

A-921

K A D R Y W T U R Y S T Y C E

Opracowała:

Hanna Borne-Falencik

BIBLIOTEKA IT
Archivum Pocz
Naukowo-Badawczych

A-921

S p i s t r e ś c i

=====

str.

Uwagi wstępne	1
1. Zatrudnienie i struktura kadr pracujących w turystyce..	1
1.1. Zatrudnienie w turystyce.....	1
1.2. Kadra profesjonalna turystyki.....	3
1.3. Kadra kontraktowa turystyki.....	12
1.4. Społeczna kadra turystyki.....	16
2. Poziom przygotowania, wykorzystanie i przydatność za- wodowa kadr w turystyce.....	18
2.1. Kadra ze średnim wykształceniem i zasadniczym zawodowym.....	19
2.2. Kadra z wyższym wykształceniem zawodowym.....	23
2.3. Pozaszkolny system kształcenia kadr.....	31
2.4. Wykorzystanie i przydatność zawodowa kadr ze średnim wykształceniem.....	33
2.5. Wykorzystanie i przydatność zawodowa kadr z wyż- szym przygotowaniem zawodowym.....	37
3. Najistotniejsze dane i spostrzeżenia.....	43
Bibliografia.....	49

KADRY W TURYSTYCE

=====

Uwagi wstępne.

Prawie wszystkie dane prezentowane w tym opracowaniu kończą się na roku 1983. Tylko nieliczne są bardziej aktualne. W ostatnich latach badania nad kadrą turystyczną zostały zahamowane. W Instytucie Turystyki przestał istnieć zespół zajmujący się przez 8 lat kwalifikacjami oraz efektami systemu kształcenia i doskonalenia kadr w turystyce. Reorganizacje, które miały miejsce na najwyższych szczeblach zarządzania turystyką i wypoczynkiem, również zahamowały wychodzące dość systematycznie opracowania dotyczące stanu i struktury kadr zatrudnionych w turystyce. W ramach Centralnego Planu Badań Podstawowych, /głównym koordynatorem jest Instytut Turystyki/ podjętych jest kilka prac z zakresu kształcenia i doskonalenia kadr w turystyce. Prace te zakończone będą dopiero w latach 1989-90.

1. ZATRUDNIENIE I STRUKTURA KADR PRACUJĄCYCH W TURYSTYCE

1.1. Zatrudnienie w turystyce

Liczby przedstawiające stan i strukturę kadr pracujących w turystyce uzyskujemy z oficjalnych statystyk opracowywanych w wyniku tzw. "spisu kadrowego", który odbywa się co pewien określony okres czasu. /1973, 1977 i 1983/. Niezależnie od tych danych ówczesny Główny Komitet Turystyki we własnym zakresie analizował na bieżąco aktualny stan zatrudnienia i strukturę kwalifikacyjną kadr zatrudnionych w turystyce.

Analizując dane^{1,2,3,4,5/} możemy zauważyć następujące zmiany

Dane statystyczne występujące w tym rozdziale zostały zaczerpnięte z następujących opracowań:

1. A. Lipska, Kadry Turystyki w 40-leciu PRL w: Biuletyn GKT, W-wa 1985, numer specjalny "C"
2. Stan jakości usług turystyczno-wypoczynkowych. Ocena zjawisk i uwarunkowań, materiał opracowany na posiedzenie GKT, czerwiec 85

c.d. na str. 2

stanu zatrudnienia etatowych kadr:

- w latach 1973-1977 przybywało rokrocznie około 8% nowo zatrudnionych, w latach 1977-1979 około 6% rocznie.
- ogółem w latach 1965-1981 zatrudnienie w turystyce wzrosło prawie 3-krotnie. Zjawisko to wynikało z bardzo dynamicznego rozwoju ruchu turystycznego i jego bazy materialnej /sieci hoteli, zakładowych ośrodków wypoczynkowych itp./,
- w latach 1981-1983, ze względu na niesprzyjające czynniki obiektywne, nastąpił duży spadek zatrudnienia w turystyce /o ponad 12 tys. osób/ w stosunku do szczytowego roku 1980, kiedy liczba etatowo zatrudnionych pracowników turystyki wynosiła przeszło 82 tysiące osób,
- od 1983 roku obserwowana jest odbudowa ruchu turystycznego i powolny wzrost wielkości zatrudnienia kadr turystyki - do wysokości niespełna 65 tys. osób w roku 1984.

Dane te nie obejmują kadr zatrudnionych w bazie wypoczynkowej zakładów pracy i ośrodków wczasowych /szacunkowo stan tych kadr wynosi 70 tys. osób/ i kadr zatrudnionych sezonowo /około 6 tys. osób/. Brak danych z poprzednich lat uniemożliwia dokonanie podobnej analizy. Ogólnie można powiedzieć, że w sumie zatrudnionych w 1984 roku było w turystyce i wypoczynku około 130 tys. osób zatrudnionych stale i około 6 tys. osób zatrudnionych sezonowo /bez osób zatrudnionych w gospodarce nie uspołecznionej w prywatnych pensjonatach, zajazdach, kwaterach prywatnych itp./.

-
- 3/ K. Pauzewicz, Stan kadr i kształcenie kadr dla turystyki i wypoczynku w szkołach wyższych, materiały na konferencję "Nauka i kształcenie kadr dla turystyki i wypoczynku" W-wa 1983.
 - 4/ Z. Kruczek, T. Lobożewicz, Zasoby i potrzeby kadrowe w turystyce. Stan i perspektywy, maszynopis IT, Kraków 1984 w: Przestrzenny program zagospodarowania turystycznego Polski do 1995 r., maszynopis IT
 - 5/ Informacja o stanie kadr i zatrudnieniu w turystyce i wypoczynku, materiał na posiedzenie plenarne GKT, W-wa 1983.

Kadry turystyki tworzą trzy grupy osób realizujących zadania społeczno-gospodarcze w turystyce i wypoczynku. Są to:

- 1/ pracownicy profesjonalni /etatowi/ zatrudnieni w biurach podróży, przedsiębiorstwach turystycznych, domach wczasowych FWP i zakładowej bazie wypoczynkowej, schroniskach i domach wycieczkowych PTTK,
- 2/ pracownicy kontraktowi /dorywczo, okazjonalnie/ zatrudniani przy obsłudze krajowego i zagranicznego ruchu turystycznego. Są to: piloci wycieczek krajowych i zagranicznych, informatorzy turystyczni, kierownicy wycieczek szkolnych i obozów młodzieżowych, ratownicy górscy i wodni, a także pracownicy zatrudnieni sezonowo w domach wczasowych FWP, zakładowej bazie wypoczynkowej oraz osoby pracujące "na własny rachunek" w sektorze nie uspołecznionym turystyki,
- 3/ kadra społeczna /programowa i funkcyjna/ organizacji społecznych turystycznych i młodzieżowych, realizująca w ramach działalności statutowej - zadania w zakresie upowszechniania turystyki i wypoczynku w różnych środowiskach.

1.2. Kadra profesjonalna /etatowa/ turystyki

Najwięcej etatowej kadry turystycznej zatrudniają działające w poszczególnych województwach terenowe przedsiębiorstwa turystyczne /34,9%/ oraz organizacje turystyczne wraz ze swoimi jednostkami gospodarczymi /27,2%/. Na trzeciej pozycji wśród znaczących pod względem wielkości zatrudnienia jednostek turystycznych znajduje się P.P. "Orbis" /25,1%/. Te trzy jednostki skupiają większość etatowej kadry.

W przedsiębiorstwach turystycznych /hotelach, biurach podróży/ najliczniejszą grupę stanowią pracownicy hoteli i gastronomii - 60% ogółu zatrudnionych w tych jednostkach.

W obsłudze ruchu turystycznego zatrudnionych jest około 10% kadry turystycznej, w pozostałych działalnościach - ok. 20%, natomiast pracownicy administracji gospodarczej stanowią ok. 12% zatrudnionych. Około 59% kadry etatowej to grupa osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i pokrewnych.

W turystyce, podobnie jak w innych usługach dominują kobiety, stanowiące ponad 62% zatrudnionych.

Pracownicy turystyki to przeważnie ludzie młodzi /do 35 lat życia/ których jest ok. 50%.

Rozmieszczenie etatowej kadry turystycznej w układzie terytorialnym wg województw przedstawia się następująco. Największa koncentracja etatowej kadry turystycznej ma miejsce w stołecznym województwie warszawskim /14,0%/ ze względu na usytuowanie w Warszawie większości centralnych agend jednostek turystycznych - biur, przedsiębiorstw, organizacji społecznych. Na drugim miejscu znajduje się czołowy region recepcji ruchu turystycznego - woj. nowosądeckie /6,8%/. Wysoka koncentracja kadry turystycznej ma miejsce również w dużych aglomeracjach miejskich pełniących funkcję renomowanych centr krajoznawczych i turystycznych /- woj. krakowskim miejskim - 4,8%, wrocławskim - 3,5%, poznańskim - 3,9%/ oraz w regionach recepcyjnych /woj. szczecińskie - 4,3%, gdańskie - 5,0%, wałbrzyskie - 4,4%, bielskie - 3,5%, jeleniogórskie - 4,5%/.

Najmniej osób zatrudnionych w turystyce zarejestrowano w woj. sieradzkim - 0,1%, siedleckim, skierniewickim i bielsko-podlaskim - 0,2%. Są to regiony pozbawione atrakcyjnych walorów turystycznych umożliwiających recepcję turystyki pobytowej, a także tereny nisko zurbanizowane, o małej aktywności turystycznej mieszkańców.

Struktury zatrudnionej kadry pod względem rodzaju działalności kształtują się różnie, w zależności od charakteru i zadań przedsię-

biorstwa, biura podróży, hotelu, czy organizacji turystycznej. Dane statystyczne wskazują, że procentowy udział kadry administracyjnej oraz kierowniczej w ogólnym zatrudnieniu kształtuje się od 10 do ponad 20%. W grupie pracowników administracji gospodarczej 5-10% stanowi kadra kierownicza. 60% ogółu zatrudnionych to kadra działalności podstawowej świadczącej bezpośrednio usługi turystyczne. 40% tej kadry posiada wykształcenie średnie i zawodowe lub ogólnokształcące uzupełnione branżowymi kursami kwalifikacyjnymi.

Analiza stanu zatrudnienia i jego zgodności z posiadanym wykształceniem wskazuje na występowanie szeregu rozbieżności mogących w pewnym stopniu ważyć na jakości procesów pracy w turystyce /spis kadrowy 1983 r./.

Analiza ta wykazała, że na około 53 tys. stanowisk wymagających określonego poziomu wykształcenia wyższego lub średniego, bądź wymagających określonych kwalifikacji robotniczych - zatrudnionych prawidłowo było ponad 36,9 tys. osób, tj. prawie 70%. Oznacza to, że w zasadzie co 3-4 stanowiska pracy w turystyce i wypoczynku nie jest obsadzone prawidłowo.

W grupie 4.577 stanowisk wymagających wyższego wykształcenia zaledwie 2.120 osób, a więc mniej niż połowa /46,5%/ obsadzonych jest prawidłowo, w tym 1.628 osób posiada wykształcenie wyższe i zawód wyuczony, lub pokrewny, zgodny z zawodem wykonywanym.

Dość niski jest udział prawidłowości zatrudnienia w takich istotnych dla turystyki i wypoczynku zawodach, jak "specjaliści kultury fizycznej i turystyki" /na 1.230 takich stanowisk wskaźnik ten wynosi - 27,1%/ oraz "ekonomiści" /na 2.350 stanowisk - 47,2%/.

W grupie 23.507 stanowisk wymagających średniego wykształcenia prawidłowo obsadzonych jest 15.564 osoby, tj. 66,2%, przy czym najw

lepiej sytuacja ta kształtuje się w przypadku "techników ekonomistów" /na 5.562 osoby wskaźnik prawidłowości zatrudnienia wynosi 72,5%/, "techników w zawodach usługowych" /na 9.407 osób - 68%/. Na 4.597 osób zatrudnionych na stanowiskach obsługi administracyjno-biurowej tylko 52.9% tych osób obsadzonych jest prawidłowo.

Struktura wykształcenia zatrudnionych kadr w ciągu ostatnich kilku nastu lat wykazuje systematyczne, acz powolne zwiększanie kwalifikacji ogółu zatrudnionych w turystyce, głównie poprzez angażowanie do pracy absolwentów różnego typu uczelni oraz uczestnictwo pracowników turystyki w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie jest ona w dalszym ciągu zadawalająca. I tak kadry z wyższym wykształceniem w roku 1977 stanowiły około 3,7% zatrudnionych, w 1979 - 4,8%, w 1982 - 4,2%, a w 1983 - 5,1%.

Kadry ze średnim wykształceniem stanowiły w roku 1977 - 35,7%, w 1979 - 40,2%, w 1982 - 40,4%, a w 1983 - 41,1%. Wykształcenie zasadnicze zawodowe kształtowało się najbardziej stabilnie - w 1977 r. - 18,8% do 19,4% w 1983 roku. Zmniejszył się natomiast udział pracowników z wykształceniem podstawowym ukończonym i nieukończonym /z 41% w 1977 r. do 35,4% w 1983 roku/.

W przekroju terytorialnym dają się zauważyć dysproporcje pod względem nasycenia województw kadrą zawodową, zwłaszcza z wykształceniem wyższym. Największe nasycenie kwalifikowanymi kadrami turystycznymi występuje w dużych aglomeracjach miejskich dysponujących bazą szkolnictwa wyższego i średniego /województwa: warszawskie, poznańskie, gdańskie, krakowskie/. Natomiast województwa powstałe po reformie administracyjnej kraju mają znacznie niższe wskaźniki nasycenia kadrą, szczególnie z wyższym wykształceniem.

Niezadawalająca jest sytuacja kadrowa w województwach o walorach turystycznych /jeleniogórskie, koszalińskie, olsztyńskie, krośnieńskie/ - co może budzić niepokój, wiążąc jakoś świadczonych usług z

poziomem przygotowania zawodowego obsługującej kadry.

Analizując stopień zgodności wykształcenia z zawodem wykonywanym można zauważyć, że:

- na zatrudnionych 3.460 pracowników z wyższym wykształceniem tylko 2.389 /70,0%/ wykonywało zawód wymagający wyższego wykształcenia: 985 osób wykonywało zawody wymagające wykształcenia średniego, a 86 zawody nie wymagające nawet wykształcenia średniego
- na zatrudnionych 18.823 pracowników z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym: 13.835 osób wykonywało zawody wymagające takiego wykształcenia, w tym 3.675 osób wykonywało zawody robotnicze,
- na zatrudnionych 14.497 pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym: 10.114 osób wykonuje zawody robotników wykwalifikowanych, a pozostałe 4.402 osoby było zatrudnione nieprawidłowo, w tym: 66 - zawody wymagające wykształcenia wyższego, 1.827 wymagające wykształcenia średniego.

Wnioski wskazują, że w turystyce i wypoczynku należy dokonać wymiany obsady 15.982 stanowisk pracy tj. 23,5% ich ogółu.

Oznacza to m.in., że wymianę należy objąć:

- 1.241 stanowisk ekonomistów /niezbędne wyższe wykształcenie/,
- 897 stanowisk specjalistów kultury fizycznej i turystyki /jw/,
- 3.008 stanowisk techników w zawodach usługowych /wymagane średnie wykształcenie/,
- 2.166 stanowisk pracowników obsługi administracyjno-biurowej /jw/,
- 1.531 stanowisk techników ekonomistów /jw/,
- 2.521 stanowisk kelnerskich, kucharzy i pokrewnych.

W celu lepszego wykorzystania już zatrudnionych kadr, ich kwalifikacji zawodowych - co szósty pracownik powinien być przesunięty na inne stanowisko.

W przypadku zatrudnionych z wyższym wykształceniem do przesunięcia na inne stanowiska kwalifikuje się 1.562 osoby /45,1% ogółu osób z wyższym wykształceniem/.

Spośród zatrudnionych z wykształceniem średnim, zawodowym i policealnym - 5.612 osób /tj. 29,8% ich ogólnego stanu/ powinno być przesunięte na inne stanowisko, w tym m.in. najwięcej techników, ekonomistów i techników w zawodach technicznych.

Nie lepiej przedstawia się sytuacja w zakresie niewłaściwej obsady osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim i policealnym przygotowującym do zawodu.

W celu lepszego wykorzystania tych kadr i ich kwalifikacji należałoby dokonać przesunięć 4.402 osób tj. 30,4% ogółu pracujących w turystyce.

Niepokój budzi struktura kwalifikacji zawodowych kadry kierowniczej turystyki. Zaledwie 17-20% kadry kierowniczej, 13-15% średniej kadry kierowniczej zatrudnionej na stanowiskach wymagających wykształcenia specjalistycznego - turystyczno-hotelarskiego - było zatrudnionych zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami. W 1982 roku pracownicy z wyższym wykształceniem w różnych jednostkach i organizacjach turystycznych stanowili 4,2% ogółu zatrudnionych, w 80% nie posiadają specjalistycznego wykształcenia turystycznego.- Struktura wykształcenia pracowników z wyższym wykształceniem przedstawia się następująco:

- ekonomiści, politolodzy, prawnicy	50%
- specjaliści turystyki i rekreacji	13%
- inżynierowie	14%
- absolwenci wydziałów filologicznych, socjologii, psychologii, pedagogiki, geografii itp.	23%.

Przeciętny wiek kadry z wyższym wykształceniem kształtuje się poniżej 39 lat, przy czym 20% zatrudnionych w tej grupie nie ukoń-

czyło trzydziestego roku życia. Ponad 96% legitymuje się znajomością jednego języka obcego, natomiast niedostateczny jest udział tej kadry w procesie podnoszenia kwalifikacji specjalistycznych i zawodowych. Według informacji uzyskanej z systemu MAGISTER około 50% nie uczestniczyło w doskonaleniu zawodowym w okresie od 1977 r. do 1982.

Dokonane w latach 1982-1983 przeglądy i oceny kadry kierowniczej, a w wielu przedsiębiorstwach całej kadry etatowej nasunęły następujące spostrzeżenia:

- powoli ale stopniowo następują korzystne zmiany w przebiegu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników turystyki i wypoczynku: dotyczy to zwłaszcza najliczniejszej grupy osób posiadających wykształcenie średnie i zawodowe,
- istnieje duża fluktuacja w grupie pracowników działalności podstawowej /na stanowiskach robotniczych/ z powodu zarobków niższych w stosunku do innych branż i sektorów gospodarki /gastronomia, handel, rzemiosło/,
- występuje zbyt mały udział kadr specjalistycznych w zatrudnieniu na stanowiskach wymagających kwalifikacji z zakresu turystyki, hotelarstwa, i obsługi ruchu turystycznego; poprawa struktury zatrudnienia może nastąpić poprzez zwiększenie udziału kadr z wykształceniem specjalistycznym - wyższym, średnim i zawodowym - poprzez zatrudnienie absolwentów szkół i uczelni kształcących w zakresie turystyki i hotelarstwa,
- istnieje możliwość dalszej racjonalizacji zatrudnienia, szczególnie w grupie pracowników administracji gospodarczej, poprzez doskonalenie struktur i systemów organizacyjnych oraz ujawnienie rezerw w organizacji pracy; efektem tych działań powinno być dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnych zadań społeczno-gospodarczych jednostek

i organizacji turystycznych.

Ponad 50% ogółu kadry zatrudnionej w turystyce i wypoczynku stanowią pracownicy ośrodków zakładowych, /w roku 1983 - 70 tys.osób/, jednakże nie są oni ujmowani w statystykach GUS jako pracownicy tych gałęzi gospodarki turystycznej, czy usług. Praca z 1985 roku ujmuje całą etatową kadrę turystyczną w układzie województw /kadra zatrudniona w ośrodkach wypoczynkowych + kadra zatrudniona w jednostkach nadzorowanych przez resort turystyki/. Najwięcej osób w turystyce i wypoczynku pracuje w województwach nadmorskich i górskich o wyraźnych funkcjach recepcji ruchu pobytowego: szczecińskim - 9,2%, koszalińskim - 8,9%, nowosądeckim - 8,2%, gdańskim - 7,4%, bielskim - 4,6% i jeleniogórskim - 3,9%. Wśród tych czołowych województw zasobnych w etatową kadrę turystyczną jedynie stołeczne woj.warszawskie reprezentuje duże aglomeracje generujące ruch turystyczny i pełniące zarazem funkcje centrów recepcji turystyki krajoznawczej.

Najmniej osób zatrudniano w turystycznych jednostkach zlokalizowanych na terenie województw: skierniewickiego, przemyskiego, siedleckiego i sieradzkiego - terenów pozbawionych wybitnych walorów wypoczynkowych i słabo zagospodarowanych pod względem turystycznym.

Obliczono w tej pracy wskaźnik ilości zatrudnionych w turystyce na 1.000 osób zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej. Analizując zróżnicowanie wartości tego wskaźnika można wyróżnić grupę województw o wyraźnie rysujących się funkcjach turystycznych /w zakresie rynku pracy/ i województwa o minimalnych wartościach tego wskaźnika. Oto one

1. województwa o bardzo wyraźnej funkcji turystycznej /na 1.000 zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej ponad 50 pracuje w turystyce/.

Należą tu: woj. koszalińskie i nowosądeckie

2. województwa o wyraźnej funkcji turystycznej /30 - 50 osób pracujących w turystyce na 1.000 zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej/.

Są to województwa: jeleniogórskie, słupskie, szczecińskie

3. województwa o zauważalnej funkcji turystycznej /od 15 do 30 osób zatrudnionych w turystyce na 1.000 zatrudnionych/.

Są to województwa: bydgoskie, elbląskie, gdańskie, olsztyńskie, suwalskie, wałbrzyskie

4. województwa o średnim poziomie rozwoju funkcji turystycznych /10 - 15 zatrudnionych w turystyce na 1.000 zatrudnionych/.

Są to województwa: stołeczne warszawskie, chełmskie, gorzowskie, konińskie, krośnieńskie, leszczyńskie, łomżyńskie, ostrołęckie, włocławskie, zielonogórskie

5. województwa o słabo rozwiniętych funkcjach turystycznych /od 5 do 10 osób pracujących w turystyce na 1.000 zatrudnionych/

Zaliczono tu województwa: bielsko-podlaskie, białostockie, ciechanowskie, częstochowskie, kieleckie, miejskie krakowskie, lubelskie, opolskie, pilskie, piotrkowskie, płockie, poznańskie, rzeszowskie, toruńskie, wrocławskie, zamojskie

6. województwa o minimalnych funkcjach turystycznych /od 0 do 5 osób pracujących w turystyce na 1.000 zatrudnionych/ - należy tu 13 województw np. woj. katowickie 1,8, skierniewickie - 2,1.

Należy zaznaczyć, że wielkość wskaźnika pracujących etatowo w turystyce na 1.000 zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej został zeterminowany bardziej przez globalne wielkości zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej niż wielkością kadry turystycznej w danym województwie. Wskaźnik ten pozwala wyróżnić tereny gdzie turystyka stwarza poważny rynek pracy, a więc pośrednio świadczy również o rozwoju bazy i ruchu turystycznego.

1.3. Kadra kontraktowa /dorywczo, okazjonalnie, zatrudniana/ turystyki

W turystyce, obok kadry etatowej, pracuje i znaczącą rolę odgrywa kadra kontraktowa. Należą do niej osoby zatrudnione na podstawie umowy-zlecenia, dorywczo, w miarę własnych możliwości czasowych. Kadra kontraktowa wykonuje swoją pracę na podstawie uprawnień-licencji. Najliczniejszą grupą w ramach tej kadry stanowią p i l o c i wycieczek krajowych /9.000 osób/ i zagranicznych /7.000 osób/ - razem około 16 tys.osób. Złożone role społeczne i zawodowe, jakie pełnią piloci, wymagają od kandydatów rzetelnego przygotowania merytorycznego oraz posiadania specjalnych predyspozycji i umiejętności. Zarówno piloci wycieczek krajowych jak i zagranicznych posiadają uprawnienia państwowe, nadawane przez terenowe organy administracji państwowej w przypadku pilotów wycieczek krajowych, przez centralne organy w przypadku pilotów wycieczek zagranicznych.

Ilościowy wzrost kadry pilotów wycieczek dostosowany był zawsze do tempa rozwoju ruchu turystycznego. W 1973 roku w 8 biurach podróży funkcjonowało ponad 3 tys. pilotów wycieczek zagranicznych, w 1977 roku było już ich ponad 5 tysięcy, a w 1983 roku liczba pilotów obejmowała 7 tysięcy osób zatrudnionych w 90% dorywczo w sezonach turystycznych. Aktywność zawodowa tej grupy jest niska.

Kadra pilotów rekrutuje się z przedstawicieli różnych środowisk zawodowych i społecznych, prezentując jednak wysokie kwalifikacje zawodowe. Ponad 50% pilotów posiada wyższe wykształcenie, prawie 35% włada biegle dwoma językami obcymi, a ok. 20% pilotów posiada określone specjalizacje w obsłudze zagranicznego ruchu turystycznego /np. w obsłudze kongresów, grup polonijnych, imprez myśliwskich/. Najlepszą kadra, w liczbie ok. 300 osób, pełni w sezonie turystycznym funkcje pilotów-rezydentów, zapewniając właściwą obsługę turystów polskich na wybrzeżu czarnomorskim i na Węgrzech.

Drugą co do liczebności grupę w ramach kadry kontraktowej stanowią przewodnicy turystyczni, zrzeszeni w około 250 kołach przewodnickich zlokalizowanych w centrach turystycznych /Warszawa, Kraków, Zakopane, Gdańsk/. Pełnią oni szczególne funkcje w obsłudze ruchu turystycznego. Są oni odpowiedzialni nie tylko za sprawny przebieg obsługiwanego wycieczek, ale mają zadanie przekazywania i propagowania treści programowych.

Całość spraw przewodnictwa /miejskiego, terenowego, górskiego i zakładowego/ jest prowadzona przez PTTK - organizatora kształcenia i doskonalenia kadry przewodników. Do nadawania uprawnień i pełnienia nadzoru nad przewodnictwem w terenie upoważnione są wydziały kultury fizycznej, sportu i turystyki urzędów wojewódzkich.

Podstawową grupę przewodników tworzą pracownicy różnych instytucji państwowych i organizacji społecznych, nauczyciele, personel medyczny, artyści, dziennikarze i inni, którzy prowadzą wycieczki w dniach wolnych od pracy i w czasie urlopów. Dość liczną grupę stanowią emeryci i renciści. W 1985 roku najliczniejszą grupę stanowili przewodnicy terenowi - ponad 6,5 tysiąca uprawnień oraz przewodnicy miejscy - ponad 3,8 tysiąca uprawnień. W następnej kolejności to przewodnicy górscy - 3,6 tysiąca uprawnień oraz przewodnicy zakładowi w liczbie prawie 1,7 tysiąca uprawnień. Tak więc przeszło 15 tysięcy uprawnień przewodnickich posiada 12 tysięcy osób.

W ostatnich latach - w związku z podwyższeniem cen na usługi turystyczne oraz w wyniku zmniejszenia się ruchu wycieczkowego - w znacznym stopniu zmalało zapotrzebowanie na usługi przewodnickie. Ilość wycieczek z liczby 243 tys. w roku 1980 zmalała do 114 tys. w roku 1982, zaś ilość wycieczek obsługiwanych przez jednego przewodnika spadła niemal o połowę /w r. 1980 - 14,6; w r. 1982 - 8,4/.

Zapewnienie właściwej, kompetentnej obsługi wszystkim grupom wycieczkowym powinno znaleźć się w centrum uwagi wydziałów kultury fizycznej, sportu i turystyki i PTTK.

W ocenie tychże wydziałów jakość pracy przewodników w 1983 roku uznano za dobrą. W biurach obsługi ruchu turystycznego odnotowano niewiele skarg na niewłaściwy poziom usług przewodnickich.

Ważne funkcje w turystyce pełni kadra informerów turystycznych. Są to na ogół pracownicy biur podróży, hoteli itp., otrzymujący za wykonywanie tej pracy dodatkowe wynagrodzenie. Jest ich około 4000. Zarówno sieć "it" jak i ilość informerów jest niedostateczna szczególnie w środowisku wiejskim, wśród młodzieży i w organizacjach społecznych.

Grupa tzw. kadry kontraktowej spełni niezbędne funkcje społeczno-wychowawcze, zapewnia właściwy poziom programowy turystyki i wypoczynku oraz bezpieczeństwo uczestnikom imprez. Kadra ta rozszerza wachlarz usług turystycznych i jest często reprezentantem biura podróży czy organizacji turystycznej, a od poziomu jej wiedzy, kwalifikacji i umiejętności wykonywania obowiązków, zależy ocena wartości imprez turystycznej przez jej uczestników. Mając na uwadze powyższe zadania tej kadry środowisko turystyczne często podnosiło problem systemu szkolenia i nadawania uprawnień kadrze kontraktowej, twierdząc, że system ten jest niejednolity i niedoskonały. Do wad tego systemu zaliczano:

- małą czytelność całego systemu,
- brak wyraźnego rozgraniczenia kompetencji wynikających z poszczególnych uprawnień /w tym społecznych i państwowych/,
- brak ujednoliconej ewidencji kadry kontraktowej co utrudnia jej lepsze wykorzystanie,

- nieskoordynowanie szkolenia z zapotrzebowaniem na określone rodzaje kadry.^{6/}

Rozmieszczenie kadry kontraktowej w Polsce w układzie województw przedstawia się następująco. W przeciwieństwie do kadry zwodowej najbardziej zasobne w pilotów, przewodników i informatorów turystycznych są wielkie aglomeracje miejskie - woj.warszawskie stołeczne /15,3%/, katowickie /8,7%/, krakowskie miejskie /8,1%/, gdańskie /5,1%/. W tych czterech województwach skupione jest prawie 50% kadry kontraktowej.

Biorąc pod uwagę poszczególne rodzaje kadry kontraktowej, to największa ilość przewodników turystycznych zarejestrowana jest w województwie katowickim /12,0%/, stołecznym warszawskim /11,6%/, oraz krakowskim miejskim /8,5%/, i nowosądeckim /5,6%/. Znaczna ilość przewodników wywodzi się z woj.gdańskiego /4,0%/, i bielskiego /4,9%/. W tych sześciu województwach skupiona jest prawie połowa stanu przewodników turystycznych w kraju. Są to województwa o wybitnych walorach krajoznawczych lub jak to ma miejsce w wypadku woj.katowickiego regiony generujące ruch turystyczny. Najmniej przewodników odnotowano w woj. bielsko-podlaskim i ciechanowskim.

Jeszcze większa koncentracja kadry w kilku regionach ma miejsce w odniesieniu do pilotów wycieczek zagranicznych. Piloci są zrzeszeni w klubach pilotów działających przy Oddziałach Okręgowych biur podróży /najwięcej P.P. "Orbis"/. Oddziały te zlokalizowane są w największych aglomeracjach miejskich, stąd też występujące tam duże nasycenie kadry pilotów. W samej Warszawie działa 27,9% kadry pilotów, na drugiej pozycji pod względem liczebności pilotów znajduje się woj.poznańskie

6/ W 1984 r. został przedstawiony w GKT projekt nowego systemu uprawnień, opracowany przez Z.Kruczka i J.Raciborskiego pt. Propozycja państwowego systemu uprawnień turystycznych /ujęcie tezowe/.

/7,2%/ a na trzecim woj.krakowskie miejskie /6,9%/. W dalszej kolejności woj.katowickie /6,2%/, łódzkie miejskie /5,6%/ i wrocławskie /5,4%/. W tych 6 województwach skupione jest 60% kadry pilotów wycieczek ^{ek} zagranicznych krajowych.

Informatorzy turystyczni skupieni są przeważnie w ośrodkach, gdzie działają oddziały COIT i będących zarazem regionami dużej recepcji turystyki, zwłaszcza turystyki krajoznawczej. Ponad 15% stanu informatorów pracuje w Warszawie, a 8% w woj.miejskim krakowskim. Znaczna również ilość informatorów turystycznych pracuje w woj.gdańskim /15,1%, poznańskim /3,7%/ i wrocławskim /3,7%/.

1.4. Spółeczna kadra turystyki

Na rzecz organizacji turystyki i wypoczynku, krajoznawstwa oraz obsługi ruchu turystycznego pracuje społeczna kadra programowa, licząca ponad 300 tys. osób. Jest to kadra organizatorów turystyki, instruktorów i przodowników turystyki kwalifikowanej, opiekunów zabytków, przyrody, kierowników wycieczek szkolnych, obozów wędrownych i stacjonarnych. Podstawowa część kadry społecznej uzyskuje specjalne uprawnienia w ramach systemu PTTK.

Spółeczna kadra turystyki skupiona jest w licznych organizacjach turystycznych /PTTK, PTSM, PZM/, turystyczno-sportowych i rekreacyjnych /LZS, PZŻ, PZKaj i innych związkach sportowych/, a także w organizacjach młodzieżowych /ZSMP, ZMW, ZHP, ZSP/.

Na rzecz turystyki pracuje wielotysięczna kadra działaczy instytucji i organizacji społecznych różnych szczebli /kadra funkcyjna/, skupiona m.in. w PTSM, ZPHT, związkach zawodowych, służbach społecznych oraz innych organizacjach społecznych, realizujących w ramach zadań statutowych turystykę i wypoczynek.

Osobną pozycję w społecznej kadrze organizatorów turystyki i wypoczynku zajmują kierownicy wycieczek szkolnych /nauczyciele/. Społeczną kadrę organizatorów turystyki wspomaga kilkunastotysięczna rzesza organizatorów i instruktorów rekreacji, kierowników obozów itp.

Należy stwierdzić, że aktywność tej kadry w działalności turystycznej jest wciąż niezadawalająca. Niewiele ponad 10% organizatorów turystyki działa czynnie w swoim środowisku. Znaczny spadek aktywności notuje się w środowisku zakładowym, wiejskim i młodzieżowym. Szczególnie dotkliwie odczuwalny jest brak społecznej kadry turystycznej na wsi. Największe nasycenie społeczną kadrą ma miejsce w dużych aglomeracjach miejskich - Warszawa i woj. katowickim, poznańskim, bydgoskim, gdańskim, wrocławskim, krakowskim. Tu działają liczne organizacje turystyczne, z PTTK na czele. Również aktywność turystyczna mieszkańców wielkomiejskich aglomeracji jest większa. Najmniej kadry społecznej zanotowano w woj. bielsko-podlaskim, chełmskim i ciechanowskim.

Duża część szkolonej kadry społecznej nie podejmuje działalności po ukończeniu kursów; część działaczy turystycznych, organizatorów turystyki, przodowników turystyki kwalifikowanej nie kontynuuje działalności z chwilą zmiany środowiska, szkoły, zakładu pracy, zmiany przynależności organizacyjnej itp. Zjawiska te są przyczyną poważnych strat kadrowych w turystyce i wypoczynku.

Niektóre organizacje społeczne, np. PTTK, opracowały motywacyjne systemy zaktywizowania swoich działaczy na rzecz społecznego ruchu turystycznego. Uatrakcyjniono formy szkolenia turystycznego dla młodzieży, uruchomiono funkcjonowanie podczas wakacji tzw. młodzieżowe szkoły turystyki, łącząc wypoczynek ze zdobywaniem uprawnień turystycznych, wprowadzono w życie system zniżek i ulg na usługi turystyczne dla działaczy posiadających określone uprawnienia turystyczne.

Zaprojektowano system szkolenia społecznych kadr PTTK, który zapewnia zwiększenie efektywności szkolenia przy jednoczesnym obniżeniu jego kosztów.

Szczególne znaczenie dla społecznej aktywności turystycznej posiada szkolenie kadr dla turystyki młodzieży. Problemy te zostały omówione na posiedzeniach plenarnych GKT, które podejmowały tematykę turystyki w środowisku młodzieżowym i wiejskim.

W celu podniesienia rangi społecznej kadry turystycznej GKT uważał za niezbędne:

- udzielenie pomocy programowej i finansowej w rozwoju oraz szkoleniu i doskonaleniu społecznej kadry turystyki, wypoczynku i rekreacji,
- przywiązywanie szczególnej wagi i znaczenia do problematyki szkolenia kadr społecznych w organizacjach młodzieżowych i turystycznych, tworząc szeroki ruch społeczny na rzecz aktywności i upowszechniania turystyki w tych środowiskach,
- opracowanie i przygotowanie, wspólnie z zainteresowanymi organizacjami, projektu jednolitego systemu uprawnień państwowych w turystyce i wypoczynku, który powinien być przedmiotem konsultacji społecznych i dyskusji w środowisku działaczy i aktywu turystycznego.

2. POZIOM PRZYGOTOWANIA. WYKORZYSTANIE I PRZYDATNOŚĆ ZAWODOWA

KADR W TURYSTYCE

Uważa się, że czynnik ludzki - kadrowy jest w turystyce nośnikiem cech jakościowych i ilościowych. Od poziomu kadry, jej kwalifikacji zależy w największym stopniu doskonalenie poziomu usług turystycznych.

2.1. Kadra ze średnim wykształceniem i zasadniczym zawodowym

Kształcenie kadr na poziomie średnim odbywa się w 5-letnich technikach hotelarskich i 2-letnich policealnych studiach zawodowych typu turystyczno-hotelarskiego, hotelarsko-gastronomicznego i ekonomiczno-turystycznego.

Stały proces modyfikacji liczby i lokalizacji szkół turystyczno-hotelarskich sprawił, że nastąpiło duże zróżnicowanie tej sieci, zarówno pod względem koncentracji kierunków w poszczególnych szkołach, jak i znaczenia danej specjalizacji w szkole, jak również wielkości, rozmiarów i ogólnej efektywności kształcenia na potrzeby turystyki. Biorąc pod uwagę wielkość wskaźnika specjalizacji szkoły na potrzeby turystyki można wszystkie ośrodki kształcenia poklasyfikować na trzy grupy:

- ośrodki duże, w których przygotowuje się przede wszystkim kadry dla turystyki, a więc przeszło 50% ogółu kształcących w szkole to uczniowie specjalizacji "hotelarstwo" i "obsługa ruchu turystycznego".

Do takich ośrodków można zaliczyć szkołę w Zakopanem /61,7% ogółu uczniów kształciło się w specjalizacjach turystycznych/, w Jeleniej Górze /54,1% ogółu uczniów nabywało specjalizację turystyczną i hotelarską/, w Warszawie /52,7%/;

- ośrodki średnie w których około 1/3 uczniów w danej szkole kształci się w specjalności "hotelarz" i "obsługa ruchu turystycznego".

Do tych ośrodków można zaliczyć przykładowo szkołę w Gdyni /37,4%/;

- bardzo małe ośrodki kształcenia turystyczno-hotelarskiego, w których uczniowie o specjalizacji "hotelarz" i "obsługa ruchu turystycznego" stanowią od 4% do 9% ogółu uczniów w danej szkole.

Od 1982 roku na wniosek GKT oparty na wynikach badań Instytutu Turystyki nad bazą i infrastrukturą szkół hotelarsko-turystycznych, rozpoczęto wspólnie z MOiW korygowanie sieci tych szkół. Podstawowym kryterium wprowadzania tych zmian było dostosowanie kształcenia do zmniejszonych potrzeb ilościowych turystyki oraz zwiększonych wymagań w zakresie przygotowania zawodowego absolwentów szkół turystyczno-hotelarskich. W wyniku tych działań część placówek nie mających właściwego zaplecza dla kształcenia kadr turystycznych na jakiś czas zawiesiła swoją działalność, utrzymując rekrutację na pierwsze semestry. Według tych założeń kadry turystyczne miały być przygotowywane w 6 szkołach: w Gdyni, Jeleniej Górze, Kołobrzegu, Lublinie, Warszawie, Zakopanem. Jednak po pewnym czasie, wskutek nacisku środowiska oraz działalności lokalnych władz, owa zasada nie była przestrzegana i w różnych miejscach Polski zaczęły powstawać pojedyncze oddziały o specjalności "obsługa ruchu turystycznego". Od 1986 roku funkcjonuje 13 punktów kształcenia. Do wyżej wymienionych doszły szkoły zlokalizowane w następujących miastach: w Wiśle, Kłodzku, Olsztynie, Poznaniu, Krakowie, Żywcu i Kielcach.

Powrócił zatem ten sam problem, który był podstawą w 1982 r. likwidacji części szkół nie posiadających warunków do specjalistycznego kształcenia kadr. Zostały ponownie w stosunku do niektórych szkół naruszone zasady integracji infrastruktury z makroregionalnym zasięgiem rekrutacji kandydatów, co miało sprzyjać organizowaniu praktyk zawodowych, jak i późniejszego zatrudnienia absolwentów w jednostkach turystycznych. Poza tym nie wszystkie szkoły posiadają swoje internaty, co w dużym stopniu utrudnia podjęcie nauki przez zamiejscową młodzież. Wszystkie szkoły do 1983 r. odczuwały trudności w uzyskaniu pełnych i wiarygodnych informacji, przepisów i materiałów branżowych /np. aktualnej struktury organizacyjnej turystyki, zarządze resortowych, wydawnictw branżowych/. Kilka szkół nie posiadało pod-

stawowych i bardzo potrzebnych pomocy w postaci zestawów przeźroczy prezentujących wyposażenie wzorowych obiektów hotelarskich, filmów przedstawiających typowe sytuacje z zakresu obsługi klientów i organizacji pracy w placówkach turystycznych i hotelach, a nawet aktualnych map turystycznych.

Do pozytywnych działań można zaliczyć podwyższenie kryteriów przyjęć dla kandydatów, przede wszystkim w zakresie znajomości języków obcych. Zaktywizowano przedsiębiorstwa turystyczne w proces kształcenia zawodowego przyszłych kadr turystycznych.

Poziom zawodowego przygotowania kadr do pracy w turystyce zależy nie tylko od bazy szkoleniowej i posiadanych przez szkołę środków dydaktycznych, ale również /a nawet przede wszystkim/ od kwalifikacji nauczycieli, od ich teoretycznego i praktycznego przygotowania do nauczania specjalistycznych przedmiotów zawodowych.

Zwykle w szkołach turystyczno-hotelarskich jako nauczyciele przedmiotów zawodowych pracują m.in. ekonomiści, lingwiści, prawnicy, technolodzy żywienia, absolwenci Akademii Wychowania Fizycznego, geografowie - głównie związani pracą w turystyce /w hotelach, biurach podróży, administracji/. Do rzadkości należą nauczyciele mający pełny wymiar godzin z jednej grupy przedmiotów /np. turystycznych czy hotelarskich/. Wg wyników badań przeprowadzonych w IT ^{7/} lepsze kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne posiadali nauczyciele przedmiotów turystycznych niż nauczyciele przygotowujący młodzież do pracy w hotelarstwie. W wielu przypadkach są to autorzy skryptów i podręczników dla szkół turystyczno-hotelarskich. Dla nauczycieli przedmiotów zawodowych nie ma dotychczas systemu doskonalenia zawodowego. GKT, a obecnie Mię. Rynku Wewnętrznego i Usług od 1982 roku - wspólnie z ZPHT i Oddziałem Doskonalenia Nauczycieli w Gdańsku - organizuje

7/ K. Pauzewicz. Baza i infrastruktura szkół turystyczno-hotelarskich. GKT Dep. Nauki, Szkolenia i Kadr, W-wa 1983.

systematycznie, raz lub dwa razy do roku, tematyczne konferencje dydaktyczne dla nauczycieli przedmiotów turystycznych i hotelarskich oraz opiekunów praktyk, włączając do nich także przedstawicieli jednostek turystycznych. Ważnym byłaby możliwość udostępnienia nauczycielom praktyki w przedsiębiorstwach i zakładach turystycznych.

W pewnym, minimalnym stopniu, problem doskonalenia zawodowego nauczycieli hotelarstwa rozwiązują kursokonferencje objazdowe organizowane przez ZPHT i jego terenowe oddziały.

Także Ośrodek Doskonalenia Kadr PP "Orbis" zaprasza nauczycieli do udziału w szkoleniach branżowych, ale dotychczas brak jest zainteresowania tą formą doskonalenia zawodowego.

Wyszła również propozycja żeby doszkalaniem nauczycieli zajęły się wojewódzkie ośrodki doskonalenia kadr, jednak pod warunkiem, że będą one odpowiednio przygotowane pod względem kadrowym i materialnym.

Oprócz dziennych szkół turystyczno-hotelarskich od 1971 roku funkcjonują szkoły dla pracujących, zorganizowane w systemie szkół policealnych. Największy rozwój szkół dla pracujących nastąpił w roku szkolnym 1977/1978, kiedy to funkcjonowało 9 punktów w specjalności "technik obsługi turystycznej" i 3 punkty dla "hotelarzy", które kształciły 707 pracowników, głównie turystyki. W 1986 roku działały już tylko 4 szkoły dla pracujących: w Jeleniej Górze, Milanówku /filia szkoły w Warszawie/, w Rzeszowie i w Szczecinie.

Mała stosunkowo popularność szkół dla pracujących wynika stąd, że pracownicy turystyki posiadający ukończoną szkołę ogólnokształcącą mają szerokie możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w systemie szkolnictwa wyższego oraz w ramach szkoleń branżowych.

Kształcenie kadry na poziomie zasadniczym zawodowym obejmuje różne zawody i specjalności, m.in. takie jak: kelnerzy, kucharze, bufetowi, cukiernicy, ciastkarze, pracownicy służb technicznych,

rzemieślnicy itp. Grupa ta - o wykształceniu zasadniczym zawodowym stanowi około 20% ogółu zagrudnionych, przede wszystkim w hotelach i gastronomii. Kadry dla potrzeb gastronomii turystycznej /przyhotelowej/ kształci się w ponad 200 szkołach gastronomicznych i przetwórstwa spożywczego, na poziomie zasadniczym, średnim i policealnym

2.2. Kadra z wyższym wykształceniem zawodowym

W chwili obecnej 13 wyższych uczelni zlokalizowanych w 8 miastach kształci przyszłą kadrę turystyczną. Są to:

Akademie Ekonomiczne:

- Szkoła Główna Planowania i Statystyki, Międzywydziałowy Zakład Społeczno-Ekonomicznych Zagadnień Turystyki,
- Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Katedra Ekonomiki i Organizacji Turystyki /filia w Jeleniej Górze, Wydział Gospodarki Miejskiej i Usług/,
- Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Zakład Ekonomiki Regionu i Usług Turystycznych,
- Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Zakład Ekonomiki i Organizacji Turystyki.

Akademie Wychowania Fizycznego, Wydziały Turystyki i Rekreacji w: Poznaniu, Wrocławiu i Krakowie.

Uniwersytety:

- w Gdańsku , Wydział Ekonomiki Produkcji, kierunek ekonomika i organizacja obrotu i usług,
- w Krakowie, Warszawie, Łodzi, Poznaniu - kierunki: kulturoznawstwo, nauki przyrodnicze, geografia,

Wyższa Szkoła Wychowania Fizycznego w Katowicach - przejściowo systemem zaocznym przyjęła pracowników gospodarki turystycznej. Na uczelniach tych studenci studiuja w systemie: stacjonarnym, zaocznym i eksternistycznym. Istnieją również studia podyplomowe. Oto one:

- Szkoła Główna Planowania i Statystyki - Podyplomowe Studium Ekonomiki i Organizacji Turystyki,
- Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, filia w Jeleniej Górze - Podyplomowe Studium "Gospodarka Miejska i Turystyka",
- Akademia Ekonomiczna w Poznaniu - Podyplomowe Studium Ekonomiki i Organizacji Turystyki,
- Akademia Ekonomiczna w Krakowie - Podyplomowe Studium Ekonomiki i Organizacji Turystyki,
- Uniwersytet w Warszawie - Podyplomowe Studium Rekreacji i Turystyki
- Uniwersytet w Poznaniu - Podyplomowe Studium Kultury i Turystyki,
- Uniwersytet we Wrocławiu - Podyplomowe Studium Geografii Turystycznej,
- Uniwersytet w Łodzi - Podyplomowe Studium Turystyki,
- Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie,
- Akademia Wychowania Fizycznego w Poznaniu,

Jak widać istnieje szeroki wachlarz kształcenia pracowników turystyki na poziomie wyższym. Na przestrzeni lat i po dzień dzisiejszy poszukiwania i dyskusje koncentrują się wokół następujących zagadnień

- terminologii,
- struktury przedmiotów niezbędnych w kształceniu dla turystyki /budowana jest w chwili obecnej nowa wersja planów i programów studiów dostosowanych do centralnych wytycznych resortu/,
- zarysu sylwetki absolwenta, zakresu jego wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych tak ujętych, aby nie powtarzać wzorów

- programowych, tworzonych w tym samym czasie przez inne uczelnie wyższe z myślą o turystyce,
- powstających stanowisk pracy w usługach turystycznych i wymaganych do nich kwalifikacji,
 - interdyscyplinarności turystyki w jej wyrazie kulturowym, naukowym, dydaktycznym oraz w działalności praktycznej,
 - jej bezpośrednich powiązań z kulturą, ochroną zdrowia, ekonomią, sportem, środowiskiem, oświatą itp.

Akademie Wychowania Fizycznego stoją na stanowisku, że bez względu na przebieg kolejnych trudności dotyczących sposobu kształcenia specjalistów do spraw turystyki, uczelnie te powinny kształcić organizatora-działacza o wysokich umiejętnościach praktycznych, a zarazem przygotowanego teoretycznie do pracy:

- w biurach i przedsiębiorstwach turystycznych,
- we wszelkiego rodzaju jednostkach socjalnych i społecznych prowadzących działalność turystyczną i wypoczynkową,
- w obiektach hotelarskich,
- w jednostkach administracji centralnej i terenowej zajmujących się turystyką i wypoczynkiem.

Oto jakie wyłaniają się w chwili obecnej najistotniejsze problemy dla tych uczelni:

Rekrutacja na studia

Zainteresowanie studiami jest bardzo duże. Na jedno miejsce przypada pięciu kandydatów. Jednakże uważa się, że dobór studentów nie jest najlepszy. 30% punktów przyznawanych jest za wyniki uzyskiwane w zakresie sprawności fizycznej. Preferuje to określoną grupę kandydatów, tym bardziej, że przyjmuje się na studia osoby z jedną oceną niedostateczną z egzaminów teoretycznych.

Wszystkie te egzaminy odbywają się drogą pisemną. Brakuje bezpo-

średniego kontaktu pomiędzy kandydatem, a egzaminatorem. Mówi się o konieczności przywrócenia egzaminu-rozmowy z możliwością przyznania 10-15% punktów między innymi za niewyuczalne i wyuczalne składniki osobowości.

Czas trwania studiów

Uczelnie stoją na stanowisku, że studia powinny być przedłużone do 5 lat z zastosowaniem tzw. studiów przemiennych /wszystkie uczelnie w kraju podległe M.E.N. taki właśnie mają czas studiów/. Wzorując się na rozwiązaniach zagranicznych proponuje się wprowadzenie jednego semestru pracy; studia trwałyby więc 9 semestrów plus jeden semestr pracy. Ma to pozwolić na racjonalniejsze i bardziej higieniczne rozłożenie czasu studiów, wdrożenie zasad autentycznego studiowania. Pół roku pracy powinno bardziej związać absolwentów z zawodem.

Uprawnienia resortowe z języków obcych

Praca w turystyce wymaga od pracowników z wyższym wykształceniem dobrej znajomości języków obcych. Przy zatrudnianiu nowych pracowników szczególną wagę przywiązuje się do tej umiejętności. Obecne tendencje organów zwierzchnich prowadzą do ograniczenia liczby godzin przeznaczonych na obce języki. Uważa się, że absolutnie nie należy zmniejszać godzin przeznaczonych na naukę języków obcych, a choć jeden z nich powinien kończyć się egzaminem resortowym.

Uprawnienia dodatkowe i biurowe umiejętności praktyczne

Uczelnie stoją na stanowisku, że dyplom magisterski powinien zwalniać od obowiązku ubiegania się o dodatkowe uprawnienia, uzyskiwane niekiedy zaledwie po kilkunasto lub kilkudziesięciogodzinnym kursie /organizator turystyki, informator turystyczny, pilot wycieczek krajowych i innych/.

Należy zobowiązać uczelnie do stworzenia studentom warunków materialno-technicznych i organizacyjnych do zdobycia umiejętności maszynopisania, obsługi teleksu, obsługi komputerów i temu podobnych umiejętności niezbędnych w przyszłej pracy zawodowej. Konieczne jest coraz większe zbliżenie kształcenia dla potrzeb praktyki m.in. poprzez prowadzenie zajęć w przedsiębiorstwach turystycznych, biurach służb pracowniczych przedsiębiorstw oraz w organizacjach społecznych. Idealem byłoby związanie wydziału ze specjalnym zakładem doświadczalnym - taką rolę mogłyby odgrywać wojewódzkie przedsiębiorstwa turystyczne.

Dostosowanie planów i programów studiów do przyszłych zadań zawodowych absolwentów

Obecnie obowiązujące, a także zmodyfikowane w 1987 roku plany i programy studiów w niewystarczającym stopniu wiążą treści nauczania ze specyfiką funkcji i przyszłymi zadaniami zawodowymi absolwentów. Uczelnie uważają, że w chwili obecnej wydaje się celowe przywrócenie na kierunku "Turystyka i Rekreacja" pierwszych dwóch lat wspólnych, a następnie wyodrębnienie kształcenia w ramach specjalizacji.

Konieczne staje się określenie pierwszego stanowiska pracy absolwenta po stażu. Powinno nim być stanowisko referenta d/s turystyki względnie asystenta kierownika zakładowego przedsiębiorstwa wypożyczynkowego. Stanowiska te jako równorzędne powinny znaleźć odbicie w taryfikatorach zbiorowych układów pracy.

Uczelnie ekonomiczne również poszukują najlepszych rozwiązań, aby kształcenie ekonomistów związać z potrzebami gospodarki turystycznej. Problem ten nabrał pewnej ostrości w momencie wchodzenia reformy gospodarczej do przedsiębiorstw. Stwierdzono, że brakuje specjalistów profesjonalnie przygotowanych do tej sfery działań. Reforma

gospodarcza w usługach turystycznych wymaga od ekonomistów posiadania następujących cech:

- przedsiębiorczości, a więc odważnego działania we wszystkich sektorach w turystyce i we wszystkich formach organizacyjnych aż do stadium pełnej konkurencyjności,
- umiejętności "poruszania się" na rynkach w kraju i za granicą. Cecha ta powinna być czynnikiem, który doprowadzi do łamania monopolu turystycznych. Umiejętność negocjacji /potrzebna dobra znajomość języków obcych/,
- umiejętności zbytu i uruchamiania rezerw podnoszących efektywność gospodarowania, przyczyniając się do poprawy sytuacji rynkowej oraz umacniania w turystyce samoregulacji regionalnej, lokalnej w przedsiębiorstwach.

Dydaktyka w uczelniach ekonomicznych powinna zdaniem środowisk akademickich zmierzać do podnoszenia u absolwentów kwalifikacji w następujących dziedzinach:

- doskonalenia planowania finansowego i gospodarki finansowej, współdziałania z bankami, ze sferą obrotów międzynarodowych i krajowych,
- przekazywania informacji statystycznych i wykorzystywania ETO w turystyce,
- rozwoju eksportu turystycznego na wszystkich poziomach gospodarki
- stosowania rynkowych gier cenowych i prowizji w obrocie krajowym i międzynarodowym,
- posługiwania się prognozami demograficznymi i informacjami dotyczącymi zmian potrzeb konsumentów,
- stosowania niekonwencjonalnych form organizacyjnych i poznawania prawa handlowego, wekslowego i międzynarodowego,
- posługiwania się wolnymi kapitałami i włączania ich do aktywizowania gospodarki turystycznej,

- stosowania systemu marketingowego i menadżerskiego w kierowaniu jednostkami gospodarki turystycznej.

Wychodzi się z założenia, że jeżeli określi się jak powinien być przygotowany absolwent-ekonomista, wówczas można przystąpić do doskonalenia programów kształcenia. Jednakże nadal istnieje problem, do którego uczelniane ekonomiczne środowiska turystyczne powracają, a mianowicie, czy utrzymać nadal rozproszenie specjalizacji i specjności, czy zmierzać do koncentracji sił i środków w dwu lub trzech punktach akademickich. Istotnym motywem tej koncepcji jest bardziej ekonomiczne wykorzystanie nielicznych wysoko kwalifikowanych specjalistów w dziedzinie turystyki, rozproszonych w chwili obecnej po całym kraju i dydaktycznej bazie materialnej.

Funkcjonuje w chwili obecnej 10 studiów podyplomowych specjalizujących się w przygotowaniu wysokokwalifikowanych kadr dla turystyki. Badania przeprowadzone w latach 1982-1983 przez IT wykazały duże rozbieżności i to w kwestiach podstawowych, takich jak: cele, profile kształcenia, dobór kandydatów, układ i struktura treści kształcenia, nazewnictwo przedmiotów nauczania, sprawy dotyczące organizacji, formy prowadzonych zajęć, warunków ukończenia studiów itd. Wyniki badań skoncentrowały się w następujących kierunkach:

- a/ określenia zapotrzebowania turystyki na konkretne profile studiów podyplomowych i wyraźnie sprecyzowanie specjalizacji studiów podyplomowych organizowanych w poszczególnych uczelniach podając
 - dla kogo /dla jakich grup zawodowych ew. funkcji w turystyce/ dane studium jest przeznaczone, oraz dla jakich kandydatów /z jakimi kwalifikacjami jest ono przewidziane/,
 - jakie cele dydaktyczne będzie spełniało studium,
 - jakie uprawnienia kwalifikacyjne w turystyce mogą uczestnicy uzyskać po ukończeniu danego studium.

b/ ustalenia z zainteresowanymi uczelniami możliwości:

- precyzyjniejszego określenia nazwy studium /nazwy dostosowanej do celów i uzgodnionego profilu kształcenia/,
- doboru treści kształcenia na studium zgodnie z wymogami kwalifikacyjnymi zawodów /lub funkcji/ wykonywanych przez skierowanych kandydatów na dane studium i określonymi celami dydaktycznymi dla studium,
- ujednolicenia kryterium /lub kryteriów/ nazewnictwa przedmiotów nauczania, układu poszczególnych elementów treści kształcenia w opracowanych planach oraz struktury treści w poszczególnych profilach kształcenia,
- określenia warunków ukończenia poszczególnych rodzajów studiów
- zakresu i formy opracowania informacji o studiach dla zainteresowanych zakładów pracy i kandydatów na te studia, umożliwiającym tym samym odpowiedni wybór studium zgodny z potrzebami.

Realizując pewną część powyższych postulatów w 1987 r. Podypłomowe Studium Ekonomiki Turystyki prowadzone w Akademii Ekonomicznej w Poznaniu zorganizowało eksperymentalnie stacjonarne podypłomowe studium dla pracowników biur podróży. Całe studium zostało "zamówione" dla pracowników Biura Turystyki Młodzieżowej "Juventur". Ono też przeprowadziło rekrutację słuchaczy, przejęło wszelkie sprawy organizacyjne oraz sfinansowało całość przedsięwzięcia. Eksperyment stacjonarnej organizacji studium podypłomowego został oceniony wyjątkowo pozytywnie, zarówno przez stronę uczestniczącą jak i wykładającą /poziom zaliczeń i egzaminów bardzo wysoki/.

Być może zatem należałoby się zastanowić nad upowszechnieniem stacjonarnego trybu podypłomowego kształcenia. Pracownicy turystyki są do tej formy szczególnie predystynowani, ze względu na sezonowe różnice w nasileniu pracy oraz ze względu na łatwość w pozyskiwaniu

tanich /poza sezonem/ usług gospodnich.

Warto także sobie uzmysłwić, że zapotrzebowanie na systematyczne doksztalcanie podyplomowe będzie zgłaszane jedynie wówczas, jeżeli świadectwo ukończenia kursu będzie dawało wymierne korzyści.

2.3. Pozaszkolny system kształcenia kadr

Organizacją procesu doksztalcania i doskonalenia zawodowego zajmują się liczne jednostki: ODK PP "Orbis", FWP, zakłady doskonalenia zawodowego, zakłady pracy, turystyczne i młodzieżowe organizacje społeczne. Każdego roku około 30% ogółu zatrudnionych bierze udział w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Na przestrzeni lat 1981-1983 obserwowano się znaczny spadek /o około 40%/ udziału pracowników różnych gałęzi gospodarki narodowej /w tym również turystyki/ w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

W ostatnich latach nastąpiło przewartościowanie w tematyce organizowanych szkoleń na rzecz zagadnień ekonomicznych i finansowych oraz eksploatacyjnych w kontekście zasad i mechanizmów reformy gospodarczej, wprowadzonej także do sfery turystyki i wypoczynku. Nastąpiła bardziej ekonomiczna organizacja działalności szkoleniowej i odpowiedni do stawianych celów dobór form szkolenia.

Szczególną rolę w realizacji procesu szkolenia zawodowego pracowników turystyki spełnia Ośrodek Doskonalenia Kadr PP "Orbis", który pełni funkcję ośrodka resortowego. Ośrodek szkoli i doskonali kadrę kierowniczą oraz pracowników różnych służb przedsiębiorstw i organizacji turystycznych, w oparciu o własną bazę dydaktyczną w Warszawie oraz sieć terenowych punktów szkolenia w głównych centrach turystycznych. Przy Ośrodku funkcjonuje Resortowa Komisja Egzaminacyjna Języków Obcych, obejmująca swym zasięgiem całą branżę turystyczną /pracownicy turystyki oraz piloci i przewodnicy wycieczek/.

Szkolenia organizowane przez Ośrodek cieszą się dużym uznaniem i zainteresowaniem, zarówno ze strony uczestników, jak i kierownictw przedsiębiorstw.

Specyficzną, a zarazem bardzo efektywną formą doskonalenia zawodowego są organizowane przez Zrzeszenie Polskich Hoteli Turystycznych problemowe szkolenia wyjazdowe dla pracowników hoteli, przedsiębiorstw turystycznych, biur podróży i uzdrowisk. Rocznie w szkoleniach tych bierze udział około 100 osób.

W procesie szkolenia i doskonalenia kadr turystyki na uwagę zasługują kursy kwalifikacyjne dla gospodników /agentów małej gastronomii i małych hoteli/, prowadzone przez zakłady doskonalenia zawodowego na mocy porozumienia zawartego pomiędzy resortem i Zrzeszeniem Zakładów Doskonalenia Zawodowego.

Istotną rolę w procesie podnoszenia kwalifikacji pracowników eksploatacyjnych turystyki /recepjoniści, kucharze kelnerzy, służba hotelowa, dyspozytorzy i pracownicy techniczni/ spełniają szkolenia wewnątrzzakładowe, organizowane bezpośrednio przez przedsiębiorstwa i jednostki turystyczne. Ze względu na swój praktyczny przebieg ta forma szkolenia dla w/w grup zawodowych ma charakter wiodący i zdaniem kierownictw wielu zakładów wpływa na poprawę obsługi turystów.

Na uwagę zasługuje działalność szkoleniowa prowadzona przez Fundusz Wczasów Pracowniczych, w ramach którego stworzono system ustawicznego podnoszenia kwalifikacji kadry kierowniczej i wszystkich służb pomocniczych. Wydawane przez Fundusz materiały szkoleniowe są szeroko wykorzystywane na kursach dla pracowników zakładowych ośrodków wypoczynkowych.

Ważną rolę w realizacji procesu doskonalenia zawodowego pełni Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, które od wielu lat zajmuje się tą działalnością. Od 1985 roku PTE powieźono ważne zadania w zakresie ekonomicznej edukacji pracowników turystyki, szczególny nacisk kładąc na zasady i mechanizmy reformy gospodarczej.

Obok PTE pewien wkład w doskonalenie zawodowe pracowników turystyki w szczególności hotelarstwa, rekreacji oraz organizacji i zarządzania wnosi od wielu lat TNOiK.

Działalność szkoleniowa Instytutu Turystyki realizowana jest w następujących kierunkach: tworzenie stałego forum wymiany doświadczeń między praktykami i dydaktykami /konwersatoria, seminaria, uruchamianie serii wydawnictw szkoleniowych: doskonalenie kadr administracji państwowej przez organizacje o rocznych kursów o tematyce zaproponowanej przez wydziały kultury fizycznej sportu i turystyki urzędów wojewódzkich: organizowanie dla pracowników przedsiębiorstw turystycznych kilkudniowych kursów związanych tematycznie z badaniami prowadzonymi przez Instytut.

2.4. Wykorzystanie i przydatność zawodowa kadr ze średnim wykształceniem

Szacuje się, że w okresie pierwszych 25 lat Polski Ludowej /1945-1969/ średnie szkoły hotelarskie wykształciły ok. 4-5 tysięcy absolwentów tj. około 160-200 osób rocznie. W latach 1970-1978 podaż kadr ze szkół turystyczno-hotelarskich wynosiła 5610 techników hotelarzy /w tym ok. 2,5 tys. absolwentów techników hotelarskich, ponad 3 tys. absolwentów policealnych studiów zawodowych ze specjalnością hotelarską oraz prawie 4,2 tys. techników obsługi ruchu turystycznego/. Przeciętna roczna podaż absolwentów szkół dziennych wynosiła ok. 1,5 tysiąca osób, natomiast malała liczba absolwentów szkół pracujących /200-150 osób rocznie/.

Z uwagi na brak powiązania kształcenia specjalistycznego z potrzebami regionów tylko ok. 30% hotelarzy i ok. 15-20% techników obsługi ruchu turystycznego uzyskiwało pracę w turystyce.

W 5-leciu 1979-1983 zmalało tempo kształcenia. Szkoły turystyczno-hotelarskie ukończyły w tym okresie już tylko 6152 osoby; w tym 1128 technika hotelarskie i 4324 policealne studia turystyczno-hotelarskie /z tego hotelarze stanowili prawie 2 tysiące osób, a technicy obsługi turystycznej ponad 2,3 osób/.

Obserwowana jest systematyczna aczkolwiek bardzo powolna poprawa w wykorzystaniu kwalifikacji kształconych kadr. Istnieje w dalszym ciągu problem w miarę pełnego wykorzystania kwalifikowanych kadr w turystyce. Przyczynę tych niekorzystnych tendencji upatruje się przede wszystkim w braku skoordynowanego naboru uczniów do szkół zarówno z poszczególnych miejscowości, gdzie znajduje się szkoła /tylko 30% młodzieży widziało możliwości zagrudnienia/, jak i na terenie województwa /ok. 40%/. Tylko około 20% młodzieży uważało, że może otrzymać pracę w turystyce na terenie swojego miejsca zamieszkania, i to po dłuższym okresie oczekiwania. Są to dane z prac IT, które były przeprowadzone w latach 1976-1982. Nikt w następnym okresie nie podjął ponownie zbadania losów zawodowych absolwentów szkół turystyczno-hotelarskich oraz efektów kształcenia dla turystyki na poziomie szkolnictwa średniego. Sądzić można, że w dalszym ciągu analizowane zagadnienia i przedstawione wyniki nie straciły na sile wyrazu.

Ocena jakościowych efektów kształcenia nie jest sprawą łatwą. Jednym z najbardziej istotnych mierników jakościowych efektów kształcenia jest stopień społecznej przydatności absolwenta w życiu i w pracy zawodowej, a zwłaszcza jego umiejętności wykorzystania wiedzy i doświadczenia zawodowego otrzymanego w szkole w czasie swojej pracy na konkretnym stanowisku pracy. Z badań IT wynika m.in., że absolwenci bardzo krytycznie oceniali swoje przygotowanie zawodowe. Według ich opinii przygotowanie "dobre" lub "wystarczające" otrzymało ok. 1/3 badanych. Przy czym należy zauważyć, że taką opinię

podawali zarówno absolwenci specjalności "hotelarz" jak i absolwencji ze specjalizacją "obsługa ruchu turystycznego".

Pesymistyczne są również oceny absolwentów o "praktycznym przygotowaniu zawodowym". Około 1/5 absolwentów uznało je za "wystarczające". Pozostali wyrazili opinię negatywną.

Jakościowe efekty wyników kształcenia rozpatrywano również od strony trudności odczuwanych w pracy przez absolwentów. Około 1/3 badanych stwierdziła, że "nie odczuwa trudności" w pracy. Przy czym, wśród absolwentów hotelarzy dający sobie radę bez trudności odsetek był nieco mniejszy niż wśród techników obsługi ruchu turystycznego. Uzasadniając swą ocenę, absolwenci podawali, że podstawową przyczyną kłopotów w czasie wykonywania zadań było niedostateczne przygotowanie do pracy w turystyce, brak dobrej znajomości języków obcych, a także brak pomocy otoczenia i złe warunki pracy.

Zainteresowania kandydatów do tych szkół nie zawsze są zbieżne z dobrym rozeznanieniem stanowisk pracy, do których przygotowuje szkoła. Błędne i wyidealizowane wyobrażenia o pracy w turystyce nie skoordynowane w porę przez nauczycieli przygotowujących młodzież do tej pracy, powodują po zetknięciu się z konkretnymi zadaniami rozczarowanie i niezadowolenie.

Z przytoczonych rezultatów badań wynika, że do podstawowych warunków usprawnienia procesu dydaktyczno-wychowawczego w szkołach turystyczno-hotelarskich trzeba zaliczyć:

1. Dokonywanie właściwego doboru kandydatów do tych szkół. Chodzi tu głównie o dokonywanie doboru kandydatów na podstawie elementów podanych w opracowanych charakterystykach zawodowych. Duże znaczenie może mieć tzw. preorientacja o przyszłym zawodzie. Realizacja zasady trafnego wyboru zawodu - czyli zgodność zainteresowań z cechami psychofizycznymi oraz znajomością przez kandydatów zadań

i zapotrzebowania na rynku pracy, wymaga:

- rzetelnego wyjaśnienia kandydatom do tych szkół, na jakie stanowiska pracy przygotowuje dana szkoła i co będą wykonywali absolwenci tych szkół w przyszłości,
- przeprowadzenia dokładnej selekcji kandydatów z punktu widzenia ustalonych kryteriów,
- systematycznego kształtowania cech osobowości, które tworzą optymalną sylwetkę pracownika turystyki. Umiejętnie wykorzystane w pracy mogą okazać się nawet ważniejsze niż pełna sprawność w zakresie wiedzy czy umiejętności. Szkoły przygotowujące przyszłych pracowników turystyki powinny kształtować osobowość słuchacza w życiu codziennym, na terenie szkoły w kontaktach z wykładowcami i w działalności organizacji młodzieżowych,
- stałego nawiązywania do charakterystyk zawodowych w procesie kształcenia, które powinny stanowić układ odniesienia oceny przydatności do zawodu uczniów, praktykantów i absolwentów tych szkół.

2. Stała analiza, weryfikacja i aktualizacja treści kształcenia w zakresie wiedzy o turystyce. Komisja Programowa do Spraw Szkolenia Zawodowego dla Szkół Hotelarsko-Turystycznych, powołana decyzją Przewodniczącego GKKFiT w 1987 r. jest w trakcie prac nad programem dla 5-letniego technikum hotelarskiego, a w roku 1988 rozpoczęła pracę nad nowymi programami dla szkół policealnych kształcących pracowników hotelarstwa i turystyki.
3. Korekty muszą nastąpić w zakresie organizacji, nadzoru i oceny praktyk zawodowych, zwłaszcza w szkołach policealnych. Łączy się to nie tylko z koniecznością prawidłowego powiązania wiedzy teoretycznej z praktyką, ale i z koniecznością szerszego niż dotychczas włączenia jednostek turystycznych do procesu kształcenia i zwiększenia odpowiedzialności za prawidłowe praktyczne

przygotowanie, zatrudnienie i adaptację młodych kadr w turystyce.

4. Stałe doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych /tury-
stycznych oraz zakładowych opiekunów praktyk/ a także osób
odpowiedzialnych za organizowanie i nadzorowanie tej pracy
w poszczególnych zakładach i jednostkach turystycznych.

2.5. Wykorzystanie i przydatność zawodowa kadr z wyższym przygotowaniem zawodowym

Do roku 1980 wyższe uczelnie wykształciły około 1000 specja-
listów turystyki /Akademie Wychowania Fizycznego 427 absolwentów,
Akademie Ekonomiczne 469 absolwentów, Uniwersytety - około 60 osób/
W stosunku do liczby stanowisk pracy wymagających takiego wykształ-
cenia specjalistycznego podaż tych kadr zaspokoiłaby potrzeby
"turystyki i wypoczynku" w około 80%. Jak wynikało z informacji
PESEL, do 1980 roku zatrudnionych było w gospodarce narodowej
ogółem 284 absolwentów, którzy uzyskali specjalizację z turystyki
w latach od 1964 do 1979 /AWF - 167, AE - 114 i 3 absolwentów z in-
nych uczelni/. Analizując zatrudnienie tych absolwentów można było
zauważyć, że:

- zgodnie z wyuczoną specjalnością zatrudnionych było około 52%
wykazanych absolwentów /z AE - 78% i z AWF - 36%/,
- przeszło 60% zatrudnionych było w 6 województwach /stołeczne
warszawskie, nowosądeckie, poznańskie, jeleniogórskie, krakowskie
i wrocławskie/, 30 pozostałych województw zatrudniało od 1 do 3
absolwentów, a w 12 województwach nie było zatrudnionego ani
jednego absolwenta tej specjalizacji z wykształceniem wyższym,
- cechą charakterystyczną tych kadr była stosunkowo mała stabilność

Tylko około 45% absolwentów szkół wyższych ze specjalizacją z zakresu turystyki nie zmieniła miejsca pracy, przy czym bardziej stabilni byli absolwenci Akademii Ekonomicznych /52%/.

W okresie 1981-1983 lat szkoły wyższe opuściło ogółem 1023 absolwentów. W 52% byli to absolwenci z AWF, w 48% z wyższych szkół ekonomicznych. Zanotowane w tym okresie tempo zmniejszającego się stanu zatrudnienia kadr etatowych w turystyce i wypoczynku - wpłynęło niewątpliwie na trudności znalezienia pracy w wyuczonej specjalności, tym bardziej, że jednocześnie zanotowano stosunkowo dużą liczbę wypuszczonych na rynek pracy absolwentów studiów podyplomowych, którzy siłą rzeczy zwiększyli podaż specjalistów do spraw turystyki na rynku pracy. W latach 1980-1983 sześć zarejestrowanych w GKT działających studiów podyplomowych wykształciło 598 specjalistów turystyki.

Sprawa zbadania przydatności zawodowej absolwentów, zwłaszcza szkół wyższych jest problemem bardzo złożonym.

Noty uzyskiwane w toku kształcenia nie są miarodajnym odzwierciedleniem stopnia przygotowania do wykonywania zadań zawodowych. Zależą one od wymagań stawianych studentom, ich zdolności, zaangażowania w procesie kształcenia, sposobu i umiejętności przyswajania wiedzy i wielu innych. Dopiero konfrontacja zasobu wiedzy wyniesionej z uczelni ze stopniem samodzielności wykonywania różnorodnych czynności zawodowych pozwala na rzeczywiste określenie stopnia przygotowania do pracy. Jednakże ocena ta determinowana jest rodzajem pełnionych funkcji, charakterem zatrudniającej instytucji, specyfiką stanowiska pracy oraz oczekiwaniami przełożonych i klientów. Tak więc może być ona różna nawet na jednoimiennych stanowiskach. Ocena stopnia przygotowania powinna być dokonana zarówno przez samych absolwentów jak i ich przełożonych.

W zależności więc od sytuacji możemy mieć do czynienia bądź z "nieprzydatnością wiedzy lub nabytych umiejętności bądź z "nieprzydatnością absolwentów do pracy w określonych warunkach.

O przydatności absolwentów szkół wyższych można mówić na podstawie badań nad losami absolwentów, które IT przeprowadzał w latach 1977-1982. Badania objęły absolwentów Akademii Wychowania Fizycznego i Akademii Ekonomicznych z lat 1965 - 1979. Globalne wyniki 15 roczników absolwentów szkół wyższych ze specjalizacją w turystyce są następujące. Tylko 10% badanych stwierdziło, że otrzymana wiedza i umiejętności z turystyki były wystarczające, aby podjąć pracę w turystyce /"częściowo" - około 50%, "nie" - około 20%/. Jako uzasadnienie niewystarczającego przygotowania do pracy absolwenci podawali:

- brak prawidłowego przygotowania praktycznego do pracy w turystyce /przeszło 2/3 uzasadnień/,
- otrzymana wiedza na uczelni była "przeteoretyzowana", nie dostosowana do życia lub nieaktualna /około 40% uzasadnień/,
- brak dostatecznej znajomości języka obcego, który jest nieodzowny w pracy w turystyce /około 10% uzasadnień/.

Stwierdzono również, że odsetek osób wypowiadających ocenę negatywną przejawiał tendencję wzrastającą w miarę upływu lat. I tak np. absolwenci z lat 1965-1970 wyrazili 16,6% negatywnej opinii o programie, absolwenci z lat 1976 i 1977 - 21,2% negatywnych opinii, a absolwenci z lat 1978 i 1979 - aż 24,2% ogółu badanych. Bardziej optymistyczne dane stanowiące część szerszych badań - możemy znaleźć w pracy pt. "Samoocena stopnia przygotowania absolwentów Wydziału Turystyki i Rekreacji Akademii Wychowania Fizycznego w Krakowie z lat 1980-1984 do pracy zawodowej"^{8/}. Jak sam tytuł

8/M. Unrug. Samoocena stopnia przygotowania absolwentów Wydziału Turystyki, i Rekreacji AWF w Krakowie z lat 1980-1984 do pracy zawodowej, Współczesne uwarunkowania rekreacji i turystyki, Zeszyty Naukowe Nr 54 AWF Kraków

wskazuje dane odnoszą się tylko do absolwentów krakowskiej uczelni. Oceniali oni swój stopień przygotowania zarówno z zakresu uzyskiwanej w toku studiów wiedzy interdyscyplinarnej, specjalistycznej jak również umiejętności praktycznych. Najwięcej, bo 56,4% respondentów oceniło na poziomie dobrym znajomość wiedzy interdyscyplinarnej /32,7% dostatecznie, 7,3% bardzo dobrze/. W podobny sposób znajomość i przygotowanie z zakresu wiedzy specjalistycznej - 60,0% na poziomie dobrym, 23,6% dostatecznym, 9,2% bardzo dobrym. Znacznie gorzej wypadła ocena przygotowania praktycznego. Ani jeden z respondentów nie ocenił przygotowania praktycznego do pracy zawodowej na poziomie bardzo dobrym, 18,2% dobrym, 45,4% dostatecznym i aż 36,4% uważało, że nie zostało wyposażonych w wiedzę praktyczną w stopniu co najmniej dostatecznym. Generalnie ostrzej oceniali swoje przygotowanie specjalistyczne osoby zatrudnione w turystyce, niż pracujący niezgodnie z ukończonym kierunkiem studiów.

Badając przydatność przygotowania zawodowego absolwentów szkół wyższych od strony trudności, jakie mieli w pracy /powracamy do badań z lat 1977-1982/ - osoby zatrudnione w turystyce zgodnie ze swoją specjalizacją stwierdziły w około 30%, że miały duże trudności w pracy, ponieważ brakowało im wielu wiadomości, lub też, że atmosfera pracy i stosunek kierownika do ich osoby były inne, aniżeli oczekiwali. Na uwagę zasługuje fakt, że osoby zatrudnione na stanowiskach pracy nie związanych z otrzymaną specjalizacją - w 60% stwierdziły, że żadnych trudności nie odczuwają w pracy.

Gorszą opinię o przydatności zawodowej, zwłaszcza absolwentów studiów stacjonarnych - wyrazili bezpośredni zwierzchnicy absolwentów. Negatywną opinię o przygotowaniu do pracy w turystyce wyraziło przeszło 60% osób opiniujących absolwentów.

Inna z prac z tego okresu /1979 r./ przeprowadzona przez IT, której celem było wnioskowanie o kwalifikacjach niezbędnych do wykonywania określonych zadań na różnych stanowiskach na podstawie dokładnej analizy tych zadań i czynności stwierdziła:

"Najpowszechniejszą okazała się potrzeba posiadania kwalifikacji z zakresu wiedzy o działalności turystycznej, wiedzy o zasadach i metodach organizacji zarządzania, wiedza kulturalno-polityczna, o Polsce i świecie, wiedza z zakresu nauk ekonomicznych /ze szczególnym uwzględnieniem zasad i metod działań marketingowych/, prawa, psychologii oraz wiedzy obejmującej zasady etyki zawodowej.

Wyniki pozwoliły stwierdzić powszechność potrzeby posiadania przede wszystkim wiedzy sprawnościowo-technicznej; stwierdzić znaczenie posiadania umiejętności praktycznych w realizacji zadań obsługi ruchu turystycznego. Także wiedza natury aksjologiczno-humanistycznej, w szczególności wiedza obejmująca zagadnienia etyki zawodowej została uznana za jeden z podstawowych składników kwalifikacji."

"Spośród różnych dróg zdobywania przez pracowników kwalifikacji, najpowszechniejsza wśród badanych była droga własnego doświadczenia i praktyki w wykonywanym zawodzie. Na drugim miejscu znajdowała się metoda samokształcenia oraz droga korzystania z zorganizowanego dokształcania i doskonalenia zawodowego. Niewiele elementów kwalifikacji nabyto przy pomocy przełożonych i współpracowników, najmniej - w trakcie zdobywania wykształcenia.^{9/}

Z badań przeprowadzonych w latach 1982-1983 przez IT wynika, że p r z y d a t n o ś ć s t u d i ó w p o d y p l o m o w y c h ukończonych przez pracowników turystyki jest niezadawalająca. Opinie samych uczestników nie są optymistyczne. 78% respondentów negatywnie openiło liczbę godzin przeznaczonych na zdobycie umiejętności

9/ A. Hayder, Analiza czynności i niezbędnych kwalifikacji na typowych stanowiskach pracy w obsłudze ruchu turystycznego. W-wa 1979, maszynopis IT.

przydatnych w biurach podróży, zakładach hotelarskich i transportowych. Nie wystarczająca była również liczba godzin przeznaczonych na problematykę związaną z zarządzaniem /80% odpowiedzi "nie"/.

Jedynie przeszło 50% pozytywnych opinii dotyczyło wystarczającej liczby godzin przeznaczonych na zagospodarowanie turystyczne.

Zdobyte kwalifikacje nie zawsze też ułatwiały wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku - 36% absolwentów studiów podyplomowych odpowiedziało "tak", 36% "częściowo", 28% "nie". Najwięcej uczestników analizowanych studiów podyplomowych uznało, że ukończone przez nich studia przygotowały "działacza turystyki" /44% wypowiedzi/.

W ocenie zakładów pracy przydatność studiów dla ich pracowników była raczej słaba lub dostateczna.

Uzasadniając stopień przydatności studium podyplomowego podawano, że uzyskana wiedza może być przydatna, ale nie w pracy danego zakładu, że wiadomości były zbyt ogólnikowe, informacje nieaktualne i odbiegały od praktyki, że teoria była mało powiązana z praktyką lub ćwiczenia były mało związane z codzienną pracą w przedsiębiorstwie.

Podane wyżej opinie są wynikiem niedostosowania profilu studiów podyplomowych do teoretycznego przygotowania uczestników studium do funkcji wykonywanej w turystyce.

Środowiska akademickie uważają za słuszne, aby studia podyplomowe posiadały trzy profile, które byłyby przeznaczone:

- dla organizatorów turystyki i nauczycieli w szkole oraz dla pracowników turystyki i rekreacji w ośrodkach czasowych - na bazie akademii wychowania fizycznego,
- dla pracowników gospodarki turystycznej - na bazie akademii ekonomicznych,
- dla kierowniczej kadry przedsiębiorstw i organizacji turystycznych w zakresie organizacji i zarządzania - na bazie SGPiS w Warszawie.

3. NAJISTOTNIEJSZE DANE I SPOSTRZEŻENIA

Wydaje się, że należy z całą mocą postulować, aby rejestracja statystyczna związana z gospodarką turystyczną radykalnie się poprawiła, co będzie rzutowało zarówno na prawidłową politykę kadrową jak i politykę kształcenia kadr turystycznych. Przede wszystkim będzie to wymagać dezagregacji danych statystycznych ujmowanych dotąd łącznie z zatrudnieniem w kulturze fizycznej, poszerzenie zakresu informacji na temat zatrudnienia w turystyce o liczbę zatrudnionych we współdziałających z nią dziedzinach i gałęziach gospodarki narodowej. Tylko kompleksowa rejestracja zatrudnienia w systemie gospodarki turystycznej może poprawić warunki potrzebne do racjonalnego sterowania tą dziedziną jak również stwarzać przesłanki do planowego jej kształtowania. Konieczne także byłoby zachowanie systematyczności i jednorodności obserwacji statystycznych w przekroju czasowym, rodzajowym i przestrzennym. Dotyczy to zarówno obserwacji prowadzonych w skali kraju jak i w regionach typowo turystycznych. Najwyższy czas planować zatrudnienie w turystyce w oparciu o trend wzrostu ruchu turystycznego i rozwój bazy turystyczno-wypoczynkowej oraz konieczność stałego doskonalenia jakości oferowanych usług turystycznych - co jest tendencją światową, a tym samym utrzymać ścisły związek z systemem szkolnictwa turystycznego. Należy zerwać ze złą tradycją zatrudniania niewykwalifikowanych kadr. Istnieje pilna potrzeba weryfikacji zapotrzebowania na absolwentów uwzględniając kierunki nowych zmian w turystyce.

Nie ma w kraju ani jednego ośrodka dyspozycyjnego, który by kierował polityką zatrudnienia. Musi istnieć sprzężenie między rekrutacją do szkół i uczelni zawodowych, a możliwościami zatrudnienia

nia absolwentów tych szkół.

Zatrudnienie i struktura kadr pracujących w turystyce

- co 3-4 stanowisko pracy w turystyce i wypoczynku nie jest obsadzone prawidłowo,
- 28,5% pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnionych w turystyce i wypoczynku wykonywało zawody wymagające średniego wykształcenia,
- 73,5% pracowników zatrudnionych w turystyce i wypoczynku legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym i policealnym wykonywało zawody wymagające takiego wykształcenia,
- wnioski wskazują, że w turystyce i wypoczynku należy dokonać wymiany obsady 15,982 stanowisk pracy tj. 23,5% ich ogółu,
- w celu lepszego wykorzystania już zatrudnionych kadr, co szósty pracownik powinien być przesunięty na inne stanowisko, aby prawidłowo wykorzystać posiadane przez niego kwalifikacje zawodowe,
- w przypadku zatrudnionych z wyższym wykształceniem do przesunięcia na inne stanowiska kwalifikuje się 45,1% ogółu osób z wyższym wykształceniem,
- spośród zatrudnionych z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym 29,8% ogółu powinno być przesunięte na inne stanowiska pracy,
- w turystyce zatrudnione są głównie kobiety /62% ogółu pracowników/,
- kadry turystyki to przeważnie ludzie młodzi /do 35 roku życia - 50%/,
- największa koncentracja etatowych kadr turystycznych ma miejsce w stołecznym woj.warszawskim /14,0%/; na drugim miejscu znajduje się czołowy region recepcji ruchu turystycznego - woj.nowosąde-

ckie /6,8%/; dalej w kolejności /3,5% - 5,0%/ woj. gdańskie, krakowskie miejskie, jeleniogórskie, wałbrzyskie, szczecińskie, poznańskie, bielskie, wrocławskie,

- 60% ogółu zatrudnionych w turystyce to kadra działalności podstawowej, świadczącej bezpośrednio usługi turystyczne. 40% tej kadry posiada wykształcenie średnie i zawodowe lub ogólnokształcące uzupełnione branżowymi kursami kwalifikacyjnymi,
- połowa zatrudnionych etatowo pracowników turystyce legitymuje się wykształceniem zawodowym i podstawowym, 41,1% wykształcenie średnim, 5,1% wykształceniem wyższym,
- niezadawalająca jest sytuacja kadrowa w województwach o walorach turystycznych. Są to woj.: jeleniogórskie, koszalińskie, olsztyńskie, krośnieńskie,
- w turystyce jest zatrudnionych 5,1% pracowników z wyższym wykształceniem.

W 80% nie posiadają oni specjalistycznego wykształcenia turystycznego,

- zaledwie 17-20% kadry kierowniczej i 13-15% średniej kadry kierowniczej na stanowiskach wymagających wykształcenia specjalistycznego /turystyczno-hotelarskiego/ było zatrudnionych zgodniez wymaganymi kwalifikacjami - reszta nie,
- 50% kadry kontraktowej skupiona jest w 4 województwach z centralnymi ich miastami: woj.stołeczne warszawskie, katowickie, krakowskie miejskie, gdańskie,
- niewiele ponad 10% społecznej kadry turystyki działa czynnie w swoich środowiskach.

Poziom przygotowania, wykorzystanie i przydatność zawodowa kadr w turystyce

Uważa się, że czynnik ludzki - kadrowy jest w turystyce nośnikiem cech jakościowo-ilościowych. Od poziomu kadr, jej kwalifikacji zależy w największym stopniu doskonalenie poziomu usług turystycznych.

- roczna podaż absolwentów wszystkich typów szkół szacowana jest na ponad 2 tys. osób, z czego w turystyce z różnych względów znajduje zatrudnienie tylko około połowy.

Szkolnictwo średnie:

- sieć kształcenia kadr dla turystyki na poziomie średnim jest rozdrobniona i słaba, Wydaje się, że należałoby powrócić do założeń z 1982 r., wg których kadry te miały być przygotowywane w 6 szkołach w Polsce: Gdyni, Jeleniej Górze, Kołobrzegu, Lublinie, Warszawie i Zakopanem,
- istnieją duże braki w infrastrukturze dydaktycznej tak dla nauczycieli jak i dla uczących się,
- szkolnictwa średnie czeka na nowe programy kształcenia /opracowywane są w chwili obecnej/,
- brak skoordynowanego naboru uczniów do szkół zarówno z poszczególnych miejscowości jak i na terenie województw,
- krytyczną opinię wyrażają absolwenci o swoim przygotowaniu zawodowym.

Szkolnictwo wyższe:

- plany i programy studiów w stopniu niewystarczającym wiążą treści nauczania ze specyfiką funkcji i przyszłymi zadaniami absolwentów w turystyce - która się przeobraża i zmienia,
- należałoby szczegółowo opracować profil absolwenta wyższej uczelni, dokładniej powiedzieć do jakich funkcji i prac ma być przygotowany,

- absolwenci krytycznie ocenili swoje przygotowania zawodowe, szczególnie od strony praktycznej. Spośród różnych dróg zdobywania przez pracowników kwalifikacji, najpowszechniejsza była droga własnego doświadczenia. Na drugim miejscu znajdowała się metoda samokształcenia oraz doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Niewiele elementów kwalifikacji nabyto przy pomocy przełożonych i współpracowników, najmniej w trakcie zdobywania wykształcenia,
- 30% absolwentów /respondentów/ odczuwało duże trudności przy wykonywaniu pracy zawodowej. Główne powody to: niedostateczne przygotowanie zawodowe, niewłaściwa atmosfera pracy, mało życzliwy stosunek kierownika-przełożonego,
- 60% bezpośrednich zwierzchników absolwentów wyraziło negatywną opinię o ich przygotowaniu do pracy w turystyce,
- etyka zawodowa została uznana przez absolwentów - pracowników, za jeden z podstawowych składników kwalifikacji,

s t u d i a p o d y p l o m o w e:

- brak jest porozumienia w programach 10 studiów podyplomowych,
- uczestnicy studiów podyplomowych negatywnie ocenili przydatność ich do pracy w turystyce. Taką samą opinię wyraziły zakłady pracy wobec swoich pracowników-absolwentów,
- powinno się rozważyć stacjonarną organizację studiów podyplomowych,
- należałoby doprowadzić do tego, aby fakt ukończenia studiów podyplomowych dawał w zakładzie pracy wymierne korzyści,
- studia podyplomowe nie powinny zamykać się tylko w kręgu osób legitymujących się specjalistycznym dyplomem, lecz także stwarzać możliwości uczestnictwa ludziom o najlepszych predyspozycjach psychicznych i intelektualnych garnących się do turystyki.

Dokształcanie i doskonalenie zawodowe

- organizacją procesu dokształcania i doskonalenia zawodowego zajmują się liczne ośrodki. Szacuje się, że rocznie różnymi formami objętych jest prawie co 5-ty pracownik,
- w dużej części przez doskonalenie do zawodu należy rozumieć zwykłe przyuczenie osób, które najpierw są zatrudniane na określonych stanowiskach, a następnie doszkalane,
- prowadzona działalność w zakresie doskonalenia i dokształcania zawodowego etatowych pracowników turystyki, w dużej części nie służy aktualizacji posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych, a raczej "upraktycznieniu" wiedzy zdobytej w systemie szkolnym, bądź "przyuczeniu" do zawodu, w przypadkach nieprawidłowego zatrudnienia,
- pomimo tak intensywnie prowadzonej i powszechnej działalności szkoleniowej - nie ulega poprawie - proporcjonalnie do ponoszonych nakładów środków społecznych - jakość i wydajność pracy, jej społeczna i ekonomiczna efektywność, w tym nie ulega poprawie jakość i poziom obsługi turystów,
- najwyższy czas, aby zintegrować działania w tej sferze; powinny mieć one charakter systemowy, a nie incydentalny. Postulat nadawania różnorodnych dodatkowych uprawnień i licencji do wykonywania określonych zawodów i funkcji w turystyce jest słuszny, ale trzeba, aby był on realizowany w ramach jednolitego systemu stawiającego wysokie wymagania licencjonowanej kadrze w zakresie jej jakości pracy.

Wydaje się, że utożsamianie typów kształcenia z otrzymywanymi dokumentami kwalifikacyjnymi nie przesądza o profesjonalizmie. Współzależność istnieje, ale nie jest identyczna. Fachowość w turystyce należałoby sprowadzić do ścisłej integracji posiadanej wiedzy ze wzorcami osobowymi, bo właśnie w tej sferze działalności nie można oddzielić problemu kwalifikacji od osobowości człowieka.

Bibliografia:

1. J. Bogucki, Problemy kształcenia kadr w zakresie turystyki i rekreacji, Biul. Infor. IT, W-wa 1988,
2. H. Borne-Falencik, Losy zawodowe absolwentów AWF i AE o specjalności turystycznej, maszynopi IT, W-wa 1979,
3. H. Borne-Falencik, M. Zięba, Przydatność absolwentów szkół wyższych /AWF i AE/ do pracy w turystyce, maszynopis IT, W-wa 1980,
4. T. Chudoba, Przydatność zawodowa studiów podyplomowych w procesie doskonalenia kadr w turystyce, maszynopis IT, W-wa 1983,
5. R. Gałęcki, Podyplomowe studia ekonomiki turystyki prowadzone w AE w Poznaniu, Biul. Inform. IT nr 3 W-wa 1988,
6. T. Górecki, Kształcenie kadr turystycznych na poziomie średnim, Biul. Infor. IT nr 3 W-wa 1988,
7. H. Guzik, Mierniki oceny poziomu kadr kwalifikowanych w gospodarce turystycznej, Biul. Inform. IT, W-wa 1983,
8. A. Hayder, Analiza czynności i niezbędnych kwalifikacji na typowych stanowiskach pracy w obsłudze ruchu turystycznego, maszynopis IT, W-wa 1979,
9. Informacja o stanie kadr i zatrudnienia w turystyce i wypoczynku, materiał na posiedzenie plenarne GKT W-wa 1983,
10. Jakie kwalifikacje kadr taki poziom turystycznych usług, Biul. GKT nr 12 W-wa 1984,
11. T. Jarowiecka, Studia turystyczne w AWF w Krakowie, Biul. Infor. IT nr 3, W-wa 1988,
12. T. Jarowiecka, Model absolwenta studiów wyższych o specjalności turystycznej w aspekcie jego przydatności do pracy społecznej i zawodowej, w: Rola kadr w realizacji polityki turystycznej państwa, AWF monografie nr 135, Poznań 1979,
13. T. Jarowiecka, O ograniczeniach rynku pracy dla mgr rekreacji i turystyki w: Współczesne uwarunkowania rekreacji i turystyki, Zeszyty Naukowe AWF nr 54, Kraków 1987,
14. M. Jedlińska, Wybrane problemy polityki zatrudnienia w gospodarce turystycznej w: Społeczno-ekonomiczne problemy regionu jeleniogórskiego, prace KTN nr 33, Jelenia Góra 1983,
15. A. Kornak, Kształcenie kadr turystycznych o profilu ekonomicznym, Biul. Infor. IT nr 3, W-wa 1988,
16. Z. Kowalewski, Teoretyczne podstawy badań nad kwalifikacjami kadr w turystyce, a przesłanki do polityki zatrudnienia, maszynopis IT, W-wa 1977,

17. Z.Kruczek, T.Lobożewicz, Zasoby i potrzeby kadrowe w turystyce. Stan i perspektywy, w: Przestrzenny program zagospodarowania turystycznego Polski do 1995 r., maszynopis IT, W-wa 1985,
18. Kształcenie ekonomistów dla gospodarki turystycznej, w: Prace naukowe AE we Wrocławiu nr 174, Wrocław 1981,
19. A.Lipska, Kadry w turystyce w 40-leciu PRL, w: Biul.GKT W-wa 1985, numer specjalny "C",
20. Nauka i kształcenie kadr dla turystyki i wypoczynku, Konferencja naukowa GKT, W-wa 1983,
21. Nauka i szkolenie kadr dla potrzeb turystyki i wypoczynku, materiał GKT na posiedzenie sejmowej Komisji Zdrowia, Kultury Fizycznej i Turystyki, W-wa 1984,
22. K.Pauzewicz, Analiza studiów podyplomowych dla turystyki, w: Nauka i Kształcenie kadr dla turystyki i wypoczynku, GKT W-wa 1983,
23. K.Pauzewicz, Efekty dotychczasowego systemu kształcenia i doskonalenia kadr w turystyce, synteza, maszynopis IT, W-wa 1980,
24. K.Pauzewicz, Baza i infrastruktura szkół turystyczno-hotelarskich, GKT, Dep.Nauki, Szkolenia i Kadr, W-wa 1983,
25. K.Pauzewicz, Stan kadr i kształcenia kadr dla turystyki i wypoczynku w szkołach wyższych, materiały na konferencję "Nauka i kształcenie kadr dla turystyki i wypoczynku" W-wa 1983,
26. Rola kadr w realizacji polityki turystycznej państwa, AWF monografie nr 135 Poznań 1979,
27. Stan jakości usług turystyczno-wypoczynkowych. Ocena zjawisk i warunkowań, materiał opracowany na posiedzenie GKT W-wa 1985,
28. M.Unrug, Samoocena stopnia przygotowania absolwentów Wydziału Turystyki i Rekreacji w Krakowie z lat 1980-1984 do pracy zawodowej, w: Współczesne uwarunkowania rekreacji i turystyki, Zeszyty Naukowe AWF nr 54 Kraków 1987,
29. Współpraca uczelni wyższych z jednostkami turystycznymi, materiały na konferencję w Mrągowie 1986,
30. R.Wysoczański, System kształcenia kadr turystycznych na poziomie średnim. Biul.Infor. nr 3 W-wa 1988.