

Agnieszka Wartecka-Ważyńska

Kompetencje zawodowe absolwentów kierunku turystyka i rekreacja Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu na rynku pracy

Ekonomiczne Problemy Turystyki nr 1 (25), 231-248

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Agnieszka Wartecka-Ważyńska*

Akademia Wychowania Fizycznego w Poznaniu

**KOMPETENCJE ZAWODOWE ABSOLWENTÓW KIERUNKU
TURYSTYKA I REKREACJA AKADEMII WYCHOWANIA
FIZYCZNEGO W POZNANIU NA RYNKU PRACY**

Streszczenie

Branża turystyczno-rekreacyjna stanowi istotny czynnik rozwoju gospodarki. Ważnym elementem jej funkcjonowania są zasoby ludzkie z odpowiednim przygotowaniem zawodowym. Pracowników turystyki i rekreacji od wielu lat przygotowują uczelnie wychowania fizycznego.

Celem artykułu jest przedstawienie opinii absolwentów kierunku turystyka i rekreacja Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu na temat ich przygotowania zawodowego oraz ukazanie wymagań pracowników w tym zakresie. Artykuł zawiera charakterystykę zdobytych podczas studiów kompetencji praktyczno-zawodowych, organizacyjno-menedżerskich, kompetencji do kierowania ludźmi oraz do pracy wychowawczej absolwentów badanego kierunku w kontekście wymagań stawianych przez instytucje zatrudniające.

Wskazano również na lukę kompetencyjną, tj. na rozbieżności między kompetencjami przekazywanymi przez uczelnię a potrzebami rynku pracy.

Podstawą napisania artykułu była analiza literatury przedmiotu oraz wyniki przeprowadzonych przez autorkę badań empirycznych z wykorzystaniem ankiety internetowej zamieszczonej na stronie internetowej Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu.

Słowa kluczowe: kompetencje zawodowe, turystyka i rekreacja, rynek pracy

* Adres e-mail: agawartecka@interia.pl.

Wprowadzenie

Kompetencje zawodowe lub pracownicze stanowią istotne zagadnienie charakteryzowane w literaturze poświęconej kapitałowi ludzkiemu oraz zarządzaniu zasobami ludzkimi. W swoim zakresie pojęcie to przechodziło znaczną ewolucję. Początkowo, w węższym zakresie, kompetencje zawodowe rozumiane były jako posiadanie formalnego prawa do zajmowania się w imieniu danej instytucji, firmy określonymi sprawami i do podejmowania decyzji w określonym zakresie. Później, w szerszym zakresie, kompetencje oznaczały zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika przypisanych do jego stanowiska organizacyjnego¹. Uwzględnienie pojęcia kompetencji w wąskim i szerokim zakresie nie wyczerpuje w pełni istoty i zakresu tego terminu. Wskazuje jedynie na istnienie wielu różnych aspektów tego zagadnienia, bowiem do kompetencji dochodzą również kwalifikacje pracownika, jego umiejętności i cechy osobowości. Można zatem uważać, że bez kwalifikacji nie ma kompetencji, które wskazują na ich ukierunkowanie i wykorzystanie w pracy zawodowej. Kompetencje zatem przesądzają o możliwościach podjęcia i realizacji w sposób odpowiedzialny kwalifikacji (wykształcenie, staż pracy, umiejętności nabyte niezbędne na danym stanowisku pracy) stawianych w pracy zawodowej. Kompetencje i kwalifikacje mają charakter indywidualny, są elastyczne i zmieniają się w trakcie życia zawodowego.

Podobne stanowisko w odniesieniu do kwalifikacji i kompetencji zajmuje J. Orczyk, który proponuje, aby w zgodzie z teorią kapitału ludzkiego uznać, że kwalifikacje zawodowe to podstawowy element kapitału i związane z nim nakłady na jego wytworzenie. Kompetencje natomiast kształtują warunki przekształcenia kwalifikacji w dodatkowy element kapitału ludzkiego połączony z cechami osobowościowymi i zadaniami zawodowymi².

Kompetencje zawodowe są nabywane i kształtowane w procesie instytucjonalnej edukacji człowieka i osobistego doświadczenia życiowego. Absolwenci uczelni wyższej, w tym uczelni wychowania fizycznego, kompetencji zawodowych i osobistych nabywają w procesie dydaktycznym realizowanym

¹ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 18.

² J. Orczyk, *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2009, nr 3–4, s. 19.

przez kadre dydaktyczno-naukową zgodnie z przyjętym programem studiów. Wiodącym celem uczelni wyższej zgodnie z rekomendacjami Parlamentu Europejskiego oraz założeniem ostatniej reformy szkolnictwa wyższego w Polsce, w wyniku której stworzono Krajowe Ramy Kwalifikacyjne (KRK), jest preferowanie wśród studentów wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych. Dydaktyka zgodna z założeniami przyjętymi w KRK uwzględnia jakość kształcenia, której celem jest wykształcenie absolwenta cechującego się wymaganym poziomem wiedzy, umiejętności i kompetencji. Przyjęty cel jest realizowany poprzez wszechstronny rozwój studenta oraz przygotowanie go do podjęcia pracy zawodowej i właściwego współżycia społecznego. Wiedza oznacza efekt przyswajania informacji poprzez uczenie się. Jest ona zbiorem faktów, zasad, teorii i praktyk powiązanych z dziedziną pracy i nauki. W kontekście europejskich ram kwalifikacyjnych zastosowanych w KRK wiedzę opisuje się jako teoretyczną i faktograficzną.

Pomijając inne klasyfikacje kompetencji zawodowych pracowników prezentowane w literaturze przedmiotu, coraz powszechniejszym i najprostszym podziałem kompetencji pracowników stosowanym w wielu branżach pozostaje podział dychotomiczny na kompetencje twarde i miękkie. Pierwsze dotyczą konkretnej wiedzy teoretycznej i umiejętności stosowania różnych metod, technik, narzędzi, procedur. Związane są zazwyczaj ze zdobytym wykształceniem. Z kolei kompetencje miękkie związane są głównie z umiejętnościami interpersonalnymi, indywidualnymi predyspozycjami, sposobem bycia, stylem współpracy z ludźmi³. Panuje przekonanie, że kompetencje miękkie w większym stopniu niż twarde decydują o sukcesie zawodowym pracownika. Zdaniem T. Oleksyna natomiast kompetencje miękkie są potrzebne, niemniej jednak wiodące w przypadku większości stanowisk są kompetencje twarde⁴.

Celem artykułu jest scharakteryzowanie i ocena przydatności na rynku pracy kompetencji zawodowych absolwentów kierunku turystyka i rekreacja Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu. Artykuł powstał dzięki wykorzystaniu analizy literatury przedmiotu oraz techniki ankiety internetowej zamieszczonej na stronach internetowych badanej uczelni.

³ T. Oleksyn, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 122.

⁴ *Ibidem*, s. 127.

Kwestionariusz ankiety internetowej był zamieszczony na stronie internetowej Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu w latach 2010–2012 i przez ten czas badaniami objęto 229 absolwentów tej uczelni, z czego 101 stanowili absolwenci kierunku turystyka i rekreacja. Na ankietę odpowiedzieli absolwenci, którzy kończyli studia w różnych latach, stąd też niemożliwe jest wskazanie statystyczne reprezentatywności próby badawczej.

1. Kompetencje zawodowe absolwentów kierunku turystyka i rekreacja – analiza wyników badań

W badaniach został przyjęty dwudzielny podział kompetencji pracowników. Kompetencje twarde tworzyły kompetencje praktyczno-zawodowe i organizacyjno-menedżerskie, natomiast do kompetencji miękkich zaliczone zostały kompetencje kierowania ludźmi i kompetencje pracy wychowawczej. Uwzględniając kompetencje twarde i miękkie, w każdej z nich można wyróżnić elementy składowe, które bliżej charakteryzują ich treść i zakres. Elementy te mają wymiar endogeniczny i egzogeniczny. Endogeniczne części składowe przyjętych kompetencji odnoszą się do kompetencji osobistych dotyczących walorów psychospołecznych człowieka przydatnych w pracy zawodowej⁵ lub wchodzą według ujęcia G. Filipowicza w ramy kompetencji bazowych (poznawczych, społecznych, indywidualnych)⁶. Z kolei egzogeniczne elementy składowe poszczególnych kompetencji twardych i miękkich tworzą kompetencje efektywnościowo-skuteczne⁷ wykorzystywane przede wszystkim przez menedżerów na rzecz kogoś, tj. podwładnych. Szczegółową charakterystykę przyjętych w badaniach kompetencji przedstawia tabela 1.

⁵ Zob. T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami...*, s. 30.

⁶ G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004, s. 49.

⁷ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami...*, s. 30.

Tabela 1

Rodzaje kompetencji przydatnych w pracy zawodowej
absolwentów kierunku turystyka i rekreacja badanej uczelni wychowania fizycznego

Kompetencje praktyczno-zawodowe (twarde)	
Elementy endogeniczne (osobiste)	Elementy egzogeniczne (zawodowe)
samosdoskonalenie wiedza rzetelność odpowiedzialność profesjonalizm wykształcenie inicjatywa zaangażowanie	ukierunkowanie na jakość zarządzanie informacjami orientacja strategiczna znajomość oczekiwań klienta znajomość języków obcych kultura obsługi klienta komunikowanie się z klientem
Kompetencje organizacyjno-menedżerskie (twarde)	
Elementy endogeniczne (osobiste)	Elementy egzogeniczne (zawodowe)
podejmowanie decyzji kreatywność samosdoskonalenie zaangażowanie asertywność wiara we własne możliwości odpowiedzialność profesjonalizm wiedza teoretyczna	komunikacja zarządzanie ludźmi orientacja na ludzi umiejętność rozwiązywania problemów orientacja na zmianę zarządzanie informacjami orientacja strategiczna znajomość języków obcych
Kompetencje do kierowania ludźmi (miękkie)	
Elementy endogeniczne (osobiste)	Elementy egzogeniczne (zawodowe)
samosdoskonalenie zaangażowanie uzdolnienia predyspozycje	orientacja na pracę zespołową stymulowanie rozwojem kompetencji pracowników wpływanie na innych umiejętność perswazji
Kompetencje do pracy wychowawczej (miękkie)	
Elementy endogeniczne (osobiste)	Elementy egzogeniczne (zawodowe)
inicjatywa kreatywność samosdoskonalenie zaangażowanie asertywność odpowiedzialność wiedza teoretyczna uzdolnienia	orientacja na pracę zespołową stymulowanie rozwojem innych wpływanie na innych umiejętność perswazji

Źródło: opracowanie własne na podstawie: T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 19; G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004, s. 39; M. Bronikowski, *Dydaktyka wychowania fizycznego, fizjoterapii i sportu*, Wyd. AWF w Poznaniu, Poznań 2012, s. 230.

Z badań autorki wynikało, że ukończenie kierunku turystyka i rekreacja w Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu umożliwiło absolwentom pozyskanie dobrego przygotowania praktyczno-zawodowego jako najbardziej cenionych kompetencji zawodowych (60,4% absolwentów).

Tabela 2

Kompetencje zawodowe absolwentów kierunku turystyka i rekreacja kształtowane przez Akademię Wychowania Fizycznego w Poznaniu

Kompetencje zawodowe absolwentów	Tak	%	Nie	%
Przygotowanie praktyczno-zawodowe	61	60,4	40	39,6
Przygotowanie organizacyjno-menedżerskie	60	59,4	41	40,6
Przygotowanie do kierowania ludźmi	48	47,5	53	52,5
Przygotowanie do pracy wychowawczej	55	54,5	46	45,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

W opinii badanych absolwentów drugie miejsce zajęły kompetencje organizacyjno-menedżerskie (59,4%), które przekazuje uczelnia. Na trzecim miejscu badani wskazali przygotowanie do pracy wychowawczej (54,5%). Kompetencje do kierowania ludźmi, które kształtuje uczelnia, znalazły się na ostatnim, czwartym miejscu (47,5%).

Badanie kompetencji zawodowych wynika z przeświadczenia, że charakterystyka pracownika wyrażająca się w jego wiedzy, umiejętnościach i motywacjach istotnych z punktu widzenia jego roli w organizacji i realizacji zadań znajduje przełożenie na efektywność jego pracy. Jednak rola zawodowa człowieka osadzona jest w szerszym kontekście społeczno-kulturowym, bowiem wzorce wykonywania ról społeczno-zawodowych są elementami procesu socjalizacji jednostki i są powiązane z systemem norm i ocen kształtowanych przez proces edukacji. Od internalizacji tych norm, wzorów i wartości przez jednostkę zależy jednak rola zawodowa. Jest ona realizowana przez nią w interakcjach z innymi pracownikami firmy oraz w szerszych grupach społecznych. Wzory kompetencji zawodowych i tkwiące w nich wartości (wiedzy, umiejętności)

mają istotne znaczenie dla kształtowania aspiracji zawodowych pracowników, ich społecznej tożsamości, bowiem identyfikacja ze środowiskiem zawodowym staje się dla wielu jedną z najważniejszych identyfikacji i podstawą prestiżu społecznego.

2. Kompetencje praktyczno-zawodowe

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że studia na uczelni wychowania fizycznego uznawane są za bardzo interesujące ze względu na duży udział atrakcyjnych zajęć ruchowych, lecz w istocie tak nie jest i nie należą do łatwych⁸. Treści programowe obejmują bogaty obszar wiedzy pedagogicznej, biomedycznej (w przypadku fizjoterapii – wiedzy medycznej), z zakresu sportu, rekreacji, a także filozofii, socjologii, organizacji i metod prowadzenia badań naukowych. Ważne są również inne treści i umiejętności realizowane autonomicznie przez poszczególne uczelnie. Ważne dla studentów uczelni wychowania fizycznego są zainteresowania, upodobania oraz predyspozycje motoryczne, a zwłaszcza zdrowotne, będące podstawowym warunkiem powodzenia w toku studiów⁹.

Problem, wokół którego toczą się głównie dyskusje dotyczące programów studiów i ich realizacji, to kwestia proporcji pomiędzy teorią a praktyką, problem preferencji w kształceniu zawodowym uwzględniających bieżące potrzeby rynku oraz umiejętności strategii rozwiązywania problemów¹⁰.

Jakość i efektywność studiów akademickich sprawdza się dopiero w działaniu społeczno-zawodowym absolwentów. W pracy zawodowej weryfikuje się przydatność przygotowania wyniesionego ze studiów, a zarazem uwidaczniają się potrzeby w zakresie uzupełnienia braków bądź konieczność aktualizacji zdobytych wcześniej wiedzy i umiejętności. Opinie pracujących absolwentów o poziomie otrzymanego wykształcenia, zdobytych umiejętności i ich postulaty

⁸ T. Jarmuła-Kliś, *Kształcenie studentów Akademii Wychowania Fizycznego na tle ogólnych sytuacji współczesnych szkół wyższych*, Studia Humanistyczne. AWF w Krakowie, Kraków 2002, s. 22.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ S. Szczepański, *Determinanty wyboru studiów na Wydziale Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii*, Wyd. Politechniki Opolskiej, Opole 2004, s. 75.

w zakresie potrzeb dalszego doskonalenia zawodowego wydają się tu szczególnie istotne. Wiedza i umiejętności decydują nie tylko o jakości absolwenta, ale także o jego pozycji na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy¹¹ oraz kształtują wizerunek i pozycję uczelni w otoczeniu. Tworząca się różnica między oczekiwaniami pracodawców i prezentowanymi przez absolwentów poziomami wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych stanowi tzw. lukę kompetencyjną¹². Krótko mówiąc, oznacza ona brak lub niedobór właściwej wiedzy, umiejętności, odpowiednich kompetencji do wypełniania zadań stawianych przez zakład pracy.

Jak uważa K. Buchta, dokładne rozeznanie luk w wykształceniu absolwentów uczelni i ich kompetencjach zawodowych może ułatwić organizację kształcenia podyplomowego i innych form doskonalenia zawodowego oferowanych absolwentom przez uczelnię wyższą¹³.

Wzrost negatywnych ocen procesu kształcenia w AWF można wyjaśnić wnioskami sformułowanymi przez J. Boguckiego i S. Bosiackiego. Badacze ci stwierdzają, że w latach 80. ubiegłego wieku zgodnie z zapotrzebowaniami praktyki przyjęto w uczelni wychowania fizycznego (również w innych) profil kształcenia absolwenta „uniwersalnego”, zdolnego do precyzowania problemów i ich rozwiązywania. Miał on jednocześnie funkcje organizatora i wykonawcy zadań. Było to więc na ówczesne czasy kształcenie nowoczesne, a studia w uczelniach wychowania fizycznego od samego początku cieszyły się bardzo dużym powodzeniem u kandydatów ubiegających się o indeks, ponieważ wówczas jako podstawowe miejsce pracy dla absolwentów kierunku turystyka i rekreacja tych uczelni przewidywano działy pracownicze i socjalne zakładów pracy, instytucje zajmujące się programowaniem i organizacją turystyki oraz wypoczynku, placówki obsługi ruchu turystycznego, organizacje społeczne

¹¹ K. Buchta, M. Skiert, *Sylwetka absolwenta uczelni wychowania fizycznego w świetle obowiązujących standardów kształcenia. Komunikat z badań*, Rozprawy Naukowe AWF we Wrocławiu, Wrocław 2008, s. 260–261.

¹² K. Buchta, *Badanie i ocena jakości kształcenia na kierunku wychowanie fizyczne w wybranych akademiach wychowania fizycznego*, Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie. Wydział Wychowania Fizycznego i Sportu w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2013, s. 63.

¹³ K. Buchta, *Praca zawodowa absolwentów Zamiejscowego Wydziału Wychowania Fizycznego w Białej Podlaskiej w świetle ankiety internetowej*, „Rocznik Naukowy ZWWF w Białej Podlaskiej” 2007, nr 14, s. 113.

działające w zakresie turystyki i rekreacji, placówki wypoczynku czynnego i uzdrowiskowego, ogniwa administracji centralnej i terenowej¹⁴.

Po 1990 r. w związku z głębokimi zmianami politycznymi i społeczno-gospodarczymi w kraju powstała potrzeba innego podejścia do dotychczasowych treści programowych w aspekcie przygotowania absolwentów do nowych zadań wynikających z gospodarki wolnorynkowej¹⁵.

W praktyce po dłuższym czasie okazało się, że podejście to również nie było satysfakcjonujące absolwentów-praktyków, jak i pracodawców. Tworzyła się luka między nabytymi przez absolwenta w procesie edukacji na uczelni wyższej wiedzą, umiejętnościami i kwalifikacjami a zapotrzebowaniem na ich kwalifikacje zawodowe zgłaszanym przez pracodawców. Konieczne stało się zatem dalsze reformowanie kształcenia na poziomie wyższym, które miało miejsce w latach 2011–2013.

W badaniach autorki uwzględniono ocenę przygotowania praktyczno-zawodowego absolwentów w powiązaniu z branżą ich zatrudnienia (tabela 3).

Tabela 3

Kompetencje praktyczno-zawodowe absolwentów kierunku turystyka i rekreacja kształtowane przez Akademię Wychowania Fizycznego w Poznaniu a branża zatrudnienia w opinii badanych

Kompetencje praktyczno-zawodowe	Branża zatrudnienia absolwentów										Ogółem	
	szkolnictwo		hotelarstwo		sport i kultura fizyczna		turystyka i rekreacja		ośrodki fitness i odnowa biologiczna			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tak	62	92,5	8	66,7	40	87,0	26	63,4	35	55,5	171	74,7
Nie	5	7,5	4	33,4	6	13,0	15	36,6	128	44,5	58	25,3
Razem	67	29,2	12	5,2	46	20,1	41	18,0	63	27,5	229	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

¹⁴ J. Bogucki, S. Bosiacki, *Kształcenie kadr i badania naukowe na Wydziale Turystyki i Rekreacji poznańskiej AWF na tle rozwiązań europejskich*, w: *Turystyka i rekreacja jako czynnik integracji europejskiej*, red. J. Bogucki, S. Bosiacki, Wyd. AWF w Poznaniu, Poznań 1995, s. 29.

¹⁵ *Ibidem*.

Zaprezentowane w tabeli 3 wyniki badań empirycznych wskazują, że kompetencje praktyczno-zawodowe zdobyte podczas procesu edukacji na uczelni najbardziej okazały się przydatne absolwentom pracującym w szkolnictwie (92,5%) i hotelarstwie (66,7%) oraz w turystyce i rekreacji (63,4%). Istotnymi kompetencjami twardymi niezbędnymi w pracy zawodowej absolwentów uczelni wychowania fizycznego są umiejętności organizacyjno-menedżerskie.

3. Przygotowanie organizacyjno-menedżerskie

Zdaniem Z. Baumana¹⁶ w tzw. płynnej nowoczesności zapotrzebowanie na tradycyjne funkcje menedżerskie, np. takie jak motywacja negatywna, nadzór i kontrola, dominacja, szybko się wyczerpuje. Rozwijająca się nowoczesność wymusza na menedżerach orientację na podwładnych, umiejętność kształtowania aktywności i współodpowiedzialności w zespole pracowniczym. To podwładni muszą teraz zachowywać się tak, aby znaleźć uznanie w oczach szefa i skłonić go do „zakupu” oferowanych usług i autorskich „produktów”¹⁷. Przełożony zatem musi się wykazać komunikatywnością i łatwością nawiązywania kontaktów, otwartością i docieklivością, musi wystawić na sprzedaż siebie jako wyjątkową i niepowtarzalną wartość, która przyczyni się do podniesienia jakości pracy zespołu.

Kierując się trafnym spojrzeniem Z. Baumana dotyczącym pracy menedżerów, można stwierdzić, że dzisiaj ludzie potrzebują inspiracji, motywacji do twórczych, innowacyjnych zachowań wychodzących poza sztywne rutynowe wzory. Postawy te odnoszą się zarówno do podwładnych, jak i przełożonych. Uczelnie wyższe przygotowują do pracy zawodowej podwładnych i przełożonych, którzy powinni charakteryzować się odpowiednimi cechami organizacyjno-menedżerskimi w wymiarze osobistym (kreatywność, samodoskonalenie, zaangażowanie, asertywność, profesjonalizm, odpowiedzialność, wiedza teoretyczna) oraz zawodowym (komunikacja, orientacja na ludzi, orientacja na innowacyjność, znajomość języków obcych, technologii informatycznych).

¹⁶ Z. Bauman, *44 listy ze świata płynnej nowoczesności*, Wyd. Literackie, Warszawa 2011, s. 58.

¹⁷ *Ibidem*.

Z badań autorki wynika, że ogólnie 59,4% absolwentów kierunku turystyka i rekreacja poznańskiej uczelni wychowania fizycznego w swojej ocenie potwierdziło przygotowanie organizacyjno-menedżerskie, które mogli zdobyć podczas edukacji w tej uczelni. Szczegółową analizę problemu przedstawiamy poniżej.

Tabela 4

Kompetencje organizacyjno-menedżerskie absolwentów kierunku turystyka i rekreacja kształtowane przez Akademię Wychowania Fizycznego w Poznaniu a branża zatrudnienia w opinii badanych

Kompetencje praktyczno-zawodowe	Branża zatrudnienia										Ogółem	
	szkolnictwo		hotelarstwo		turystyka i rekreacja		sport i kultura fizyczna		ośrodki fitness i odnowy biologicznej			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tak	30	44,8	7	58,3	23	56,1	19	41,3	30	47,6	109	47,6
Nie	37	55,2	5	41,7	18	43,9	27	58,7	33	52,4	120	52,4
Razem	67	29,2	12	5,2	41	18,0	46	20,1	63	27,5	229	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Przygotowanie organizacyjno-menedżerskie najbardziej okazało się przydatne absolwentom zatrudnionym w hotelarstwie (58,3%) i w turystyce i rekreacji (56,1%), bowiem absolwenci tych kierunków podejmują pracę w charakterze menedżerów biur podróży, hoteli, ośrodków sportu i rekreacji, gabinetów fizjoterapii, szkół, instytucji administracji publicznej, w tym samorządowej.

Menedżerowie to kategoria społeczna, która cechuje się, jak zauważa S. Banaszak, poczuciem sprawstwa i możliwością jego realizacji¹⁸. Mają pełną świadomość tego, że ich decyzje i podejmowane działania przyczyniają się do zmiany rzeczywistości – tej mikrospołecznej, czyli organizacyjnej instytucji, w której pracują, oraz tej makrospołecznej, gdy pomnożymy owe działania przez liczbę organizacji i liczbę podejmowanych działań i decyzji. Można więc

¹⁸ S. Banaszak, *Edukacja menedżerska w społeczeństwie współczesnym. Studium teoretyczno-empiryczne*, Wyd. UAM, Poznań 2011, s. 230.

bez przesady powiedzieć, że menedżerowie są jedną z głównych sił napędowych nowoczesnych społeczeństw oraz odpowiadają w jakiejś mierze za zmiany dokonujące się w nowoczesnych społeczeństwach¹⁹. Umieją zatem pozyskiwać ludzi do współpracy i nimi kierować.

4. Przygotowanie do kierowania ludźmi

Kompetencje z zakresu kierowania ludźmi można odnieść do zarządzania zasobami ludzkimi. Ludzie w każdym zakładzie pracy są najbardziej wartościowymi aktywami. Indywidualnie i zbiorowo przyczyniają się do realizacji celów firmy. Zarządzanie zasobami ludzkimi dotyczy zestawu wzajemnie powiązanych działań obejmujących zatrudnienie (rekrutację i selekcję) pracowników, szkolenie i rozwój, motywowanie i awanse, kształtowanie właściwych stosunków między samymi pracownikami oraz między kadrą kierowniczą a pracownikami. Problemami tymi zajmują się wszyscy menedżerowie linowi, kierownicy zespołów oraz specjaliści do spraw kadrowych²⁰.

Podział na pracę kierowniczą i wykonawczą ma dziś ogromne znaczenie społeczne i gospodarcze nie tylko w każdej organizacji, pracy zawodowej, lecz także w codziennym życiu osobistym. Umiejętności kierownicze są potrzebne, zwłaszcza dziś, do koordynowania współpracy ludzi, kontrolowania ich przedsięwzięć, rozwijania umiejętności i kompetencji podwładnych. W oddziaływaniach kierowniczych mieści się również rozwój osobowości i tożsamości pracowników. Zatem działania kierownicze wiążą się z ogromną odpowiedzialnością za zespół nie tylko z punktu widzenia realizacji celów organizacyjnych, lecz także oddziaływania o charakterze wychowawczym i socjalizacyjnym²¹.

Podejmując edukację w poznańskiej Akademii Wychowania Fizycznego absolwenci kierunku turystyka i rekreacja oczekują, że uczelnia zapewni im kompetencje zawodowe w zakresie kierowania ludźmi. Analiza wyników badań empirycznych autorki potwierdziła połowiczne przygotowanie do kierowania

¹⁹ *Ibidem*, s. 231.

²⁰ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 19.

²¹ S. Banaszak, *Edukacja menedżerska...*, s. 29.

ludźmi kształtowane przez AWF w Poznaniu (47,5%), tzn. że absolwenci częściowo są przygotowani do kierowania ludźmi. Kompetencje te wykorzystują w pracy zawodowej zarówno w szkolnictwie (nauczyciel – uczeń), w biurach podróży, hotelach (menedżer – pracownik).

Tabela 5

Kompetencje do kierowania ludźmi absolwentów kierunku turystyka i rekreacja kształtowane przez Akademię Wychowania Fizycznego w Poznaniu

Kompetencje do kierowania ludźmi	N	%
Tak	48	47,5
Nie	53	52,5
Razem	101	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

47,5% absolwentów kierunku turystyka i rekreacja deklaroowało, że dzięki uczelni byli przygotowani do kierowania ludźmi (tabela 5). Absolwenci tego kierunku podejmowali pracę w branży hotelarskiej i turystyczno-rekreacyjnej w charakterze menedżerów hoteli lub biur podróży. Kompetencje kierowania ludźmi w ich przypadku są niezbędne. Absolwenci zatrudnieni w branży hotelarskiej (50%) i branży turystyczno-rekreacyjnej (48,8%) dobrze ocenili przygotowanie do kierowania ludźmi prowadzone przez uczelnię (tabela 6).

Tabela 6

Kompetencje do kierowania ludźmi absolwentów kierunku turystyka i rekreacja kształtowane przez Akademię Wychowania Fizycznego w Poznaniu a branża zatrudnienia w opinii badanych

Kompetencje do kierowania ludźmi	Branża zatrudnienia absolwentów										Ogółem	
	szkolnictwo		hotelarstwo		sport i kultura fizyczna		turystyka i rekreacja		ośrodki fitness i odnowy biologicznej			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tak	41	61,2	6	50,0	25	54,3	20	48,8	25	39,7	117	51,1
Nie	26	38,8	6	50,0	21	45,7	21	51,2	38	60,3	112	48,9
Razem	67	100	12	100	46	100	41	100	63	100	229	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Reasumując, należy podkreślić, że badani absolwenci dobrze ocenili przygotowanie do kierowania ludźmi, jakie mieli możliwość odbyć w poznańskiej uczelni wychowania fizycznego. Ponadto, respondenci byli zadowoleni z przygotowania do pracy wychowawczej, które uzyskali w uczelni.

5. Przygotowanie do pracy wychowawczej

Spełnienie wymagań zawartych w cechach tworzących idealny wzór nauczyciela wychowania fizycznego jest trudnym zadaniem do spełnienia przez uczelnie wychowania fizycznego, bowiem współcześnie absolwenci kierunku wychowanie fizyczne i kierunku turystyka i rekreacja pracują nie tylko w szkole. Podejmują oni pracę również w przedszkolu, studium wychowania fizycznego i sportu różnego typu uczelniach wyższych, wojsku, policji, centrum typu fitness dla młodzieży i dorosłych, prowadzą zajęcia dla niepełnosprawnych oraz rekreację na obozach i wczasach.

Tabela 7

Kompetencje do pracy wychowawczej absolwentów turystyki i rekreacji
kształtowane przez Akademię Wychowania Fizycznego w Poznaniu

Kompetencje do pracy wychowawczej	N	%
Tak	55	54,5
Nie	46	45,5
Razem	101	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Analizując przygotowanie do pracy wychowawczej, okazuje się, że absolwenci kierunku turystyka i rekreacja ocenili ją jako pozytywną (54,5%). Tak wysoki wynik ocen pozytywnych potwierdzenia zdobycia kompetencji do pracy wychowawczej przez absolwentów kierunku wychowanie fizyczne. Złożyły się na to charakterystyczne dla tego kierunku programy nauczania zawierające m.in. metodykę rekreacji oraz praktyki zawodowe. Z powyższymi pozytywnymi ocenami kształtowania kompetencji do pracy wychowawczej absolwentów AWF w Poznaniu korespondują wyniki badawcze dotyczące ich zatrudnienia (tabela 8).

Tabela 8

Kompetencje do pracy wychowawczej absolwentów kierunku turystyka i rekreacja
kształtowane przez Akademię Wychowania Fizycznego w Poznaniu
a branża zatrudnienia w opinii badanych

Kompetencje do kierowania ludźmi	Ogółem		Branża zatrudnienia absolwentów									
			szkolnictwo		hotelarstwo		sport i kultura fizyczna		turystyka i rekreacja		ośrodki fitness i odnowa biologiczna	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tak	138	60,3	42	62,7	8	66,7	32	69,6	23	56,1	33	52,4
Nie	91	39,7	25	37,3	4	33,3	14	30,4	18	43,9	30	47,6
Razem	229	100,0	67	100	12	100	46	100	41	100	63	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Podsumowanie

Procesy globalizacji rynku pracy, zmiany społeczno-demograficzne i ekonomiczne zachodzące w kraju wpływają na oczekiwania i potrzeby odbiorców różnych usług, w tym usług z zakresu turystyki i rekreacji. Sytuacje te wymuszają na uczelniach wychowania fizycznego kształcących kadry na potrzeby turystyki podejmowanie wielu działań w celu sprostania nowym wymaganiom rynku pracy. Przed uczelniami wychowania fizycznego kształcącymi kadrę do pracy w branży turystyczno-hotelarskiej i rekreacyjnej stoją ważne zadania przygotowania absolwentów z odpowiednią wiedzą, wysokimi umiejętnościami i kompetencjami zawodowymi. Absolwenci badanej uczelni wychowania fizycznego w swojej subiektywnej opinii ogólnie wysoko ocenili zdobyte tzw. kompetencje twarde (przygotowanie praktyczno-zawodowe). Słabiej ocenili drugi rodzaj kompetencji twardych, jakim jest przygotowanie organizacyjno-menedżerskie. W pracy zawodowej istotne znaczenie mają również kompetencje miękkie (np. przygotowanie do kierowania ludźmi). Ocena tych kompetencji wypadła na niskim poziomie. Wyniki badań wskazały na istnienie tzw. luki kompetencyjnej dotyczącej z jednej strony braku kompetencji miękkich niezbędnych w pracy absolwentów, a z drugiej postrzeganych jako niezbędne przez pracodawców.

Przedstawione niektóre wyniki badawcze wskazują na celowe kontynuowanie badań dotyczących miejsca absolwentów uczelni wychowania fizycznego na rynku pracy oraz wykorzystania ich przygotowania zawodowego otrzymanego w uczelni.

Literatura

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
- Banaszak S., *Edukacja menedżerska w społeczeństwie współczesnym. Studium teoretyczno-empiryczne*, Wyd. UAM, Poznań 2011.
- Bauman Z., *44 listy ze świata płynnej nowoczesności*, Wyd. Literackie, Warszawa 2011.
- Bogucki J., Bosiacki S., *Kształcenie kadr i badania naukowe na Wydziale Turystyki i Rekreacji poznańskiej AWF na tle rozwiązań europejskich*, w: *Turystyka i rekreacja jako czynnik integracji europejskiej*, red. J. Bogucki, S. Bosiacki, Wyd. AWF w Poznaniu, Poznań 1995.
- Bronikowski M., *Dydaktyka wychowania fizycznego, fizjoterapii i sportu*, Wyd. AWF w Poznaniu, Poznań 2012.

- Buchta K., *Badanie i ocena jakości kształcenia na kierunku wychowanie fizyczne w wybranych akademiach wychowania fizycznego*, Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie. Wydział Wychowania Fizycznego i Sportu w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2013.
- Buchta K., *Praca zawodowa absolwentów Zamiejscowego Wydziału Wychowania Fizycznego w Białej Podlaskiej w świetle ankiety internetowej*, „Rocznik Naukowy ZWWF w Białej Podlaskiej” 2007, nr 14.
- Buchta K., Skiert M., *Sylwetka absolwenta uczelni wychowania fizycznego w świetle obowiązujących standardów kształcenia. Komunikat z badań*, Rozprawy Naukowe AWF we Wrocławiu, Wrocław 2008.
- Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004.
- Jarmuła-Kliś T., *Kształcenie studentów Akademii Wychowania Fizycznego na tle ogólnych sytuacji współczesnych szkół wyższych*, Studia Humanistyczne. AWF w Krakowie, Kraków 2002.
- Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Oleksyn T., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Orczyk J., *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2009, nr 3–4.
- Szczepański S., *Determinanty wyboru studiów na Wydziale Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii*, Wyd. Politechniki Opolskiej, Opole 2004.

PROFESSIONAL COMPETENCIES OF THE GRADUATES FROM TOURISM AND RECREATION UNIVERSITY MAJOR IN THE UNIVERSITY SCHOOLS OF PHYSICAL EDUCATION IN THE LABOUR MARKET

Summary

Tourism and recreation sector represents an essential factor in development of the economy. An important role in its functioning is played by human resources with adequate professional background. Employees in tourism and recreation in Poland are prepared at the university schools of physical education.

The goal of this paper is to present the opinion of the graduates from the tourism and recreation university major at the University School of Physical Education in Poznań, Poland about their professional preparation in the above field. The paper characterizes practical and professional competencies, organizational and managerial skills,

competencies of managing people and teaching among the graduates from this major in the context of the requirements imposed by employers.

The author also emphasized a competency gap i.e. discrepancies between competencies acquired in universities and the demand in the labour market.

The basis for writing the paper was analysis of subject literature and results of the empirical studies carried out by the author using the internet questionnaire in the website of the Eugeniusz Piasecki University School of Physical Education in Poznań.

Keywords: professional competencies, tourism and recreation, labour market

Translated by Rafał Wielgat