 388 žáků, z nichž 68 % tvořily dívky a 32 % chlapci. V Polsku se jednalo o 233 žáků, z nichž 72 % představovaly dívky a 28 % chlapci. Následující podkapitoly shrnují výsledky výzkumu z české i polské části, co se týče výběru oboru, spokojeností se studiem a praxí a plánů do budoucna.

4.1.1 Výběr oboru

Respondenti odpovídali na sadu otázek, které měly zjistit jejich motivaci k výběru gastronomického oboru. Klíčové bylo odhalit, kdo nebo co studenty motivovalo k výběru oboru. V otázce mohli respondenti označit maximálně 2 nejpodstatnější možnosti. Výsledky shrnuje obr. 13.



Obr. 13: Faktory, které měly vliv na výběr oboru
Zdroj: vlastní zpracování

Z uvedeného obrázku výše lze vyčíst, že nejčastěji vedlo české i polské žáky k výběru gastronomického oboru jejich vlastní přání, tedy vnitřní motivace (uvedlo přibližně 64 % respondentů), a druhým nejvýznamnějším faktorem byli jejich rodiče (tuto možnost zvolila třetina českých a čtvrtina polských respondentů). Z obrázku je patrné, že jen zlomek českých i polských žáků byl ovlivněn učiteli nebo poradci na základní škole, internetem/sociálními sítěmi či spolužáky. Učitelé na základní škole měli o něco větší vliv v ČR než v Polsku. Naproti tomu odborní poradci na základní škole měli větší vliv na žáky v Polsku než v ČR.

V další části dotazníku respondenti hodnotili, do jaké míry souhlasí s různými tvrzeními týkajícími se důvodů, proč si vybrali studium gastronomie. Odpovědi byly zaznamenány na pětibodové škále od 1 = naprosto souhlasím po 5 = naprosto nesouhlasím. Výsledky shrnuje následující tabulka.

4.

Tab. 14: Důvody pro výběr oboru

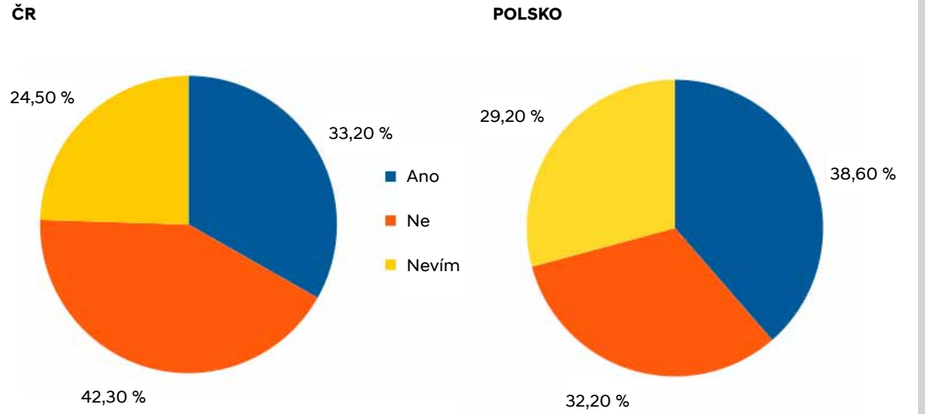
Proč sis vybral/a svůj obor?	ČR		POLSKO	
	Průměr	Medián	Průměr	Medián
Protože rád/a pracuji s lidmi.	2,9	3	2,9	3
Protože to není stereotypní práce.	2,9	3	3,0	3
Protože to využiji i v osobním životě.	2,4	2	2,8	3
Protože si myslím, že vydělám hodně peněz.	3,3	3	3,1	3
Protože mám jistotu, že ve svém oboru vždy najdu zaměstnání.	2,6	3	2,5	2
Protože chci pokračovat v rodinné tradici.	4,1	5	4,6	5

Pozn.: Hodnocení na stupnici 1 = naprosto souhlasím až 5 = naprosto nesouhlasím.
Zdroj: vlastní zpracování

Překvapením ve zjištěných odpovědích je fakt, že čeští respondenti nejvíce souhlasili s tím, že si svůj gastronomický obor vybrali i proto, že získané dovednosti využijí v osobním životě. Dalšími významnými faktory k výběru gastronomického oboru je oblíbenost práce ve společenském prostředí a preference různorodosti v práci. Naopak minimum studentů označilo, že chce pokračovat v rodinné tradici. Nejvíce různorodé odpovědi se objevovaly u tvrzení, že studenti ve svém oboru vždy najdou uplatnění. Názory žáků na budoucnost gastronomických oborů jsou pravděpodobně velmi odlišné. V otevřené otázce ohledně jiných faktorů, které studenty ovlivnily při výběru oboru, respondenti často uváděli, že je vaření a pečení zkrátka baví. Také se v různých formách objevovala tvrzení, že současný obor, který respondenti studují, je už druhou volbou. V těchto odpovědích byla patrná jistá dávka nejistoty ohledně dostudování.

Výsledky v Polsku se v této otázce příliš nelišily od situace v ČR. Ukázalo se, že většina respondentů souhlasí s tvrzením, že si svůj gastronomický obor vybrali, protože mají jistotu, že ve svém oboru vždy najdou zaměstnání. Druhým a třetím významným faktorem byla možnost využití i v osobním životě a oblíbenost práce s lidmi. Pokračování v rodinné tradici se nezařadilo podobně jako v ČR mezi významné faktory pro výběr oboru.

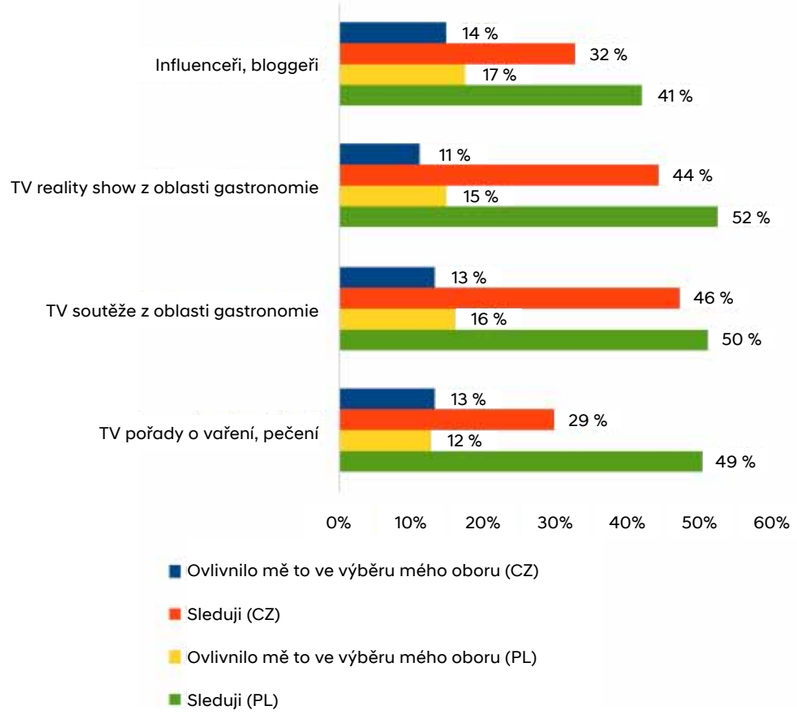
Na otázku, zda by si studenti vybrali stejný obor, kdyby měli znovu možnost volby, celkem 42 % českých studentů odpovědělo, že ne, zatímco v Polsku dosáhla tato záporná odpověď hodnoty 32 %. Mezi nejčastější důvody, které studenti zmiňovali, bylo, že je studium nebaví, že to pro ně není vhodné a zajímavé. Celkové výsledky zobrazuje následující obrázek.



Obr. 14: Znovuvybrání stejného oboru
Zdroj: vlastní zpracování

Studenti se dále měli zamyslet, jaké by měly být důvody pro studium oboru pro další uchazeče. Nejčastěji se objevovalo v ČR i v Polsku tvrzení, že pokud vybraný gastronomický obor uchazeče baví, tak jim studium opravdu doporučují. Studenti v ČR také zmiňovali výhodu v tom, že se na škole naučí praktické věci, které využijí i v běžném životě, a také se zdokonalí v komunikaci s lidmi. V Polsku se studenti zmiňovali o tom, že jejich škola je na výborné úrovni, že se tam naučí mnoho zajímavých dovedností. Studenti chválili i příjemnou atmosféru na školách.

Následující obrázek zachycuje další vlivy z veřejných médií, které mohly mít nějaký vliv na výběr oboru studentů. Zároveň lze také z obrázku vyčíst, co studenty z oblasti gastronomie v médiích zajímá.



Obr. 15: Vliv TV pořadů a influencerů na výběr oboru
Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky naznačují, že média, pořady o vaření ani influenceři nemají na výběr oboru u českých ani u polských studentů příliš velký vliv. Nicméně influenceři, bloggeři mají větší význam v Polsku než v ČR. Obecně polští studenti sledují reality show, soutěže i pořady z oblasti gastronomie více než čeští studenti. Významný rozdíl je u samotných TV pořadů o vaření, pečení, které sleduje 29 % českých a 49 % polských studentů.

4.1.2 Spokojenost žáků se studiem a praxí

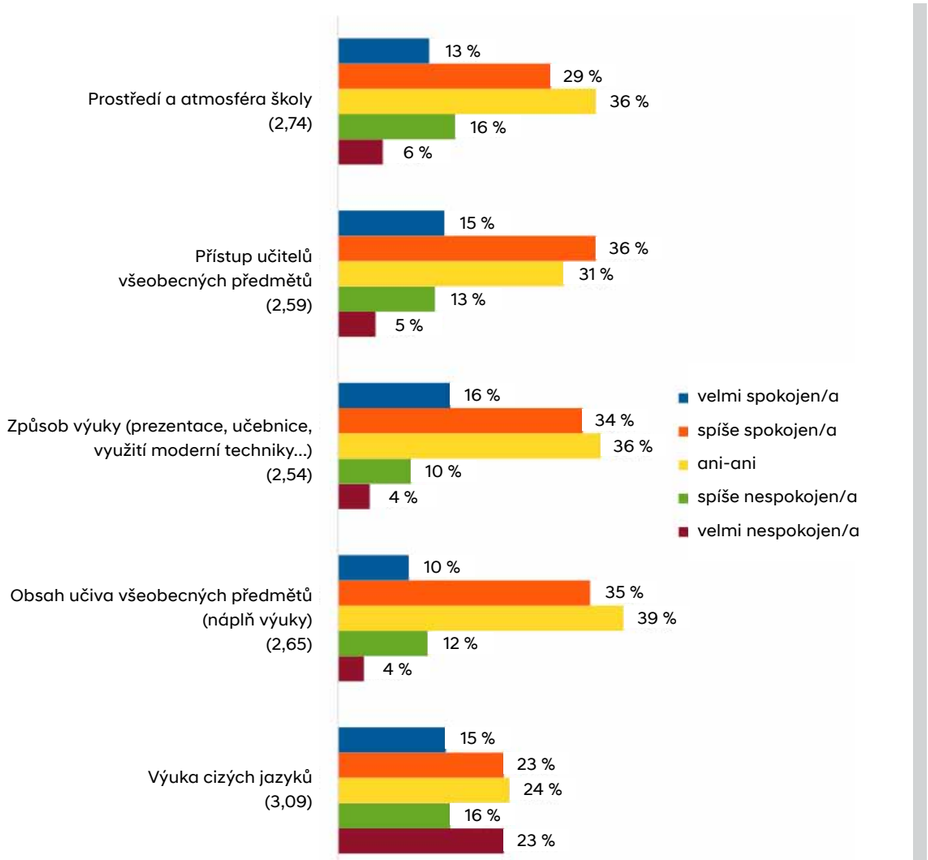
O tom, zda student bude ve svém oboru úspěšný, zda bude motivovaný a zda střední školu úspěšně dokončí, nepochybně rozhoduje jeho spokojenost, která úzce souvisí s kvalitou výuky. Spokojenost byla zkoumána v několika oblastech:

- spokojenost se školou obecně, výukou všeobecných předmětů a cizích jazyků,
- spokojenost s praktickou výukou, s odbornými předměty,
- spokojenost se speciálními vzdělávacími akcemi (soutěže, workshopy, kurzy apod.),
- spokojenost s praxí.

Respondenti vyjadřovali svou spokojenost na pětibodové škále od 1 = velmi spokojen/a po 5 = velmi nespokojen/a.

Spokojenost se školou, výukou všeobecných předmětů a cizích jazyků

Následující obrázky demonstrují výsledky hodnocení spokojenosti studentů s výukou na školách.



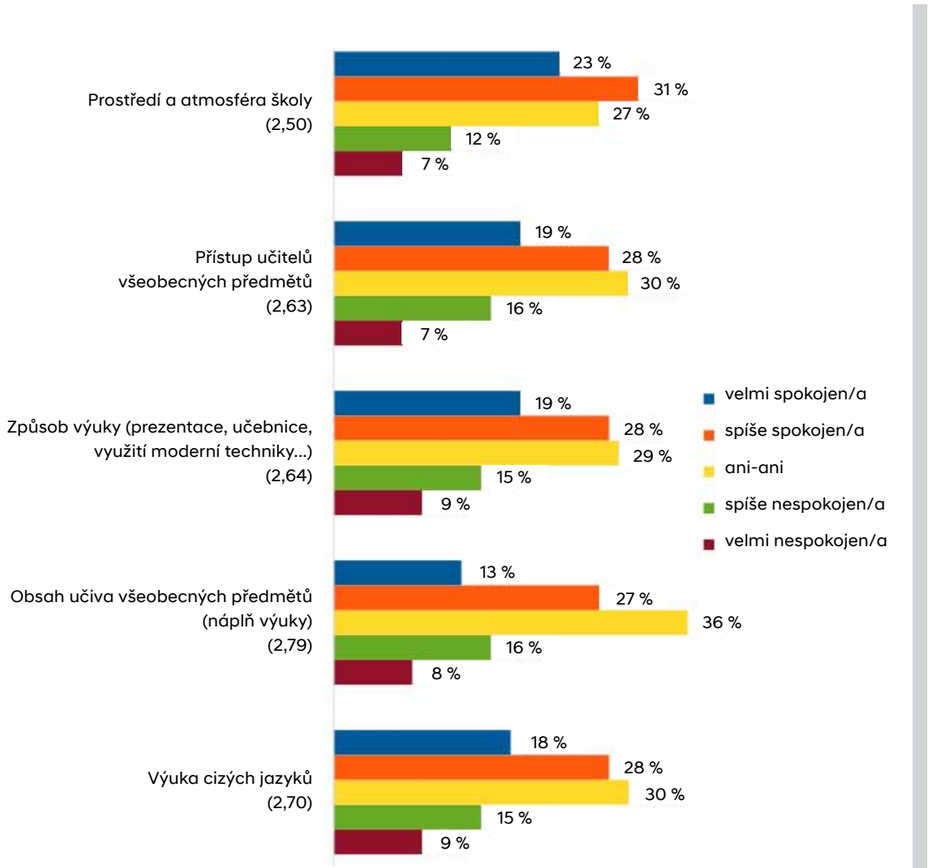
Pozn.: Číslo v závorce udává průměr hodnocení, stupnice 1=velmi spokojen/a až 5=velmi nespokojen/a.

Obr. 16: Spokojenost českých studentů se školou a s výukou všeobecných předmětů
Zdroj: vlastní zpracování

4.

Z uvedeného obrázku je patrné, že u českých studentů převládal průměrný až pozitivní náhled na školu jako takovou i na výuku všeobecných předmětů. Výuka cizích jazyků byla, zdá se, na středních gastronomických školách a učilištích velmi různá. Odpovědi v této otázce naznačovaly značné rozdíly v kvalitě výuky cizích jazyků na různých školách. V této oblasti je tedy poměrně značný prostor pro zlepšení.

Následující obrázek obsahuje výsledky za polskou část výzkumu a je z něj patrné, že u polských studentů převládal průměrný náhled na školu jako takovou i na výuku všeobecných předmětů. Nejvíce byli studenti spokojeni s prostředím a atmosférou školy (průměr 2,50), naopak nejmenší spokojenost vyjádřili s obsahem učiva všeobecných předmětů (průměr 2,79).

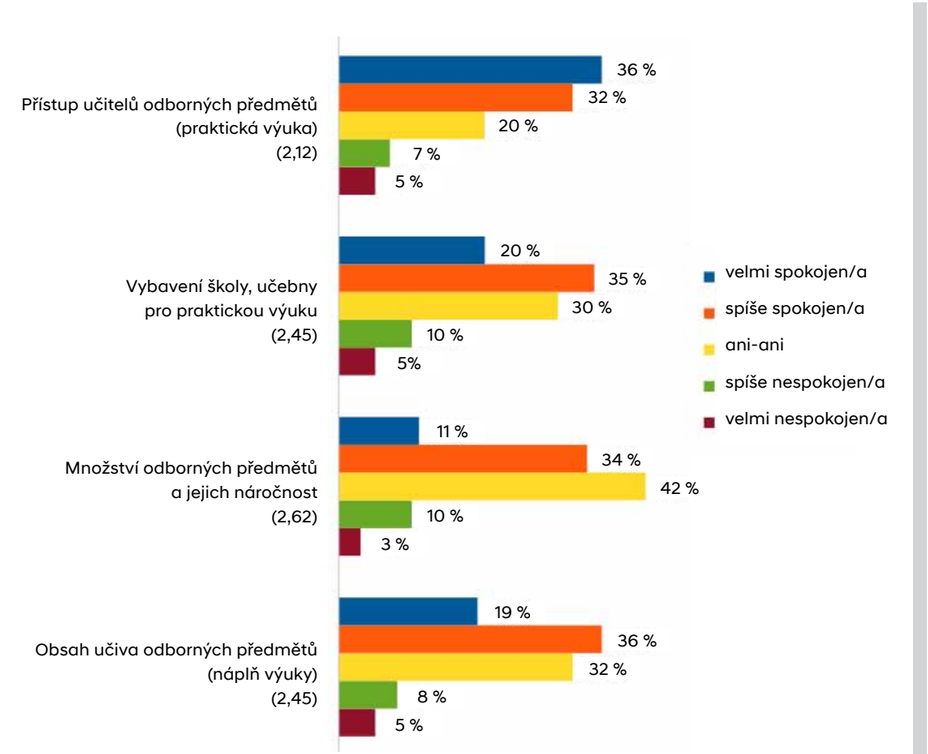


Pozn.: Číslo v závorce udává průměr hodnocení, stupnice 1=velmi spokojen/a až 5=velmi nespokojen/a.

Obr. 17: Spokojenost polských studentů se školou a s výukou všeobecných předmětů
Zdroj: vlastní zpracování

Spokojenost s praktickou výukou, s odbornými předměty

Výsledky naznačují, že čeští studenti byli skutečně velmi spokojeni s přístupem učitelů odborných předmětů, což lze považovat za skvělou zprávu. Celkově byly výsledky hodnocení kvality praktické výuky také pozitivní až průměrné.

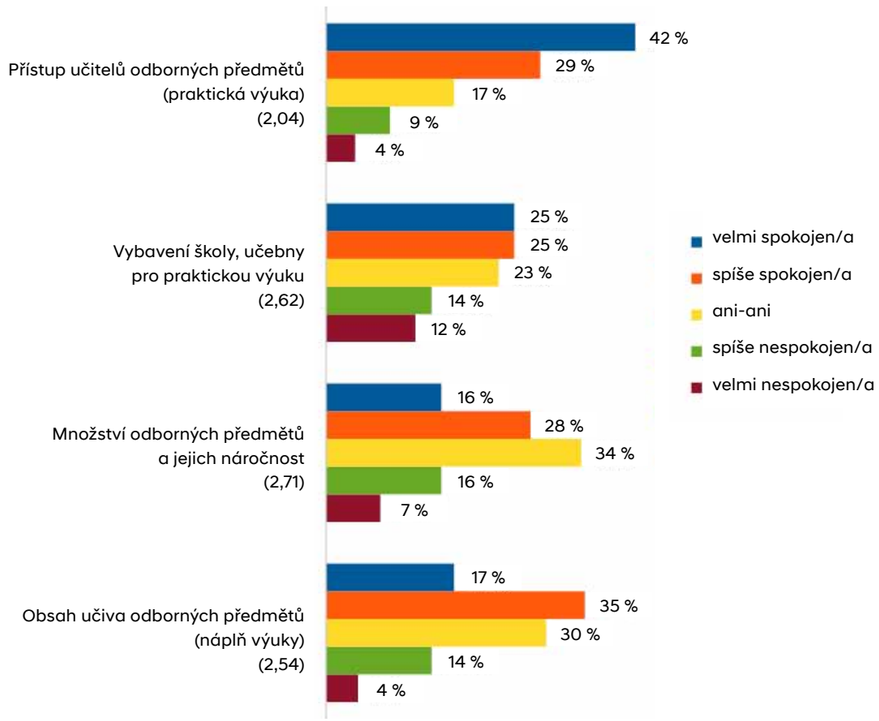


Pozn.: Číslo v závorce udává průměr hodnocení, stupnice 1=velmi spokojen/a až 5=velmi nespokojen/a.

Obr. 18: Spokojenost českých studentů s praktickou výukou, s odbornými předměty
Zdroj: vlastní zpracování

I u polských studentů převažovaly pozitivní či průměrné výsledky. Nejvyšší spokojenost vyjádřili studenti s přístupem učitelů odborných předmětů, přes 70 % dotazovaných bylo s přístupem velmi nebo spíše spokojeno. Nejméně byli studenti spokojeni s množstvím odborných předmětů a jejich náročností, ale i tak dosáhla průměrná hodnota tohoto faktoru hodnoty 2,71 na pětibodové škále, kdy 1 znamenala velmi spokojen/a.

4.

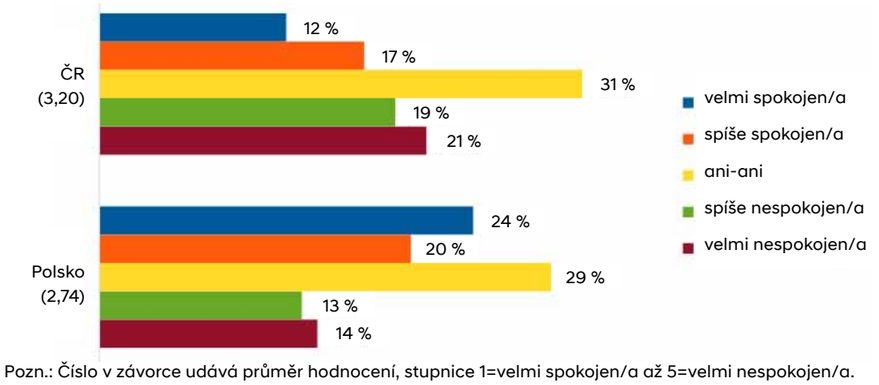


Pozn.: Číslo v závorce udává průměr hodnocení, stupnice 1=velmi spokojen/a až 5=velmi nespokojen/a.

Obr. 19: Spokojenost polských studentů s praktickou výukou, s odbornými předměty
Zdroj: vlastní zpracování

Spokojenost se speciálními vzdělávacími akcemi

Na některých školách mají studenti možnost zúčastnit se speciálních workshopů, soutěží nebo vzdělávacích akcí nad rámec výuky. Již z přípravné fáze výzkumu, z rozhovorů s odborníky ve vzdělávání v gastronomii bylo patrné, že podobné aktivity budou mít velký vliv na motivaci studentů, na jejich nadšení a ochotu v oboru zůstat a působit i po dokončení školy. Výsledky za českou i polskou stranu obsahuje obr. 20.



Pozn.: Číslo v závorce udává průměr hodnocení, stupnice 1=velmi spokojen/a až 5=velmi nespokojen/a.

Obr. 20: Spokojenost se speciálními vzdělávacími akcemi
Zdroj: vlastní zpracování

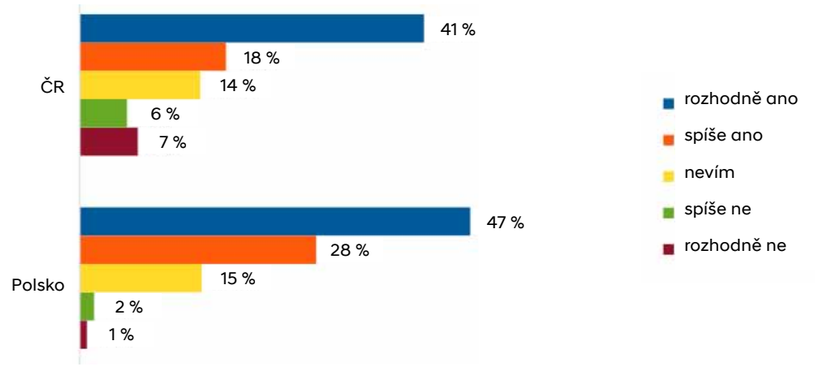
Z obrázku lze vyčíst, že v této oblasti mají zejména české školy vyučující gastronomické obory prostor ke zlepšení. Studenti by si pravděpodobně přáli podobných akcí více a se současnou nabídkou byli spíše nespokojeni. V další otázce, která tuto tematiku měla blíže přiblížit, dokonce 31 % českých respondentů odpovědělo, že o nabídce podobných „nad rámec" vzdělávacích akcí ani neslyšelo. Vzhledem k tomu, že jde skoro o třetinu respondentů, znamená toto zjištění skutečný problém. V Polsku tento podíl dosáhl hodnoty 16 %. Dalších 18 % českých respondentů a 25 % polských respondentů odpovědělo, že o nabídce dalších akcí vědí, ale že o to nemají zájem. Necelých 14 % českých a 11 % polských respondentů by se rádo zúčastnilo podobných akcí, ale brání jim v tom nějaká překážka. U zhruba poloviny šlo o překážku finanční - nedostatek finančních prostředků na zaplacení účasti na akci a u druhé poloviny se jednalo o překážku omezené kapacity vzdělávacích akcí. Necelých 13 % českých, resp. 17 % polských respondentů označilo, že už na podobné vzdělávací akci byli, a u dalších 19 % českých, resp. 27 % polských respondentů byl patrný zájem o další akce.

Spokojenost s praxí

V části dotazníku zaměřeném na praxi studenti informovali o tom, zda si mohli zvolit, v jakém podniku budou svou praxi vykonávat. Kromě toho hodnotili také průběh odborné praxe.

Necelých 70 % českých, resp. 11 % polských studentů odpovědělo, že jim nebylo umožněno si zvolit podnik, kde budou na praxi. Navazující otázka řešila, zda by tuto možnost vůbec uvítali. Výsledky zobrazuje následující obr. 21.

4.



Obr. 21: Preference možnosti volby podniku na praxi
Zdroj: vlastní zpracování

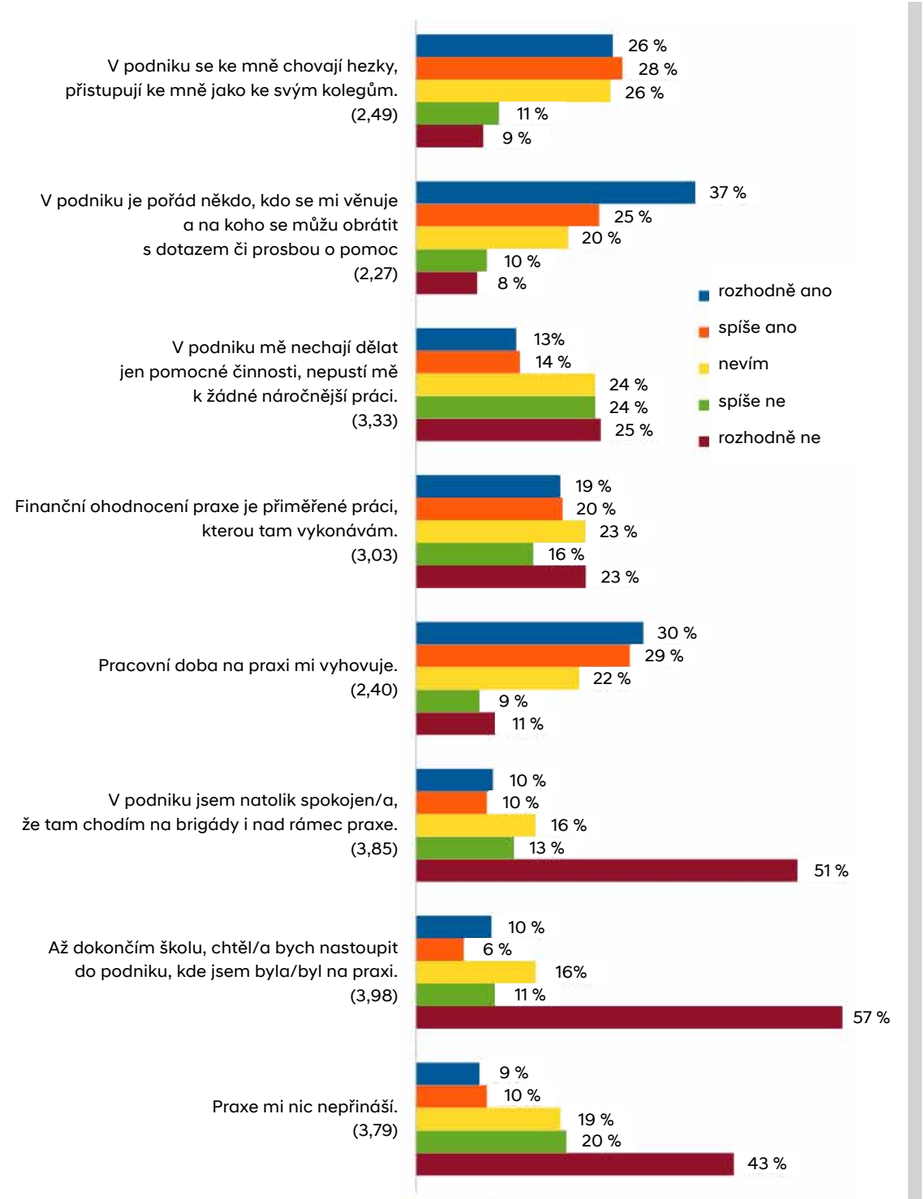
Z výsledků je patrné, že studenti by rádi měli možnost ovlivnit, v jakém podniku budou na praxi. Tuto možnost by uvítalo téměř 60 % českých a 75 % polských studentů. V dalších otázkách pak více než polovina polských studentů uvedla, že by ráda vystřídala během jednoho roku více podniků. Kromě toho by 43 % českých, resp. přes 63 % polských studentů uvítalo prezentaci podniků na škole pro vhodnější výběr místa na praxi.

Studenti dále odpovídali, do jaké míry souhlasí s tvrzeními ohledně průběhu praxe (1 = rozhodně ano, 5 = rozhodně ne) - viz obr. 22 a 23.

Hodnocení průběhu praxí českými studenty lze považovat za pozitivní až průměrné. Nadpoloviční většina studentů uvedla, že se k nim na praxích chovají zaměstnanci podniků dobře a že na praxi je stále někdo, na koho se mohou obrátit s prosbou o pomoc nebo o radu. Za negativní zjištění lze považovat, že 27 % studentů uvedlo, že spíše nebo naprosto souhlasí s tím, že na praxi vykonávají pouze pomocné činnosti. Vzhledem k tomu, že se jedná skoro o třetinu studentů, je toto zjištění poměrně závažné. Pohled studentů na finanční ohodnocení se velmi různil. Nadpoloviční většině studentů pracovní doba na praxi vyhovovala.

Z obrázku je dále patrné, že jen málo studentů pracovalo v podniku, kde vykonávalo praxi, i nad rámec praxe. Jen 16 % studentů uvedlo, že by chtěli pracovat v témže podniku i po ukončení studia. Celkem 63 % studentů uvedlo, že nesouhlasí s tím, že by jim praxe nic nepřinesla.

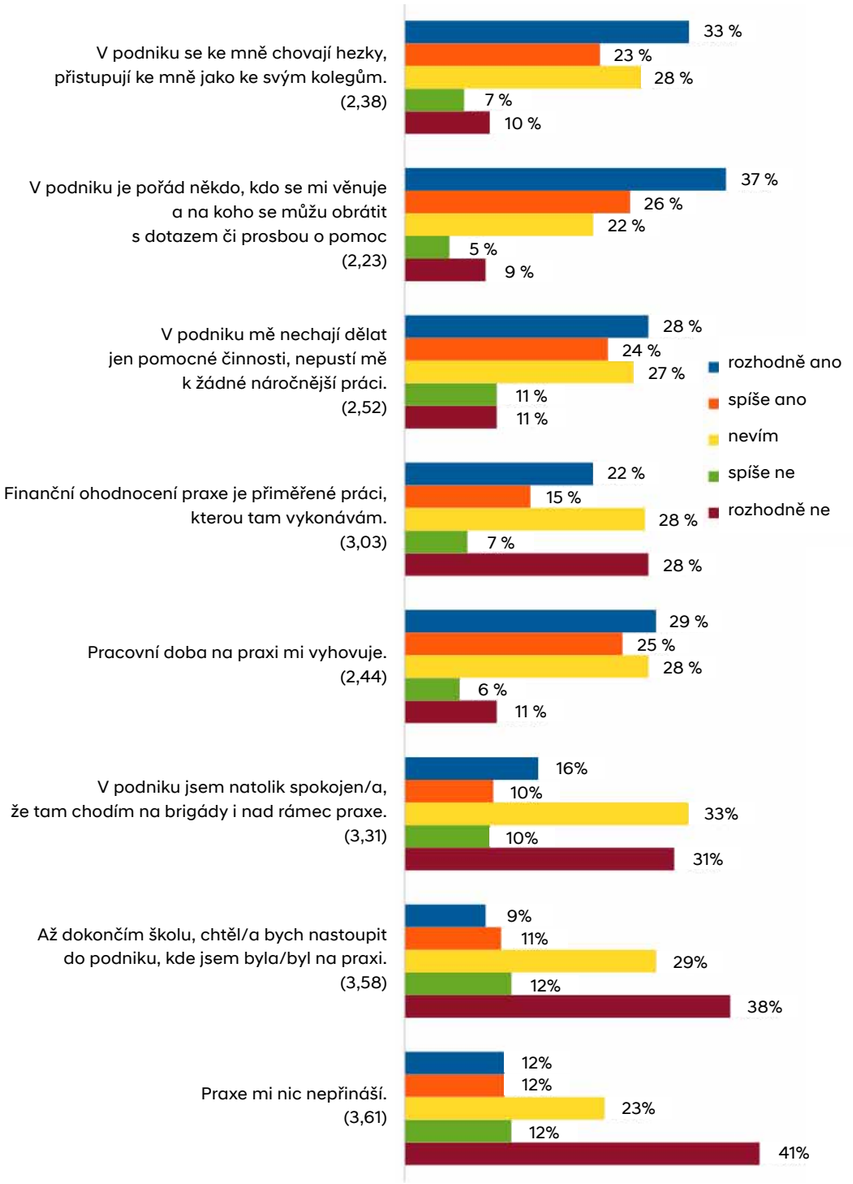
Výsledky za polskou stranu shrnuje obr. 23.



Pozn.: Číslo v závorce udává průměr hodnocení, stupnice 1=rozhodně ano až 5=rozhodně ne.

Obr. 22: Hodnocení průběhu praxí českými studenty
Zdroj: vlastní zpracování

4.



Pozn.: Číslo v závorce udává průměr hodnocení, stupnice 1=rozhodně ano až 5=rozhodně ne.

Obr. 23: Hodnocení průběhu praxí polskými studenty
Zdroj: vlastní zpracování

Hodnocení průběhu praxí polskými studenty lze rovněž považovat za pozitivní až průměrné. Studenti velmi dobře hodnotili přístup zaměstnanců v podniku, kde vykonávají praxi. Více než polovina dotazovaných souhlasila s tvrzením, že se k nim chovají jako k ostatním zaměstnancům, a téměř dvě třetiny vyjádřili souhlas, že je jim v podniku k dispozici někdo, na koho se mohou kdykoli obrátit s dotazem. Na druhou stranu přes 50 % studentů uvedlo, že je v podniku nechají dělat jen pomocné práce. V otázce ohledně finančního ohodnocení byly zaznamenány různorodé odpovědi. Vzhledem k tomu, že si většina polských studentů mohla zvolit podnik, kde budou na praxi, bylo překvapující, že přes 40 % studentů do podniku nechodilo pracovat i nad rámec praxe a polovina by po dokončení školy do daného podniku vůbec nenastoupila. Pozitivním výsledkem je přínos praxe – téměř dvě třetiny studentů nesouhlasilo s tvrzením, že by jim praxe nic nepřinášela. Níže uvedená tabulka 15 pak shrnuje veškeré hodnocení spokojenosti žáků se školou, praktickou výukou i praxí.

Tab. 15: Shrnutí hodnocení spokojenosti žáků

	ČR	POLSKO
Škola, všeobecné předměty, cizí jazyky		
Prostředí a atmosféra školy	2,74	2,50
Přístup učitelů všeobecných předmětů	2,59	2,63
Způsob výuky (prezentace, učebnice, využití moderní techniky…)	2,54	2,64
Obsah učiva všeobecných předmětů (náplň výuky)	2,65	2,79
Výuka cizích jazyků	3,09	2,70
Praktická výuka, odborné předměty		
Přístup učitelů odborných předmětů (praktická výuka)	2,12	2,04
Vybavení školy, učebny pro praktickou výuku	2,45	2,62
Množství odborných předmětů a jejich náročnost	2,62	2,71
Obsah učiva odborných předmětů (náplň výuky)	2,45	2,54
Speciální vzdělávací akce	3,20	2,74
Praxe		
V podniku se ke mně chovají hezky, přistupují ke mně jako ke svým kolegům.	2,49	2,38
V podniku je pořád někdo, kdo se mi věnuje a na koho se můžu kdykoli obrátit s dotazem či prosbou o pomoc.	2,27	2,23
V podniku mě nechají dělat jen pomocné činnosti, nepustí mě k žádné náročnější práci.	3,33	2,52
Finanční ohodnocení praxe je přiměřené práci, kterou tam vykonávám.	3,03	3,06
Pracovní doba na praxi mi vyhovuje.	2,40	2,44
V podniku jsem natolik spokojen/a, že tam chodím na brigády i nad rámec praxe.	3,85	3,31
Až dokončím školu, chtěl/a bych nastoupit do podniku, kde jsem byla/byl na praxi.	3,98	3,61
Praxe mi nic nepřináší.	3,79	3,61

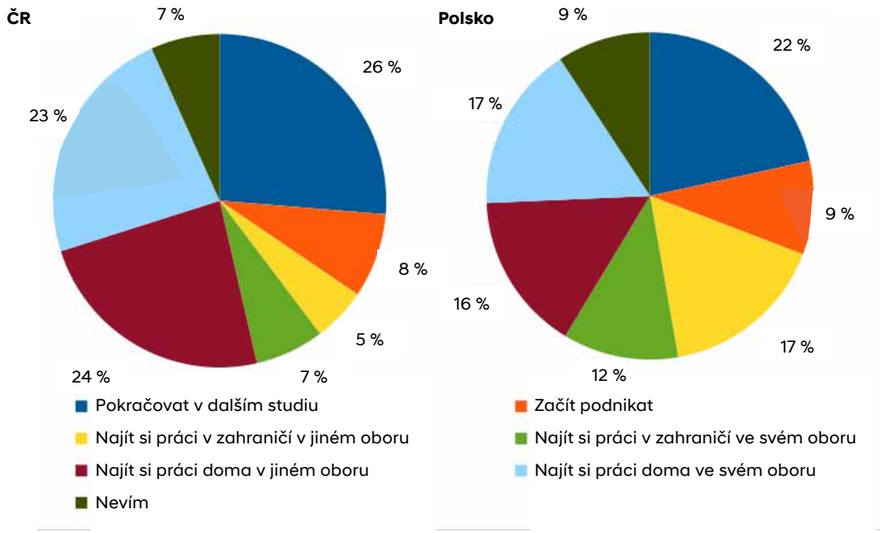
Pozn.: Čísla udávají hodnoty průměrů; stupnice 1=velmi spokojen/a až 5=velmi nespokojena. U praxe se jedná o vyjádření míry souhlasu s daným tvrzení na stupnici 1 = rozhodně ano až 5 = rozhodně ne.
Zdroj: vlastní zpracování

4.

Jak je z tabulky patrné, čeští žáci volili lepší hodnocení u více položek v rámci všeobecné či odborné výuky na školách. Nicméně v porovnání s polskými žáky jsou rozdíly v hodnocení minimální s tou výjimkou, že čeští žáci vyjádřili o dost vyšší nespokojenost s výukou cizích jazyků. Co se týče speciálních vzdělávacích akcí na školách, spokojenost polských žáků (průměr 2,74) byla o dost vyšší než českých žáků (průměr 3,20). U faktorů vztahujících se k praxi byly výsledky relativně podobné až na spokojenost s náplní práce v podniku. U tohoto faktoru souhlasilo o dost více polských respondentů s tvrzením, že v podniku vykonávají jen pomocné činnosti. Větší část českých i polských respondentů vyjádřila nesouhlas s tvrzeními v rámci určité loajality k podniku (výkon brigády nad rámec praxe či nástup do daného podniku po dokončení školy). V ČR může být příčinou nemožnost volby podniku na praxi u většiny dotazovaných.

4.1.3 Plány do budoucna

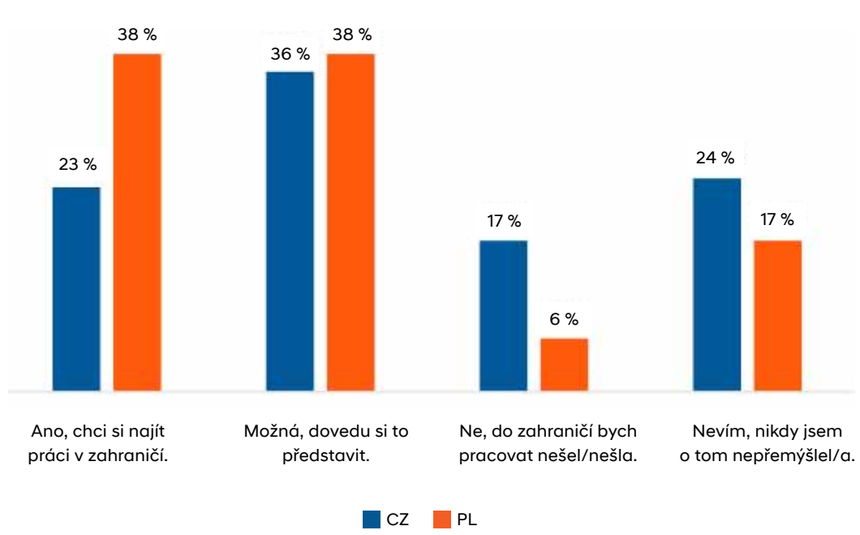
Dotazník byl také zaměřen na to, jaké jsou plány studentů do budoucna po dokončení studia na současné škole a zda by případně chtěli pracovat v zahraničí. Odpovědi českých i polských žáků zobrazuje následující obr. 24.



Obr. 24: Plány po ukončení školy
Zdroj: vlastní zpracování

Největší podíl českých (přes 26 %) i polských (téměř 22 %) studentů by chtělo pokračovat v dalším studiu. Pozitivním výsledkem je, že téměř jedna třetina českých i polských studentů hodlá zůstat pracovat ve svém oboru, ať už ve své domácí zemi (přes 23 % českých a téměř 17 % polských) nebo v zahraničí (necelých 7 % českých a přes 11 % polských). Naopak alarmujícím výsledkem je, že podobný podíl plánuje najít si práci v jiném oboru a zůstat v domácí zemi – téměř 24 % českých, resp. 16 % polských – nebo práci v zahraničí v jiném oboru (přes 5 % českých, resp. téměř 17 % polských studentů).

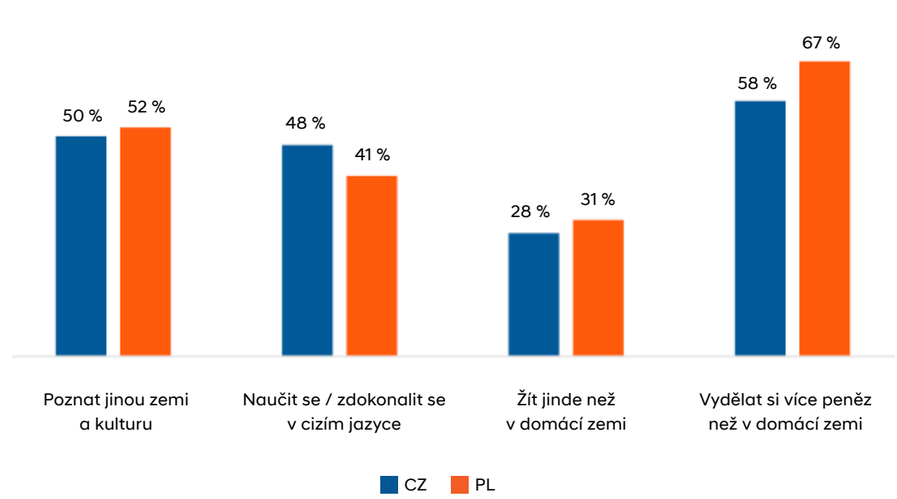
Co se týče práce v zahraničí, v další rozšiřující otázce 24 % českých studentů uvedlo, že o práci v zahraničí zatím nikdy nepřemýšleli, a 17 % studentů zvolilo možnost, že do zahraničí by pracovat nešli (viz obr. 25). Okolo 36 % studentů si práci v zahraničí dovede představit, ale ještě nebyli rozhodnuti. Přibližně 38 % polských studentů by v budoucnu chtělo pracovat v zahraničí a stejný podíl ještě nebyl rozhodnut, ale dovedou si to představit. Celkem 17 % studentů referovalo, že o této možnosti dosud nepřemýšleli a 6 % v budoucnu v zahraničí pracovat nechce. Z výsledků této otázky vyplývá, že do zahraničí by šli pracovat spíše polští studenti než čeští.



Obr. 25: Záměr pracovat v zahraničí
Zdroj: vlastní zpracování

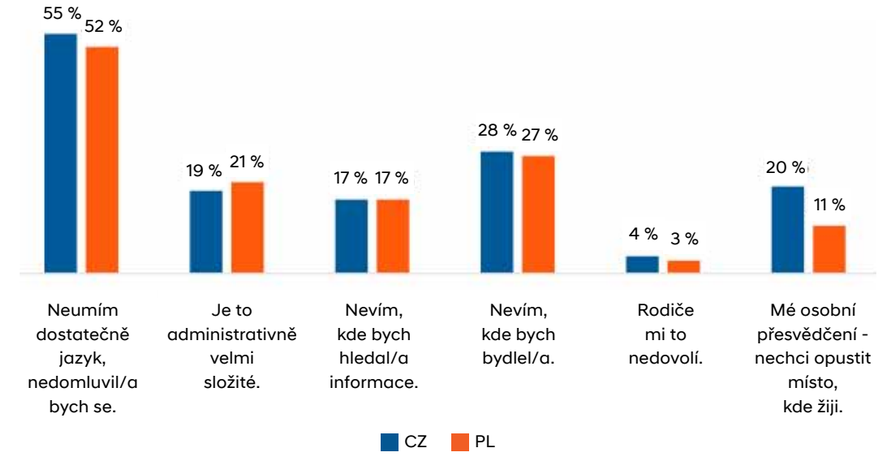
4.

Obr. 26 a 27 jsou potom podrobně zaměřeny na motivační faktory a bariéry práce v zahraničí. U této otázky mohli respondenti vybrat více možností, případně dopsat nějakou svoji individuální. Jak lze z obrázků vypozorovat, největším motivačním faktorem pro odchod do zahraničí byla vidina vyššího výdělku (pro 58 % českých a 67 % polských studentů), dále pak poznávání jiné země, její kultury a zlepšení jazykových znalostí.



Obr. 26: Důvody pro odchod do zahraničí
Zdroj: vlastní zpracování

Na druhou stranu největší překážkou odchodu do zahraničí pro více než polovinu polských i polovinu českých respondentů byly nedostatečné znalosti cizího jazyka. Dále u nich panovala nejistota ohledně bydlení v zahraničí a složité administrativy (viz obr. 27).



Obr. 27: Překážky, které brání odchodu do zahraničí
Zdroj: vlastní zpracování

4.

4.2 Vyhodnocení výzkumu mezi zaměstnavateli

Za účelem hlubšího pohledu na problematiku zaměstnávání v oblasti gastronomie byl proveden výzkum mezi zaměstnavateli, tj. majiteli, provozními či šéfkuchaři gastronomických zařízení jako jsou restaurace, kavárny, bistra apod. Cílem bylo získat také pohled druhé strany, tj. pohled zaměstnavatelů. Jelikož bylo třeba zjistit informace kvalitativní povahy, tj. zaměření spíše do hloubky než co do počtu respondentů, byla pro daný výzkum zvolena metoda osobního hloubkového rozhovoru. Pro rozhovor byla připravena struktura, kterou tazatel vždy mohl adaptovat dle průběhu daného rozhovoru. Hlavními body rozhovorů byla tato témata:

- aktuální situace na trhu práce,
- výběr nových zaměstnanců, jejich přijímání, zaškolování, druhy pracovních smluv,
- spolupráce se školami - praxe žáků,
- připravenost a očekávání absolventů oborů gastronomie od zaměstnání,
- vliv pandemie Covid-19 na zaměstnávání v gastronomii.

Celkem se rozhovorů účastnilo deset podniků na české straně a deset podniků na polské straně. Jednalo se o různorodé podniky, co se týče velikosti, typu (restaurace, bistro, kavárna) i zaměření (tradiční a moderní gastronomie).

Z realizovaných rozhovorů vyplynuly následující poznatky.

Jaká je situace na trhu práce? Ovlivnila ji výrazně pandemie?

- V oboru gastronomie existuje vysoká míra fluktuace zaměstnanců, proces přijímání nových je v podstatě nekončící činnost.
- Kvůli pandemii Covid-19 mnoho lidí z tohoto oboru odešlo a již se nevrátí. V současnosti je velmi těžké najít někoho nového.
- V dnešní době je považováno za standardní poskytnout práci na plný úvazek s odpovídající výší odměny, nicméně dotazovaní zmiňovali, že někteří zaměstnavatelé obchází systém tak, že vyplácí minimální mzdu a zbytek tzv. „na ruku", což zaměstnancům nevadí - oni řeší „tady a teď", nestarají se o to, jakou dávku by dostali např. v případě nemoci nebo později výši důchodu.

Jak probíhá výběr a přijímání nových zaměstnanců?

- Při výběru nového zaměstnance není důležité vzdělání, praxe apod., ale to, co je schopen předvést během několika prvních dnů, jestli ho daná práce baví, jestli "zapadne" do týmu a je ochotný učit se, rozvíjet se, jestli je otevřený a připravený na změny.
- Je velmi vítané, když uchazeč umí nějaký cizí jazyk.
- Podniky nemají připravené nějaké trainee programy, zaučování nového zaměstnance vždy přizpůsobí dané situaci.

Jaké jsou zkušenosti s praktikanty, absolventy oborů gastronomie?

- Po praktikantech je velká poptávka, zpravidla školy mají uzavřené smlouvy s vybranými podniky a další už nemají šanci nějakého praktikanta získat. Existují však výjimky, podnik ale musí splnit kritéria daná školou (co se týče např. pracovních podmínek, činností, které bude praktikant vykonávat apod.).
- Na školách se často vyučuje podle zastaralých osnov, žáci musí vědět, jak uvařit např. svíčkovou, chodí na praxi do podniků s tradičními postupy i kuchyní z 90. let, ale chybí prostor pro předávání znalostí ohledně nové moderní gastronomie.
- Často kladou školy důraz na v praxi méně podstatné věci (např. u prostření stolu rozložení příboru s přesností na cm).
- Absolventi mají teoretické znalosti, které si nemohli nikdy ověřit v praxi. Mají znalosti o různých technologiích, metodách, s kterými nikdy nepřišli do kontaktu.
- Žáci se často z praxe omlouvají, sami nemají motivaci pro studium ani praktickou výuku, nebaví je to. Pokud vyjádří jasně nezájem, nemá význam do nich investovat čas.
- Práce v gastronomii je hodně o práci s lidmi a to se ve škole moc nelze naučit. K tomu je třeba opravdu praxe.
- V současné době odvětví gastronomie ovlivňují sociální sítě, žáci často někoho sledují. To otevírá možnosti kreativity, což je pak baví více než strnulé školní postupy, normování apod.
- Práce v gastronomii může být velmi náročná, vyčerpávající, ale také velmi obohacující. Je to práce pod tlakem, ne každý má na to povahu. Často však rodiče, kteří v gastronomii nepracují, mají jiné, ideálnější představy o této práci.
- Co se týče cizích jazyků, tak jsou absolventi relativně dobře připraveni.

Jak podpořit gastronomických obory a jak zvýšit motivaci žáků?

- Bylo by vhodné, aby se podniky, které mají zájem o praktikanty, přišly představit do školy a žáci by si mohli sami vybrat, jaký podnik/koncept práce by jim pro praxi vyhovoval.
- Důležité je, aby žáci vykonávali praxi co nejvíce ve stravovacích zařízeních mimo školu.
- Žáky by mohla motivovat větší nabídka kurzů, školení nebo setkání s lidmi ze světa gastronomie, kteří se chtějí podělit o své znalosti, zkušenosti a cestu, jak dosáhli pozice, ve které nyní jsou.

4.

Citace z rozhovorů

„Stává se nám, že nám praktikanti sdělí, že je jejich obor nezajímá a že v něm nehodlají pracovat. V takovém případě nemá smyslu věnovat danému člověku zvláštní úsilí a něco nového ho učit."

„Musím přiznat, že práce v gastronomii může být velmi náročná, vyčerpávající, ale také nesmírně obohacující. Není to pro každého."

„Doba je těžká a všichni musíme bojovat, i my. Tím, že my máme k zaměstnancům vztah a všichni mají smlouvy, všechno jedeme poctivě, férově, tak jsme ještě za první vlny covidu přijímali i další lidi."

„Absolventi jsou připraveni do staršího hotelu, kde vědí, jak se zakládá příbor, že mají chodit zprava, to jsou věci, které jsou dnes už přežité."

„Studenty by bylo potřeba tak jako hodit do moře a nechat je plavat. Lidi jsou ve škole moc voděni za ručičku, nemají stav krize, nemají strach. Jsou vysmátí a v klidu. Jakmile se po nich něco chce, bojí se."

„Myslím si, že spoustu mladých lidí odrazují šestnáctihodinové šichty v kuchyni a ten tlak, časový stres, ten adrenalin, člověk to musí mít fakt rád a dělat to s nadšením. Je to takové atypické prostředí."

„Současná situace na trhu práce je tragická. Před 2 lety jsem si ještě mohl vybírat, ale dnes jsem rád, že dotyčný přijde aspoň na zkoušku."

„Rodiče mají často mylnou představu o práci kuchaře a říkají svým dětem: Jdi na kuchaře, budeš v teple a dobře se najíš. Realita je však odlišná, jako kuchař se kolikrát nestíhám během pracovní doby ani vůbec najíst."

Shrnutí kapitoly

Výzkum mezi žáky

- Nejčastěji se žáci rozhodli sami pro obor, který studují, případně je ve volbě ovlivnili i rodiče.
- Nejčastější důvod studia v oblasti gastronomie považují čeští žáci ve využití v osobním životě, naopak polští žáci vidí v jistotě nalezení zaměstnání.
- Přes 40 % českých žáků a 30 % polských žáků by nešlo znova studovat daný obor (důvod: nebaví je to, je to nezajímavé).
- V ČR i v Polsku byli žáci relativně spokojení, co se týče výuky na škole – jak u všeobecných, tak i u odborných předmětů. V ČR vyjádřili nejvyšší nespokojenost s výukou cizích jazyků.
- Čeští i polští žáci by uvítali více akcí mimo klasickou výuku (např. workshopy, kurzy, soutěže, exkurze apod.).
- Přes 70 % českých žáků si nemohlo vybrat místo na praxi, ale tuto možnost by uvítali; polští žáci možnost výběru spíše mají.
- Přes čtvrtinu českých a přes polovinu polských studentů uvedlo, že spíše nebo naprosto souhlasí s tím, že na praxi vykonávají pouze pomocné činnosti. Vzhledem k tomu, že se jedná o velký podíl dotazovaných, je toto zjištění poměrně závažné.
- Přibližně čtvrtina polských i českých žáků plánuje pokračovat ve studiu po dokončení školy.
- Pracovat do zahraničí by šli spíše polští než čeští studenti; láká je zejména vidina vyššího výdělku, naopak největší obavy mají z cizího jazyka.

Výzkum mezi podniky

- Situace na trhu práce v oblasti gastronomie je velmi špatná, kvůli pandemii mnoho lidí odešlo do jiného oboru, není mnoho uchazečů o práci.
- Při výběru nového zaměstnance není klíčové vzdělání v oboru ani praxe, nýbrž jeho povaha a přístup k práci v prvních dnech.
- Podniky by rády přijaly žáky na praxi, ale je jich nedostatek, školy mají uzavřené smlouvy s jinými podniky.
- Žáci se často učí ve škole podle zastaralých učebních plánů, ve výuce chybí moderní trendy, inovace (co se obsahu i způsobu výuky týká), velmi často jsou žáci demotivovaní a nemají vůbec zájem o obor.

5.

NÁVRHY NA POPULARIZACI OBORŮ GASTRONOMIE

Z realizované analýzy vyplynulo mnoho poznatků, na základě kterých bylo připraveno několik návrhů na popularizaci oborů gastronomie. K mnohým návrhům lze nalézt konkrétní inspiraci v 6. kapitole Best practice.

- Spokojenost českých žáků se školou (výuka všeobecných předmětů) byla na nižší úrovni než spokojenost polských žáků: průměr hodnocených položek se pohyboval v Polsku od 2,50 do 2,79, zatímco v ČR od 2,74 do 3,09. Co se týče hodnocení praktické výuky, byli čeští i polští žáci průměrně spokojení (průměry položek v Polsku 2,04 - 2,71 a v ČR 2,12 - 2,62). Alarmujícím výsledkem je podíl studentů, kteří by si stejný obor znovu nevybrali: přes 40 % českých a přes 30 % polských (nejčastější důvody: studium je nebaví, nezájem o obor). Školy by měly individuálně provést svoji vlastní analýzu, aby zjistily, s čím konkrétně jsou jejich žáci nespokojení a co by mohly udělat pro zvýšení spokojenosti.

- Na otázku, zda by si studenti vybrali stejný obor, kdyby měli znovu možnost volby, celkem 42 % českých studentů odpovědělo, že ne, zatímco v Polsku dosáhla tato záporná odpověď hodnoty 32 %. Mezi nejčastější důvody, které studenti zmiňovali, bylo, že je studium nebaví, že to pro ně není vhodné a zajímavé. Nabízí se tedy otázka, jak to udělat zajímavé, aby to studenty bavilo a zvýšila se i jejich motivace? Klíčovým nástrojem by byla inovace výuky, zařazení moderních způsobů výuky, změna obsahu dle nových trendů… nalézt takové formy výuky, aby studenty více bavila (např. školy by mohly do výuky pozvat známé kuchařské osobnosti, pořádat food festivaly či workshopy, kde by studenti prezentovali tradiční, ale i vlastní recepty, motivovat studenty k aktivní návštěvě food festivalů a jiných akcí, kde získají nové zajímavé nápady). Neméně důležitá jsou i školení pro vyučující, aby znali aktuální trendy, moderní přístupy a pro svoji práci získávali nové podněty, což by se pozitivně odrazilo i na výuce. Školy by měly navázat užší spolupráci s podniky moderní gastronomie, či se zapojovat nebo iniciovat mezinárodní projekty, jejichž součástí jsou společné workshopy žáků z různých zemí nebo žáků a profesionálů (viz několik příkladů v 6. kapitole).

- Kvalita výuky cizích jazyků má na školách rozdílnou úroveň, což souvisí i s dalším výsledkem výzkumu, a to tím, že největší překážku práce v zahraničí spatřují žáci v obavě o dorozumění se cizím jazykem. Je přínosné, aby čerství absolventi (nebo i žáci) sbírali zkušenosti i v zahraničí. V oblasti výuky cizích jazyků tedy existuje značný prostor pro zlepšení. Příkladem mohou být i projekty mimo klasickou výuku, v rámci kterých se setkávají žáci různých zemí a přirozeným způsobem se tak učí cizímu jazyku (viz projekt „Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí", v rámci kterého bylo uskutečněno 12 společných setkání českých a polských studentů).

- Žáci by uvítali širší nabídku mimořádných vzdělávacích akcí, soutěží, workshopů, kurzů apod. Realizace a nabídka těchto akcí je klíčová pro vyšší spokojenost se studiem a tedy i pro úspěšné dokončení studia. Pokud škola podobnou akci pořádá, nemělo by se stávat, že by se žáci nemohli přihlásit z důvodu omezené kapacity. Pokud mají zájem, je třeba je podpořit. Část respondentů rovněž uvedla, že se takových akcí nemohla zúčastnit z finančních důvodů. Zde by měly školy zvážit finanční podporu pro žáky, kteří by akci nemohli zaplatit z vlastních zdrojů (například formou stipendia za dobré studijní výsledky apod.). K problematice mimořádných akcí je však třeba podotknout, že výsledky mohou být ovlivněny pandemií Covid-19, kvůli které byla výuka z velké části přesunuta do online formy, a ve velké míře podobné akce školy vůbec neorganizovaly nebo omezily.

- Většině českým žákům je místo na praxi přiděleno bez možnosti jejich svobodného rozhodnutí. Situace v Polsku je odlišná, co se praxe týče, jelikož většina žáků si může místo vybrat. I přes tento rozdíl uvedli respondenti z obou zemí, že v daném podniku obvykle nepracují nad rámec praxe a nechtěli by do daného podniku nastoupit po dokončení školy. Žáci by uvítali, kdyby si mohli vybrat podnik, kde budou praxi vykonávat. Z tohoto důvodu je pro vyšší spokojenost a motivaci žáků podstatné jim nabídnout možnost volby. Pro snazší rozhodování se nabízí představení daného podniku ve škole, aby si žáci vytvořili alespoň nějakou představu, s jakým typem a způsobem práce se v podniku setkají. Případně častěji umožňovat, aby žáci přišli sami s vlastním podnikem, kde budou realizovat praxi, i za cenu toho, že se nenaplní kapacity předem domluvených firem.

- Velká část českých i polských respondentů uvedla, že v rámci praxe vykonávají jen pomocné činnosti, že je nepustí k žádné náročnější práci. To může být pro mnohé demotivujícím faktorem, proč vůbec na praxi chodit, proto se doporučuje vyšší úroveň kontroly průběhu praxí.

- I přes průměrné či negativní hodnocení chce přibližně čtvrtina dotazovaných pokračovat ve studiu po dokončení současného oboru. Je však otázkou, zda tento záměr nepoukazuje spíše na fakt, že respondenti ještě nechtějí jít pracovat, a tak volí „cestu menšího zla". Pokud by studenti chtěli pokračovat ve studiu oboru gastronomie, měly by se na tyto studenty školy zaměřit a nabídnout jim možnost doplnit si vzdělání o další obor, který by rozšířil jejich znalosti, a při pozdějším hledání zaměstnání by oproti jiným uchazečům měli výhodu.

- Důvodem pro odchod do zahraničí za prací je nejčastěji vidina vyššího výdělku. Tato hrozba je pro trh gastronomie ve zkoumaném příhraničním území o to intenzivnější, jelikož se v blízkosti nachází německý trh s vyššími mzdami. Aby si firmy udržely své zaměstnance, je třeba, aby jim nabídly vhodné pracovní podmínky, práci na základě pracovní smlouvy (ideálně na dobu neurčitou), aby získali zaměstnanci jistotu pravidelné práce i příjmu.

- Necelá třetina českých a polovina polských žáků sleduje televizní pořady o vaření a pečení. Je tedy podstatné, aby takové pořady byly nejen v televizi, ale i na online platformách nadále vysílány. Současná doba nahrává přirozené popularizaci oboru, která by měla být podpořena dalšími iniciativami ze stran různých asociací působících v oboru.

5.

Kromě výše uvedeného se nabízí pro školy následující opatření pro popularizaci oborů gastronomie, která spočívají ve spolupráci škol s absolventy, podniky, základními školami a v pořádání akcí:

- Je třeba udržovat kontakt a rozvíjet spolupráci s absolventy školy, kteří zůstali pracovat v oboru, ať už v domácí zemi nebo v zahraničí. Spolupráce může být ve formě přednášky ve škole, exkurze do podniku, umisťování žáků na praxe, nějaká forma prezentace na významných akcích školy (den otevřených dveří, ples apod.). Uchazeči i stávající žáci tak reálně uvidí, že studium má smysl, a zvýší se jejich zájem o obor.

- Školy by měly zintenzivnit spolupráci s podniky, být otevřené novým možnostem spolupráce např. ohledně praxí, aktivně vyhledávat a navazovat spolupráci s podniky, které mají prvky moderní gastronomie, nebo s netradičními možnostmi praxe (např. letní tábory apod.).

- Pro komunikaci s uchazeči o studium (žáci základní školy) se doporučuje co nejvíce zapojit žáky školy, kteří jsou aktivní, studium je baví, jelikož oni budou s cílovou skupinou komunikovat lépe než vyučující a rovněž bude jejich sdělení lépe přijato. Dále se nabízí například možnost uspořádat pro žáky ZŠ nějaký ukázkový kurz, přizvat k případné prezentaci na ZŠ absolventa školy, který již v oboru pracuje a podal by uchazečům reálný obraz o daném zaměstnání.

- Za účelem popularizace oborů gastronomie v očích veřejnosti, rodičů i uchazečů mohou školy kromě online informačních kanálů pořádat také různé akce, například plesy, slavnosti, dny otevřených dveří, kde by svoje obory představily.

Výše uvedené návrhy se zakládají na realizovaném výzkumu a mají obecnější charakter pro celý obor. Konkrétní doporučení pro jednotlivé školy by měla být formulována na základě provedení hlubší analýzy jejich stávající komunikace.

6.

BEST PRACTICE

Cílem této kapitoly je představit konkrétní projekty, aktivity či jiné možnosti, které by mohly být inspirací pro zvýšení zájmu o gastronomické obory.

6.1 Projekty

V rámci České republiky i Polska lze najít celou řadu úspěšných projektů, které se řadí mezi příklady dobré praxe. Školy často realizují projekty ve spolupráci s dalšími školami (buď ze stejné země či ze zahraničí) nebo jinými institucemi. Příkladem mohou být tyto projekty:

Eat your prejudices (2013-2015)

Jednalo se o česko-polský projekt, jehož partnery byly Střední škola gastronomie a služeb v Liberci a Zespół Szkół Przyrodniczo - Usługowych v Jelení Hoře.

Partnerský projekt se zaměřoval na rozvoj dovedností, zvyšování znalostí a práci s postoji žáků z ČR a PL skrze neformální vzdělávání a společné lokální aktivity. Cílem projektu byla dlouhodobá spolupráce mezi školami podobného zaměření a zvýšení kvality vzdělávání. Tematicky se projekt zaměřoval na stereotypy a předsudky mezi Čechy a Poláky, a to se zvláštním zřetelem na jídlo. V rámci projektu vznikla mj. česko-polská kuchařka, byly pořádány společné gastro dny aj. (Střední škola gastronomie a služeb, Liberec, 2022).

Společnou přípravou na česko-polský trh práce (2018-2022)

Jedná se o česko-polský projekt, jehož nositelem je Hotelová škola V. Priessnitze, Obchodní akademie Jeseník.

Projekt komplexně reaguje na potřeby budoucích absolventů na přeshraničním trhu práce. Hlavním cílem projektu je zvýšení prostupnosti pracovního trhu pro české a polské absolventy oborů hotelnictví, gastronomie a cestovního ruchu na obou stranách hranice. Výstupy projektu mohou mít vliv na snížení nezaměstnanosti mezi absolventy uvedených oborů z obou stran hranice, v obou regionech a mohou také zpomalit migraci těchto mladých lidí směrem do větších měst.

Hlavní aktivity projektu jsou:

1. Jazykové vzdělávání studentů zahrnující výuku jazyků obou partnerských zemí, jehož základem bude týdenní jazykový kurz.
2. Odborné kurzy pro studenty – praktická teoretická příprava studentů na praxi, v rámci které budou realizovány kurzy: baristický, sommeliérský a barmanský a kurz.
3. Odborné praxe v gastronomických zařízeních a zařízeních pro turisty v obou regionech (Hotelová škola Vincenze Priessnitze a Obchodní akademie Jeseník, 2022).

Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí (2020-2022)

Jde o česko-polský projekt, jehož nositeli jsou Krkonošská agentura regionálního rozvoje (KARR) a Venkovský prostor, o.p.s. Do projektu jsou zapojené zejména školy Zespól Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 v Jelení Hoře a Střední škola hotelnictví, řemesel a gastronomie v Trutnově. Projekt si klade za cíl přispět k vyrovnání nepoměru mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v oblasti gastronomie v příhraničním česko-polském regionu. Realizované aktivity podpořily uplatnění absolventů oborů kuchař a číšník s cílem většího zaplňování volných pracovních míst na trhu práce. Prioritou byla popularizace těchto oborů a podpora setrvání absolventů v oboru a v regionu. V rámci projektu vznikl česko-polský slovníček včetně receptů jídel typických pro danou zemi. Žáci vybraná jídla společně připravovali i ochutnávali. Poznali tak, že i když jsou sousedé, mohou mít různé chutě. Vybrané fotografie z polsko-českých workshopů žáků jsou uvedeny v příloze (KARR – Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego, 2022).

Odborné vzdělávání pro potřeby trhu práce v Jelení Hoře (2021-2022)

Nositelem tohoto polského projektu je Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych Nr 2 v Jelení Hoře.

V rámci tohoto projektu studenti absolvují stáže v restauracích a hotelech v Jelení Hoře, Karpaczi a Szklarské Porębě. Kromě toho se účastní kurzů, které poskytují další kvalifikaci, např. barmanský kurz, 3D počítačová grafika, tvorba webových stránek, fotomake-up, příprava pokrmů v souladu s výživovými trendy (Zespól Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze, 2022b).

Profesionální START (2020-2023)

Projekt realizuje škola Dolnośląski Zespół Szkół w Karpaczu, ul. Gimnazjalna 7, 58-540 v Karpaczi.

Projekt má za cíl zlepšit odborné kompetence studentů tří odborných učilišť, jejichž řídícím orgánem je Dolnoslezský samosprávný kraj. Hlavními úkoly projektu je organizace odborných stáží u podniků, organizace doplňkových hodin a zkoušek připravujících na odborné zkoušky, organizace kurzů zvyšujících odborné kompetence studentů, vybavení výukové základny škol zapojených do projektu (DZS w Karpaczu, 2022).

6.

6.2 Komunikace gastronomického odvětví v offline i online světě

Gastronomické odvětví může být podpořeno různými gastronomickými akcemi, TV pořady a v neposlední řadě influencery a bloggery. Z dotazníkového šetření mezi žáky mimo jiné vyplynulo, že tyto nástroje komunikace mladé lidi zaujmou a mohou zvýšit jejich zájem i nadšení pro to, co studují.

6.2.1 Akce, festivaly a jiné eventy

Povědomí o gastronomii zajisté zvyšují nejrůznější akce, festivaly či trhy.

Školní akce

Co se týče akcí pořádaných samotnými školami, je třeba zmínit tzv. **gastro dny**, v rámci kterých se jak české, tak i polské školy otevírají široké veřejnosti, žáci mají prostor pro předvedení své činnosti a pro školu je to současně jakýsi náborový den. Kromě gastro dnů se žáci škol obvykle účastní nejrůznějších **gastro soutěží**, a to jak regionálních, tak celostátních. Kvůli pandemii Covid-19 však školy více než dva roky pořádání gastro dnů nerealizovaly, soutěže buď nebyly pořádány, nebo se jich školy z důvodu omezení kontaktů neúčastnily. Aktivity v tomto směru se postupně obnovují, nicméně doposud nedosáhly takové četnosti jako před pandemií.

Food festivaly

V České republice se každoročně uskuteční několik stovek festivalů výborného jídla.

Na https://foodfestivaly.cz/ lze najít upoutávky na celou řadu možných festivalů v ČR: burger festivaly, pivní festivaly, vinné slavnosti, slavnosti knedlíků, guláše, čokoládové festivaly a jiné festivaly sladkostí jako slavnosti borůvek nebo třeba nabídku festivalů s gastronomickými zážitky chutí Asie, Japonska, Itálie či Francie.

Z Libereckého či Královéhradeckého kraje lze zmínit následující (Food Festivaly, 2022):

- **Prima Fresh Festival** – koná se od roku 2011 každý rok v Liberci, Plzni a Pardubicích
- **Burger Street Festival** - svátek pro milovníky hamburgerů, koná se v mnoha českých městech vč. Liberce i Hradce Králové
- **Restaurant Days** - konaly se v letech 2015-2017 v Liberci a spojili se zde amatérští i profesionální kuchaři, aby mohli představit to nejlepší
- **Oktoberfest na Pláních** – festival piva, který probíhá na Pláních pod Ještědem, součástí je hudební vystoupení známých interpretů
- **Summer Night Food Festival** – večerní festival jídla a pití v centru Hradce Králové za doprovodu hudebních skupin
- **Hradecké nábřeží gurmánů** – jarní a podzimní festival gastronomie z celého světa, který se koná na náplavce v Hradci Králové
- **Dětenický středověký food festival**
- **Krakonošův guláš** – festival spojený se soutěží o nejlepší uvařený guláš v Peci p. Sněžkou, koná se každoročně od roku 2004
- **Gulášové slavnosti v Bolehošti** – slavnosti se konají od roku 2012 a účastní se jich místní i přespolní kuchaři a kuchařky
- **Food festival na zámku v Kostelci nad Orlicí**
- **H fest** – trutnovský street food piknik
- **Hořický food festival**

V příhraniční oblasti v Polsku se konají například tyto akce:

- **Ukraińskie Smaki i...** (festival ukrajinských chutí a ...) v Jelení Hoře
- **Festival foodtrucků** v Jelení Hoře a ve Valbřichu
- **Targi Zdrowej Żywności „Zdrowie ma smak”** (veletrh zdravého jídla) ve Svídnici
- **Festiwal Zupy** (festival polévek) v Jedlina-Zdrój
- **Jeleniogórski Festiwal Smaków** (Jelenohorský festival chutí)

Farmářské a jiné trhy

Zpravidla od jara do podzimu lze ve větších městech nalézt pravidelné farmářské trhy, na kterých prodejci nabízí kvalitní a čerstvé potraviny např. BIO produkty, čerstvé ryby nebo ořechy. Dle ročního období se dají koupit tzv. tradiční sezónní výrobky. V Liberci se trhy konají od pondělí do soboty, v Hradci Králové jsou pořádány ve dvoutýdenním intervalu vždy v sobotu, v Jelení Hoře každou sobotu.

Vzdělávací veletrhy

Žáci posledních ročníků základních škol se mohou s gastronomickými obory setkat i v rámci veletrhů vzdělávání a pracovních příležitostí. Jedná se například o **Educa Week**, který pořádá Liberecký kraj. Samotný veletrh je doprovázen konferencemi, přednáškami, workshopy a dalšími aktivitami, a to za podpory vzdělávacích a volnočasových institucí.

Stejně tak i na polské straně se konají veletrhy vzdělávání a práce, kterých se účastní školy, zaměstnavatelé i žáci základních škol. Příkladem je veletrh **„IN FUTURE“** nebo **„Moja kariera - moją przyszłością“** („Moje kariéra-moje budoucnost“), které se konají pravidelně v Jelení Hoře.

6.

6.2.2 Podniky zážitkové a moderní gastronomie

V současné době se rozšiřují i podniky poskytující různé gastronomické zážitky. Patří k nim například:

- **Sklárna a minipivovar Novosad v Harrachově**
  Druhá nejstarší sklárna v České republice se nachází v lyžařském středisku Harrachov. Součástí areálu je od roku 2002 nově postavený minipivovar s restaurací, kam láká své návštěvníky na zážitkovou gastronomii. Restaurace se nachází v prvním patře přímo nad výrobou skla. Hosté si tak mohou vychutnat své jídlo a pití a zároveň sledovat skláře při práci. Uvnitř restaurace stojí funkční varný tank, ve kterém se vaří harrachovské pivo, což je dalším gastronomickým zážitkem.
- **Středověká restaurace Dětenice**
  Jediným krokem přes práh krčmy se lze přenést z 21. století do středověku. Specialitou krčmy je maso pečené na otevřeném ohni a další jídla, které jen tak někde jinde nejsou k dostání. Středověkou atmosféru vytváří i obsluha, šermíři, kejklíři a tanečnice.

Ve zkoumaném území je dále celá řada podniků, které vynikají svojí gastronomií, za zmínku stojí:

- **Liberecký kraj:** Kovárna (Frýdštejn), Black Horse (Liberec), Chicago Bar & Grill (Liberec), řecká taverna Masa Buka (Liberec), Radniční sklípek (Liberec), Mikyna (Liberec), Bez Konceptu (Liberec) a dále velké množství designových kaváren v Liberci (např. DOK Nordbeans)
- **Královéhradecký kraj:** Nelly Kellys (Trutnov), Baroque (Kuks), Šatlava (Hradec Králové), To je Bistro (Hradec Králové), Icekram (Náchod), Milujeme dorty (Dvůr Králové), Kafírna (Trutnov), La Favorita (Jičín)
- **Podregion jelenohorský:** restaurace Cytrynowy Pieprz (Jelení Hora), I love Pizza (Jelení Hora), Mazurkowa chata (Jelení Hora), restaurace Krysztalowa (Svídnice), pivovar Browar Miedzianka (Miedzianka), cukrárna Harper (Jelení Hora)
- **Podregion valbřišský:** Dworzysko Restauracja Babinicz (Szczawno-Zdrój), Oberża PRL (Jedlina Zdrój), Zlota Stacja (Valbřich), Bohema Restauracja (Szczawno-Zdrój)

Pozn. Podniky byly vybrány dle hodnocení na Tripadvisor (2022) a Kudy z nudy (2022).

6.2.3 Gastronomie v televizie

Televize jako komunikační médium zůstává stále populární. V oblasti gastronomie jsou populární pořady jako reality show, soutěže, kulinární show apod.

TV pořady a reality show v ČR

- **Ano, šéfe (Zdeněk Pohlreich)** byl televizní, zábavně-gastronomický reality show pořad, který vysílala TV Prima a jehož hlavním aktérem byl Zdeněk Pohlreich, jakožto uznávaný odborník v oboru gastronomie a vedení restaurace. Námětem byl britský pořad Ramsay's Kitchen Nightmares oceněný cenou BAFTA a Grammy.
- **Peče celá země** je česká verze britského pořadu The Great British Bake Off, ve které soutěží amatérští cukráři a pekaři. Pořad vysílala Česká televize, první řada měla premiéru 4. ledna 2020, soutěži byl vyhrazen sobotní hlavní vysílací čas.
- **Masterchef Česko** představuje českou verzi britského pořadu MasterChef, ve které soutěží amatérští kuchaři.
- **Deník Dity P.** je zajímavá originální kuchařská show, která působila na všechny smysly najednou.
- **Prostřeno** je televizní soutěž vysílaná na TV Prima. První díly začala televize vysílat začátkem března 2010 a stále je tento pořad vysílán každý pracovní den. Formát byl převzat z britské stanice Channel 4, kde má pořad název Come Dine With Me. Každý týden se utkává pět soutěžících, kteří musí pohostit jeden druhého ve svém domově s co možná nejoriginálnějším a nejlepším menu. Motivací jim je finanční výhra.
- **Souboj na talíři** je kulinární show, kde jsou hlavními hvězdami ti nejpovolanější kuchaři: Radek Kašpárek, Přemek Forejt a Jan Punčochář. V létě se vydali po České republice, kde hledali ta nejlepší jídla na těch nejobyčejnějších místech.
- **Kluci v akci** jsou gastronomický pořad, který vysílá Česká televize už od roku 2005. Záměrem tvůrců bylo vytvořit pořad, ve kterém se divák pobaví, přiučí a naučí se uvařit nějaké jídlo či pochoutku. Většinou se díly natáčejí ve studiu, občas ale tvůrci udělají výjimku a natáčí na celé řadě zajímavých míst v České republice.
- Další pořady s tematickými zaměřeními byly Babicovy dobroty, U Haliny v kuchyni, Což takhle dát si víno a např. i Herbář, kde se objevují naopak starší recepty.

TV pořady a reality show v Polsku

- **Bake off – ale ciacho** *(Peče celá země)* je polskou verzí britského pořadu The Great British Bake off. Soutěží zde amatérští cukráři a pekaři.
- **Doradca smaku** *(Chuťový poradce)* je kulinářský televizní pořad, který se vysílá již od roku 2013.
- **Ewa gotuje** *(Eva vaří)* představuje tradiční polský kulinářský pořad vysílaný od roku 2007.
- **Family Food Fight. Pojedynek na smaki.** je známou soutěží i reality show.
- **Hell's Kitchen. Piekielna kuchnia.** *(Pekelná kuchyně)* je kulinářský pořad se zábavním charakterem; šéfkuchařka Magda Gesslerová navštíví vždy jednu restauraci a snaží se jí mnohými změnami pomoci, aby se nedostala do úpadku.
- **MasterChef Polska a MasterChef Junior** je polskou verzí soutěže Masterchef, ve které soutěží amatérští kuchaři.
- **Wiem, co jem** *(Vím, co jím)* je pořad zaměřený na vědomé stravování, rozlišení skutečně zdravých a plnohodnotných potravin od „pastí" na spotřebitele.
- **Wysmakowani** je kulinářský pořad, který se snaží inspirovat diváky k přípravě netradičních pokrmů.
- **30 minut Jamiego** *(30 minut Jamieho)* představuje pořad, ve kterém britský šéfkuchař Jamie Oliver ukazuje, že lze kvalitní jídlo připravit i do 30 minut.

6.

6.2.4 Gastronomie v online světě

Kromě světově známých jmen jako je například Jamie Oliver působí v ČR i v Polsku mnoho food-bloggerů či influencerů.

Foodbloggeři/influenceři/VIP v oblasti gastronomie v ČR

- **osobnosti gastronomie:** Zdeněk Pohlreich, Roman Vaněk, Roman Paulus, Marcel Ihnačák, Přemek Forejt, Lukáš Hejlík (gastromapa, kudy foodie), Josef Maršálek
- **foodbloggeři:** P&G Foodies, Mamachef, Kitchenette, Coolinářka, Zásadně zdravě, Gazdina, Cukrfree, Karolinafour, Neplecha na plechu, Cat & Cook, My cooking diary, Češka z Česka, Oh my chef, Na skok v kuchyni, A co teda jíš, Smooth cooking, S vášní pro jídlo, Kublanka, Foodlover, Děvče u plotny, Cooking with Šůša, Fit & fabulous, Taste of Prague

Foodbloggeři/influenceři/VIP v oblasti gastronomie v Polsku

- Wojciech Modest Amaro, Pascal Brodnicki, Magda Gessler, Mateusz Gessler, Robert Makłowicz, Michael Moran, Karol Okrasa, Anna Starmach, Ewa Wachowicz, Katarzyna Daniłowicz, Flavia Borawska, Iwona Niemczewska, Agnieszka Kręglicka, Urszula Czyżak

Shrnutí kapitoly

- Za účelem popularizace oborů gastronomie lze doporučit realizaci nejrůznějších projektů, využití nástrojů online i offline komunikace.
- Podstatou projektů bývá často realizace workshopů mimo školní prostředí nebo například setkání žáků různé národnosti, na kterých dochází ke vzájemné interakci, společné výuce i poznávání tradic a jazyka toho druhého.
- Z offline akcí jsou velmi populární gastro dny pořádané školami, soutěže pro žáky a dále nejrůznější food festivaly, farmářské trhy či vzdělávací veletrhy.
- Za významné lze považovat i podniky s prvky moderní gastronomie či podniky poskytující zážitek. Tím se nejen odlišují od konkurenčních podniků, ale mohou pro žáky představovat i zajímavou příležitost, kde by šlo sbírat cenné praktické zkušenosti.
- Bez online komunikace se v dnešní době snad ani nelze obejít. V gastronomii působí mnoho foodbloggerů či jiných influencerů. A i když je komunikace „po síti“ nedílnou součástí našich životů, tradiční médium, jako je televize se svými reality show a soutěžemi má své místo v preferenci žáků.

Závěr

ZÁVĚR

Informace představené v této publikaci poukazují na možnosti vzdělávání a uplatnění na trhu práce v oboru gastronomie v Polsku a ČR. Ačkoli se v mnohých aspektech řídí vzdělávání i zaměstnávání národními předpisy, lze najít na obou stranách hranice určité podobnosti. Zkušenosti získané v průběhu řešení projektu „Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí“ rovněž poukázaly na možné oblasti spolupráce mezi českými a polskými školami.

Publikace je členěna do šesti kapitol. Úvodní kapitoly řešily ekonomickou charakteristiku vymezené oblasti, institucionální a legislativní rámec pro studium a praxi v rámci gastronomických oborů jak v ČR, tak v Polsku, rozdíly v systémech vzdělávání. Zjištění získaná z průzkumu mezi žáky středních škol a učilišť a z průzkumu mezi gastronomickými podniky poukázala na nízkou spokojenost žáků se studiem či minimální motivaci – nadšení pro studium daného oboru. Je třeba provést hlubší analýzu u jednotlivých škol za účelem zlepšení výše uvedených výsledků. K rozvoji, a tudíž i k popularizaci gastronomických oborů lze doporučit podporu aktivního působení a iniciativy ze strany středních škol, učilišť a odborných pracovníků, případně specializovaných projektů v oblasti gastronomie. Na straně podniků by to mohla být intenzivnější spolupráce se středními školami v podobě exkurzí, workshopů, stáží a dalších aktivit, které souvisejí s oblastí gastronomie a které podpoří inovativní přístupy k výuce ve školách.

Možnosti spolupráce a přeshraniční profesní orientace souvisejí také se vzdělávacími systémy v České republice a v Polsku. Mezi nimi existuje celá řada odlišností, především v rozsahu a možnostech provázání vzdělávacího systému s podnikovou praxí.

Jako důležité se jeví také nastavení partnerství podniků a škol s nutností vytvořit administrativní podporu pro zahájení a realizaci spolupráce a zapojení všech zainteresovaných stran (školy, žáci/studenti, ředitelé škol, aktéři zaměstnávání, svazy, komory, firmy, úřady práce).

Závěrečná šestá kapitola ukazuje řadu existujících projektů v rámci česko-polské spolupráce nejen v Euroregionu Nisa-Neisse-Nysa, které již podporují budoucí úspěšnost žáků gastronomických oborů. Tato kapitola také představuje další možnosti popularizace gastronomických oborů prostřednictvím food festivalů, televizních programů a také v online prostředí.

Autorský kolektiv věří, že toto aktuální a potřebné téma představené v publikaci bude inspirací a užitečným návodem pro střední školy i zaměstnavatele, dále že zvýší informovanost veřejnosti o vzdělávání a uplatnění v oboru gastronomie a pomůže nastavit systematický přístup pro popularizaci gastronomických oborů nejen v rámci zkoumaných příhraničních regionů.

Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu

Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí

Venkovský prostor o.p.s., Liberec
2022

Spis treści

Spis treści

Wykaz tabel 98

Wykaz ilustracji 99

Wykaz skrótów 100

Przedmowa 102

Wstęp 104

1. CHARAKTERYSTYKA EKONOMICZNA 106
1.1 Ogólna charakterystyka badanych sfer 106
1.2 Produkt krajowy brutto i jego struktura 110
1.3 Rynek pracy 111

2. INSTYTUCJONALNE I PRAWNE RAMY DOTYCZĄCE NAUKI, PRAKTYKI I PRACY W DZIEDZINIE GASTRONOMII 116
2.1 Doradztwo zawodowe 116
2.1.1 Doradztwo zawodowe w Republice Czeskiej 116
2.1.2 Doradztwo zawodowe w Polsce 119
2.2 Kwalifikacje i kształcenie w Unii Europejskiej 122
2.3 Rodzaje stosunków pracy 124
2.3.1 Rodzaje stosunków pracy w Republice Czeskiej 124
2.3.2 Rodzaje stosunków pracy w Polsce 125
2.4 Zatrudnianie cudzoziemców 127
2.5 Porównanie systemu ubezpieczenia społecznego w Republice Czeskiej i w Polsce 128

3. PORÓWNANIE CZESKIEGO I POLSKIEGO SYSTEMU KSZTAŁCENIA 134
3.1 System kształcenia w Republice Czeskiej 134
3.1.1 Charakterystyka systemu kształcenia 135
3.1.2 Specyfika zawodu gastronomii i treści nauczania 137
3.1.3 Zmiany dotyczące liczby uczniów w badanych województwach Republiki Czeskiej 140
3.2 System kształcenia w Polsce 141
3.2.1 Charakterystyka systemu kształcenia 142
3.2.2 Specyfika zawodu gastronomii i treści nauczania 146
3.2.3 Rozwój liczby absolwentów w obserwowanych regionach w Polsce 149

4. BADANIE DOTYCZĄCE UCZNIÓW KIERUNKÓW GASTRONOMII I ICH POTENCJALNYCH PRACODAWCÓW 152
4.1 Ocena wyników badań przeprowadzonych wśród uczniów kierunków gastronomii 152
4.1.1 Wybór kierunku 152
4.1.2 Poziom zadowolenia uczniów dotyczący nauki i praktyki 156
4.1.3 Plany na przyszłość 166
4.2 Ocena badania przeprowadzonego wśród pracodawców 170

5. PROPOZYCJE DOTYCZĄCE POPULARYZACJI KIERUNKÓW GASTRONOMII 174

6. PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK 178
6.1 Projekty 178
6.2 Komunikacja w dziedzinie gastronomii w przestrzeni offline i online 178
6.2.1 Akcje, festiwale i inne wydarzenia 180
6.2.2 Przedsiębiorstwa zajmujące się gastronomią przeżyciową i nowoczesną 180
6.2.3 Gastronomia w telewizji 182
6.2.4 Gastronomia w świecie on-line 184

PODSUMOWANIE 186

Bibliografia 188

Załącznik 193

Wykaz

WYKAZ TABEL

Tab. 1: Podział obszarów podlegających badaniu, zgodnie z NUTS 109

Tab. 2: Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników, zgodnie z sekcjami NACE, w 2019 r. (w CZK) 113

Tab. 3: Częstotliwość odwiedzin w 2020 r. 114

Tab. 4: Ubezpieczenie i podatek dochodowy od osób fizycznych (stan na dzień 1.07.2022) 130

Tab. 5: Gwarantowane wynagrodzenie za wykonywanie określonych prac w gastronomii w Republice Czeskiej 131

Tab. 6: Wynagrodzenie brutto w Polsce dla wybranych rodzajów zawodów w gastronomii, według ofert pracy 131

Tab. 7: Wyliczenie wynagrodzenia netto 132

Tab. 8: Ramowy plan treści kształcenia w kierunku kucharz-kelner 138

Tab. 9: Plan nauczania w ramach kierunku kucharz w Średniej Szkole Hotelarskiej, Rzemieślniczej i Gastronomicznej w miejscowości Trutnov 139

Tab. 10: Szkoły oferujące naukę w zawodach gastronomicznych w roku 2020/2021 140

Tab. 11: Minimalna liczba godzin kształcenia specjalistycznego do uzyskania kwalifikacji kucharz HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań HGT.02. 147

Tab. 12: Szkolny plan nauczania dla zawodu kucharz szkoły branżowej w Jeleniej Górze 148

Tab. 13: Przykłady szkół oferujących kierunki gastronomiczne w roku szkolnym 2021/2022 149

Tab. 14: Motywy wyboru specjalizacji 154

Tab. 15: Podsumowanie poziomu zadowolenia uczniów 165

WYKAZ ILUSTRACJI

Rys. 1: Terytorium objęte badaniem 106

Rys. 2: Ludność na km^2 i ludność ogółem według NUTS 3 w 2020 r. 109

Rys. 3: Produkt krajowy brutto w PPS mieszkańca w 2019 r. 110

Rys. 4: Liczba osób zatrudnionych w danej sekcji gospodarki narodowej wg NACE 110

Rys. 5: ezrobocie na poziomie NUTS 0, tj. państw (wiek od 15 do 74 lat; %) 111

Rys. 6: Bezrobocie (w %) na poziomie NUTS 2, tj. regionów (wiek 15 lat i więcej) 111

Rys. 7: Bezrobocie na poziomie NUTS 0, tj. państw w % (wiek od 15 do 24 lat; poziom osiągniętego wykształcenia, zgodnie ISCED 3 i 4; kobiety i mężczyźni) 112

Rys. 8: Schemat czeskiego systemu kształcenia 136

Rys. 9: Liczba absolwentów kierunków gastronomicznych w wybranych regionach Republiki Czeskiej 141

Rys. 10: Możliwości kształcenia absolwentów szkół podstawowych, od 1 września 2019 143

Rys. 11: Polski system kształcenia 145

Rys. 12: Liczba absolwentów kierunków gastronomicznych w wybranych szkołach w podregionie jeleniogórskim 150

Rys. 13: Czynniki, które wpłynęły na wybór kierunku 153

Rys. 14: Ponowny wybór jednakowego zawodu 155

Rys. 15: Programy TV oraz influencerzy, którzy mają wpływ na wybór specjalizacji 156

Rys. 16: Zadowolenie czeskich uczniów dotyczące szkoły oraz nauczania przedmiotów ogólnych 157

Rys. 17: Zadowolenie polskich uczniów dotyczące szkoły oraz nauczania przedmiotów ogólnych 158

Rys. 18: Poziom zadowolenia czeskich uczniów dotyczący nauczania przedmiotów praktycznych i zawodowych 159

Rys. 19: Poziom zadowolenia polskich uczniów dotyczący nauczania przedmiotów praktycznych i zawodowych 160

Rys. 20: Poziom zadowolenia dotyczący specjalnych programów kształcenia 161

Rys. 21: Preferencje możliwości dokonania wyboru przedsiębiorstwa w celu realizacji praktyki 162

Rys. 22: Ocena przebiegu praktyki dokonana przez czeskich uczniów 163

Rys. 23: Ocena przebiegu praktyki dokonana przez polskich uczniów 164

Rys. 24: Plany po zakończeniu szkoły 166

Rys. 25: Zamiar podjęcia pracy za granicą 167

Rys. 26: Powody wyjazdu za granicę 168

Rys. 27: Przeszkody, które uniemożliwiają wyjazd za granicę 169

Wykaz

WYKAZ SKRÓTÓW

CAWI	Computer Assisted Web Interviewing
ČNB	Narodowy Bank Czeski (Česká národní banka)
CZ	Republika Czeska
CZK	korona czeska
DE	Niemcy
EQF	European Qualifications Framework
UE	Unia Europejska
EURES	Europejska sieć współpracy służb zatrudnienia
MPSV	Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych (Ministerstvo práce a sociálních věcí)
MŠMT	Ministerstwa Edukacji, Młodzieży i Wychowania Fizycznego (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy)
NACE	Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes (klasyfikacja działalności gospodarczej w Unii Europejskiej)
PL	Polska
PLN	złoty
RVP	ramowe programy kształcenia
ŠVP	szkolne programy kształcenia

Przedmowa

PRZEDMOWA

Szanowni Państwo
Drodzy wychowawcy, doradcy zawodowi oraz eksperci,

mamy przyjemność zaprezentować Państwu dorobek dwuletniego czesko-polskiego projektu pod nazwą: „Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu “, w formie publikacji, która jest unikalna pod względem treści i struktury, stanowiącej wartościową informację zarówno dla nauczycieli, dyrektorów szkół, doradców zawodowych, jak i specjalistów. Wszystko to wpisuje się w główny cel projektu, jakim jest popularyzacja oraz promocja zatrudnienia absolwentów kierunków gastronomicznych w naszym regionie.

Projekt był realizowany w latach 2020-2022 w ramach współpracy Karkonoskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. oraz organizacji pożytku publicznego Venkovský prostor i składał się z dwóch części. Pierwsza obejmowała 12 warsztatów oraz wspólnych pobytów uczniów kierunków gastronomicznych takich jak: kucharz, kelner, cukiernik i piekarz, podczas których uczniowie wspólnie przygotowywali potrawy, poznawali kulturę i życie w sąsiednim kraju, a jednocześnie uczyli się języka sąsiada. W spotkaniach tych uczestniczyła Średnia Szkoła Hotelarstwa, Rzemiosła i Gastronomii z Trutnowa oraz Zespól Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze.

Druga, równie ważna część projektu obejmowała analizę rynku pracy, systemu edukacji oraz zadowolenia uczniów z nauki i obejmowała takie obszary jak Liberec, Hradec Kralove po stronie czeskiej oraz podregion jeleniogórski i wałbrzyski w Polsce. Ta część projektu, której efektem jest niniejsza publikacja, została zrealizowana przez ekspertów z Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Technicznego w Libercu. Potrzeba przedmiotowego opracowania wynikała z trudnej sytuacji zaistniałej na rynku pracy oraz w szkolnictwie gastronomicznym, którą można podsumować dwoma pytaniami: „Dlaczego maleje zainteresowanie kierunkami gastronomicznymi?“ oraz „Dlaczego absolwenci gastronomii nie zostają w swojej branży?“

Jesteśmy przekonani, iż nasza publikacja wyczerpująco odpowiada na te jakże istotne pytania. W zakresie wiedzy specjalistycznej i nie tylko, korzystaliśmy z szczegółowych informacji na temat rynku pracy i edukacji, ale także przeprowadziliśmy w 2022 roku dwa badania ankietowe wśród potencjalnych pracodawców oraz wśród uczniów szkół gastronomicznych po obu stronach granicy, obejmujące ponad 20 firm gastronomicznych i ponad 600 uczniów z 35 czeskich i polskich szkół na wybranym obszarze.

Intencją autorów było przedstawienie możliwości zdobycia wykształcenia w dziedzinie gastronomii oraz możliwości zatrudnienia na rynku pracy, zarówno z perspektywy czeskiej, jak i polskiej. Ponadto badania autorów ujawniły słabe strony edukacji gastronomicznej, odnośnie których przedstawiono kilka sugestii, które mogą doprowadzić do zwiększenia satysfakcji zarówno polskich, jak i czeskich uczniów.

Cały projekt, pomimo bardzo trudnej sytuacji w czasie pandemii, ograniczeń w nauczaniu, usług gastronomicznych, został pomyślnie zakończony, dlatego chcielibyśmy podziękować wszystkim, którzy byli zaangażowani w realizację wszystkich części projektu - partnerom projektu, ekspertowi merytorycznemu po stronie polskiej, nauczycielom i uczniom szkół biorących udział w projekcie oraz właścicielom i operatorom firm gastronomicznych.

Hubert Papaj
Prezes zarządu KARR

Lenka Červová
Wydział Ekonomiczny,
Uniwersytet Techniczny w Libercu

Wstęp

WSTĘP

Współcześnie przejawia się szereg zmian i wpływów, które można zaobserwować także w sferze gastronomii. W celu przetrwania przedsiębiorstw na rynku, ich rozwoju w warunkach zachodzących z dużą szybkością zmian w otaczającym je środowisku przy znacznym stopniu niepewności, niezbędny jest rozwój nowych strategii, stosowanie nowego, kreatywnego podejścia oraz metod, które są w stanie przyciągnąć większą liczbę klientów, a zwłaszcza dobrych pod względem jakościowym pracowników, dzięki czemu będą one mogły utrzymać przewagę konkurencyjną.

Ruch turystyczny wraz z gastronomią, hotelarstwem, balneologią, organizacją imprez kulturalnych i sportowych stanowią sfery, na które największy wpływ wywarła pandemia COVID-19.

Stopniowe rozluźnianie wdrożonych obostrzeń przeciwepidemicznych pozwoliło restauracjom i kawiarniom na otwarcie najpierw przestrzeni zewnętrznych i ogródków, a później także powierzchni wewnętrznych. Mimo, że przedsiębiorstwa te ponownie stały się często odwiedzane, ich właściciele ciągle odczuwają trudności w związku z niedostatkiem personelu. Brakuje głównie kelnerów i kucharzy. Wiele spośród osób, które w następstwie pandemii rozpoczęły pracę w innych zawodach, nie planuje powrotu do swojej pierwotnej profesji. Często odczuwają one obawy w związku z rozpoczęciem kolejnej fali pandemii oraz związanym z nią ponownym zamknięciem wspomnianych przedsiębiorstw.

Strukturę publikacji zaplanowano w taki sposób, aby poszczególne rozdziały nawiązywały do siebie oraz umożliwiały realizację jej głównego celu oraz celów cząstkowych. Głównym zamierzeniem monografii jest całościowe spojrzenie na możliwości kształcenia oraz wykorzystania zdobytej wiedzy na rynku pracy w dziedzinie gastronomii w Republice Czeskiej i w Polsce. Wspomniany cel główny można podzielić na dwa cele cząstkowe, tj., po pierwsze: porównanie systemu kształcenia i wykorzystania zdobytej wiedzy na rynku pracy w dziedzinie gastronomii w Polsce i w Republice Czeskiej, po drugie: na podstawie analizy poziomu zadowolenia uczniów w dziedzinie gastronomii i potrzeb pracodawców w tej sferze, tworzenie propozycji mających na celu popularyzację gastronomii.

W części empirycznej wykorzystano aktualne wyniki pierwotnych badań, które mimo pewnych ograniczeń odnoszących się do wyboru próbek, spełniają częściowe cele określone w pracy. Ponadto wykorzystano dane wtórne uzyskane w trakcie badań w Republice Czeskiej i w Polsce, które pobrano z Czeskiego i Polskiego Urzędu Statystycznego oraz Eurostatu.

W rozdziale wstępnym przedstawiono charakterystykę ekonomiczną badanych dziedzin, wykorzystując w tym celu wskaźniki ekonomiczne, takie jak: produkt narodowy brutto, wysokość wynagrodzeń czy stopień bezrobocia. W rozdziale drugim zaprezentowano ramy instytucjonalne i legislacyjne dotyczące rozpoczęcia nauki, pracy lub praktyki w obu krajach. W części tej umożliwiono zaznajomienie się z podstawowymi, kluczowymi pojęciami. Znaczącą część publikacji stanowi przedstawienie oraz porównanie czeskiego i polskiego systemu kształcenia, które przedstawiono w rozdziale trzecim. Fundamentalna część publikacji dotyczy analizy pierwotnych danych pozyskanych w ramach dwóch procesów badawczych. Przebieg badania w formie ankiet wypełnionych przez uczniów kierunków gastronomicznych: kucharz, cukiernik, kelner, piekarz, technik żywienia i usług gastronomicznych a także w formie pogłębionych wywiadów z pracodawcami odzwierciedlono w rozdziale czwartym. Wyniki obu badań zmierzają do realizacji zaleceń oraz projektów ukierunkowanych na popularyzację kierunków gastronomicznych, które stanowią treść rozdziału piątego. Sformułowane zalecenia mogą być wykorzystane nie tylko w dziedzinie dalszego kształcenia teoretycznego, ale również w sferze praktycznej funkcjonowania przedsiębiorstwa. Podsumowujący rozdział szósty jest poświęcony przykładom dobrych praktyk. W rozdziale tym wspomniano także o możliwościach komunikacji w celu pozyskania nowych uczniów.

Celem autorów niniejszej pracy było wsparcie perspektywicznego rozwoju wiedzy w dziedzinie gastronomii w formie prezentacji ustalonych wyników badań.

Niniejsza publikacja została opracowana w ramach projektu: „Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu”, finansowanego z programu operacyjnego INTERREG V-A Republika Czeska - Polska.

Założenia i podstawy metodologiczne

W związku z faktem, że celem publikacji jest stworzenie całościowego obrazu dotyczącego wybranej tematyki, w toku powstawania poszczególnych rozdziałów wykorzystano szereg metod i założeń (np. analizę, porównanie, opis, syntezę). Pierwszy, drugi i trzeci rozdział opiera się na wtórnych danych oraz informacjach statystycznych pozyskanych od właściwych instytucji (Czeski Urząd Statystyczny, Polski Urząd Statystyczny, Eurostat), jak również od innych właściwych podmiotów (np. ministerstwa, urzędy pracy, różne organizacje związkowe, itp.). Rozdział czwarty powstał w oparciu o wyniki dwóch pierwotnych badań. Pierwsze z nich, o charakterze kwantytatywnym, zrealizowano wśród uczniów średnich szkół zawodowych. Jego celem było ustalenie motywacji związanej z nauką danego zawodu, odnoszącego się do niej poziomu zadowolenia oraz planów po zakończeniu nauki. W celu zgromadzenia danych wybrano metodę CAWI, z wykorzystaniem ustrukturyzowanego kwestionariusza. Badanie odbyło się w marcu i kwietniu 2022 r., we wszystkich szkołach ze specjalizacją gastronomiczną (kucharz, kelner, cukiernik, piekarz, technik żywienia i usług gastronomicznych, produkcja cukiernicza, produkcja piekarnicza), w województwie libereckim i województwie kralowohradeckim oraz w podregionie jeleniogórskim i podregionie wałbrzyskim. Ogółem uczestniczyło w nim 388 uczniów z Republiki Czeskiej i 233 uczniów z Polski. Pozyskane dane podlegały interpretacji za pomocą metod statystyki deskryptywnej. Za pośrednictwem drugiego badania, które odnosiło się do pracodawców w dziedzinie gastronomii (tj. właścicieli i użytkowników restauracji, kawiarni, bistr, itp.), pozyskano dane o charakterze ilościowym (dotyczące kwestii przyjmowania uczniów na praktyki, współpracy ze szkołami, poglądów na przygotowanie absolwentów do podjęcia praktyk, postrzegania aktualnej sytuacji na rynku pracy, itd.). Badanie to przeprowadzono za pomocą indywidualnych wywiadów pogłębionych. Ogółem, w okresie luty-maj 2022, przeprowadzono dziesięć wywiadów w pracodawcami czynnymi na terytorium Republiki Czeskiej, oraz dziesięć wywiadów z polskimi pracodawcami. Pozyskane informacje podlegały ocenie w ramach analizy treści. Choć kluczowe ustalenia oraz wyniki nieznacznie różniły się w przypadku Republiki Czeskiej oraz Polski, okazało się, że zawody branży gastronomicznej należy popularyzować po obu stronach granicy. Możliwe propozycje dotyczące wspomnianej popularyzacji, łącznie z przykładami dobrych praktyk w tej dziedzinie, stanowią główne wnioski wypływające z niniejszej publikacji.

1.

CHARAKTERYSTYKA EKONOMICZNA

Mimo, iż publikacja dotyczy dziedziny gastronomii, analiza tej sfery gospodarki nie może przebiegać w całkowitej izolacji. Stąd też pierwszy rozdział poświęcono kompleksowej, ekonomicznej charakterystyce wybranego terytorium. Jej celem jest przedstawienie i porównanie obszarów poddanych badaniom. Poniższy tekst zawiera informacje odnoszące się najczęściej do 2019 r. Powodem nieuwzględnienia w analizie późniejszych wydarzeń jest dążenie do pominięcia następstw pandemii COVID-19 oraz przedsięwziętych w związku z nią obostrzeń w poszczególnych systemach gospodarczych. Wpływu pandemii na sektor gastronomii oczywiście nie można pominąć, jednak uwzględnienie danych z lat 2020 i 2021 wpłynęłoby na wypaczenie wyników analizy.

1.1 Ogólna charakterystyka badanych sfer

Badawcza część projektu „Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu“ została w całości poświęcona województwu libereckiemu i województwu kralowohradeckiemu w Republice Czeskiej oraz podregionom jeleniogórskiemu i wałbrzyskiemu na terytorium Polski. Wspomniany obszar wybrano z kilku powodów. Dziedzina gastronomii jest ściśle powiązana z ruchem turystycznym, który w przypadku terytorium objętego dotacją we wspomnianym projekcie dotyczy przede wszystkim Karkonoskiego Parku Narodowego oraz Obszaru Chronionego Broumovsko po stronie czeskiej. Z drugiej strony, w regionie Karkonoszy wraz z przedgórzem w okolicach Jeleniej Góry, również obserwuje się wysoką koncentrację ruchu turystycznego (a także przedsiębiorstw gastronomicznych). Podregion wałbrzyski jest intensywnie rozwijającym się obszarem, z wielkim potencjałem wzrostu ruchu turystycznego, w tym rozkwitu gastronomii. W związku z brakiem niezbędnych danych ekonomicznych odnoszących się bezpośrednio do wspomnianego regionu turystycznego, w celu przeprowadzenia analizy ekonomicznej określono większe zakresy terytorialne, na poziomie NUTS 3. Wybrane terytorium badawcze po obu stronach granicy (patrz Rys. 1) stanowi zatem stosunkowo wyrównaną całość pod względem wskaźników ekonomicznych, demograficznych i geograficznych. W celu uzupełnienia przeglądu sytuacji ekonomicznej, w rozdziale 1, w ramach niektórych wskaźników uwzględniono także dwa regiony przygraniczne w Niemczech.

.

Rys. 1: Terytorium objęte badaniem – obrázek bude doplněn
Źródło: opracowanie własne studia reklamowego Švébiš

Województwo libereckie
Dzięki zajmowanej powierzchni - 3 163 km2- województwo libereckie należy do najmniejszych województw Republiki Czeskiej. Na jego terytorium mieszka ok. 450 tysięcy obywateli. Największymi miastami województwa są: Liberec, Jablonec nad Nisou i Czeska Lipa. Ponad trzy czwarte mieszkańców województwa libereckiego mieszka w miastach, co w Republice Czeskiej stanowi wskaźnik przekraczający średnią. Średni wiek obywateli w województwie libereckim, w porównaniu z pozostałymi częściami Republiki Czeskiej, jest niższy.

Terytorium województwa libereckiego jest przeważnie górzyste. Obejmuje ono północną część kotliny czeskiej, Góry Łużyckie, Góry Izerskie i Karkonosze wraz z podgórzem karkonoskim. Południowa część wspomnianego terytorium sięga do rejonu Czeskiego Raju. Na terenie województwa znajduje się stosunkowo duża część obszarów chronionych, co przyczynia się do znaczącego wzrostu jego potencjału turystycznego. Fakt ten potwierdzają dane Instytutu Turystyki, zgodnie z którymi pod względem obciążenia ruchem turystycznym, województwo libereckie zajęło drugie miejsce, po województwie karlowarskim (z wykluczeniem Pragi, stanowiącej dominujący cel w ruchu turystycznym w Republice Czeskiej) (Institut cestovního ruchu, 2020a; Institut cestovního ruchu, 2020b).

Z punktu widzenia struktury zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki, w województwie libereckim dominuje przemysł, co wywiera pozytywny wpływ na średnią wysokość wynagrodzeń wypłacanych na tym obszarze. Od lat 90-tych XX wieku, tradycyjne gałęzie przemysłu tekstylnego, szklarskiego i jubilerskiego ustąpiły miejsca przemysłowi wytwórczemu, a przede wszystkim produkcji komponentów dla przemysłu motoryzacyjnego. Położenie geograficzne województwa, jego dobra dostępność komunikacyjna z Pragi oraz lokalizacja przy granicach z Polską i Niemcami, dają wiele możliwości nawiązywania współpracy transgranicznej (Odbor regionálního rozvoje a evropských projektů – Liberecký kraj, 2020).

Województwo kralowohradeckie
Województwo kralowohradeckie o powierzchni 4 759 km2 znajduje się w północno-wschodniej części Czech. Obok województwa libereckiego, województwa pardubickiego i województwa środkowo-czeskiego sąsiaduje ono z Polską. Największym i najbardziej znaczącym miastem w województwie jest Hradec Kralove, które jest oddalone od Pragi o 112 km. W województwie mieszka ponad 550 tysięcy obywateli. Średnia wieku mieszkańców województwa wzrasta, co stanowi przejaw demograficznego starzenia się populacji.

Na terytorium województwa kralowohradeckiego znajduje się kilka obszarów chronionych. Najważniejszym z nich jest Karkonoski Park Narodowy, z najwyższą górą na terytorium Republiki Czeskiej – Śnieżką. Wśród innych obszarów chronionych w tym regionie należy wymienić: Broumovsko, Czeski Raj i Góry Orlickie. W wymienionym województwie obszary chronione stanowią znaczące regiony turystyczne. Turyści udają się nie tylko w Karkonosze, ale również do Teplickych i Adrszpaskich Skał, na Broumowskie Ściany oraz do innych miejsc. Istnieją tu dobre warunki do uprawiania turystyki pieszej, rowerowej oraz sportów zimowych, dlatego w ostatnich latach liczba turystów w województwie stale wzrasta. Region turystyczny Karkonosze już od kilku lat cieszy się największym zainteresowaniem turystów w Republice Czeskiej (oprócz Pragi).

Ważnym elementem funkcjonowania województwa kralowohradeckiego jest rozwinięte rolnictwo, które posiada długie tradycje. Warunki naturalne oraz jakość gleby są bardzo korzystne dla rodzaju tej dziedziny gospodarki. W południowej części regionu – na nizinach, przeważa produkcja roślinna, z której największe znaczenie posiada sadownictwo. Na północy bardziej rozpowszechniona jest produkcja zwierzęca.

1.

W szeregu gmin województwa można zauważyć problem z dostępnością sklepów oraz obiektów gastronomicznych. Największe niezadowolenie w tej dziedzinie można obserwować w gminach o wielkości od 0 do 500 obywateli, gdzie często brak tego rodzaju usług (Královéhradecký kraj, 2019).

Podregion jeleniogórski
Podregion jeleniogórski znajduje się w południowo-zachodniej części województwa dolnośląskiego i ma powierzchnię 5 571 km^2. Region ten zamieszkuje prawie 560 tysięcy mieszkańców. Wśród największych miast regionu należy wymienić min.: Jelenią Górę, Zgorzelec czy Lubań, Bolesławiec. Ponad 60% jego mieszkańców zamieszkuje w miastach, co przewyższa średnią krajową.

Podregion jest otoczony górami: od zachodu są to Góry Izerskie, od północy - Góry Kaczawskie, od wschodu - Rudawy Janowickie, zaś od południa - Karkonosze. Cały obszar, łącznie z miastem Jelenia Góra, jest jednym z najważniejszych regionów turystycznych po polskiej stronie gór, a w skali całej Europy Środkowej wyróżnia się dzięki niezwykłym wartościom przyrodniczym i kulturowo-historycznym.

Pod względem zatrudnienia dominuje tu przemysł przetwórczy, jak również budownictwo, handel, naprawy pojazdów silnikowych, zarządzanie ruchem i powierzchniami magazynowymi, usługi hotelarskie, gastronomiczne, informacyjne oraz komunikacyjne i inne. Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto wynosi prawie 88% średniej krajowej. Dobry dojazd do Warszawy i do stolicy Dolnego Śląska – Wrocławia, umożliwia mobilność zawodową ludności. Położenie na granicy z Republiką Czeską oraz Niemcami otwiera możliwości współpracy w sferze ekonomicznej, oświatowej i turystycznej (GUS - Bank Danych Lokalnych, 2022; Powiat Karkonoski, 2022).

Podregion wałbrzyski
W podregionie wałbrzyskim o powierzchni 4 179 km^2 mieszka prawie 650 tysięcy mieszkańców. Do największych miast w tym rejonie należą Wałbrzych, Świdnica i Dzierżoniów. Podregion wałbrzyski (podobnie jak podregion jeleniogórski) jest dobrze skomunikowany z Wrocławiem i Warszawą, co ułatwia mobilność jego mieszkańców w celu podjęcia pracy. W przeszłości w regionie dominował przemysł górniczy, przemysł ciężki oraz tkactwo. Obecnie region ten jest centrum produkcji porcelany, a z uwagi na bogatą kulturę, stanowi miejsce intensywnego rozwoju ruchu turystycznego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wynosi niemal 91% średniej krajowej. W miastach mieszka ponad 71% jego mieszkańców, co stanowi wartość powyżej średniej krajowej. Wśród elementów przyrodniczych regionu należy wymienić Góry Kamienne i Sowie, Park Narodowy Gór Stołowych oraz Masyw Śnieżnika, z najwyższym szczytem Śnieżnik (1 425 m n.p.m.). Sąsiedztwo Republiki Czeskiej stanowi okazję do nawiązywania współpracy transgranicznej w rozlicznych dziedzinach (GUS - Bank Danych Lokalnych, 2022).

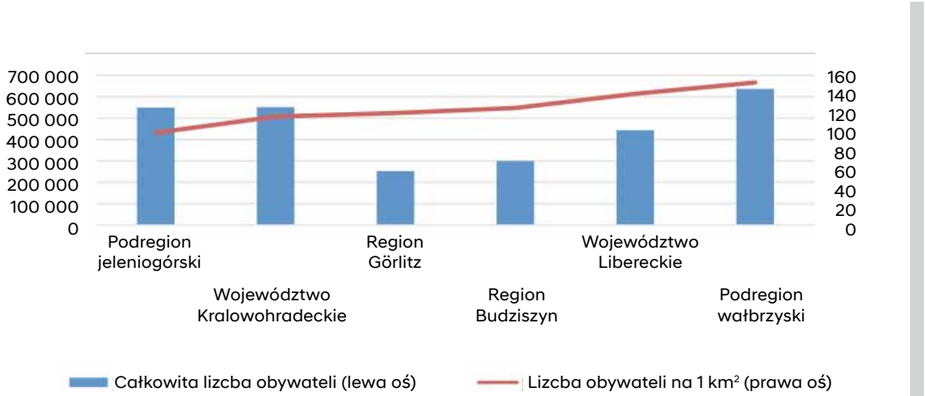
Tabela 1 odzwierciedla podstawowy podział terytorium, zgodnie z Klasyfikacją Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (ang. Nomenclature of Territorial Unitsfor Statistics - NUTS), który w kolejnych podrozdziałach podlega badaniu w formie analizy wybranych wskaźników przybliżających ich sytuację ekonomiczną. Jak wcześniej wspomniano, w Republice Czeskiej chodzi o województwo libereckie i województwo kralowohradeckie zaliczane do regionu NUTS 2 – północny wschód. W Polsce badaniem objęto dwa podregiony - podregion jeleniogórski i wałbrzyski, wchodzące w skład NUTS 2 – województwo dolnośląskie. Dla celów porównawczych wyszczególniono również niemiecki region Görlitz, który sąsiaduje bezpośrednio z województwem libereckim oraz podregionem jeleniogórskim, a także region Bautzen (Budziszyn), który nie posiada wspólnej granicy z Czechami i Polską, ale znajduje się stosunkowo blisko, stanowiąc alternatywę w procesie poszukiwania zatrudnienia przez absolwentów.

Tab. 1: Podział obszarów podlegających badaniu, zgodnie z NUTS

NUTS 0	NUTS 1	NUTS 2	NUTS 3
Czechy (CZ)	Czechy CZ0	Północny-wschód CZ05	województwo libereckie CZ051
			województwo kralowohradeckie CZ052
Polska (PL)	Makroregion Południowo-Zachodni PL5	województwo dolnośląskie PL51	podregion jeleniogórski PL515
			podregion wałbrzyski PL517
Niemcy (DE)	Saksonia DED	Drezno DED2	region Bautzen (Budziszyn) DED2C
			region Görlitz DED2D

Źródło: opracowanie własne

Obszarem z największą liczbą mieszkańców jest podregion wałbrzyski (Rys. 2), gdzie w 2020 r. mieszkało prawie 650 tys. osób. Po przeliczeniu liczby obywateli na jeden km2 można ustalić, że podregion wałbrzyski jest również najgęściej zaludnionym terenem - na jeden kilometr kwadratowy przypadają 152 osoby. W odniesieniu do trendów dotyczących liczby obywateli, w latach 2015-2020 jedynie w województwie libereckim obserwowano coroczny wzrost liczby obywateli. W województwie kralowohradeckim obserwuje się trend stagnacji, natomiast na pozostałych obszarach spadki.

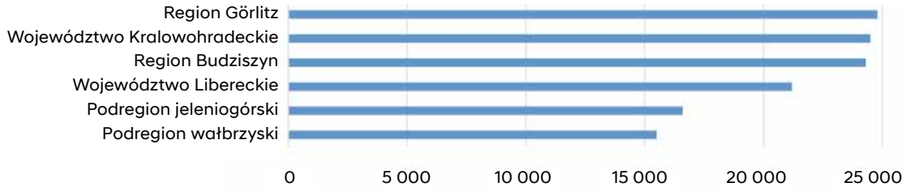


Rys. 2: Ludność na km^2 i ludność ogółem według NUTS 3 w 2020 r.
Źródło: opracowanie własne, zgodnie z Eurostat

1.

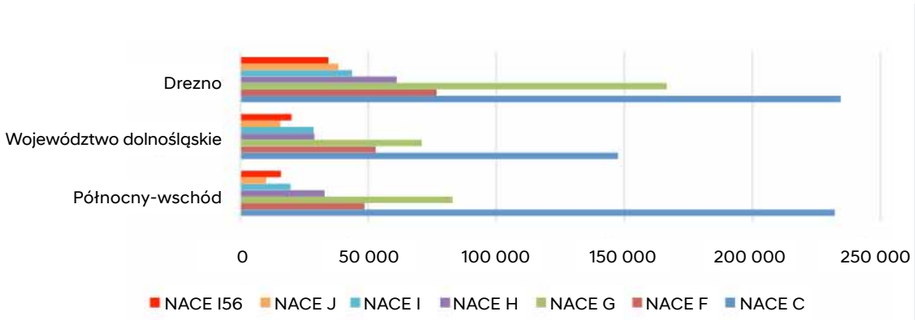
1.2 Produkt krajowy brutto i jego struktura

Produkt krajowy brutto jest wskaźnikiem makroekonomicznym, który odzwierciedla wyniki osiągane przez daną gospodarkę, w niniejszym przypadku NUTS 3. W 2019 r. najwyższe wartości produktu krajowego brutto w przeliczeniu na standard siły nabywczej (ang. PPS - Purchasing Power Standard) mieszkańca osiągnął Zgorzelec, województwo kralowohradeckie oraz Budziszyn. Odwrotnie, najniższe wartości wymienionego wskaźnika zaobserwowano w podregionach jeleniogórskim i wałbrzyskim.



Rys. 3: Produkt krajowy brutto w PPS mieszkańca w 2019 r.
Źródło: opracowanie własne, zgodnie z Eurostat

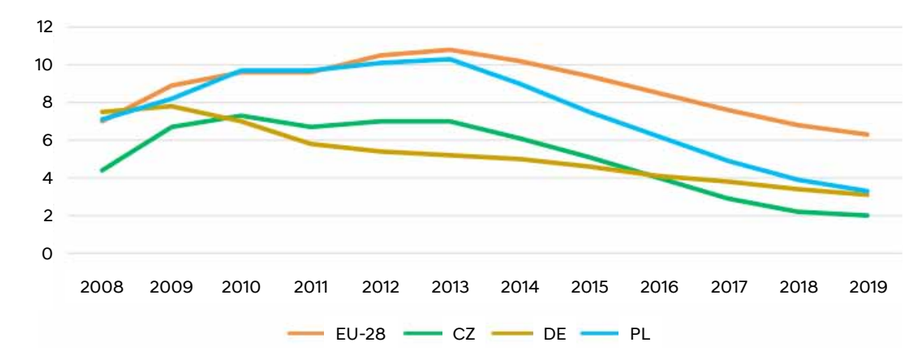
Kolejny, Rys. 4, odzwierciedla liczby osób zatrudnionych w najważniejszych sektorach gospodarki narodowej, zgodnie ze statystyczną klasyfikacją działalności gospodarczych w Unii Europejskiej (fr. Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes – NACE). We wszystkich regionach NUTS 2, najwięcej osób jest zatrudnionych w NACE-C, tj. w przemyśle wytwórczym, następnie NACE-G, tj. handlu hurtowym i detalicznym; naprawie i konserwacji pojazdów motorowych. Trzecim największym sektorem z punktu widzenia liczby zatrudnionych jest NACE-F, tj. budownictwo. Czwartym sektorem we wszystkich regionach jest NACE-H, tj. transport i magazynowanie. Sektor NACE-I, tj. zakwaterowanie, wyżywienie i usługi gastronomiczne zajmuje piąte miejsce we wszystkich regionach. Na rysunku odzwierciedlono także sektor NACE-I56, tj. wyżywienie i usługi gastronomiczne, w którym na terytorium Polski i Czech znalazło zatrudnienie więcej osób niż w sektorze NACE-J, tj. czynności informacyjnych i komunikacyjnych.



Rys. 4: Liczba osób zatrudnionych w danej sekcji gospodarki narodowej wg NACE
Źródło: opracowanie własne, na podstawie Eurostat

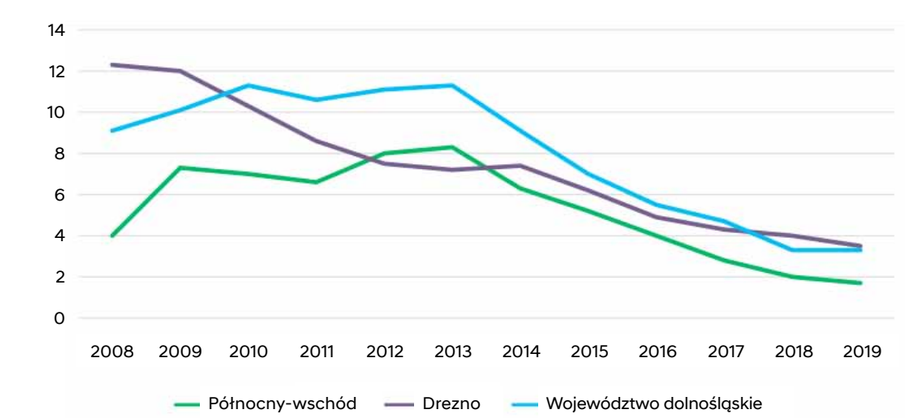
1.3 Rynek pracy

W następstwie skutków kryzysu gospodarczego w latach 2008-2013 zaobserwowano wzrost bezrobocia w Czechach i w Polsce. Od 2013 r. widoczny jest trend zmniejszania bezrobocia, który odzwierciedla ekonomiczny wzrost obu gospodarek. Z drugiej strony, w Niemczech wymieniona tendencja w niemal całym okresie podlegającym obserwacji podlegała spadkowi, do czego przyczyniły się przede wszystkim reformy na rynku pracy wprowadzone przed wybuchem kryzysu gospodarczego. We wszystkich obserwowanych gospodarkach, w ostatnich latach okresu poddanego badaniom, wskaźnik bezrobocia znajdował się wyraźnie poniżej średniej UE-28 (Rys. 5).



Rys. 5: Bezrobocie na poziomie NUTS 0, tj. państw (wiek od 15 do 74 lat; %)
Źródło: opracowanie własne, na podstawie Eurostat

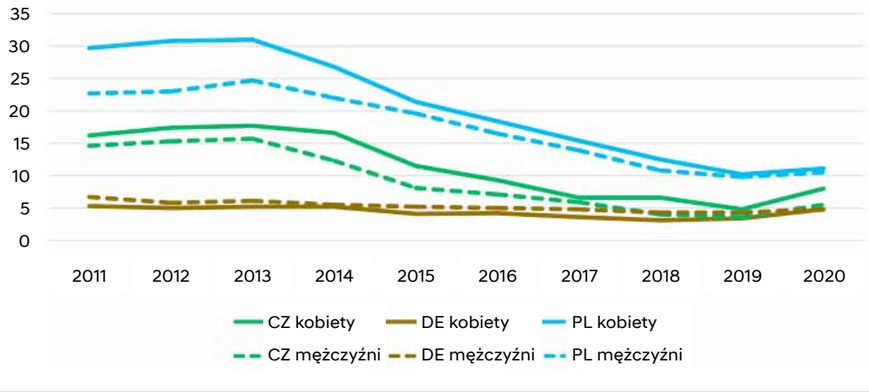
Ewolucja bezrobocia w poszczególnych regionach NUTS 2 (Rys. 6) odzwierciedla jego rozwój na poziomie poszczególnych państw. W niemal całym okresie podlegającym obserwacji stopa bezrobocia była najniższa w regionie Północny- wschód.



Rys. 6: Bezrobocie (w %) na poziomie NUTS 2, tj. regionów (wiek 15 lat i więcej)
Źródło: opracowanie własne, na podstawie Eurostat

1.

Kolejny Rys. 7 odzwierciedla bezrobocie w grupie wiekowej osób od 15 do 24 lat, które posiadają wykształcenie zgodnie z ISCED 3 i 4, tj. wykształcenie ponadpodstawowe. Chodzi zatem o grupę obejmującą absolwentów szkół gastronomicznych, którym poświęcona jest niniejsza publikacja. Jak wskazuje załączony rysunek, wraz ze zmniejszeniem bezrobocia w całej gospodarce, również w tej dziedzinie przeważał trend spadkowy. Jednakże porównanie wskaźników bezrobocia w wymienionej grupie z wartościami odnoszącymi się do całej populacji uwidocznia, że zarówno w Polsce, jak i w Czechach zakres bezrobocia we wspomnianej grupie był wyraźnie wyższy. W celu rozszerzenia prezentowanych informacji, na obrazie umieszczono dane dotyczące 2020 r., ponieważ w tym czasie wdrożono obostrzenia zmierzające do ograniczenia rozprzestrzeniania się choroby COVID-19, co spowodowało wzrost bezrobocia.



Rys. 7: Bezrobocie na poziomie NUTS 0, tj. państw w % (wiek od 15 do 24 lat; poziom osiągniętego wykształcenia, zgodnie ISCED 3 i 4; kobiety i mężczyźni)
Źródło: opracowanie własne, na podstawie Eurostat

W sektorze zakwaterowania, wyżywienia i usług gastronomicznych (NACE-I) we wszystkich krajach średnie wynagrodzenia brutto znajdują się znacznie poniżej średnich wynagrodzeń ogólnokrajowych (tabela 2). Po przeliczeniu na analogiczną walutę (CZK) okaże się, że profesje te są znacznie lepiej opłacane na terenie Polski. W Niemczech pracownicy zatrudnieni w dziedzinie hotelarstwa otrzymywali w 2019 r. średnie wynagrodzenie brutto w wysokości ok. 60 000 CZK (Spolkový statistický úřad Německo – GENESIS, 2022).

Tab. 2: Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników, zgodnie z sekcjami NACE, w 2019 r. (w CZK)

	województwo libereckie	województwo kralowohradeckie	podregion jeleniogórski	podregion wałbrzyski
Ogółem	32 286	32 500	27 009	27 933
A Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo	26 486	30 370	37 639	37 132
B Górnictwo i przemysł wydobywczy	36 514	29 886	32 987	30 879
C Przemysł przetwórczy	33 288	33 724	27 326	29 645
D Produkcja i dystrybucja energii elektrycznej, gazu, ciepła oraz klimatyzowanego powietrza	39 210	49 475	35 510	30 250
E Zaopatrzenie w wodę; czynności związane z odprowadzaniem ścieków, odpadów i asenizacją	28 156	29 347	26 511	26 060
F Budownictwo	29 459	28 413	23 185	23 070
G Handel hurtowy i detaliczny; naprawy i konserwacja pojazdów motorowych	27 253	27 745	22 945	24 120
H Transport i magazynowanie	32 071	28 669	20 027	18 677
I Zakwaterowanie, wyżywienie i usługi gastronomiczne	**19 095**	**20 176**	**20 054**	**20 103**
J Czynność informacyjna i komunikacyjna	45 720	41 732	43 294	37 978
K Finanse i ubezpieczenia	41 854	41 025	26 405	31 509
L Działalność związana z nieruchomościami	26 774	25 908	25 201	27 112
M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	35 319	32 215	32 929	37 353
N Działalność administracyjna i wspierająca	18 965	23 228	21 289	21 133
O Administracja publiczna i obrona; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne	37 693	39 456	33 755	32 798
P Kształcenie	34 952	33 704	27 598	28 462
Q Opieka zdrowotna i społeczna	35 615	37 725	27 991	26 754
R Działalność kulturalna, rozrywkowa i rekreacyjna	30 894	25 608	23 949	22 826
S Pozostałe czynności	22 332	23 472	18 203	16 390

Uwaga: Wynagrodzenia w województwach znajdujących się na terytorium Polski przeliczono na CZK zgodnie ze średnim kursem ČNB (1 PLN = 5,973 CZK).
Źródło: Český statistický úřad (2022), GUS - Bank Danych Lokalnych (2022)

Na koniec całą analizę ekonomiczną uzupełnia zestawienie dotyczące ruchu turystycznego, tj. wskaźnik liczby odwiedzających te obszary (tabela 3).

Tab. 3: Częstotliwość odwiedzin w 2020 r.

	Liczba gości ogółem	Liczba turystów zagranicznych	W Republice Czeskiej - udział gości z Polski w odniesieniu do liczby nierezydentów/ W Polsce – udział gości z Republiki Czeskiej w odniesieniu do liczby nierezydentów
województwo libereckie	774 683	100 175	22 %
województwo kralowohradeckie	995 036	144 673	28 %
podregion jeleniogórski	840 349	82 645	27 %
podregion wałbrzyski	435 074	24 549	28 %

Uwaga: Frekwencja odwiedzin wyrażono w formie liczby gości w obiektach zakwaterowania zbiorowego.
Źródło: Český statistický úřad (2022), GUS - Bank Danych Lokalnych (2022)

Informacje przedstawione w tabeli odzwierciedlają dane zgromadzone w 2020 r., co oznacza, że ich absolutne wartości podlegają silnym wpływom pandemii COVID-19. Mimo to, porównanie wskaźników zgromadzonych w odniesieniu do 2020 r. było zbliżone do wyników osiągniętych w 2019 r., pokazują one, że podregion wałbrzyski dopiero podlega rozwojowi w zakresie ruchu turystycznego, ponieważ wśród wszystkich wymienionych obszarów wykazuje najniższą częstotliwość odwiedzin. Pandemia odcisnęła piętno przede wszystkim w sferze turystyki przyjazdowej. W przypadku Republiki Czeskiej i Polski, z jednej strony obniżyła się liczba nierezydentów, zaś z drugiej strony, podwojeniu uległ udział Czechów w całkowitej liczbie nierezydentów w Polsce, względnie udział Polaków w całkowitej liczbie nierezydentów w Republice Czeskiej. We wszystkich czeskich i polskich regionach poddanych badaniu najliczniejszą grupę gości zagranicznych stanowią Niemcy (40-50% nierezydentów). Drugą największą grupą w przypadku czeskich województw są Polacy, ewentualnie Czesi, w przypadku województw polskich.

Podsumowanie rozdziału

- W celu przeprowadzenia badania sfery gastronomii wybrano dwa województwa w Republice Czeskiej (województwo libereckie i kralowohradeckie) oraz dwa podregiony w Polsce (podregion jeleniogórski i wałbrzyski).
- Terytoria po czeskiej i polskiej stronie granicy charakteryzują podobne cechy geograficzne i demograficzne – chodzi o tereny przygraniczne, w których istnieje potencjał rozwoju także w kierunku transgranicznym (przede wszystkim z uwzględnieniem ruchu turystycznego).
- Różnice dotyczą wskaźników ekonomicznych, np. produkt krajowy brutto w odniesieniu do siły nabywczej jednego obywatela osiągnął najniższe wartości w regionach znajdujących się po stronie polskiej.
- Udział zatrudnionych w poszczególnych sektorach, zgodnie z NACE, był podobny, ewentualnie kolejność sektorów, zgodnie z NACE, była analogiczna w Republice Czeskiej i w Polsce, sektor NACE-I (zakwaterowanie, wyżywienie i usługi gastronomiczne) znalazł się na 5 miejscu.
- Stopa bezrobocia w obu krajach była niższa niż średnia w Unii Europejskiej, niemniej jednak wskaźnik ten osiąga niższe wartości w Republice Czeskiej niż w Polsce.
- Średnie wynagrodzenia miesięczne brutto w sektorze NACE-I (zakwaterowanie, wyżywienie i usługi gastronomiczne) osiągnęły wartość poniżej średniej w danych krajach.
- Różnice w wynagrodzeniach w sektorze NACE-I (zakwaterowanie, wyżywienie i usługi gastronomiczne) w Polsce i Republice Czeskiej nie były wyraźne. Chodzi o ok. jedną trzecią zarobku w porównaniu z wynagrodzeniami osiąganymi w Niemczech.
- W związku z bliskością rynku niemieckiego pod względem geograficznym, przy czym średnie wynagrodzenia są tam znacznie wyższe niż na rynkach w Republice Czeskiej lub Polsce, można przewidywać odpływ pracowników do Niemiec, zwłaszcza tzw. pendlerów, którzy codziennie dojeżdżają do pracy.
- Na sferę gastronomii jako elementu rynku turystycznego wywarła wpływ pandemia COVID-19; absolutna liczba gości uległa obniżeniu, a także zmieniła się ich struktura (wzrost udziału rodzimych turystów).
- W Republice Czeskiej i w Polsce najliczniejszą grupę turystów zagranicznych stanowią Niemcy.

2.

INSTYTUCJONALNE I PRAWNE RAMY DOTYCZĄCE NAUKI, PRAKTYKI I PRACY W DZIEDZINIE GASTRONOMII

Celem tego rozdziału jest zwięzły opis sfery wsparcia orientacji zawodowej i doradztwa zawodowego uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych w dziedzinie gastronomii, a następnie przedstawienie warunków i możliwości zatrudnienia w Republice Czeskiej i w Polsce.

2.1 Doradztwo zawodowe

Doradztwo zawodowe jest procesem, w którym ludzie w ciągu całego życia mają możliwość poznawania oraz rozwoju swoich zdolności, umiejętności i zainteresowań. Umożliwia ono odnalezienie indywidualnej ścieżki w systemie kształcenia oraz specjalistycznego szkolenia, w pracy, jak również w innych dziedzinach, a także wykorzystanie w tym celu posiadanych uzdolnień i umiejętności. Doradztwo zawodowe może posiadać formę czynności o charakterze indywidualnym lub grupowym, ukierunkowanych na wybór ścieżki kształcenia oraz drogi zawodowej, pierwszego miejsca zatrudnienia, zmianę miejsca pracy, kontynuację procesu kształcenia (edukacja dorosłych, kształcenie ustawiczne), powrót do pracy, względnie na zmianę pierwotnie uzyskanych kwalifikacji i pierwotnego zawodu (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022a)..

2.1.1 Doradztwo zawodowe w Republice Czeskiej

Ramy legislacyjne w sferze doradztwa zawodowego w Republice Czeskiej określono w Obwieszczeniu nr 197, z dnia 2 czerwca 2016, za pośrednictwem, którego zmieniono Obwieszczenie nr 72/2005, Dz. U., Ust. 2, w sprawie świadczenia usług doradczych w szkołach i placówkach poradnictwa (szkolnego), a także w Rozporządzeniu Rady Unii Europejskiej, z dnia 12. 07. 2005, w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2005/600/WE), w późniejszym brzmieniu. Obwieszczenie to nie określa zakresu obowiązkowego wsparcia w dziedzinie doradztwa zawodowego (Obwieszczenie nr 197/2016, 2022). Usługi doradztwa zawodowego są świadczone w procesie edukacji (w szkołach) oraz przez resort Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych (urzędy pracy, stowarzyszenia itp.).

W dziedzinie **szkolnictwa** usługi doradztwa zawodowego są świadczone przez różne organizacje oraz osoby (doradcy edukacyjni, poradnie pedagogiczno-psychologiczne, poradnie funkcjonujące przy szkołach wyższych, szkolni psychologowie). Doradztwo zawodowe wywiera wpływ zarówno na proces kształcenia, przygotowanie zawodowe, zatrudnienie, jak i na całe społeczeństwo. W zakresie kształcenia zawodowego może przyczyniać się do obniżania poziomu bezrobocia wśród absolwentów szkół, zapobiegania przedwczesnemu zakończeniu procesu edukacji oraz zwiększania odsetka uczniów, którzy będą się kształcić nawet po pomyślnym zakończeniu obecnej formy kształcenia. Dzięki temu usługi te mogą stać się znaczącym narzędziem podwyższania atrakcyjności kształcenia zawodowego (Národní vzdělávací fond, 2022).

W wyborze zawodu ważne zadanie w szkołach podstawowych pełnią pedagodzy. Do planów nauczania w szkołach włączane są różne moduły tematyczne oraz rozmaite warsztaty. W ten sposób szkoła staje się istotnym partnerem w procesie orientacji zawodowej. W szkołach podstawowych pracują doradcy edukacyjni, którzy w zakresie doradztwa zawodowego pomagają w wyborze zawodu.

Szkoły średnie i zawodowe opracowały własne koncepcje orientacji zawodowej i edukacyjnej.

Obok wsparcia kształcenia, w procesie dialogu na temat ukierunkowania i preferencji uczniów i studentów doniosłą rolę pełnią rodzice. Odkrywają oni, rozwijają oraz akceptują silne i słabe strony wyboru zawodu. Rodzice mają do dyspozycji liczne i różnorodne źródła wsparcia, do których zalicza się doradztwo zawodowe. Wśród stowarzyszeń należy wymienić:

- **Stowarzyszenie Szkół Hotelowych i Gastronomicznych, stowarzyszenie rejestrowe** *(Asociace hotelových a gastronomických škol, z.s. - zapsaný spolek)*
- **Stowarzyszenie Dyrektorów Szkół Hotelarskich** *(Asociace ředitelů hotelových škol)* Celem tego stowarzyszenia jest tworzenie warunków do stopniowego podwyższania jakości poziomu nauczania w szkołach hotelarskich i gastronomicznych, w których edukacja kończy się egzaminem maturalnym. Współuczestniczy ono w opracowywaniu i publikacji przepisów prawnych dotyczących nauki w zawodowych szkołach hotelarskich i gastronomicznych, zgłasza projekty i propozycje do Ministerstwa Edukacji oraz dąży do podniesienia poziomu zawodowego nauczycieli szkół hotelarskich i gastronomicznych.
- **Stowarzyszenie Doradców ds. Szkół Wyższych, związek zawodowy** *(Asociace vysokoškolských poradců, o.s. - odborový svaz)* Chodzi o grupę doradców edukacyjnych i zawodowych działających w odniesieniu do szkół wyższych, które istnieją w Republice Czeskiej. Jest ona m. in. członkiem grupy koordynacyjnej Narodowego Forum Doradczego (Národního poradenského fórum).

W resorcie podlegającym **Ministerstwu Pracy i Spraw Społecznych** *(Ministerstvo práce a sociálních věcí - MPSV)* doradztwu zawodowemu poświęcają działalność urzędy pracy, stowarzyszenia, unię oraz rozmaite pakty na rzecz zatrudnienia. Natomiast w sferze prywatnej, są to agencje rekrutacyjne, prywatne agencje pośrednictwa pracy, centra diagnostyki bilansowej. Doradztwo zawodowe jest usługą świadczoną bezpłatnie.

Do organizacji świadczących usługi związane z doradztwem zawodowym w Republice Czeskiej należą:

- **Narodowe Forum Doradcze** *(Národní poradenské fórum)* – organ doradczy powołany w celu wsparcia Ministerstwa Edukacji, Młodzieży i Wychowania Fizycznego (cze. MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy) oraz Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych (cze. MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí) w sferze doradztwa zawodowego.
- **Narodowy Fundusz Edukacji** *(Národní vzdělávací fond)* – celem organizacji jest wsparcie rozwoju i restrukturyzacji zasobów ludzkich zgodnie z wymaganiami reform gospodarczych i społecznych w Republice Czeskiej (Národní vzdělávací fond, 2022).
- **Centrum Euroguidance** - realizuje działania informacyjne i edukacyjne dla doradców w dziedzinie doradztwa zawodowego w wymiarze międzynarodowym oraz na terytorium Republiki Czeskiej. Zapewnia przestrzeń umożliwiającą wymianę informacji na poziomie krajowym i międzynarodowym. Celem wspomnianej organizacji jest dostarczanie osobom działającym w sferze doradztwa zawodowego na poziomie profesjonalnym informacji na temat doświadczeń zgromadzonych w tej dziedzinie w krajach europejskich, co przyczyni się do rozwoju doradztwa zawodowego na obszarze Republiki Czeskiej (Euro Guidance, 2022).

2.

- **Dom Współpracy Zagranicznej** *(Dům zahraniční spolupráce)* – realizuje działania zmierzające do wsparcia kształcenia w Republice Czeskiej (centrum – program Euro Guidance).
- **Fundusz Kształcenia Ustawicznego** *(Fond dalšího vzdělávání)* – jest organizacją finansowaną przez Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych, która koncentruje się na działaniach związanych z dalszym profesjonalnym kształceniem, co zwiększa szanse na zatrudnienie obywateli Republiki Czeskiej na rynku pracy.
- **TriRegio** – w skład partnerstwa transgranicznego EURES-TriRegio wchodzą przedstawiciele organizacji publicznych czynnych w sferze zatrudnienia, związków zawodowych oraz stowarzyszeń pracodawców z Czech, Saksonii i Dolnego Śląska. Za podstawowe zadanie w zakresie swojej działalności Partnerstwo uznaje integrację rynku pracy oraz profesjonalnego kształcenia w trójstyku (tj. w regionach przygranicznych Czech, Polski i Saksonii) (EURES - TriRegio, 2022).
- **Urząd Pracy Republiki Czeskiej** *(Úřad práce České republiky)*
  Po wstąpieniu w struktury Unii Europejskiej włączone kraje stały się elementami sieci EURES, której podstawowym celem jest ułatwianie międzynarodowej mobilności pracowników. Zasadnicze zadanie sieci EURES to dostarczanie usług użytecznych dla wszystkich pracowników, kandydatów do pracy oraz pracodawców, zainteresowanych korzystaniem z prawa do swobodnego przemieszczania się osób (Eures, 2022).
- W województwie libereckim, względnie województwie kralowohradeckim usługi doradztwa zawodowego są również świadczone przez wyspecjalizowane grupy w ramach **Paktu Zatrudnienia województwa libereckiego**, ewentualnie **Paktu Zatrudnienia województwa kralowohradeckiego**, lub też w ramach poszczególnych projektów ukierunkowanych na różne rodzaje aktywności w zakresie doradztwa zawodowego.

Ponadto znaczącą rolę w dziedzinie gastronomii odgrywają następujące organizacje:

- **Stowarzyszenie Kucharzy i Cukierników Republiki Czeskiej**
  (Asociace kuchařů a cukrářů České republiky)
  Od 1903 r. stowarzyszenie przyczynia się do rozwoju krajowej gastronomii. Organizuje konkursy gastronomiczne, np. Kucharz Roku, Cukiernik Roku. Przygotowuje także konkurs Gastro Junior - dla młodych kucharzy, oraz cały szereg mniejszych, regionalnych konkursów. Współpracuje z najlepszymi ekspertami gastronomicznymi oraz ze szkołami gastronomicznymi. Za pośrednictwem platformy Gastroprofesionál, która stanowi podstawę kształcenia uczniów średnich szkół gastronomicznych, przyczynia się do edukacji kolejnych generacji kucharzy i cukierników. Organizuje również konkursy oraz wycieczki dla dzieci ze szkół podstawowych. Przygotowuje dziesiątki warsztatów dla kucharzy i cukierników w Republice Czeskiej (Asociace kuchařů a cukrářů ČR, 2022).
- **Stowarzyszenie Hoteli i Restauracji Republiki Czeskiej, Stowarzyszenie Rejestrowe**
  (Asociace hotelů a restaurací České republiky z.s. - zapsaný spolek)
  Stowarzyszenie zrzesza właścicieli i operatorów hoteli, pensjonatów, restauracji, zawodowych szkół, jak również partnerów oferujących produkty związane z zakwaterowaniem lub działalnością restauracyjną. Głównym celem wspomnianej organizacji jest wsparcie przedsiębiorców w dziedzinie hotelarstwa i gastronomii. Działalność stowarzyszenia dotyczy głównie sfery prawnej oraz lobbingu. Przyczynia się ona do kształcenia, przybliżania trendów, pośrednictwa w kontaktach, wymiany doświadczeń, promocji własnych członków, współpracy z administracją publiczną oraz przedstawicielstwami poszczególnych województw, firmami docelowymi (Asociace hotelů a restaurací České republiky, 2022).
- **Stowarzyszenie Sommelierów Republiki Czeskiej**
  (Asociace sommelierů České republiky)
  Stowarzyszenie zrzesza profesjonalnych sommelierów, pracowników gastronomii, miłośników win, szkoły hotelarskie i obiekty gastronomiczne. We współpracy z partnerami organizuje kilka seminariów i degustacji oraz innych wydarzeń (Asociace sommelierů ČR, 2022).
- **Czeska Unia Ruchu Turystycznego Republiki Czeskiej**
  (Česká unie cestovního ruchu České republiky)
  Chodzi o największe, niezależne stowarzyszenie zawodowe zajmujące się koordynacją i prezentacją interesów przedsiębiorców w ramach ruchu turystycznego w Republice Czeskiej (Česká unie cestovního ruchu, 2022).
- **Czeski Instytut Gastronomiczny** *(Český gastronomický institut)*
  Instytut (wraz z partnerami) stawia sobie za cel kształtowanie całej branży gastronomicznej oraz jej zawodowych standardów, tworzenie profesjonalnego i kreatywnego środowiska dla swoich członków, tj. pracowników i przedsiębiorców czynnych w sferze gastronomii, szkół hotelarskich i gastronomicznych, zatrudnionych w nich nauczycieli oraz ich uczniów, jak również żywienia instytucjonalnego, w którym mogą oni zdobywać wykształcenie na poziomie profesjonalnym, rozwijać lub realizować swoje plany handlowe, żywieniowe oraz naukowe (Český gastronomický institut, 2022).
- **Czeskie Stowarzyszenie Barmanów** *(Česká barmanská asociace)*
  Stowarzyszenie zrzesza pracowników odpowiedzialnych za serwowanie napojów w gastronomii – barmanów, baristów, teatenderów oraz ekspertów piwnych. Organizacja przekazuje informacje, organizuje seminaria i kursy edukacyjne oraz przygotowuje różnorakie szkolenia (Česká barmanská asociace, 2022).
- **Praski Instytut Kulinarny** *(Pražský kulinářský institut)*
  Instytut zrzesza najlepszych kucharzy, szefów kuchni, sommelierów, barmanów, piekarzy, cukierników, wędliniarzy oraz innych specjalistów. Promuje sztukę kulinarną jako bogatą i nieustannie rozwijającą się dziedzinę. Organizuje kursy oraz udziela rad zarówno laikom, jak i specjalistom zatrudnionym w hotelach i restauracjach, których nie usatysfakcjonował zakres wiedzy pozyskanej w procesie kształcenia (Pražský kulinářský institut, 2022).

2.1.2 Doradztwo zawodowe w Polsce

W Polsce doradztwo zawodowe podlega regulacjom zawartym w wielu aktach prawa: ustawach i rozporządzeniach Ministerstwa Edukacji i Nauki. M.in.: Karta nauczyciela, Ustawa o systemie oświat, ustawa prawo oświatowe oraz ustawy innych Ministerstw: ustawa Kodeks pracy, Ustawa o zintegrowanym systemie kwalifikacji.

Dziedzinę doradztwa zawodowego można by podzielić na sferę szkolnictwa i sferę administracji publicznej. W systemie szkolnictwa doradcy zawodowi są zatrudnieni we wszelkiego typu szkół, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, ośrodkach kształcenia zawodowego, ośrodkach i instytucjach kształcenia ustawicznego oraz akademickich biurach karier:

- **Szkolni doradcy zawodowi w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych,**
  świadczą usługi na rzecz uczniów, ich rodziców, słuchaczy danej szkoły. Wspierają ich poprzez pomoc w toku planowania nauki oraz kariery zawodowej, proponując doradztwo indywidualne. Stosowanie różnych narzędzi np. do ustalenia predyspozycji, zainteresowań zawodowych, np. za pośrednictwem odpowiednich testów, realizacji doradztwa grupowego, udzielania informacji na temat szkół, spośród

których uczniowie mogą wybierać, przekazywania wiadomości na temat światowych trendów w rozwoju zawodowym oraz zatrudnieniu w jego ramach, komunikatów na temat targów, w czasie których uczeń może uzyskać informacje dotyczące ofert edukacyjnych szkół i różnych uczelni.

- **Doradcy w poradniach psychologiczno-pedagogicznych** świadczą usługi na rzecz uczniów oraz ich rodziców w formie pomocy w wyborze zawodu, a także dalszej drogi kształcenia, ustalając predyspozycje i zainteresowania zawodowe, np. poprzez testy, indywidualne porady i konsultacje, warsztaty oraz wykłady, ocenę postępów w nauczaniu specjalistycznym, dodatkowych zajęć korekcyjnych lub nauczania indywidualnego.
- **Doradcy w ośrodkach kształcenia zawodowego i ustawicznego** świadczą usługi doradcze wszystkim zainteresowanym za pośrednictwem ofert pomocy w wyborze zawodu oraz dalszego sposobu kształcenia, zabezpieczają indywidualne doradztwo w kwestiach wyboru zawodu i rodzaju kształcenia, organizują warsztaty aktywizacyjne i grupowe konsultacje, umożliwiają dostęp do baz ofert pracy, praktyk i stażów, zapewniają informacje na temat programów kształcenia, kursów oraz projektów, organizują spotkania z pracodawcami – prezentacje firm lub rozmowy rekrutacyjne na terenie szkoły.
- **Doradcy w ośrodkach kształcenia ustawicznego** świadczą usługi na rzecz uczniów oraz uczestników projektów oferowanych przez określoną placówkę. Wspierają zainteresowanych poprzez: informacje indywidualne i poradnictwo zawodowe jako uzupełnienie usług edukacyjnych, opracowywanie indywidualnych planów, seminaria i warsztaty w celu aktywnego poszukiwania pracy.
- **Akademickie Biura Karier** świadczą usługi na rzecz studentów i absolwentów danej szkoły wyższej. Studenci zyskują wsparcie w następujących sferach: dostęp do bazy ofert pracy, praktyk i stażów studenckich, indywidualne doradztwo zawodowe, łącznie z testami psychometrycznymi, konsultacje dotyczące poszukiwania pracy, pomoc w wypełnianiu dokumentów związanych z podaniem o pracę, warsztaty na temat umiejętności użytecznych na rynku pracy, np. autoprezentacji, aktywne poszukiwanie pracy, panowanie nad stresem, komunikacja międzyludzka, informacje na temat targów pracy, łącznie ze spotkaniem z przyszłymi pracodawcami.

Wszystkie wyżej wspomniane podmioty należą do sektora szkolnictwa. Usługi w wymienionych organizacjach świadczone są bezpłatnie (ORE – Doradztwo zawodowe, 2022)

Drugą sferę doradztwa zawodowego stanowią instytucje administracji publicznej. W szczególności chodzi o Ochotnicze Hufce Pracy, Urzędy pracy oraz Ośrodki pomocy społecznej.

Ochotnicze Hufce Pracy świadczą usługi osobom w wieku 15-25 lat.

W Centrach Edukacji i Pracy Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy zainteresowani pozyskują wsparcie w dziedzinie pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, głównie w:

- **Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej** – informacje o rynku pracy i ścieżce kariery, spotkania grupowe, indywidualne doradztwo dotyczące kariery,
- **Młodzieżowych Centrach Kariery** – poradnictwo indywidualne i grupowe, wspieranie postaw przedsiębiorczych w formie planowania kariery, badanie preferencji zawodowych, testy zainteresowań i specjalistycznych zdolności,
- **Młodzieżowych Biurach Pracy** – pośrednictwo pracy, dostęp do bazy ofert pracy, informacje o targach pracy, w czasie których istnieje możliwość nawiązania bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, dostęp do ogłoszeń pracodawców,
- **Punktach Pośrednictwa Pracy** – pośrednictwo pracy, szczególnie jeśli to pierwsze doświadczenia zawodowe.

Usługi doradcze **w urzędach pracy** są świadczone osobom dorosłym, które poszukują zatrudnienia, osobom bezrobotnym oraz tym, które zamierzają się przekwalifikować. Osoby dorosłe zyskują wsparcie w:

- **Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej** (wojewódzkie urzędy pracy) – specjalistyczne usługi w zakresie planowania kariery, w tym doradztwo w formie zdalnej, aktualne informacje zawodowe przygotowywane we współpracy z biurami karier i powiatowymi urzędami pracy,
- **Centrach Aktywizacji Zawodowej** (regionalne urzędy pracy) – informacje o możliwościach zdobycia kwalifikacji zawodowych, praktykach, organizacji prac społecznych, prac społecznie użytecznych, zatrudnienia socjalnego, uczestnictwa w międzynarodowych projektach, doradztwo indywidualne, w tym badanie specjalistycznych zainteresowań i zdolności, opracowanie i realizacja indywidualnych planów działania, aktywizacja za pośrednictwem warsztatów i siły oddziaływania grupy, uczestnictwo w spotkaniach z przedsiębiorcami,
- **Lokalnych Punktach Informacyjno-Konsultacyjnych** (regionalne urzędy pracy) – pośrednictwo pracy, dostęp do bazy ofert pracy.

Ośrodki pomocy społecznej świadczą usługi na rzecz osób bezrobotnych, niepełnosprawnych, uzależnionych lub częściowo uzależnionych, osób nieprzystosowanych, wykluczonych lub niedostosowanych społecznie. Chodzi o doradztwo psychologiczne, pedagogiczne, zawodowe, prawne, specjalistyczne warsztaty edukacyjne i zawodowe, uczestnictwo w zawodowych programach aktywizacyjnych.

Doradcy zawodowi pełnią specyficzne funkcje również w innych podmiotach, jak np. organizacje pozarządowe świadczące usługi doradcze, prywatne poradnie zawodowe, samozatrudnieni doradcy zawodowi oraz prywatne agencje pracy. Wszystkie wymienione usługi mogą podlegać opłacie.

Bardzo aktywne są również stowarzyszenia, np. **Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej**, który jako podmiot non profit, zajmuje się problematyką orientacji zawodowej i poradnictwem na poziomie profesjonalnym. Członkami związku są specjaliści w zakresie problematyki doradztwa zawodowego w różnych instytucjach i ministerstwach (w tym doradcy zawodowi i szkolni, psychologowie, wychowawcy, pracownicy akademiccy oraz socjologowie) (ORE – Doradztwo zawodowe, 2022; Ngo.pl, 2022).

W sferze gastronomii znacząca rolę odgrywają różne stowarzyszenia i związki, przy czym do najważniejszych należą:

- **Związek Pracodawców Hoteli, Restauracji i Cateringu**
  Związek uczestniczy w promocji, budowaniu tożsamości oraz ochronie interesów firm gastronomicznych, zleca niezbędne analizy, negocjuje z krajowymi organami ustawodawczymi, wykonawczymi oraz odpowiednimi urzędami w sprawach dotyczących

pracowników HoReCa, przygotowuje szkolenia, współpracuje z organizacjami krajowymi i zagranicznymi czynnymi w dziedzinie gastronomii i cateringu (ZP HoReCa, 2022).

- **Izba Gospodarcza Gastronomii Polskiej**
  Głównym zadaniem wspomnianej organizacji jest nawiązywanie współpracy w celu poprawy sytuacji w firmach cateringowych w okresie kryzysu (Izba Gospodarcza Gastronomii Polskiej, 2022).
- **Stowarzyszenie Kucharzy Polskich**
  Wymienione stowarzyszenie jest jedną z najdłużej funkcjonujących w Polsce organizacji kulinarnych. Jej misja to rozwój gastronomii na wszystkich poziomach, od nauczycieli i uczniów, aż po profesjonalnych kucharzy i cukierników. Stowarzyszenie organizuje szkolenia, warsztaty, pokazy, imprezy i konkursy gastronomiczne (Stowarzyszenie Kucharzy Polskich, 2022).
- **Stowarzyszenie Polskich Barmanów**
  Podstawowym zadaniem stowarzyszenia jest podwyższanie kwalifikacji i kreatywności barmanów. Stowarzyszenie organizuje kursy edukacyjne, spotkania, konkursy regionalne, krajowe i międzynarodowe (Stowarzyszenie Polskich Barmanów, 2022).
- **Ogólnopolskie Stowarzyszenie Szefów Kuchni i Cukierni**
  Cel stowarzyszenia stanowi wsparcie sztuki kulinarnej i cukierniczej, kultywacja tradycji, rozwój wiedzy i umiejętności zawodowych jego członków. Stowarzyszenie organizuje wystawy, konkursy, spotkania, współpracuje z władzami, przyczynia się do podwyższenia specjalistycznych kwalifikacji kucharzy i cukierników oraz współpracuje w podobnymi stowarzyszeniami krajowymi i zagranicznymi (Ogólnopolskie Stowarzyszenie Szefów Kuchni i Cukierni, 2022).

2.2 Kwalifikacje i kształcenie w Unii Europejskiej

W odniesieniu do uznawalności kwalifikacji i wykształcenia w Unii Europejskiej, zasadnicze znaczenie ma rozróżnienie dwóch podstawowych pojęć - uznawalność zawodowych kwalifikacji (a więc zdolności do wykonywania zawodu, tzw. uznawalność kwalifikacji) oraz uznawalność wykształcenia zawodowego (innymi słowy, możliwe do wykazania zakończenie procesu kształcenia, tzw. uznawalność akademicka).

Uznawalność zawodowych kwalifikacji (tj. uznawalność kwalifikacji zawodowych) polega na ocenie umiejętności i zdolności konkretnej osoby, przy czym wspomniane umiejętności i zdolności mogą być potwierdzone w postaci dokumentu poświadczającego formalnie posiadane kwalifikacje (stosowne wykształcenie i przygotowanie), ale mogą również zostać potwierdzone za pośrednictwem dokumentu poświadczającego faktyczne wykonywanie danej czynności, albo za pomocą innego certyfikatu. Rezultatem procesu uznawania jest postanowienie określające czy dana osoba posiada dostateczne umiejętności i zdolności do wykonywania konkretnego zawodu lub działalności (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022 b).

Wzajemna uznawalność zawodowych kwalifikacji w większości przypadków dotyczy tzw. zawodów regulowanych, tj. zawodów z ustalonymi prawnie wymaganiami kwalifikacyjnymi (odpowiednie wykształcenie, złożone egzaminy lub rejestracja w stowarzyszeniu zawodowym). Przed rozpoczęciem wykonywania tzw. zawodu regulowanego należy zwrócić się do odpowiedniego urzędu w kraju przyjmującym z wnioskiem o uznanie specjalistycznych kwalifikacji zawodowych (z reguły są to odpowiednie ministerstwa). W przypadku, gdy zawód nie podlega regulacji w kraju ojczystym, ale podlega regulacji w kraju przyjmującym, należy udowodnić, że osoba wykonywała określony zawód przez co najmniej 2 lata, w ciągu ostatnich 10 lat (informacje na temat zawodów regulowanych oraz miejsc uznawania stosownych kwalifikacji zamieszczono w EC (2016).

Uznawalność osiągniętego wykształcenia (tj. uznawalność akademicka) można zdefiniować jako uznawalność dyplomu, kwalifikacji lub części programów nauczania jednej (krajowej lub zagranicznej) instytucji edukacyjnej przez inną instytucję edukacyjną. Za krajowe systemy edukacyjne odpowiedzialność ponoszą poszczególne kraje członkowskie, które stosują różne przepisy o charakterze wewnętrznym, w tym odnoszących się do decyzji dotyczących uznawalności kwalifikacji akademickich pozyskanych w innym kraju. W celu wszczęcia procesu uznawalności akademickiej wszystkie certyfikaty i dokumenty muszą zostać przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego na odpowiedni język. Centrum ds. Ekwiwalencji Dokumentów dotyczących wykształcenia może wydać tzw. „statement of comparability“, w którym porównuje się stopień zgodności z odpowiednimi kryteriami w kraju przyjmującym. Znaczne ułatwienie stanowi EUROPASS, który w języku obcym opisuje i potwierdza zakres odpowiedniej kwalifikacji lub tytułu. Nie zastępuje on jednak oryginałów dokumentów stanowiących potwierdzenie osiągniętego wykształcenia. Zazwyczaj uznawalność tego typu stanowi podstawę umożliwiającą przyjęcie do odpowiedniej instytucji edukacyjnej w celu kontynuacji nauki lub za swoistą akceptację pozwalającą na zastosowanie wyjątku od obowiązku powtórzenia przedmiotów w programach niektórych studiów. Uznawalność ta jest konieczna do przyjęcia na dalszy etap studiów, względnie do uniknięcia powtarzania części programu studiów w zagranicznej instytucji edukacyjnej.

Od 1 października 2017 uznawalność akademicką ułatwiają Europejskie Ramy Kwalifikacji (European Qualifications Framework - EQF). Chodzi o wspólne europejskie ramowe odniesienia, które pomagają zrozumieć, porównać oraz zaakceptować kwalifikacje uzyskane w Unii Europejskiej. W ten sposób EQF nie tylko wspomaga orientację w poziomach kwalifikacji uzyskanych w różnych państwach europejskich, lecz także przyczynia się do zwiększenia mobilności edukacyjnej oraz zdolności przemieszczania się siły roboczej, jak również stanowi wsparcie dla dostępności edukacji w toku kształcenia ustawicznego.

Na świadectwach i dyplomach absolwentów wszystkich szkół podstawowych, średnich, wyższych szkół zawodowych oraz konserwatoriów wskazuje się poziom Europejskich Ram Kwalifikacji. Skrót EQF ze wskazaniem odpowiedniego poziomu 1-8, stanowi potwierdzenie poziomu wykształcenia absolwenta.

Przykładowo, poziom EQF 2 zostanie umieszczony na świadectwie absolwenta szkoły podstawowej, EQF 4 pojawi się na świadectwie maturalnym, zaś EQF 6 - na dyplomie potwierdzającym absolutorium w wyższej szkole zawodowej.

Ponadto informacje na temat poziomu, zgodnie z EQF, zawierają dokumenty Europass – życiorys oraz suplement do świadectwa. Innym dokumentem, gdzie wskazuje się odpowiedni poziom kwalifikacji, zgodnie z EQF, jest potwierdzenie o pozyskaniu zawodowych kwalifikacji, zgodnie z Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022b).

2.

2.3 Rodzaje stosunków pracy

Najważniejszym dokumentem prawnym dotyczącym relacji nawiązywanych w ramach stosunku pracy w Republice Czeskiej jest Kodeks pracy (Ustawa nr 262/2006 Dz. U.), który zawiera regulacje dotyczące stosunku pracy oraz porozumień o pracach wykonywanych poza stosunkiem pracy. W Polsce kwestie te podlegają uregulowaniom zawartym w Kodeksie pracy oraz w Kodeksie cywilnym.

2.3.1 Rodzaje stosunków pracy w Republice Czeskiej

Zgodnie z Kodeksem pracy, relacjami pracy o charakterze prawnym są stosunek pracy i relacje powstałe na podstawie porozumień o pracach wykonywanych poza stosunkiem pracy. W ramach Kodeksu ustanowiono sposób zawierania relacji o charakterze roboczo-prawnym oraz wymagania, które w związku z tym muszą być spełnione (Zákon č. 262/2006, 2022).

Stosunek pracy powstaje w momencie zawarcia umowy o pracę i zaczyna się w dniu rozpoczęcia pracy. Po rozpoczęciu pracy pracownik i pracodawca są uprawnieni do okresu próbnego zatrudnienia, który nie może przekraczać trzech miesięcy (ewentualnie sześciu miesięcy w przypadku pracowników zajmujących stanowiska kierownicze). W okresie tym stosunek pracy może podlegać zakończeniu zarówno przez pracodawcę, jak również przez pracownika, bez podania powodu podjęcia takiej decyzji. Stosunek pracy można zawrzeć na czas określony (w umowie o pracę wskazuje się datę zakończenia stosunku pracy) lub na czas nieokreślony.

W przypadku stosunku pracy ustanowiony tygodniowy czas pracy wynosi 40 godzin. Skrócony czas pracy dotyczy pracowników zatrudnionych pod powierzchnią ziemi przy wydobywaniu węgla, rud oraz surowców nie będących rudami, budownictwa górniczego i zakładów górniczych badań geologicznych, gdzie wynosi on 37,5 godziny. W przypadku wielozmianowej eksploatacji lub trybu pracy ciągłej, tygodniowy czas pracy wynosi 37,5 godzin, a w sytuacji pracy w trybie dwuzmianowym - 38,75 godziny.

Porozumienia o czynnościach wykonywanych poza stosunkiem pracy przybierają dwie formy. Chodzi o porozumienie o wykonaniu pracy oraz o porozumienie o czynności pracy. Porozumienie o wykonaniu pracy może zostać zawarte na okres maksymalnie 300 godzin w roku kalendarzowym. Porozumienie o czynności pracy może zostać zawarte w odniesieniu do czynności, której średni zakres nie przekroczy połowy tygodniowego czasu pracy, tj. 20 godzin.

W sferze gastronomii najczęściej stosuje się następujące relacje roboczo-prawne:

Krótszy czas pracy

- Oprócz wyżej wspomnianego krótszego czasu pracy określonego w Kodeksie pracy, pracodawcy i pracownicy mają możliwość uzgodnienia krótszego czasu pracy, w praktyce często określanej jako praca na częściowy etat, względnie na pół etatu.
- Skrócenia czasu pracy najczęściej wymagają osoby opiekujące się małymi dziećmi, pracownice w ciąży lub osoby opiekujące się chorym krewnym. W przypadku, gdy nie istnieją zasadnicze przyczyny uniemożliwiające skrócenie czasu pracy, pracodawca jest zobowiązany do akceptacji wniosku zawierającego tego typu prośbę.
- Warunki pracy są analogiczne jak w przypadku całego etatu, pracownik jest uprawniony do urlopu o długości proporcjonalnej do czasu pracy oraz do firmowych świadczeń, natomiast w razie niezdolności do pracy, odnoszą się do niego analogiczne reguły jak w przypadku pozostałych pracowników.

Elastyczny czas pracy

- Pracownik sam określa początek i koniec czasu pracy, zgodnie z odcinkami czasowymi (podstawowego czasu pracy), które określi pracodawca. Przykładowo, firma stwierdzi, że pracownik powinien znajdować się w miejscu pracy codziennie, od godz. 10:00 do godz. 15:00 – od pracownika zależy, kiedy odpracuje pozostałą część czasu pracy.
- Elastyczny czas pracy można ustalić także w przypadku skróconego czasu pracy.

Wspólne miejsce pracy

- Dwóch (lub większa liczba pracowników) pracuje w jednym miejscu pracy, przy czym sami pracownicy uzgadniają podział godzin pracy w tymże miejscu pracy.
- Przykładowo, w sytuacji, gdy firma poszukuje kucharza, zatrudnia dwóch pracowników w skróconym wymiarze pracy, a oni zmieniają się np. po dwóch dniach pracy.

Konto czasu pracy

- Pracownik nie pracuje od poniedziałku do piątku. W takim przypadku dni robocze przypadają od poniedziałku do niedzieli, przy czym nieprzerwany odpoczynek pracownika w tygodniu (weekend) może przypadać w inne dni niż sobota i niedziela.
- Pracownik pracuje zgodnie z harmonogramem zmian opracowanym przez pracodawcę w odniesieniu do całego okresu wyrównawczego (maksymalnie 52 tygodnie). Pracownicy muszą zaznajomić się z harmonogramem najpóźniej dwa tygodnie przed momentem jego wdrożenia.
- Jak system ten funkcjonuje w praktyce? Jeden pracownik pracuje dzień mniej, zaś drugi dzień więcej (tzw. krótki i długi tydzień). Konto czasu pracy wykorzystuje się nie tylko w restauracjach, ale również w sklepach, zakładach fryzjerskich np.

Oprócz wyżej wyszczególnionych trybów, Kodeks pracy umożliwia wykonywanie pracy poza przestrzeniami pracodawcy, np. z domu (tzw. home office). Jednakże ten typ zatrudnienia (oprócz określonych stanowisk administracyjnych) nie może zostać uwzględniony, z uwagi na istotę gastronomii (Jobs.cz, 2022; Zákon č. 262/2006, 2022).

2.3.2 Rodzaje stosunków pracy w Polsce

Podstawową formą zatrudnienia w Polsce jest umowa o pracę, która podlega uregulowaniom zawartym w Kodeksie pracy. W umowie o pracę wyróżnia się: uczestników umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i wynagrodzenia, a następnie: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające jej rodzajowi, wyszczególnienie części składowe wynagrodzenia, czasu pracy oraz terminu jej rozpoczęcia. Umowę o pracę można zawrzeć z osobą powyżej 18 roku życia. W określonych warunkach umowę tego typu można jednak zawierać również z młodszymi osobami, w wieku 15-18 lat. Umowę o pracę można zawrzeć na okres próbny albo na czas określony lub nieokreślony (Kodeks pracy, 1974).

2.

Umowę o pracę na **okres próbny** (najdłużej na 3 miesiące) zawiera się z myślą o sprawdzeniu kwalifikacji pracownika oraz możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania konkretnego rodzaju pracy.

Okres trwania stosunku pracy **na czas określony** (łącznie z okresem próbnym) nie może przekroczyć 33 miesięcy, przy czym ogólna liczba umów tego typu nie może być większa niż trzy. W przypadku, gdy okres zatrudnienia na czas określony przekracza 33 miesiące lub liczba tego typu umów jest większa niż trzy, od dnia następującego po dniu upłynięcia wspomnianego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, pracownika uznaje się za pracownika zatrudnionego w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony.

Przepisy umożliwiają zatrudnienie na pełny i częściowy etat. Następstwem zatrudnienia na **częściowy etat** nie może być określenie warunków pracy pracownika oraz przysługującego mu wynagrodzenia w sposób mniej dogodny niż w przypadku pracowników zatrudnionych w celu wykonywania analogicznego lub podobnego rodzaju pracy na pełny etat.

Inną formę zatrudnienia stanowi wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umowy cywilno-prawnej (łącznie z umową o przedstawicielstwie handlowym), umowy zlecenia i umowy o dzieło. Warunki zawierania wymienionych rodzajów umów określono w Kodeksie cywilnym, z dnia 23 kwietnia 1964 (Kodeks cywilny, 1964). W dziedzinie gastronomii wykorzystuje się przede wszystkim umowę o dzieło i umowę zlecenie.

Umowa o dzieło posiada podobne cechy charakterystyczne jak czeskie porozumienie o wykonaniu pracy. Praca musi zostać jasno zdefiniowana i być co najmniej częściowo rzeczowa (zdefiniowana pod względem czasowym i miejscowym). Umowa o dzieło jest umową odpłatną, co oznacza, że osoba wykonująca pracę musi otrzymać wynagrodzenie finansowe. Wynagrodzenie wypływające z umowy o dzieło nie podlega konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W gastronomii można zatem stosować umowę o dzieło w przypadku jednorazowej czynności, której efektem będzie określone dzieło materialne lub niematerialne oparte o prawa autorskie.

Umowa zlecenie stanowi formę czeskiego porozumienia o czynności pracy (DPČ - Dohodu o pracovní činnosti). W jej ramach wykonawca zobowiązuje się wykonywać określone czynności na rzecz zamawiającego. Chodzi o analogiczne lub podobne czynności, które są powtarzane. Strony umowy określają rodzaj czynności, ich zakres, ramy organizacyjne oraz wynagrodzenie. W ramach uzgadniania wynagrodzenia należy przestrzegać ustanowioną w obowiązującym prawie minimalną stawkę za godzinę pracy. Wynagrodzenie podlega składkowaniu na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W gastronomii ten rodzaj zatrudnienia jest często wykorzystywany w pracach sezonowych, gdy studenci pracują jako kelnerzy lub pracownicy pomocniczy w kuchni.

Oprócz wymienionych rodzajów zatrudnienia, na podstawie umowy o pracę można pracować w formie teleworkingu, tj. poza miejscem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Niemniej jednak ta forma zatrudnienia w gastronomii może być wykorzystywana jedynie na stanowiskach administracyjnych.

2.4 Zatrudnianie cudzoziemców

W przypadku zatrudniania cudzoziemców należy rozróżnić, czy chodzi o pracownika z kraju będącego członkiem Unii Europejskiej, czy z państwa spoza UE.

Zatrudnianie obywateli **Unii Europejskiej** zasadniczo podlega analogicznym regułom jak zatrudnianie obywateli danego państwa. Takie same warunki jak w przypadku obywateli Unii Europejskiej dotyczą również obywateli Szwajcarii, Norwegii, Islandii i Liechtensteinu oraz członków ich rodzin (jednakże muszą oni uzyskać stosowny dokument z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Republiki Czeskiej).

Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji cudzoziemców oraz członków ich rodzin oraz do przekazania informacji o podjęciu przez nich pracy, jak również o jej zakończeniu, odpowiedniemu oddziałowi Urzędu Pracy. Pozostałe obowiązki są analogiczne jak w przypadku zatrudniania obywateli danego państwa, co w szczególności dotyczy zgłoszenia do systemu ubezpieczenia zdrowotnego oraz do instytucji zapewniającej ubezpieczenie społeczne. Pracownicy pochodzący z krajów Unii Europejskiej są zobowiązani do zgłoszenia swojej obecności na terytorium Republiki Czeskiej, ewentualnie Polski, Policji ds. Cudzoziemców, jeśli planują pozostawać w Republice Czeskiej lub w Polsce dłużej niż 30 dni. W sytuacji, gdyby pracodawca nie spełnił swoich obowiązków, podlega karze w kwotach sięgających milionów koron czeskich.

W odniesieniu do **cudzoziemców ze swobodnym dostępem do rynku pracy** stosuje się analogiczne reguły jak przy zatrudnianiu cudzoziemców z krajów Unii Europejskiej. Do tej grupy cudzoziemców zalicza się obcokrajowców z kartą pobytu dotyczącą członka rodziny cudzoziemca pochodzącego z Unii Europejskiej, obcokrajowców posiadających dyplom ukończenia czeskiej szkoły wyższej, przybyszów posiadających pozwolenie długotrwałego pobytu w Republice Czeskiej w ramach łączenia rodzin, cudzoziemców, którzy w Republice Czeskiej, ewentualnie w Polsce, przygotowują się w sposób zorganizowany do wykonywania określonego zawodu w przyszłości, a także obcokrajowców posiadających pozwolenie stałego pobytu na obszarze Republiki Czeskiej, względnie Polski.

Informacje na temat wolnych miejsc pracy dla obywateli Unii Europejskiej są upubliczniane na stronach EURES (European Commission, 2022).

W przypadku zatrudnienia **cudzoziemców pochodzących z krajów nienależących do Unii Europejskiej** – sytuacja jest nieco bardziej skomplikowana. Tzw. obywatele krajów trzecich najczęściej nie posiadają bowiem swobodnego dostępu do rynku pracy w Republice Czeskiej lub w Polsce. W przypadku, gdy wspomniani cudzoziemcy nie należą do grupy pracowników ze swobodnym dostępem do rynku pracy muszą uzyskać pozwolenie na pobyt oraz pozwolenie na podjęcie pracy na danym terytorium (ČSOB, 2020). Pracodawca musi zatem spełnić bardziej surowe wymagania niż w przypadku zatrudnienia pracownika będącego obywatelem danego kraju. W pierwszym rzędzie musi złożyć wniosek o utworzenie oferty dotyczącej wolnego miejsca pracy, które w fazie początkowej zostanie zaoferowane obywatelom danego państwa. Dopiero w przypadku, gdy oferta dotycząca wspomnianego miejsca pracy nie zostanie przyjęta przez żadnego obywatela danego kraju, będzie można zaoferować je cudzoziemcowi, pod warunkiem, że spełnia on wymogi w zakresie określonych kwalifikacji. W przypadku pracy w dziedzinie gastronomii, musi on być absolwentem szkoły gastronomicznej. Dopiero wówczas otrzyma kartę pracownika. Informacje na temat wolnych miejsc pracy w Republice Czeskiej odpowiednich dla cudzoziemców są publikowane na stronach Zintegrowanego portalu MPSV. Cudzoziemcy zainteresowani

podjęciem pracy w Republice Czeskiej mogą zarejestrować się na portalu oraz opublikować swój życiorys. Pracodawcy mogą przeglądać oferty zamieszczone przez kandydatów do podjęcia pracy na stronach zintegrowanego portalu MPSV lub zarejestrować się, a następnie zamieścić tu ofertę wolnych miejsc pracy dla cudzoziemców (Úřad práce České republiky, 2022)

Czeskie firmy zmagają się z brakiem wykwalifikowanych pracowników, dlatego coraz częściej zwracają się do pracowników z zagranicy. Pracą w Republice Czeskiej zainteresowane są przede wszystkim osoby pochodzące z Europy Wschodniej, które, zgodnie z opinią czeskich pracodawców, są godne zaufania, elastyczne i lojalne. Często ich motywacja do pracy jest większa niż czeskich pracowników, a ponadto posiadają oni wyższy stopnień specjalizacji. Kolejna zaleta dotyczy możliwości zatrudnienia rodzimych użytkowników określonego języka w przypadku firm międzynarodowych. Zatrudnienie takich osób może stanowić znaczący krok naprzód.

Wśród niedogodności związanych z zatrudnianiem cudzoziemców należy wymienić większe wymagania administracyjne oraz konieczność spełnienia przez pracodawcę innych ustanowionych obowiązków, które mogą przyczynić się do spowolnienia procesu zatrudniania.

Mimo, że zatrudnienie cudzoziemców zwykle wiąże się z większym obciążeniem administracyjnym niż w przypadku czeskich pracowników, czescy pracodawcy coraz częściej decydują się na ten krok, dlatego, że korzyści zatrudniania pracowników zagranicznych przeważają nad związanymi z tym niedogodnościami.

Ostatnie dane pokazują, że w Czechach pracuje coraz więcej cudzoziemców. Po wstąpieniu Republiki Czeskiej do Unii Europejskiej w 2004 r. cudzoziemcy stanowili 4% ogólnej liczny zatrudnionych. Pod koniec 2020 r. liczba zagranicznych pracowników osiągnęła ogółem 741 967 osób, co oznacza 14,2% ogólnej liczby zatrudnionych w Republice Czeskiej (Český statistický úřad, 2021). Również w Polsce liczba zagranicznych pracowników rośnie. W latach 2015–2021 odnotowano w Polsce systematyczny wzrost liczby wydanych pozwoleń na pracę. Wyjątek stanowi 2020 r., gdy z powodu pandemii wskaźnik ten osiągnął o wiele niższą wartość niż w latach poprzednich. W odniesieniu do liczby wydanych pozwoleń dotyczących określonych krajów, ponad 70% z nich wydano obywatelom Ukrainy (Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, 2022).

2.5 Porównanie systemu ubezpieczenia społecznego w Republice Czeskiej i w Polsce

System ubezpieczeń społecznych jest narzędziem polityki społecznej, która w Republice Czeskiej pozostaje w kompetencjach Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych. Organ ten, wraz z Ministerstwem Finansów, które realizuje politykę fiskalną, uczestniczy w procesie tworzenia ram legislacyjnych zatrudniania pracowników oraz ich opodatkowania.

Ramy legislacyjne sytemu ubezpieczeń społecznych i podatków w Republice Czeskiej podlegają regulacji za pośrednictwem niniejszych ustaw:

- Ustawa nr 589/1992 Dz. U., o kwocie ubezpieczenia na ubezpieczenie społeczne oraz państwową politykę zatrudnienia,
- Ustawa nr 155/1995 Dz. U., o ubezpieczeniu emerytalnym,
- Ustawa nr 187/2006 Dz., U., o ubezpieczeniu chorobowym,
- Ustawa nr 592/1992 Dz. U., o ubezpieczeniu w ramach publicznego ubezpieczenia zdrowotnego,
- Ustawa nr 48/1997 Dz. U., o publicznym ubezpieczeniu zdrowotnym,
- Ustawa nr 586/1992 Dz. U., o podatku dochodowym.

W systemie ubezpieczeń społecznych, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy są zobowiązani do opłacania ubezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego. Ubezpieczenie społeczne składa się z ubezpieczenia emerytalnego i chorobowego oraz ze składki na państwową politykę zatrudnienia. Osoby fizyczne są również zobowiązane do opłacania podatku dochodowego. Jego wysokość, stawkę oraz ulgi podatkowe określono w Ustawie nr 586/1992 Dz. U., o podatku dochodowym. Obowiązek opłacania podatku odnosi się nie tylko do pracowników zatrudnionych w ramach klasycznego stosunku pracy, lecz również do pracowników wykonujących pracę na podstawie porozumienia o wykonaniu pracy i porozumienia o czynności pracy.

W Polsce system ubezpieczeń społecznych pozostaje w kompetencji Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. W jego zakresie należy wymienić ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe, a także wypłatę świadczeń macierzyńskich. Ministerstwo przygotowuje rozporządzenia w sprawie składek ubezpieczeniowych, ustalania ich wysokości oraz sposobach poboru, jak również przepisy dotyczące nabywania uprawnień emerytalnych, praw do świadczeń dla weteranów wojennych oraz wojskowych i wojennych inwalidów. Ponadto Ministerstwo zajmuje się otwartymi funduszami emerytalnymi oraz innymi formami oszczędzania emerytalnego. Minister Rodziny i Polityki Społecznej sprawuje ogólny nadzór nad instytucją odpowiedzialną za ubezpieczenie społeczne. Minister nie posiada uprawnień umożliwiających przyznawanie emerytur oraz rozwiązywanie poszczególnych przypadków.

W skład sytemu ubezpieczeń społecznych w Polsce wchodzi ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, zasiłki na wypadek utraty pracy oraz zasiłki rodzinne.

Szczegółowe przepisy dotyczące poszczególnych sfer ubezpieczenia społecznego zdefiniowano za pośrednictwem oddzielnych przepisów, wśród których najważniejsze to:

- Ustawa z dnia 13 października 1998, o systemie ubezpieczenia społecznego,
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998, o emeryturach z funduszu ubezpieczeń społecznych,
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004, o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych,
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 czerwca 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

2.

Tabela 4 odzwierciedla konkretne stawki ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, stawki podatku dochodowego od osób fizycznych oraz wybranych ulg podatkowych.

Tab. 4: Ubezpieczenie i podatek dochodowy od osób fizycznych (stan na dzień 1.07.2022)

	Republika Czeska		Polska	
	pracodawca	**pracownik**	**pracodawca**	**pracownik**
Ubezpieczenie społeczne, w tym:	24,8 %	6,5%	22,71 %	–
ubezpieczenie emerytalne	21,5 %	6,5 %	9,76 %	9,76 %
ubezpieczenie chorobowe	2,1 %	–	ubezpieczenie na wypadek niepełnosprawności 6,50%, wypadkowe od 0,67 do 3,33%	ubezpieczenie na wypadek niepełnosprawności 1,50%, wypadkowe od 0,67 do 3,33% ubezpieczenie chorobowe 2,45%
składka na fundusz pracy	1,2 %	–	fundusz pracy 2,45% fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych 0,10%	–
Ubezpieczenie zdrowotne	9 %	4,5 %	–	9 %
Podatek dochodowy od osób fizycznych (stawka podstawowa)	–	15 %	–	12 %
Ulga na płatnika (2022)	–	2 570 CZK / miesiąc	–	300 PLN / miesiąc

Źródło: opracowanie własne

Wysokość wynagrodzenia w Republice Czeskiej i Polsce pozostaje pod wpływem minimalnego wynagrodzenia, którego wysokość od stycznia 2022 ustanowiono w Republice Czeskiej na kwotę 16 200 CZK, zaś w Polsce na sumę 3 010 PLN, co odzwierciedla w przybliżeniu kwota 16 278 CZK przy kursie Czeskiego Banku Narodowego na dzień 1.01.2022 (5,408 CZK za 1 PLN). W Republice Czeskiej, oprócz wynagrodzenia minimalnego, istnieje również tzw. wynagrodzenie gwarantowane, które odzwierciedla najniższy możliwy poziom wynagrodzenia w określonym zawodzie. W § 3, Rozporządzenia Rządu nr 567/2006 Dz. U., w sprawie wynagrodzenia minimalnego, najniższych poziomów wynagrodzenia gwarantowanego, określenia trudnego środowiska pracy oraz wysokości dopłaty za pracę w trudnym środowisku pracy, wydzielono osiem grup rodzajów pracy. Na podstawie charakterystyki pracy wykonywanej przez pracowników, podlegają oni zaszeregowaniu do konkretnej grupy, przy czym ich wynagrodzenie nie może być niższe niż limit wskazany we wspomnianym rozporządzeniu.

Tab. 5: Gwarantowane wynagrodzenie za wykonywanie określonych prac w gastronomii w Republice Czeskiej

		grupa prac	**najniższy poziom gwarantowanego miesięcznego wynagrodzenia**	**najniższy poziom gwarantowanego wynagrodzenia za godzinę**
kelner	Obsługa klientów zgodnie z ich zamówieniami w restauracjach, punktach gastronomicznych lub przy barach, łącznie z mieszaniem napojów, podawaniem do stołu oraz poborem płatności.	3.	19 700 CZK / 3 643 PLN	117,50 CZK / 21,73 PLN
kucharz	Wytwarzanie i podawanie zwykłych rodzajów ciepłych posiłków.	3.	19 700 CZK / 3 643 PLN	117,50 CZK / 21,73 PLN
	Wytwarzanie skomplikowanych dań kuchni czeskiej i zagranicznej, wytwarzanie specjałów zimnego bufetu na bankiety i przyjęcia, łącznie z tworzeniem własnych przepisów.	4.	21 800 CZK / 4 031 PLN	129,80 CZK / 24,00 PLN
piekarz	Umieszczanie, pieczenie wstępne oraz wypiekanie chleba i pieczywa w piecach wsadowych i wysuwnych, przygotowanie i obsługa.	3.	19 700 CZK / 3 643 PLN	117,50 CZK / 21,73 PLN
cukiernik	Samodzielne przygotowywanie wszelkiego rodzaju wyrobów cukierniczych w zakresie szerokiego asortymentu (np. migdałowych biszkoptów, biszkoptów ananas-deser, szpiców z płynnym wypełnieniem, tortów itp.), łącznie z określeniem przydatności surowców w celu ich wykorzystania.	3.	19 700 CZK / 3 643 PLN	117,50 CZK / 21,73 PLN

Uwaga: Wartości przeliczono zgodnie z kursem ČNB na dzień 1.01.2022 (1 PLN = 5,408 CZK).
Źródło: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (2006)

W przeciwieństwie do Republiki Czeskiej, w Polsce nie istnieje gwarantowane minimalne wynagrodzenie dotyczące wybranych grup zawodów. Tabela 6 odzwierciedla miesięczne wynagrodzenie brutto, na podstawie ofert pracy przekazanych Gminnemu Urzędowi Pracy w Jeleniej Górze, w pierwszej połowie 2022 r.

Tab. 6: Wynagrodzenie brutto w Polsce dla wybranych rodzajów zawodów w gastronomii, według ofert pracy

	kod zawodu	**wynagrodzenie miesięczne brutto**
kelner	513101	3 010 – 4 000 PLN / 16 278 – 21 632 CZK
kucharz	512001	3 010 – 4 000 PLN / 16 278 – 21 632 CZK
piekarz	751204	3 010 – 4 000 PLN / 16 278 – 21 632 CZK
cukiernik	751201	3 010 – 7 200 PLN / 16 278 – 38 938 CZK
siła pomocnicza w kuchni	941201	3 010 – 3 100 PLN / 16 278 – 16 765 CZK

Uwaga: Wartości przeliczono zgodnie z kursem ČNB na dzień 1.01.2022 (1 PLN = 5,408 CZK).
Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Jeleniej Górze (2022)

2.

Modelowy przykład wyliczenia wynagrodzenia netto
Poniższa tabela 7 odzwierciedla porównanie wynagrodzeń netto w Republice Czeskiej i w Polsce. Jako modelowy przykład wybrano zawód kucharza, który w Republice Czeskiej zaliczany jest do 4 grupy rodzajów pracy, z wynagrodzeniem brutto 21 800 CZK (4 031 PLN). W związku z koniecznością porównania wynagrodzeń, kwotę wypłacaną polskiemu kucharzowi określono na analogicznym poziomie jak wynagrodzenie czeskiego kucharza w Republice Czeskiej. Celem przedstawienia niniejszego modelowego przykładu jest porównanie wartości wynagrodzeń netto, które pozostaną do dyspozycji pracowników po opłaceniu ubezpieczenia oraz podatków.

Tab. 7: Wyliczenie wynagrodzenia netto

	Republika Czeska	Polska
Wynagrodzenie brutto	21 800 CZK / 4 032 PLN	21 800 CZK / 4 032 PLN
Ubezpieczenie społeczne	1 417 CZK / 262 PLN	2 991 CZK / 553 PLN
Ubezpieczenie zdrowotne	981 CZK / 181 PLN	1 693 CZK / 313 PLN
Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych	700 CZK / 129 PLN	671 CZK / 124 PLN
Wynagrodzenie netto	18 702 CZK / 3 458 PLN	16 451 CZK / 3 042 PLN

Uwaga: Wartości przeliczono zgodnie z kursem ČNB na dzień 1.01.2022 (1 PLN = 5,408 CZK).
Źródło: opracowanie własne

Modelowy przykład stanowi uproszczenie, w którym nie uwzględniono wszystkich czynników wpływających na wysokość wynagrodzenia netto (ulgi podatkowe, dopłaty, premie itp.). Zgodnie z informacjami zamieszczonymi w tabeli, kucharz w Republice Czeskiej odprowadzi ze swojego wynagrodzenia brutto ok. 14% na ubezpieczenie i podatki, natomiast kucharz w Polsce, w celu pokrycia analogicznych wydatków odprowadzi ok. 25% swojego wynagrodzenia brutto.

Podsumowanie rozdziału

- Zarówno w Republice Czeskiej, jak i w Polsce, czynności wspierające przygotowanie do przyszłej kariery są realizowane na poziomie szkół podstawowych, średnich i wyższych, przy czym kluczową rolę w tym zakresie pełnią rodzice.
- Oprócz doradców zawodowych w szkołach, znaczącą rolę pełni administracja publiczna (zwłaszcza Urzędy Pracy, centra orientacji zawodowej itp.).
- Istnieje cały szereg instytucji, związków i stowarzyszeń wspierających orientację zawodową oraz świadczących usługi doradztwa zawodowego na poziomie krajowym i międzynarodowym (np. EURES).
- W ramach UE, w większości tzw. zawodów regulowanych (zawodów z ustalonymi prawnymi wymaganiami kwalifikacyjnymi) ocenie podlegają kwalifikacje specjalistyczne.
- W odniesieniu do zawodowego wykształcenia, za jego uznawalność odpowiedzialność ponoszą poszczególne kraje członkowskie.
- W Republice Czeskiej i w Polsce, w gastronomii wykorzystuje się system pracy na pełny lub częściowy etat (ta kwestia zostaje doprecyzowana w zawartej umowie o pracę); w celu realizacji pracy sezonowej, w Republice Czeskiej często zawiera się porozumienie o czynności pracy lub porozumienie o wykonaniu pracy, zaś w Polsce istnieją podobne rodzaje umów – umowa zlecenie i umowa o dzieło.
- W przypadku zatrudnienia obywatela innego państwa UE, pracodawca posiada analogiczne obowiązki jak w przypadku zatrudnienia obywatela rodzimego kraju, przy czym dodatkowo jest zobowiązany do poinformowania o jego zatrudnieniu odpowiedni urząd pracy.
- W przypadku zatrudnienia w innym państwie UE, obywatel UE ma analogiczne obowiązki jak obywatele danego kraju.
- Republika Czeska i Polska posiadają bardzo zbliżone systemy ubezpieczeń społecznych, w których pracodawcy odprowadzają w imieniu swoich pracowników ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, a wynagrodzenia podlegają opodatkowaniu w formie podatku dochodowego od osób fizycznych.
- W Republice Czeskiej, oprócz minimalnego wynagrodzenia, w odniesieniu do poszczególnych profesji (w tym zawodów w dziedzinie gastronomii) ustanowiono tzw. gwarantowane wynagrodzenie (tj. najniższe możliwe wynagrodzenie dla danej profesji), natomiast w Polsce określono jedynie wysokość minimalnego wynagrodzenia.

3.

PORÓWNANIE CZESKIEGO I POLSKIEGO SYSTEMU KSZTAŁCENIA

Czeski i polski system kształcenia jest jednorodny na całym terytorium obu państw. Podczas gdy w czeskim systemie edukacji wprowadzano ostatnio jedynie drobne zmiany, w Polsce od 2017 r. dokonano strukturalnej reformy, która ma zostać zakończona w roku 2022/2023.

3.1 System kształcenia w Republice Czeskiej

System kształcenia od przedszkola po szkoły wyższe podlega Ministerstwu Szkolnictwa, Młodzieży i Wychowania Fizycznego, które odpowiada za stan oraz koncepcje rozwoju systemu kształcenia, podział środków finansowych pozyskanych z budżetu Państwa, a także określenie zawartości programów kształcenia, od poziomu nauczania przedszkolnego do średniego. Kwestii organizacyjnych oraz administracyjnych na wszystkich poziomach nauczania dotyczą dwa różne akty prawne:

- Ustawa o edukacji nr 561/2004 Dz. U., która odnosi się do: przedszkoli, szkół podstawowych, szkół średnich, konserwatoriów, wyższych szkół zawodowych, podstawowych szkół artystycznych oraz szkół językowych, uprawnionych do przeprowadzania językowych egzaminów państwowych. Wymienione szkoły zapewniają określony stopień wykształcenia, z wyjątkiem przedszkoli, podstawowych szkół artystycznych oraz szkół językowych.
- Ustawa o szkołach wyższych nr 111/1998 Dz. U., która dotyczy szkół wyższych, wpływając na ich programy nauczania oraz na systemy kształcenia ustawicznego w szkołach wyższych.

Organem powołującym publiczne szkoły wyższe jest Ministerstwo Szkolnictwa, Młodzieży i Wychowania Fizycznego. Szkoły średnie, konserwatoria i wyższe szkoły zawodowe powołują poszczególne województwa. Z kolei gminy inicjują powstanie przedszkoli i szkół podstawowych oraz odpowiadają za realizację obowiązku szkolnego.

System kierunków kształcenia podstawowego, średniego oraz wyższego zawodowego jest związany **z systemem dokumentów edukacyjnych**, na dwóch poziomach:

- państwowym, w którym przedstawia się ramowe programy kształcenia (RVP),
- szkolnym, w którym poszczególne szkoły opracowują własne szkolne programy kształcenia (ŠVP), umożliwiające profilowanie oraz tworzenie różnych specjalności w określonej dziedzinie.

W ramowych programach kształcenia określa się cele, formy, czas trwania oraz obowiązkową zawartość procesu nauczania, jego organizację, zawodowy profil absolwenta, warunki przebiegu oraz zakończenia edukacji, zasady tworzenia szkolnych programów oświatowych na podstawie programów ramowych, a także warunki kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (Evropská komise, 2022).

3.1.1 Charakterystyka systemu kształcenia

Dzieciom w wieku 2-6 lat w Republice Czeskiej kształcenie przedszkolne zapewniają przedszkola. Od 2017 r., ostatni rok kształcenia przedszkolnego (tj. dla dzieci od 5 lat) jest obowiązkowy. Obowiązek szkolny trwa 9 lat i najczęściej rozpoczyna się w wieku 6 lat. Kształcenie podstawowe zazwyczaj jest realizowane w szkołach podstawowych, względnie w wieloletnich gimnazjach, gdzie dzieci mogą się przenieść po ukończeniu 5 albo 7 klasy. Kolejny etap kształcenia średniego jest realizowany w szkołach średnich, gdzie uczniowie rozpoczynają naukę w wieku 15 lat. W momencie ukończenia szkoły średniej uczniowie zyskują:

- wykształcenie średnie (1-2 lata w dziedzinach, w których zakończenie edukacji nie wiąże się z uzyskaniem świadectwa przygotowania zawodowego),
- wykształcenie średnie ze świadectwem przygotowania zawodowego (2-3 lata w dziedzinach zawodowych),
- wykształcenie średnie z egzaminem maturalnym (4 lata, egzamin maturalny stanowi warunek przyjęcia na trzeci etap procesu kształcenia).

Szereg szkół oferuje programy równoczesnego nauczania na większej liczbie poziomów kierunku lub kierunków.

Zgodnie z Rozporządzeniem Rządu nr 211/2010 Dz. U. (2010), w Republice Czeskiej istnieje około 290 rozmaitych kierunku kształcenia średniego, podzielonych na 31 grup, zgodnie z ich kierunkiem. Najwięcej uczniów kształci się w szkołach zawodowych, gdzie proces nauczania kończy się egzaminem maturalnym (43,2%), na kierunkach związanych z pozyskaniem świadectwa przygotowania zawodowego (30%) oraz w gimnazjach (22,1%). Najmniej uczniów przyjmowanych jest do liceów (3,81%) oraz do zawodowych szkół średnich (0,9%) (Infoabsolvent, 2022).

Uczniowie, którzy osiągnęli wykształcenie średnie pozyskując jednocześnie świadectwo przygotowania zawodowego lub zdając egzamin maturalny, mogą dalej rozwijać swoje kwalifikacje w ramach niniejszych możliwości:

- **technikum uzupełniające** – dla absolwentów trzyletnich szkół ze świadectwem przygotowania zawodowego, którzy dzięki nauce w tego typu placówce szkolnej uzyskują wykształcenie średnie z egzaminem maturalnym,
- **przyspieszona edukacja w celu uzyskania wykształcenia średniego ze świadectwem przygotowania zawodowego** – dla absolwentów zawodów z egzaminem maturalnym oraz kierunku ze świadectwem przygotowania zawodowego, którzy pragną pozyskać dalsze kwalifikacje.
- **przyspieszona edukacja w celu uzyskania wykształcenia średniego ze świadectwem maturalnym** – dla absolwentów zawodów z maturą, którzy pragną pozyskać dalsze kwalifikacje (Národní pedagogický institut České republiky, 2022a).

Trzeci etap procesu kształcenia jest realizowany w wyższych szkołach zawodowych i w szkołach wyższych. Absolwenci uzyskują **wyższe wykształcenie zawodowe** zwykle po trzech latach studiów. **Wykształcenie wyższe** można uzyskać uczestnicząc w trzech typach programów studiów:

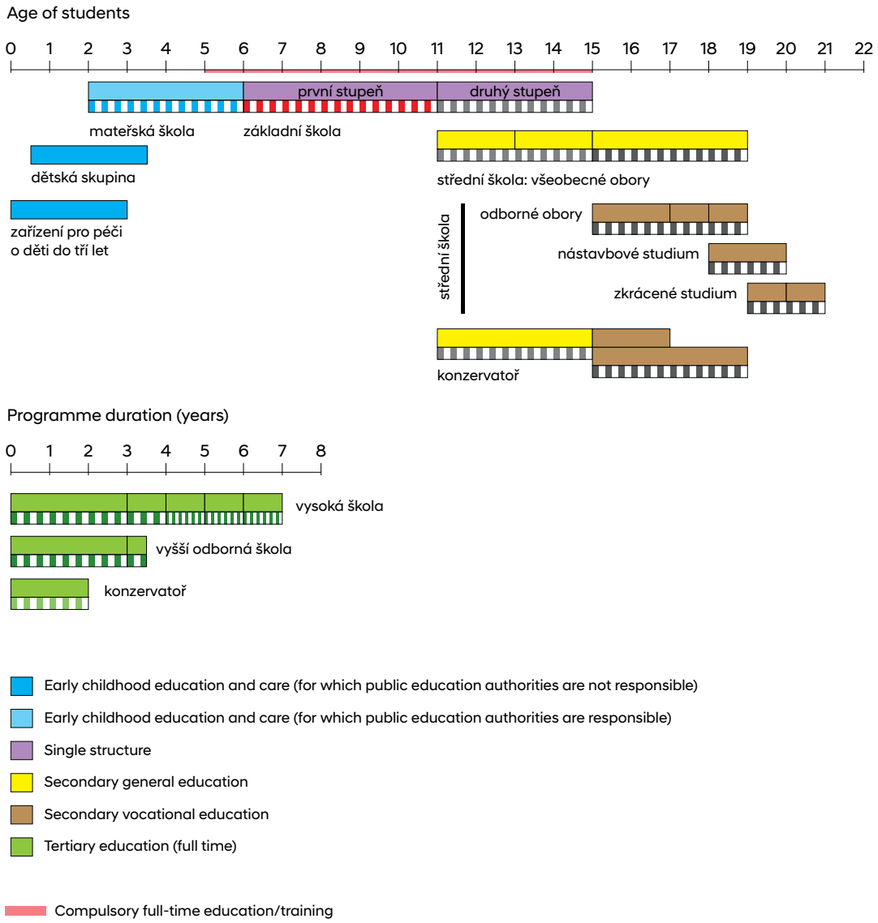
- licencjacki program studiów – zazwyczaj trzyletni, przeznaczony do przygotowania do wykonywania zawodu lub do kontynuacji studiów na poziomie studiów magisterskich.
- magisterski program studiów – najczęściej dwuletni, ukierunkowany na pozyskanie wiadomości teoretycznych oraz rozwój zdolności do działalności twórczej.

- doktorski program studiów – 3-4 lata, poświęcony rozważaniom naukowym oraz czynności twórczej w zakresie badań i rozwoju.

Większość absolwentów kierunków z egzaminem maturalnym kontynuuje naukę na poziomie wyższym (66,8% w szkołach wyższych i 6,6% w zawodowych szkołach wyższych) (Eurydice, 2022).

Schemat czeskiego systemu kształcenia przedstawiono na Rys. 8.

Czechia – 2022/2023



Rys. 8: Schemat czeskiego systemu kształcenia
Źródło: Eurydice (2021)

3.1.2 Specyfika zawodu gastronomii i treści nauczania

Wykształcenie średnie w dziedzinie gastronomii można pozyskać w dwóch grupach specjalizacji, zgodnie z Rozporządzeniem Rządu nr 211/2010 dz. U. (2010) w sprawie systemu kierunków kształcenia w ramach szkolnictwa podstawowego, średniego oraz wyższego szkolnictwa zawodowego. Chodzi o następujące grupy i specjalizacje (Národní pedagogický institut České republiky, 2022b):

- 29 - Artykuły spożywcze i chemia artykułów spożywczych – specjalizacje kształcenia:
  - o Analiza artykułów spożywczych
  - o Cukiernik
  - o Piekarz
  - o Produkcja artykułów spożywczych
  - o Przetwórstwo spożywcze
  - o Rzeźnik – wędliniarz
  - o Technologia i higiena artykułów spożywczych
  - o Technologia artykułów spożywczych
  - o Producent artykułów spożywczych
  - o Przetwórstwo mleka
- 65 - Gastronomia, hotelarstwo i turystyka – specjalizacje kształcenia:
  - o Gastronomia
  - o Hotelarstwo
  - o Kucharz – kelner
  - o Prace w gastronomii
  - o Zarządzanie placówką hotelarską
  - o Zarządzanie turystyką regionalną i jej rozwój
  - o Usługi gastronomiczne i noclegowe oraz żywieniowe

W ramach określonych kierunku kształcenia istnieją różne kategorie zawodowej edukacji. Uczniowie mogą uzyskać wykształcenie średnie ze świadectwem przygotowania zawodowego (oznaczane jako kategoria H lub kategoria E) lub z maturą (kategoria M i kategoria L).

Wykształcenie na poziomie średniej szkoły zawodowej ze świadectwem przygotowania zawodowego zdobędzie uczeń, który pomyślnie ukończy program edukacyjny trwający 2 lub 3 lata:

- Zawody kategorii H – to tradycyjne kierunki nauczania z trzyletnim przygotowaniem w średnich szkołach zawodowych. Po uzyskaniu świadectwa przygotowania zawodowego można kontynuować naukę w technikum uzupełniającym i zdać egzamin maturalny (np. cukiernik, piekarz, kucharz, kelner).
- W przypadku kierunku kategorii E – nauka trwa trzy lub dwa lata i pozwala uzyskać świadectwo przygotowania zawodowego. Wspomniane specjalizacje mają niższe wymagania w zakresie wiedzy ogólnej oraz specjalistycznej i są przeznaczone głównie dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, np. uczniów, którzy zakończyli obowiązkową naukę w szkole przed ukończeniem 9. klasy szkoły podstawowej Specjalizacje przygotowują do wykonywania prostych prac w zawodach robotniczych oraz w usługach (np. produkcja artykułów spożywczych, praca w sferze wyżywienia).

Wykształcenie średnie zakończone egzaminem maturalnym można osiągnąć w następujący sposób:

- kategoria M, która odpowiada czteroletniemu średniemu wykształceniu zawodowemu z maturą (np. hotelarstwo 65-42-M01),
- kategoria L, która odpowiada czteroletniemu okresowi nauki w trybie dziennym lub dwuletniemu okresowi nauki w technikum uzupełniającym dla absolwentów ze świadectwem

przygotowania zawodowego (np. specjalizacja gastronomia 65-41-L01). (Národní pedagogický institut České republiky, 2022b).

W odniesieniu do treści kształcenia w poszczególnych zawodach, istnieją podstawowe Ramowe Programy Kształcenia (RVP) oraz nawiązujące do nich Szkolne Programy Kształcenia (ŠVP), o czym już wspomniano. Ramowe Programy Kształcenia różnią się w zależności od zawodu. Można zapoznać się z nimi w ich pełnym brzmieniu na stronach internetowych Narodowego Instytutu Kształcenia Zawodowego (Národní ústav odborného vzdělávání, 2022):

- dla zawodów kategorii H: http://zpd.nuov.cz/celkove_h.htm
- dla zawodów kategorii E: http://zpd.nuov.cz/celkove_e.htm
- dla zawodów kategorii L0 i M: http://zpd.nuov.cz/celkove_lm.htm

Przykładowo, w odniesieniu do zawodu kucharz-kelner ramowy plan treści kształcenia wygląda następująco (Tabela 8).

Tab. 8: Ramowy plan treści kształcenia w kierunku kucharz-kelner

Dziedziny i zakresy kształcenia	Minimalna liczba godzin nauki w całym okresie kształcenia	
	tygodniowo w ciągu trzech lat	ogółem
Nauczanie języków - język czeski	3	96
Nauczanie języków - dwa języki obce	10	320
Wiedza o społeczeństwie	3	96
Nauki przyrodnicze	3	96
Matematyka	3	96
Estetyka	2	64
Nauka o zdrowiu	3	96
Informatyka i technologie komunikacji	3	96
Ekonomia	3	96
Produkcja żywności	10	320
Sprzedaż i obsługa	7	224
Komunikacja w usługach	2	64
Godziny do dyspozycji	44	1 408
Ogółem	**96**	**3 072**

Źródło: Národní ústav odborného vzdělávání (2022)

Minimalna tygodniowa liczba godzin nauki dla poszczególnych roczników wynosi 29. Godziny do dyspozycji są przeznaczone do realizacji Szkolnych Programów Kształcenia, tematów przekrojowych, większej liczby godzin poświęconych poszczególnym zakresom kształcenia i kręgom tematycznym, wspieraniu zainteresowań uczniów oraz wprowadzeniu nauki dodatkowego języka obcego. Minimalna liczba godzin nauki w całym okresie kształcenia wynosi od 96 do 105. Realizacja czynności praktycznych jest uzależniona od zakresów kształcenia oraz obszarów treści Ramowych Programów Kształcenia, w szczególności od dziedzin związanych z produkcją żywności, sprzedażą i obsługą oraz od specyfiki zawodu kucharz i kelner. Minimalny zakres czynności praktycznych w formie kształcenia zawodowego musi wynosić 41 godzin tygodniowo w całym okresie nauczania.

W odniesieniu do Ramowych Programów Kształcenia szkoły obowiązkowo przygotowują Szkolne Programy Kształcenia, dzięki którym mogą dostosować nauczanie do potrzeb regionalnego rynku pracy. W odniesieniu do określonych Ramowych Programów Kształcenia posiadają one możliwość sformułowania większej liczby Szkolnych Programów Kształcenia, które mogą podlegać węższemu ukierunkowaniu. Tego typu podmioty często korzystają z tej możliwości w celu bardziej precyzyjnego ukierunkowania w nauczaniu zawodowym uczniów. W tabeli 9 przedstawiono przykład planu nauczania, zgodnie ze Szkolnym Programem Kształcenia, w ramach zawodu kucharz w Średniej Szkole Hotelarskiej, Rzemieślniczej i Gastronomicznej w miejscowości Trutnov.

Tab. 9: Plan nauczania w ramach kierunku kucharz w Średniej Szkole Hotelarskiej, Rzemieślniczej i Gastronomicznej w miejscowości Trutnov

Zakresy nauczania	I. rok	II. rok	III. rok	ŠVP
Przedmioty kształcenia ogólnego	**12,5**	**9,5**	**8,5**	**30,5**
Język czeski	1	1	1	3
1. język obcy	2	1,5	3	6,5
2. język obcy	2	1	0,5	3,5
Wiedza o społeczeństwie	1	1	1	3
Fizyka	0	1	0	1
Chemia	1	0	0	1
Ekologia	1	0	0	1
Matematyka	1,5	1	1	3,5
Literatura	1	1	0	2
Wychowanie fizyczne	1	1	1	3
Technologie informacyjne i komunikacyjne	1	1	1	3
Przedmioty kształcenia zawodowego	**17,5**	**24,5**	**23,5**	**65,5**
Ekonomia	1	1,5	1,5	4
Technologia	1	2,5	3	6,5
Artykuły spożywcze i odżywianie	1	0,5	1	2,5
Podawanie do stołu	1	0,5	0,5	2
Komunikacja w usługach	0	2	0	2
Kształcenie zawodowe	13,5	17,5	17,5	48,5
Ogółem	**30**	**34**	**32**	**96**
Wykorzystanie poszczególnych tygodni				
Nauczanie zgodne z programem	33	33	30	
Kursy	1	1	0	
Rezerwa czasowa	6	6	6	
Ogółem	**40**	**40**	**23,5**	

Uwaga: liczby odzwierciedlają liczbę godzin nauki w tygodniu dla poszczególnych roczników.
Źródło: HOREGAS (2022)

3.

3.1.3 Zmiany dotyczące liczby uczniów w badanych województwach Republiki Czeskiej

W roku szkolnym 2021/2022, w województwie libereckim i województwie kralowohradeckim oferowano naukę w dziedzinie gastronomii w następujących zawodach:

- zawody ze świadectwem przygotowania zawodowego:
  - o Cukiernik 29-54-H01
  - o Piekarz 29-53-H01
  - o Produkcja wyrobów spożywczych 29-51-E01
  - o Przetwórstwo spożywcze 29-51-E02
  - o Rzeźnik – wędliniarz 29-56-H01
  - o Producent artykułów spożywczych 29-51-H01
  - o Kucharz – kelner 65-51-H01
  - o Prace w dziedzinie gastronomii 65-51-E02
  - o Usługi gastronomiczne i noclegowe 65-51-E01
- technikum uzupełniające z maturą:
  - o Gastronomia 65-41-L51

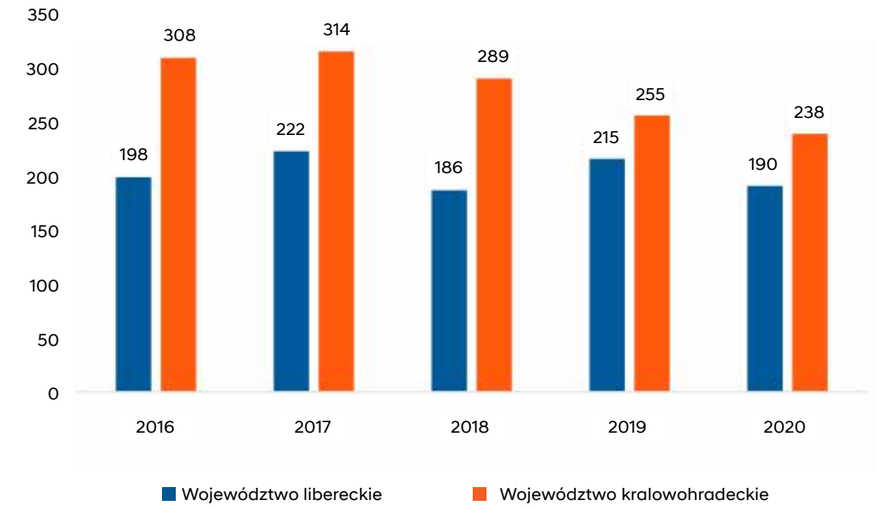
W województwie libereckim naukę w wymienionych specjalizacjach oferowało 7 szkół, zaś w województwie kralowohradeckim 9 szkół – patrz: tabela 10.

Tab. 10: Szkoły oferujące naukę w zawodach gastronomicznych w roku 2020/2021

Województwo libereckie	Województwo kralowohradeckie
• Średnia Szkoła Medyczna i Średnia Szkoła Zawodowa, Czeska Lipa • Średnia Szkoła Rzemiosła i Usług, Jablonec nad Nysą • Średnia Szkoła Ekonomii i Leśnictwa Frytlant • Średnia Szkoła Gastronomii i Usług, Liberec • Średnia Szkoła Zawodowa, Liberec • Szkoła Średnia, Lomnice nad Popelkou • Akademia Handlowa, Szkoła Hotelarska i Średnia Szkoła Zawodowa, Turnov	• Średnia Szkoła Przygotowania Zawodowego, Hradec Kralove • Wyższa Szkoła Zawodowa, Szkoła Średnia, Szkoła Podstawowa I Przedszkole, Hradec Kralove • Średnia Szkoła Techniczna i Rzemieślnicza, Nový Bydžov • Średnia Szkoła Usług, Handlu i Gastronomii, Hradec Kralove • Szkoła Podstawowa, Szkoła Zawodowa i Technikum, Nowe Miasto nad Metują • Szkoła Średnia i Szkoła Podstawowa Słoneczna, Hostinne • Średnia Szkoła Hotelarska, Rzemieślnicza i Gastronomiczna, Trutnov • Średnia Szkoła Gastronomii i Usług, Nova Paka • Wyższa Szkoła Zawodowa i Średnia Szkoła Zawodowa, Rychnov nad Kněžnou

Źródło: opracowanie własne

Liczbę absolwentów w wymienionych specjalizacjach gastronomicznych w ostatnich latach przedstawiono na Rys. 9. Jego analiza uwidacznia, że podczas, gdy liczba absolwentów tego typu szkół w województwie libereckim podlega wahaniom, w województwie kralowohradeckim ma ona stałą tendencję spadkową.



Rys. 9: Liczba absolwentów kierunków gastronomicznych w wybranych regionach Republiki Czeskiej
Źródło: opracowanie własne

3.2 System kształcenia w Polsce

Mimo, iż system szkolnictwa w Polsce jest podzielony na kształcenie w szkołach wyższych oraz system funkcjonujący na każdym z poziomów poniżej wspomnianego trzeciego etapu edukacji, wszystkie szkoły są podporządkowane Ministerstwu Edukacji i Nauki. Przedszkola i szkoły podstawowe powstają z inicjatywy gmin. Pozostałe szkoły powołują do życia jednostki samorządu terytorialnego (powiat lub samorząd województwa). W pewnych przypadkach, w odniesieniu do specyficznych dziedzin, szkoły mogą zakładać właściwe ministerstwa (np. szkoły rybackie, pożarnictwa itp.). Założycielem szkoły może również być osoba fizyczna.

System oświaty podlega regulacji za pośrednictwem następujących przepisów prawnych:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 – Ustawa Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021, poz. 1082 ze zm.),
- Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017, poz. 60, 949 ze zm.),
- Ustawa z dnia 7 września 1991, o systemie oświaty (Dz.U. z 1991, nr 95 poz. 425),
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela (Dz.U. 1 z 2021 r. poz. 1762 ze zm.),
- Ustawa z dnia 15 września 2022 r. o zmianie ustawy Prawo oświatowe oraz o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. Z 2022 r. poz. 2089).

Zgodnie z definicją zamieszczoną w krajowym systemie kierunków kształcenia zawodowego, nauczanie branżowe przebiega na podstawie Ramowego Programu Kształcenia, opisanego w formie oczekiwanych celów kształcenia, wiadomości, zawodowych umiejętności oraz osobistych i społecznych kompetencji.

3.

Czynność kształcąca szkoły jest określona w planie kształcenia dotyczącym danego zawodu, zatwierdzonym do użytkowania w szkole. Wspomniany plan kształcenia dotyczący danego zawodu uwzględnia wszystkie elementy Ramowego Programu Kształcenia odnoszące się do określonego zawodu kształcenia oraz sfery praktycznej. Plan kształcenia dotyczący danego zawodu może przekraczać ramy treści materiału przeznaczonego do opanowania w zakresie Ramowego Programu Kształcenia odnoszącego się do określonego zawodu.

Plan nauczania jest opracowany przez nauczycieli kształcenia zawodowego. Zaleca się jego przygotowanie po konsultacji z pracodawcami lub organizacjami zrzeszającymi pracodawców. Szkoły oraz inne podmioty świadczące usługi edukacyjne nieustannie monitorują zakres oczekiwanych celów kształcenia osiąganych przez uczniów oraz stopień ich przygotowania do zdobywania kwalifikacji zawodowych.

3.2.1 Charakterystyka systemu kształcenia

Dzieci w wieku od 3 do 6 lat mogą uczęszczać do:

- przedszkola,
- oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej,
- zespołu wychowania przedszkolnego,
- punktu przedszkolnego.

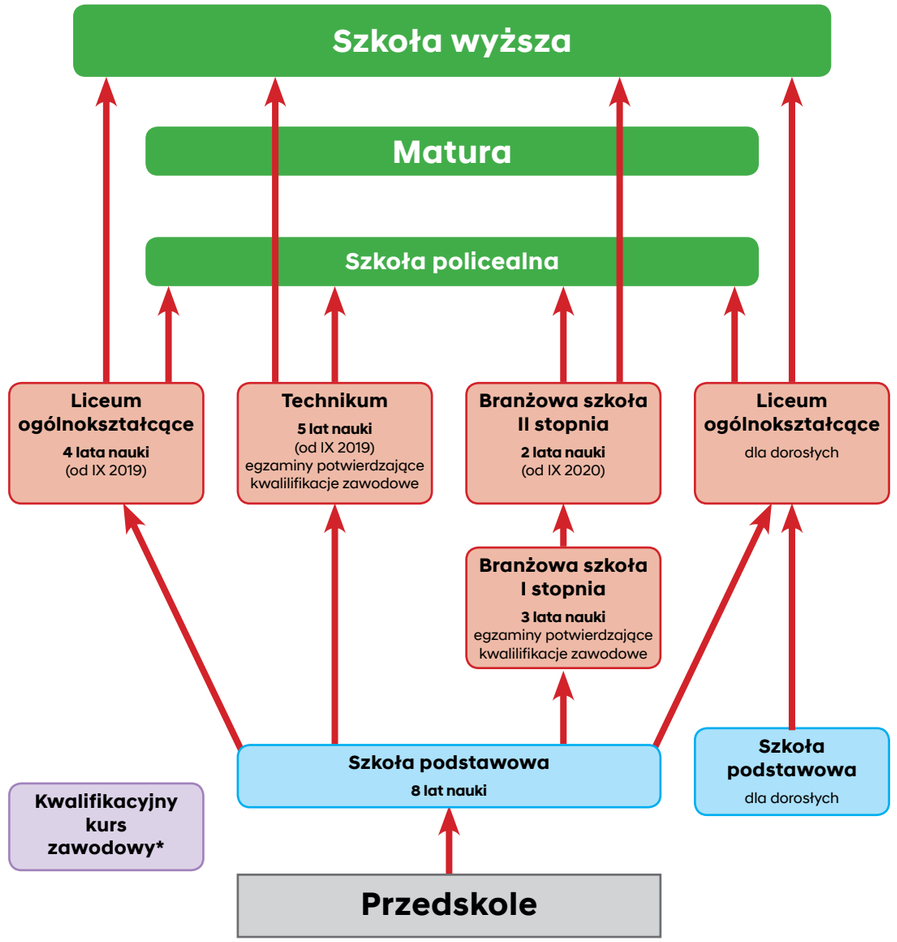
Obowiązek szkolny trwa 9 lat. Jako jego pierwszy rok uwzględnia się ostatni rok kształcenia przedszkolnego. Jego kontynuację stanowi ośmioletnie nauczanie w szkole podstawowej.

Po reformie struktury systemu kształcenia, istnieją niżej wskazane typy szkół, oferujące wykształcenie średnie (Szkoła policealna, 2021):

- liceum ogólnokształcące – 4 lata
- technikum - 5 lat
- branżowa szkoła I stopnia - 3 lata
- branżowa szkoła II stopnia - 2 lata
- szkoła specjalna przysposabiająca do pracy - 3 lata
- szkoła policealna – maksymalnie 2,5 roku

Źródło: Szkoła policealna, 2021

Możliwości dalszego kształcenia w przypadku uczniów z ukończoną szkołą podstawową przedstawiono na Rys. 10.



Uwaga: pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego przeznaczona dla osób powyżej 18 roku życia.

Rys. 10: Możliwości kształcenia absolwentów szkół podstawowych, od 1 września 2019
Źródło: Szkoła policealna (2021)

3.

W odniesieniu do wykształcenia zawodowego – można je pozyskać w szkołach branżowych I stopnia, technikach, szkołach branżowych II stopnia, szkołach policealnych, a także na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczniów do wykonywania wyspecjalizowanej pracy oraz ich aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Absolwent szkoły zapewniającej zdobycie wykształcenia zawodowego powinien posiadać kompletne, zawodowe kwalifikacje oraz być przygotowany do pozyskania niezbędnych, zawodowych uprawnień. Szkoła umożliwiająca zdobycie zawodowego wykształcenia może zaoferować uczniowi także przygotowanie do pozyskania innych profesjonalnych uprawnień w wybranych zawodach lub innych zawodowych umiejętności lub kwalifikacji wymienionych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Szkoła umożliwiająca zdobycie zawodowych kwalifikacji powinna je zapewniać na podstawie współpracy z pracodawcami, przy czym nauka stosownych czynności powinna przebiegać w środowisku pozwalającym na możliwie największy zakres podobieństwa warunków pracy do wymogów panujących w rzeczywistych środowiskach pracy u pracodawców lub w poszczególnych przedsiębiorstwach oraz w centrach kształcenia zawodowego, szkolnych warsztatach, w wyznaczonych miejscach pracy w szkole albo w lokalizacjach przeznaczonych do dalszej edukacji.

W procesie kształcenia zawodowego ważna jest integracja i powiązanie kształcenia ogólnego i przygotowania zawodowego.

Zawody związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym określone w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji posiadają pojedyncze lub podwójne kwalifikacje.

Zawodami z jedną kwalifikacją są przede wszystkim profesje nauczane w szkole branżowej I stopnia. Wśród zawodów nauczanych w technikach przeważają profesje z dwiema kwalifikacjami. W przypadku zawodów nauczanych w technikach, w wielu przypadkach pierwszą kwalifikacją jest kwalifikacja dotycząca zawodu nauczanego w szkole branżowej I stopnia, stanowiąca podstawę rzeczową i naukową, która umożliwia pozyskanie kolejnej, wyższej kwalifikacji w innym zawodzie, w określonej specjalizacji.

W szkole branżowej II stopnia nauczaniu podlega jedynie II część kwalifikacji, nawiązującej do kwalifikacji zawodu nauczanego w szkole branżowej I stopnia.

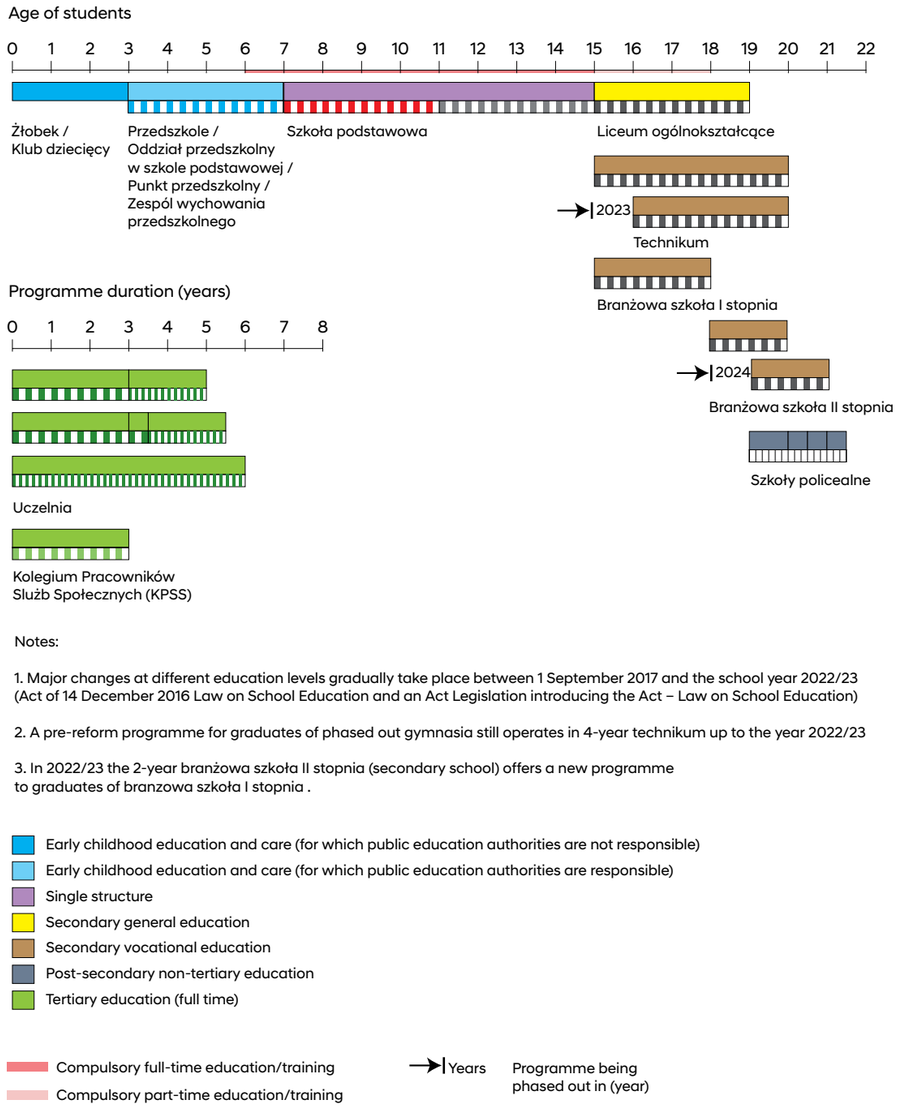
W procesie kształcenia lub po jego zakończeniu uczniowie szkoły branżowej I stopnia, i technikum mogą przystąpić do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie (dawne sformułowanie) lub do egzaminu zawodowego (nowe sformułowanie) oraz uzyskać dyplom potwierdzający zawodowe kwalifikacje lub świadectwo przygotowania zawodowego. Uczniowie liceów ogólnokształcących, technikum i szkół branżowych II stopnia, po zakończeniu nauki mogą zdawać maturę, która pozwoli im uzyskać świadectwo maturalne, umożliwiające przyjęcie do szkoły wyższej. Uczniowie szkół policealnych zdają analogiczne egzaminy jak uczniowie szkół branżowych oraz techników.

W systemie kształcenia nie uwzględniono uniwersytetów, które stanowią oddzielny podsystem – kształcenia wyższego. Istnieją dwa rodzaje uczelni wyższych:

- uczelnia akademicka,
- uczelnia zawodowa.

Oba typy oferują programy studiów licencjackich i magisterskich. Ponadto uczelnia akademicka może również oferować programy studiów doktoranckich. Studia są zorganizowane w formie stacjonarnej lub niestacjonarnej.

Schemat polskiego systemu kształcenia przedstawiono na Rys. 11.



Rys. 11: Polski system kształcenia
Źródło: Eurydice (2021)

3.2.2 Specyfika zawodu gastronomii i treści nauczania

Wdrożona 1 września 2017 r. reforma zróżnicowała ścieżki kształcenia dla absolwentów ośmioletnich szkół podstawowych w wyniku powołania szkół branżowych I i II stopnia (2 + 3 lata kształcenia):

- Branżowa szkoła I stopnia – umożliwia zdobycie podstawowego wykształcenia zawodowego oraz uzyskanie świadectwa przygotowania zawodowego stanowiącego potwierdzenie zawodowych kwalifikacji, co odzwierciedla przygotowanie absolwenta tego typu szkoły do wykonywania zawodu (tj. 3 lata nauki, uzyskanie świadectwa przygotowania zawodowego oraz możliwość rozpoczęcia pracy).
- Branżowa szkoła II stopnia – pozwala zainteresowanym absolwentom branżowych szkół I stopnia kontynuować naukę, pozyskać świadectwo przygotowania zawodowego technika oraz przystąpić do matury, co przed 1 września 2017 nie było możliwe do osiągnięcia po zakończeniu nauki w branżowej szkole I stopnia (tzn. kolejne 2 lata nauki, uzyskanie świadectw zawodowych „technika" oraz możliwość zdania matury).

Wykształcenie zawodowe można osiągnąć w postaci kształcenia formalnego (szkoły) i nieformalnego (zawodowe kursy kwalifikacyjne, które zwykle odbywają się w czasie weekendów).

Klasyfikacja zawodów w ramach kształcenia zawodowego uwzględnia zaszeregowanie poszczególnych zawodów do 32. branż, z uwzględnieniem specyfiki zawodowych umiejętności lub stopnia ich wykorzystania w realizacji zawodowych zadań, przy czym kształcenie w dziedzinie gastronomii zalicza się do poniższych branż:

- hotelarstwo, gastronomia i ruch turystyczny (HGT) i
- artykuły spożywcze (SPC).

W grupie **Hotelarstwo, gastronomia i ruch turystyczny (HGT)** mieszczą się poniższe konkretne kierunki kształcenia:

- technik żywienia i usług gastronomicznych, numer 343404, nazwa kwalifikacji: HGT.02. Przygotowanie i podawanie pokarmów HGT.12. Organizacja usług spożywczych i żywieniowych; nauka w szkole branżowej I stopnia lub w technikum.
- kelner, numer 513101, nazwa kwalifikacji HGT.01. Wykonywanie usług kelnerskich; nauka w szkole branżowej I stopnia lub kwalifikacyjne kursy zawodowe.
- kucharz, numer 512001, nazwa kwalifikacji: HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań; nauka w szkole branżowej I stopnia lub kursy kwalifikacyjne.

Grupa Artykuły spożywcze (SPC) podlega poniższym specjalnościom kształcenia:

- cukiernik – numer 751201, nazwa kwalifikacji: SPC.01. Produkcja wyrobów cukierniczych; nauka w szkole branżowej I stopnia lub kursy kwalifikacyjne.
- piekarz – numer 751204, nazwa kwalifikacji: SPC.03. Produkcja wyrobów piekarniczych; nauka w szkole branżowej I stopnia lub kursy kwalifikacyjne.

W toku opracowania Szkolnych Programów Kształcenia szkoły opierają się na obowiązujących przepisach – programach ramowych. Przykładowo, w odniesieniu do zawodu kucharz przygotowano następujący program kształcenia (patrz: Tabela 11).

Tab. 11: Minimalna liczba godzin kształcenia specjalistycznego do uzyskania kwalifikacji kucharz HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań HGT.02.

Nazwa jednostki efektów kształcenia	Liczba godzin
HGT.02.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	30
HGT.02.2. Podstawy żywienia i gastronomii	120
HGT.02.3. Przyjmowanie i magazynowanie żywności	60
HGT.02.4. Przygotowania dań	470
HGT.02.5. Wydawanie dań	90
HGT.02.6. Język obcy zawodowy	30
RAZEM	**800**
HGT.02.7. Kompetencje personalne i społeczne	

Źródło: Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Chrzanowie (2020)

Liczba godzin specjalistycznych warsztatów odbywających się w szkole powinna być dostosowana do liczby godzin wyszczególnionych w postanowieniach Ramowych Programów Kształcenia dla szkół publicznych, ustanowionych w odniesieniu do sfery zawodowego kształcenia w danym typie szkoły, przy zachowaniu minimalnej liczby godzin wymienionych w tabeli obrazującej cele kształcenia, odpowiadające uzyskaniu kwalifikacji specyficznych dla danego zawodu. Oprócz wspomnianych sześciu celów, nauczyciele uczący we wszystkich klasach obowiązkowych przedmiotów zawodowych powinni stwarzać uczniom warunki umożliwiające pozyskanie przez nich kompetencji społecznych i osobistych.

Każda szkoła zestawia własne plany nauczania. Przykład takiego planu szkoły branżowej w Jeleniej Górze zawiera tabela 12.

3.

Tab. 12: Szkolny plan nauczania dla zawodu kucharz szkoły branżowej w Jeleniej Górze

	Nauka w tygodniach				Godziny nauki
	1. rok	2. rok	3. rok	Razem tygodni	
Język polski	2	2	2	6	192
Język polski – dyr.	1	1	–	2	64
Język angielski	2	2	1	5	160
Historia	1	1	1	3	96
Wiedza o społeczeństwie	–	–	1	1	32
Podstawy przedsiębiorczośći	2	–	–	2	64
Biologia	1	1	1	3	96
Chemia	1	1	1	3	96
Matematyka	2	2	2; 1 dyr.	6	192
Informatyka	1	–	–	1	32
Wychowanie fizyczne	3	3	3	9	288
Edukacja dla bezpieczeństwa	1	–	–	1	32
Zajęcia z wychowawczą	1	1	1	3	96
Wychowanie do życia w rodzinie	14r	14r	14r	1,11	42
Religia	2	2	2	6	192
Doradztwo zawodowe	–	–	10r	0,26	10
Wyposażenie i zasady bezpieczeństwa w gastronomii (ZT)	2	2	–	4	128
Działalność gospodarcza w gastronomii (ZT)	–	1	1	2	64
Technologia gastronomiczna z towaroznawstwem (ZT)	4	4	3	11	352
Pracownia gastronomiczna (ZP)	4	5	4	13	416
Język obcy w gastronomii (ZT)	2	–	–	2	64
Zajęcia praktyczne (ZP)	–	6	12	18	576
RAZEM	**32,37**	**34,37**	**35,63**	**102,37**	**3275,84**
w tym zajęcia teoretyczne (ZT)	8	7	4	19	608
v tym zajęcia praktyczne (ZP)	4	11	16	31	992

Zdroj: Zespól Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze (2022a)

W ramach porównania planów kształcenia zawodu kucharz w Republice Czeskiej i w Polsce ustalono:

- W poszczególnych planach istnieją różnice dotyczące czasu poświęcanego nauczaniu praktycznemu. W Republice Czeskiej zaczyna się ono już w 1 klasie, przy czym jego zakres jest 13,5 godz. w tygodniu (tj. 432 godzinom w roku, przy średnio 32 tygodniach nauki w roku szkolnym), w 2 i 3 klasie wskaźnik ten osiąga wartość 17,5 godz. w tygodniu (tj. 560 godz./na rok). Tymczasem w Polsce praktyce poświęca się mniej czasu – w 1 klasie – 4 tygodnie (tj. 128 godz./na rok), w drugiej klasie – 11 tygodni (352 godz. / na rok), a w 3 klasie – 16 tygodni, co stanowi w przybliżeniu 512 godz./na rok, przy średnim zakresie nauczania 32 godz./w tygodniu. Ogółem czescy uczniowie uczestniczą zatem w zawodowych zajęciach praktycznych przez 1552 godziny, co przewyższa o 560 godzin analogiczny wskaźnik w przypadku uczniów z Polski.
- Inne przedmioty z zakresu teoretycznego przygotowania zawodowego są w znacznym stopniu podobne w obu krajach.
- W obu państwach istnieją określone różnice w zakresie przedmiotów ogólnych – przykładowo w Republice Czeskiej uczniowie uczą się dodatkowo 2 języków obcych oraz fizyki, natomiast w Polsce mają zajęcia z biologii, historii i religii.

3.2.3 Rozwój liczby absolwentów w obserwowanych regionach w Polsce

Kilka szkół z podregionu jeleniogórskiego i wałbrzyskiego oferowało w latach 2021/2022 kierunki gastronomiczne, wybrane przykłady przedstawiono w tabeli 13.

Tab. 13: Przykłady szkół oferujących kierunki gastronomiczne w roku szkolnym 2021/2022

Podregion jeleniogórski	Podregion wałbrzyski
• Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze • Zespół Szkół Przyrodniczo-Usługowych i Bursa Szkolna w Jeleniej Górze • Dolnośląski Zespół Szkół w Karpaczu. • Zespół Szkół Ogólnokształcących w Kowarach • Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. mjra H. Sucharskiego w Bolesławcu • Zespół Szkół Budowlanych w Bolesławcu • Zespół Szkół Handlowych i Usługowych im. Jana Kochanowskiego w Bolesławcu • Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, im. Komisji Edukacji Narodowej w Jaworze • Zespół Szkół i Placówek, im. Wincentego Witosa w Bolkowie • Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Kamiennej Górze • Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących, im. Kombatantów Ziemi Lubańskiej • Dolnośląski Zespół Szkół w Biedrzychowicach • Zespół Szkół Ekonomiczno – Technicznych, im. Kombatantów Ziemi Lwóweckiej, Rakowice Wielkie • Zespół Szkolno-Przedszkolny w Lubomierzu • Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jana Pawła II w Gryfowie Śląskim • Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Zgorzelcu • Zespół Szkół Zawodowych w Bogatyni • Zespół Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi	• Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Kamiennej Górze • Zespół Szkół Nr 7 im. Komisji Edukacji Narodowej w Wałbrzychu • Zespół Szkół Agrotechnicznych w Bożkowie im. Batalionów Chłopskich w Bożkowie • Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. prof. Sylwestra Kaliskiego w Bystrzycy Kłodzkiej • Zespół Szkół Publicznych im. Jana Pawła II w Kudowie-Zdroju • Zespół Szkół Samorządowych w Stroniu Śląskim • Kłodzka Szkoła Przedsiębiorczości • Regionalna Szkoła Turystyczna w Polanicy-Zdroju • Zespół Szkół Samorządowych w Stroniu Śląskim • Zespół Szkół Cechu Rzemiosł Różnych w Bielawie • Zespół Szkół Nr 2 im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego w Dzierżoniowie • Branżowa Szkoła I Stopnia „Rzemieślnik“ w Świdnicy • Zespół Szkół im. Jędrzeja Śniadeckiego w Żarowie • Zespół Szkół Hotelarsko - Turystycznych im. Tony Halika w Świdnicy • Zespół Szkół Nr 1 w Świdnicy Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Hipolita Cegielskiego w Ziębicach

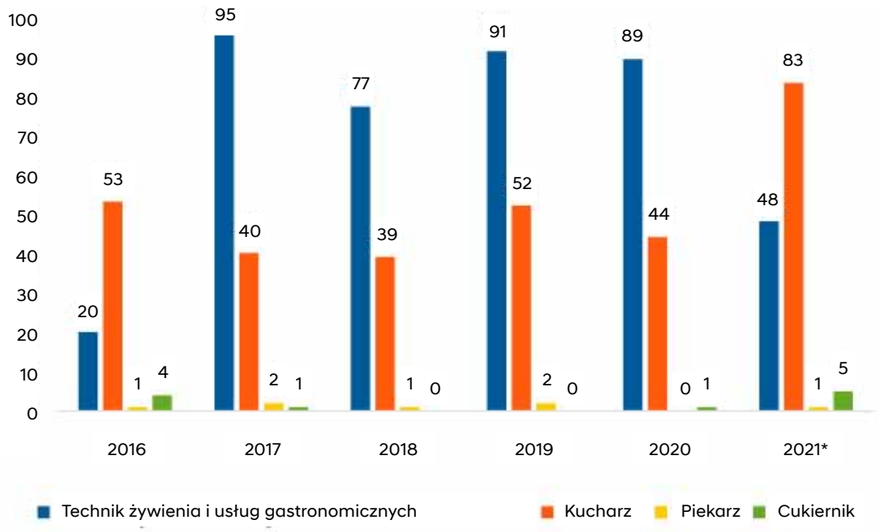
Źródło: opracowanie własne według DWUP (2022)

3.

W podregionie jeleniogórskim i wałbrzyskim oferowano w szkolnym roku 2021/2022 niżej wskazane kierunki gastronomiczne:

- 343404 technik żywienia i usług gastronomicznych,
- 512001 kucharz,
- 751201 cukiernik,
- 751204 piekarz.

Poniższy Rys. 12 przedstawia kształtowanie się liczby absolwentów w wybranych szkołach podregionu jeleniogórskiego. Dane pokazują liczbę absolwentów tylko z tych szkół, które podały dane za dany okres. Widać wyraźnie, że najwięcej absolwentów było z kierunku „Technik żywienia i usług gastronomicznych", a następnie z kierunku „Kucharz". Minimalna liczba uczniów uczących się oraz kończących kierunki „piekarz" lub „cukiernik" w badanym okresie.



* jedna z wybranych szkół nie przekazała danych za rok 2021

Rys. 12: Liczba absolwentů kierunków gastronomicznych w wybranych szkołach w podregionie jeleniogórskim
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez szkoły

Podsumowanie rozdziału

- Podczas, gdy czeski system kształcenia w ostatnich latach nie podlegał zmianom, w Polsce przebiega rozległa reforma strukturalna, która powinna zostać zakończona w 2022/2023 r.
- Ramowe Programy Kształcenia w Republice Czeskiej oraz w Polsce są określane na poziomie ogólnokrajowym, przy czym w ich zakresie ustala się cele, zawartość oraz długość procesu kształcenia, profile absolwentów, jak również minimalne czasowe okresy nauczania dotyczące wybranych sfer. Na ich podstawie poszczególne szkoły określają własne Szkolne Programy nauczania, które umożliwiają sprofilowanie określonej branży. Mimo, iż zestawienie przedmiotów w wybranych dziedzinach jest podobne w obu krajach, jednak różni się pod względem czasu poświęcanego nauczaniu praktycznemu, któremu w Polsce poświęca się o jedną trzecią godzin mniej niż w Republice Czeskiej.
- W Republice Czeskiej można uzyskać wykształcenie gastronomiczne uczęszczając do szkół średnich i szkół branżowych, przy czym nauka zazwyczaj trwa 3 lata (w przypadku zawodów z niższymi wymaganiami dotyczącymi wykształcenia – 2 lata). W momencie ich ukończenia uczniowie otrzymują świadectwo przygotowania zawodowego. Następnie wielu z nich kontynuuje edukację w dwuletnim technikum uzupełniającym, w którym nauka kończy się egzaminem maturalnym.
- W Polsce kierunki gastronomiczne oferują szkoły branżowe I stopnia (nauka trwa 3 lata). Ich absolwenci mogą kontynuować naukę, pogłębić wiedzę lub rozszerzyć specjalizację zawodową w szkołach branżowych II stopnia, w których nauka trwa 2 lata i może być zakończona egzaminem maturalnym. Jednak matura jest dobrowolna.
- W ostatnich latach liczba absolwentów kierunków gastronomicznych w województwie kralowohradeckim spada, natomiast w województwie libereckim waha się.
- W Polsce najwięcej uczniów zakończyło naukę w latach 2016-2021 w kierunku „Technik żywienia i usług gastronomicznych". Natomiast liczba uczniów i absolwentów w kierunkach „Piekarz" i „Cukiernik" była minimalna, tj. zaledwie kilka jednostek.

4.

BADANIE DOTYCZĄCE UCZNIÓW KIERUNKÓW GASTRONOMII I ICH POTENCJALNYCH PRACODAWCÓW

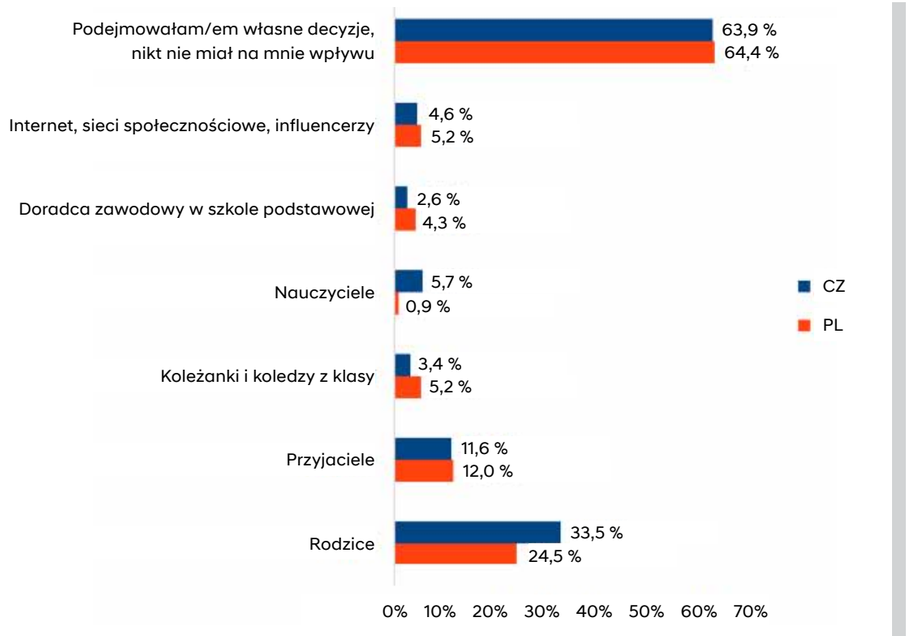
Badania przeprowadzono w celu ustalenia aktualnego stanu gastronomii w zakresie procesu edukacji, sformułowania propozycji wprowadzania określonych modyfikacji w tej sferze z myślą o wzroście zainteresowania gastronomicznymi kierunkami kształcenia oraz zachęceniu absolwentów szkół gastronomicznych do pozostania w wyuczonym zawodzie, przeprowadzone zostały dwa badania. Pierwsze z nich dotyczyło uczniów kierunków gastronomii, a jego celem było ustalenie, co wpłynęło na dokonany przez nich wybór zawodu, poziomu ich zadowolenia z nauki oraz związanej z nią praktyki, jak również ich planów po ukończeniu szkoły. Drugie badania dotyczyło pracodawców w dziedzinie gastronomii, tj. restauracji, kawiarni oraz innych lokali gastronomicznych, przy czym jego celem było ustalenie ich opinii na temat kształcenia oraz praktycznego przygotowania uczniów.

4.1 Ocena wyników badań przeprowadzonych wśród uczniów kierunków gastronomii

W ramach projektu, w kwietniu i maju 2002 r. przeprowadzono badanie wśród uczniów kierunków gastronomicznych na wybranym terytorium. Celem badania było ustalenie czynników, które wpłynęły na uczniów w procesie wyboru wymienionej dziedziny, poziomu ich zadowolenia związanego z nauką na wybranym kierunku (nauką w szkole oraz realizowaną praktyką), a także ich planów po zakończeniu szkoły. W celu zgromadzenia danych posłużono się skonstruowanym kwestionariuszem. Kwestionariusz zamieszczono na platformie on-line. Z prośbą o jego wypełnienie zwrócono się do wszystkich szkół ze specjalizacjami gastronomicznymi na określonym terytorium, tj. 16 szkół z województwa libereckiego i województwa kralowohradeckiego oraz z podregionu jeleniogórskiego i podregionu wałbrzyskiego. W celu pozyskania wiarygodnych odpowiedzi, kwestionariusz wypełniali uczniowie drugiej i trzeciej klasy (w Republice Czeskiej), ewentualnie również czwartej klasy (w Polsce), którzy uczyli się w kierunkach kucharz, kelner, piekarz, produkcja cukiernicza lub doradca żywieniowy. Badaniem nie objęto uczniów klas pierwszych, ponieważ nie posiadają oni dostatecznych doświadczeń dotyczących nauki lub praktyki. W Czechach kwestionariusz wypełniło 388 uczniów, przy czym 68% z nich stanowiły dziewczęta, a 32% chłopcy. W badaniu w Polsce uczestniczyło 233 uczniów, z których 72% stanowiły dziewczęta, a 28% chłopcy. Poszczególne części niniejszego rozdziału stanowią podsumowanie czeskiej i polskiej części badań dotyczących wyboru specjalności, poziomu zadowolenia z nauki i praktyki oraz planów na przyszłość.

4.1.1 Wybór kierunku

Respondenci odpowiadali na szereg pytań, których celem było ustalenie poziomu ich motywacji w toku wyboru kierunku gastronomicznego. Kluczowe było ustalenie, co stanowiło motywację lub kto przyczynił się do wyboru wymienionego kierunku. W odpowiedzi na pytanie respondenci mogli zaznaczyć maksymalnie 2 najważniejsze możliwości. Zgromadzone wyniki badania przedstawia Rys. 13.



Rys. 13: Czynniki, które wpłynęły na wybór kierunku
Źródło: opracowanie własne

Z analizy powyższego rysunku można wnioskować, że najczęstszą przyczyną wyboru kierunku gastronomicznego przez polskich i czeskich uczniów było ich własne życzenie, a więc motywacja wewnętrzna (wymieniona przez ok. 64% respondentów). Drugim najważniejszym czynnikiem byli ich rodzice (możliwość tę wybrała jedna trzecia czeskich i jedna czwarta polskich respondentów). Na rysunku widać, że jedynie ułamek czeskich i polskich uczniów podlegał wpływom Internetu / portali społecznościowych, nauczycieli lub doradców w szkole podstawowej lub kolegów. Nauczyciele w szkołach podstawowych mieli nieco większy wpływ na podejmowaną decyzję w Republice Czeskiej niż w Polsce. Natomiast większy wpływ na uczniów w szkole mieli doradcy zawodowi w Polsce niż w Republice Czeskiej.

W dalszej części kwestionariusza respondenci oceniali, w jakim stopniu zgadzają się z różnymi twierdzeniami dotyczącymi motywów, dla których wybrali naukę gastronomii. Odpowiedzi zamieszczono na pięciostopniowej skali: od 1 = absolutnie się zgadzam do 5 = absolutnie się nie zgadzam. Wyniki odzwierciedla poniższa tabela.

4.

Tab. 14: Motywy wyboru specjalizacji

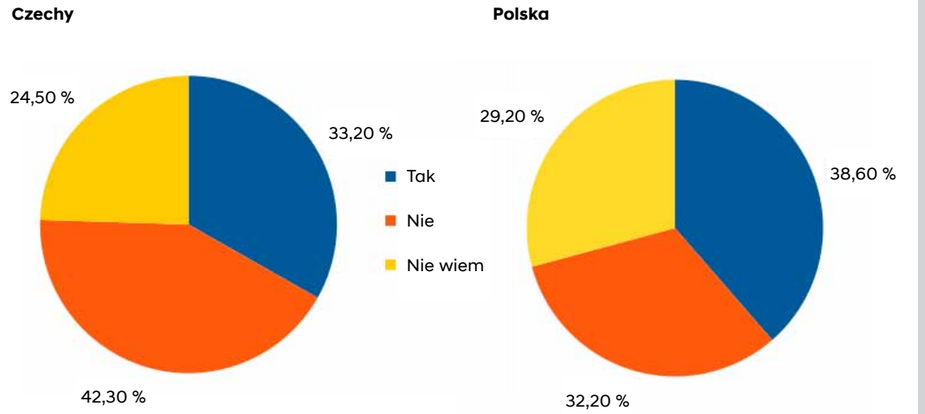
Dlaczego wybrałeś/ wybrałaś swój kierunek?	Republika Czeska		Polska	
	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana
Dlatego, że lubię pracować z ludźmi.	2,9	3	2,9	3
Dlatego, że praca nie jest stereotypowa.	2,9	3	3,0	3
Dlatego, że wykorzystam to w życiu osobistym.	2,4	2	2,8	3
Dlatego, że myślę, iż osiągnę wysokie zarobki.	3,3	3	3,1	3
Dlatego, że mam pewność, iż w swoim zawodzie zawsze znajdę pracę.	2,6	3	2,5	2
Dlatego, że chcę kontynuować rodzinną tradycję.	4,1	5	4,6	5

Uwaga: Ocena na skali 1 = absolutnie się zgadzam do 5 = absolutnie się nie zgadzam
Źródło: opracowanie własne

W ramach odpowiedzi pewne zaskoczenie wzbudza fakt, że czescy respondenci najbardziej zgadzali się z twierdzeniem, zgodnie z którym wybrali kierunek gastronomiczny dlatego, że umiejętności pozyskane w procesie kształcenia wykorzystają w życiu osobistym. Kolejnymi znaczącymi czynnikami decydującymi o wyborze gastronomii jest popularność tego typu pracy w środowisku społecznym oraz preferencje różnorodności w pracy. Przeciwnie, minimalna liczba uczniów zaznaczyła odpowiedź, że pragnie kontynuować rodzinne tradycje. Najbardziej różnorodne odpowiedzi pojawiały się w przypadku twierdzeń, że uczniowie zawsze znajdą pracę w swoim zawodzie. Poglądy uczniów dotyczące przyszłości kierunków gastronomicznych są prawdopodobnie bardzo zróżnicowane. W pytaniu otwartym, dotyczącym innych czynników wpływających na wybór kierunku przez respondentów, często wspominali, że gotowanie zwyczajnie sprawia im przyjemność. Ponadto w różnych formach pojawiało się twierdzenie, że wybrana przez nich dziedzina nauki stanowi ich drugi wybór. W odpowiedziach tych był wyczuwalny pewien poziom niepewności, dotyczący perspektyw zakończenia nauki.

Wyniki w Polsce nie odbiegały znacznie od sytuacji w Czechach. Okazało się, że większość respondentów zgadza się z twierdzeniem, że wybrali kierunek gastronomiczny, ponieważ są pewni, że zawsze znajdą pracę w swojej dziedzinie. Drugim i trzecim ważnym czynnikiem była możliwość wykorzystania jej w życiu osobistym oraz popularność pracy z ludźmi. Kontynuacja tradycji rodzinnej nie została zaliczona do istotnych czynników wyboru dziedziny, podobnie jak w Czechach.

Na pytanie, czy uczniowie wybraliby ten sam kierunek nauki, gdyby mieli możliwość jego ponownego wyboru – ogółem 42% czeskich uczniów odpowiedziało, że nie. W Polsce tę negatywną odpowiedź sformułowało 32% uczniów. Wśród najczęściej wymienianych powodów wyrażania tej opinii wskazywali brak zainteresowania nauką oraz fakt, że nie jest dla nich interesująca i odpowiednia. Ogólne wyniki odzwierciedla kolejny rysunek.

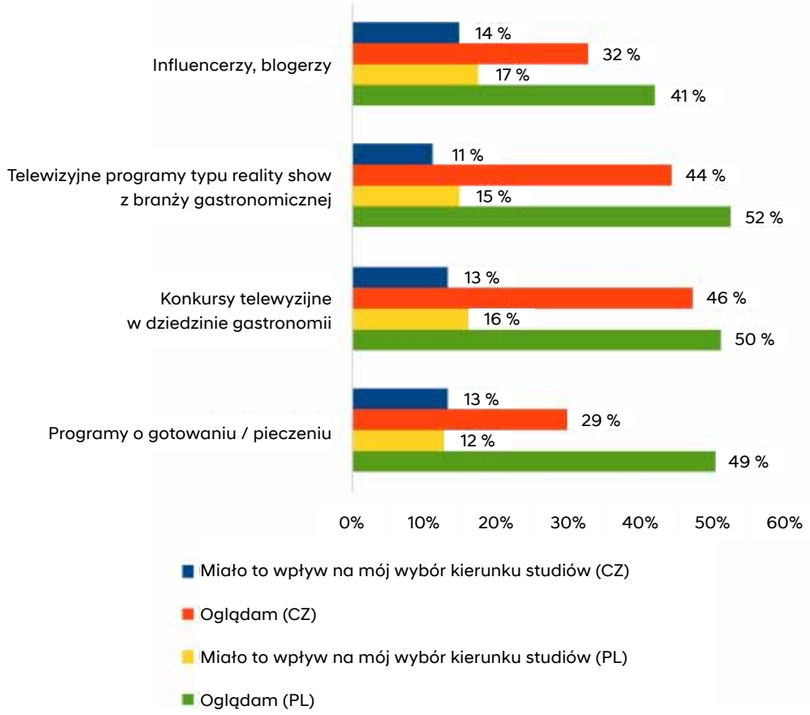


Rys. 14: Ponowny wybór jednakowego zawodu
Źródło: opracowanie własne

Następnie uczniowie mieli rozważyć, jakie mogłyby być motywy podjęcia nauki przez kolejnych kandydatów. Najczęściej, zarówno w Republice Czeskiej, jak również w Polsce, w odpowiedzi na tak sformułowane pytanie pojawiało się stwierdzenie, że w przypadku, gdy wybrany kierunek gastronomiczny rzeczywiście sprawia kandydatowi przyjemność, respondenci faktycznie zaleczają mu rozpoczęcie nauki w tej dziedzinie. Uczniowie w Republice Czeskiej podkreślali również dogodność polegającą na nauce w szkole gastronomicznej praktycznych umiejętności, które można wykorzystywać w życiu codziennym oraz udoskonaleniu zdolności komunikacyjnych. W Polsce uczniowie wspominali o wysokim poziomie nauczania w ich szkole oraz możliwości pozyskania wielu interesujących umiejętności. Ponadto uczniowie chwalili przyjemną atmosferę w szkołach.

Następujący rysunek odzwierciedla inne wpływy z mediów publicznych, które mogły stanowić inspirację dla studentów w procesie dokonywania wyboru kierunku. Jednocześnie z rysunku można uzyskać informację, co uczniów najbardziej interesuje w gastronomii prezentowanej w mediach.

4.



Rys. 15: Programy TV oraz influencerzy, którzy mają wpływ na wybór specjalizacji
Źródło: opracowanie własne

Zgromadzone wyniki wskazują, że media, programy o gotowaniu ani influencerzy nie mają zbyt dużego wpływu na wybór kierunku kształcenia, zarówno w przypadku czeskich, jak również polskich uczniów. Jednakże znaczenie influencerów i blogerów w tej kwestii ma o wiele większe znaczenie w Polsce niż w Republice Czeskiej. Ogółem, polscy uczniowie znacznie częściej śledzą reality show, konkursy i programy ze sfery gastronomii niż uczniowie w Republice Czeskiej. Znacząca różnica dotyczy programów TV o gotowaniu i pieczeniu, które ogląda 29% czeskich i 49% polskich uczniów.

4.1.2 Poziom zadowolenia uczniów dotyczący nauki i praktyki

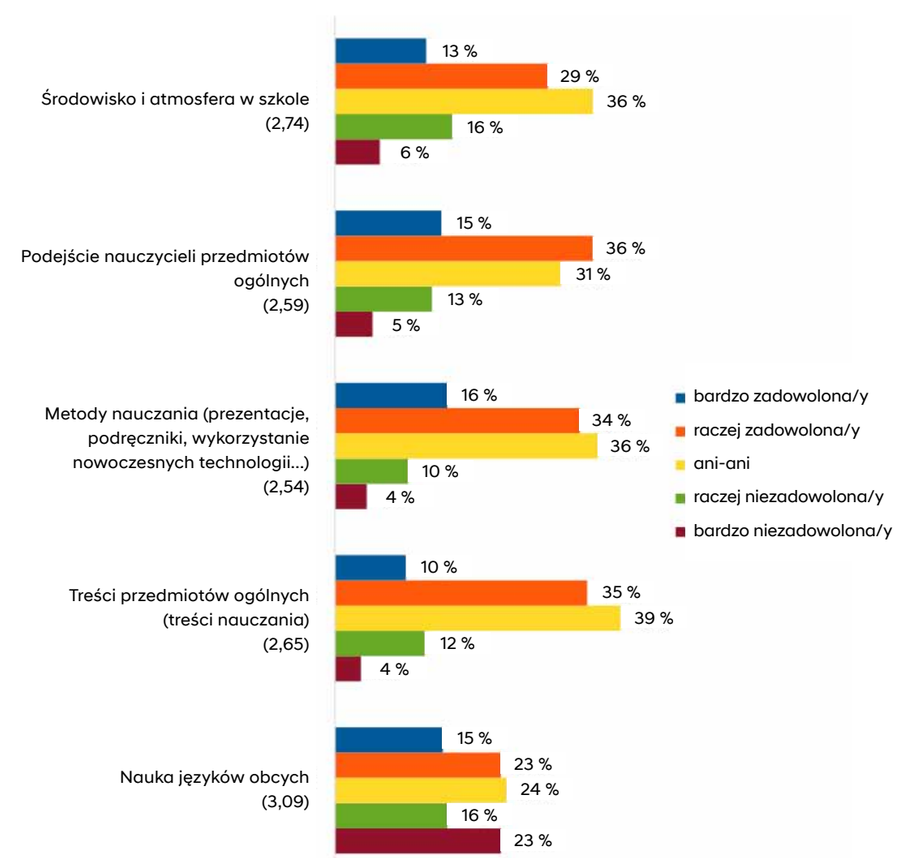
O tym, czy uczeń osiągnie sukces w wybranej branży, czy będzie zmotywowany oraz czy pomyślnie ukończy szkołę niewątpliwie decyduje poziom jego zadowolenia, które pozostaje w ścisłym związku z jakością nauczania. Poziom zadowolenia był badany w odniesieniu do kilku sfer:

- poziom ogólnego zadowolenia dotyczący szkoły, poziomu nauczania przedmiotów ogólnych oraz języków obcych
- poziom zadowolenia dotyczący nauczania przedmiotów praktycznych i zawodowych
- poziom zadowolenia dotyczący specjalnych programów kształcenia (konkursy, warsztaty, kursy itp.)
- poziom zadowolenia dotyczący praktyki.

Respondenci określali zadowolenie za pomocą pięciopunktowej skali od 1 = bardzo zadowolony/a, aż do 5 = bardzo niezadowolony/a.

Poziom ogólnego zadowolenia dotyczącego szkoły, poziomu nauczania przedmiotów ogólnych i języków obcych

Następujące rysunki przedstawiają wyniki oceny zadowolenia uczniów z nauczaniem w szkołach.



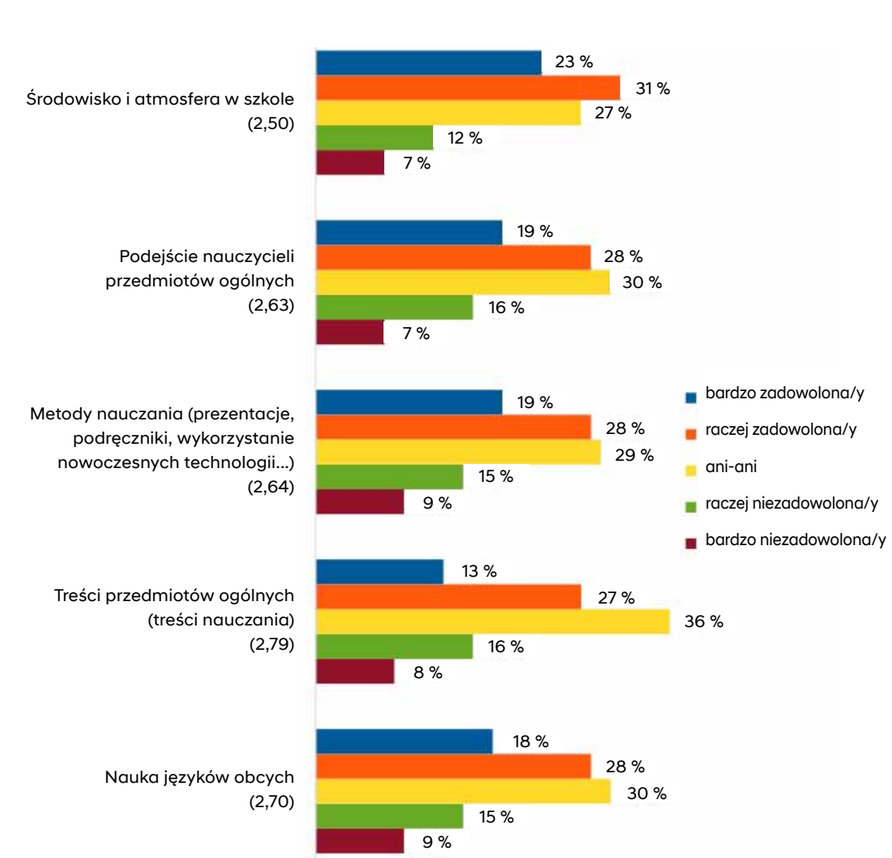
Uwaga: Liczba w nawiasie odzwierciedla średnią wartość, skala od 1 = bardzo zadowolony/a, aż do 5 = bardzo niezadowolony/a.

Rys. 16: Zadowolenie czeskich uczniów dotyczące szkoły oraz nauczania przedmiotów ogólnych
Źródło: opracowanie własne

4.

Z powyższego rysunku wynika, że czescy uczniowie średnio lub pozytywnie oceniali szkołę jako taką oraz nauczanie przedmiotów ogólnych. Wydaje się, że nauczanie języków obcych było bardzo zróżnicowane w średnich szkołach gastronomicznych i w szkołach zawodowych. Odpowiedzi na to pytanie wskazywały na znaczne zróżnicowanie jakości nauczania języków obcych w różnych szkołach. W tym obszarze istnieje zatem znaczne pole do poprawy.

Poniższy rysunek przedstawia wyniki dla polskiej części badania i pokazuje, że polscy uczniowie średnio postrzegali szkołę jako całość oraz nauczanie przedmiotów ogólnych. Uczniowie byli najbardziej zadowoleni z otoczenia i atmosfery szkoły (średnia 2,50), natomiast najmniejszą satysfakcję wyrazili z treści przedmiotów ogólnokształcących (średnia 2,79).

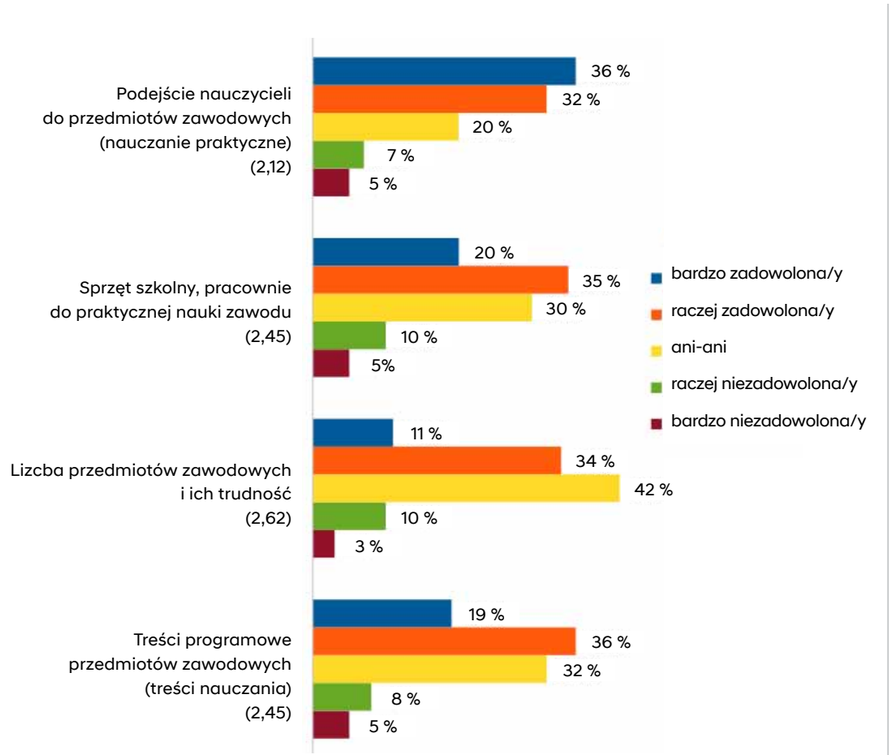


Uwaga: Liczba w nawiasie odzwierciedla średnią wartość, skala od 1 = bardzo zadowolony/a, aż do 5 = bardzo niezadowolony/a.

Rys. 17: Zadowolenie polskich uczniów dotyczące szkoły oraz nauczania przedmiotów ogólnych Źródło: opracowanie własne

Poziom zadowolenia dotyczącego nauczania przedmiotów praktycznych i zawodowych

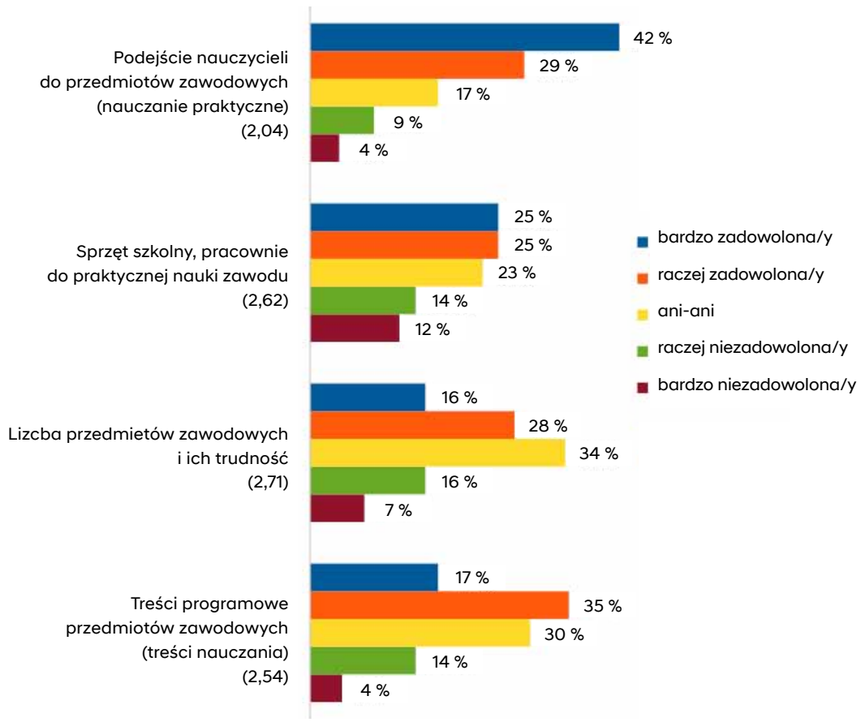
Zgromadzone wyniki świadczą, że czescy uczniowie w rzeczywistości byli bardzo zadowoleni z podejścia nauczycieli przedmiotów zawodowych do uczniów, co można uznać za wspaniałą informację. Ogólne wyniki oceny jakości nauczania przedmiotów praktycznych były pozytywne do średnich.



Uwaga: Liczba w nawiasie odzwierciedla średnią wartość, skala od 1 = bardzo zadowolony/a, aż do 5 = bardzo niezadowolony/a.

Rys. 18: Poziom zadowolenia czeskich uczniów dotyczący nauczania przedmiotów praktycznych i zawodowych, Źródło: opracowanie własne

Pozytywne lub średnie wyniki przeważały również wśród polskich uczniów. Największe zadowolenie uczniowie wyrazili z podejścia nauczycieli przedmiotów zawodowych - ponad 70% respondentów było bardzo lub raczej zadowolonych z tego podejścia. Studenci byli najmniej zadowoleni z ilości przedmiotów zawodowych i ich trudności, ale i tak średnia wartość tego czynnika wyniosła 2,71 w skali pięciopunktowej, gdzie 1 oznacza bardzo zadowolony/a.

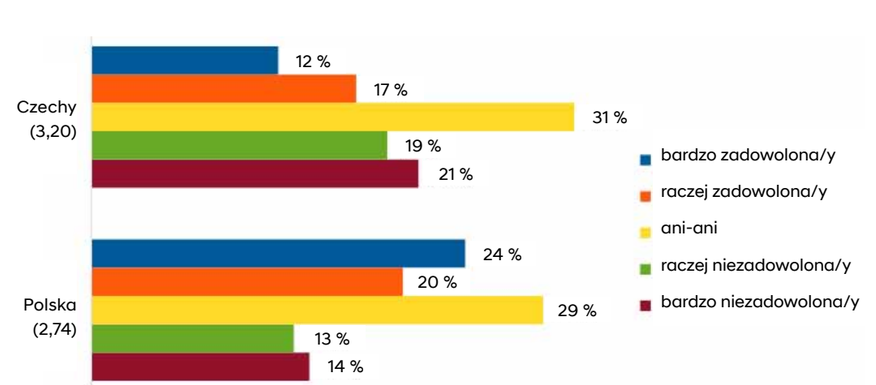


Uwaga: Liczba w nawiasie odzwierciedla średnią wartość, skala od 1 = bardzo zadowolony/a, aż do 5 = bardzo niezadowolony/a.

Rys. 19: Poziom zadowolenia polskich uczniów dotyczący nauczania przedmiotów praktycznych i zawodowych
Źródło: opracowanie własne

Poziom zadowolenia dotyczący specjalnych wydarzeń edukacyjnych

W niektórych szkołach uczniowie mają możliwość uczestnictwa w specjalnych warsztatach, konkursach lub kursach dodatkowych. Już w fazie przygotowań do tego etapu badań, na podstawie rozmów ze specjalistami w dziedzinie kształcenia gastronomicznego, było oczywiste, że realizacja podobnych czynności będzie wywierać znaczny wpływ na poziom motywacji uczniów, ich zadowolenie i chęć pozostania w wyuczonym zawodzie, a także oddziaływać na zamiar ukończenia szkoły. Wyniki dotyczące czeskiej i polskiej strony odzwierciedla Rys. 20.



Uwaga: Liczba w nawiasie odzwierciedla średnią wartość, skala od 1 = bardzo zadowolony/a, aż do 5 = bardzo niezadowolony/a.

Rys. 20: Poziom zadowolenia dotyczący specjalnych programów kształcenia
Źródło: opracowanie własne

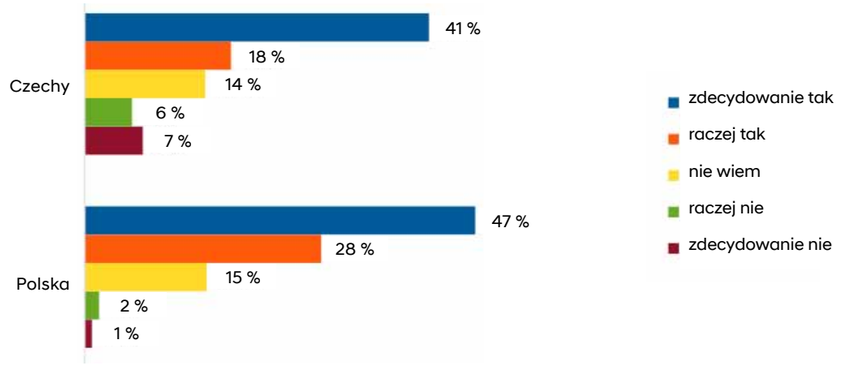
Z rysunku wynika, że szczególnie czeskie szkoły kształcące w kierunku gastronomii mają pole do popisu w tej dziedzinie. Studenci zapewne chętnie widzieliby więcej takich wydarzeń i byli raczej niezadowoleni z obecnej oferty. Kolejną kwestię w zakresie tej tematyki obrazują odpowiedzi 31% respondentów czeskich, którzy nawet nie słyszeli o ofercie wydarzeń edukacyjnych „wykraczających poza ustalone ramy". W związku z tym, że chodzi o niemal jedną trzecią respondentów, ustalenie to pokazuje, że istnieje rzeczywisty problem. W Polsce wskaźnik ten osiągnął wartość 16%. Dalszych 18% czeskich respondentów oraz 25% polskich respondentów odpowiedziało, że znało ofertę specjalnych programów kształcenia, ale nie było nią zainteresowanych. Niecałych 14% czeskich i 11% polskich uczestników badania chętnie wzięłoby udział w podobnych wydarzeniach, co jednak uniemożliwia im jakaś przeszkoda. W przypadku ok. połowy chodziło o przeszkodę natury finansowej – brak dostatecznych środków pieniężnych umożliwiających opłacenie uczestnictwa w wydarzeniu, natomiast w przypadku drugiej połowy, chodziło o przeszkodę w postaci ograniczonej liczby miejsc podczas tego rodzaju imprez. Niecałych 13% czeskich oraz 17% polskich respondentów wspomniało, że byli już na tego typu wydarzeniach, natomiast w przypadku kolejnych 19% czeskich i 27% polskich respondentów uwidoczniło się zainteresowanie kolejnymi wydarzeniami tego rodzaju.

Poziom zadowolenia z praktyk

W części kwestionariusza dotyczącej praktyk, uczniowie informowali o tym, czy mogli dokonać wyboru, w jakim przedsiębiorstwie będą je realizować. Ponadto oceniali także przebieg zawodowej praktyki.

Blisko 70% czeskich, ewentualnie 11% polskich uczniów odpowiedziało, że nie umożliwiono im dokonania wyboru przedsiębiorstwa, w którym będą realizować praktykę. Dodatkowe pytanie dotyczyło problemu, czy byliby zadowoleni, gdyby mieli taką możliwość. Wyniki przedstawia następujący Rys. 21.

4.



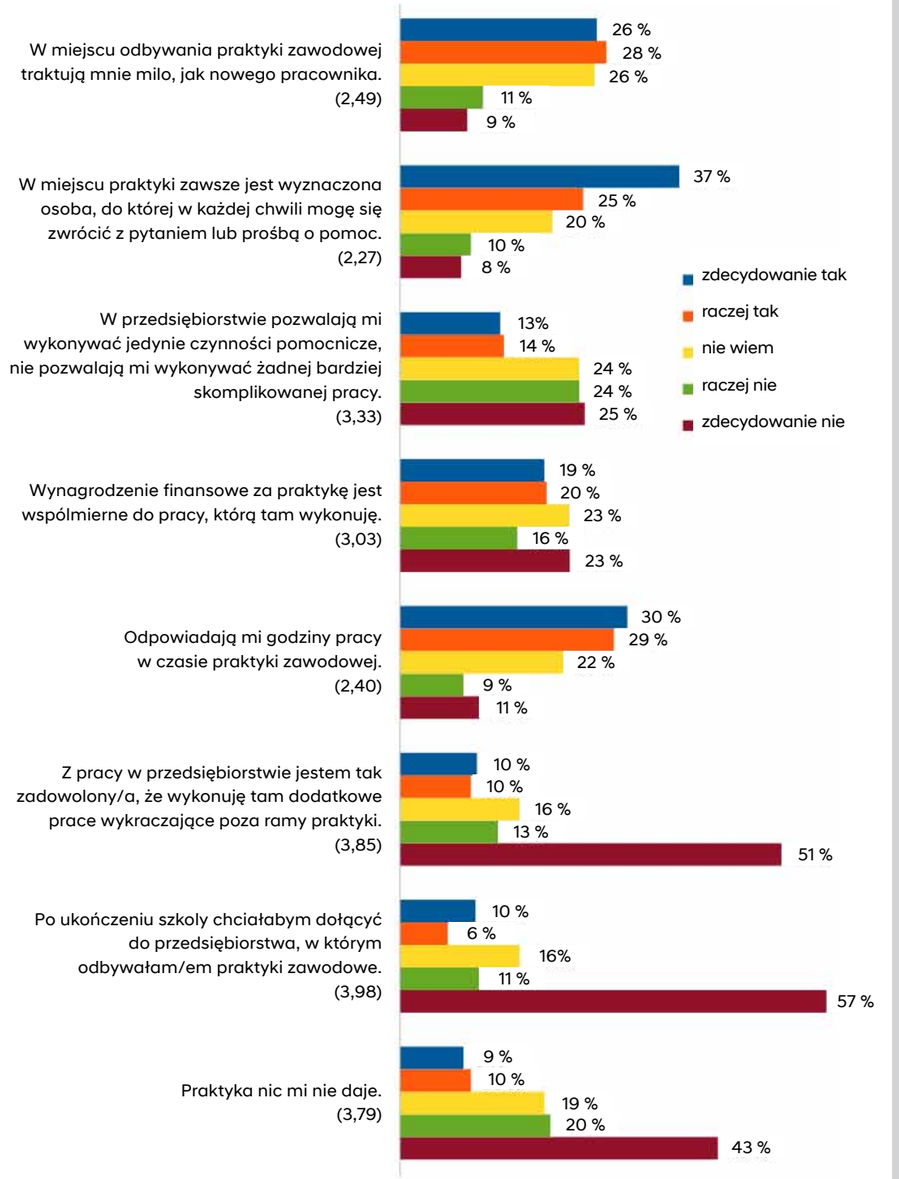
Rys. 21: Preferencje możliwości dokonania wyboru przedsiębiorstwa w celu realizacji praktyki
Źródło: opracowanie własne

Wyniki wskazują, że uczniowie chętnie wpływaliby na wybór przedsiębiorstwa, w którym będą odbywać praktykę. Taką możliwość pozytywnie oceniło prawie 60% czeskich i 75% polskich uczniów. W kolejnych pytaniach ponad połowa polskich uczniów stwierdziła, że w ciągu jednego roku chętnie uczestniczyłaby w praktykach w więcej niż jednym przedsiębiorstwie. Ponadto 43% czeskich i ponad 63% polskich uczniów z zadowoleniem przyjęłoby prezentację przedsiębiorstw w szkole w celu ułatwienia wyboru miejsca odbywania praktyki.
Następnie uczniowie odpowiadali, w jakim stopniu zgadzają się z twierdzeniem dotyczącym przebiegu praktyki (1 = zdecydowanie tak, 5 = zdecydowanie) – patrz: Rys. 22 i 23.

Ocenę przebiegu praktyk przez czeskich uczniów można uznać za pozytywną do średniej. Ponad połowa uczniów stwierdziła, że podczas praktyk pracownicy zachowują się wobec nich dobrze, przy czym w miejscu odbywania praktyk nieustannie znajduje się ktoś, do kogo mogą zwrócić się z prośbą o pomoc lub radę. Za negatywne ustalenie dotyczące przebiegu praktyk można uznać fakt, iż 27% uczniów stwierdziło, że raczej lub całkowicie zgadza się z tym, że w trakcie praktyk wykonują jedynie czynności pomocnicze. W związku z tym, że chodzi o niemal jedną trzecią uczniów, ustalenie to jest dość znaczące. Poglądy uczniów na temat wynagrodzeń finansowych bardzo się różniły. Ponad połowie uczniów odpowiadał czas pracy w trakcie praktyk.

Z rysunku wynika również, że niewielu studentów pracowało w przedsiębiorstwie, gdzie realizowało praktykę, przekraczając ramy odbywanych w nim obowiązkowych zajęć. Jedynie 16% uczniów stwierdziło, że po zakończeniu nauki chcieliby pracować w przedsiębiorstwie, w którym odbyli praktykę. Ogółem 63% uczniów skonstatowało, że nie zgadza się ze stwierdzeniem, że by im praktyka nic nie przyniosła.

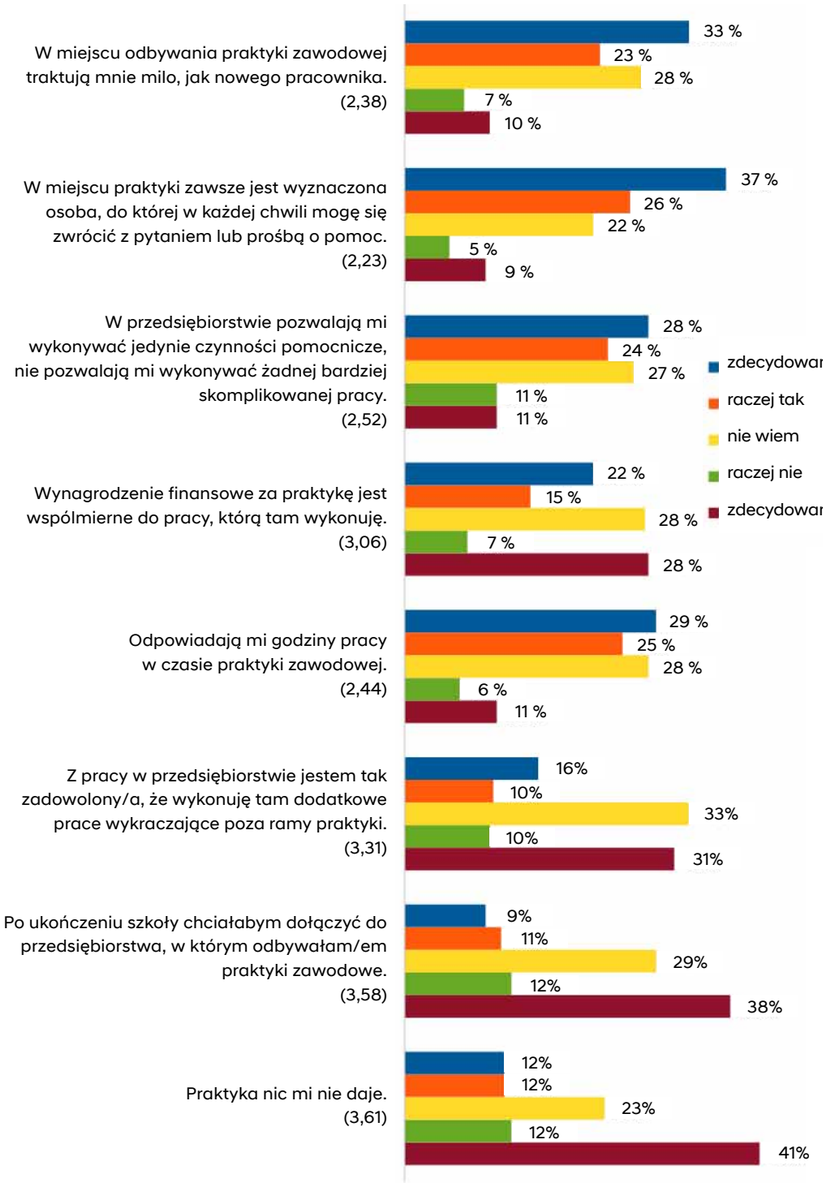
Wyniki polskiej strony odzwierciedla Rys. 23.



Uwaga: Liczba w nawiasie odzwierciedla średnią wartość, skala od 1 = zdecydowanie tak, aż do 5 = zdecydowanie nie.

Rys. 22: Ocena przebiegu praktyki dokonana przez czeskich uczniów
Źródło: opracowanie własne

4.



Uwaga: Liczba w nawiasie odzwierciedla średnią wartość, skala od 1 = zdecydowanie tak, aż do 5 = zdecydowanie nie.

Rys. 23: Ocena przebiegu praktyki dokonana przez polskich uczniów
Źródło: opracowanie własne

Ocenę przebiegu praktyk zawodowych przez polskich uczniów również można uznać za pozytywną do przeciętnej. Uczniowie bardzo dobrze ocenili podejście pracowników w przedsiębiorstwie, w którym odbywają praktyki. Ponad połowa respondentów zgodziła się ze stwierdzeniem, że są traktowani jak inni pracownicy, a prawie dwie trzecie przyznało, że w przedsiębiorstwie jest ktoś, do kogo mogą się w każdej chwili zwrócić z pytaniami. Z drugiej strony ponad 50% uczniów stwierdziło, że firma pozwalała im wykonywać tylko prace pomocnicze. Na pytanie o wynagrodzenie finansowe padały mieszane odpowiedzi. Biorąc pod uwagę, że większość polskich uczniów mogła wybrać przedsiębiorstwo, w którym odbędzie praktykę, zaskakujący był fakt, że ponad 40% uczniów nie poszło do przedsiębiorstwa do pracy poza praktyką, a połowa z nich w ogóle nie dołączyłaby do przedsiębiorstwa po ukończeniu szkoły. Pozytywnym wynikiem jest korzyść z praktyk - prawie dwie trzecie uczniów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że by im praktyka nic nie przynosiła. Poniższa tabela 15 stanowi podsumowanie wszystkich ocen poziomu zadowolenia uczniów dotyczącego szkoły, nauczania przedmiotów praktycznych i praktyk.

Tab. 15: Podsumowanie poziomu zadowolenia uczniów

	Republika Czeska	Polska
Szkoła, przedmioty ogólne, języki obce		
Środowisko i atmosfera w szkole	2,74	2,50
Podejście nauczycieli przedmiotów ogólnych	2,59	2,63
Metody nauczania (prezentacje, podręczniki, wykorzystanie nowoczesnych technologii...)	2,54	2,64
Treści przedmiotów ogólnych (treści nauczania)	2,65	2,79
Nauka języków obcych	3,09	2,70
Nauczanie praktyczne, przedmioty zawodowe		
Podejście nauczycieli do przedmiotów zawodowych (nauczanie praktyczne)	2,12	2,04
Sprzęt szkolny, pracownie do praktycznej nauki zawodu	2,45	2,62
Liczba przedmiotów zawodowych i ich trudność	2,62	2,71
Treści programowe przedmiotów zawodowych (treści nauczania)	2,45	2,54
Specjalne wydarzenia edukacyjne	3,20	2,74
Praktyka		
W miejscu odbywania praktyki zawodowej traktują mnie miło, jak nowego pracownika.	2,49	2,38
W miejscu praktyki zawsze jest wyznaczona osoba, do której w każdej chwili mogę się zwrócić z pytaniem lub prośbą o pomoc.	2,27	2,23
W przedsiębiorstwie pozwalają mi wykonywać jedynie czynności pomocnicze, nie pozwalają mi wykonywać żadnej bardziej skomplikowanej pracy.	3,33	2,52
Wynagrodzenie finansowe za praktykę jest współmierne do pracy, którą tam wykonuję.	3,03	3,06
Odpowiadają mi godziny pracy w czasie praktyki zawodowej.	2,40	2,44
Z pracy w przedsiębiorstwie jestem tak zadowolony/a, że wykonuję tam dodatkowe prace wykraczające poza ramy praktyki.	3,85	3,31
Po ukończeniu szkoły chciałabym dołączyć do przedsiębiorstwa, w którym odbywałam/em praktyki zawodowe.	3,98	3,61
Praktyka nic mi nie daje	3,79	3,61

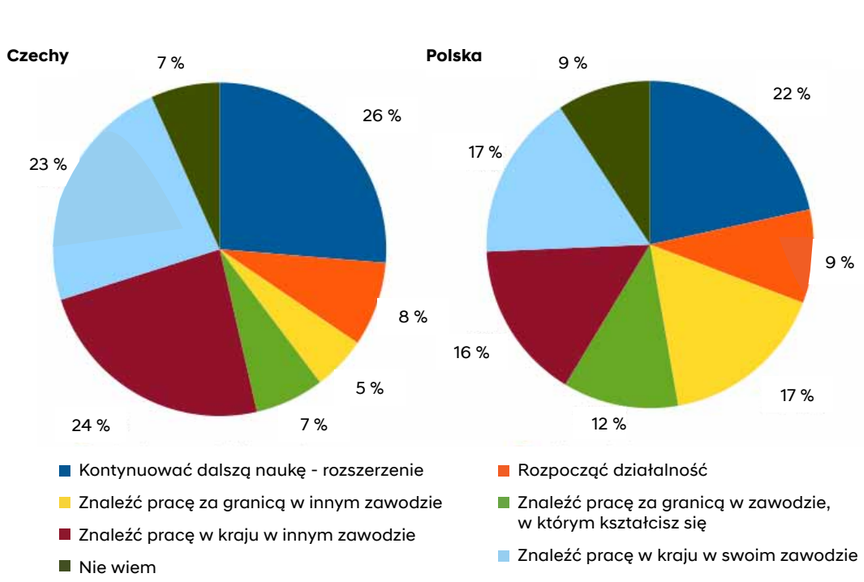
Uwaga: Liczba w nawiasie odzwierciedla średnią wartość, skala od 1 = bardzo zadowolony/a, aż do 5 = bardzo niezadowolony/a. W przypadku praktyki, chodzi o ukazanie stopnia zgodności z danym twierdzeniem, skala od 1 = zdecydowanie tak, aż do 5 = zdecydowanie nie.
Źródło: opracowanie własne

4.

Jak wynika z tabeli, czescy uczniowie wybierali lepsze wyniki dla większej liczby przedmiotów z zakresu kształcenia ogólnego lub zawodowego w szkole. Jednak w porównaniu z uczniami polskimi różnice w ocenach są minimalne, z wyjątkiem tego, że uczniowie czescy wyrażali znacznie większe niezadowolenie z nauczania języka obcego. Jeśli chodzi o specjalne wydarzenia edukacyjne w szkołach, to zadowolenie uczniów polskich (średnia 2,74) było znacznie wyższe niż uczniów czeskich (średnia 3,20). W przypadku czynników związanych z doświadczeniem zawodowym wyniki były stosunkowo podobne, z wyjątkiem zadowolenia z pracy w przedsiębiorstwie. W przypadku tego czynnika znacznie więcej polskich respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem, że w przedsiębiorstwie wykonują jedynie czynności pomocnicze. Większy odsetek zarówno czeskich, jak i polskich respondentów nie zgadzał się ze stwierdzeniami w kontekście pewnej lojalności wobec przedsiębiorstwa (wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze godzin poza stażem lub dołączenie do przedsiębiorstwa po ukończeniu szkoły). W Czechach przyczyną może być niemożliwość wyboru przedsiębiorstwa na praktyki dla większości respondentów.

4.1.3 Plany na przyszłość

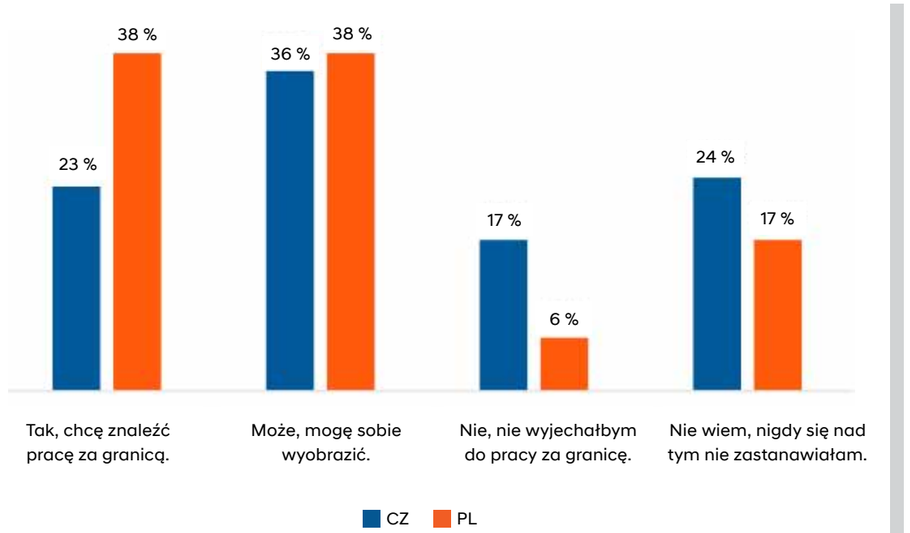
W kwestionariuszu zamieszczono pytania dotyczące planów uczniów na przyszłość, tj. po zakończeniu nauki w szkole, do której uczęszczają oraz, czy ewentualnie chcieliby podjąć pracę za granicą. Odpowiedzi czeskich i polskich uczniów odzwierciedla następujący Rys. 24.



Rys. 24: Plany po zakończeniu szkoły
Źródło: opracowanie własne

Największa część czeskich (powyżej 26%) i polskich (niemal 22%) uczniów chciałaby kontynuować naukę. Za bezsprzecznie pozytywny wynik badania należy uznać fakt, że prawie jedna trzecia czeskich i polskich uczniów zamierza pracować w wyuczonym zawodzie w kraju ojczystym (ponad 23% czeskich i prawie 17% polskich) lub poza jego granicami (niecałych 7% czeskich i ponad 11% polskich). Przeciwnie, za alarmujący należy uznać wynik, że podobna liczba planuje znaleźć pracę w innym zawodzie i zostać w kraju ojczystym – blisko 24% czeskich i 16% polskich uczniów – lub pracę za granicą, w innym zawodzie (ponad 5% czeskich i omal 17% polskich uczniów).

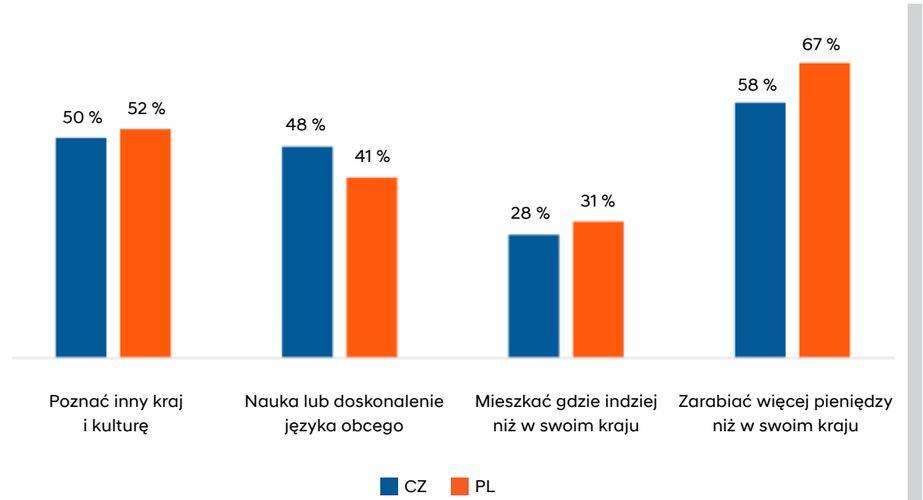
W odniesieniu do pracy poza granicami, w odpowiedzi na kolejne, bardziej szczegółowe pytanie, 24% czeskich uczniów stwierdziło, że do tej pory nigdy nie myśleli o pracy za granicą, natomiast 17% uczniów wybrało wariant odpowiedzi, że nigdy nie podjęliby pracy za granicą (patrz: Rys. 25). Około 36% uczniów jest w stanie wziąć pod uwagę możliwość pracy poza granicami, choć jeszcze nie podjęli decyzji. W przybliżeniu 38% polskich uczniów chciałoby w przyszłości pracować w innych krajach, przy czym taka sama ich liczba jeszcze nie podjęła takiej decyzji, choć jest w stanie wziąć to pod uwagę. Ogółem 17% uczniów poinformowało, że dotąd nie rozważało takiej możliwości, zaś 6% w przyszłości nie chce pracować poza granicami. Z analizy odpowiedzi na wspomniane pytanie wynika, że pracę za granicą podjęliby raczej polscy uczniowie.



Rys. 25: Zamiar podjęcia pracy za granicą
Źródło: opracowanie własne

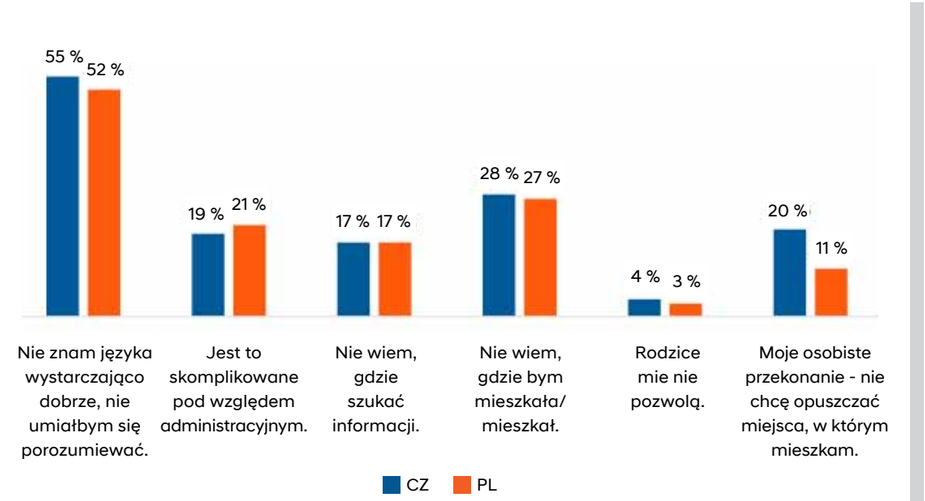
4.

Rys. 26 i 27 następnie skupiają się szczegółowo na czynnikach motywacyjnych i barierach w podejmowaniu pracy za granicą. W przypadku tego pytania, respondenci mogli wybrać więcej możliwości, ewentualnie dopisać swój indywidualny czynnik motywujący. Analiza informacji przedstawionych na Rys. 26 i 27 uwidacznia, że najważniejszym czynnikiem motywacyjnym do podjęcia pracy za granicą była perspektywa większych zarobków (dla 58% czeskich i 67% polskich uczniów), następnie możliwość poznania innego kraju, jego kultury oraz podniesienie poziomu znajomości języków obcych.



Rys. 26: Powody wyjazdu za granicę
Źródło: opracowanie własne

Z drugiej strony, w przypadku ponad połowy polskich i czeskich respondentów największą przeszkodą uniemożliwiającą przeniesienie się za granicę była niedostateczna znajomość języka obcego. Ponadto w tym przypadku dominowała niepewność związana z miejscem zamieszkania poza granicami oraz wysoki poziom złożoności procedur administracyjnych związanych z jego zmianą (patrz: Rys. 27)



Rys. 27: Przeszkody, które uniemożliwiają wyjazd za granicę
Źródło: opracowanie własne

4.

4.2 Ocena badania przeprowadzonego wśród pracodawców

W celu pogłębienia analizy problematyki zatrudnienia w gastronomii przeprowadzono badanie także wśród pracodawców, tj. właścicieli, pracowników kierujących eksploatacją oraz szefów kuchni przedsiębiorstw gastronomicznych, jak restauracje, kawiarnie, bistra itp. Jego celem było pozyskanie opinii drugiej strony, tj. pracodawców. Z uwagi na fakt, że w tej części badań należało pozyskać informacje o charakterze jakościowym, tj. dotyczące raczej szczegółów niż liczby respondentów, do ich realizacji wybrano metodę indywidualnego wywiadu pogłębionego o określonej strukturze, którą pytający zawsze mógł stosownie zaadoptować, zgodnie z przebiegiem danej rozmowy. Główne zagadnienia poruszane w trakcie wywiadu to:

- aktualna sytuacja na rynku pracy,
- wybór nowych pracowników, proces ich przyjmowania do pracy, szkolenia, rodzaje umów o pracę,
- współpraca ze szkołami – praktyki uczniów,
- poziom przygotowania absolwentów kierunków gastronomicznych oraz ich oczekiwania w ramach zatrudnienia,
- wpływ pandemii COVID-19 na zatrudnianie w gastronomii.

Ogółem w wywiadach uczestniczyło dziesięć przedsiębiorstw po czeskiej stronie oraz dziesięć przedsiębiorstw reprezentujących polską stronę. Chodziło o różnorodne przedsiębiorstwa pod względem wielkości, typu (restauracja, bistro, kawiarnia) oraz ukierunkowania prowadzonej działalności (tradycyjna i nowoczesna gastronomia).

Przeprowadzone wywiady posłużyły do sformułowania następujących uwag.

Jaka jest sytuacja na rynku pracy? Czy pandemia wywarła na nią wyraźny wpływ?

- W dziedzinie gastronomii istnieje wysoka fluktuacja zatrudnionych, proces przyjmowania nowych pracowników w zasadzie nigdy się nie kończy.
- Z powodu pandemii COVID-19 wiele osób odeszło z gastronomii i większość z nich już do niej nie powróci. Aktualnie bardzo trudno znaleźć nową osobę, która chciałaby w niej podjąć pracę.
- Obecnie za standard uznaje się zatrudnienie na pełny etat, ze stosowną wysokością wynagrodzenia, jednak osoby pytane wspominały, że niektórzy pracodawcy „omijają system", wypłacając minimalne wynagrodzenie, zaś resztę płacą gotówką „do rąk własnych ", co im nie przeszkadza, ponieważ w ten sposób reagują na aktualną sytuację, nie dbając o to, jaki zasiłek otrzymaliby ich pracownicy, np. w przypadku choroby lub później, w ramach emerytury.

Jak przebiega wybór i proces przyjmowania nowych pracowników?

- W procesie wyboru nowego pracownika nie jest ważne jego wykształcenie, praktyka itp., lecz to, co jest on zdolny zaprezentować podczas kilku pierwszych dni pracy. Chodzi o to, czy dana praca sprawia mu przyjemność, czy „dopasuje się" do grupy i chce się uczyć, rozwijać się, czy jest otwarty na zmiany.
- Umiejętność posługiwania się językiem obcym jest bardzo mile widziana.
- Przedsiębiorstwa nie mają przygotowanych programów treningowych, przyuczanie nowego pracownika zawsze podlega dostosowaniu do określonej sytuacji.

Jakie są doświadczenia z praktykantami, absolwentami kierunku gastronomia?

- Praktykanci są bardzo poszukiwani. Z reguły szkoły zawierają umowy z wybranymi przedsiębiorstwami, zaś inne zakłady nie mają szansy pozyskania żadnego praktykanta. Istnieją wprawdzie wyjątki, ale przedsiębiorstwo musi spełniać kryteria określone przez daną szkołę (np. warunków pracy, czynności, które praktykant będzie wykonywać itp.).
- W szkołach często naucza się zgodnie z przestarzałymi modelami - uczniowie muszą wiedzieć jak ugotować np. polędwicę z sosem śmietanowym, uczęszczają na praktykę do przedsiębiorstw preferujących tradycyjne sposoby przygotowania posiłków i kuchnię z lat 90-tych. Brakuje przestrzeni w celu przekazywania wiadomości na temat nowej, nowoczesnej gastronomii.
- Szkoły często kładą nacisk na kwestie, które są mniej ważne w ramach praktyki (np. w przypadku nakrycia do stołu, na rozłożenie sztućców z dokładnością do cm).
- Absolwenci posiadają wiadomości teoretyczne, których nigdy nie mogli wykorzystać w praktyce. Posiadają informacje na temat różnych technologii i metod, z którymi nigdy nie mieli kontaktu.
- Uczniowie często zwalniają się z zajęć praktycznych, nie posiadają dostatecznej motywacji do zdobywania wiedzy teoretycznej i praktycznej – nie sprawia im ona przyjemności. W przypadku, gdy w sposób jednoznaczny wyrażą brak zainteresowania, inwestowanie czasu w ich nauczanie jest pozbawione sensu.
- Praca w gastronomii to w znacznym stopniu kontakt z ludźmi, którego w szkole nie można się nauczyć. Jedynym sposobem pozyskania doświadczenia w tym względzie jest praktyka.
- Aktualnie branża gastronomiczna znajduje się pod wpływem sieci społecznościowych – uczniowie często kogoś obserwują. Otwiera to możliwości wykorzystania zdolności twórczych, co może uprzyjemniać proces kształcenia uczniów, stanowiąc alternatywę dla sztywnych procedur szkolnych lub norm itp.
- Praca w gastronomii może być bardzo wymagająca i wyczerpująca, ale również bardzo ubogacająca. To praca pod presją, a więc nie każdy może ją wykonywać. Często jednak rodzice, którzy nie pracują w gastronomii, mają odmienne, bardziej idealistyczne wyobrażenie o tego typu pracy.
- W odniesieniu do znajomości języków obcych – wydaje się, że absolwenci są stosunkowo dobrze przygotowani pod tym względem.

Jak wspierać kierunki gastronomiczne i podwyższać poziom motywacji uczniów?

- Zaleca się przedsiębiorstwom zainteresowanym pozyskaniem praktykantów, aby same prezentowały się w szkole oraz aby uczniowie mogli samodzielnie wybierać przedsiębiorstwo/koncepcję pracy, która odpowiadałaby im w czasie praktyki.
- Ważne, aby uczniowie w jak największym zakresie realizowali zajęcia praktyczne poza szkołą.
- Uczniów mogłaby motywować szersza oferta kursów, szkoleń lub spotkań z osobami ze świata gastronomii, które chcą podzielić się wiedzą, doświadczeniem oraz informacjami na temat sposobu osiągnięcia zajmowanej aktualnie pozycji.

4.

Cytaty z przeprowadzonych rozmów

„Zdarza się, że praktykanci przekażą nam informacje o braku zainteresowania dziedziną gastronomii, jak również, że nie zamierzają w niej pracować. W takim przypadku nie ma sensu poświęcać danej osobie specjalnej uwagi oraz uczyć ją czegoś nowego".

„Muszę przyznać, że praca w gastronomii może być bardzo wymagająca i wyczerpująca, ale również bardzo ubogacająca. To nie jest praca dla każdego".

„Czasy są ciężkie i wszyscy muszą walczyć – my również. Dzięki temu, że szanujemy naszych pracowników, wszyscy zawarli z nami umowy, ponieważ pracujemy solidnie, uczciwie, jeszcze w czasie pierwszej fali pandemii COVID przyjmowaliśmy kolejnych pracowników".

„Absolwenci są przygotowywani zgodnie ze starszymi modelami obsługi, według których wiedzą, że mają podchodzić z prawej strony, jak położyć sztućce – to są kwestie już nieaktualne".

„W pewnym sensie uczniów należałoby rzucić na głęboką wodę i pozwolić im pływać. Podopieczni w szkole są prowadzeni za rękę. Nie odczuwają skutków żadnych kryzysów. Nie odczuwają strachu. Są uśmiechnięci i spokojni. W przypadku, gdy ktoś czegoś od nich wymaga – zaczynają się bać".

„Wydaje mi się, że wiele osób odstraszają szesnastogodzinne zmiany w kuchni i presja czasowa. Stres, adrenalina. Człowiek musi to naprawdę lubić i wykonywać pracę z entuzjazmem. To jest bardzo nietypowe środowisko".

„Aktualna sytuacja na rynku pracy jest tragiczna. Przed dwoma laty mogłem jeszcze wybierać, a dziś jestem zadowolony, że ktoś rozpocznie przynajmniej okres próbny".

„Rodzice mają często mylne wyobrażenie o pracy kucharza i mówią swoim dzieciom: „Zostań kucharzem. Będziesz w ciepłym pomieszczeniu i dobrze się najesz". Rzeczywistość jest jednak zupełnie inna. Jako kucharz często nie zdążę nawet niczego zjeść w trakcie pracy".

Podsumowanie rozdziału

Badanie przeprowadzone wśród uczniów

- Najczęściej uczniowie sami podjęli decyzję dotyczącą wyboru kierunku, któremu poświęcają okres nauki, ewentualnie w toku jej podejmowania wpłynęli na nich rodzice.
- Najczęstszym powodem kształcenia się w gastronomii jest korzystanie ze swojego życia osobistego, natomiast polscy studenci widzą w tym bezpieczeństwo znalezienia pracy.
- Ponad 40% czeskich uczniów i 30% polskich uczniów nie rozpoczęłaby ponownie nauki w danym kierunku (powód: nie sprawia im to przyjemności, jest to mało interesujące).
- Zarówno w Czechach, jak i w Polsce uczniowie byli stosunkowo zadowoleni z nauczania w szkole - zarówno z przedmiotów ogólnych, jak i zawodowych. W Czechach wyrazili oni największe niezadowolenie z nauczania języków obcych.
- Czescy i polscy uczniowie z zadowoleniem przyjęliby zwiększenie liczby wydarzeń wykraczających poza tradycyjne nauczanie (np. warsztaty, kursy, konkursy, wycieczki itp.).
- Ponad 70% czeskich uczniów nie mogło wybrać miejsca praktyki, choć przyjęliby tę możliwość z zadowoleniem; polscy uczniowie raczej mają taką możliwość.
- Ponad jedna czwarta czeskich i ponad połowa polskich studentów podała, że raczej zgadza się lub zdecydowanie zgadza się z tym, że na praktykach wykonują tylko zajęcia pomocnicze. Biorąc pod uwagę, że jest to duży odsetek respondentów, wynik ten jest dość znaczący.
- W przybliżeniu jedna czwarta polskich oraz czeskich uczniów planuje kontynuację nauki po zakończeniu szkoły.
- Pracę za granicą wybraliby raczej polscy niż czescy uczniowie; przyciąga ich perspektywa większego zarobku, przy czym ich najsilniejsze obawy dotyczą poziomu znajomości języka obcego.

Badanie przeprowadzone wśród przedsiębiorstw

- Sytuacja na rynku gastronomicznym jest bardzo zła. Z powodu pandemii wiele osób odeszło do innych branż. Kandydatów do pracy jest bardzo niewielu.
- W ramach wyboru nowego pracownika kluczowej roli nie pełni jego odpowiednie wykształcenie ani praktyka, lecz jego charakter oraz podejście do pracy podczas pierwszych dni zatrudnienia.
- Przedsiębiorstwa chętnie przyjęłyby uczniów na praktykę, ale jest ich zbyt mało. Szkoły zawarły umowy z innymi przedsiębiorstwami.
- Uczniowie często kształcą się w szkołach według przestarzałych planów, w procesie nauczania brak nowoczesnych trendów, innowacji (w zakresie zawartości oraz metod nauczania), uczniowie bardzo często są zdemotywowani i w ogóle nie są zainteresowani wybranym wcześniej kierunkiem.

5.

PROPOZYCJE DOTYCZĄCE POPULARYZACJI KIERUNKÓW GASTRONOMII

Przeprowadzona analiza stanowi źródło wielu informacji, na podstawie których sformułowano kilka propozycji dotyczących popularyzacji kierunków gastronomii. W odniesieniu do wielu z nich, konkretną inspirację można znaleźć w Rozdziale 6 – Best practice.

- Zadowolenie uczniów czeskich ze szkoły (nauczanie przedmiotów ogólnych) było na niższym poziomie niż uczniów polskich: średnia ocenianych przedmiotów wahała się w Polsce od 2,50 do 2,79, natomiast w Czechach od 2,74 do 3,09. Jeśli chodzi o ocenę nauczania praktycznego, to zarówno czescy, jak i polscy uczniowie byli średnio zadowoleni (średnie pozycji w Polsce 2,04 - 2,71, a w Czechach 2,12 - 2,62). Niepokojącym wynikiem jest odsetek studentów, którzy nie wybraliby ponownie tego samego kierunku: ponad 40% studentów czeskich i ponad 30% polskich (najczęstsze powody: brak przyjemności z nauki, brak zainteresowania kierunkiem). Szkoły powinny indywidualnie przeprowadzić własną analizę, aby dowiedzieć się, z czego dokładnie ich uczniowie są niezadowoleni i co mogą zrobić, aby poprawić poziom zadowolenia.

- Na pytanie, czy uczniowie wybraliby analogiczną specjalizację, gdyby mieli możliwość dokonania ponownego wyboru, ogółem 42% czeskich uczniów odpowiedziało, że nie. W Polsce odpowiedzi negatywne na to pytanie stanowiły 32%. Do najczęstszych powodów wskazanych przez uczniów należało stwierdzenie, że nauka nie sprawia im przyjemności, a także, że wybrany przez nich kierunek nie jest dla nich odpowiedni ani interesujący. Nasuwa się zatem pytanie: jak sprawić, aby była ona interesująca dla uczniów i co powinno podwyższyć stopień ich motywacji do nauki? Kluczowym narzędziem powinny być innowacje w procesie nauczania, włączanie do niego nowoczesnych metod przekazywania wiedzy, zmiana programów edukacji, polegająca na dostosowaniu ich do nowych trendów .... znalezienie metod kształcenia, które będą sprawiać uczniom więcej przyjemności (np. szkoły mogłyby zapraszać na lekcje znanych kucharzy, organizować festiwale lub warsztaty kulinarne, podczas których uczniowie prezentowaliby tradycyjne, jak również własne receptury, motywować uczniów do odwiedzania festiwali kulinarnych oraz innych wydarzeń, w czasie których mogliby pozyskać nowe, interesujące inspiracje i idee). Równie ważne są szkolenia dla nauczycieli, w trakcie których poznawaliby aktualne trendy w sztuce kulinarnej oraz zasady związane z nowym podejściem do niej, a także pozyskiwaliby nowe inspiracje do pracy, co niewątpliwie wpłynęłoby pozytywnie na proces nauczania. Szkoły powinny nawiązywać ściślejszą współpracę z przedsiębiorstwami zajmującymi się nowoczesną gastronomią, inicjować projekty międzynarodowe, których elementem byłaby realizacja wspólnych warsztatów uczniów reprezentujących różne kraje lub uczniów i profesjonalistów, względnie przyłączać się do nich (patrz: kilka przykładów zamieszczonych w rozdziale 6).

- Jakość nauczania języków obcych w szkołach sytuuje się na różnym poziomie, co wynika z kolejnego badania, obrazującego, że największą przeszkodą uniemożliwiającą rozpoczęcie pracy poza granicami, w opinii uczniów, są obawy dotyczące porozumiewania się w języku obcym. Zdobywanie doświadczenia za granicą jest niezwykle korzystne dla świeżo upieczonych absolwentów (a nawet uczniów). W zakresie nauczania języków obcych istnieją zatem znaczne możliwości poprawy. Ich przykładem mogą być projekty wykraczające poza ramy klasycznego nauczania, w których spotykają się uczniowie z różnych krajów, ucząc się w naturalny sposób języków obcych (patrz: projekt „Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu", w którym zrealizowano 12 spotkań czeskich i polskich uczniów).

- Uczniowie z zadowoleniem przyjęliby rozszerzenie oferty specjalnych imprez edukacyjnych, konkursów, warsztatów, kursów itp. Propozycje oraz realizacja tego typu wydarzeń jest kluczowa dla podwyższania poziomu zadowolenia z nauki, a więc także jej pomyślnego zakończenia. W przypadku, gdy szkoła organizuje podobną imprezę, nie powinno się zdarzać, że uczniowie nie będą mogli w niej uczestniczyć z powodu ograniczonej liczby miejsc. W sytuacji, gdy przejawiają zainteresowanie, należy je wspierać. Ponadto część respondentów stwierdziła, że nie mogła wziąć udziału w tego rodzaju akcji ze względów finansowych. W takich sytuacjach szkoły powinny rozważyć możliwość wsparcia finansowego uczniów, którzy nie mogliby pokryć kosztów uczestnictwa w imprezie ze środków własnych (np. w formie stypendium za osiągnięcie dobrych wyników w nauce itp.). W odniesieniu do kosztów uczestnictwa w specjalnych imprezach edukacyjnych, należy wspomnieć, że osiągnięte wyniki w nauce mogą wynikać z wpływu pandemii COVID-19, z powodu której proces nauczania w znacznym stopniu przeniesiono do sfery on-line. W jej następstwie szkoły znacznie ograniczały organizację imprez tego typu lub ją zarzuciły.

- Większości czeskich uczniów przydziela się miejsce odbywania praktyki z pominięciem możliwości dokonania przez nich stosownego wyboru. W Polsce sytuacja jest inna, jeśli chodzi o praktykę, ponieważ większość uczniów może wybrać swoje miejsce praktyki. Pomimo tej różnicy, respondenci z obu krajów wskazywali, że zazwyczaj nie pracują w przedsiębiorstwie poza praktyką i nie chcieliby dołączyć do przedsiębiorstwa po ukończeniu szkoły. Uczniowie chętnie zaakceptowaliby możliwość wyboru przedsiębiorstwa, w którym będą odbywać praktykę. W związku z tym, w celu podwyższania poziomu zadowolenia i motywacji uczniów, zasadniczą kwestią wydaje się zaoferowanie im możliwości dokonywania wyboru. Aby ułatwić im podejmowanie decyzji, w szkole mogłyby odbywać się prezentacje określonych przedsiębiorstw, dzięki czemu uczniowie mogliby zyskać wyobrażenie na temat typu oraz sposobu pracy, z jakim spotkają się w wybranej firmie. Ewentualnie należy dać uczniom częstsze możliwości samodzielnego dokonania wyboru przedsiębiorstwa, gdzie będą realizować praktykę, nawet kosztem niespełnienia limitów uzgodnionych wcześniej z poszczególnymi firmami.

- Duża liczba czeskich i polskich respondentów stwierdziła, że w ramach praktyki wykonują jedynie czynności pomocnicze, że nie wolno im wykonywać bardziej wymagających prac. Dla wielu osób może to być czynnik demotywujący do wyjazdu na praktykę, dlatego zaleca się zwiększenie poziomu nadzoru podczas praktyki.

- Mimo średnich lub negatywnych ocen, w przybliżeniu jedna czwarta respondentów pragnie kontynuować naukę po zakończeniu kształcenia w aktualnej specjalizacji. Pojawia się jednak pytanie, czy zamiar ten nie wskazuje raczej na fakt, że respondenci jeszcze nie chcą podejmować pracy i dlatego wybierają „mniejsze zło". W przypadku, gdyby uczniowie chcieli kontynuować naukę w kierunku gastronomii, szkoły powinny zidentyfikować takie osoby i zaoferować im możliwość uzupełnienia wykształcenia w formie nauki kolejnej specjalizacji, która przyczyniłaby się do rozszerzenia zakresu ich wiedzy, co w ich

5.

przypadku stanowiłoby pewną przewagę względem innych kandydatów, w toku później szego poszukiwania przez nich zatrudnienia.

- Najczęstszą przyczynę wyjazdów za granicę w celu podjęcia pracy stanowi perspektywa wyższych zarobków. To zagrożenie dotyczące rynku gastronomii w badanym regionie przygranicznym jest większe z powodu bliskości rynku niemieckiego, na którym wynagrodzenia są wyższe. W celu zatrzymania pracowników w firmach, muszą one zaoferować im odpowiednie warunki pracy, zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (w idealnym przypadku na czas nieokreślony), aby pracownicy zyskali pewność co do zatrudnienia i uzyskiwania określonych dochodów.

- Nie cała jedna trzecia czeskich i połowa polskich uczniów śledzi kulinarne programy telewizyjne. Jest zatem istotne, aby nie tylko w telewizja, lecz również platformy on-line nadal nadawały tego typu audycje. Obecne czasy sprzyjają naturalnej popularyzacji sztuki kulinarnej, którą należy wspomagać poprzez rozmaite inicjatywy podejmowane przez różne stowarzyszenia, aktywne w tej dziedzinie.

Oprócz wdrożenia powyższych wytycznych, szkołom zaleca się realizację następujących programów, w celu popularyzacji kierunków gastronomii. Polegają one na nawiązaniu przez szkoły współpracy z absolwentami, przedsiębiorstwami oraz szkołami podstawowymi, w ramach organizowanych imprez:

- Należy utrzymywać kontakt i rozwijać współpracę z absolwentami szkoły, którzy podjęli pracę w zawodzie, zarówno w kraju, jak również poza jego granicami. Kooperacja ta może przybierać kształt wykładów w poszczególnych szkołach, wycieczek do przedsiębiorstw, lokowania uczniów na praktykach, pewnych form prezentacji podczas znaczących wydarzeń szkolnych (dzień otwartych drzwi, szkolny bal itd.). Dzięki temu, kandydaci oraz uczniowie zobaczą, że nauka ma sens, co niewątpliwie wpłynie na podwyższenie poziomu zainteresowania zawodem.

- Szkoły powinny zintensyfikować współpracę z przedsiębiorstwami, być otwarte na nowe możliwości współdziałania, np. w kwestii praktyk, powinny aktywnie poszukiwać możliwości kooperacji z określonymi zakładami oraz nawiązywać ją z firmami wdrażającymi elementy nowoczesnej gastronomii lub posiadającymi nietradycyjne możliwości realizacji praktyk (np. obozy letnie itp.).

- W ramach nawiązywania komunikacji z kandydatami do szkoły (uczniowie szkół podstawowych), zaleca się wykorzystywanie w jak największym stopniu aktywnych wychowanków szkoły, którym nauka sprawia przyjemność, ponieważ będą oni komunikować się z grupą docelową o wiele efektywniej niż nauczający, a przekazywane przez nich informacje będą lepiej przyjmowane. Istnieje również możliwość zorganizowania dla uczniów określonej szkoły podstawowej kursu (względnie pokazu) prowadzonego przez jej absolwenta, który pracuje już w zawodzie i jest w stanie przekazać aktualne informacje dotyczące wspomnianego rodzaju zatrudnienia.

- W celu popularyzacji kierunków gastronomii wśród publiczności, rodziców i kandydatów, szkoły mogą, oprócz kanałów informacyjnych on-line, organizować rozmaite wydarzenia, np. bale, uroczystości, dni otwarte, podczas których mogłyby prezentować poszczególne kierunki nauczania.

Powyższe propozycje opierają się na zrealizowanym badaniu i posiadają ogólny charakter odnoszący się do całej dziedziny. Konkretne zalecenia dla poszczególnych szkół powinny zostać sformułowane po przeprowadzeniu pogłębionej analizy ich aktualnych systemów komunikowanie się.

6.

PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie konkretnych projektów, działań lub innych możliwości realizacji czynności, które mogłyby stanowić inspirację w procesie zwiększania zainteresowania nauką kierunków gastronomicznych.

6.1 Projekty

W Republice Czeskiej i w Polsce można znaleźć szereg interesujących projektów, które zaliczają się do przykładów, tzw. Dobrych Praktyk. Szkoły często realizują projekty we współpracy z innymi szkołami (z tego samego kraju lub z za granicy) albo z innymi instytucjami. Przykładem mogą być poniższe projekty:

Eat your prejudices (2013-2015)

Chodziło o czesko-polski projekt, którego partnerami były Średnia Szkoła Gastronomii i Usług w Libercu i Zespół Szkół Przyrodniczo-Usługowych w Jeleniej Górze.

Partnerski projekt był ukierunkowany na rozwój umiejętności, podwyższanie poziomu wiedzy oraz zmianę poglądów uczniów z Republiki Czeskiej i Polski poprzez kształcenie nieformalne oraz wspólną realizację czynności o zasięgu lokalnym. Celem projektu była długoterminowa współpraca szkół o podobnych kierunkach kształcenia oraz podwyższenie jego poziomu. W zakresie tematycznym projekt dotyczył stereotypów dotyczących Czechów i Polaków oraz ich wzajemnych uprzedzeń, z uwzględnieniem kwestii związanych z odżywieniem. W ramach projektu powstała m. in. czesko-polska książka kucharska, organizowano wspólne gastro-dni itd. (Střední škola gastronomie a služeb, Liberec, 2022).

Wspólne przygotowania do czesko-polskich targów pracy (2018-2022)

Chodzi o czesko-polski projekt, którego inicjatorem jest Szkoła Hotelarska V. Priessnitze, Akademia Handlowa Jesenik.

Projekt w sposób kompleksowy reaguje na potrzeby przyszłych absolwentów na transgranicznym rynku pracy. Jego zasadniczym celem jest podwyższenie poziomu dostępności rynku pracy dla czeskich i polskich absolwentów kierunku gastronomia, hotelarstwo i ruch turystyczny, po obu stronach granicy. Projekt może mieć wpływ na obniżenie poziomu bezrobocia wśród absolwentów wspomnianych kierunków, we wskazanych regionach - po obu stronach granicy, oraz może wpłynąć na spowolnienie procesu migracji młodych ludzi pochodzących z tych rejonów do większych miast.

Głównymi działaniami realizowanymi w projekcie są:

1. Kształcenie językowe uczniów, obejmujące nauczanie języków obu partnerskich krajów, którego podstawę będzie stanowić tygodniowy kurs języka obcego.
2. Kursy zawodowe dla uczniów – teoretyczne i praktyczne przygotowanie uczniów do praktyki, w której zostaną zrealizowane kursy: baristyczny, sommelierski i barmański.
3. Zawodowe praktyki w punktach gastronomicznych oraz punktach obsługi turystów w obu regionach (Hotelová škola Vincenze Priessnitze a Obchodní akademie Jeseník, 2022).

Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu (2020-2022)

Chodzi o czesko-polski projekt, którego inicjatorami są Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego (KARR) i Venkovský prostor, organizacja pożytku publicznego. Do projektu włączono przede wszystkim szkoły: Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze i Średnią Szkołę Hotelarską, Rzemieślniczą i Gastronomiczną w Trutnowie.

Celem projektu było wpłynięcie na wyrównanie dysproporcji w podaży i popycie na rynku pracy w sferze gastronomii w czesko-polskim regionie przygranicznym. Realizowane działania miały stanowić wsparcie w procesie zatrudniania absolwentów kierunku kucharz i kelner, w ramach zwiększenia zatrudnienia na rynku pracy. Priorytet stanowiła popularyzacja wspomnianych zawodów oraz wsparcie procesu pozostawania absolwentów w zawodzie oraz w regionie. Dzięki projektowi powstał czesko-polski słowniczek, łącznie z przepisami na potrawy typowe dla danego kraju. Uczniowie wspólnie przygotowywali wspomniane dania oraz degustowali je. Dzięki temu dowiedzieli się, że mimo bliskiego sąsiedztwa, mogą preferować różne smaki. Wybrane fotografie z polsko-czeskich warsztatów zamieszczono w załączniku (KARR – Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego, 2022).

Kształcenie zawodowe dla potrzeb rynku pracy w Jeleniej Górze (2021-2022)

Inicjatorem tego projektu jest Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze. W ramach projektu uczniowie będą uczestniczyć w stażach w restauracjach i hotelach w Jeleniej Górze, Karpaczu i Szklarskiej Porębie. Ponadto wezmą udział w kursach poszerzających ich kwalifikacje, np. w kursie barmańskim, grafiki komputerowej 3D, projektowania stron internetowych, foto make-up'u, przygotowywania posiłków zgodnie z trendami w odżywianiu (Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze, 2022b).

Profesjonalny START (2020-2023)

Projekt realizuje szkoła Dolnośląski Zespół Szkół w Karpaczu, ul. Gimnazjalna 7, 58-540 Karpacz.

Celem projektu jest podwyższenie zawodowych kompetencji uczniów trzech szkół zawodowych, których zarządcą jest Województwo Dolnośląskie. Do najważniejszych zadań projektu należy organizacja staży zawodowych w firmach, dodatkowych godzin nauczania, egzaminów próbnych przygotowujących do egzaminów zawodowych, kursów podnoszących poziom profesjonalnych kompetencji uczniów, dodatkowego wyposażenia bazy dydaktycznej szkół zaangażowanych w realizację projektu (DZS w Karpaczu, 2022).

6.

6.2 Komunikacja w dziedzinie gastronomii w przestrzeni offline i online

Gastronomię można wspierać za pomocą różnych wydarzeń, programów TV oraz udziału influencerów i blogerów. Z wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród uczniów wynika m. in., że młode osoby są zainteresowane wymienionymi narzędziami komunikacji, które mogą przyczyniać się do podwyższania poziomu tego zainteresowania, a także entuzjazmu dotyczącego wybranej dziedziny wiedzy.

6.2.1 Akcje, festiwale i inne wydarzenia

Do podwyższenia poziomu świadomości gastronomicznej z pewnością przyczyniają się rozmaite wydarzenia, festiwale lub targi.

Wydarzenia w szkole

W odniesieniu do wydarzeń organizowanych przez szkoły, należy wspomnieć o tzw. **gastro dniach**, podczas których zarówno czeskie, jak i polskie szkoły otwierają swoje drzwi dla szerokiej publiczności. Dzięki temu uczniowie zyskują przestrzeń do prezentacji posiadanych umiejętności, natomiast dla szkół dni te stanowią swoisty okres naboru. Oprócz uczestnictwa w gastro dniach, podopieczni zwykle biorą udział w przeróżnych **konkursach gastronomicznych**, na poziomie regionalnym lub ogólnokrajowym. Z powodu pandemii COVID19, szkoły przez ponad dwa lata nie realizowały gastro dni, gdyż nie organizowano tego typu konkursów lub placówki edukacyjne w nich nie uczestniczyły z uwagi na ograniczenia w kontaktach społecznych. Czynności z tej sfery podlegają jednak stopniowemu wznowieniu, choć jak dotąd nie osiągnęły częstotliwości z okresu poprzedzającego pandemię.

Food festiwale

Corocznie w Republice Czeskiej odbywa się kilkaset festiwali doskonałego jedzenia.

Na stronie internetowej: https://foodfestivaly.cz/można znaleźć informacje na temat wielu festiwali kulinarnych w Republice Czeskiej: burger festiwale, piwne festiwale, święta wina, święta knedli, gulaszu, festiwale czekolady oraz inne festiwale słodyczy, jak święto jagód lub przykładowo, oferta festiwali kulinarnych dotyczących smaków Azji, Japonii, Włoch lub Francji.

Spośród festiwali odbywających się w województwie libereckim i województwie kralowohradeckim można wymienić następujące imprezy (Food Festivaly, 2022):

- **Prima Fresh Festival** – odbywa się rokrocznie od 2011, w Libercu, Pilznie i w Pardubicach
- **Burger Street Festival** - święto miłośników hamburgerów odbywa się w wielu czeskich miastach, w tym w Libercu i w Hradcu Kralove
- **Restaurant Days** - odbywały się w latach 2015-2017 w Libercu, przy czym w czasie ich trwania w celu prezentacji najlepszych dań nawiązywano współpracę zarówno z amatorskimi, jak i profesjonalnymi kucharzami
- **Oktoberfest na Pláních** - festiwal piwa, który odbywa się w miejscowości Plane pod Jestedem - jego część stanowią koncerty muzyczne znanych artystów
- **Summer Night Food Festival** - wieczorny festiwal kuchni i napojów w centrum miasta Hradec Kralove, z uczestnictwem grup muzycznych
- **Hradecké nábřeží gurmánů** *(Hradeckie Nabrzeże Smakoszy)* - wiosenny i jesienny festiwal gastronomii świata, który odbywa się w miejscowości Hradec Kralove
- **Dětenický středověký food festival** *(Festiwal Kuchni Średniowiecznej w miejscowości Detenice)*
- **Krakonošův guláš** *(Gulasz Krakonosza)* - festiwal z konkursem na najlepiej przyrządzony gulasz w miejscowości Pec pod Śnieżką, odbywa się corocznie, od 2004 r.
- **Gulášové slavnosti v Bolehošti** *(Święto Gulaszu w Bolehosti)* - impreza odbywa się od 2012 r., a uczestniczą w niej zarówno lokalni, jak i zamiejscowi kucharze
- **Food festival na zámku v Kostelci nad Orlic***í* *(Festiwal na zamku z Kostelci nad Orlici)*
- **H fest** - street food piknik w miejscowości Trutnov
- **Hořický food festival** *(Festiwal w miejscowości Horice)*

W regionie przygranicznym w Polsce odbywają się następujące wydarzenia:

- **Ukraińskie Smaki i...** w Jeleniej Górze
- **Festiwal foodtrucków** w Jeleniej Górze i w Wałbrzychu
- **Targi Zdrowej Żywności „Zdrowie ma smak”** (targi zdrowej żywności) w Świdnicy
- **Festiwal Zupy** w miejscowości Jedlina-Zdrój
- **Jeleniogórski Festiwal Smaków**

Targi farmerskie i inne

Z reguły w okresie od wiosny do jesieni w większych miastach można odwiedzić targi farmerskie, na których sprzedający oferują świeże produkty wysokiej jakości, np. produkty BIO, świeże ryby lub orzechy. Ponadto w pewnych porach roku można tu zakupić tzw. sezonowe wyroby tradycyjne. W miejscowości Liberec targi tego typu można odwiedzać od poniedziałku do soboty, w mieście Hradec Kralove są one organizowane co dwa tygodnie, zawsze w sobotę, zaś w Jeleniej Górze – w każdą sobotę.

Targi edukacyjne

Uczniowie ostatnich klas szkół podstawowych mogą zaznajomić się z kierunkami gastronomicznymi także w ramach targów edukacji i targów pracy. Należy do nich - **EducaWeek**, które organizuje województwo libereckie. W czasie targów odbywają się konferencje, wykłady, warsztaty oraz inne wydarzenia, przy wsparciu instytucji edukacyjnych i instytucji czasu wolnego.

Podobnie po polskiej stronie odbywają się targi edukacji i pracy, w których uczestniczą szkoły, pracodawcy i uczniowie szkół podstawowych. Przykładem mogą być targi **„IN FUTURE“** czy **„Moja kariera - moją przyszłością“**, które regularnie odbywają się w Jeleniej Górze.

6.2.2 Przedsiębiorstwa zajmujące się gastronomią doznań i nowoczesną

Aktualnie swoją działalność rozbudowują przedsiębiorstwa zapewniające różnorodne przeżycia gastronomiczne, np.:

- **Huta szkła i mini browar Novosad w miejscowości Harrachov**
  Druga najstarsza huta szkła w Republice Czeskiej znajduje się w ośrodku narciarskim Harrachov. W 2002 r. w kompleksie wybudowano nowy mini browar z restauracją, która przyciąga gości, oferując niecodzienne doznania gastronomiczne. Restauracja znajduje się na pierwszym piętrze, bezpośrednio nad halą produkcji szkła. Goście mogą zatem delektować się jedzeniem i piciem, obserwując jednocześnie pracę szklarzy. W restauracji znajduje się czynny zbiornik do warzenia piwa, w którym przygotowuje się harrachowskie piwo, co stanowi kolejne doznanie gastronomiczne.
- **Restauracja Średniowieczna Detenice**
  Przekraczając próg karczmy można się przenieść z XXI. wieku do średniowiecza. Specjalnością karczmy jest mięso pieczone na otwartym ogniu oraz inne pokarmy, które bardzo trudno otrzymać w innych miejscach. Średniowieczną atmosferę tworzy również obsługa, szermierze, żonglerzy i tancerki.

Na badanym terytorium istnieje szereg przedsiębiorstw, które przyciągają uwagę wysokim poziomem oferowanych usług gastronomicznych. W tym miejscu należy wspomnieć:

- **Województwo libereckie:** Kovárna (Frýdštejn), Black Horse (Liberec), Chicago Bar & Grill (Liberec), grecka taverna Masa Buka (Liberec), Radniční sklípek (Liberec), Mikyna (Liberec), Bez Konceptu (Liberec) oraz znaczna liczba designerskich kawiarni w Libercu (np. DOK Nordbeans).
- **Województwo kralowohradeckie:** Nelly Kellys (Trutnov), Baroque (Kuks), Šatlava (Hradec Králové), To je Bistro (Hradec Králové), Icekram (Náchod), Milujeme dorty (Dvůr Králové), Kafírna (Trutnov), La Favorita (Jičín).
- **Podregion jeleniogórski:** restauracja Cytrynowy Pieprz (Jelenia Góra), I love Pizza (Jelenia Góra), Mazurkowa Chata (Jelenia Góra), restauracja Kryształowa (Świdnica), Browar Miedzianka (Miedzianka), cukiernia Harper (Jelenia Góra).
- **Podregion wałbrzyski:** Dworzysko Restauracja Babinicz (Szczawno-Zdrój), Oberża PRL (Jedlina Zdrój), Złota Stacja (Wałbrzych), Bohema Restauracja (Szczawno-Zdrój).

Uwaga: Przedsiębiorstwa wybrano na podstawie opinii sformułowanych na Tripadvisor (2022) i Kudy z nudy (2022).

6.2.3 Gastronomia w telewizji

Telewizja jako środek przekazu jest nadal popularna. W sferze gastronomii istnieją popularne programy, jak reality show, konkursy, show kulinarne itp.

Programy TV i reality show w Republice Czeskiej

- **Ano, šéfe (Zdeněk Pohlreich)** *(Tak, szefie)* - telewizyjny program rozrywkowo-gastronomiczny typu reality show nadawany przez TV Prima. Głównym bohaterem programu był Zdeněk Pohlreich, uznany specjalista w dziedzinie gastronomii oraz zarządzania restauracjami. Program realizowano na licencji Ramsay's Kitchen Nightmares, który otrzymał nagrody BAFTA i Grammy.
- **Peče celá země** *(Piecze cały kraj)* jest czeską wersją brytyjskiego programu: The Great British Bake Off, w ramach którego współzawodniczą amatorscy cukiernicy i piekarze. Program nadaje Czeska Telewizja. Pierwsza seria programów miała premierę 4 stycznia 2020 i była nadawana w sobotnim paśmie wieczornym.
- **Masterchef Česko** *(Masterchef Czechy)* to czeska wersja brytyjskiego programu MasterChef, w którym współzawodniczą kucharze-amatorzy.
- **Deník Dity P.** jest interesującym kulinarnym show, które oddziaływało równocześnie na wszystkie zmysły.
- **Prostřeno** *(Nakryto do stołu)* jest teleturniejem nadawanym przez TV Prima. Wspomniana stacja telewizyjna zaczęła upubliczniać pierwsze odcinki na początku marca 2010 r. Program ten jest nadal nadawany w każdy dzień roboczy. Pomysł zaczerpnięto z brytyjskiej stacji Channel 4, gdzie funkcjonował jako Come Dine With Me. Co tydzień współzawodniczy 1 spośród 5 osób, która musi ugościć pozostałych uczestników w swoim domu, serwując im możliwie najbardziej oryginalne i najlepsze potrawy. Motywację dla potencjalnego zwycięzcy stanowi kwota finansowa.
- **Souboj na talíři** *(Pojedynek na talerzu)* to kulinarne show, w którym największymi gwiazdami są najbardziej kompetentni kucharze: Radek Kašpárek, Přemek Forejt i Jan Punčochář. Podróżują oni w okresie letnim po Republice Czeskiej, poszukując najlepszych potraw i najciekawszych miejsc.
- **Kluci v akci** *(Chłopcy w akcji)* - program gastronomiczny, który Czeska Telewizja nadaje od 2005 r. Intencją jego twórców było stworzenie audycji, w której widz oprócz dobrej zabawy, jednocześnie będzie uczyć się gotować daną potrawę lub przysmak. Większość odcinków programu jest nakręcanych w studiu, ale niekiedy jego twórcy w drodze wyjątku przygotowują odcinek w jednym z rozlicznych interesujących miejsc w Republice Czeskiej.
- Inne programy o tematyce kulinarnej to: Babicovy dobroty *(Babcowe smakołyki)*, U Haliny v kuchyni *(U Haliny w kuchni)*, Což takhle dát si víno *(A co, napić się wina)* oraz np. Herbář *(Zielnik)*, w którym pojawiają się dawne przepisy.

Programy TV i reality show w Polsce

- **Bakeoff – ale ciacho** jest polską wersją programu The Great British Bake off. Współzawodniczą w nim cukiernicy i piekarze – amatorzy.
- **Doradca smaku** jest programem kulinarnym nadawanym od 2013 r.
- **Ewa gotuje** to tradycyjny, polski program kulinarny emitowany od 2007 r.
- **Family Food Fight. Pojedynek na smaki** jest popularnym teleturniejem i reality show.
- **Hell's Kitchen. Piekielna kuchnia** - chodzi o rozrywkowy program kulinarny; restauratorka Magda Gessler odwiedza placówki gastronomiczne i stara się im pomóc, wprowadzając wiele zmian, które mają uchronić je przed upadłością.
- **Master Chef Polska i Master Chef Junior** są polskimi wersjami współzawodnictwa kucharzy amatorów.

- **Wiem, co jem** to program ukierunkowany na świadome odżywianie oraz odróżnianie prawdziwie zdrowych i pełnowartościowych artykułów spożywczych od „pułapek" czyhających na konsumenta.
- **Wysmakowani** - program kulinarny, który stara się zainspirować widzów do przygotowywania nietradycyjnych potraw.
- **30 minut Jamiego** - audycją, podczas której brytyjski kucharz Jamie Oliver pokazuje, że dobre pod względem jakościowym posiłki można przygotować w ok. 30 minut.

6.2.4 Gastronomia w świecie on-line

Oprócz kucharzy znanych na całym świecie, jak np. Jamie Oliver, w Republice Czeskiej i w Polsce działa wielu blogerów kulinarnych/influencerów.

Blogerzy kulinarni/influencerzy/VIP w dziedzinie gastronomii w Republice Czeskiej:

- **osobowości gastronomiczne:** Zdeněk Pohlreich, Roman Vaněk, Roman Paulus, Marcel Ihnačák, Přemek Forejt, Lukáš Hejlík (gastromapa, kudy foodie), Josef Maršálek
- **blogerzy kulinarni:** P&G Foodies, Mamachef, Kitchenette, Coolinářka, Zásadně zdravě, Gazdina, Cukrfree, Karolinafour, Neplecha na plechu, Cat&Cook, My cookingdiary, Češka z Česka, Oh my chef, Na skok v kuchyni, A co teda jíš, Smoothcooking, S vášní pro jídlo, Kublanka, Foodlover, Děvče u plotny, Cooking with Šůša, Fit&fabulous, Taste of Prague

Blogerzy kulinarni /influencerzy /VIP w dziedzinie gastronomii w Polsce

- Wojciech Modest Amaro, Pascal Brodnicki, Magda Gessler, Mateusz Gessler, Robert Makłowicz, Michael Moran, Karol Okrasa, Anna Starmach, Ewa Wachowicz, Katarzyna Daniłowicz, Flavia Borawska, Iwona Niemczewska, Agnieszka Kręglicka, Urszula Czyżak

Podsumowanie rozdziału

- W celu popularyzacji gastronomii można zalecić realizację rozmaitych projektów oraz wykorzystanie narzędzi komunikacji on-line i off-line.
- Zasadniczą częścią projektu nierzadko bywa realizacja warsztatów poza środowiskiem szkolnym lub np. w ramach spotkań uczniów różnych narodowości, w czasie których dochodzi do wzajemnych interakcji, wspólnej nauki oraz poznawania tradycji i języka drugiej strony.
- Wśród akcji off-line są bardzo popularne organizowane przez szkoły gastro dni, konkursy dla uczniów, a ponadto różne food festiwale, targi farmerskie lub targi edukacyjne.
- Za znaczące można uznać przedsiębiorstwa wykorzystujące elementy nowoczesnej gastronomii lub zakłady oferujące specjalne przeżycia kulinarne. Różnią się one od tradycyjnych przedsiębiorstw i dzięki temu mogą stanowić dla uczniów interesującą okazję do gromadzenia cennych doświadczeń praktycznych.
- Obecnie nie można się obejść bez komunikacji on-line. W dziedzinie gastronomii działa wielu blogerów gastronomicznych lub influencerów. Choć komunikacja za pomocą sieci stanowi integralną część naszego życia, tradycyjne medium, jakim pozostaje telewizja z nadawanymi za jej pośrednictwem reality show oraz teleturniejami, nadal zajmuje stałe miejsce wśród preferencji uczniów.

PODSUMOWANIE

Informacje przedstawione w prezentowanej publikacji ukazują możliwości kształcenia oraz wykorzystania zdobytej wiedzy na rynku pracy w dziedzinie gastronomii w Polsce i w Republice Czeskiej. Mimo, iż w wielu zakresach kwestie związane z wykształceniem oraz zatrudnieniem podlegają przepisom o zasięgu krajowym, po obu stronach granicy można znaleźć pewne podobieństwa. Doświadczenia uzyskane podczas realizacji projektu „Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu" umożliwiły wskazanie dziedzin możliwej współpracy między czeskimi i polskimi szkołami.

Publikacja składa się z sześciu rozdziałów. Pierwsze z nich poświęcono charakterystyce ekonomicznej wskazanej dziedziny, instytucjonalnym i legislacyjnym ramom dotyczącym podjęcia nauki, pracy lub praktyki w dziedzinie gastronomii, zarówno w Republice Czeskiej, jak również w Polsce, różnicom w systemach edukacji. Informacje pozyskane w toku badania uczniów szkół średnich i szkół branżowych oraz analiz dotyczących przedsiębiorstw gastronomicznych wykazały niski poziom zadowolenia uczniów z procesu nauczania, czy też minimalną motywację – minimalny entuzjazm w odniesieniu do nauki określonego zawodu. W celu poprawy tych wyników, należałoby przeprowadzić pogłębioną analizę dotyczącą poszczególnych szkół. Z myślą o rozwoju, a więc również popularyzacji kierunków gastronomicznych, można zalecać wsparcie aktywności oraz inicjatyw poszczególnych szkół, szkół branżowych i specjalistów, względnie specjalistycznych projektów z zakresu gastronomii. Po stronie przedsiębiorstw mogłaby to oznaczać bardziej intensywną współpracę ze szkołami średnimi, przybierającą formę wycieczek, warsztatów, staży oraz innych podobnych działań związanych dziedziną gastronomii, stanowiąc zarazem wsparcie dla innowacji w procesie nauczania w szkołach.

Możliwości współpracy oraz transgranicznej profesjonalnej orientacji wiążą się systemami kształcenia w Republice Czeskiej i w Polsce. Istnieje między nimi szereg różnic, głównie w odniesieniu do zakresu i możliwości powiązania systemu edukacji z praktyczną stroną działalności przedsiębiorczej.

Ponadto bardzo istotne wydaje się tworzenie partnerskiej relacji między przedsiębiorstwem i szkołami, co wymaga wsparcia administracyjnego w podejmowaniu i realizacji współpracy oraz włączaniu w ten proces wszystkich zainteresowanych stron (szkoły, uczniowie, dyrektorzy szkół, osoby zatrudniane, związki, komory, firmy, urzędy pracy).

Szósty rozdział jako podsumowanie prezentuje szereg projektów istniejących w ramach czesko-polskiej współpracy nie tylko w Euroregionie Nisa-Neisse-Nysa, które już przyczyniają się do przyszłych sukcesów uczniów zawodów gastronomicznych. Ponadto rozdział ten zawiera informacje na temat innych możliwości popularyzacji kierunków gastronomicznych za pośrednictwem food festiwali, programów telewizyjnych oraz w środowisku on-line.

Zespół autorów wyraża przekonanie, że aktualna i niezbędna prezentacja tematu w niniejszej publikacji będzie stanowić inspirację oraz użyteczne instrukcje dla szkół średnich oraz pracodawców, a ponadto przyczyni się do podwyższenia poziomu informacji w społeczeństwie na temat kształcenia i wykorzystania pozyskanej wiedzy w dziedzinie gastronomii, jak również, że okaże się pomocna w wypracowaniu systematycznego podejścia do popularyzacji dyscyplin gastronomicznych, nie tylko w poddanych badaniom regionach przygranicznych.

Seznam

SEZNAM LITERATURY / BIBLIOGRAFIA

Asociace hotelů a restaurací České republiky, 2022. [online], Praha, 2022 [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.ahrcr.cz

Asociace kuchařů a cukrářů ČR, 2022. Naše mise [online], Praha, 2022 [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.akc.cz/nase-mise

Asociace Sommelierů ČR, 2022. [online], Praha, 2022 [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.asociacesommelieru.cz

Česká barmanská asociace, 2022. [online], Brno, 2022 [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.cbanet.cz

Česká unie cestovního ruchu, 2022. [online], Praha, 2022 [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://ceskauniecr.cz

Český gastronomický institut, 2022. [online], Praha, 2022 [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.ceskygastronomickyinstitut.cz

Český statistický úřad, 2021. Život cizinců v ČR – 2020 [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/142303958/29002621z.pdf/3abfc41f--afea-4dd3-a9fc-8261666401f5?version=1.1

Český statistický úřad, 2022. [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz

ČSOB, 2020. *Průvodce podnikáním: Zaměstnávání cizinců: Co byste jako zaměstnavatel měl vědět?* [online], 2020 [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnavani-cizincu/

DWUP, 2022. *Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Baza Szkół zawodowych w Województwie Dolnośląskim* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.dwup.pl/asset/images/files/Edukacja%20i%20praca/BAZA_SZK%C3%93%C5%81%20na%20stron%C4%99.pdf

DZS w Karpaczu, 2022. *„Profesjonalny Start"*- kolejna edycja [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://dzs.karpacz.dolnyslask.pl/profesjonalny-start-kolejna-edycja/

EURES, 2022. *European Commission* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eures/public/index_en

EURES – TriRegio, 2022. *Informace pro přeshraniční dojíždějící* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.eures-triregio.eu

Euro Guidance, 2022. *Evropská síť pro podporu poradenství* [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.euroguidance.cz

European Commission, 2022. *The EU Single Market: Regulated professions database* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=homepage

Eurostat, 2022. [online], [cit. 2022-09-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat

Eurydice, 2021. *The structure of the European education systems 2021/22: schematic diagrams. Publications Office.* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://doi.org/10.2797/972889

Eurydice, 2022. *Národní vzdělávací systém.* Evropská komise [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/ceska-republika

Food Festivaly, 2022. *Food Festivaly: Kam vyrazit na food festival?* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://foodfestivaly.cz

Główny Urząd Statystyczny, 2022. [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://stat.gov.pl

GUS - Bank Danych Lokalnych, 2022. [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://bdl.stat.gov.pl

HOREGAS: Střední škola hotelnictví, řemesel a gastronomie, Trutnov, p. o., 2022. *Učební plán oboru kuchař-číšník* [online], Trutnov [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.horegas.cz/cs/pro-zajemce-o-studium/kuchar--cisnik-kuchar

Hotelová škola Vincenze Priessnitze a Obchodní akademie Jeseník, 2022. *Projekt CZ/PL* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://hotelovkajes.cz/projekty/projekt-cz-pl/

Infoabsolvent, 2022. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz

Institut cestovního ruchu, 2020a. *Hustota cestovního ruchu 2019. Tourdata - data o cestovním ruchu* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://tourdata.cz/wp-content/uploads/2020/08/HustotaCR-2019-2018.pdf

Institut cestovního ruchu, 2020b. *Intenzita cestovního ruchu 2019. Tourdata - data o cestovním ruchu* [online], [cit. 2021-03-30]. Dostupné z: https://tourdata.cz/wp-content/uploads/2020/08/INTENZITA-CR-2019- %C4%8CESK%C3%81-REPUBLIKA-REPORT.pdf

Izba Gospodarcza Gastronomii Polskiej, 2022. *Piaseczno* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.iggp.pl/

Jobs.cz, 2022. *Pracovní smlouvy a druhy úvazků* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.jobs.cz/poradna/rady/moznosti-uplatneni/pracovni-smlouvy-a--druhy-uvazku/

KARR – Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego, 2022. *Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://karr.pl/gastronomia

Královéhradecký kraj, 2019. *Strategie rozvoje Královéhradeckého kraje na období 2021 – 2027* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.kr-kralovehradecky.cz/assets/rozvoj-kraje/rozvojove-dokumenty/rozvoj-2014-2020/_Strategie-rozvoje-KHK-2021-2027.pdf

Kudy z nudy, 2022. *Kudy z nudy - Zážitková gastronomie.* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.kudyznudy.cz/co-chcete-delat/gurmanska-turistika/zazitkova--gastronomie/

MARŠÍKOVÁ, Kateřina, Miroslava LUNGOVÁ, Vendula MACHÁČKOVÁ, Ralf OSTROWSKI, Magdalena ZBRÁNKOVÁ, Jiří ZAHRADNÍK a Kateřina TANDLEROVÁ. *Přeshraniční profesní orientace a kariérové poradenství v Euroregionu Neisse-Nisa-Nysa.* Liberec: Střední škola a Mateřská škola Liberec, 2019. ISBN 978-80-87988-01-5.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022a. *Kariérové poradenství.* [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove--poradenstvi

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2022b. *Uznávání kvalifikací a vzdělání v EU* [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani--kvalifikaci

Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání), 2022. 12. *Kariérové poradenství a informace. EQAVET.* [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: http://archiv-nuv.npi.cz/eqavet/12-karierove-poradenstvi-a-informace.html

Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání), 2022a. *Rozvoj vzdělávání* [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://archiv-nuv.npi.cz/t/rv.html

Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání), 2022b. *Střední vzdělávání* [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://archiv-nuv.npi.cz/t/stredni-vzdelavani.html

Národní ústav odborného vzdělávání, 2022. *Učební dokumenty* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: http://zpd.nuov.cz

Národní vzdělávací fond, 2022. *Kariérové poradenství* [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: http://www.nvf.cz/karierove-poradenstvi

Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, 2006. Zákoník práce, ročník 2006, 567/2006 Sb. Dostupné také z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+vl%C3%A1dy+%C4%8D.+567_2006.pdf/6cc9603a-8139-ec8d-e61f-f174db918608

Nařízení vlády o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, 2010. Ročník 2010, 211/2010 Sb. Dostupné také z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/nove-narizeni-vlady-o-soustave-oboru-vzdelani-v-zakladnim

Ngo.pl, 2022. *Spis organizacji* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://spis.ngo.pl/

Odbor regionálního rozvoje a evropských projektů - Liberecký kraj, 2020. *Strategie rozvoje Libereckého kraje 2021 – 2027* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://regionalni-rozvoj.kraj-lbc.cz/getFile/case:show/id:1090502/2021-02-01%2016:19:23.000000

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Szefów Kuchni i Cukierni, 2022. [online], Warszawa [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: http://www.osskic.org.pl

ORE - Doradztwo zawodowe, 2022. *GDZIE ZNAJDĘ POMOC: Schemat przedstawia placówki i instytucje które prowadzą usługi z zakresu doradztwa zawodowego* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://doradztwo.ore.edu.pl/gdzie-znajde-pomoc/

Powiat Karkonoski, 2022. *Biuletyn Informacji Publicznej* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: http://powiat.jeleniogorski.sisco.info

Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Chrzanowie, 2020. *Dziennik Ustaw: KUCHARZ.* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://pcku.edu.pl/wp-content/uploads/2020/03/podstawa-2019-kucharz.pdf

Powiatowy Urząd Pracy w Jeleniej Górze, 2022. [online], Jelenia Góra [cit. 2022-08-12]. Dostupné z: https://jeleniagora.praca.gov.pl/

Pražský kulinářský institut, 2022. [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.prakul.cz/course/

Spolkový statistický úřad Německo - GENESIS, 2022. *Statistisches Bundesamt* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=62321-0001&bypass=true&levelindex=0&levelid=1662416605740#abreadcrumb

Stowarzyszenie Kucharzy Polskich, 2022. [online], Gdańsk [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://stowarzyszeniekucharzy.pl

Stowarzyszenie Polskich Barmanów, 2022. [online], Kraków [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.spb-pba.org.pl

Střední škola gastronomie a služeb, Liberec, 2022. *Projekt EAT YOUR PREJUDICES* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.sos-gs.cz/projekt-eat-your-prejudices.html

Střední škola hotelnictví, řemesel a gastronomie, Trutnov, p. o., 2021. *Mladí barmani a kuchaři měli v Teplicích nad Metují svůj den* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.horegas.cz/cs/a/mladi-barmani-a-kuchari-meli-v-teplicich-nad-metuji-svuj-den-283

Szkola Policealna. 2021. *Jak wygląda system szkolnictwa w Polsce? Blog szkoły policealnej - Szkoła Policealna GoWork.pl* [online], 2021 [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://policealna.gowork.pl/blog/jak-wyglada-system-szkolnictwa-w-polsce-etapy-charakterystyka/

Tripadvisor, 2022. [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.tripadvisor.com

Úřad práce ČR, 2021. *EURES - kdo jsme* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz/eures-kdo-jsme

Úřad práce ČR, 2022. [online], Praha [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, 1964. Dz. U. 1964 nr 16 poz. 93. Dostupné také z: https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19640160093

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, 1974. In: Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141. Dostupné také z: https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf

Vyhláška č. 197/2016 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, 2016. 74/2016, 197/2016 Sb. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-197

Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, 2022. *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce.* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce

Zákon č. 262/2006 Sb., 2006. Zákoník práce, 2006, ročník 2006, 84/2006. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

Zespól Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze, 2022a. [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: http://handlowka.edu.pl

Zespól Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2 w Jeleniej Górze, 2022b. *z* [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: http://handlowka.edu.pl/index.php?page=projekty

ZP HoReCa: Związek Pracodawców Hoteli, Restauracji i Cateringu. 2022. [online], [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: http://www.zphoreca.pl/zphoreca-pol/

Příloha: fotografie z workshopů pořádaných v rámci projektu

Załącznik: Zdjęcia z warsztatów organizowanych w ramach projektu.

Výzvy gastronomie v polsko-českém příhraničí
Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu

Autorský kolektiv / Zespół autorski:
Ing. Blanka Brandová, Ph.D. (Technická univerzita v Liberci)
Ing. Lenka Červová, Ph.D. (Technická univerzita v Liberci)
doc. PhDr. Ing. Jaroslava Dědková, Ph.D. (Technická univerzita v Liberci)
Ing. Jitka Vávrová, Ph.D. (Technická univerzita v Liberci)
Anna Skibińska (Centrum Kształcenia Ustawicznego w Jeleniej Górze)

Recenze / Recenzja:
dr hab. Piotr Gryszel, prof. UEW

Grafické zpracování / Opracowanie graficzne:
Jarda Švébiš, reklamní ateliér

Návrh obálky / Projekt okładki:
Jarda Švébiš, reklamní ateliér

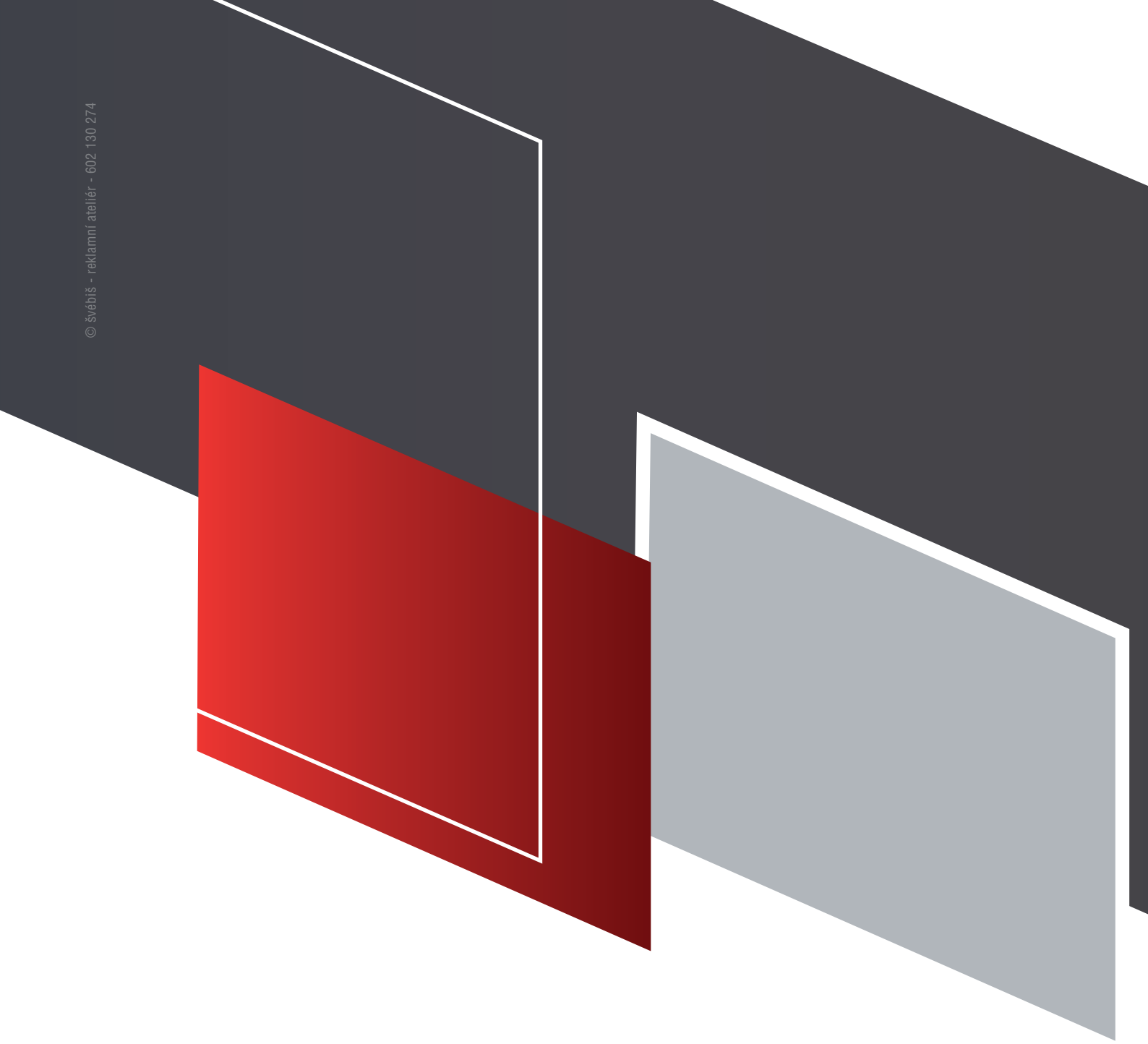
Tisk / Druk:
Jarda Švébiš, reklamní ateliér

Překlady / Tłumaczenia:
United Sp. z o.o., Warszawa
Jana Pomeislová

Vydavatel: Venkovský prostor, o.p.s.
U Nisy 745/6a, 460 01 Liberec 3
1. vydání, 2022
Počet kusů: 50
© Venkovský prostor, o.p.s.
ISBN 978-80-903897-8-6

Česká verze publikace neprošla redakční ani jazykovou úpravou

© Švébiš - reklamní ateliér - 602 130 274



PŘEKRAČUJEME HRANICE
PRZEKRACZAMY GRANICE
2014—2020

EVROPSKÁ UNIE / UNIA EUROPEJSKA
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
EUROPEJSKI FUNDUSZ ROZWOJU REGIONALNEGO

Projekt „Výzvy gastronomie v polsko-českém pohraničí"

číslo žádosti CZ.11.3.119/0.0/0.0/18_031/0002214
je spolufinancován Evropskou unií z Evropského fondu pro regionální rozvoj
v rámci programu spolupráce INTERREG V-A Česká republika-Polsko 2014-2020.

Projekt „Wyzwania gastronomii na polsko-czeskim pograniczu"

numer rejestracyjny CZ.11.3.119/0.0/0.0/18_031/0002214
jest współfinansowany przez Unię Europejską
ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego
w ramach Programu Współpracy INTERREG V-A Republika Czeska-Polska 2014-2020.

9 788090 389786