

Numer projektu 2023-2-PL01-KA220-VET-000171447



Pakiet roboczy 2 - Warsztaty tematyczne

**Kompleksowy raport dotyczący badań,
analiz oraz rozwoju koncepcji szkoleń.**

Wyniki działań WP2:

**Badania biurkowe oraz analiza potrzeb •
Wymiana doświadczeń • Badania grup
fokusowych • Mapowanie kompetencji •
Analiza postępów • Opracowywanie
konceptcji szkoleń**

© 2024–2025 Konsorcjum GastroNet:

Fundacja Zofii Zamenhof (PL)

CNIPA Puglia (Włochy)

Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa

ZDZ Kielce (PL)

Kwiecień (PT)



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

**Wszelkie prawa zastrzeżone. Praca jest udostępniana na zasadach CC
BY-NC-SA 4.0.**

GastroNet - Edukacja i kształcenie zawodowe

Numer projektu 2023-2-PL01-KA220-VET-000171447

Zastrzeżenie



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowa

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

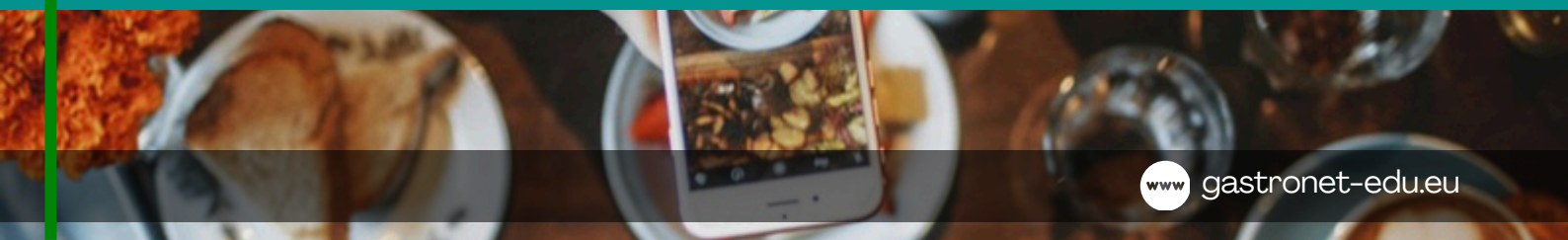
GastroNet - Edukacja i kształcenie zawodowe

Numer projektu 2023-2-PL01-KA220-VET-000171447

spis treści



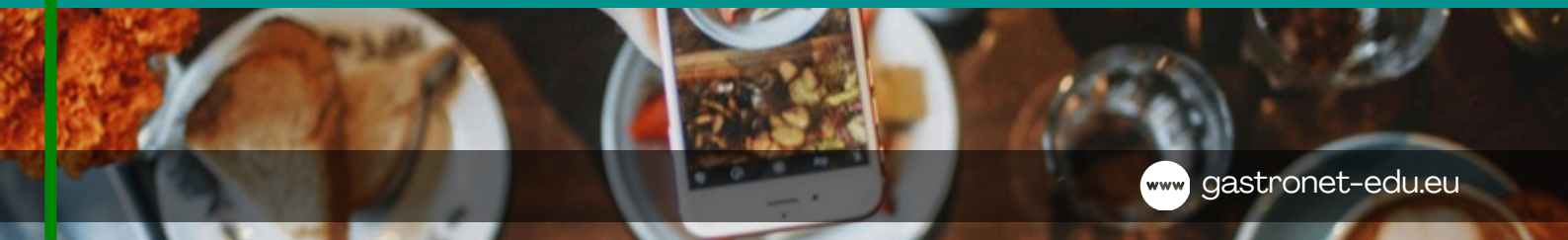
1. Wprowadzenie oraz przegląd projektu.....	8
1.1. Konsorcjum projektu.....	8
1.2. Cele pakietu roboczego 2.....	10
1.3. Zrealizowane działania.....	10
2. Badania biurkowe oraz analiza potrzeb.....	11
2.1. Metodologia badań biurowych.....	11
2.2. Kontekst europejskiego rynku pracy.....	12
2.3. Analiza krajowego rynku pracy.....	12
2.3.1. Polska.....	12
2.3.2. Włochy.....	13
2.3.3. Portugalia.....	13
2.4. Wymiana doświadczeń — Warsztat I.....	14
2.5. Kluczowe wnioski z badań literaturowych.....	15
3. Badania grup fokusowych — metodologia oraz wyniki.....	16
3.1. Projekt oraz metodologia badań.....	16
3.1.1. Profil uczestnika.....	16
3.2. Wyniki grupy fokusowej — punkt widzenia studenta.....	17
3.2.1. Ocena efektywności programu.....	17
3.2.2. Luki w kluczowych kompetencjach zidentyfikowane przez uczniów.	17



spis treści



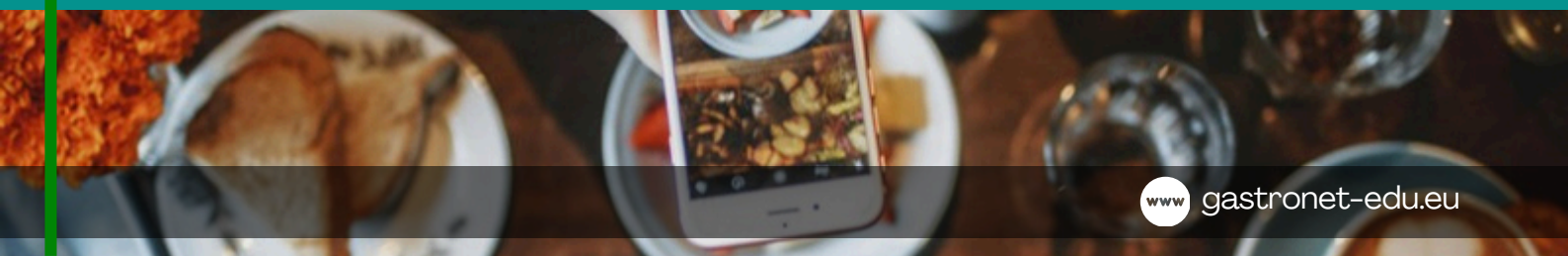
3.3. Wyniki grupy fokusowej — punkt widzenia nauczyciela.....	18
3.3.1. Optymalne składniki programu szkoleniowego.....	18
3.3.2. Sugerowane metody nauczania	18
3.3.3. Priorytet umiejętności ogólnych.....	19
3.3.4. Rekomendacje dotyczące dostosowania rynku pracy.....	19
3.4. Szczegółowe wyniki badań grupy fokusowej — Włochy (CNIPA	
Puglia).....	19
3.4.1. Grupa fokusowa studentów (Lecce, 11 września 2024 r.).....	19
3.4.2. Grupa fokusowa nauczycieli (Lecce, 18 września 2024 r.).....	20
3.5. Szczegółowe wyniki badań grupy fokusowej — Portugalia (	
Epralima).....	20
3.5.1. Studencka Grupa Fokusowa (Arcos de Valdevez,	
18 września 2024 r.)	20
3.5.2. Grupa fokusowa nauczycieli (Arcos de Valdevez,	
17 września 2024 r.)	21
3.6 Szczegółowe wyniki badań grupy fokusowej w Polsce (SIPH / ZDZ	
Kielce)	21
3.7. Przejście do WP3 — Podsumowanie.....	22
Analiza postępów oraz porównanie wyników badań.....	22
4.1. Analiza wyników badań grup fokusowych w różnych krajach.....	22



spis treści



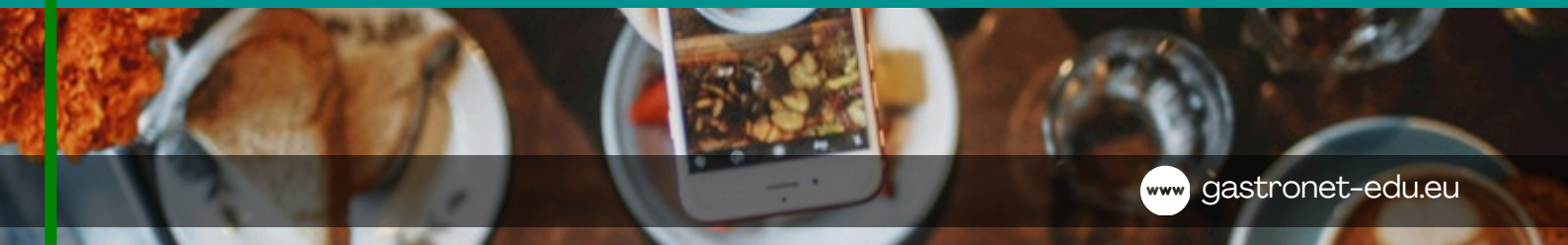
4.1.1. Tematy pokrewne.....	22
4.1.2. Różnice w zależności od państwa.....	23
4.2. Ilościowe podsumowanie wyników badań.....	24
4.3. Warsztat II – Ocena postępów i dyskusja.....	25
4.3. Warsztat III – Kulminacja i synteza.....	25
5. Mapowanie kompetencji.....	25
5.1. Metodologia mapowania.....	26
5.2. Zidentyfikowane obszary kompetencji.....	26
5.2.1. Umiejętności techniczne.....	26
5.2.2. Kompetencje transversalne.....	27
5.3. Podsumowanie analizy luk kompetencyjnych.....	28
6. Projekt koncepcji szkolenia — założenia koncepcyjne.....	29
6.1. Projekt ram koncepcyjnych.....	29
6.2. Podejście pedagogiczne.....	29
6.3. Struktura programu.....	30
6.4. Zgodność z ramami europejskimi.....	31
6.5. Ćwiczenia praktyczne oraz analizy przypadków.....	31
6.6. Wsparcie dla nauczycieli oraz rozwój zawodowy.....	32



spis treści



6.7. Sugerowane elementy innowacyjne.....	33
7. Podział obowiązków w zakresie tworzenia programów szkoleniowych.....	34
7.1. Struktura przydziału zadań.....	34
7.2. Plan wdrożenia.....	35
7.3. Gwarancja jakości wyników WP2.....	35
8. Metodologia warsztatów merytorycznych oraz procesu badawczego.....	36
8.1. Organizacja oraz prowadzenie warsztatów.....	36
8.2. Metodologia badań grup fokusowych.....	37
8.2.1. Narzędzia badawcze.....	37
8.2.2. Selekcja uczestników.....	38
8.2.3. Zbieranie i analiza danych.....	38
8.3. Metodologia badań biurowych.....	39
8.4. Metodologia mapowania kompetencji.....	39
9. Wnioski oraz przejście do WP3.....	41
9.1. Wkład w osiągnięcie celów projektu.....	42
9.2. Zrównoważony rozwój oraz przenoszalność.....	43



1. Wprowadzenie oraz przegląd projektu

Projekt GastroNet (Dodatkowy zestaw narzędzi do kształcenia i szkolenia zawodowego w gastronomii, mający na celu poprawę sytuacji zawodowej studentów na rynku pracy) jest realizowany w ramach programu Erasmus+, w działaniu KA220-VET. Projekt rozpoczął się 1 stycznia 2024 r. i ma zakończyć się 31 grudnia 2025 r., a jego całkowity budżet wynosi 120 000,00 EUR.

Projekt wypełnia istotną lukę w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET) w sektorze gastronomicznym w całej Unii Europejskiej. Tradycyjne programy kształcenia kulinarnego oferują solidne fundamenty, jednak coraz częściej nie przygotowują studentów do nowoczesnych kompetencji wymaganych na dynamicznie rozwijającym się rynku pracy. Kompetencje te obejmują marketing cyfrowy, e-commerce, techniki pozyskiwania klientów oraz umiejętności przedsiębiorcze – kluczowe dla osiągnięcia sukcesu we współczesnej branży HoReCa (hotele, restauracje, catering).

Niniejszy dokument stanowi szczegółowe sprawozdanie z wyników działań w ramach Pakietu Roboczego 2 (Warsztaty Merytoryczne), prezentując badania, analizy oraz rezultaty koncepcyjne opracowane w trakcie realizacji projektu. W szczególności sprawozdanie obejmuje:

- Badania biurkowe oraz analiza potrzeb wynikające z analizy źródeł wtórnych i wymiany doświadczeń pomiędzy partnerami (WP2 Wynik 1);
- Analiza postępów, porównanie wyników badań grup fokusowych, mapowanie kompetencji oraz przygotowanie założeń do opracowania koncepcji szkolenia (WP2 Wynik 2);
- Koncepcja projektu szkolenia, obejmująca podział zadań związanych z opracowaniem programu szkoleniowego (WP2 Wynik 3).

1.1. Konsorcjum projektu

Projekt GastroNet jest realizowany przez konsorcjum pięciu organizacji partnerskich z trzech państw członkowskich UE – Polski, Włoch i Portugalii. To transnarodowe partnerstwo oferuje szeroką perspektywę na wyzwania związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym w sektorze gastronomicznym oraz umożliwia transgraniczną wymianę najlepszych praktyk.

Organizacja	Kraj	Rola	Ekspertyza
Fundacja Zofii Zamenhof	Polska (Warszawa)	Koordynator	Projekty edukacyjne, kształcenie dorosłych, integracja społeczna, współpraca międzynarodowa
CNIPA Puglia	Włochy (Bari)	Partner	Dostawca szkoleń zawodowych, kursy gastronomiczne, integracja społeczna młodzieży, 11 projektów Erasmus+ od 2015 roku.
Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa (SIPH)	Polska (Kielce)	Partner	Usługi dla firm, szkolenia dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz start-upów, doradztwo biznesowe
Zakład Kształcenia Zawodowego w Kielcach (ZDZ)	Polska (Kielce)	Partner	Instytucja kształcenia zawodowego, edukacja dorosłych i młodzieży, nauczanie oraz rozwój zawodowy
Kwiecień	Portugalia (Arcos de Valdevez)	Partner	Szkoła zawodowa, kursy zarządzania restauracjami, programy dla techników gastronomicznych

1.2. Cele zestawu narzędzi 2

Pakiet Roboczy 2 (Warsztaty Merytoryczne) został stworzony jako analityczna i koncepcyjna podstawa całego projektu. Jego szczegółowe cele, określone we wniosku projektowym, obejmują:

Badania oraz analiza potrzeb wynikające z badań biurkowych i wymiany doświadczeń pomiędzy organizacjami partnerskimi.

2. Analiza postępów, porównanie wyników badań fokusowych, mapowanie kompetencji oraz przygotowanie założeń do opracowania koncepcji szkoleniowej.

Opracowanie koncepcji projektu szkolenia oraz podział zadań związanych z tworzeniem programu szkoleniowego. Celem tego pakietu roboczego była wymiana doświadczeń, analiza badań dotyczących tematyki projektu, burze mózgów, sformułowanie założeń programu oraz planu szkolenia, a także omówienie założeń programu i metodologii opracowywanego szkolenia. W ramach tego pakietu zorganizowano trzy warsztaty merytoryczne, z których każdy przyczyniał się do stopniowego rozwoju koncepcji szkolenia.

1.3. Przeprowadzone działania

Działalność	Lokal	Data	Budżet (EUR)	Oczekiwane wyniki
Warsztat I	Polska	18–20.03.2024	6000,00	Doskonalenie umiejętności, nabywanie wiedzy poprzez wspólne doświadczenia.
Warsztat II	Włochy	20–22.05.2024	6000,00	Doskonalenie umiejętności poprzez analizę badań biurkowych oraz opracowanie metodologii grup fokusowych.

Działalność	Lokal	Data	Budżet (EUR)	Oczekiwane wyniki
Warsztat III	Portugalia	07–09/10/2024	7200,00	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje uczestników projektu
Spotkanie dotyczące projektu	Polska	04–05/03/2024	2400,00	Koordynacja oraz zarządzanie projektem

2. Analiza potrzeb i badania biurkowe

Pierwszy etap działań WP2 obejmował szczegółowe analizy dokumentacji przeprowadzone przez wszystkie organizacje partnerskie. Celem tych analiz było dogłębne zrozumienie aktualnego stanu kształcenia zawodowego w sektorze gastronomicznym, warunków na rynku pracy oraz pojawiających się trendów w trzech krajach partnerskich. Analizy dokumentacji stanowiły fundament, na którym oparto kolejne działania – badania w grupach fokusowych, mapowanie kompetencji oraz koncepcję szkolenia.

2.1. Metodologia badań biurowych

Badania desk research przeprowadzono z zastosowaniem podejścia wieloźródłowego, wykorzystując dane wtórne z oficjalnych baz danych statystycznych (Eurostat, ISTAT, GUS, INE), dokumentów rządowych, publikacji naukowych, raportów branżowych oraz istniejących analiz sektora kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie UE. Każda organizacja partnerska była odpowiedzialna za gromadzenie i analizę danych w kontekście krajowym, podczas gdy koordynator opracowywał porównania międzynarodowe. Badania obejmowały następujące obszary tematyczne: (a) ogólne warunki na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudnienia młodzieży oraz specyfiki sektora kształcenia i szkolenia zawodowego; (b) struktura, trendy i wzorce zatrudnienia w sektorze HoReCa; (c) aktualny stan programów kształcenia i szkolenia zawodowego związanych z gastronomią w każdym z krajów partnerskich; (d) wymagania kompetencyjne na rynku pracy w gastronomii, w tym oczekiwania pracodawców udokumentowane w branży.

sprawozdania oraz wiedza instytucjonalna SIPH; a także (e) identyfikacja luk pomiędzy ofertą edukacyjną a wymaganiami rynku pracy

2.2. Kontekst europejskiego rynku pracy Zgodnie z danymi Eurostatu i EURES, europejski sektor HoReCa stanowi istotnego pracodawcę, obejmującego znaczną część całkowitej siły roboczej Unii Europejskiej. Sektor ten cechuje się sezonowością zatrudnienia, przy czym około 60% pracowników zatrudnionych jest w charakterze sezonowym, a także wysokim odsetkiem elastycznych i niepełnoetatowych umów, przekraczającym 45%.

Średni wiek pracowników w sektorze wynosi 32 lata, a 38% z nich ma mniej niż 30 lat, co czyni go jednym z najmłodszych sektorów siły roboczej w UE. Sektor ten charakteryzuje się nieustannym wzrostem popytu na zatrudnienie. Niemniej jednak, temu wzrostowi towarzyszą utrzymujące się trudności w pozyskiwaniu wykwalifikowanego personelu, szczególnie na stanowiskach wymagających nowoczesnych kompetencji wykraczających poza tradycyjne umiejętności kulinarne. Problemy z rekrutacją wykwalifikowanych kucharzy, cukierników, barmanów oraz personelu przeszkolonego w zakresie narzędzi cyfrowych i technik pozyskiwania klientów wciąż się utrzymują. Dane EURES z Europy wskazują, że mobilność transgraniczna w sektorze HoReCa pozostaje istotna, a liczne oferty pracy za granicą są dostępne za pośrednictwem portalu EURES. Cyfrowa transformacja sektora, rosnące znaczenie praktyk zrównoważonego rozwoju oraz internacjonalizacja gastronomii generują nowe wymagania kompetencyjne, którym tradycyjne programy kształcenia i szkolenia zawodowego z trudem odpowiadają.

2.3. Analiza krajowego rynku pracy

2.3.1. Polska

Polski przemysł gastronomiczny rozwija się w sposób niezwykle dynamiczny, chociaż trendy wciąż pozostają w tyle za rynkami zachodnioeuropejskimi. Sektor ten wymaga nieustannego dostosowywania się do rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zmieniających się potrzeb konsumentów. Badania przeprowadzone przez SIPH i ZDZ Kielce wskazują, że polscy studenci kierunków zawodowych gastronomicznych napotykają na szereg wyzwań strukturalnych: przestarzałe programy nauczania, które nie odzwierciedlają nowoczesnych praktyk branżowych, niewystarczające wyposażenie szkół oraz ograniczony dostęp do narzędzi cyfrowych wykorzystywanych w współczesnych restauracjach i firmach cateringowych.

Polski rynek pracy wykazuje rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z sektora gastronomicznego, którzy łączą tradycyjne umiejętności kulinarne z nowoczesnymi kompetencjami w obszarze marketingu cyfrowego, zarządzania sprzedażą online oraz zarządzania relacjami z klientami. Analizy branżowe wskazują na niedobór kadr zdolnych do efektywnego zarządzania obecnością w mediach społecznościowych, wdrażania rozwiązań e-commerce oraz obsługi nowoczesnego oprogramowania do zarządzania restauracją. Badania ujawniły, że absolwenci polskich szkół zawodowych są dobrze przygotowani w zakresie podstawowych technik kulinarnych oraz wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa żywności, jednak ich umiejętności cyfrowe, przedsiębiorczość oraz znajomość nowoczesnych metod pozyskiwania klientów pozostają na znacznie niższym poziomie.

2.3.2. Włochy

Wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 20–64 lata we Włoszech wynosi około 63,5%, co stanowi znaczny spadek w porównaniu do średniej UE wynoszącej 71,8%. Bezrobocie wśród młodzieży (15–24 lata) utrzymuje się na alarmująco wysokim poziomie 20,2%, niemal trzykrotnie przekraczając średnią UE. Analiza przeprowadzona przez CNIPA Puglia ujawnia istotne dysproporcje regionalne, przy czym region Apulii odnotowuje wskaźnik zatrudnienia na poziomie 47,3% – znacznie powyżej średniej dla południowych Włoch, ale wciąż znacznie poniżej średniej krajowej. Według krajowego raportu CNIPA Puglia, w regionie Apulii znajduje się znaczna liczba firm gastronomicznych, które odnotowują dodatni roczny wzrost. Sektor ten wykazuje odporność dzięki silnemu lokalnemu dziedzictwu kulinarnemu oraz rozwojowi turystyki. Niemniej jednak badanie ujawniło istotne niedobory wykwalifikowanego personelu: popyt na wykwalifikowanych kucharzy, cukierników oraz personel obsługi nieustannie przewyższa podaż w całym regionie.

Preferencje konsumentów ulegają dynamicznym zmianom: coraz większa liczba młodych konsumentów poszukuje kulinarnych inspiracji w mediach społecznościowych, takich jak TikTok i Instagram, a także coraz częściej dokonuje zakupów jedzenia online. Włoski rynek dostaw jedzenia zanotował w ostatnich latach znaczący wzrost.

W ten sposób powstają całkowicie nowe profile zawodowe — menedżerowie ds. cyfryzacji, specjaliści ds. mediów społecznościowych oraz koordynatorzy ds. handlu elektronicznego — do których tradycyjne programy kształcenia zawodowego nie przygotowują absolwentów.

Różnica między ofertą edukacyjną a wymaganiami rynku generuje istotny koszt ekonomiczny, a jedynie niewielki odsetek młodych Włochów uważa, że ich wykształcenie odpowiednio przygotowało ich do pracy.

2.3.3. Portugalia

Portugalski sektor gastronomiczny, intensywnie wspierany przez krajową branżę turystyczną, stwarza zarówno możliwości, jak i wyzwania dla absolwentów kształcenia zawodowego. Badania przeprowadzone przez Epralimę w regionie Norte ujawniły, że mimo iż tradycyjne kształcenie kulinarne pozostaje silne, zwłaszcza w obszarach takich jak portugalskie cukiernictwo i kuchnia regionalna, istnieją istotne luki w przygotowaniu studentów do nowoczesnego zarządzania restauracją, marketingu cyfrowego oraz działalności przedsiębiorczej.

Portugalscy studenci kierunków zawodowych w dziedzinie gastronomii wykazują silne aspiracje do zakładania własnych firm lub pracy w międzynarodowym środowisku, jednak zgłaszają, że czują się niedostatecznie przygotowani w zakresie zarządzania biznesem, planowania finansowego oraz narzędzi cyfrowych. Badania wskazują, że portugalski sektor gastronomiczny coraz częściej potrzebuje specjalistów, którzy łączą umiejętności rzemieślnicze z nowoczesnymi kompetencjami technologicznymi, w tym w obszarze zarządzania mediami społecznościowymi, systemów zamówień online oraz podejmowania decyzji opartych na danych.

2.4 Wymiana doświadczeń — Warsztat I

Pierwsze warsztaty merytoryczne, które miały miejsce w Polsce w dniach 18–20 marca 2024 r., były poświęcone analizie sytuacji w szkolnictwie zawodowym w poszczególnych krajach partnerskich oraz wzajemnej wymianie doświadczeń między partnerami, ze szczególnym uwzględnieniem przedmiotów związanych z gastronomią. Warsztaty stanowiły pierwszą okazję dla wszystkich członków konsorcjum do podzielenia się wiedzą instytucjonalną, najlepszymi praktykami oraz wyzwaniami związanymi z kształceniem zawodowym w gastronomii.

Podczas warsztatów każda organizacja partnerska zaprezentowała: (a) strukturę oraz treść swoich programów kształcenia zawodowego w dziedzinie gastronomii; (b) swoje doświadczenia instytucjonalne dotyczące innowacji w metodach nauczania; (c) konkretne wyzwania związane z dostosowywaniem programów nauczania do wymagań rynku pracy; oraz (d) przykłady efektywnych praktyk w zakresie przygotowywania uczniów do nowoczesnego rynku pracy.

Główne wnioski z wymiany doświadczeń podczas warsztatu I przedstawiają się następująco: (1) wszystkie kraje partnerskie borykają się z podobnym wyzwaniem strukturalnym — formalny program kształcenia zawodowego nie nadąża za cyfrową transformacją sektora gastronomicznego; (2) analizy biurkowe oraz doświadczenia partnerów wskazują na utrzymujące się niedobory umiejętności w zakresie marketingu cyfrowego, zarządzania relacjami z klientami oraz zarządzania przedsiębiorstwem wśród absolwentów kształcenia zawodowego we wszystkich trzech krajach; (3) równowaga między teorią a praktyką w obecnych programach musi zostać przesunięta w kierunku bardziej praktycznych, bezpośrednich doświadczeń edukacyjnych; oraz (4) istnieje pilna potrzeba innowacyjnej koncepcji szkoleniowej, która łączy kompetencje cyfrowe z tradycyjnymi umiejętnościami kulinarnymi.

2.5. Kluczowe ustalenia z badań biurkowych

Skonsolidowane badania biurkowe realizowane we wszystkich trzech krajach partnerskich umożliwiły sformułowanie następujących kluczowych wniosków:

- Luka w kompetencjach cyfrowych: Występuje istotna różnica między umiejętnościami cyfrowymi nauczonymi w programach kształcenia zawodowego a tymi, które są niezbędne w nowoczesnych przedsiębiorstwach gastronomicznych.
- Niedobór umiejętności przedsiębiorczych: Studenci, którzy pragną założyć własną działalność gospodarczą, odczuwają niedostateczne przygotowanie w zakresie zarządzania finansami, planowania biznesowego, strategii marketingowej oraz analizy kosztów.
- Brak równowagi między teorią a praktyką: Obecne programy nauczania często koncentrują się na teorii (zwykle 60% teorii, 40% praktyki), podczas gdy zarówno studenci, jak i nauczyciele preferują model, w którym przeważa praktyka.

Niedobór nowoczesnego wyposażenia: Wiele szkół zawodowych nie posiada nowoczesnego sprzętu i oprogramowania, które odpowiadałyby aktualnym standardom branżowym.

- Szybka transformacja sektorowa: Sektor gastronomiczny doświadcza dynamicznej transformacji cyfrowej, stymulowanej przez platformy dostarczające jedzenie, marketing w mediach społecznościowych oraz analizy oparte na sztucznej inteligencji, co umożliwia kreowanie nowych profili zawodowych.
- Konwergencja międzynarodowa: Mimo różnic krajowych, kluczowe wyzwania są zaskakująco podobne w Polsce, Włoszech i Portugalii, co potwierdza zasadność podejścia transnarodowego.

3. Badania grup fokusowych — metodologia oraz wyniki

Po etapie badań desk research wszystkie organizacje partnerskie przeprowadziły zorganizowane badania fokusowe w grupach, aby zgromadzić kluczowe dane jakościowe od dwóch istotnych grup interesariuszy: studentów kierunków zawodowych gastronomicznych oraz ich nauczycieli i trenerów. Badania fokusowe miały na celu weryfikację wyników badań desk research, identyfikację specyficznych potrzeb i oczekiwań na poziomie instytucjonalnym oraz stworzenie podstaw do mapowania kompetencji i rozwoju koncepcji szkoleniowych.

3.1. Projekt oraz metodologia badań

- Badania grup fokusowych przeprowadzono w dwóch turach (Focus 1 i Focus 2), wykorzystując standardowe szablony opracowane przez konsorcjum, aby zapewnić porównywalność wyników we wszystkich krajach partnerskich. Fokus 1 był skierowany do uczniów szkół zawodowych, natomiast Fokus 2 do nauczycieli i trenerów. Każda sesja grupy fokusowej trwała około 2 godzin i była moderowana przez przeszkolonych prowadzących, zgodnie z przygotowanym przewodnikiem do dyskusji.

3.1.1. Profil uczestnika

Partner	Skupienie 1 (Uczniowie)	Dane fokusu 1	Skupienie 2 (Pedagodzy)	Skupienie 2 Data	Całkowity
CNIPA Puglia (Włochy)	9 uczniów	11.09.2024	7 edukatorów	18.09.2024	16
Kwiecień (PT)	11 uczniów	18.09.2024	10 nauczycieli	17.09.2024	21
SIPH / ZDZ (PL)	Studenci drugiego i trzeciego roku	Wrzesień– październik 2024	Wykładowcy	Wrzesień– październik 2024	Wiele
FZZ (PL)	Studenci kierunku gastronomii zawodowej	18.09.2024	—	—	Grupa dyskusyjna

3.2. Wyniki grupy fokusowej – punkt widzenia studenta

3.2.1. Ewaluacja efektywności programu

Studenci z wszystkich krajów partnerskich oceniają swoje aktualne programy kształcenia zawodowego jako oferujące solidne podstawy w zakresie praktycznych umiejętności kulinarnych i gastronomicznych, higieny oraz bezpieczeństwa żywności. Portugalscy studenci (Epralima) ocenili swój program na 7/10, doceniając jego mocne elementy praktyczne, jednocześnie wskazując na istotne braki w przygotowaniu do rynku. Włoscy studenci (CNIPA Puglia) podobnie ocenili szkolenia z zakresu higieny i bezpieczeństwa żywności, praktyczne doświadczenie w kuchni oraz możliwości odbycia stażu, zwracając jednak uwagę na znaczące braki w zakresie nowoczesnych kompetencji. Polscy studenci ocenili swoje programy jako dobre lub wystarczające, a krytycy skoncentrowali się na braku nowoczesnych praktyk i sprzętu.

3.2.2. Luki w kluczowych kompetencjach zidentyfikowane przez uczniów

- Umiejętności cyfrowe i technologia: Ta luka okazała się najpoważniejsza we wszystkich trzech krajach. Studentom brakuje praktycznego doświadczenia w obsłudze oprogramowania do zarządzania restauracją, platform rezerwacji online, cyfrowych systemów kontroli zapasów, narzędzi do zarządzania mediami społecznościowymi oraz platform e-commerce. W Polsce 74% studentów wskazało promocję online i media społecznościowe jako kluczowy temat w swojej przyszłej karierze.
- Przedsiębiorczość i zarządzanie biznesem: Znaczna część studentów w różnych krajach dąży do założenia własnej działalności gospodarczej, jednak odczuwa niedostateczne przygotowanie w obszarze zarządzania finansami, planowania kosztów, strategii biznesowej, marketingu oraz zarządzania zasobami ludzkimi. We Włoszech 50% studentów wskazało zakładanie działalności gospodarczej jako swój najwyższy priorytet.

Umiejętności interpersonalne i kompetencje ogólne: Studenci zauważają niewystarczający nacisk na zarządzanie stresem, efektywną komunikację z klientami, rozwiązywanie problemów w warunkach dużej presji, współpracę zespołową w kuchni oraz zarządzanie czasem. To właśnie te umiejętności są systematycznie wskazywane jako kluczowe w analizach rynku pracy oraz raportach branżowych.

Współczesne trendy kulinarne: Ograniczony zakres tematów obejmuje zrównoważoną kuchnię, kuchnię molekularną, kuchnię roślinną, techniki fermentacji, kuchnię fusion oraz specjalizacje dietetyczne. Studenci wykazują znaczące zainteresowanie tymi dziedzinami, które zyskują na popularności zarówno wśród konsumentów, jak i pracodawców.

- Rozbieżność między rzeczywistością szkoły a rzeczywistością miejsca pracy: Uczniowie nieustannie wskazują, że kontrolowane środowisko klasowe nie w wystarczającym stopniu odzwierciedla dynamiczne i pełne presji warunki panujące w profesjonalnych kuchniach oraz restauracjach.

3.3. Wyniki grupy fokusowej — punkt widzenia nauczyciela

3.3.1. Optymalne składniki programu szkoleniowego

Nauczyciele i trenerzy ze wszystkich krajów partnerskich osiągnęli zgodę co do kluczowych elementów idealnego programu szkoleniowego dla studentów gastronomii zawodowej. Należą do nich: (a) solidne podstawy lokalnych tradycji kulinarnych jako fundament innowacji; (b) kontakt z kuchnią międzynarodową i fusion; (c) umiejętności marketingowe oraz promocji cyfrowej; (d) integracja kompetencji miękkich w całym programie nauczania; (e) wiedza z zakresu przepisów i bezpieczeństwa; (f) praktyki zrównoważonego rozwoju; oraz (g) integracja technologii, w tym oprogramowania do zarządzania restauracją, platform rezerwacyjnych oraz narzędzi do analizy danych.

3.3.2 Sugerowane metody nauczania

Grupy fokusowe nauczycieli osiągnęły wyraźny konsensus w kwestii preferowanych podejść pedagogicznych: nauka oparta na projektach z wykorzystaniem rzeczywistych przypadków biznesowych oraz scenariuszy zarządzania wydarzeniami; symulacje i odgrywanie ról, które polegają na odtwarzaniu scenariuszy z restauracji z różnymi rolami personelu; nauka zespołowa, odzwierciedlająca rzeczywistą dynamikę zespołu kuchennego; nauka oparta na doświadczeniu, umożliwiającą bezpośrednie zdobywanie praktycznych umiejętności; programy mentoringowe, które łączą studentów z profesjonalistami z branży; oraz ciągła informacja zwrotna, zapewniana poprzez regularną ocenę i konstruktywną krytykę.

Nauczyciele jednogłośnie rekomendowali przejście od podejścia teoretycznego do praktycznego, sugerując równowagę na poziomie około 60% treści praktycznych i 40% teoretycznych. Po teorii powinna nastąpić praktyka, a nie nauka w oderwaniu od kontekstu.

3.3.3. Priorytet umiejętności ogólnych

Nauczyciele uznali następujące umiejętności przekrojowe za kluczowe w kształceniu zawodowym w dziedzinie gastronomii: efektywna komunikacja, współpraca w zespole, rozwiązywanie problemów, zarządzanie czasem oraz wielozadaniowość, kreatywność i innowacyjność, zdolność adaptacji do pojawiających się trendów i technologii, kompetencje międzykulturowe, radzenie sobie ze stresem, umiejętności cyfrowe oraz kompetencje przedsiębiorcze, w tym planowanie biznesowe i zarządzanie finansami.

3.3.4. Zalecenia dotyczące adaptacji rynku pracy

Nauczyciele podkreślili konieczność: budowania solidnych partnerstw z podmiotami branżowymi; regularnego przeglądu programów nauczania z udziałem profesjonalistów z branży; integracji nowych technologii oraz zrównoważonych praktyk; wdrażania elastycznych, modułowych programów nauczania, które umożliwiają wybór specjalistycznych ścieżek; ciągłego rozwoju zawodowego dla trenerów; oraz inwestowania w nowoczesny sprzęt laboratoryjny, odzwierciedlający aktualne standardy branżowe.

3.4. Szczegółowe wyniki badań grupy fokusowej — Włochy (CNIPA Puglia)

3.4.1. Grupa fokusowa studentów (Lecce, 11 września 2024 r.)

Grupa fokusowa włoskich studentów miała miejsce 11 września 2024 roku, w której uczestniczyło 9 studentów trzeciego roku kierunku Operator Usług Gastronomicznych – Catering w CNIPA Puglia w Lecce. Sesję poprowadzili Giuseppe Montanaro (koordynator) oraz Gabriella Buttazzo (tutor), a jej struktura składała się z trzech faz: wprowadzenia, głównej dyskusji oraz podsumowania.

Studenci zauważyli, że ich program oferuje solidne podstawy w zakresie praktycznych umiejętności związanych z kuchnią i jadalnią, ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń dotyczących higieny i bezpieczeństwa żywności. Zidentyfikowali jednak istotne braki w kilku obszarach. W kontekście umiejętności cyfrowych, studenci zgłosili niedostatek praktycznego doświadczenia w korzystaniu z oprogramowania do zarządzania restauracją, platform rezerwacji online (takich jak TheFork, OpenTable) oraz cyfrowych systemów kontroli zapasów. Kilku studentów podkreśliło, że podczas staży zetknęli się z tymi narzędziami po raz pierwszy i czuli się nieprzygotowani do ich efektywnego wykorzystania.

W kontekście przygotowania przedsiębiorczego, studenci pragnący założyć własną działalność gospodarczą wyrazili poważne obawy dotyczące braku szkoleń z zakresu zarządzania finansami, planowania kosztów, strategii marketingowej oraz operacji biznesowych. Zidentyfikowali również niedobory w zakresie umiejętności miękkich, szczególnie w obszarze radzenia sobie ze stresem w warunkach wysokiej presji, efektywnej komunikacji z klientem, obsługi reklamacji oraz wielozadaniowości w okresach wzmożonego ruchu.

3.4.2. Grupa fokusowa nauczycieli (Lecce, 18 września 2024 r.)

W grupie fokusowej włoskich nauczycieli uczestniczyło 7 pedagogów z CNIPA Puglia, w tym nauczyciele prawa, języka angielskiego, matematyki oraz biologii, a także tutor i dyrektor szkoły. Nauczyciele podkreślali, że lokalne tradycje kulinarne powinny stanowić fundament, na którym opierają się innowacje, a kuchnia międzynarodowa i fusion powinna być niezbędnym uzupełnieniem w erze globalizacji. Marketing i promocja cyfrowa zostały uznane za kluczowe dla sukcesu nowoczesnego biznesu.

W obszarze metodyki nauczania nauczyciele zdecydowanie opowiadali się za nauką opartą na projektach, wykorzystując rzeczywiste przypadki biznesowe, symulacje odtwarzające scenariusze restauracyjne z różnymi rolami personelu, a także uczenie się zespołowe, które odzwierciedla rzeczywistą dynamikę zespołu kuchennego oraz programy mentoringowe z udziałem profesjonalistów z branży. Zalecali natychmiastowe połączenie teorii z praktyką, gdzie koncepcje teoretyczne są nauczane równolegle i niezwłocznie stosowane w ćwiczeniach praktycznych.

3.5. Szczegółowe wyniki badań grupy fokusowej – Portugalia (Epralima)

3.5.1. Grupa Fokusowa Studentów (Arcos de Valdevez, 18 września 2024)

Grupa fokusowa studentów portugalskich miała miejsce 18 września 2024 roku, w której uczestniczyło 11 studentów z 2. i 3. roku studiów na kierunku Zarządzanie Restauracją – Technik Kucharski w Epralimie. Uczestnicy ocenili program na 7/10, podkreślając silne praktyczne aspekty gotowania oraz wysoką jakość pracy szefów kuchni-nauczycieli, jednocześnie wskazując na istotne braki w przygotowaniu do współczesnego rynku pracy. Główne słabości zidentyfikowane przez portugalskich studentów obejmowały: niewystarczające uwzględnienie nowoczesnych trendów kulinarnych (kuchnia roślinna, kuchnia molekularna, techniki fermentacji, kuchnie międzynarodowe); ograniczoną integrację z platformami cyfrowymi oraz mediami społecznościowymi.

szkolenia z zakresu zarządzania, niedobór edukacji biznesowej i finansowej dla aspirujących przedsiębiorców oraz istotna różnica między kontrolowanym środowiskiem klasowym a dynamiczną rzeczywistością profesjonalnych kuchni restauracyjnych

3.5.2. Grupa fokusowa nauczycieli (Arcos de Valdevez, 17 września 2024 r.)

W portugalskiej grupie fokusowej nauczycieli uczestniczyło 10 pedagogów reprezentujących różne dyscypliny: piekarstwo/ciastkarnictwo, ekonomię, informatykę, pedagogikę, psychologię, wychowanie fizyczne, język angielski oraz wsparcie integracji. Portugalscy nauczyciele podkreślali znaczenie praktycznego szkolenia, zalecając równowagę między 60% zajęć praktycznych a 40% teoretycznych. Nauczyciele rekomendowali rozwój specjalizacji w zakresie technik rzemieślniczych, integrację praktyk zrównoważonego rozwoju, kompleksowe moduły zarządzania finansami, szkolenia z nowoczesnych technik oraz ustrukturyzowane sieciowanie z lokalnymi restauracjami, piekarniami i firmami spożywczymi.

3.6 Szczegółowe wyniki badań grupy fokusowej — Polska (SIPH / ZDZ Kielce)

Badania w Polsce zostały zrealizowane przez SIPH oraz ZDZ Kielce w formie badań jakościowych i sesji grup fokusowych w okresie wrzesień–październik 2024 r. Uczestnikami byli wykładowcy oraz uczniowie klas II–III Technikum Żywnienia i Gastronomii w Kielcach i Busku-Zdroju.

Polscy studenci ocenili swoje programy jako dobre lub wystarczające, a krytyka koncentrowała się głównie na niedoborze nowoczesnych praktyk oraz sprzętu. Wskazali na istotne braki w kompetencjach manualnych, technicznych i matematycznych, a także w umiejętnościach cyfrowych, które są powszechne we wszystkich krajach. Nauczyciele wykazali entuzjazm oraz bogate doświadczenie zawodowe, wyrażając chęć dzielenia się wiedzą, jednocześnie podkreślając potrzebę dostępu do ciągłego rozwoju zawodowego. Zalecenia obejmowały: intensyfikację współpracy między szkołami zawodowymi a pracodawcami; lepsze przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych oraz tworzenia portfolio; integrację nowych technologii, w tym analizy danych, aplikacji AI i narzędzi e-commerce; kursy przedsiębiorczości z elementami marketingu i zarządzania personelem; uczestnictwo w międzynarodowych targach i konferencjach; a także wprowadzenie modułowego systemu umożliwiającego specjalizację.

3.7. Przejście do WP3 — Streszczenie

W ramach kontynuacji prac analitycznych WP2, w czerwcu 2025 r. zrealizowano wstępne oceny scenariusza szkolenia opracowanego w ramach WP3/WP5, z udziałem studentów i trenerów w ZDZ Kielce (19 studentów, 12 czerwca 2025 r.) oraz CNIPA Puglia (10 studentów, 5 trenerów, 27 czerwca 2025 r.).

Wskaźnik	ZDZ Kielce (PL)	CNIPA Puglia (Włochy)
Uczestnicy	19 uczniów	10 uczniów, 5 trenerów
Ocena scenariusza (niezwykle użyteczna)	84% (16/19)	90% (4–5/5)
Moduł o najwyższym znaczeniu	Promocja w internecie i media społecznościowe (74%)	Przedsiębiorczość (50%)
Drugi priorytet	Sprzedaż techniczna oraz e-commerce (47%)	Reklama oraz media społecznościowe (40%)
Obawy związane z jakością stażu	Nie ma zastosowania	5/5 (wszyscy trenerzy)
Preferowany format.	Smartfon/tablet (68%)	Hybrydowy: drukowanie + e-learning + wideo

4. Analiza postępów oraz porównanie wyników badań

W tym rozdziale dokonano systematycznego porównania wyników badań przeprowadzonych we wszystkich krajach partnerskich, identyfikując zbieżne wzorce, specyficzne różnice dla poszczególnych krajów oraz wspólne implikacje dla rozwoju koncepcji szkoleniowych.

4.1. Analiza wyników badań grup fokusowych w różnych krajach

4.1.1. Tematy pokrewne

Analiza wyników badań grupowych przeprowadzonych we wszystkich trzech krajach ujawnia wyjątkowy stopień zbieżności w zakresie zidentyfikowanych potrzeb i wyzwań:

- Luka w kompetencjach cyfrowych: Uznawana za najistotniejszy niedobór we wszystkich trzech krajach, niezależnie od struktury krajowego systemu edukacji i kształcenia zawodowego.

- Niedobór przygotowania przedsiębiorczego: W każdym z trzech krajów znaczna liczba studentów pragnie kariery przedsiębiorcy, jednakże sądzą, że programy nauczania nie oferują im wystarczającego przygotowania.
- Równowaga między teorią a praktyką: powszechnie uznano konieczność przejścia od podejścia opartego na teorii do podejścia opartego na praktyce.
- Nowoczesne metody nauczania: we wszystkich krajach zaleca się stosowanie metod nauczania opartych na projektach, symulacjach, odgrywaniu ról oraz nauczaniu mieszanym.
- Partnerstwo branżowe: Wszystkie organizacje partnerskie dostrzegły konieczność zacieśnienia relacji między szkołami zawodowymi a sektorem gastronomicznym.
- 4.1.2. Różnice w zależności od państwa

Wymiar	Polska	Włochy	Portugalia
Główny kłopot	Nowoczesne urządzenia, narzędzia cyfrowe	Bezrobocie wśród młodzieży, transformacja cyfrowa	Międzynarodowe doświadczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwem
Aspiracje akademickie	Umiejętności praktyczne, współczesne trendy	Przedsiębiorczość, marketing internetowy	Własna firma, międzynarodowa kariera
Kontekst sektora przemysłowego	Dynamiczny rozwój, opóźnienie Zachodu	Boom na dostawy żywności wspierany turystyką	Uzależnienie od turystyki, tradycja rzemiosła
Priorytet pedagoga	Dostęp do technologii, CPD.	Modułowy program edukacyjny, partnerstwa przemysłowe	60/40 praktyka-teoria, nauka zintegrowana

4.2. Ilościowe podsumowanie rezultatów badań

Wskaźnik	Polska	Włochy	Portugalia	Przeciętny
Ogólna ocena programu.	Dobry/Wystarczający	10.07.2026	10.07.2026	~7/10
Umiejętności cyfrowe jako kluczowy priorytet	74%	40%	Wysoki	>50%
Zainteresowanie przedsiębiorczością.	21%	50%	Wysoki	>30%
Preferuj format dostarczania cyfrowego.	68% mobilnych	50% hybryda	Nie ma zastosowania	87%
Preferuj podejście praktyczne.	Tak	Tak	Tak	Jednomyslny
Prośba o dodatkowe staże	Mocny	Mocny	Mocny	Uniwersalny

4.3. Warsztat II – Ocena postępów i dyskusja

Drugie merytoryczne warsztaty, które miały miejsce we Włoszech w dniach 20–22 maja 2024 r., koncentrowały się głównie na pogłębieniu analizy badań wtórnych, udoskonaleniu metodologii nadchodzących badań fokusowych oraz rozwijaniu procesu mapowania kompetencji. W trakcie warsztatów każdy partner zaprezentował wyniki krajowych badań wtórnych, a konsorcjum omówiło projekt narzędzi do badań fokusowych oraz strategię doboru próby w kontekście badań planowanych na wrzesień–październik 2024 r.

Kluczowe rezultaty Warsztatu II obejmowały: (a) potwierdzenie międzynarodowej zbieżności wyników badań przeglądowych; (b) uzgodnienie priorytetowych obszarów kompetencji, które będą badane w ramach grup fokusowych; (c) finalizację metodologii oraz narzędzi badawczych dla grup fokusowych; oraz (d) zdefiniowanie podejścia do mapowania kompetencji, które zostanie zastosowane w opracowaniu koncepcji szkolenia. Dyskusje podczas warsztatów potwierdziły, że wyniki badań przeglądowych były spójne we wszystkich trzech krajach, co stanowi solidną podstawę analityczną dla nadchodzącej fazy badań podstawowych.

4.4. Warsztat III – Kulminacja oraz synteza

Trzecie warsztaty merytoryczne, które miały miejsce w Portugalii w dniach 7–9 października 2024 r., stanowiły kulminację wszystkich działań w ramach WP2. Warsztaty skupiały się na: (a) ostatecznej syntezie wszystkich wyników badań i analiz; (b) merytorycznej dyskusji nad opracowanym wnioskiem dotyczącym innowacji pedagogicznych; (c) dopracowaniu koncepcji szkolenia w oparciu o zgromadzone dowody; oraz (d) uzgodnieniu ram organizacyjnych i metodologicznych wdrożenia. Warsztat III wykorzystał pełen zestaw wyników badań grupowych ze wszystkich krajów partnerskich, kompletne wyniki badań desk research oraz wyniki mapowania kompetencji, co umożliwiło kompleksową i opartą na dowodach dyskusję na temat koncepcji szkolenia.

5. Mapa kompetencji

Ćwiczenie mapowania kompetencji stanowiło istotny element pakietu roboczego WP2, którego celem było systematyczne określenie konkretnych kompetencji wymaganych w nowoczesnym sektorze gastronomicznym oraz porównanie ich z kompetencjami rozwijanymi obecnie w ramach istniejących programów kształcenia i szkoleń zawodowych.

Proces mapowania opierał się na wynikach badań biurowych, analizach grup fokusowych oraz wiedzy ekspertów z partnerów konsorcjum.

5.1. Metodologia mapowania

Proces mapowania kompetencji opierał się na ustrukturyzowanym podejściu zgodnym z Europejskimi Ramami Kwalifikacji (EQF), ze szczególnym uwzględnieniem poziomów 4 i 5, które odpowiadają kwalifikacjom w zakresie kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i policealnym. Metodologia obejmowała: (a) identyfikację obszarów kompetencji poprzez analizę danych zastanych oraz przegląd literatury; (b) walidację i priorytetyzację na podstawie wyników badań grup fokusowych; (c) analizę luk w wiedzy, porównującą obecną ofertę kształcenia zawodowego z zapotrzebowaniem rynku; oraz (d) opracowanie profili kompetencyjnych dla koncepcji szkoleniowej. Mapowanie było zgodne z Ramami DigComp 2.2 dla kompetencji cyfrowych i uwzględniało zarówno umiejętności techniczne (twarde), jak i umiejętności przekrojowe (miękkie).

5.2. Zidentyfikowane obszary umiejętności

5.2.1. Umiejętności techniczne

Obszar wiedzy	Aktualne ubezpieczenie dla zwierząt domowych	Poziom zapotrzebowania rynkowego
Tradycyjne metody kulinarne	Silny – dobrze reprezentowany we wszystkich krajach	Wysoki – pozostaje kluczowy
Bezpieczeństwo oraz higiena żywności	Mocny – solidnie pokryty	Wysoki – wymóg regulacyjny.
Marketing cyfrowy oraz media społecznościowe	Minimalny lub brakujący	Bardzo wysoki – luka istotna
E-commerce oraz sprzedaż internetowa	Nieobecny	Wysoki – dynamicznie rozwijający się

Obszar wiedzy	Aktualne ubezpieczenie dla zwierząt domowych	Poziom zapotrzebowania rynkowego
Oprogramowanie do zarządzania gastronomią	Minimalny	Bardzo wysoki – norma branżowa
Planowanie strategiczne i finanse	Jedynie minimalne lub teoretyczne	Wysoki – kluczowy dla przedsiębiorczości
Techniki pozyskiwania klientów.	Minimalny	Bardzo wysoki – kluczowy nacisk na projekt
Narzędzia sztucznej inteligencji dla branży gastronomicznej	Nieobecny	Wschodzące – narastające znaczenie
Zrównoważona kuchnia	Ograniczony	Wysoki – napędzany zapotrzebowaniem konsumenckim
Nowoczesne metody kulinarne	Ograniczone (molekularne, roślinne, fuzyjne)	Średnio-wysokie – uzależnione od trendu

5.2.2. Kompetencje ogólne

Mapowanie kompetencji zidentyfikowało następujące kompetencje przekrojowe jako kluczowe dla absolwentów kształcenia zawodowego w gastronomii, uszeregowane według priorytetu na podstawie połączonych perspektyw uczniów i nauczycieli, wzbogacone o spostrzeżenia pracodawców wynikające z wiedzy instytucjonalnej SIPH oraz powiązań branżowych edukatorów: (1) skuteczna komunikacja i interakcja z klientem; (2) praca zespołowa i współpraca w kuchni; (3) rozwiązywanie problemów i myślenie krytyczne; (4) zarządzanie czasem i wykonywanie wielu zadań jednocześnie; (5) radzenie sobie ze stresem i odporność emocjonalna; (6) kreatywność i innowacyjność; (7) zdolność adaptacji i elastyczność; (8) kompetencje międzykulturowe; (9) umiejętności przywódcze; oraz (10) znajomość technologii cyfrowych jako kompetencja przekrojowa.

5.3. Podsumowanie analizy luk w kompetencjach

Ćwiczenie mapowania kompetencji potwierdza, że najważniejsze luki między aktualną ofertą kształcenia zawodowego a zapotrzebowaniem rynku występują w obszarze kompetencji cyfrowych oraz przedsiębiorczości. Chociaż tradycyjne umiejętności kulinarne i wiedza z zakresu bezpieczeństwa żywności są dobrze uwzględniane w istniejących programach, to obszary marketingu cyfrowego, e-commerce, zastosowań sztucznej inteligencji, zarządzania przedsiębiorstwem oraz technik pozyskiwania klientów stanowią kluczowe braki, które koncepcja szkoleniowa GastroNet została specjalnie zaprojektowana, aby zlikwidować.



GastroNet

EDUCATION
AND TRAINING

6. Projekt koncepcji szkolenia — założenia teoretyczne

Na podstawie kompleksowych dowodów zgromadzonych w wyniku badań biurowych, badań w grupach fokusowych, mapowania kompetencji oraz konstruktywnych dyskusji podczas trzech warsztatów merytorycznych, konsorcjum GastroNet opracowało projekt koncepcji szkolenia oraz zestaw założeń koncepcyjnych. Ten projekt ramowy przedstawia podstawową strukturę, zakres tematyczny oraz podejście pedagogiczne, które następnie zostały rozwinięte w pełną innowację pedagogiczną w ramach Pakietu Roboczego 3.

6.1. Projekt ramowy koncepcyjny

Koncepcja szkolenia opiera się na konstruktywistycznej teorii uczenia się i została zaprojektowana w sposób modułowy, umożliwiający natychmiastowe wdrożenie oraz zgodność z Europejskimi Ramami Kwalifikacji (poziomy 4–5 EQF) oraz Europejskimi Ramami Kompetencji Cyfrowych (DigComp 2.2). Koncepcja integruje cztery kluczowe obszary kompetencji z formalną edukacją gastronomiczną:

- Analityka zachowań klientów z wykorzystaniem sztucznej inteligencji – zrozumienie, w jaki sposób narzędzia AI przetwarzają dane klientów, aby generować użyteczne wnioski na rzecz spersonalizowanej obsługi i marketingu;
- Strategie marketingu cyfrowego (Push i Pull) – projektowanie oraz wdrażanie kampanii marketingowych wspieranych sztuczną inteligencją, obejmujących zarówno proaktywne działania outreach, jak i przyciąganie oparte na treści;
- Projektowanie potraw oraz wizualna prezentacja z zastosowaniem sztucznej inteligencji – wykorzystanie narzędzi do generowania obrazów opartych na sztucznej inteligencji w celu kreowania koncepcji i doskonalenia prezentacji dań na potrzeby mediów cyfrowych;
- Segmentacja klientów oraz umiejętność analizy danych – wykorzystanie narzędzi analitycznych do segmentacji klientów i podejmowania decyzji biznesowych na podstawie danych.

6.2 Metodyka pedagogiczna

Koncepcja szkolenia opiera się na pięcioetapowym mechanizmie dydaktycznym, którego celem jest optymalizacja efektywności procesu uczenia się:

- Etap 1 – Aktywacja już posiadanej wiedzy: Nauczyciele stosują dyskusje, quizy oraz burze mózgów, aby uruchomić wiedzę uczniów, co tworzy fundamenty poznawcze dla nowego materiału.

- Etap 2 – Zadanie problemowe: Studenci stają przed realistycznymi wyzwaniami biznesowymi, które wymagają integracji wiedzy kulinarnej z nowymi narzędziami cyfrowymi. Zadania są celowo sformułowane w sposób otwarty, aby stymulować kreatywne podejście do rozwiązywania problemów.
- Etap 3 – Rozwiązywanie problemów z wykorzystaniem sztucznej inteligencji: Uczniowie posługują się narzędziami sztucznej inteligencji (takimi jak ChatGPT do generowania treści, arkusze kalkulacyjne do analizy, Canva AI do tworzenia treści wizualnych), podczas gdy nauczyciel prowadzi krytyczną ocenę wyników uzyskanych dzięki sztucznej inteligencji.
- Etap 4 – Refleksja i recenzja rówieśnicza: Uczniowie przedstawiają swoje rozwiązania kolegom, otrzymując ustrukturyzowaną informację zwrotną, co sprzyja rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych, krytycznego myślenia oraz profesjonalnej artykulacji.
- Etap 5 – Utrwalanie kompetencji: Nauczyciel podsumowuje wyniki uczenia się, łączy ćwiczenia praktyczne z szerszymi ramami teoretycznymi oraz ułatwia uczniom refleksję nad zastosowaniami zawodowymi.

6.3. Struktura programu

Koncepcja szkolenia opiera się na pięciu kluczowych modułach tematycznych, z których każdy adresuje istotną lukę kompetencyjną zidentyfikowaną w etapie badań i analiz:

- Moduł 1 – Marketing gastronomiczny: Analiza rynku, segmentacja oraz pozycjonowanie klientów, branding dla przedsiębiorstw gastronomicznych oraz analiza konkurencji. Ten moduł porusza lukę w kompetencjach marketingowych zidentyfikowaną we wszystkich krajach partnerskich.
- Moduł 2 – Przedsiębiorczość: Planowanie biznesowe, zarządzanie zasobami, planowanie finansowe, analiza kosztów oraz ekonomika gastronomiczna. Moduł ten zaspokaja znaczące zapotrzebowanie studentów na przygotowanie w zakresie przedsiębiorczości.
- Moduł 3 – Techniki sprzedaży i obsługa klienta: Programy lojalnościowe, techniki komunikacji, strategie obsługi klienta oraz zarządzanie relacjami. Ten moduł łączy tradycyjne umiejętności interpersonalne z nowoczesnymi narzędziami CRM.
- Moduł 4 – Promocja online: Marketing w mediach społecznościowych, branding cyfrowy w sektorze gastronomicznym, tworzenie treści na platformy internetowe oraz projektowanie kampanii wspieranych sztuczną inteligencją. Ten moduł odnosi się do luki o najwyższym priorytecie, zidentyfikowanej przez studentów z różnych krajów.
- Moduł 5 – E-commerce: Systemy zamówień online, cyfrowe narzędzia sprzedaży, zarządzanie platformą dostaw żywności oraz cyfrowe rozwiązania płatnicze. Ten moduł stanowi odpowiedź na dynamiczny rozwój sektora dostaw żywności oraz nowe profile zawodowe, które w nim powstają.

6.4. Zgodność z europejskimi standardami

Koncepcja szkolenia jest wyraźnie zgodna z Europejskimi Ramami Kwalifikacji (poziomy 4–5 EQF), kładąc nacisk na autonomię oraz odpowiedzialność w realizacji zadań zawodowych. Ponadto, jest zgodna z Ramami DigComp 2.2, obejmującymi wszystkie pięć obszarów kompetencji: umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikację oraz współpracę, tworzenie treści cyfrowych, bezpieczeństwo oraz rozwiązywanie problemów. To dostosowanie zapewnia, że kompetencje rozwijane w ramach programu szkoleniowego GastroNet są uznawane i możliwe do przeniesienia we wszystkich państwach członkowskich UE.

6.5. Ćwiczenia praktyczne oraz analizy przypadków

Koncepcja szkolenia obejmuje zestaw sugerowanych ćwiczeń praktycznych, z których każde ma na celu rozwinięcie określonych kompetencji zidentyfikowanych w ramach badań WP2. Ćwiczenia te zostały opracowane w bezpośredniej odpowiedzi na wnioski z badań grup fokusowych i mają stanowić fundament praktycznego doświadczenia edukacyjnego.

Ćwiczenie 1 – Optymalizacja menu za pomocą AI: Studenci wykorzystują narzędzia AI (takie jak ChatGPT) do generowania propozycji menu dla różnych scenariuszy restauracyjnych, a następnie krytycznie oceniają i doskonalą wyniki AI, opierając się na swojej wiedzy gastronomicznej. Celem kształcenia jest rozwinięcie umiejętności krytycznej analizy treści generowanych przez AI, traktując je jako narzędzie zwiększające efektywność. Studenci są zobowiązani do zaproponowania 3–5 konkretnych ulepszeń dla każdej sugestii AI, uzasadniając je na podstawie zasad kulinarnych, preferencji klientów oraz kosztów.

Ćwiczenie 2 – Projektowanie i prezentacja wizualna potraw: Studenci wykorzystują narzędzia do generowania obrazów oparte na sztucznej inteligencji, aby stworzyć conceptualne projekty dań, a następnie identyfikują słabe punkty i proponują poprawki zgodnie z nowoczesnymi zasadami serwowania. To ćwiczenie rozwija kreatywne umiejętności wizualne oraz krytyczne myślenie w zakresie prezentacji potraw w mediach cyfrowych – kompetencja ta staje się coraz bardziej istotna, biorąc pod uwagę rolę platform społecznościowych, takich jak Instagram i TikTok, w marketingu restauracyjnym.

Ćwiczenie 3 – Projektowanie kampanii marketingowych typu push i pull: Studenci opracowują zarówno proaktywne komunikaty promocyjne (strategia push), jak i plany content marketingu oparte na sztucznej inteligencji (strategia pull) dla wybranych scenariuszy w restauracjach. Element push obejmuje tworzenie spersonalizowanych komunikatów promocyjnych przy użyciu narzędzi takich jak Mailchimp lub HubSpot.

Natomiast komponent Pull obejmuje tworzenie strategii marketingu treści dla platform mediów społecznościowych. Studenci pracują w zespołach, symulując rzeczywisty dział marketingu.

Ćwiczenie 4 – Segmentacja danych klientów: Wykorzystując zanonimizowane dane dotyczące zamówień klientów, udostępnione w arkuszach kalkulacyjnych, uczniowie klasyfikują klientów według częstotliwości, preferencji oraz czasu wizyt, tworzą tabele przestawne i przypisują segmenty klientów, dołączając pisemne uzasadnienie decyzji o klasyfikacji. To ćwiczenie rozwija umiejętności analizy danych oraz kompetencje analityczne, które są niezbędne w nowoczesnym zarządzaniu restauracją i relacjami z klientami.

Koncepcja szkolenia obejmuje również dziewięć szczegółowych studiów przypadku opartych na rzeczywistych międzynarodowych firmach (zaadaptowanych do celów edukacyjnych), w tym przykłady z dużych sieci gastronomicznych oraz niezależnych restauracji. Tematyka tych studiów obejmuje wdrażanie programów lojalnościowych opartych na sztucznej inteligencji, strategię marketingu w mediach społecznościowych, integrację platform dostaw żywności oraz rozwój modelu biznesowego zorientowanego na zrównoważony rozwój. Podejście oparte na studiach przypadku zapewnia, że uczestnicy pracują z autentycznymi scenariuszami biznesowymi, a nie abstrakcyjnymi ćwiczeniami teoretycznymi.

6.6 Wsparcie dla nauczycieli oraz rozwój zawodowy

Uznając, że skuteczne wdrożenie koncepcji szkoleniowej w znacznym stopniu zależy od przygotowania nauczycieli, koncepcja ta obejmuje dedykowaną strukturę wsparcia dla pedagogów. Poradnik dla nauczyciela zawiera materiały wprowadzające dotyczące sztucznej inteligencji oraz marketingu cyfrowego, wskazówki dla prowadzących każde ćwiczenie oraz sugestie dotyczące dalszego rozwoju zawodowego. Od nauczycieli nie oczekuje się, że będą ekspertami w dziedzinie sztucznej inteligencji; są oni raczej postrzegani jako osoby prowadzące, które wspierają uczniów w krytycznym korzystaniu z narzędzi cyfrowych.

Komponent rozwoju zawodowego odnosi się do ustaleń grup fokusowych, które wskazują, że nauczyciele potrzebują wsparcia, aby nadążać za postępami w branży. Zalecane działania obejmują: uczestnictwo w stażach i praktykach branżowych; udział w konferencjach technologicznych i gastronomicznych; wymianę doświadczeń z nauczycielami z instytucji partnerskich; oraz dostęp do zasobów internetowych i społeczności zawodowych. Międzynarodowa struktura konsorcjum stanowi naturalną podstawę dla ciągłej wymiany zawodowej między edukatorami w Polsce, Włoszech i Portugalii.

6.7 Sugerowane elementy innowacyjne

Projekt koncepcji kształcenia obejmuje szereg innowacyjnych elementów, które mają na celu wyróżnienie go spośród tradycyjnych programów kształcenia zawodowego w dziedzinie gastronomii:

Integracja narzędzi AI: Koncepcja ta jest jednym z pierwszych programów kształcenia zawodowego, które systematycznie łączy narzędzia AI z edukacją gastronomiczną, obejmując analizę zachowań klientów opartą na sztucznej inteligencji, tworzenie treści z wykorzystaniem sztucznej inteligencji oraz projektowanie kampanii marketingowych przy użyciu sztucznej inteligencji.

(b) Podejście oparte na studiach przypadków z wykorzystaniem przykładów z życia: Program obejmuje szczegółowe analizy przypadków opartych na rzeczywistych firmach (zaadaptowanych do celów edukacyjnych), co pozwala studentom na zapoznanie się z autentycznymi scenariuszami biznesowymi, a nie abstrakcyjnymi ćwiczeniami teoretycznymi.

(c) Modułowa i elastyczna struktura: Koncepcja ta została stworzona jako zestaw niezależnych modułów, które można zintegrować z istniejącymi programami nauczania zawodowego bez potrzeby ich całkowitego przeprojektowania, co umożliwia natychmiastowe wdrożenie w różnych kontekstach krajowych.

(d) Forma realizacji dwutorowej: Program został zaprojektowany z myślą o formie mieszanej, łączącej naukę stacjonarną z zasobami cyfrowymi oraz platformami do nauki online, co odzwierciedla preferencje wyrażone przez studentów w badaniach fokusowych.

(e) Projektowanie oparte na dowodach: Każdy aspekt koncepcji szkolenia jest bezpośrednio osadzony w badaniach empirycznych przeprowadzonych w fazie analizy dokumentów i grup fokusowych, co zapewnia, że program odpowiada na udokumentowane, a nie przypuszczalne potrzeby.

7. Podział obowiązków w zakresie tworzenia programów szkoleniowych

Opracowanie kompleksowego programu szkoleniowego opartego na koncepcji WP2 obejmowało systematyczny podział zadań pomiędzy partnerami konsorcjum, wykorzystując specjalistyczną wiedzę oraz zasoby każdej organizacji. Podział ten został uzgodniony podczas warsztatów II i III oraz sformalizowany w ramach przejścia z działań WP2 do WP3.

7.1. Struktura przydziału zadań

Obszar obowiązków	Partner główny	Partnerzy wspierający.	Produkty dostarczane
Badania grup fokusowych.	CNIPA Puglia (koordynacja)	Wszyscy partnerzy (wdrożenie krajowe)	Raporty grup fokusowych z PL, IT, PT; analiza skonsolidowana.
Badania biurowe: rynek zatrudnienia	CNIPA Puglia	SIPH, Epralima	Raporty dotyczące rynku pracy (UE, Włochy, Polska, Portugalia)
Badania biurkowe: analiza VET	ZDZ Kielce / SIPH	FZZ, CNIPA, Epralima	Analiza systemu edukacji i kształcenia zawodowego w krajach partnerskich
Mapowanie umiejętności	FZZ (metodologia)	Wszyscy partnerzy (informacje krajowe)	Macierz kompetencji, analiza niedoborów
Rozwój koncepcji kształcenia	Fundacja Zamenhofa (koordynacja)	Wszyscy współpartnerzy	Projekt koncepcji szkolenia, struktura modułu.
Rozwój programów szkoleniowych	Fundacja Zamenhofa / SIPH	CNIPA, ZDZ, Epralima	5 modułów szkoleniowych (WP3/WP5)
Innowacja w edukacji	Fundacja Zamenhofa	Wszyscy współpartnerzy	Innowacja edukacyjna Smart Gastronomy
Zapewnienie jakości.	FZZ	Wszyscy współpartnerzy	Raporty jakościowe, formularze ewaluacyjne

7.2. Plan wdrożenia

Podział zadań został przeprowadzony zgodnie z podejściem etapowym, dostosowanym do harmonogramu projektu:

- Faza 1 (styczeń – marzec 2024 r.): inauguracja projektu, umowa partnerska, wstępne badania biurkowe oraz przygotowania do warsztatu I. Partnerzy rozpoczęli krajowe działania związane z badaniami biurkowymi i opracowali materiały na pierwszą wymianę doświadczeń.
- Faza 2 (marzec – maj 2024 r.): Warsztat I (Polska), rozszerzenie badań desk research, rozpoczęcie badań fokusowych (Focus 1) oraz przygotowania do Warsztatu II. Szablony grup fokusowych zostały ukończone i przekazane wszystkim partnerom.
- Faza 3 (maj – wrzesień 2024 r.): Warsztat II (Włochy), finalizacja badań grup fokusowych (Focus 1 i Focus 2), mapowanie kompetencji oraz wstępne sformułowanie założeń koncepcji szkolenia.
- Faza 4 (wrzesień – grudzień 2024 r.): Warsztat III (Portugalia), konsolidacja wszystkich ustaleń badawczych, finalizacja mapowania kompetencji, opracowanie projektu koncepcji szkolenia oraz formalne porozumienie dotyczące podziału zadań w ramach programu szkolenia i rozwoju innowacji pedagogicznych (WP3).
- Faza 5 (listopad 2024 r. – kwiecień 2025 r.): Opracowanie programu innowacji pedagogicznych oraz szkoleń w oparciu o ramy koncepcyjne WP2, pod kierownictwem pakietu roboczego 3.

7.3. Gwarancja jakości wyników WP2

Jakość wyników WP2 została zapewniona dzięki ramom Zapewnienia Jakości zarządzanym przez FZZ. Obejmowały one: ujednolicone szablony badań grup fokusowych, które zapewniały porównywalność między krajami; wzajemną recenzję raportów z badań desk research przez innych partnerów konsorcjum; stopniową walidację wyników poprzez trzy dyskusje warsztatowe; kryteria oceny jakości stosowane do wszystkich produktów końcowych; oraz regularne raportowanie do Zespołu Zarządzania Jakością. Zespół Zarządzania Jakością (QMT), składający się z jednego przedstawiciela z każdej organizacji partnerskiej, dokonał przeglądu każdego wyniku WP2 przed jego finalizacją, zapewniając spójność, jakość oraz zgodność z celami projektu.

8. Metodologia warsztatów tematycznych oraz procesu badawczego

8.1. Organizacja oraz prowadzenie warsztatów

Każdy z trzech warsztatów merytorycznych został zorganizowany zgodnie z ustaloną metodologią opracowaną przez konsorcjum na etapie planowania projektu. Warsztaty miały charakter partycypacyjny, łącząc prezentacje plenarne z sesjami grup roboczych, burzami mózgów oraz dyskusjami strukturalnymi. Każdy warsztat był prowadzony przez inną organizację partnerską, co umożliwiło konsorcjum bezpośrednie zapoznanie się z kontekstem edukacyjnym i zawodowym wszystkich trzech krajów partnerskich.

Warsztat I (Polska, marzec 2024 r.) został zorganizowany przez Fundację im. Zofii Zamenhof i koncentrował się na wymianie doświadczeń oraz uruchomieniu ram analitycznych. Wzięło w nim udział dwóch przedstawicieli z każdej organizacji partnerskiej, w tym edukatorzy, nauczyciele, kadra zawodowa oraz członkowie instytucji partnerskich. Program warsztatów obejmował prezentacje dotyczące sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego w każdym kraju, ustrukturyzowaną burzę mózgów na temat wyzwań stojących przed edukacją gastronomiczną oraz opracowanie wytycznych dla późniejszych badań w grupach fokusowych.

Warsztaty II (Włochy, maj 2024 r.) zorganizowane przez CNIPA Puglia miały na celu pogłębienie analizy desk research, finalizację narzędzi badawczych dla grup fokusowych oraz rozwój metodologii mapowania kompetencji. Program warsztatów obejmował prezentacje krajowych wyników desk research, sesje analizy porównawczej oraz dyskusje grup roboczych dotyczące założeń koncepcji grup fokusowych i szkoleń. Kontekst włoski dostarczył cennych informacji na temat specyficznych wyzwań związanych z realizacją kształcenia i szkolenia zawodowego w południowych Włoszech, w tym wysokiego bezrobocia wśród młodzieży oraz znaczenia gastronomii napędzanej turystyką.

Warsztaty III (Portugalia, październik 2024 r.) zostały zorganizowane przez Epralimę i stanowiły zwieńczenie prac WP2. Skupiały się na ostatecznej syntezie wszystkich wyników badań, merytorycznej dyskusji na temat propozycji innowacji pedagogicznych oraz uzgodnieniu ram koncepcji szkoleń i podziału zadań. Kontekst portugalski podkreślił znaczenie konserwacji rzemiosła w obliczu modernizacji oraz rolę turystyki w kształtowaniu potrzeb edukacyjnych w dziedzinie gastronomii.

8.2. Metodologia badań grup fokusowych

Metodologia badań grup fokusowych została wspólnie opracowana przez konsorcjum i spójnie wdrożona we wszystkich krajach partnerskich. Opierała się na metodzie wywiadu grupowego (FGI), obejmującej ustrukturyzowane dyskusje prowadzone przez przeszkolonych moderatorów z celowo wybranymi grupami uczestników.

8.2.1. Instrumenty badawcze

Na potrzeby projektu opracowano dwa ujednolicone szablony grup fokusowych: Szablon Focus 01 (dla uczestników będących studentami) oraz Szablon Focus 02 (dla uczestników będących nauczycielami/trenerami). Szablony te zapewniły, że te same obszary tematyczne były omawiane we wszystkich krajach partnerskich, co umożliwiło miarodajne porównanie wyników na poziomie międzynarodowym. Zawierały one zarówno ustrukturyzowane przewodniki do dyskusji z predefiniowanymi pytaniami, jak i sekcje otwarte, które pozwalały na zgłębianie istotnych tematów w zależności od kraju.

Szablon dla studenta (Focus 01) obejmował następujące obszary: postrzeganie aktualnego zakresu programu oraz jego użyteczności w przyszłej karierze zawodowej; ocena dostosowania programu do wymagań współczesnego rynku pracy; identyfikacja mocnych i słabych stron programu; oczekiwania dotyczące treści programu oraz metodologii nauczania; poglądy na temat równowagi między teorią a praktyką; ocena doświadczeń ze staży; a także sugestie dotyczące udoskonalenia programu.

Szablon dla nauczyciela (Focus 02) obejmował: charakterystykę idealnego programu szkolenia zawodowego w dziedzinie gastronomii; rolę i strukturę staży oraz praktyk; zalecane metody i podejścia dydaktyczne; priorytety w zakresie doskonalenia programu nauczania w celu lepszego dostosowania go do potrzeb rynku pracy; ocenę rozwoju umiejętności przekrojowych; a także opinie na temat integracji technologii i narzędzi cyfrowych w edukacji gastronomicznej.

8.2.2. Selekcja uczestników

Uczestnicy grup fokusowych zostali wybrani metodą doboru celowego, aby zapewnić reprezentację kluczowych grup interesariuszy. W skład uczestników weszli studenci II i III roku studiów zawodowych o profilu gastronomicznym, którzy posiadali wystarczające doświadczenie w programie, aby móc przedstawić trafne oceny, a jednocześnie korzystać z proponowanych ulepszeń. Nauczyciele zostali wybrani w sposób zapewniający różnorodność dyscyplin związanych z kształceniem zawodowym w gastronomii, obejmując zarówno przedmioty techniczne związane z gotowaniem, jak i dyscypliny pomocnicze (ekonomia, języki, ICT, psychologia).

8.2.3. Zbieranie i analiza danych

Wszystkie sesje grup fokusowych były dokumentowane przy użyciu ustrukturyzowanych notatek sporządzanych przez moderatorów oraz, w miarę możliwości, nagrań audio (za zgodą uczestników). Dane analizowano za pomocą analizy tematycznej, a każda organizacja partnerska przygotowywała raport krajowy według jednolitej struktury. Raporty krajowe zostały następnie poddane międzynarodowej analizie porównawczej przez konsorcjum, identyfikując zarówno wspólne tematy, jak i różnice w poszczególnych krajach.

Jakość badań grup fokusowych została zapewniona dzięki kilku mechanizmom: ujednoliconym szablonom i przewodnikom po dyskusjach, szkoleniu moderatorów w zakresie metodologii pracy grup fokusowych, recenzowaniu raportów krajowych przez innych partnerów konsorcjum oraz walidacji ustaleń poprzez porównanie ich z danymi z badań biurkowych i wiedzą specjalistyczną członków konsorcjum.

8.3. Metodologia badań biurowych

Badania desk research przeprowadzono z zastosowaniem systematycznego podejścia do gromadzenia i analizy danych wtórnych. Każda organizacja partnerska została przypisana do odpowiedzialności za gromadzenie i analizę danych w kontekście krajowym, a jednocześnie wносиła wkład w analizę na poziomie europejskim. Pierwotne źródła danych obejmowały:

Oficjalne bazy danych statystycznych: Eurostat dla danych na poziomie UE; ISTAT dla statystyk włoskich; GUS (Główny Urząd Statystyczny) dla danych polskich; INE (Instituto Nacional de Estatística) dla statystyk portugalskich; bazy danych OECD dotyczące zatrudnienia oraz edukacji;

b) Dokumenty polityczne: dokumenty polityczne UE dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego; krajowe strategie w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dokumenty dotyczące reform; dokumentacja Europejskich Ram Kwalifikacji; specyfikacje Ram DigComp 2.2;

(c) Raporty branżowe: analizy sektora HoReCa; raporty dotyczące rynku dostaw żywności; prognozy dla branży turystycznej i gastronomicznej; badania pracodawców dotyczące zapotrzebowania na umiejętności;

(d) Źródła akademickie: publikacje naukowe dotyczące efektywności kształcenia zawodowego; badania nad kształceniem opartym na kompetencjach; analizy transformacji cyfrowej w sektorze gastronomicznym; literatura poświęcona innowacjom pedagogicznym.

Badania biurowe przeprowadzono w sposób iteracyjny, a wstępne ustalenia zaprezentowano i omówiono podczas warsztatów I (marzec 2024 r.). Dopracowano je na podstawie opinii oraz nowych danych w okresie między warsztatami, a finalizację przeprowadzono w ramach kompleksowej analizy podczas warsztatów II (maj 2024 r.) i III (październik 2024 r.).

8.4. Metodologia mapowania kompetencji

Proces mapowania kompetencji łączył podejście top-down i bottom-up. Komponent top-down wykorzystał europejskie ramy (EQF, DigComp 2.2) oraz istniejące modele kompetencji dla sektora HoReCa, aby stworzyć kompleksowe ramy kompetencyjne. Komponent bottom-up opierał się na ustaleniach grup fokusowych oraz analizach desk research, aby zidentyfikować, które kompetencje są obecnie rozwijane w ramach istniejących programów kształcenia i szkolenia zawodowego, które są poszukiwane na rynku pracy oraz gdzie występują największe luki.

Mapowanie zostało zorganizowane wokół trzech kategorii: kompetencji technicznych (twardych) specyficznych dla gastronomii i usług gastronomicznych; kompetencji cyfrowych zgodnych z DigComp 2.2; oraz kompetencji przekrojowych (miękkich) niezbędnych do osiągnięcia sukcesu zawodowego w tym sektorze. Dla każdego obszaru kompetencji mapowanie oceniało: aktualny poziom pokrycia w programach kształcenia i szkolenia zawodowego (oceniony jako wysoki, umiarkowany, minimalny lub brak); poziom popytu na rynku pracy (oceniony jako bardzo wysoki, wysoki, średni lub niski); oraz wynikającą z tego lukę (krytyczną, znaczącą, umiarkowaną lub minimalną).

Wyniki mapowania kompetencji stanowiły bezpośrednie dane wejściowe do opracowania koncepcji szkolenia, zapewniając, że program GastroNet będzie precyzyjnie ukierunkowany na najistotniejsze luki kompetencyjne zidentyfikowane w procesie badawczym.

GastroNet

EDUCATION
AND TRAINING

9. Wnioski oraz przejście do WP3

Kompleksowe badania, analizy oraz prace koncepcyjne realizowane w ramach Pakietu Roboczego 2 dostarczyły solidnych, opartych na dowodach fundamentów dla rozwoju programu szkoleniowego GastroNet oraz innowacji pedagogicznych. Oto kluczowe wnioski z działań w ramach Pakietu Roboczego 2:

Po pierwsze, analiza danych z dokumentacji oraz potrzeb potwierdziła, że sektor kształcenia zawodowego w gastronomii w całej UE stoi przed wyzwaniem strukturalnym: cyfrowa transformacja branży wprowadziła nowe wymagania kompetencyjne, których tradycyjne programy edukacyjne nie są w stanie odpowiednio zaspokoić. To stwierdzenie było spójne w Polsce, Włoszech i Portugalii, co potwierdza transnarodowe podejście projektu.

Po drugie, badania przeprowadzone w grupach fokusowych dostarczyły cennych danych jakościowych bezpośrednio od dwóch kluczowych grup interesariuszy – uczniów i nauczycieli. Zbieżność ich perspektyw w trzech krajach wzmacnia wiarygodność ustaleń i zapewnia, że koncepcja szkolenia opiera się na udokumentowanych potrzebach, a nie na założeniach.

Po trzecie, ćwiczenie mapowania kompetencji umożliwiło systematyczne zidentyfikowanie konkretnych luk kompetencyjnych, które program szkoleniowy powinien uwzględnić, przy czym marketing cyfrowy, handel elektroniczny, narzędzia sztucznej inteligencji, przedsiębiorczość oraz techniki pozyskiwania klientów okazały się obszarami o najwyższym priorytecie.

Po czwarte, projekt koncepcji szkoleniowej stworzony w ramach procesu WP2 oferuje przejrzyste, modułowe i wdrażalne ramy dla innowacji pedagogicznych. Jego zgodność z ramami EQF oraz DigComp 2.2 zapewnia europejską adekwatność i potencjał transferu.

Po piąte, ustalony podział zadań zapewnia, że każdy partner wniesie swoją specjalistyczną wiedzę do opracowania programu szkoleniowego, co maksymalizuje jakość i trafność końcowych rezultatów.

Wyniki WP2 – analiza badań i potrzeb, ustalenia grup fokusowych, mapowanie kompetencji, założenia koncepcji szkolenia oraz podział zadań – stanowiły łącznie dane wejściowe dla pakietu roboczego 3 (Innowacje pedagogiczne). W ramach tego pakietu opracowano i przetestowano kompleksowy program szkoleniowy, dokument dotyczący innowacji pedagogicznych (Inteligentna gastronomia) oraz scenariusz szkolenia.

9.1. Udział w osiągnięciu celów projektu

Działania w ramach WP2 przyczyniły się w sposób bezpośredni i znaczący do realizacji ogólnych celów projektu. Celem projektu było zwiększenie kompetencji absolwentów szkół gastronomicznych w zakresie technik sprzedaży oraz pozyskiwania klientów z wykorzystaniem nowoczesnych technologii i internetu. Badania desk research oraz analizy w grupach fokusowych dostarczyły dowodów naukowych wskazujących na konkretne obszary, w których występują braki w tych kompetencjach, a opracowanie koncepcji szkoleniowej przekształciło te dowody w konkretne, możliwe do wdrożenia ramy edukacyjne.

Wymiana doświadczeń pomiędzy partnerami, zrealizowana poprzez trzy warsztaty merytoryczne oraz stałą współpracę, przyczyniła się do poszerzenia wiedzy kadry dydaktycznej uczestniczących organizacji. Nauczyciele i trenerzy ze wszystkich instytucji partnerskich zapoznali się z różnorodnymi krajowymi podejściami do kształcenia zawodowego w gastronomii, innowacyjnymi metodami nauczania oraz cyfrowymi narzędziami edukacyjnymi. Ten transgraniczny transfer wiedzy stanowi istotną wartość dodaną transnarodowego charakteru projektu.

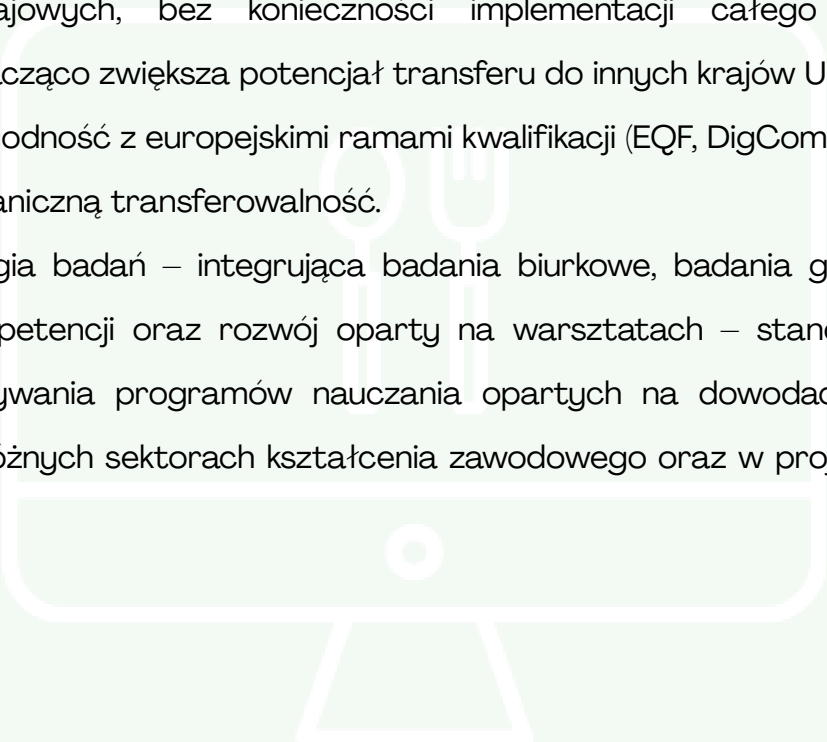
Przygotowanie koncepcji szkoleń dla uczniów szkół gastronomicznych, będące zamierzonym rezultatem projektu, zostało pomyślnie zrealizowane dzięki systematycznemu i opartemu na dowodach podejściu WP2. Koncepcja została opracowana nie na podstawie teoretycznych założeń, lecz na podstawie udokumentowanych potrzeb i oczekiwań kluczowych grup interesariuszy – uczniów, nauczycieli oraz rynku pracy – w trzech krajach UE.

9.2. Zrównoważony rozwój oraz przenoszalność

Wyniki WP2 wykazują znaczący potencjał w zakresie trwałości oraz możliwości transferu. Badania oraz rezultaty analiz grup fokusowych dostarczają wszechstronnego obrazu stanu kształcenia i szkolenia zawodowego w gastronomii w Polsce, Włoszech i Portugalii, co może stanowić punkt odniesienia dla przyszłego planowania edukacji w tych krajach oraz poza nimi. Ramy mapowania kompetencji można dostosować i zastosować w innych sektorach kształcenia i szkolenia zawodowego, które stają przed podobnymi wyzwaniami związanymi z transformacją cyfrową.

Modułowa konstrukcja koncepcji szkolenia zapewnia, że poszczególne moduły mogą być wdrażane niezależnie przez instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego w różnych kontekstach krajowych, bez konieczności implementacji całego programu. Ta elastyczność znacząco zwiększa potencjał transferu do innych krajów UE oraz środowisk edukacyjnych. Zgodność z europejskimi ramami kwalifikacji (EQF, DigComp 2.2) dodatkowo wspiera transgraniczną transferowalność.

Sama metodologia badań – integrująca badania biurkowe, badania grup fokusowych, mapowanie kompetencji oraz rozwój oparty na warsztatach – stanowi powtarzalny model opracowywania programów nauczania opartych na dowodach, który można zastosować w różnych sektorach kształcenia zawodowego oraz w projektach innowacji edukacyjnych.



GastroNet

EDUCATION
AND TRAINING



Dofinansowane przez
Unię Europejską

W przypadku jakichkolwiek problemów lub pytań prosimy o kontakt z koordynatorem projektu pod poniższym adresem e-mail:

biuro@zofiazamenhof.pl

Koordinator projektu:



Fundacja
im. Zofii Zamenhof



gastronet-edu.eu