ZNACZENIE PRAKTYK ZAGRANICZNYCH W ROZWOJU KOMPETENCJI ZAWODOWYCH W HOTELARSTWIE – OCENA WŁASNA UCZESTNIKÓW PROGRAMÓW OLYMP (GRECJA) I RESORT LEADERS (USA)

KATARZYNA LEBIEDOWICZ¹, ANNA DŁUŻEWSKA²

¹ Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
Wydział Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej
e-mail: katarzyna.lebiedowicz@gmail.com

² Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
Wydział Kultury Fizycznej, Zdrowia i Turystyki
e-mail: dluzewska.a@gmail.com

SŁOWA KLUCZOWE kompetencje, samoocena, praktyki zawodowe, hotelarstwo, Resort Leader, Olymp

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy i w jakim stopniu udział w praktykach zagranicznych wpłynął na subiektywną ocenę nabytych kompetencji zawodowych dokonaną przez uczestników. Artykuł opiera się na badaniach ankietowych przeprowadzonych wśród studentów, którzy odbyli praktyki w zakresie hotelarstwa w ramach programów Resort Leaders (USA) i Olymp (Grecja). Uzupełnieniem badań ankietowych była obserwacja czynna uczestnicząca prowadzona w USA (2014) i w Grecji (2015, 2016, 2017) w ośrodkach, które przyjmowały praktykantów. Osoby biorące udział w badaniu były przekonane, że udział w zagranicznych praktykach wpłynął na podniesienie ich kompetencji samoorganizacyjnych, interpersonalnych i językowych, nawet jeśli charakter praktyk nie był związany z zawodem, który w przyszłości zamierzali wykonywać.

Wprowadzenie

Stopa bezrobocia młodzieży w Unii Europejskiej szacowana jest na 20%, a w niektórych krajach sięga nawet 50%. Przyczyną jest nie tylko kryzys, lecz także braki w wykształceniu i kwalifikacjach (<https://men.gov.pl>). Absolwentom wielu uczelni najwyraźniej brakuje umiejętności, których poszukują pracodawcy. Unia Europejska sprzyja wzbogacaniu programu studiów o praktyki zawodowe organizowane zarówno w kraju, jak i zagranicą. Przejawem takich działań jest program Erasmus+, którego celem jest zwiększenie możliwości zatrudnienia młodzieży, w tym

absolwentów studiów wyższych. Jego inicjatywy weszły w życie 1 stycznia 2014 roku, zastępując dotychczasowe programy: „Uczenie się przez całe życie” i programy sektorowe, takie jak Vetpro, Erasmus czy Leonardo da Vinci.

Oprócz rzeczywistych kompetencji zawodowych związanych z wykonywaniem zadań na takim czy innym stanowisku duże znaczenie na rynku pracy ma ogólne obycie pracowników – znajomość języków obcych, umiejętność pracy w grupie oraz radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Tak zwane kompetencje społeczne lub interpersonalne są szczególnie istotne w przypadku zatrudnienia w obsłudze turystyki i hotelarstwie. O obyciu kandydata potrzebnym do pracy mogą świadczyć np. wcześniej odbyte zagraniczne praktyki zawodowe (Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka, 2015). Dotychczasowe badania wskazują jednak, że o atrakcyjności kandydata, oprócz obiektywnie mierzalnych kwalifikacji, decyduje również jego pewność siebie (*self-esteem*) – adekwatna samocena własnych umiejętności (Baumeister, 2013; Góralewska-Słońska, 2001). Dobra samoocena jest konieczna już na etapie poszukiwaniu odpowiedniej pracy. Osoba o niskim poczuciu własnej wartości (kompetencji zawodowych) poprzestaje na stwierdzeniu, że nie kwalifikuje się na dane stanowisko. Osoba o wyższej samoocenie zawodowej będzie dążyć do podnoszenia swoich kwalifikacji. Realna samoocena motywuje do dalszego rozwoju (Locke, McClear, Knight, 1996; Tharenou, 1989). Niewątpliwie zwiększa to szanse na rynku pracy, również w skali międzynarodowej (Łaguna, 2009).

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy i w jakim stopniu udział w zagranicznych praktykach zawodowych wpłynął na ocenę nabytych kompetencji zawodowych dokonaną przez uczestników. Artykuł opiera się na badaniach ankietowych przeprowadzonych wśród studentów, którzy uczestniczyli w zagranicznych praktykach zawodowych w Grecji (w ramach programu Olymp) oraz w Stanach Zjednoczonych (w ramach programu Resort Leaders). Badania ankietowe uzupełniono obserwacją czynną uczestniczącą prowadzoną w latach 2014–2017.

Kompetencje a potrzeby rynku pracy

Literatura przedmiotu wskazuje na dużą złożoność i wieloznaczność pojęcia „kompetencje”. Według Šmida (2012, s. 232) kompetencje to zakres uprawnień, obowiązków, pełnomocnictw i odpowiedzialności, także zakres wiedzy i umiejętności koncepcyjnych, technicznych oraz organizacyjnych. Dzieli się je na zawodowe, interpersonalne oraz samoorganizacyjne. Kompetencje zawodowe mają związek ze specjalistycznymi zadaniami danej grupy zawodowej i często odnoszą się do zakresu konkretnej wiedzy lub umiejętności (np. obsługa systemów rezerwacyjnych w biurze podróży). Kompetencje interpersonalne to umiejętności społeczne, które wykorzystujemy w relacjach codziennych z innymi ludźmi, m.in. nawiązywanie kontaktu, umiejętność uważnego słuchania i przekazywania informacji. Z kolei kompetencje samoorganizacyjne są związane z indywidualnym podejściem do rozwiązania danego problemu czy zadania. Ich wysoki poziom decyduje o szybkości, samodzielności czy przywództwo.

Analiza rynku pracy wykonana przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego (za: Kocór i in., 2015), wskazała, że braki u absolwentów do-

tyczą wszystkich typów kompetencji. W Badaniach Kapitału Ludzkiego, które przeprowadzano w ciągu pięciu lat, pracodawcy wyłonili najbardziej pożądane kompetencje, na które zwraca się uwagę w procesie rekrutacji pracownika (PARP, 2010–2014) (tab. 1).

Tabela 1. Ogólne wymagania kompetencyjne zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010–2014 (%)

Kompetencje	2010	2011	2012	2013	2014
Samoorganizacyjne	42	50	53	57	53
Zawodowe	45	38	42	39	38
Interpersonalne	38	45	41	39	36
Kognitywne	11	8	12	12	12
Techniczne	6	9	11	10	11
Komputerowe	16	8	11	10	10
Dyspozycyjne	5	9	10	7	8
Kwalifikacje	9	11	9	9	8
Fizyczne	6	6	10	7	7
Językowe	6	7	8	6	6
Biurowe	4	5	5	6	5
Kierownicze	4	2	1	2	4
Inne	9	10	6	5	3
Artystyczne	2	1	2	1	2
Matematyczne	2	2	1	2	1
Razem	3271	3337	3106	2489	2956

Źródło: opracowanie własne na podstawie PARP (2010–2014).

Coraz powszechniejsze jest przekonanie, że kompetencje samoorganizacyjne definiują sukces zawodowy bardziej nawet niż kompetencje zawodowe. Według Kubat (2011) w ramach myślenia o kompetencjach zawodowych większy nacisk kładzie się na umiejętność adaptacji pracownika do warunków, w jakich będzie musiał pracować w przyszłości, oraz na stopień zdolności do uczenia się.

Praktyki zawodowe oferowane studentom na większości kierunków studiów umożliwiają mają poznanie praktycznej strony zawodu. Są szansą na wzbogacenie doświadczenia zawodowego jeszcze w trakcie trwania studiów. Najbardziej pożądane wśród pracodawców są praktyki zagraniczne, które świadczą o zaangażowaniu studenta. Są one zarazem praktycznym dowodem dobrej znajomości języka obcego (Lebiedowicz, 2017). Brak odbytych praktyk, stażu czy innej aktywności pozaakademickiej stanowi jedną z głównych przeszkód zatrudnienia nowego pracownika (Hays Poland, 2012).

Coraz więcej studentów ma świadomość, jakie znaczenie mają praktyki i staże zawodowe w rozwoju przyszłej kariery. Z badania opinii studentów przeprowadzonego w ramach kampanii „#jestemYgrekiem. nie jestem leniem” (PSZK, 2015) wynika, że najbardziej atrakcyjną formą zdobywania doświadczenia zawodowego jest praktyka w czasie nauki. Spośród 1636 studentów i absolwentów z całej Polski, którzy wzięli udział w badaniu, aż 91% uważało, że praktyki i staże ułatwiają wejście na rynek pracy, 41% uznało praktykę w trakcie nauki za najlepszą formę edukacji zawodowej (PSZK, 2015).

Analizowane poniżej programy Olymp oraz Resort Leaders umożliwiają odbywanie praktyki zawodowej w zakresie hotelarstwa. Odbywają się w okresie wakacyjnym, wolnym od zajęć dydaktycznych.

Podstawowe informacje o programach Olymp i Resort Leaders

Program Olymp realizowany jest od 2005 roku (Praktyki-Studenckie.pl, 2017). Jego organizatorem i pomysłodawcą jest spółka The Tree Travel. Od 2015 roku wyjazdy w ramach Olympu mogą odbywać się w ramach programu Erasmus+, w przypadku uczelni, z którymi The Tree Travel podpisało stosowne porozumienia. Program ma na celu podniesienie kompetencji zawodowych studentów kierunku turystyka i rekreacja oraz hotelarstwo. Warunkiem zakwalifikowania do programu jest znajomość języka angielskiego w stopniu pozwalającym na swobodne komunikowanie się z obsługą i turystami.

Jak dotąd z oferty skorzystało ponad pięć tysięcy młodych ludzi. Uczestnicy podczas trwania całego programu praktyk mają zapewniony nocleg na terenie kompleksu, wyżywienie, comiesięczne kieszonkowe ustalane przez instytucję przyjmującą (od 300 do 500 euro na miesiąc) oraz bilety lotnicze w obie strony. Na wielu stanowiskach dodatkowo praktykanci mogą liczyć na napiwki.

Pierwsze wyloty do Grecji zaczynają się na początku maja, powroty kończą się w październiku. Studenci mają możliwość wyboru okresu i długości wyjazdu (2–6 miesięcy). Dzięki połączeniu programu Olymp z programem Erasmus+ możliwe jest dodatkowe wyższe finansowanie dla uczestników o około 500 euro miesięcznie. Wszystkie hotele, w których odbywają się praktyki w ramach programu Olymp, współpracują z polskimi biurami podróży takimi jak Grecos Holiday, TUI czy Itaka.

Charakter pracy oferowany w ramach programu Resort Leaders również jest ściśle związany z hotelarstwem, jednak z formalnego punktu widzenia jest to wymiana kulturowa (Resort Leaders, 2017a). Jej celem jest umożliwienie studentom poznania kultury Stanów Zjednoczonych oraz podniesienie kwalifikacji językowych. Program działa na zasadach *work & travel* (łączenie legalnej pracy z podróżami turystycznymi po zakończeniu kontraktu). Wyjazd może trwać od 4 do 5 miesięcy.

Oferta programu opiera się na siedmiu resortach usytuowanych w najatrakcyjniejszych miejscach USA. Niektóre z nich znajdują się na liście 100 najlepszych hoteli świata, np. The Greenbier (Wirginia Zachodnia), zbudowany w 1778 roku, został od chwili otwarcia odwiedzony przez 26 amerykańskich prezydentów (Resort Leaders, 2017b).

Program skierowany jest do studentów wszystkich kierunków studiów. Kandydat powinien spełnić kilka warunków (m.in. ukończenie 18 lat, niekaralność i komunikatywny poziom języka angielskiego – minimum B1). Firma Resort Leaders oferuje bilet lotniczy na trasie Polska–Stany Zjednoczone oraz umawia na rozmowę wizową w amerykańskim konsulacie.

W sezonie 2017 większość uczestników zarobiła powyżej 3000 USD po odjęciu kosztów dodatkowych ponoszonych na miejscu. Do tej kwoty należy doliczyć napiwki, które dostają osoby pracujące przy bezpośredniej obsłudze klienta.

W ramach obydwu programów możliwe jest podjęcie pracy na stanowiskach: kelner, pomoc kelnera, animator czasu wolnego, recepcjonista, bagażowy bądź pracownik serwisu sprzątającego. Osoby, które podczas całego pobytu wyróżniają się umiejętnościami i pracowitością, mają możliwość otrzymania referencji od menedżera, które są cennym dokumentem poświadczającym zdobyte doświadczenie.

Analiza wyników badań

W badaniu ankietowych wzięło udział 50 osób, które uczestniczyły w programie Olymp, oraz 50 osób, które uczestniczyły w programie Resort Leaders (studenci Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (21%), Akademii Wychowania Fizycznego w Katowicach (18%), Uniwersytetu Warszawskiego (26%) oraz Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie (20%).

Ankieta składała się z 17 pytań dotyczących oceny kompetencji zdobywanych na poszczególnych stanowiskach i wybranych aspektów składających się na ogólną ocenę praktyk. Link do wypełnienia ankiety umieszczono na forach internetowym programów.

Uzupełnieniem badań ankietowych była obserwacja czynna uczestnicząca przeprowadzona w ośrodku kolonijnym Lake Greeley Camp w Pensylwanii (USA) w okresie 22 czerwca – 13 września 2014 roku i w Grecji – dwukrotnie na wyspie Kefalonia w pięciogwiazdkowym hotelu Apostolata Island Resort & Spa (1 czerwca – 30 września 2015 r.; 1 czerwca – 30 września 2016 r.) oraz na Rodos w hotelu LTI Asterias Beach Resort (1 sierpnia – 30 października 2017 r.).

Ankietowani z programu Olymp odbywali praktyki w hotelach sieciowych, cztero- lub pięciogwiazdkowych, ulokowanych w atrakcyjnych turystycznie regionach Grecji, m.in. Kreta, Rodos czy Zakynthos (tab. 2).

Tabela 2. Liczba praktykantów w poszczególnych hotelach w Grecji (program Olymp)

Lp.	Nazwa hotelu	Liczba gwiazdek	Wyspa	Liczba praktykantów
1	2	3	4	5
1	Mitsis Rinel Beach Resort & Spa	4	Kreta	7
2	Eleon Grand Resort & Spa	5	Zakynthos	6
3	Dessole Mirabello Beach Hotel & Village	5	Kreta	5
4	Apostolata Island Resort & Spa	5	Kefalonia	4
5	Mitsis Serita Beach	5	Kreta	4
6	Lydia Maris Resort & Spa	4	Rodos	4
7	Mitsis Summer Palace	5	Kos	3
8	Mareblue Village & Aqua Park	4	Kreta	3
9	Simantro Beach Hotel	4	płw. Chalkidiki	3
10	Mitsis Faliraki Beach	4	Rodos	2
11	Geraniotis Hotel	4	Kreta	2
12	Aquis Capo di Corfu	4	Korfu	2
13	Mitsis Rodos Maris Resort & Spa	5	Rodos	1
14	Mitsis Blue Domes Resort & Spa	5	Kos	1

1	2	3	4	5
15	Kefalonia Garden Village	4	Kefalonia	1
16	Dimitra Beach Resort	4	Kos	1
17	Mitsis Aila Resort & Spa	5	Rodos	1

Źródło: opracowanie własne.

Praktyki w ramach programu Resort Leaders również odbywały się w najbardziej atrakcyjnych turystycznie miejscach USA (Nowy Jork, Virginia, Minnessota itd.) w eleganckich hotelach odwiedzanych przez zamożnych Amerykanów. W większości były to ośrodki czterogwiazdkowe (tab. 3).

Tabela 3. Liczba praktykantów w poszczególnych resortach w USA (program Resort Leaders)

Lp.	Nazwa resortu	Liczba gwiazdek	Stan USA	Liczba praktykantów
1	The Omni Homestead Resort	4	Virginia	11
2	Grand View Lodge	3	Minnesota	9
3	Omni Mount Washington Resort	4	New Hampshire	8
4	Mohonk Mountain House	4	Nowy Jork	7
5	The Sagamore Resort	4	Nowy Jork	6
6	The Greenbier	5	Zachodnia Virginia	3
7	Grand Hotel	4	Michigan	3
8	Mounain View Grand Resort & Spa	4	New Hampshire	2
9	Oglebay Resort	3	Zachodnia Virginia	1

Źródło: opracowanie własne.

Badani zostali zapytani o ocenę programów pod względem nabycia praktycznych umiejętności, przygotowania do zawodu. Zapytano również o ocenę bazy technicznej i organizacyjnej (możliwość zapoznania się z nowoczesnym systemem organizacyjnym).

Najwięcej praktykantów wysoko oceniło umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach (na bardzo dobrym poziomie), które są codziennością w miejscu pracy ze względu na różne wymagania klientów oraz sytuacje nieprzewidziane, kiedy trzeba reagować natychmiast.

Wysoko oceniono również doskonalenie języków obcych. W obu programach studenci pracują za granicą i muszą porozumiewać się w języku angielskim w stopniu komunikatywnym (rys. 1 i 2). Trzeba jednak podkreślić, że uczestnicy programu Resort Leaders przebywają w naturalnym środowisku Amerykanów. Muszą być wyczuleni na ich akcent, szybkość i płynność mówienia. W Grecji studenci pracują z Grekami, obsługują klientów z różnych krajów europejskich. Łatwiej jest im się komunikować ze względu na łatwiejsze słownictwo, jakiego używają.

Rysunek 1. Ocena wymiany kulturowej pod względem określonych elementów (program Resort Leaders)

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Rysunek 2. Ocena praktyki zawodowej pod względem określonych elementów (program Olymp)

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Kolejną umiejętnością wysoko ocenioną przez praktykantów jest obsługa klienta. Pracując w dużych ośrodkach hotelowych, studenci mają kontakt z klientem na co dzień, bez względu na stanowisko pracy, na jakie zostali przydzieleni.

Największe różnice w ocenie umiejętności nabytych podczas praktyk można zauważyć w punkcie przygotowanie do przyszłego zawodu. W przypadku programu Olymp większość ankietowanych ocenia tę umiejętność na poziomie dobrym, a nawet – bardzo dobrym. Z kolei osoby uczestniczące w programie Resort Leaders przyporządkowały tu bardzo różne oceny – włączając w to średnią, a nawet ocenę negatywną. Nabycie praktycznych umiejętności w obu programach oceniono wysoko, chociaż – ponownie – zdecydowanie lepiej wygląda to w programie Olymp. W przypadku Resort Leaders sporo osób oceniło swoje kompetencje średnio, a nawet słabo czy negatywnie (rys. 1).

Największa grupa praktykantów pracowała na stanowiskach: kelner, asystent kelnera lub w obsłudze baru. Badani ocenili kompetencje nabyte podczas pracy na tych stanowiskach jako dobre lub bardzo dobre (rys. 3 i 4).

Rysunek 3. Ocena wymiany kulturowej pod względem stanowiska pracy (program Resort Leaders)

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Rysunek 4. Ocena praktyki zawodowej pod względem stanowiska pracy (program Olymp)

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Kolejne pytanie dotyczyło ogólnej oceny przydatności odbytych praktyk – tego, czy przygotowują one do wykonywania konkretnego zawodu. Wyniki są odmienne – znowu z korzyścią dla programu Olymp (rys. 5). Przykładowe oceny, z uzasadnieniem, zamieszczono poniżej.

Hotele są przede wszystkim nastawione na szybkość obsługi gościa, wszystko dzieje się w bardzo szybkim tempie, praca jest dynamiczna, co sprawia, że ciężko ćwiczyć nowo zdobyte umiejętności, tak aby były one w pełni profesjonalne.

Magda, AWF Katowice, praktykantka programu Olymp

Jeżeli ktoś się przyłoży do praktyk, to wyciągnie z nich to, co najlepsze, i zdobytą wiedzę będzie mógł wykorzystać w przyszłości, np. w rozwoju zdolności interpersonalnych czy doskonaleniu języka obcego.

Filip, UMCS Lublin, praktykant programu Resort Leaders

Różnica w ocenie przydatności praktyk do zawodu bierze się również z motywacji wyjazdu. Osoby wyjeżdżające do USA w wielu przypadkach nie są studentami turystyki i rekreacji, nie przywiązują więc dużej wagi do stanowiska pracy. Jest to dla nich praca wakacyjna, która umożliwia zwiedzanie Stanów Zjednoczonych za legalnie zarobione pieniądze. Nie wyjeżdżają po to, żeby nauczyć się zawodu: „Program Resort Leaders jest mało przydatny w szukaniu poważnej pracy (pomijając hotelarstwo). Program można traktować tylko jako przygodę na wakacje” (Maciej, AGH Kraków).

Rysunek 5. Ocena praktyki zawodowej w aspekcie przygotowania kadr do obsługi ruchu turystycznego

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Większość ankietowanych, uznała że nie ma konieczności wprowadzania zmian programowych w praktykach (rys. 6). Nieliczni, którzy zauważyli taką konieczność, zwracali uwagę na korzystny wpływ możliwości zmiany departamentów: „Chciałabym, żeby praca była bardziej zróżnicowana, gdyż pracuje się przeważnie tylko na jednym stanowisku bez możliwości zmiany departamentu” (Resort Leaders). „Zadbałabym, aby praktykanci mieli możliwość pracy na różnych stanowiskach w hotelu, nie tylko w restauracji” (Olymp).

W przypadku programu Olymp zwracano uwagę na braki kompetencyjne lokalnego personelu, zwłaszcza w kwestiach językowych:

Studenci powinni zostać wysyłani na praktyki do hoteli, w których pracownicy władają językiem angielskim co najmniej na poziomie średnio zaawansowanym. Umożliwiłoby to uniknięcie wielu nieporozumień w pracy spowodowanych barierą językową oraz studenci mieliby okazję wzbogacić swoje dotychczasowe umiejętności językowe, a tym samym rozwijać swój potencjał.

Rysunek 6. Opinia ankietowanych na temat wprowadzenia zmian w programie praktyki zawodowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Badani zostali również zapytani o to, czy podjęli pracę w zawodzie po zakończeniu praktyk. Nie dziwi, że zdecydowanie więcej odpowiedzi „tak” dotyczyło uczestników programu Olymp (70%) niż Resort Leaders (45%). Zdaniem wielu badanych z programu Olymp, udział w programie pomógł im w znalezieniu wymarzonej pracy w turystyce. Pracodawcy dużą uwagę zwracali na ich bogate CV oraz umiejętności zdobyte podczas praktyk zawodowych za granicą.

Większość tych uczestników po powrocie do kraju pracuje tymczasowo w restauracjach na stanowisku kelnera oraz w obsłudze baru. Inni zaczęli pracę jako specjaliści do spraw turystyki w biurach podróży, piloci wycieczek na trasach krajowych i zagranicznych oraz recepcjoniści w hotelach trzy–pięciogwiazdkowych w Polsce. Podkreślali, że wyjazd na praktyki poszerzył ich horyzonty: „Grecja otworzyła mi oczy na świat i postanowiłam zacząć pracę w turystyce. Od nowego sezonu letniego 2017 próbuję swoich sił jako rezydent”.

Uczestnictwo w specjalistycznych praktykach zawodowych utwierdziło wielu badanych w przekonaniu, że wybór ich kierunku studiów był słuszną decyzją.

Rysunek 7. Praca podjęta po zakończeniu praktyki zawodowej w turystyce

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Zarówno osoby, które odbyły praktyki w Grecji, jak te, które były w USA, oceniają je jako bardzo dobre. Studenci uważają, że przyswoili wiedzę, zdobyli wiele niezbędnych umiejętności, zwiększyli swoje kompetencje, które pomogą im w przyszłości znaleźć wymarzoną pracę (rys. 8).

Rysunek 8. Ogólna ocena praktyki zawodowej lub wymiany kulturowej przez uczestników

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Podsumowanie

Program praktyk zawodowych Olymp i wymiana kulturowa z programu Resort Leaders odbywają się we współpracy z najlepszymi hotelami, umożliwiając uczestnikom poznanie branży hotelarskiej od wewnątrz. Programy mają wiele cech wspólnych, występują tu jednak pewne różnice, spowodowane w głównej mierze motywacją uczestników. W konsekwencji skutkuje to odmiennym poziomem nabywanych kompetencji oraz ich wykorzystania na rynku pracy.

Zdecydowana większość studentów uczestniczących w programie Resort Leaders nie jest zainteresowana pracą w hotelarstwie i turystyce. Jak już wspomniano, w większości nie są to studenci turystyki. Pracę w hotelach traktują jako „amerykańską przygodę”, umożliwiającą podróżowanie po USA za zarobione pieniądze.

Uczestnicy praktyk zawodowych Olymp nie wyjechali w celach turystycznych. Owszem, duża atrakcyjność turystyczna, swego rodzaju egzotyka miejsca stanowiła dodatkowy argument przemawiający na korzyść wyjazdu, głównym powodem była jednak chęć nauki zawodu. Po powrocie do Polski praktykanci w większości podjęli zatrudnienie w turystyce na różnych stanowiskach. Wielu z nich decyduje się na powrót do Grecji – do tego samego hotelu, na innych warunkach lub do innej sieci, innego regionu. Wielu, zachęconych i ośmielonych doświadczeniami z Grecji, decyduje się na poszerzanie doświadczenia w innych krajach, np. w ramach programu Resort Leaders.

Studenci odbywający praktykę w Grecji byli zadowoleni z pobytu (jako całości), najbardziej jednak cenili sobie nabycie kompetencji zawodowych. Praktykanci programu Resort Leaders, chociaż nie wiązali przyszłości zawodowej z branżą turystyczną, praktykę zaliczali do udanych przedsięwzięć. Uczestnicy obu programów byli zgodni, że wyjazd umożliwił im przyswojenie umiejętności i kwalifikacji niezbędnych na obecnym rynku pracy, nie tylko w branży turystycznej.

Na pytanie postawione w pierwszej części artykułu należałoby odpowiedzieć twierdząco. Zagraniczne praktyki zawodowe wpływają na lepszą ocenę własnych kompetencji oraz przygotowania do rynku pracy. Nawet jeśli uczestnicy nie wiążą przyszłości z daną branżą, udział w praktykach wpłynął, ich zdaniem, na podniesienie kompetencji samoorganizacyjnych, interpersonalnych i językowych. Jak wskazują dotychczasowe badania, lepsza samoocena – połączona z nabyciem kompetencji zawodowych za granicą – przekłada się na większe szanse na międzynarodowym rynku pracy. Otwarte pozostaje jednak pytanie, jak będzie się kształtowała kariera zawodowa uczestników praktyk oraz czy nabyte kompetencje równie wysoko będą ocenione przez przyszłych pracodawców.

Literatura

- Baumeister, R.F. (red.) (2013). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. Springer Science & Business Media.
- Filipowicz, G. (2002). Pracownik wyskalowany, czyli metody i narzędzia pomiaru kompetencji. *Personel*, 1–31 lipca, 1–9.
- FOZ (2018). *Katalizator Innowacji. Podręcznik użytkownika przygotowany przez Fundację Obserwatorium Zarządzania przy współpracy z Competency Instituteka*. Pobrano z: http://katalizatorinnowacji.pl/uploads/files/0/145/Kompetencje_book.pdf (15.01.2018).

- Góralewska-Słońska, A. (2011). Poczucie własnej wartości jako potencjał jednostki. *Problemy Profesjologii*, 2, 97–112.
- Hays Poland (2012). Badanie przeprowadzone przez Hays Poland (czerwiec–wrzesień 2012) wśród pracodawców zrzeszonych w ramach Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL). Pobrano z: https://www.hays.pl/centrum-mediowe-hays/HAYS_536981 (15.01.2018).
- Kocór, M., Strzebońska, A., Dawid-Sawicka, M. (2015). *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Warszawa: PARP.
- Kubat, M. (2011). *Kompetencje zawodowe*. Łódź: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Lebedowicz, K. (2017). *Praktyki zawodowe w ramach programu „Olimp” jako forma przygotowania kadr do obsługi ruchu turystycznego*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Locke, E.A., McClear, K., Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1–32.
- Łaguna, M. (2009). Rola przekonań o sobie w planowaniu podjęcia pracy za granicą. *Psychologia Społeczna*, 4 (12), 228–238.
- PARP (2010–2014). Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie Pracodawców 2010–2014. Pobrano z <https://bkl.parp.gov.pl/dane.html> (15.01.2018).
- Praktyki-Studenckie.pl (2017). Praktyki z programem „Olymp”. Pobrano z: <http://www.praktyki-studenckie.pl> (15.01.2018).
- PSZK (2015). Raport z badania opinii studentów, zrealizowany w ramach kampanii świadomościowej „#jestemYgrekiem.nie jestem leniem”. Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Pobrano z: http://www.outsourcing-portal.eu/pl/userfiles/image/raporty/2015/7/13/Badanie_opinii_studentow_jestemYgrekiem.pdf (15.01.2018).
- Resort Leaders (2017a). Explore America. Go with the leaders. Pobrano z: <https://www.resortleaders.com/pl> (15.01.2018).
- Resort Leaders (2017b). Nasze resorty. Pobrano z: <https://www.resortleaders.com/pl/resorty/nasze-resorty> (15.01.2018).
- Śmid, W. (2012). *Boss leksykon*. Kraków: Wydawnictwo Dr Lex.
- Smul, P. (2014). Przygotowanie zawodowe kadr dla potrzeb turystyki. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, 14, 75–87.
- Tharenou, P. (1989). Self-Esteem at Work. *The Academy of Management Executive*, 3 (4), 334–336.

IMPORTANCE OF FOREIGN INTERNSHIPS IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN THE HOTEL INDUSTRY – SELF-EVALUATION OF THE PARTICIPANTS OF THE OLYMP (GREECE) AND RESORT LEADERS (USA) PROGRAMS

KEYWORDS

skills, self-esteem, professional practice, hospitality, Resort Leaders, Olymp

ABSTRACT

The aim of this paper is to answer, if, and at what degree, the practice done abroad, impact on professional skills self-esteem of the participants. The paper is based on interviews with University students who participated in hospitality practice in a frame of Resort Leaders (USA) and Olymp (Greece) Programs. The questionnaire is supplemented by participatory observation in USA (2014) and Greece (2015, 2016 and 2017) in the resorts hosting students. The results show that the self-esteem regarding organizational, interdisciplinary and linguistic skills of all participants was very positive, even when the sector for practice was not related to their professional future.

JEL CODES

J3, J4, J8, Y8, Y9