

Październik 2018



MODEL KOMPETENCJI TRENERA BRANŻY HORECA,
PROJEKT PARTNERSKI ERASMUS+
„TRENER KADR SEKTORA TURYSTYCZNEGO”

dr Marek Nocoń

Wyższa Szkoła Turystyki i Ekologii w Suchej Beskidzkiej





WSTiE

Wyższa Szkoła Turystyki i Ekologii

WSTiE jest stabilną i uznaną marką wśród uczelni wyższych na rynku edukacyjnym Europy. Studia licencjackie, inżynierskie i magisterskie to wysoka jakość kształcenia, która została potwierdzona licznymi nagrodami, akredytacjami i certyfikatami.

Wśród uczelni wyższych wyróżnia nas kreatywność i innowacyjność w tworzeniu atrakcyjnych perspektyw zawodowych.

Naszą misją jest gwarantowanie absolwentom kompleksowego wykształcenia w oparciu o aktualną wiedzę praktyków biznesu.



Oferta edukacyjna

- **Studia licencjackie** (turystyka i rekreacja, politologia – I stopień)
- **Studia magisterskie** (turystyka i rekreacja – II stopień)
- **Studia inżynierskie** (informatyka – I stopień)
- **Studia podyplomowe**
- **Studia MBA**
- **Kursy i szkolenia**
- **Praktyki i staże**



Projekt „Trener kadr sektora turystycznego” jest dofinansowany z programu Erasmus+.

Realizowany jest w akcji 2 Partnerstwa strategiczne w sektorze Kształcenie i szkolenia zawodowe.

Okres realizacji: XI 2017 – X 2019

Zaangażowani:

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



Cel projektu

Głównym celem projektu jest opracowanie standardu opisu kwalifikacji trenera zawodowego/VET w branży HORECA, oraz kompleksowego programu szkolenia trenerów, w celu zwiększenia liczby wykwalifikowanych trenerów zawodowych branży gastronomicznej.

Na podstawie doświadczeń organizacji partnerskich chcemy zbudować standard kompetencji trenera HORECA wraz z gotowymi materiałami edukacyjnymi. Służyć one będą wyposażeniu każdego, kto chce podnieść swoje kompetencje w zakresie prowadzenia szkoleń dla HORECA w pakiet kompetencji trenerskich i interpersonalnych

Grupę docelową projektu stanowią trenerzy branży HORECA.



Na podstawie własnych doświadczeń i wywiadów z osobami prowadzącymi szkolenia adresowanymi dla HORECA wyodrębniono trzy standardy zawodu, dla których opracujemy i zwalidujemy ścieżki edukacyjne w ramach projektu:

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



Projekt realizowany jest w III etapach:

Etap I

Badania dotyczące oczekiwanych, posiadanych i brakujących kompetencji wśród trenerów i edukatorów branży HORECA.

Na dzień dzisiejszy na rynku szkoleniowym HORECA nie funkcjonuje standard wiedzy i kompetencji trenera kadr branży HORECA.

Aby zbudować kompletny model trenera dla kadr branży HORECA należy doprecyzować jakich kompetencji brakuje fachowcom HORECA, aby w profesjonalny sposób przekazywać swoją wiedzę i doświadczenie.



Przy realizacji I etapu projektu byli obecni eksperci/ specjaliści/ naukowcy od każdego z Partnerów.

Aby uzyskać pełną kompleksowość badań włączeni zostali do nich również pracownicy, pracodawcy, przedsiębiorcy, trenerzy oraz edukatorzy branży HORECA. Z nimi były przeprowadzone wywiady, ankiety i badania fokusowe.



Założenia ogólne badań

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



Przedmiot badań

**Kompetencja 1: IDENTYFIKOWANIE POTRZEB SZKOLENIOWYCH
W ZAKRESIE ZAPOTRZEBOWANIA BRANŻY HORECA**

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

**Kompetencja 3: KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE
TRENERA**



Wnioski z badań

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



Etap II

Opracowanie standardów kompetencji trenera VET branży HORECA wraz z przygotowaniem platformy edukacyjnej

Przy realizacji II etapu projektu biorą udział eksperci specjaliści i trenerzy związani z kształceniem zawodowym, ustawicznym, kształceniem osób dorosłych w branży HORECA, jak również graficy, programiści, informatycy do prac nad przygotowaniem platformy od strony technicznej.



Synteza zawodu

Trener branży HORECA bierze aktywny udział w **konsultacji, projektowaniu, tworzeniu i przygotowaniu szkoleń** dla osób wykonujących zawody w branży HORECA. Odpowiada także za ich **organizację, realizację i ewaluację**.

Zapewnia jakość procesu szkolenia oraz **nadawanie kwalifikacji w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się w miejscu pracy**. Dokonuje analizy potrzeb i problemów, dopasowuje narzędzia do wymagań danej grupy.



Synteza zawodu

Trener branży HORECA **gromadzi i opracowuje bazę materiałów metodycznych, pomocy dydaktycznych** oraz innych narzędzi niezbędnych w procesie uczenia się. Uczestniczy również w **projektowaniu prezentacji multimedialnych** i innych interaktywnych form, wykorzystywanych w nauczaniu. **Dobiera odpowiednie techniki i narzędzia multimedialne** do materiału i celów kształcenia oraz ocenia ich skuteczność.

Nazwy zwyczajowe:

- coach HORECA,
- trener branży gastronomicznej,
- trener branży turystycznej,
- trener HORECA,
- doradca HORECA.



Opis pracy

Trener branży HORECA:

- przeprowadza analizę potrzeb szkoleniowych związaną z danym zawodem,
- dba o stworzenie spójnej koncepcji szkolenia z wykorzystaniem narzędzi odpowiadających specyficznym potrzebom grupy docelowej,
- stale pogłębia wiedzę z wybranej dziedziny.



Opis pracy

Celem pracy trenera branży HORECA jest przeprowadzenie szkolenia dla pracowników określonej specjalizacji **zgodnie z przyjętym programem i według ustalonych warunków.**

Działalność trenera branży HORECA ponadto polega na **tworzeniu merytorycznej zawartości multimedialnej materiałów dydaktycznych we współpracy z programistami i grafikami.**

Narzędzia multimedialne:

- quizy,
- samouczki,
- filmy instruktażowe,
- chmury wyrazów,
- multimedialne prezentacje
- animacje.



Sposoby wykonywania pracy



Praca trenera branży HORECA opiera się przede wszystkim na:

- analizie rynku edukacji dla osób dorosłych,
- analizie luk kompetencyjnych w zespołach,
- opracowywaniu szkoleń pod konkretne potrzeby (kursy „szyte na miarę”),
- współtworzeniu materiałów dydaktycznych, w tym multimedialnych dla branży.



Zadania zawodowe

Z1 Identyfikowanie, analizowanie i diagnoza potrzeb szkoleniowych pracowników z branży HORECA.

Z2 Projektowanie rozwiązań szkoleniowych odpowiadających potrzebom danej grupy zawodowej.

Z3 Opracowanie obudowy dydaktycznej do realizacji określonego programu szkolenia dla pracowników branży HORECA.

Z4 Realizacja szkolenia zawodowego dla branży HORECA.

Z5 Ewaluacja procesu szkolenia.

Z6 Dokumentowanie procesu szkolenia zgodnie z przyjętymi procedurami i potrzebami klienta.

Z7 Analiza i ocena kompetencji na podstawie doświadczeń szkoleniowych.

Z8 Prowadzenie procesów doradczych i formułowanie rekomendacji.

Z9 Prowadzenie rozmów ze zleceniodawcą, przejrzyste komunikowanie zakresu wykonywanych usług i działań niezbędnych przy ich realizacji.



Kompetencje specyficzne trenerów branży HORECA szkolących w wybranych zawodach i na wybranych stanowiskach

Opis trenera branży HORECA zakłada, że nabędzie on kluczowe kompetencje do wykonywania zadań zawodowych niezależnie od zawodu, w którym się będzie specjalizował. Jednak specyfika branży HORECA i stanowisk w nich występujących **wymaga od trenera dużej wiedzy związanej z danym zawodem**. Aby być wiarygodnym dla osób, które szkoli musi mieć zaawansowane umiejętności z danej dziedziny. Główny bowiem nacisk w tej branży jest stawiany na **umiejętności praktyczne**.



Model kompetencji trenera branży HORECA.

Specyfika branży HORECA związana m.in. z **czasem pracy, dużymi obciążeniami fizycznymi, zmieniającymi się trendami i preferencjami klientów**, a także **wzrostem konkurencyjności** powoduje, że wyzwania stojące przed osobami tworzącymi i realizującymi szkolenia w tej branży są duże.

Kompetencje trenerskie można określić jako **sumę doświadczeń, zdolności, umiejętności, sposobów zachowania i wiedzy** korelujących z odpowiednimi **cechami osobowości**. Są one ściśle powiązane z **praktyką i rozwojem zawodowym**.



Model kompetencji trenera branży HORECA.

Trener branży HORECA powinien:

- **znać specyfikę branży i stale monitorować** sektor hotelarsko-gastronomiczny,
- **identyfikować specyficzną dynamikę dla danego stanowiska,**
- **analizować trendy** w celu przedstawienia oferty i narzędzi edukacyjnych,
- **rozumieć kompetencje branżowe,** aby określać kompetencje i potrzebę ich kształcenia,
- **zmotywować i nadać kierunek** rozwoju danej osoby w HORECA.



Profil kompetencyjny trenera branży HORECA.



Model kompetencji trenera branży HORECA.

Do zadań trenera będzie należało także kształtowanie w klientach takich cech osobistych, które są istotne dla tej branży. Można do nich zaliczyć m.in.:

- elastyczność,
- kreatywność,
- innowacyjność,
- dyspozycyjność,
- przedsiębiorczość.



Profil kompetencyjny trenera branży HORECA.

TRENER SPECJALISTA BRANŻY HORECA

* wyróżnione w ramach projektu specjalizacji dla trenera branży HORECA

specjalizacja	trener zawodów kucharskich	trener zawodów barmańskich	trener kelnerów
zakres zadań	szkoli pomoce kuchenne, kucharzy szefów kuchni	szkoli barmanów, baristów, sommalierów	szkoli kelnerów



Profil kompetencyjny trenera branży HORECA.

Trener w zależności od stopnia rozwoju osobistego i poziomu wiedzy oraz doświadczenia powinien być przygotowany do:

1. samodzielnego projektowania i prowadzenia szkolenia adresowanego do wybranej grupy zawodowej;
2. tworzenia autorskich metod według wybranej specjalizacji tematycznej;
3. wykorzystywania potencjału grupy w tworzeniu nowych ścieżek edukacyjnych;
4. współpracy z organizacjami branżowymi i pracodawcami w wypracowywaniu rozwiązań edukacyjnych dopasowanych do grupy docelowej.



Etap III

Walidacja – testowanie wypracowanych rozwiązań

Do udziału w realizacji tego etapu zostaną zaproszeni chętni do przejścia szkolenia z wykorzystaniem standardów.





Dziękuję za uwagę!

dr Marek Nocoń

Wyższa Szkoła Turystyki i Ekologii w Suchej Beskidzkiej