

RAPORT VI

KSZTAŁCENIE KADR TURYSTYCZNYCH A POTRZEBY RYNKU PRACY

- perspektywa uczniów i studentów
kierunków turystycznych wobec
pracy w turystyce w strukturach JST



BCU
TURYSTYKA
BRANŻOWE CENTRUM UMIEJĘTNOŚCI

Lider:



Partnerzy:



SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
1. ZAŁOŻENIA PROJEKTU BADAWCZEGO	5
1.1. CEL PROJEKTU	5
1.2. UZASADNIENIE PODJĘCIA BADAŃ	6
1.3. UWARUNKOWANIA ROZWOJU KADR TURYSTYCZNYCH	6
1.3.1. ZNACZENIE KAPITAŁU LUDZKIEGO DLA ROZWOJU TURYSTYKI	6
1.3.2. MIĘDZYNARODOWE I KRAJOWE UWARUNKOWANIA ROZWOJU KADR TURYSTYCZNYCH	8
1.3.3. ROLA INSTYTUCJI PUBLICZNYCH W KSZTAŁCENIU KADR TURYSTYCZNYCH	9
1.3.4. KSZTAŁCENIE KADR TURYSTYCZNYCH W DOKUMENTACH STRATEGICZNYCH	
WOJEWÓDZTW	12
2. METODYKA BADAŃ	16
2.1. CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADAWCZEGO	16
2.2. ZASTOSOWANE NARZĘDZIA BADAWCZE	17
2.3. PYTANIA BADAWCZE	17
2.4. HIPOTEZY BADAWCZE	18
2.5. ORGANIZACJA I PRZEBIEG BADAŃ	19
3. TŁO TEORETYCZNE I INSTYTUCJONALNE	20
4. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH	22
4.1. ANALIZA ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW	22
5. WERYFIKACJA PYTAŃ I HIPOTEZ BADAWCZYCH	46
6. WNIOSKI I REKOMENDACJE	48
6.1. NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI	48
6.2. REKOMENDACJE DLA UCZNIÓW I STUDENTÓW KIERUNKÓW TURYSTYCZNYCH	50
SPIS TABEL	53
SPIS WYKRESÓW	54

WSTĘP

Współczesna turystyka odgrywa coraz większą rolę w rozwoju społeczno-gospodarczym regionów, a jednostki samorządu terytorialnego stają się jednym z kluczowych podmiotów odpowiedzialnych za kreowanie polityki turystycznej, promocję miejsc oraz wspieranie lokalnej przedsiębiorczości. Samorządy realizują liczne zadania związane z planowaniem rozwoju turystyki, zarządzaniem produktami turystycznymi, współpracą z przedsiębiorcami i organizacjami branżowymi, a także budowaniem atrakcyjnego wizerunku miast i regionów. W konsekwencji rośnie znaczenie odpowiednio przygotowanych kadr zdolnych do podejmowania pracy w instytucjach publicznych związanych z sektorem turystycznym.

Zmiany zachodzące na rynku pracy sprawiają, że od absolwentów kierunków turystycznych oczekuje się coraz szerszego zakresu kompetencji, obejmującego nie tylko wiedzę branżową, lecz również umiejętności związane z zarządzaniem projektami, marketingiem terytorialnym, współpracą międzyinstytucjonalną oraz wykorzystywaniem nowoczesnych technologii. Szczególnego znaczenia nabiera również znajomość mechanizmów funkcjonowania administracji publicznej i jej roli w tworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi turystyki na poziomie lokalnym i regionalnym.

Jednocześnie sektor samorządowy pozostaje dla wielu uczniów i studentów kierunków turystycznych stosunkowo mało rozpoznanym obszarem aktywności zawodowej. Pomimo rosnącego znaczenia jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu turystyką, wiedza dotycząca możliwości zatrudnienia, zakresu obowiązków oraz ścieżek rozwoju zawodowego w instytucjach publicznych jest często ograniczona.

W związku z tym szczególnie istotne staje się poznanie opinii młodych ludzi na temat atrakcyjności pracy w strukturach JST, ich gotowości do podjęcia zatrudnienia oraz oceny stopnia przygotowania do wykonywania zadań zawodowych w sektorze publicznym.

Niniejszy Raport koncentruje się na analizie opinii uczniów i studentów kierunków turystycznych dotyczących pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego. Szczególną uwagę poświęcono ocenie atrakcyjności zatrudnienia w instytucjach samorządowych, identyfikacji preferowanych miejsc pracy, analizie kompetencji rozwijanych w procesie kształcenia oraz rozpoznaniu czynników sprzyjających i ograniczających podejmowanie pracy w sektorze publicznym. Uzyskane wyniki mogą stanowić istotny materiał wspierający rozwój współpracy pomiędzy systemem edukacji a jednostkami samorządu terytorialnego oraz doskonalenie procesu kształcenia przyszłych kadr dla sektora turystycznego.

1. ZAŁOŻENIA PROJEKTU BADAWCZEGO

1.1. Cel projektu

Głównym celem projektu było poznanie opinii uczniów i studentów kierunków turystycznych na temat pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego oraz określenie stopnia przygotowania przyszłych kadr do podejmowania zatrudnienia w instytucjach odpowiedzialnych za rozwój i promocję turystyki.

W ramach badań podjęto próbę identyfikacji poziomu zainteresowania respondentów pracą w sektorze samorządowym, oceny atrakcyjności zatrudnienia w jednostkach samorządu terytorialnego, preferowanych miejsc pracy oraz najważniejszych zadań zawodowych realizowanych przez instytucje publiczne związane z turystyką. Istotnym elementem projektu była również analiza stopnia dopasowania programów kształcenia do wymagań pracy w strukturach JST, ocena praktycznego charakteru zdobywanej wiedzy oraz identyfikacja luk kompetencyjnych dostrzeganych przez respondentów.

Celem badania było ponadto określenie czynników zachęcających i ograniczających podejmowanie pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, a także rozpoznanie oczekiwań młodych ludzi wobec współpracy szkół i uczelni z sektorem publicznym.

1.2. Uzasadnienie podjęcia badań

Współczesna turystyka stanowi jeden z istotnych obszarów działalności jednostek samorządu terytorialnego. Samorządy odpowiadają za kreowanie polityki rozwoju turystyki, promocję regionów, wspieranie przedsiębiorczości oraz inicjowanie współpracy pomiędzy podmiotami publicznymi, organizacjami społecznymi i przedsiębiorstwami branży turystycznej. W konsekwencji rośnie zapotrzebowanie na specjalistów posiadających kompetencje umożliwiające funkcjonowanie zarówno w sektorze prywatnym, jak i administracji publicznej.

Zmieniające się uwarunkowania społeczno-gospodarcze, rozwój nowych technologii oraz wzrost znaczenia marketingu terytorialnego powodują, że od absolwentów kierunków turystycznych oczekuje się coraz szerszego zakresu wiedzy i umiejętności. Szczególnego znaczenia nabierają kompetencje związane z planowaniem rozwoju turystyki, zarządzaniem projektami, współpracą międzyinstytucjonalną oraz pozyskiwaniem środków zewnętrznych.

Pomimo rosnącej roli jednostek samorządu terytorialnego w rozwoju turystyki nadal stosunkowo niewiele badań koncentruje się na postrzeganiu pracy w sektorze publicznym przez uczniów i studentów kierunków turystycznych. Rozpoznanie ich opinii może przyczynić się do lepszego dostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy, zwiększenia atrakcyjności zatrudnienia w JST oraz skuteczniejszego przygotowania przyszłych pracowników do realizacji zadań związanych z rozwojem turystyki na poziomie lokalnym i regionalnym.

1.3. Uwarunkowania rozwoju kadr turystycznych

1.3.1. Znaczenie kapitału ludzkiego dla rozwoju turystyki

Rzeczpospolita

Rozwój kadr turystycznych jest procesem wielowymiarowym, uzależnionym od czynników społecznych, ekonomicznych, technologicznych i instytucjonalnych. Współczesny rynek pracy wymaga od absolwentów

kierunków turystycznych nie tylko wiedzy branżowej, lecz również kompetencji umożliwiających funkcjonowanie w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu społeczno-gospodarczym.

Szczególną rolę w kształtowaniu potencjału zawodowego przyszłych pracowników odgrywa system edukacji, który powinien odpowiadać na potrzeby przedsiębiorstw turystycznych, organizacji branżowych oraz instytucji publicznych. Coraz większego znaczenia nabierają kompetencje cyfrowe, umiejętność zarządzania projektami, znajomość języków obcych, zdolność do pracy w środowisku międzykulturowym oraz umiejętność współpracy z podmiotami reprezentującymi różne sektory gospodarki.

Istotnym elementem rozwoju kadr turystycznych jest również wzrost znaczenia jednostek samorządu terytorialnego jako podmiotów odpowiedzialnych za kreowanie polityki turystycznej, rozwój infrastruktury, promocję regionów i wspieranie lokalnej przedsiębiorczości. Oznacza to konieczność przygotowania specjalistów zdolnych do funkcjonowania na styku administracji publicznej, organizacji turystycznych i sektora prywatnego.

Ważnym wyzwaniem pozostaje także zapewnienie odpowiedniego poziomu praktycznego przygotowania zawodowego poprzez rozwijanie współpracy pomiędzy szkołami, uczelniami, jednostkami samorządu terytorialnego oraz organizacjami odpowiedzialnymi za rozwój turystyki. Praktyki zawodowe, staże, projekty realizowane wspólnie z partnerami społecznymi oraz udział w wydarzeniach branżowych mogą istotnie zwiększać gotowość młodych ludzi do podejmowania pracy w sektorze turystycznym.

Kapitał ludzki stanowi jeden z najważniejszych czynników determinujących rozwój współczesnej turystyki. Obejmuje on zasób wiedzy, umiejętności, doświadczeń, kompetencji społecznych oraz postaw pracowników,

które wpływają na jakość świadczonych usług, poziom innowacyjności oraz konkurencyjność regionów turystycznych.

W sektorze turystycznym szczególnego znaczenia nabierają kompetencje związane z komunikacją interpersonalną, organizacją wydarzeń, zarządzaniem projektami, obsługą klienta, wykorzystaniem nowoczesnych technologii oraz współpracą pomiędzy różnymi grupami interesariuszy. Rosnąca rola jednostek samorządu terytorialnego w rozwoju turystyki sprawia, że istotne stają się również umiejętności związane z funkcjonowaniem administracji publicznej, marketingiem terytorialnym oraz planowaniem strategicznym.

Odpowiednio przygotowane kadry stanowią warunek skutecznej realizacji polityki turystycznej na poziomie lokalnym i regionalnym. Pracownicy posiadający wysokie kompetencje zawodowe przyczyniają się do tworzenia atrakcyjnych produktów turystycznych, wzmacniania konkurencyjności destynacji oraz budowania trwałych relacji pomiędzy samorządami, przedsiębiorstwami i społecznościami lokalnymi.

Z tego względu inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego, wzmacnianie współpracy pomiędzy sektorem edukacji i administracją publiczną oraz dostosowywanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy należy uznać za jeden z kluczowych warunków rozwoju turystyki w Polsce.

1.3.2. Międzynarodowe i krajowe uwarunkowania rozwoju kadr turystycznych

UNWTO wskazuje w swoim dokumencie „*Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju do roku 2030 wraz z celami zrównoważonego rozwoju (SDG)*”, że „dobrze wyszkolona i wykwalifikowana siła robocza ma kluczowe znaczenie dla rozwoju turystyki. Sektor ten może zachęcać do inwestowania w kształcenie i szkolenie zawodowe oraz wspierać mobilność siły roboczej poprzez umowy transgraniczne dotyczące kwalifikacji, standardów i certyfikatów. W szczególności młodzież (...)

powinna korzystać ze środków edukacyjnych, w których turystyka może promować integrację, wartości kultury tolerancję oraz pokój”¹.

Prognozy UNWTO na najbliższe lata wskazują na dynamiczny wzrost zatrudnienia w sektorze turystycznym, co przełoży się na rosnące zapotrzebowanie na nowoczesne i dobrze wykształcone kadry. Podobne stanowisko prezentuje Unia Europejska, podkreślając, że przewaga konkurencyjna Europy na globalnym rynku turystycznym będzie zależała od tworzenia innowacyjnych, markowych produktów turystycznych oraz od wysokiej jakości usług – ściśle powiązanej z poziomem kompetencji i profesjonalizmu pracowników mających bezpośredni kontakt z klientem. Wraz z postępującą standaryzacją ofert, rozwojem nowych produktów turystycznych, zmianami w preferencjach podróżnych oraz wdrażaniem nowoczesnych technologii, rola wykwalifikowanej kadry staje się kluczowym czynnikiem rozwoju całej branży².

Jednocześnie UE przewiduje, że w okresie nadchodzących lat zdecydowanie wzrośnie zainteresowanie młodych ludzi podejmowaniem pracy w obsłudze ruchu turystycznego³.

Jak wskazuje Polska Organizacja Turystyczna, w sektorze turystyki pojawiają się nowe zawody czy techniki pracy zespołowej. Wyraźnie przyspiesza presja na podnoszenie kompetencji w edukacji pozaformalnej. Stają się one priorytetem międzynarodowych turystycznych programów edukacyjnych (między innymi UNWTO)⁴.

1.3.3. Rola instytucji publicznych w kształceniu kadr turystycznych

Również Ministerstwo Sportu i Turystyki (MSiT) realizuje działania związane z rozwojem kapitału ludzkiego w sektorze turystycznym, obejmujące

¹ UNWTO, TOURISM IN THE 2030 AGENDA, 2015, <https://www.unwto.org/tourism-in-2030-Agenda>

² UNWTO, <https://www.untourism.int/un-tourism-education>

³ European Parliament, <https://www.europarl.europa.eu/portal/en>

⁴ Strategia zarządzania zintegrowaną komunikacją marketingową w turystyce do roku 2030, Przyływ podnosi wszystkie łódzie, Polska Organizacja Turystyki, Warszawa 2023, s.56

wspieranie procesu kształcenia, doskonalenie zawodowe kadr oraz współpracę z instytucjami edukacyjnymi i badawczymi w celu dostosowania kompetencji pracowników do zmieniających się potrzeb rynku turystycznego. Zadania te realizuje przede wszystkim Departament Turystyki. W jego kompetencjach znajdują się m.in. takie działania jak:

- wspieranie kształcenia kadr turystycznych w systemie edukacji formalnej,
- szkolenie i doskonalenie zawodowe pracowników branży turystycznej,
- współpracę z uczelniami, szkołami i ośrodkami badawczymi,
- rozwój kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy⁵.

W praktyce działania te obejmują m.in. seminaria i szkolenia dotyczące kwalifikacji zawodowych, przewodnictwa turystycznego, hotelarstwa czy funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Ministerstwo organizowało również spotkania środowisk przewodnickich oraz seminaria poświęcone sektorowym ramom kwalifikacji w turystyce. Resort prowadzi także szkolenia skierowane do przedstawicieli branży turystycznej, np. organizatorów turystyki korzystających z instrumentów wsparcia publicznego (np. szkolenia dot. zasad funkcjonowania Turystycznego Funduszu Pomocowego itp. MSiT pełni głównie funkcję koordynacyjną i strategiczną. Samo kształcenie zawodowe realizowane jest przede wszystkim przez uczelnie, szkoły branżowe, organizacje turystyczne (POT, ROT, LOT), stowarzyszenia oraz podmioty szkoleniowe.

O potrzebie doskonalenia kadr (także przyszłych kadr turystycznych) wskazano m.in. w dokumencie strategicznym Polskiej Organizacji Turystycznej z 2012 roku. W przeprowadzonej analizie SWOT potencjału krajowej turystyki, wskazano w Słabych Stronach: „*Niedostateczny poziom wyszkolenia pracowników branży turystycznej*”, w Zagrożeniach: „*Brak dopływu do branży turystycznej dostatecznej liczby odpowiednio wykształconych pracowników (deficyt ilościowy i jakościowy siły roboczej)*” natomiast w Szansach wskazano na: „*Poprawę jakości usług turystycznych w wyniku m.in. wzrostu konkurencji, a także lepszego*

⁵ Ministerstwo Sportu i Turystyki, <https://www.gov.pl/web/sport/departament-turystyki2021.com>

wykształcenia/szkolenia pracowników i wprowadzanych standardów obsługi”⁶.

Istotną rolę w przygotowaniu kadr dla sektora turystycznego odgrywają również ministerstwa odpowiedzialne za edukację oraz szkolnictwo wyższe i naukę.

Na poziomie szkolnictwa średniego (zadanie Ministerstwa Edukacji- ME) działania koncentrują się przede wszystkim na rozwoju kształcenia zawodowego w zawodach należących do branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, wdrażaniu dodatkowych umiejętności zawodowych oraz funkcjonowaniu Branżowych Centrów Umiejętności, których zadaniem jest wspieranie współpracy szkół, uczelni i pracodawców, a także aktywizacja zawodowa uczniów, studentów i absolwentów. Ponadto istotnym elementem systemu jest rozwój kształcenia ustawicznego oraz doskonalenie kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych. Szczególną rolę odgrywają Branżowe Centra Umiejętności, prowadzące działalność edukacyjną, szkoleniową i egzaminacyjną oraz wspierające transfer wiedzy i nowych technologii do systemu edukacji⁷. ME umożliwia również szkołom prowadzącym kształcenie zawodowe realizację dodatkowych umiejętności zawodowych i kwalifikacji rynkowych, dostosowanych do potrzeb poszczególnych branż, w tym sektora turystycznego i hotelarskiego.

Na poziomie szkolnictwa wyższego minister właściwy do spraw nauki (Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – MNiSW) wspiera rozwój kadr dla turystyki poprzez finansowanie uczelni prowadzących kierunki związane z turystyką, rekreacją i hotelarstwem, wzmacnianie współpracy nauki z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz tworzenie warunków sprzyjających podnoszeniu jakości kształcenia i badań naukowych. Działania te mają na celu dostosowanie kompetencji absolwentów do zmieniających

⁶ Marketingowa Strategia Polski w Sektorze Turystyki na lata 2012-2020, Polska Organizacja Turystyczna, Warszawa 2012, s. 73

⁷ Branżowe Centra Umiejętności, Ministerstwo Edukacji,
<https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejtnosci>,

się potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie transferu wiedzy pomiędzy uczelniami a gospodarką⁸.

Warto jednak zaznaczyć, że obecnie w naszym kraju nie funkcjonuje odrębny, ogólnokrajowy program MNiSW poświęcony wyłącznie kształceniu kadr turystycznych; działania te realizowane są przede wszystkim w ramach ogólnego systemu edukacji zawodowej i szkolnictwa wyższego.

1.3.4. Kształcenie kadr turystycznych w dokumentach strategicznych województw

Także poszczególne regiony podejmują inicjatywy mające na celu wzmocnienie swojego potencjału turystycznego, dostrzegając w rozwoju kapitału ludzkiego istotny czynnik budowania przewagi konkurencyjnej nad innymi destynacjami. W tabeli poniżej zaprezentowano wybrane zapisy z regionalnych dokumentów strategicznych, odnoszące się do działań ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób zainteresowanych zatrudnieniem w sektorze turystyki.

⁸ Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, <https://www.gov.pl/web/nauka>,

Tabela 1 Treść zapisów z dokumentów strategicznych 16 województw, odnoszących się planowanych działań w zakresie edukacji kadr dla turystyki

Województwo	Zakres zapisów w dokumencie strategicznym
Dolnośląskie	Szkolenie profesjonalnych kadr dla turystyki (analizy potrzeb szkoleniowych w zakresie turystyki, uwzględniając specyfikę regionu, opracowanie i wdrożenie, we współpracy z uczelniami, metodologii szkolenia oraz programów podnoszących jakość i standardy usług turystycznych dla kadr branży turystycznej).
Kujawsko-pomorskie	Podnoszenie kwalifikacji osób zatrudnionych w przemyśle turystycznym (szkolenia itp.).
Lubelskie	Region posiada duży potencjał ludzki (zasoby wykształconych kadr, dobra baza edukacyjna do kształcenia kadr na rzecz rozwoju przemysłów kultury i turystyki).
Lubuskie	Przygotowanie i rozwój kompetentnych kadr turystycznych, odpowiadających na aktualne i przyszłe potrzeby rynku oraz wzmacniających konkurencyjność oferty turystycznej regionu.
Łódzkie	Zwiększenie potencjału kadrowego poprzez zatrudnianie wykwalifikowanych pracowników, monitoring rynku pracy oraz rozwój współpracy między branżą turystyczną, JST i instytucjami edukacyjnymi. Istotne znaczenie ma również wdrażanie systemów kształcenia i doskonalenia zawodowego.
Małopolskie	Budowanie dialogu i partnerstwa instytucji rynku pracy w rozwiązywaniu lokalnych problemów związanych z zatrudnieniem i bezrobociem. Szkolenia w zakresie przedsiębiorczości i działalności gospodarki turystycznej.
Mazowieckie	Przygotowanie kadr powinno być rezultatem zaprogramowania i wdrożenia kompleksowego systemu, w którym głównymi podmiotami są przedstawiciele branży turystycznej (powiązanie z produktami turystycznymi Regionu oraz ze specyfiką ruchu turystycznego).
Opolskie	Organizować cykliczne szkolenia dla rolników rozpoczynających i prowadzących działalność agroturystyczną i ekoturystyczną (w tym kreowanie poczucia dumy z walorów i atrakcji lokalnych, podnoszenia jakości itp.).
Podkarpackie	Budowanie wizerunku turystycznego Regionu w oparciu o m.in. wyszkolone kadry. Stałe kształcenie i podnoszenia jakości kadr obsługujących ruch turystyczny (hotele, gastronomia, gospodarstwa agroturystyczne).
Podlaskie	Zapewnienie wysokiej jakości edukacji zawodowej i szkolenia zawodowego w turystyce.
Pomorskie	Podniesienie jakości kształcenia kadr turystycznych poprzez współpracę ze szkołami i innymi instytucjami edukacyjnymi w zakresie turystyki (doradztwo i szkolenia).

Śląskie	Istotnym warunkiem rozwoju sektora turystyki w regionie jest podnoszenie kwalifikacji kadry pracowników branży turystycznej i szkolenie nowych pracowników.
Świętokrzyskie	Potrzeba dobrze przygotowanej kadry, organizacji szkoleń, doradztwa w zakresie funduszy UE. Wprowadzenie programów umożliwiających odbywanie praktyk, szkoleń i staży za granicą dla przyszłej kadry ekspertów krajowych, regionalnych i lokalnych animatorów w obszarze kreacji produktów oraz zarządzania projektami innowacyjnymi w turystyce. Realizacja programu "Profesjonalne kadry" (program skierowany do branży turystycznej i jst).
Warmińsko-mazurskie	Organizacja szkoleń i kursów dla kadry turystycznej (w zakresie promocji . Ścisłejsze powiązanie uczelni o profilu turystyczną z gospodarką regionu (pozwoli to na zatrzymanie kadry z wykształceniem w Regionie).
Wielkopolskie	Działania w kierunku wzrostu zatrudnienia w gospodarce turystycznej (powstanie kadra zawodowa o wysokich kwalifikacjach, która zapewni nową jakość usług). Kształcenie będzie zgodnie z potrzebami rynku (na poziomie średnim i wyższym przy wykorzystaniu nowoczesnych technik i programów nauczania). Wiedza, umiejętności i przedsiębiorczość kadry turystycznej staną się atutem turystyki.
Zachodnio-pomorskie	Wykształcenie nowej kadry dla turystyki w połączeniu z ustawicznym podnoszeniem kwalifikacji personelu już pracującego w branży.

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów strategicznych 16 województw, 2026

Analiza regionalnych dokumentów strategicznych, w szczególności strategii rozwoju turystyki, pokazuje, że we wszystkich województwach zagadnienia związane z rozwojem kompetencji i szkoleniem kadr turystycznych zajmują istotne miejsce w planowanych działaniach rozwojowych. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników sektora turystyki jest konsekwentnie wskazywane jako jeden z kluczowych priorytetów polityki regionalnej. Zapisy strategiczne obejmują m.in. działania ukierunkowane na poprawę jakości usług turystycznych, rozwój doradztwa i wsparcia kompetencyjnego, wzmacnianie współpracy z uczelniami wyższymi i instytucjami edukacyjnymi, wspieranie przedsiębiorczości w turystyce oraz rozwój kształcenia ustawicznego, dostosowanego do zmieniających się potrzeb rynku.

2. METODYKA BADAŃ

2.1. Charakterystyka projektu badawczego

Projekt badawczy został zrealizowany w celu poznania opinii uczniów i studentów kierunków turystycznych na temat pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego oraz oceny stopnia przygotowania przyszłych kadr do podejmowania zatrudnienia w instytucjach odpowiedzialnych za rozwój i promocję turystyki. Badanie miało charakter ilościowy i zostało przeprowadzone z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego.

W badaniu uczestniczyło 281 respondentów reprezentujących różne typy szkół i uczelni o profilu turystycznym. Najliczniejszą grupę stanowili uczniowie techników turystycznych, jednak w badaniu uczestniczyli również studenci studiów I i II stopnia oraz uczniowie innych szkół prowadzących kształcenie w obszarze turystyki. Respondenci pochodzili z wielu miejscowości zlokalizowanych w różnych regionach Polski, co umożliwiło uzyskanie zróżnicowanej perspektywy dotyczącej postrzegania pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

Badanie koncentrowało się na analizie zainteresowania pracą w sektorze samorządowym, ocenie atrakcyjności zatrudnienia w strukturach JST, identyfikacji preferowanych miejsc pracy oraz rozpoznaniu najważniejszych kompetencji i barier związanych z podejmowaniem aktywności zawodowej w instytucjach publicznych odpowiedzialnych za rozwój turystyki.

2.2. Zastosowane narzędzia badawcze

W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety przygotowanego w aplikacji Microsoft Forms. Narzędzie badawcze składało się z 16 pytań, obejmujących zarówno pytania zamknięte jednokrotnego i wielokrotnego wyboru, jak również pytania otwarte umożliwiające respondentom przedstawienie własnych opinii i doświadczeń.

Kwestionariusz został opracowany w taki sposób, aby umożliwić kompleksową analizę postrzegania pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego. Pytania dotyczyły między innymi atrakcyjności pracy w JST, poziomu przygotowania do podjęcia zatrudnienia, oceny dopasowania programu kształcenia do wymagań sektora samorządowego, a także identyfikacji czynników sprzyjających i ograniczających podejmowanie pracy w instytucjach publicznych związanych z turystyką.

Zastosowanie formularza elektronicznego umożliwiło sprawne przeprowadzenie badań, zebranie odpowiedzi od respondentów z różnych części kraju oraz dokonanie analizy ilościowej i jakościowej uzyskanych wyników.

2.3. Pytania badawcze

Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza obejmującego 16 pytań, których celem było rozpoznanie opinii uczniów i studentów kierunków turystycznych na temat pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego. Analizie poddano między innymi poziom zainteresowania respondentów zatrudnieniem w sektorze samorządowym, ocenę atrakcyjności pracy w JST oraz preferowane miejsca i obszary aktywności zawodowej.

Istotnym elementem badania była również analiza stopnia dopasowania programu kształcenia do wymagań pracy w instytucjach samorządowych,

ocena praktycznego charakteru zdobywanej wiedzy oraz poziomu przygotowania respondentów do podjęcia pracy w sektorze publicznym. Ponadto podjęto próbę określenia najważniejszych luk kompetencyjnych, poziomu wiedzy dotyczącej roli JST w rozwoju turystyki, zakresu współpracy szkół i uczelni z jednostkami samorządu terytorialnego, a także czynników motywujących i ograniczających podejmowanie zatrudnienia w strukturach samorządowych.

2.4. Hipotezy badawcze

Na potrzeby badania przyjęto następujące hipotezy badawcze:

H1. Uczniowie i studenci kierunków turystycznych pozytywnie oceniają atrakcyjność pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego oraz dostrzegają możliwość rozwoju zawodowego w tym sektorze.

H2. Programy kształcenia realizowane w szkołach i uczelniach są częściowo dostosowane do wymagań pracy w strukturach JST, jednak wymagają dalszego wzmacniania praktycznego wymiaru nauczania.

H3. Respondenci dostrzegają niedostateczny poziom rozwoju kompetencji związanych z planowaniem rozwoju turystyki, współpracą z administracją publiczną oraz zarządzaniem projektami i funduszami europejskimi.

H4. Kontakt uczniów i studentów z jednostkami samorządu terytorialnego w toku kształcenia wpływa na ich postrzeganie możliwości zatrudnienia w sektorze publicznym.

H5. Do najważniejszych czynników zachęcających do podjęcia pracy w turystyce w strukturach JST należą stabilność zatrudnienia, atrakcyjne wynagrodzenie oraz możliwości rozwoju zawodowego, natomiast głównymi barierami są ograniczona liczba miejsc pracy oraz niewystarczająca informacja o ofertach zatrudnienia.

2.5. Organizacja i przebieg badań

Badanie zostało przeprowadzone wśród uczniów i studentów kierunków turystycznych reprezentujących szkoły średnie oraz uczelnie wyższe zlokalizowane w różnych regionach Polski. Kwestionariusz ankiety został udostępniony respondentom w formie elektronicznej za pośrednictwem platformy Microsoft Forms.

Dobór respondentów miał charakter celowy i obejmował osoby kształcące się na kierunkach związanych z turystyką, hotelarstwem, rekreacją oraz innymi specjalnościami przygotowującymi do pracy w sektorze turystycznym. Łącznie zebrano 281 prawidłowo wypełnionych ankiet, które poddano analizie statystycznej i interpretacji jakościowej.

Uzyskane wyniki pozwoliły na ocenę stopnia zainteresowania pracą w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego, identyfikację najważniejszych kompetencji i oczekiwań respondentów oraz określenie obszarów wymagających dalszego rozwoju w procesie kształcenia przyszłych kadr turystycznych.

3. TŁO TEORETYCZNE I INSTYTUCJONALNE

Współczesny sektor turystyczny stanowi jeden z istotnych obszarów aktywności jednostek samorządu terytorialnego, które odgrywają coraz większą rolę w kreowaniu polityki rozwoju regionalnego i lokalnego. Dynamiczne przemiany społeczno-gospodarcze, postępująca cyfryzacja oraz rosnąca konkurencja pomiędzy regionami sprawiają, że turystyka staje się ważnym narzędziem wspierającym rozwój gospodarczy, wzrost atrakcyjności inwestycyjnej oraz budowanie tożsamości miejsc i społeczności lokalnych.

Jednostki samorządu terytorialnego realizują liczne zadania związane z planowaniem i organizacją rozwoju turystyki. Do ich kompetencji należy między innymi tworzenie strategii rozwoju, wspieranie infrastruktury turystycznej, promocja regionów, współpraca z przedsiębiorcami oraz koordynowanie działań podejmowanych przez instytucje publiczne, organizacje społeczne i podmioty gospodarcze. Szczególną rolę w tym systemie odgrywają również Regionalne Organizacje Turystyczne, Lokalne Organizacje Turystyczne, centra informacji turystycznej oraz jednostki odpowiedzialne za zarządzanie atrakcjami turystycznymi.

Rosnące znaczenie samorządów w rozwoju turystyki powoduje wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowane kadry posiadające wiedzę z zakresu organizacji ruchu turystycznego, marketingu terytorialnego, zarządzania projektami, współpracy międzyinstytucjonalnej oraz funkcjonowania administracji publicznej. Współczesny pracownik sektora turystycznego powinien dysponować nie tylko wiedzą branżową, lecz także kompetencjami społecznymi i organizacyjnymi umożliwiającymi skuteczne funkcjonowanie na styku sektora publicznego i prywatnego.

Istotnego znaczenia nabiera również rozwijanie kompetencji związanych z pozyskiwaniem i rozliczaniem środków pochodzących z funduszy krajowych i europejskich, przygotowywaniem strategii promocji regionów oraz realizacją projektów służących wzmocnieniu konkurencyjności destynacji turystycznych. Coraz większą rolę odgrywają także kompetencje cyfrowe, obejmujące wykorzystanie narzędzi marketingowych, mediów społecznościowych, systemów informacyjnych oraz nowoczesnych technologii wspierających zarządzanie turystyką.

Kluczowym elementem przygotowania przyszłych kadr dla sektora samorządowego pozostaje współpraca szkół i uczelni z jednostkami samorządu terytorialnego oraz organizacjami odpowiedzialnymi za rozwój turystyki. Partnerstwo pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a otoczeniem społeczno-gospodarczym umożliwia lepsze dostosowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, rozwijanie praktycznych form nauczania oraz skuteczniejsze przygotowanie uczniów i studentów do wykonywania obowiązków zawodowych.

W procesie rozwoju turystyki ważną funkcję pełnią również instytucje odpowiedzialne za kształtowanie polityki turystycznej i edukacyjnej, w tym ministerstwa, jednostki samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, Polska Organizacja Turystyczna, Regionalne i Lokalne Organizacje Turystyczne, a także Branżowe Centra Umiejętności. Współdziałanie tych podmiotów wpływa na podnoszenie jakości kształcenia, rozwój kompetencji zawodowych oraz lepsze dostosowanie systemu edukacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

W warunkach rosnącego znaczenia turystyki dla rozwoju lokalnego i regionalnego szczególnego znaczenia nabiera systematyczna diagnoza stopnia przygotowania uczniów i studentów do podejmowania pracy w strukturach jednostek samorządu terytorialnego. Pozwala ona identyfikować najważniejsze bariery, oczekiwania i wyzwania stojące przed systemem kształcenia oraz wskazywać kierunki działań sprzyjających rozwojowi nowoczesnych kadr dla sektora turystycznego.

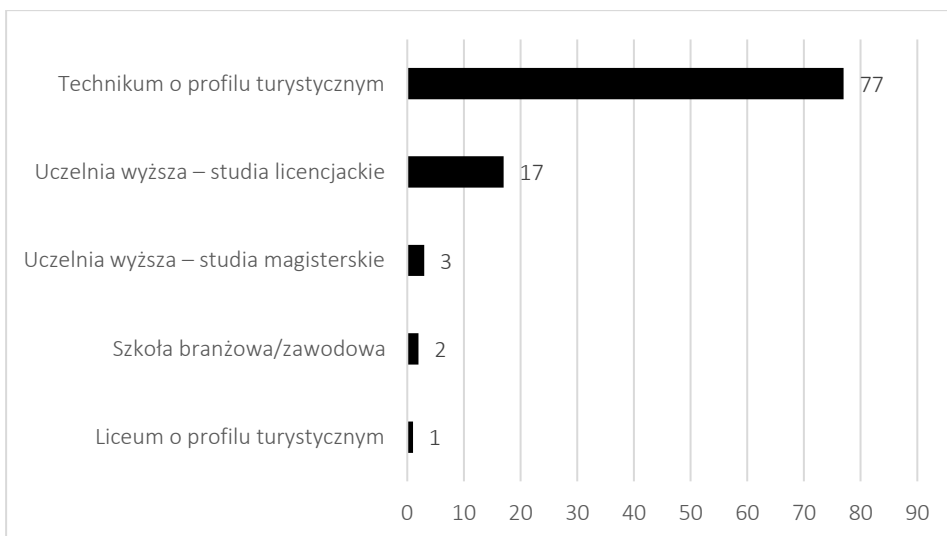
4. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

4.1. Analiza odpowiedzi respondentów

Poniżej przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych wśród uczniów i studentów kierunków turystycznych. W sumie otrzymano odpowiedzi od 281 badanych.

Na początku badania respondentów poproszono o wskazanie typu szkoły lub uczelni, do której obecnie uczęszczają. Pytanie miało na celu określenie struktury badanej próby oraz identyfikację dominujących grup uczestników badania pod względem poziomu i rodzaju kształcenia turystycznego.

Wykres 1 Struktura badanych według typu szkoły lub uczelni (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

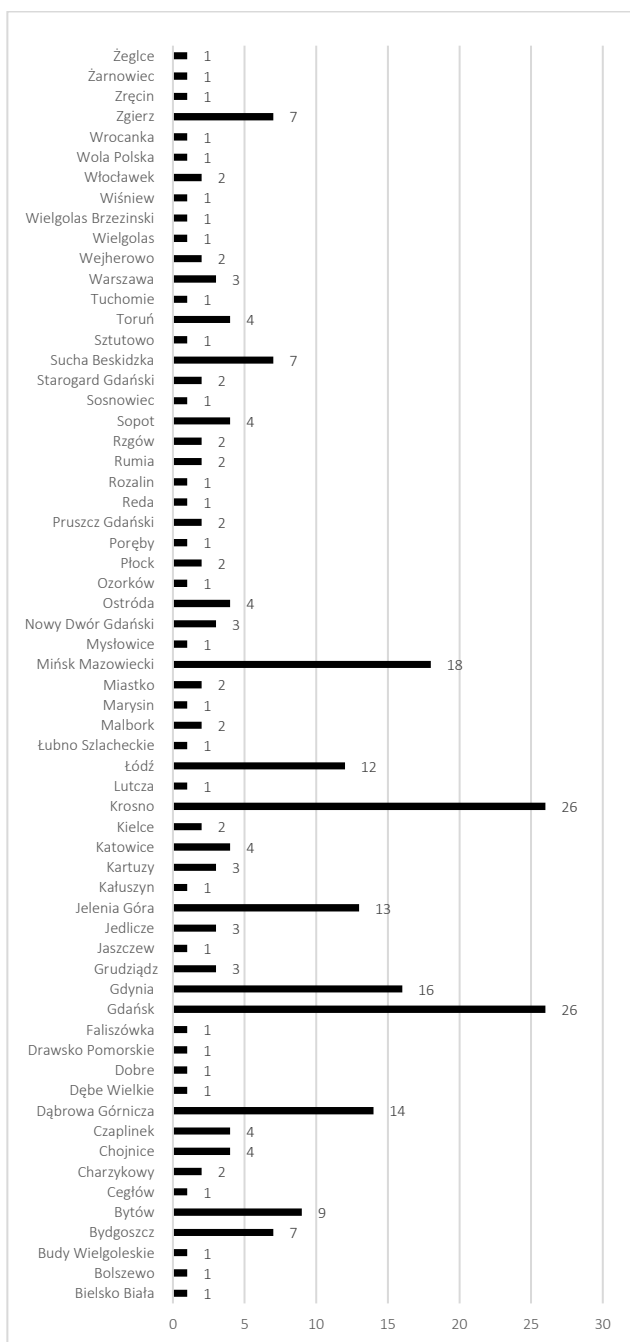
Analiza wyników wskazuje, że zdecydowaną większość respondentów stanowili uczniowie techników o profilu turystycznym (77%). Oznacza to, że ponad trzy czwarte badanych reprezentowało szkolnictwo średnie zawodowe o profilu turystycznym.

Drugą pod względem liczebności grupę stanowili studenci studiów licencjackich (17%). Znacznie mniejszy udział odnotowano w przypadku studentów studiów magisterskich (3%), uczniów szkół branżowych lub zawodowych (2%) oraz uczniów liceów o profilu turystycznym (1%).

Uzyskana struktura próby wskazuje na wyraźną dominację uczniów techników turystycznych, przy znacznie mniejszym udziale przedstawicieli pozostałych typów szkół i uczelni. Oznacza to, że wyniki prezentowane w dalszej części raportu odzwierciedlają przede wszystkim opinie osób kształcących się w technikach o profilu turystycznym, przy jednoczesnym uwzględnieniu perspektywy studentów i uczniów pozostałych typów szkół.

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono o wskazanie miejsca zamieszkania. Celem pytania było określenie zasięgu terytorialnego badania oraz identyfikacja miejscowości najliczniej reprezentowanych wśród osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

**Wykres 2 Miejsce zamieszkania respondentów, którzy udzielili odpowiedzi
na pytanie (N=281)**



Źródło: badania własne, 2026

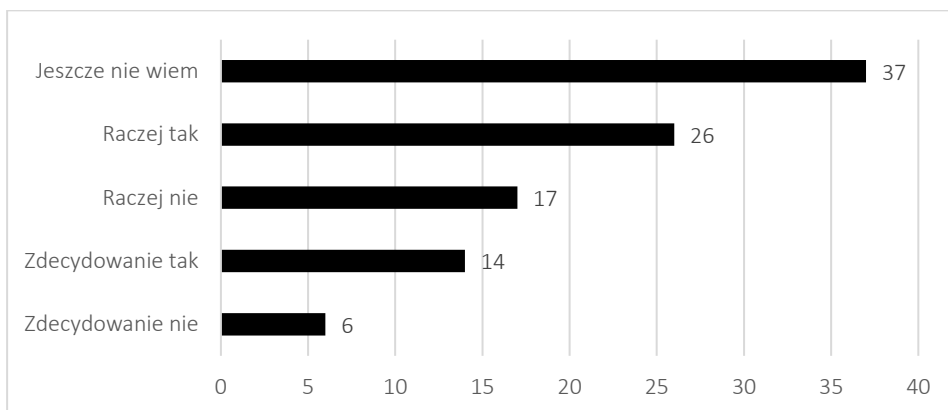
Analiza wyników wskazuje, że respondenci reprezentowali wiele miejscowości z różnych regionów Polski, co świadczy o zróżnicowanym zasięgu terytorialnym badania. Najliczniej reprezentowane były Krosno oraz Gdańsk (po 26 osób), a następnie Mińsk Mazowiecki (18 osób), Gdynia (16 osób), Dąbrowa Górnicza (14 osób), Jelenia Góra (13 osób) oraz Łódź (12 osób).

Kolejne miejsca zajęły Bytów (9 osób), Bydgoszcz, Sucha Beskidzka i Zgierz (po 7 osób). W przypadku pozostałych miejscowości liczba respondentów nie przekraczała czterech osób, a wiele z nich reprezentowanych było przez pojedynczych uczestników badania.

Uzyskane wyniki pokazują, że respondenci pochodzili z wielu miejscowości zlokalizowanych w różnych częściach Polski.

W kolejnym pytaniu respondentów zapytano, czy po zakończeniu nauki rozważają podjęcie pracy w turystyce w instytucjach związanych z jednostkami samorządu terytorialnego (JST). Celem pytania było poznanie zainteresowania pracą w sektorze publicznym odpowiedzialnym za rozwój i promocję turystyki.

Wykres 3 Deklaracja respondentów dotycząca podjęcia pracy w turystyce w instytucjach związanych z jednostkami samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

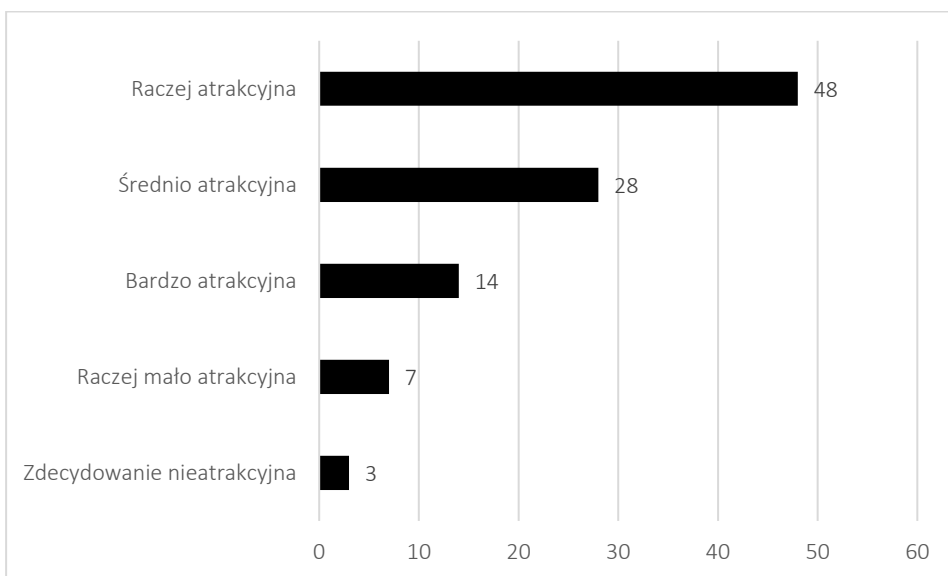
Analiza wyników wskazuje, że największa grupa respondentów (37%) nie ma jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych i wybrała odpowiedź „Jeszcze nie wiem”. Może to świadczyć o tym, że znaczna część badanych znajduje się na etapie podejmowania decyzji dotyczących przyszłej ścieżki kariery.

Łącznie 40% respondentów deklaruje zainteresowanie pracą w instytucjach związanych z JST, z czego 26% odpowiedziało „Raczej tak”, a 14% – „Zdecydowanie tak”. Z kolei 23% badanych nie planuje podjęcia takiej pracy, w tym 17% wskazało odpowiedź „Raczej nie”, a 6% – „Zdecydowanie nie”.

Uzyskane wyniki wskazują, że zainteresowanie pracą w instytucjach związanych z jednostkami samorządu terytorialnego jest większe niż brak takiego zainteresowania, jednak znaczny odsetek osób niezdecydowanych pokazuje, że wielu respondentów nie podjęło jeszcze ostatecznej decyzji dotyczącej swojej przyszłości zawodowej. Wyniki te mogą świadczyć o potrzebie lepszego promowania możliwości zatrudnienia w sektorze publicznym odpowiedzialnym za rozwój turystyki oraz przedstawiania ścieżek kariery dostępnych w instytucjach samorządowych.

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono o ocenę atrakcyjności pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST). Pytanie miało na celu poznanie opinii badanych na temat postrzegania zatrudnienia w instytucjach samorządowych odpowiedzialnych za rozwój i promocję turystyki.

Wykres 4 Ocena atrakcyjności pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

Analiza wyników wskazuje, że respondenci w większości pozytywnie oceniają atrakcyjność pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego. Największa grupa badanych (48%) uznała ją za raczej atrakcyjną, a kolejne 14% określiło ją jako bardzo atrakcyjną. Oznacza to, że łącznie 62% respondentów pozytywnie postrzega możliwość zatrudnienia w instytucjach samorządowych związanych z turystyką.

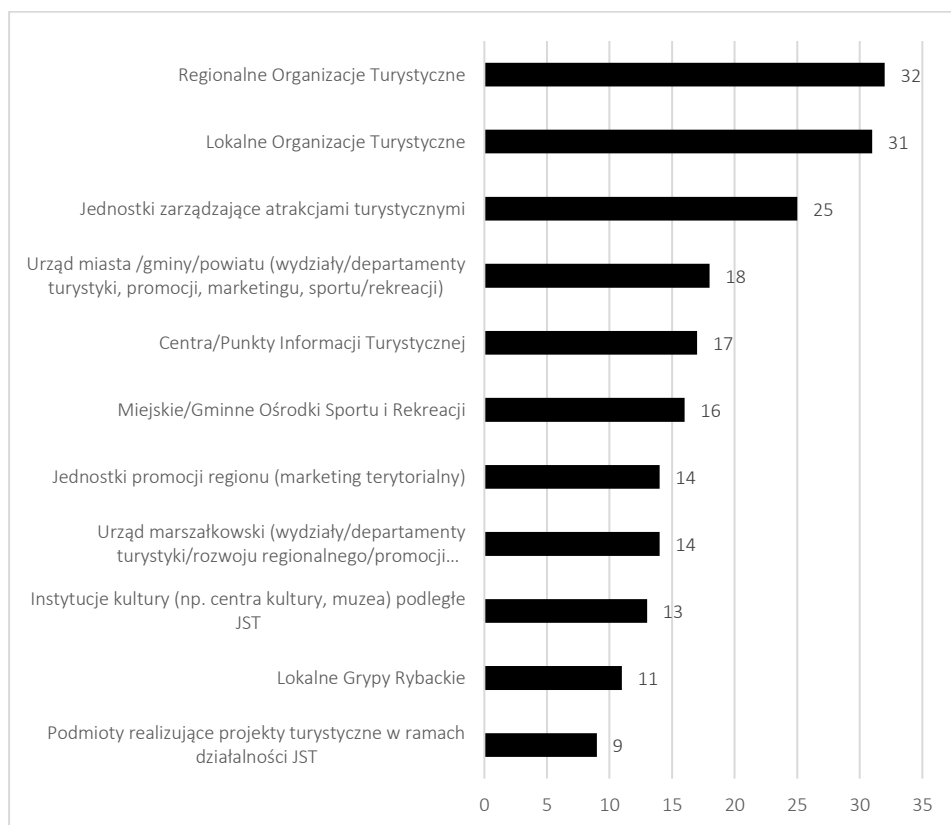
Jednocześnie 28% badanych oceniło atrakcyjność tej pracy jako średnią, co może świadczyć o umiarkowanym zainteresowaniu pracą w sektorze publicznym lub ograniczonej wiedzy na temat możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego w jednostkach samorządu terytorialnego.

Negatywne opinie pojawiały się stosunkowo rzadko. 7% respondentów uznało pracę w JST za raczej mało atrakcyjną, natomiast 3% za zdecydowanie nieatrakcyjną, co łącznie stanowi 10% wszystkich odpowiedzi.

Uzyskane wyniki wskazują, że praca w turystyce w strukturach JST jest przez respondentów postrzegana jako atrakcyjna forma zatrudnienia, jednak znaczny odsetek ocen średnich sugeruje, że część badanych nie ma jeszcze jednoznacznie ukształtowanej opinii na temat możliwości zawodowych oferowanych przez sektor samorządowy.

W kolejnym pytaniu badanych poproszono o wskazanie instytucji i podmiotów związanych z jednostkami samorządu terytorialnego (JST), w których chcieliby podjąć pracę. Pytanie miało na celu określenie preferowanych miejsc zatrudnienia w sektorze publicznym związanym z rozwojem i promocją turystyki.

Wykres 5 Kierunki i specjalności o profilu turystycznym realizowane przez respondentów (N=290) (%)



Źródło: badania własne, 2026

Analiza wyników wskazuje, że największym zainteresowaniem respondentów cieszy się praca w Regionalnych Organizacjach Turystycznych (32%) oraz Lokalnych Organizacjach Turystycznych (31%). Wysoki odsetek wskazań uzyskały również jednostki zarządzające atrakcjami turystycznymi (25%), co świadczy o zainteresowaniu pracą bezpośrednio związaną z rozwojem i obsługą oferty turystycznej.

Kolejne miejsca zajęły urzędy miast, gmin i powiatów (18%), w szczególności wydziały odpowiedzialne za turystykę, promocję, marketing oraz sport i rekreację, a także centra i punkty informacji turystycznej (17%) oraz miejskie i gminne ośrodki sportu i rekreacji (16%).

Mniejszym zainteresowaniem cieszyła się praca w jednostkach promocji regionu (14%), urzędach marszałkowskich (14%), instytucjach kultury podległych JST (13%), Lokalnych Grupach Rybackich (11%) oraz podmiotach realizujących projekty turystyczne w ramach działalności JST (9%).

Uzyskane wyniki wskazują, że respondenci najchętniej wiążą swoją przyszłość zawodową z organizacjami zajmującymi się rozwojem i promocją turystyki na poziomie regionalnym i lokalnym. Mniejsze zainteresowanie pracą w pozostałych jednostkach samorządowych może wynikać z mniejszej znajomości ich działalności lub ograniczonej świadomości możliwości zatrudnienia oferowanych przez te instytucje.

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono o wskazanie rodzajów zadań zawodowych realizowanych we współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego (JST), które uważają za najbardziej interesujące. Odpowiedzi pozwoliły określić preferowane obszary aktywności zawodowej w sektorze publicznym związanym z turystyką.

**Wykres 6 Najbardziej interesujące rodzaje zadań zawodowych realizowanych
w ramach współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego (N=281) (%)**

Źródło badania własne, 2026

Analiza wyników wskazuje, że największym zainteresowaniem respondentów cieszy się organizacja wydarzeń turystycznych (53%) oraz promocja turystyki i marketing miejsca (49%). Są to obszary związane z kreowaniem oferty turystycznej oraz budowaniem atrakcyjnego wizerunku regionów i miejscowości.

Stosunkowo często wskazywano również obsługę ruchu turystycznego (32%), planowanie rozwoju turystyki (29%) oraz współpracę z branżą turystyczną (26%). Wyniki te świadczą o zainteresowaniu respondentów zadaniami wymagającymi współpracy z różnymi podmiotami oraz udziału w planowaniu i rozwoju lokalnej turystyki.

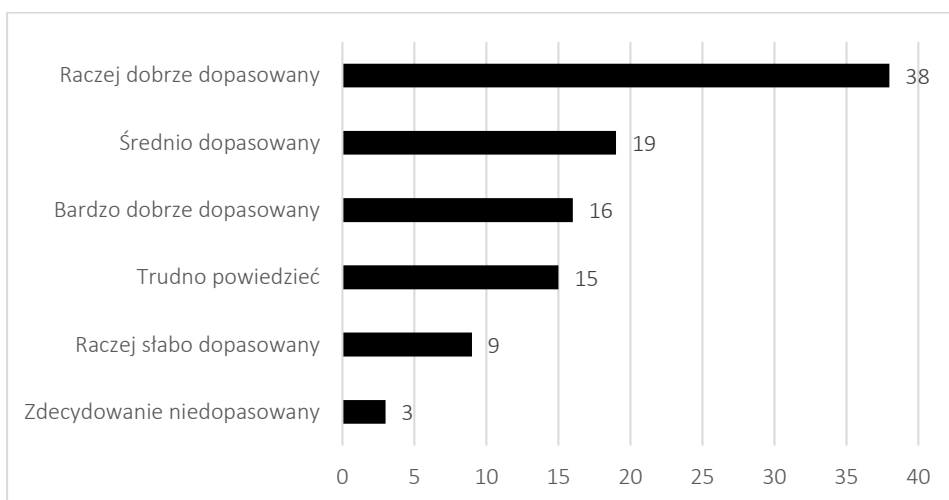
Mniejszą popularnością cieszyły się zadania związane z zarządzaniem projektami, w tym finansowanymi ze środków Unii Europejskiej (19%), tworzeniem i nadzorem nad produktami turystycznymi (14%), a także

organizacją wydarzeń sportowo-rekreacyjnych (2%) i analizą rynku turystycznego oraz badaniem potrzeb turystów (1%).

Uzyskane wyniki wskazują, że respondenci preferują przede wszystkim zadania o charakterze organizacyjnym, promocyjnym i operacyjnym, związane z bezpośrednim funkcjonowaniem turystyki. Zdecydowanie mniejsze zainteresowanie wzbudzają natomiast działania analityczne oraz specjalistyczne zadania z zakresu zarządzania projektami.

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono o ocenę stopnia dopasowania programu kształcenia do pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST). Celem pytania było określenie, na ile realizowany program nauczania przygotowuje do wykonywania zadań zawodowych w instytucjach samorządowych związanych z turystyką.

Wykres 7 Ocena dopasowania programu kształcenia do pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

Analiza wyników wskazuje, że respondenci na ogół pozytywnie oceniają dopasowanie programu kształcenia do pracy w turystyce w strukturach JST. Największa grupa badanych (38%) uznała, że program jest raczej dobrze

dopasowany, natomiast 16% oceniło go jako bardzo dobrze dopasowany. Łącznie pozytywne opinie wyraziło 54% respondentów.

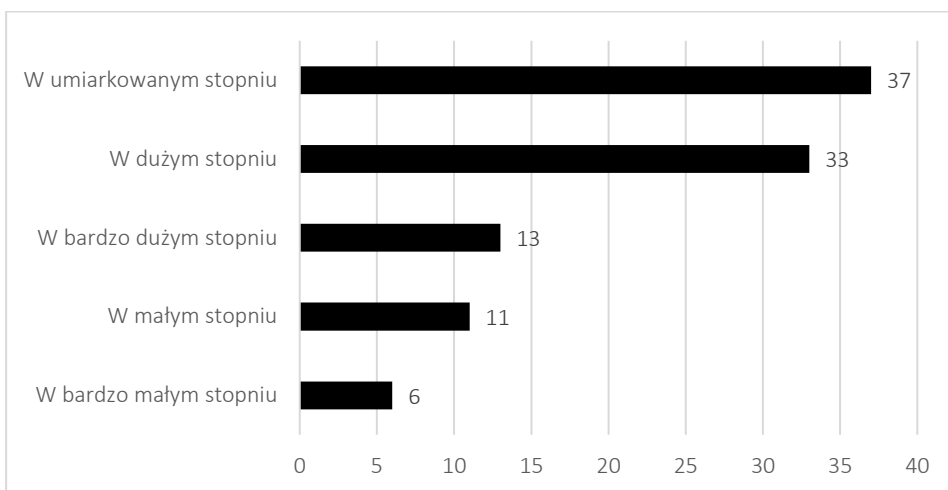
Jednocześnie 19% badanych określiło poziom dopasowania jako średni, a 15% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”, co może świadczyć o ograniczonej wiedzy na temat specyfiki pracy w jednostkach samorządu terytorialnego lub niewielkim kontakcie z tym sektorem podczas nauki.

Negatywne oceny pojawiały się rzadziej. 9% respondentów uznało program za raczej słabo dopasowany, a 3% za zdecydowanie niedopasowany, co łącznie stanowi 12% wszystkich odpowiedzi.

Uzyskane wyniki wskazują, że większość respondentów dostrzega zgodność programu kształcenia z wymaganiami pracy w turystyce w strukturach JST. Jednocześnie stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi neutralnych i niezdecydowanych sugeruje potrzebę dalszego rozwijania treści związanych z funkcjonowaniem sektora samorządowego oraz zwiększania praktycznych form przygotowania do pracy w instytucjach publicznych związanych z turystyką.

W następnym pytaniu badanych poproszono o ocenę stopnia praktycznego charakteru wiedzy zdobywanej w toku kształcenia w kontekście przyszłej pracy w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST). Pytanie miało na celu określenie, na ile proces kształcenia przygotowuje do wykonywania zadań zawodowych o charakterze praktycznym.

Wykres 8 Ocena praktycznego charakteru zdobywanej wiedzy w kontekście pracy w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

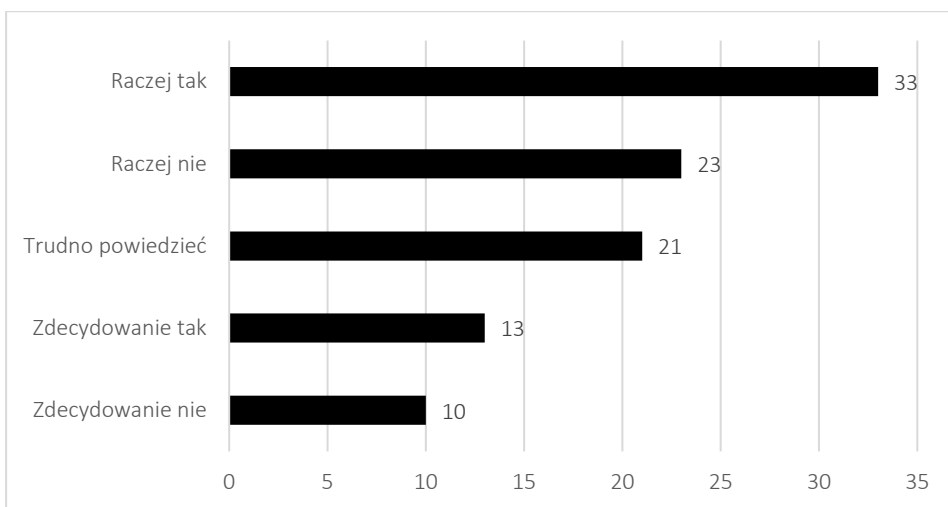
Analiza wyników wskazuje, że respondenci najczęściej oceniali praktyczny charakter zdobywanej wiedzy jako umiarkowany (37%) lub duży (33%). Dodatkowo 13% badanych uznało, że wiedza ma praktyczny charakter w bardzo dużym stopniu. Łącznie 46% respondentów wysoko oceniło praktyczny wymiar kształcenia, natomiast 37% wskazało na jego umiarkowany poziom. Z kolei 11% badanych stwierdziło, że zdobywana wiedza ma praktyczny charakter w małym stopniu, a 6% – w bardzo małym stopniu, co łącznie stanowi 17% odpowiedzi.

Powyższe wyniki wskazują, że większość respondentów dostrzega praktyczny wymiar kształcenia w kontekście pracy w strukturach JST. Jednocześnie dominacja odpowiedzi „w umiarkowanym stopniu” sugeruje, że istnieje przestrzeń do dalszego wzmacniania praktycznych elementów programu nauczania, tak aby jeszcze lepiej przygotowywał on do pracy w instytucjach samorządowych związanych z turystyką.

W kolejnym pytaniu respondentów zapytano, czy czują się przygotowani do podjęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu

terytorialnego (JST). Pytanie miało na celu ocenę subiektywnego poczucia gotowości do rozpoczęcia pracy w instytucjach samorządowych związanych z turystyką.

Wykres 9 Ocena przygotowania respondentów do podjęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

Analiza wyników wskazuje, że 46% respondentów deklaruje poczucie przygotowania do podjęcia pracy w turystyce w strukturach JST, z czego 33% odpowiedziało „Raczej tak”, a 13% – „Zdecydowanie tak”. Jednocześnie 33% badanych uważa, że nie jest odpowiednio przygotowanych do takiej pracy, w tym 23% wybrało odpowiedź „Raczej nie”, a 10% – „Zdecydowanie nie”.

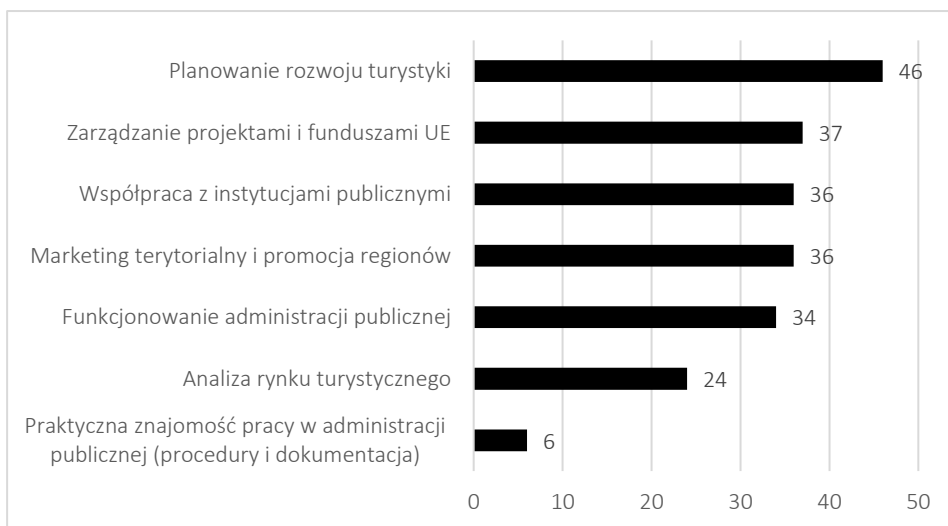
Stosunkowo wysoki odsetek respondentów (21%) wskazał odpowiedź „Trudno powiedzieć”, co może świadczyć o niepewności związanej z oceną własnych kompetencji lub ograniczonej znajomości specyfiki pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

Uzyskane wyniki pokazują, że choć więcej respondentów deklaruje gotowość do podjęcia pracy w strukturach JST niż jej brak, różnica nie jest duża. Znaczny udział odpowiedzi negatywnych i niezdecydowanych

wskazuje na potrzebę dalszego wzmacniania praktycznego przygotowania studentów i uczniów oraz lepszego zapoznawania ich ze specyfiką pracy w instytucjach samorządowych związanych z turystyką.

Następnie respondentów poproszono o wskazanie obszarów wiedzy i umiejętności, które ich zdaniem są niewystarczająco rozwijane w procesie kształcenia w kontekście przyszłej pracy w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST). Pytanie miało na celu identyfikację najważniejszych luk kompetencyjnych dostrzeganych przez badanych.

Wykres 10 Obszary wiedzy i umiejętności niewystarczająco rozwijane w procesie kształcenia w kontekście pracy w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

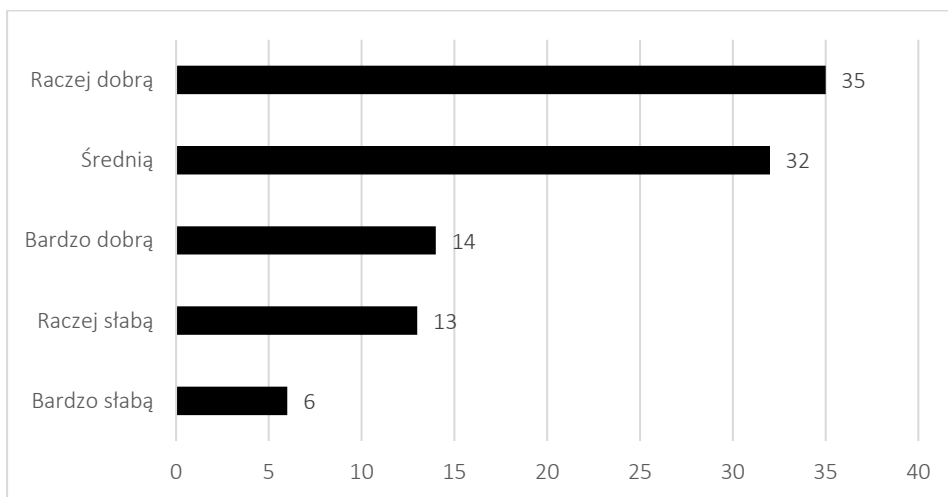
Analiza wyników wskazuje, że respondenci najczęściej zwracali uwagę na niewystarczające przygotowanie w zakresie planowania rozwoju turystyki (46%). Wysoki odsetek wskazań uzyskały również zarządzanie projektami i funduszami Unii Europejskiej (37%), współpraca z instytucjami publicznymi (36%) oraz marketing terytorialny i promocja regionów (36%). Często wskazywano także na niewystarczające przygotowanie dotyczące funkcjonowania administracji publicznej (34%).

Nieco rzadziej respondenci wskazywali analizę rynku turystycznego (24%), natomiast najmniej odpowiedzi dotyczyło praktycznej znajomości pracy w administracji publicznej, obejmującej procedury i dokumentację (6%).

Uzyskane wyniki wskazują, że respondenci dostrzegają przede wszystkim potrzebę wzmocnienia kompetencji związanych z planowaniem rozwoju turystyki, współpracą z administracją publiczną oraz zarządzaniem projektami. Może to świadczyć o konieczności większego uwzględnienia w programach kształcenia zagadnień dotyczących funkcjonowania jednostek samorządu terytorialnego i ich roli w rozwoju turystyki.

W następnym pytaniu poproszono respondentów o samoocenę poziomu wiedzy dotyczącej roli jednostek samorządu terytorialnego (JST) w rozwoju turystyki oraz rynku pracy. Pytanie miało na celu określenie, jak badani oceniają swoje przygotowanie merytoryczne w tym obszarze.

Wykres 11 Samoocena wiedzy respondentów na temat roli jednostek samorządu terytorialnego (JST) w rozwoju turystyki i rynku pracy (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

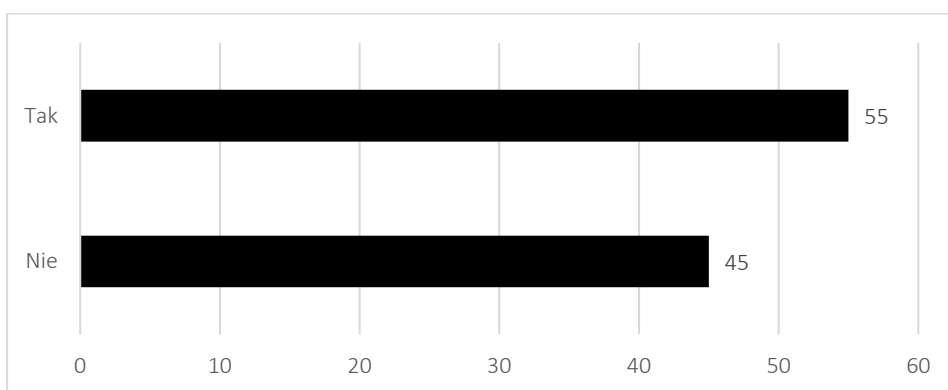
Analiza wyników wskazuje, że respondenci najczęściej oceniali swoją wiedzę jako raczej dobrą (35%) lub średnią (32%). Dodatkowo 14% badanych uznało, że posiada bardzo dobrą wiedzę na temat roli JST w rozwoju turystyki i rynku pracy. Łącznie 49% respondentów pozytywnie oceniło poziom swojej wiedzy.

Negatywne opinie pojawiały się rzadziej. 13% respondentów określiło swoją wiedzę jako raczej słabą, natomiast 6% jako bardzo słabą, co łącznie stanowi 19% odpowiedzi.

Uzyskane wyniki wskazują, że większość respondentów ocenia swoją wiedzę na temat roli JST w rozwoju turystyki i rynku pracy jako co najmniej dobrą lub przeciętną. Jednocześnie stosunkowo wysoki odsetek ocen średnich sugeruje, że istnieje potrzeba dalszego pogłębiania wiedzy dotyczącej funkcjonowania samorządu oraz jego znaczenia dla rozwoju lokalnej i regionalnej turystyki.

W kolejnym pytaniu respondentów zapytano, czy w toku kształcenia mieli oni możliwość kontaktu z jednostkami samorządu terytorialnego (JST), np. poprzez praktyki, udział w projektach lub wydarzeniach. Pytanie miało na celu ocenę stopnia powiązania procesu kształcenia z działalnością instytucji samorządowych.

Wykres 12 Kontakt respondentów z jednostkami samorządu terytorialnego (JST) w toku kształcenia (N=281) (%)



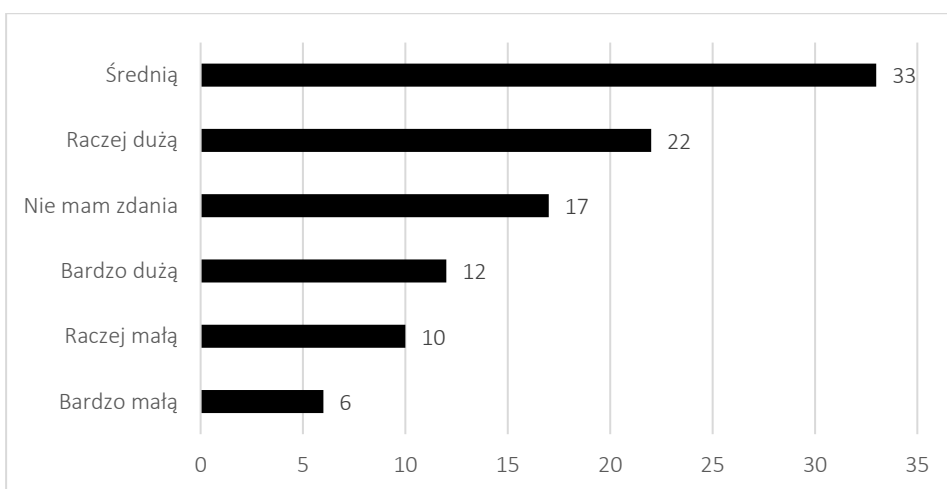
Źródło: badania własne, 2026

Analiza wyników wskazuje, że 55% respondentów zadeklarowało, iż w trakcie kształcenia miało możliwość kontaktu z jednostkami samorządu terytorialnego, m.in. poprzez praktyki, projekty lub udział w różnego rodzaju wydarzeniach. Jednocześnie 45% badanych odpowiedziało, że nie miało takiej możliwości.

Uzyskane wyniki pokazują, że ponad połowa respondentów miała okazję zapoznać się z funkcjonowaniem JST już na etapie kształcenia. Jednocześnie wysoki odsetek osób (45%), które nie miały kontaktu z instytucjami samorządowymi, wskazuje na potrzebę szerszego włączania jednostek samorządu terytorialnego w proces edukacyjny poprzez organizację praktyk, projektów oraz innych form współpracy z uczniami i studentami.

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono o ocenę dostępności możliwości rozpoczęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) po zakończeniu nauki. Pytanie miało na celu poznanie opinii badanych na temat dostępności ofert zatrudnienia w sektorze samorządowym.

Wykres 13 Ocena dostępności możliwości podjęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) po zakończeniu nauki (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

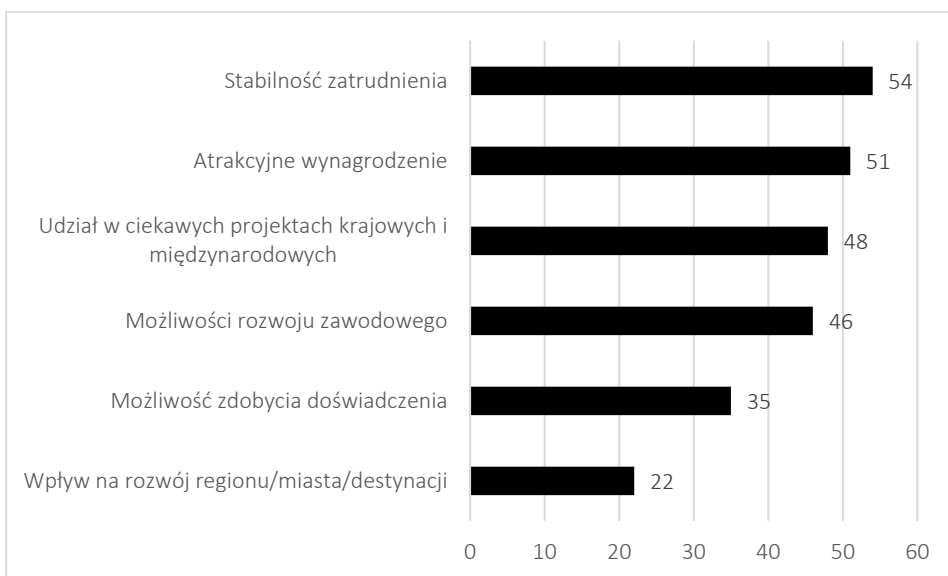
Analiza wyników wskazuje, że respondenci najczęściej oceniali dostępność możliwości podjęcia pracy w turystyce w strukturach JST jako średnią (33%). Kolejne 22% badanych uznało ją za raczej dużą, a 12% za bardzo dużą, co oznacza, że łącznie 34% respondentów pozytywnie ocenia dostępność zatrudnienia w tym sektorze.

Jednocześnie 10% badanych oceniło możliwości zatrudnienia jako raczej małe, a 6% jako bardzo małe, co łącznie stanowi 16% odpowiedzi. Warto również zwrócić uwagę, że 17% respondentów nie miało zdania w tej kwestii, co może świadczyć o ograniczonej wiedzy na temat rynku pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

Uzyskane wyniki wskazują, że respondenci najczęściej postrzegają dostępność pracy w turystyce w strukturach JST jako umiarkowaną. Jednocześnie stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych sugeruje, że część badanych dostrzega możliwości zatrudnienia w tym sektorze, choć znaczny udział odpowiedzi neutralnych i niezdecydowanych wskazuje na potrzebę lepszego informowania o możliwościach kariery zawodowej w jednostkach samorządu terytorialnego.

W dalszej kolejności zadano pytanie respondentom o wskazanie czynników, które mogłyby zachęcić ich do podjęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST). Pytanie miało na celu poznanie najważniejszych motywatorów wpływających na wybór pracy w sektorze samorządowym.

Wykres 14 Czynniki zachęcające respondentów do podjęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

Analiza wyników wskazuje, że najważniejszym czynnikiem zachęcającym do podjęcia pracy w JST jest stabilność zatrudnienia (54%). Niewiele mniej respondentów wskazało atrakcyjne wynagrodzenie (51%) oraz możliwość udziału w ciekawych projektach krajowych i międzynarodowych (48%). Wysoki odsetek odpowiedzi uzyskały również możliwości rozwoju zawodowego (46%), co świadczy o dużym znaczeniu perspektyw rozwoju kariery.

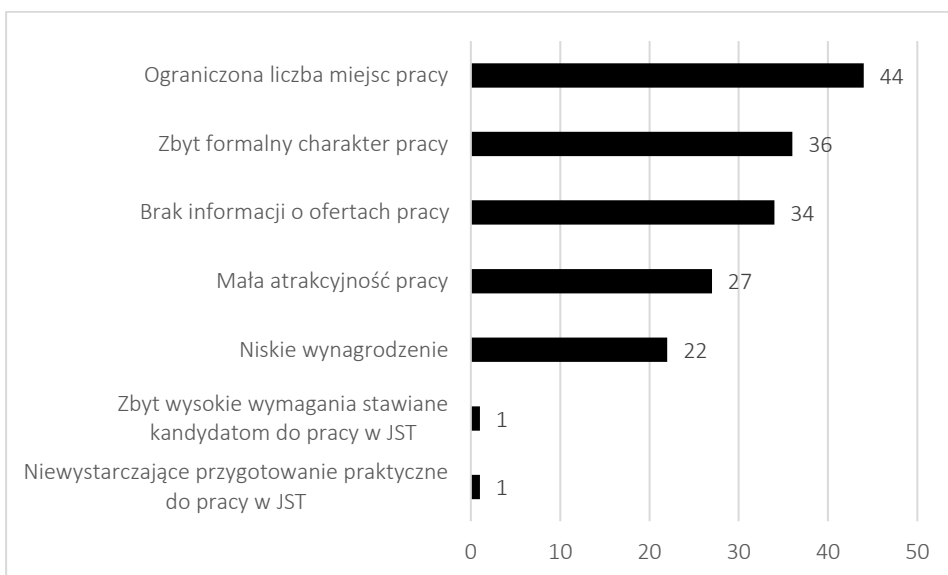
Dla 35% badanych istotnym motywatorem jest możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego. Z kolei 22% respondentów wskazało na możliwość wywierania wpływu na rozwój regionu, miasta lub destynacji turystycznej.

Uzyskane wyniki pokazują, że respondenci przy wyborze pracy w strukturach JST kierują się przede wszystkim bezpieczeństwem zatrudnienia, warunkami finansowymi oraz możliwościami rozwoju

zawodowego i realizacji interesujących projektów. Czynniki związane z oddziaływaniem na rozwój lokalny mają również znaczenie, jednak są wskazywane rzadziej niż motywatory związane z rozwojem kariery i stabilnością zatrudnienia.

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono o wskazanie czynników, które ich zdaniem mogą ograniczać podjęcie pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST). Pytanie miało na celu identyfikację najważniejszych barier utrudniających rozpoczęcie pracy w sektorze samorządowym.

Wykres 15 Bariery ograniczające podjęcie pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)



Źródło: badania własne, 2026

Analiza wyników wskazuje, że najczęściej dostrzeganą barierą jest ograniczona liczba miejsc pracy (44%). Wysoki odsetek respondentów wskazał również na zbyt formalny charakter pracy (36%) oraz brak informacji o ofertach pracy (34%), co może świadczyć o niewystarczającej dostępności informacji dotyczących możliwości zatrudnienia w JST.

Kolejnymi wskazywanymi ograniczeniami były mała atrakcyjność pracy (27%) oraz niskie wynagrodzenie (22%). Sporadycznie respondenci wskazywali na zbyt wysokie wymagania stawiane kandydatom do pracy w JST (1%) oraz niewystarczające przygotowanie praktyczne do pracy w JST (1%).

Uzyskane wyniki pokazują, że główne bariery związane z podjęciem pracy w strukturach JST mają przede wszystkim charakter organizacyjny i informacyjny, a nie kompetencyjny. Respondenci zwracają uwagę przede wszystkim na ograniczoną liczbę ofert pracy, formalny charakter zatrudnienia oraz niewystarczającą dostępność informacji o możliwościach pracy w sektorze samorządowym.

Na zakończenie badania respondentów poproszono o przedstawienie propozycji działań, które – ich zdaniem – jednostki samorządu terytorialnego powinny rozwijać, aby zwiększyć zainteresowanie pracą w turystyce w sektorze publicznym. Odpowiedzi miały charakter otwarty i pozwoliły zidentyfikować najczęściej wskazywane kierunki zmian.

Tabela 2 **Opinie respondentów dotyczące działań JST zwiększających zainteresowanie pracą w turystyce w sektorze publicznym (N=281)**

Odpowiedzi
<i>Aby zwiększyć zainteresowanie pracą w turystyce w sektorze publicznym, jednostki samorządu terytorialnego powinny rozwijać kilka kluczowych działań. Przede wszystkim ważne jest tworzenie atrakcyjnych warunków zatrudnienia, takich jak stabilność pracy, możliwości rozwoju zawodowego oraz konkurencyjne wynagrodzenie. Młodzi ludzie często rezygnują z pracy w sektorze publicznym z powodu przekonania, że jest mniej dynamiczny niż sektor prywatny, dlatego istotne jest budowanie nowoczesnego wizerunku administracji turystycznej.</i>
<i>Aby zwiększyć zainteresowanie pracą w turystyce w sektorze publicznym, JST powinny przede wszystkim poprawić warunki zatrudnienia (lepsze wynagrodzenia i benefity) oraz stworzyć jasne ścieżki rozwoju zawodowego. Ważne jest także inwestowanie w szkolenia, współpraca z uczelniami (praktyki i staże) oraz unowocześnianie pracy poprzez narzędzia cyfrowe. Dodatkowo warto promować prestiż i znaczenie pracy w turystyce w sektorze publicznym.</i>

<i>Bardziej zachęcać i ogłaszać że są miejsca pracy. Nie zatrudniać po znajomości i rodzinie</i>
<i>Duży jest problem z sezonowością pracy w turystyce</i>
<i>JSA powinny być bardziej otwarte na młodych ludzi</i>
<i>Oferty pracy powinny być bardziej elastyczne, aby student mógł podjąć tam praktyki czy też staż. Jednocześnie powinno być tak, aby ludzie bez doświadczenia mogli też pracować.</i>
<i>Poprawa wizerunku pracy w sektorze publicznym</i>
<i>Potrzebna jest informacja o stałym wynagrodzeniu za pracę w JSA</i>
<i>Potrzebne jest ogłaszanie i rekrutacja i promocja atrakcyjnych warunków pracy</i>
<i>Potrzebne jest więcej informacji na temat pracy</i>
<i>Potrzebne jest większe praktyczne przygotowanie absolwentów poprzez organizację wykładów, wycieczek studyjnych do miejsc pracy oraz spotkań z przedstawicielami branży turystycznej.</i>
<i>Potwierdzenie o stabilności zatrudnienia</i>
<i>Powinien być bardziej rozwinięty marketing i spotkania z uczniami na których opowiada się więcej o zawodzie w JSA</i>
<i>Powinien być większy szacunek do pracownika</i>
<i>Powinna być praca na umowę na czas nieokreślony</i>
<i>Powinno być więcej wolnych miejsc pracy i ofert pracy w JSA</i>
<i>Powinno być wysokie wynagrodzenia dopasowane do kompetencji pracowników</i>
<i>Powinno być wyższe wynagrodzenie za pracę w JSA</i>
<i>Promocja ciekawej pracy w turystyce</i>
<i>Promocja i nagłaśnianie informacji o pracy w turystyce</i>
<i>Promowanie pracy w turystyce np. przez social media, oraz zwiększenie świadomości młodych ludzi na ten temat.</i>
<i>Promowanie turystyki jako głównej usługi gospodarczej w danym regionie</i>
<i>Rozwój programów stażowych i praktyk w JST, zwiększenie liczby projektów turystycznych dla studentów, lepsza promocja ofert pracy w sektorze publicznym, a także organizacja spotkań i warsztatów z przedstawicielami administracji i branży turystycznej</i>
<i>Wiele osób postrzega pracę w JST jako mało dynamiczną i słabo płatną. Warto prowadzić kampanie promujące realny wpływ tej pracy na rozwój regionu, pokazywać ciekawe projekty turystyczne oraz historie pracowników. Lepsze wynagrodzenia i stabilność zatrudnienia. Konkurencja z sektorem prywatnym jest duża. JST powinny oferować bardziej atrakcyjne wynagrodzenia, premie projektowe oraz benefity (np. szkolenia, elastyczny czas pracy).</i>

<i>Więcej informacji na temat tego jak wygląda praca w samorządzie, przygotowanie do tego, więcej ofert ogólnodostępnych a nie zatrudnianie po znajomościach, danie możliwości pracy młodym ludziom</i>
<i>Więcej ofert pracy i zwiększanie wynagrodzeń</i>
<i>Więcej praktycznych zajęć w trakcie nauki aby poznać trendy w turystyce w regionach i miastach</i>
<i>Więcej przedmiotów na uczelni z tym związane i praktyczne zajęcia w samorządzie</i>
<i>Większa informacja o dostępnych ofertach pracy, działaniach które teraz są podejmowane (w sensie promocja i zachęty)</i>
<i>Większa promocja ofert pracy w turystyce w JSA</i>
<i>Większa współpraca JST z uczelniami i studentami, rozwój programów praktyk i staży, oferowanie większej liczby projektów turystycznych dla młodych osób oraz lepsza promocja możliwości pracy w sektorze publicznym.</i>
<i>Większe nagłośnienie ofert pracy w tym sektorze</i>
<i>Większe otwarcie JSA na organizatorów turystyki, organizowanie większej ilości imprez i wydarzeń kulturowych</i>
<i>Większe promowanie szkół lub kierunków technikum/liceum związanych z turystyką</i>
<i>Zwiększyć promocję danych regionów i atrakcyjność pracy, wyższe wynagrodzenia i ciekawe projekty</i>

Źródło: badania własne, 2026

Analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że najczęściej postulowanymi działaniami są poprawa warunków zatrudnienia, przede wszystkim poprzez wyższe wynagrodzenia, większą stabilność zatrudnienia, atrakcyjne benefity oraz stworzenie jasnych ścieżek rozwoju zawodowego. Badani zwracali również uwagę na potrzebę większej liczby ofert pracy oraz lepszej promocji możliwości zatrudnienia w jednostkach samorządu terytorialnego.

Respondenci podkreślali także znaczenie rozwoju współpracy JST ze szkołami i uczelniami, organizowania praktyk, staży, spotkań z przedstawicielami administracji oraz zajęć praktycznych przybliżających specyfikę pracy w sektorze publicznym. W wielu wypowiedziach pojawiały się również postulaty budowania nowoczesnego i atrakcyjnego wizerunku pracy w JST, zwiększenia otwartości na młodych pracowników oraz prowadzenia działań promujących znaczenie turystyki dla rozwoju regionów.

Wypowiedzi respondentów wskazują, że wzrost zainteresowania pracą w turystyce w sektorze publicznym wymaga przede wszystkim poprawy warunków zatrudnienia, lepszej promocji ofert pracy oraz silniejszej współpracy JST z placówkami edukacyjnymi. Zdaniem badanych działania te mogą zwiększyć atrakcyjność pracy w samorządzie i zachęcić młodych ludzi do podejmowania kariery zawodowej w instytucjach odpowiedzialnych za rozwój turystyki.

5. WERYFIKACJA PYTAŃ I HIPOTEZ BADAWCZYCH

Przeprowadzone badania pozwoliły na zweryfikowanie przyjętych pytań i hipotez badawczych dotyczących postrzegania pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego przez uczniów i studentów kierunków turystycznych.

Analiza uzyskanych odpowiedzi pozwala na weryfikację przyjętych hipotez badawczych.

Hipoteza H1, zakładająca, że uczniowie i studenci kierunków turystycznych pozytywnie oceniają atrakcyjność pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego oraz dostrzegają możliwość rozwoju zawodowego w tym sektorze, została potwierdzona. Ponad 60% respondentów uznało pracę w JST za atrakcyjną, a 40% zadeklarowało zainteresowanie podjęciem zatrudnienia w instytucjach związanych z samorządem. Jednocześnie znaczna grupa badanych nie posiada jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych, co wskazuje na potrzebę dalszego promowania możliwości zatrudnienia w sektorze publicznym.

Hipoteza H2, zgodnie z którą programy kształcenia są częściowo dostosowane do wymagań pracy w strukturach JST, jednak wymagają dalszego wzmocnienia praktycznego wymiaru nauczania, została potwierdzona. Ponad połowa respondentów pozytywnie oceniła stopień dopasowania programu kształcenia do potrzeb pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, jednak jednocześnie jedynie 46% badanych wysoko oceniło praktyczny charakter zdobywanej wiedzy. Wyniki te potwierdzają konieczność rozwijania praktycznych form kształcenia.

Hipoteza H3, zakładająca, że respondenci dostrzegają niedostateczny poziom rozwoju kompetencji związanych z planowaniem rozwoju turystyki, współpracą z administracją publiczną oraz zarządzaniem projektami i funduszami europejskimi, została potwierdzona. Do najczęściej wskazywanych obszarów wymagających wzmocnienia należały planowanie rozwoju turystyki, zarządzanie projektami i funduszami Unii Europejskiej, współpraca z instytucjami publicznymi, marketing terytorialny oraz znajomość zasad funkcjonowania administracji publicznej.

Hipoteza H4, zgodnie z którą kontakt uczniów i studentów z jednostkami samorządu terytorialnego w toku kształcenia wpływa na ich postrzeganie możliwości zatrudnienia w sektorze publicznym, została potwierdzona. Ponad połowa respondentów miała możliwość współpracy z JST poprzez praktyki, projekty lub wydarzenia edukacyjne, co przyczynia się do lepszego poznania specyfiki pracy w instytucjach samorządowych. Jednocześnie znaczny odsetek badanych nie miał dotychczas takich doświadczeń.

Hipoteza H5, zakładająca, że najważniejszymi czynnikami zachęcającymi do podjęcia pracy w JST są stabilność zatrudnienia, atrakcyjne wynagrodzenie i możliwości rozwoju zawodowego, natomiast głównymi barierami pozostają ograniczona liczba miejsc pracy oraz niewystarczająca informacja o ofertach zatrudnienia, została potwierdzona. Respondenci wskazywali przede wszystkim na stabilność zatrudnienia, atrakcyjne wynagrodzenie oraz możliwość uczestnictwa w interesujących projektach, natomiast do najważniejszych przeszkód zaliczali ograniczoną liczbę miejsc pracy, formalny charakter pracy oraz niedostateczną promocję ofert zatrudnienia.

Uzyskane wyniki wskazują, że praca w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego jest postrzegana przez uczniów i studentów jako atrakcyjna ścieżka zawodowa. Jednocześnie konieczne jest dalsze dostosowywanie programów kształcenia do potrzeb sektora publicznego, rozwijanie praktycznych form nauczania oraz wzmacnianie współpracy pomiędzy szkołami, uczelniami i jednostkami samorządu terytorialnego.

6. WNIOSKI I REKOMENDACJE

6.1. Najważniejsze wnioski

Przeprowadzone badania wskazują, że:

- strukturę badanej próby zdominowali uczniowie techników o profilu turystycznym (77%), natomiast studenci studiów licencjackich stanowili 17% respondentów, a studenci studiów magisterskich 3%. Wyniki badania odzwierciedlają przede wszystkim opinie uczniów szkolnictwa średniego zawodowego;
- respondenci reprezentowali wiele miejscowości z różnych regionów Polski, przy czym najliczniej reprezentowane były Krosno i Gdańsk (po 26 osób), Mińsk Mazowiecki (18 osób) oraz Gdynia (16 osób);
- 40% respondentów deklaruje zainteresowanie podjęciem pracy w instytucjach związanych z jednostkami samorządu terytorialnego (JST), jednak aż 37% badanych nie posiada jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych;
- praca w turystyce w strukturach JST jest postrzegana jako atrakcyjna forma zatrudnienia przez 62% respondentów, co świadczy o stosunkowo pozytywnym wizerunku sektora samorządowego wśród młodych osób;
- największym zainteresowaniem wśród potencjalnych miejsc pracy cieszą się Regionalne Organizacje Turystyczne (32%), Lokalne Organizacje Turystyczne (31%) oraz jednostki zarządzające atrakcjami turystycznymi (25%);

- do najbardziej interesujących obszarów aktywności zawodowej respondenci zaliczyli organizację wydarzeń turystycznych (53%), promocję turystyki i marketing miejsca (49%), obsługę ruchu turystycznego (32%) oraz planowanie rozwoju turystyki (29%);
- ponad połowa respondentów (54%) pozytywnie ocenia stopień dopasowania programu kształcenia do pracy w turystyce w strukturach JST, jednak wyniki wskazują na potrzebę dalszego wzmacniania praktycznego wymiaru edukacji;
- praktyczny charakter zdobywanej wiedzy wysoko oceniło 46% badanych, natomiast 37% uznało go za umiarkowany;
- gotowość do podjęcia pracy w turystyce w strukturach JST deklaruje 46% respondentów, jednak jedna trzecia badanych uważa, że nie jest do tego odpowiednio przygotowana;
- do obszarów wymagających wzmocnienia w procesie kształcenia respondenci najczęściej zaliczyli planowanie rozwoju turystyki (46%), zarządzanie projektami i funduszami Unii Europejskiej (37%), współpracę z instytucjami publicznymi (36%), marketing terytorialny (36%) oraz funkcjonowanie administracji publicznej (34%);
- poziom wiedzy dotyczącej roli jednostek samorządu terytorialnego w rozwoju turystyki pozytywnie oceniło 49% respondentów, jednak niemal co piąty badany uznał swoją wiedzę w tym zakresie za niewystarczającą;
- ponad połowa respondentów (55%) miała w trakcie kształcenia kontakt z jednostkami samorządu terytorialnego poprzez praktyki, projekty lub wydarzenia, natomiast 45% nie miało możliwości poznania specyfiki funkcjonowania JST;
- możliwości zatrudnienia w turystyce w strukturach samorządowych zostały pozytywnie ocenione przez 34% respondentów, podczas gdy jedna trzecia badanych określiła je jako przeciętne;

- najważniejszymi czynnikami zachęcającymi do podjęcia pracy w JST są stabilność zatrudnienia (54%), atrakcyjne wynagrodzenie (51%), możliwość uczestnictwa w interesujących projektach (48%) oraz perspektywy rozwoju zawodowego (46%);
- głównymi barierami ograniczającymi podejmowanie pracy w turystyce w strukturach JST pozostają ograniczona liczba miejsc pracy (44%), formalny charakter pracy (36%) oraz niewystarczająca informacja o ofertach zatrudnienia (34%);
- w odpowiedziach otwartych respondenci podkreślali potrzebę poprawy warunków zatrudnienia, tworzenia jasnych ścieżek kariery oraz rozwijania współpracy szkół i uczelni z jednostkami samorządu terytorialnego poprzez praktyki, staże i projekty edukacyjne.

6.2. Rekomendacje dla uczniów i studentów kierunków turystycznych

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że jednostki samorządu terytorialnego mogą stanowić atrakcyjne miejsce pracy dla absolwentów kierunków turystycznych. Jednocześnie dostrzeżono potrzebę wzmacniania kompetencji praktycznych, poszerzania wiedzy o funkcjonowaniu administracji publicznej oraz zwiększania świadomości dotyczącej możliwości rozwoju zawodowego w sektorze samorządowym.

1. Aktywne poszerzanie wiedzy na temat funkcjonowania jednostek samorządu terytorialnego

Uczniowie i studenci powinni rozwijać wiedzę dotyczącą zadań i kompetencji jednostek samorządu terytorialnego, a także poznawać rolę administracji publicznej w rozwoju turystyki lokalnej i regionalnej.

2. Rozwijanie kompetencji z zakresu planowania i zarządzania turystyką

Szczególne znaczenie ma zdobywanie umiejętności związanych z planowaniem rozwoju turystyki, marketingiem terytorialnym, współpracą

z instytucjami publicznymi oraz zarządzaniem projektami finansowanymi ze środków krajowych i europejskich.

3. Korzystanie z praktyk, staży i projektów realizowanych we współpracy z JST

Bezpośredni kontakt z jednostkami samorządu terytorialnego umożliwia poznanie specyfiki pracy w sektorze publicznym oraz zdobycie doświadczeń zawodowych przydatnych na rynku pracy.

4. Wzmacnianie kompetencji cyfrowych i organizacyjnych

Współczesny sektor turystyczny wymaga umiejętności wykorzystywania narzędzi cyfrowych, mediów społecznościowych i systemów informacyjnych wspierających promocję regionów oraz zarządzanie turystyką.

5. Aktywne poszukiwanie informacji o możliwościach zatrudnienia

Uczniowie i studenci powinni korzystać z ofert praktyk, staży i wolontariatu oraz śledzić działania instytucji samorządowych i organizacji turystycznych, co może ułatwić planowanie przyszłej ścieżki zawodowej.

6. Rozwijanie kompetencji interpersonalnych i umiejętności współpracy

Praca w turystyce w strukturach JST wymaga skutecznej komunikacji, pracy zespołowej oraz współpracy z przedstawicielami administracji, przedsiębiorstw i organizacji społecznych.

Realizacja powyższych rekomendacji może przyczynić się do lepszego przygotowania uczniów i studentów do podejmowania pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego oraz zwiększyć ich konkurencyjność na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

Branżowe Centra Umiejętności, Ministerstwo Edukacji

<https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejtnosci>

Dokumenty strategiczne województw (16). Strategie rozwoju turystyki oraz inne dokumenty programowe samorządów wojewódzkich w Polsce, opracowane i obowiązujące w poszczególnych województwach, 2026

European Parliament, <https://www.europarl.europa.eu/portal/en>

Marketingowa Strategia Polski w Sektorze Turystyki na lata 2012-2020, Polska Organizacja Turystyczna, Warszawa 2012

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

<https://www.gov.pl/web/nauka>

Ministerstwo Sportu i Turystyki

<https://www.gov.pl/web/sport/departament-turystyki2021.com>

Strategia zarządzania zintegrowaną komunikacją marketingową w turystyce do roku 2030, Przyptyw podnosi wszystkie łódzie, Polska Organizacja Turystyki, Warszawa 2023

UNWTO, <https://www.untourism.int/un-tourism-education>

UNWTO, TOURISM IN THE 2030 AGENDA, 2015

<https://www.unwto.org/tourism-in-2030-Agenda>

SPIS TABEL

Tabela 1 Treść zapisów z dokumentów strategicznych 16 województw, odnoszących się planowanych działań w zakresie edukacji kadr dla turystyki __ 13

Tabela 2 Opinie respondentów dotyczące działań JST zwiększających zainteresowanie pracą w turystyce w sektorze publicznym (N=281) _____ 42

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1 Struktura badanych według typu szkoły lub uczelni (N=281) (%)	22
Wykres 2 Miejsce zamieszkania respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na pytanie (N=281)	24
Wykres 3 Deklaracja respondentów dotycząca podjęcia pracy w turystyce w instytucjach związanych z jednostkami samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)	25
Wykres 4 Ocena atrakcyjności pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)	27
Wykres 5 Kierunki i specjalności o profilu turystycznym realizowane przez respondentów (N=290) (%)	28
Wykres 6 Najbardziej interesujące rodzaje zadań zawodowych realizowanych w ramach współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego (N=281) (%)	30
Wykres 7 Ocena dopasowania programu kształcenia do pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)	31
Wykres 8 Ocena praktycznego charakteru zdobywanej wiedzy w kontekście pracy w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)	33
Wykres 9 Ocena przygotowania respondentów do podjęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)	34
Wykres 10 Obszary wiedzy i umiejętności niewystarczająco rozwijane w procesie kształcenia w kontekście pracy w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)	35
Wykres 11 Samoocena wiedzy respondentów na temat roli jednostek samorządu terytorialnego (JST) w rozwoju turystyki i rynku pracy (N=281) (%)	36
Wykres 12 Kontakt respondentów z jednostkami samorządu terytorialnego (JST) w toku kształcenia (N=281) (%)	37
Wykres 13 Ocena dostępności możliwości podjęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) po zakończeniu nauki (N=281) (%)	38
Wykres 14 Czynniki zachęcające respondentów do podjęcia pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)	40
Wykres 15 Bariery ograniczające podjęcie pracy w turystyce w strukturach jednostek samorządu terytorialnego (JST) (N=281) (%)	41

Załącznik 1- Kwestionariusz ankiety

ROLA JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO (JST) W KSZTAŁTOWANIU ŚCIEŻEK ZAWODOWYCH UCZNIÓW I STUDENTÓW KIERUNKÓW TURYSTYCZNYCH

<https://forms.cloud.microsoft/e/JdA6Zy7YgQ>

Szanowni Państwo, zwracam się z uprzejmą prośbą o udział w badaniu dotyczącym oceny współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego (JST) oraz ich roli w rozwoju kariery zawodowej w turystyce, z perspektywy uczniów i studentów kierunków turystycznych. Celem badania jest poznanie opinii respondentów na temat znaczenia jednostek samorządu terytorialnego (jst) w procesie kształcenia, a także ich wpływu na możliwości rozwoju zawodowego w sektorze turystyki. Badanie obejmuje również identyfikację oczekiwań wobec tych instytucji w zakresie wsparcia ścieżek kariery oraz rozpoznanie barier utrudniających współpracę. Uzyskane wyniki posłużą do pogłębionej analizy relacji pomiędzy edukacją a administracją publiczną w obszarze turystyki oraz będą stanowiły podstawę do formułowania rekomendacji w zakresie wzmacniania tej współpracy. Wnioski z badania mogą przyczynić się do lepszego dostosowania działań instytucji publicznych do potrzeb młodych osób przygotowujących się do pracy w branży turystycznej, a także do podniesienia efektywności wsparcia ich rozwoju zawodowego. Udział w badaniu jest całkowicie dobrowolny. Zebrane dane zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych oraz analiz statystycznych. Zapewniam pełną poufność – wszystkie informacje będą przetwarzane w sposób uniemożliwiający identyfikację poszczególnych respondentów.

Z góry dziękuję Państwu za poświęcony czas i udział w badaniu.

Dr hab. Dariusz Jacek Olszewski-Strzyżowski, prof. AWFis Gdańsk

1) PROSZĘ WSKAZAĆ TYP SZKOŁY / UCZELNI, DO KTÓREJ PAŃSTWO UCZĘSZCZAJĄ

- ☐ Technikum o profilu turystycznym
- ☐ Liceum o profilu turystycznym
- ☐ Szkoła branżowa/zawodowa
- ☐ Uczelnia wyższa – studia licencjackie
- ☐ Uczelnia wyższa – studia magisterskie
- ☐ Inne (jakie?) proszę opisać...

2) PROSZĘ O PODANIE MIEJSCA PAŃSTWA ZAMIESZKANIA

.....

3) CZY ROZWAŻAJĄ PAŃSTWO PODJĘCIE PRACY W TURYSTYCE W INSTYTUCJACH ZWIĄZANYCH Z JST PO ZAKOŃCZENIU NAUKI?

(można wybrać jedną odpowiedź)

- ☐ Zdecydowanie tak
- ☐ Raczej tak
- ☐ Jeszcze nie wiem
- ☐ Raczej nie
- ☐ Zdecydowanie nie

4) JAK OCENIAJĄ PAŃSTWO ATRAKCYJNOŚĆ PRACY W TURYSTYCE W STRUKTURACH JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO (JST)?

(można wybrać jedną odpowiedź)

- ☐ Bardzo atrakcyjna
- ☐ Raczej atrakcyjna
- ☐ Średnio atrakcyjna
- ☐ Raczej mało atrakcyjna
- ☐ Zdecydowanie nieatrakcyjna

5) W JAKICH INSTYTUCJACH LUB PODMIOTACH ZWIĄZANYCH Z JST CHCIELIBY PAŃSTWO PRACOWAĆ?

(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Urząd miasta /gminy/powiatu (wydziały/departamenty turystyki, promocji, marketingu, sportu/rekreacji)
- ☐ Urząd marszałkowski (wydziały/departamenty turystyki/rozwoju regionalnego/promocji marketingu, sportu/rekreacji)
- ☐ Regionalne Organizacje Turystyczne
- ☐ Lokalne Organizacje Turystyczne
- ☐ Lokalne Grypy Rybackie
- ☐ Miejskie/Gminne Ośrodki Sportu i Rekreacji
- ☐ Centra/Punkty Informacji Turystycznej
- ☐ Instytucje kultury (np. centra kultury, muzea) podległe jednostkom samorządu terytorialnego (JST)
- ☐ Jednostki zarządzające atrakcjami turystycznymi
- ☐ Jednostki promocji regionu (marketing terytorialny)
- ☐ Podmioty realizujące projekty turystyczne jednostek samorządu terytorialnego (JST)
- ☐ Inne (jakie?) proszę opisać...

6) JAKIE RODZAJE ZADAŃ ZAWODOWYCH W RAMACH WSPÓŁPRACY Z JST SĄ DLA PAŃSTWA NAJBARDZIEJ INTERESUJĄCE?

(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Promocja turystyki i marketing miejsca
- ☐ Organizacja wydarzeń turystycznych
- ☐ Obsługa ruchu turystycznego
- ☐ Tworzenie i nadzór nad produktami turystycznymi
- ☐ Zarządzanie projektami (np. fundusze UE)
- ☐ Planowanie rozwoju turystyki
- ☐ Współpraca z branżą turystyczną
- ☐ Inne (jakie?) proszę opisać...

**7) JAK OCENIAJĄ PAŃSTWO DOPASOWANIE PROGRAMU KSZTAŁCENIA
DO PRACY W TURYSTYCE W JST?**

(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Bardzo dobrze dopasowany
- ☐ Raczej dobrze dopasowany
- ☐ Średnio dopasowany
- ☐ Raczej słabo dopasowany
- ☐ Zdecydowanie niedopasowany
- ☐ Trudno powiedzieć

**8) W JAKIM STOPNIU ZDOBYWANA WIEDZA MA CHARAKTER PRAKTYCZNY
W KONTEKŚCIE PRACY W JST? (można wybrać jedną odpowiedź)**

- ☐ W bardzo dużym stopniu
- ☐ W dużym stopniu
- ☐ W umiarkowanym stopniu
- ☐ W małym stopniu
- ☐ W bardzo małym stopniu

**9) CZY CZUJĄ SIĘ PAŃSTWO PRZYGOTOWANI DO PODJĘCIA PRACY
W TURYSTYCE W STRUKTURACH JST? (można wybrać jedną odpowiedź)**

- ☐ Zdecydowanie tak
- ☐ Raczej tak
- ☐ Raczej nie
- ☐ Zdecydowanie nie
- ☐ Trudno powiedzieć

10) JAKIE OBSZARY WIEDZY LUB UMIEJĘTNOŚCI, PAŃSTWA ZDANIEM, SĄ NIEWYSTARCZAJĄCO ROZWIJANE W SZKOLE/UCZELNI W KONTEKŚCIE PRACY W JST? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Funkcjonowanie administracji publicznej
- ☐ Planowanie rozwoju turystyki
- ☐ Marketing terytorialny i promocja regionów
- ☐ Zarządzanie projektami i funduszami UE
- ☐ Współpraca z instytucjami publicznymi
- ☐ Analiza rynku turystycznego
- ☐ Inne (jakie?) proszę opisać...

11) JAK OCENIAJĄ PAŃSTWO SWOJĄ WIEDZĘ NA TEMAT ROLI JST W ROZWOJU TURYSTYKI I RYNKU PRACY? (można wybrać jedną odpowiedź)

- ☐ Bardzo dobrą
- ☐ Raczej dobrą
- ☐ Średnią
- ☐ Raczej słabą
- ☐ Bardzo słabą

12) CZY W TOKU KSZTAŁCENIA MIELI PAŃSTWO MOŻLIWOŚĆ KONTAKTU Z JST (np. praktyki, projekty, wydarzenia)?

(można wybrać jedną odpowiedź)

- ☐ Tak
- ☐ Nie
- ☐ Nie wiem

13) JAK OCENIAJĄ PAŃSTWO DOSTĘPNOŚĆ MOŻLIWOŚCI ROZPOCZĘCIA PRACY W TURYSTYCE W JST PO ZAKOŃCZENIU NAUKI?

(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Bardzo dużą
- ☐ Raczej dużą
- ☐ Średnią
- ☐ Raczej małą
- ☐ Bardzo małą
- ☐ Nie mam zdania

14) JAKIE CZYNNIKI MOGŁYBY ZACHĘCIĆ PAŃSTWA DO PODJĘCIA PRACY W JST W OBSZARZE TURYSTYKI?

(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Stabilność zatrudnienia
- ☐ Możliwości rozwoju zawodowego
- ☐ Udział w ciekawych projektach
- ☐ Wpływ na rozwój regionu
- ☐ Możliwość zdobycia doświadczenia
- ☐ Atrakcyjne wynagrodzenie
- ☐ Inne (jakie?) proszę opisać...

15) JAKIE BARIERY MOGĄ OGRANICZAĆ PODJĘCIE PRACY W JST W OBSZARZE TURYSTYKI? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Niskie wynagrodzenia
- ☐ Ograniczona liczba miejsc pracy
- ☐ Zbyt formalny charakter pracy
- ☐ Brak informacji o ofertach pracy
- ☐ Niedopasowanie kompetencji
- ☐ Mała atrakcyjność pracy
- ☐ Inne (jakie?) proszę opisać...

16) JAKIE DZIAŁANIA JST POWINNY ZOSTAĆ ROZWINIĘTE, ABY ZWIĘKSZYĆ
ZAINTERESOWANIE PRACĄ W TURYSTYCE W SEKTORZE PUBLICZNYM?
(pytanie otwarte)

.....