

7. Izdebska J. / Rodzina, dziecko, telewizja, szanse wychowawcze I zagrożenia telewizji/ Izdebska J. – Białystok: Trans Humana, 1996. – 301 s.
8. Koblewska J. / Szkoła i środki masowego oddziaływania / Koblewska J.- Warszawa: PZWS, 1967. – 204 s.
9. Komorowska J. / Telewizja w życiu dzieci i młodzieży / Komorowska J. – Łódź , 1963, 1964 nr. – 378 s.
10. Lepa A. / Pedagogika mass mediów / Lepa A. – Łódź: Archidiecezjalne Wydawnictwo Łódzkie, 1998. – 125 s.
11. Siemieniecki B. (red.) Pedagogika medialna 1. Podręcznik akademicki. PWN. Warszawa, 2007. – 337 s.
12. Skrzydlewski W. / Technologia kształcenia. Przetwarzanie informacji. Komunikowanie / Skrzydlewski W. Poznań: UAM, 1990. – 310 s.
13. Strykowski W. Pedagogika medialna jako interdyscyplinarna nauka o mediach, w: W. Strykowski, A. Zając (red.), Nowoczesne media w kulturze, nauce i oświacie, Tarnowska Oficyna Wydawnicza Tarnów, S. 15.
14. Zaczyński W. P. / Uczenie się przez przeżywanie / Zaczyński W. P. – Warszawa: WSiP, 1990. – S. 73.

Стаття надійшла до редакції 15.05.2012

УДК 378.011.3 : 338.48-051

Г.П. Щука

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАКОРДОННИХ СТАЖУВАНЬ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ТУРИЗМУ

В статті розкрито питання організації закордонних стажувань студентів туристських спеціальностей як форми виробничої практики. На основі аналізу досвіду роботи вітчизняних ВНЗ визначені типові проблеми, які виникають в ході стажування, шляхи їх попередження й усунення на підготовчому, виробничому, заключному етапі.

Ключові слова: закордонне стажування, виробнича практика, стажер

В статье раскрыты вопросы организации зарубежных стажировок студентов туристских специальностей как формы производственной практики. На основе анализа опыта работы отечественных вузов определены типичные проблемы, которые возникают в ходе стажировки, пути их предупреждения и устранения на подготовительном, производственном, заключительном этапе.

Ключевые слова: зарубежная стажировка, производственная практика, стажер

The article describes the question of organization of internships abroad for students of tourist specialities as a form of industrial practice. Common issues that arise during the internship were identified on the basis of experience in the Ukrainian institutions of higher education, the ways to prevent and eliminate the preparatory, and final production stages were identified too.

Keywords: internships abroad, industrial practice, trainee.

Ефективність розвитку туризму в конкретному регіоні визначається цілим рядом факторів, головним серед яких залишається рівень кадрового забезпечення. Професійна туристська освіта, як і вся вітчизняна освіта в цілому, спрямована на отримання фундаментальних знань, у результаті чого дипломовані випускники не знають тонкощів професійної діяль-

ності. Але, як відзначає Л. Польова, «фахівець туризму – це швидше практична діяльність, ніж наука чи професія, хоч він охоплює як одне, так і інше» [1, с.169].

Тому навчальні заклади, щоб залишатися конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг, реалізують різні шляхи поліпшення підготовки студентів до професійної діяльності.

На туристських спеціальностях останнім часом стали популярними закордонні стажування, які, безперечно, мають багато позитивних моментів: дають можливість познайомитися з новою країною, покращити знання іноземної мови, поглибити теоретичні знання, набути досвід практичної роботи і, зрештою, отримати Сертифікат про проходження стажування або рекомендаційний лист від іноземного роботодавця.

Незважаючи на це, ставлення як студентів, так і викладачів до закордонного стажування залишається неоднозначним. З одного боку, кількість та рівень розвитку вітчизняних підприємств туристської індустрії спонукає навчальні заклади до пошуку баз практик за кордоном, з іншого, організація цих практик, за відгуками студентів, залишає бажати кращого.

Намагання знайти теоретичне обґрунтування такому поширеному явищу в туристській освіті як стажування за кордоном (використовується як синонім до поняття «закордонна практика») не увінчалось успіхом. В роботах В. Федорченка, Г. Цехмістрової, Н. Фоменко розглядаються загальні питання організації туристської освіти, Т. Сокол – підготовки менеджерів, О. Міхо – аніматорів, Л. Грибової – підвищення кваліфікації, В. Полуди – організації практик на базі ННВЛ. Особливості практичної підготовки майбутніх фахівців досліджували Л. Чорна, Л. Кнодель, Л. Польова, проте робили вони це на прикладі інших країн. Питанням організації закордонних стажувань присвятили свої дослідження російські науковці А. Агапов та І. Попов, в Україні ж ця актуальна проблема все ще залишається невивченою.

Тому метою даного дослідження стало вивчення та аналіз досвіду організації закордонних стажувань студентів туристських спеціальностей.

У радянській системі професійної підготовки стажування розглядалося як виробнича діяльність для набуття досвіду роботи, як одна з форм підвищення кваліфікації, а також як робота за фахом протягом певного випробувального терміну (випробувальний стаж) для визначення можливості зарахування на штатну посаду. Випробувальний термін не міг тривати більше 6 місяців, а запис про стажування вносився до трудової книжки.

В сьогднішній практиці поняття «стажування» трактують по-різному, в основному: це

програми, які забезпечують підвищення освіти, кваліфікації, набуття досвіду роботи, проведення наукових досліджень тощо. В процесі підготовки фахівців сфери туризму в більшій чи меншій мірі використовують різні види стажування студентів, у цій статті ми зупинимося на стажуванні як формі практичної підготовки, котра забезпечує набуття досвіду роботи.

Стажування – це тривалий процес, результативність якого залежить від рівня взаємодії навчального закладу, студента та бази практики. Для об'єктивності аналізу пропонуємо послідовно визначити позицію кожної зі сторін, умовно виділивши наступні етапи цього процесу: підготовчий, виробничий, заключний (рефлексійний).

У підготовчий період ми включаємо всі взаємовідносини, які виникають (можуть чи повинні виникнути) між учасниками стажування до моменту початку стажером виробничої діяльності на робочому місці.

Визначення бази практики. Треба відзначити, що для туристських спеціальностей знайти базу для закордонної практики не складає проблем. Це обумовлюється сезонністю туристської діяльності: в літній період збільшується потреба в фахівцях індустрії гостинності, підприємства набирають персонал, тому пропозицій на ринку праці безліч. Студенти туристських спеціальностей мають значні переваги перед конкурентами: необхідний рівень теоретичної підготовки, професійна орієнтованість та мотивованість на майбутню діяльність. Підприємства погоджуються заключати угоди як з окремими студентами, так і з навчальними закладами. Цілком очевидно, що другий варіант для організації стажування більш прийнятний. Навчальним закладам доцільно орієнтуватися на великі й відомі підприємства, які займають стійкі позиції на туристському ринку, і погоджуються організувати робочі місця для стажерів з урахуванням їхнього напрямку підготовки.

Оплата стажування. На даний час поширені три варіанти оплати стажування студентів туристських спеціальностей за кордоном: за кошти навчальних закладів; самих студентів; баз практик, які цих студентів приймають. Стажування студентів за рахунок власних коштів навчальних закладів дозволяє забезпечити необхідне юридичне оформлення всіх договорів стажування, проте автоматично призводить

до підвищення ціни за навчання, на що, враховуючи значну конкуренцію на ринку освітніх послуг, навчальні заклади йдуть неохоче. Крім того, закордонна практика не виступає обов'язковою умовою отримання диплому, тому враховувати її вартість при визначенні вартості навчання буде протизаконним.

У багатьох випадках стажування сплачується за рахунок коштів самих студентів. На ринку працює велика кількість посередників, які пропонують допомогу в організації стажування в різних туристських компаніях. Розмір оплати залежить від країни стажування та престижності самої компанії. Кошти вносяться до початку програми, тому цей варіант задовольняє лише тих студентів, батьки яких мають певний рівень матеріального забезпечення.

Третій варіант, який подається як безкоштовне (або за рахунок приймаючої сторони) стажування на підприємстві туристської індустрії, дійсно, не вимагає від майбутнього стажера ніякої попередньої оплати програми стажування. Дорожні витрати, оформлення робочої візи стажера, його проживання та харчування сплачує приймаюча сторона. В цьому випадку студента необхідно підготувати до того, що їхня заробітна плата буде меншою, ніж у місцевих стажерів; а при бажанні перервати стажування, роботодавець може вимагати відшкодування затрачених коштів.

Заробітна плата стажера. В Україні практикують стажування як з отриманням заробітної плати, так і без отримання. Якщо учасники стажування виїжджають в іншу країну за робочими візами, то це передбачає наявність програми з отриманням зарплати, за студентським – для програм без отримання зарплати. Проте стажери зі студентськими візами цілком можуть розраховувати на грошову винагороду, якщо це обумовлюється під час підписання угоди. Здебільшого заробітна плата встановлюється єдина для всіх; у рідких випадках працедавці підвищують зарплату тим студентам, які минулого сезону вже у них працювали і мають схвальні відгуки.

Незважаючи на те, що більшість вітчизняних студентів виїждять на практику за кордон з бажанням заробити, розбагатіти вдається не всім. Швидше це виглядає як компенсація витрат, пов'язаних з роботою: оплата транспорту, обідів, мобільного зв'язку тощо.

Тривалість стажування повинна визначатися навчальним закладом, що направляє студента, за погодженням з організацією, де вона проводиться, виходячи з навчального плану, цілей і змісту стажування. Проте, як показує досвід, тривалість стажування визначається потребами роботодавця. Здебільшого туристські підприємства намагаються укомплектувати штат на весь курортний сезон (5-6 місяців), зміна стажерів у розпал сезону небажана і лише ускладнює роботу.

Навчальні заклади йдуть назустріч побажанням роботодавців, надаючи студентам можливість навчатися за індивідуальними графіками. В результаті студенти не відвідують заняття протягом 1-2 місяців в кінці навчального року та на початку наступного. Дати однозначну оцінку цьому явищу складно: все залежить від рівня організації навчального процесу у ВНЗ та особистісних якостей студента. А. Агапов стверджує, що тривалий термін для 72% студентів є головною причиною відмови від стажування за кордоном [2, с.4].

Визначення кількості стажерів та кола їхніх посадових обов'язків.

Потреба в стажерах визначається, виходячи з реальних потреб підприємства. На цю цифру впливає ситуація на туристському ринку, забезпеченість підприємства власними кадрами, досвід минулої співпраці з цим навчальним закладом чи, навіть, конкретними студентами. В результаті кількість студентів, які виїждять на закордонне стажування, в різних навчальних закладах коливається від 10 до 500 чоловік.

Що стосується визначення кола посадових обов'язків майбутнього стажера, то в більшості випадків роботодавці оговорюють це питання поверхово і письмово намагаються не оформляти. Трапляються випадки, коли виїжджаючи на закордонне стажування, студент не знає точно, де саме він буде працювати: в службі прийому, барі чи анімації.

Відбір стажерів. Студенти, які бажають пройти стажування за кордоном, заздалегідь заповнюють форму заявки на участь у програмі. Кандидати, анкети яких відібрані в ході конкурсу, запрошуються на зустріч з менеджером підприємства. Правила відбору в різних компаніях суттєво відрізняються: іноді пропонується розв'язання виробничих завдань, ситуативних задач, тестування тощо. Як показує практика,

представники закордонних туристських підприємств зацікавлені не стільки в теоретичних знаннях претендентів (за винятком рівня володіння іноземними мовами), як у сформованості комунікативних навиків, умінні працювати в команді, а головне, позитивному ставленні до життя.

Студентам, на наш погляд, варто пояснити, що вони теж повинні оцінити свого потенційного роботодавця, звернувши увагу, наскільки комфортно почували себе при спілкуванні з представниками компанії, чи не зникло бажання працювати з ними. І якщо є сумніви, варто замислитися про необхідність стажування саме на цьому підприємстві.

Підписання договору. При організації стажування за кордоном передбачається підписання угоди про співпрацю між навчальним закладом та базами практик; тимчасового трудового договору між підприємством та стажером; наказу про направлення студента на стажування. Проте, в умовах недосконалості нормативно-правової бази, кожен навчальний заклад діє на власний розсуд. Здебільшого стажування в документах подається як звичайна виробнича практика, по закінченню якої студенти на місці підписують угоди з працедавцями і залишаються на довший термін, чим знімають відповідальність з навчальних закладів, які їх туди направили. Непоодинокі випадки, коли стажери не отримують ніяких документів на руки, і покладаються на довіру власному навчальному закладу та порядності працедавців.

Підготовка до стажування. У більшості навчальних закладів підготовка студентів до стажування обмежується організацією курсів з вивчення мови країни перебування, якщо вона не вивчається за навчальним планом. Проте, в результаті проведеного дослідження, А. Агаповим було встановлено, що 74% студентів свою неготовність до закордонного стажування пов'язують також з незнанням культури, релігії, менталітету жителів цієї країни, 68% – з організаційними моментами, 58% вважають себе неготовими психологічно [2, с.4]. Основними критеріями оцінки професійної готовності студентів до стажування, на думку дослідника, повинні бути: когнітивний (знання місць стажування, мови, посадових обов'язків), діяльнісний (сформованість практичних умінь), мотиваційний (бажання працювати з людьми

та отримувати нові знання) [там само, с. 8-9]. Задача навчального закладу – підготувати студента до стажування за кордоном, у тому числі шляхом організації різноманітних тренінгів.

Визначення керівника від навчального закладу. Після питання підписання договорів про проведення стажування, це друга позиція, яку неохоче коментують у навчальних закладах. На безпосередніх керівників покладається коло обов'язків, визначених у п.3.3 «Положення про проведення практик студентів вищих навчальних закладів України» [3]: проконтролювати підготовленість баз практики, забезпечити проведення всіх організаційних заходів перед від'їздом студентів на практику тощо. Проте, ситуація ускладнюється рядом факторів: практика закордонна, отже, оплата праці керівника зростає; значна її тривалість вимагає наявності кількох (змінних) керівників, а це додаткові витрати, і т.д.

В результаті частина ВНЗ відправляють студентів за кордон взагалі без керівника; інші направляють керівника на короткий термін, здебільшого при виникненні ускладнень чи конфліктних ситуацій; лише одиниці з навчальних закладів, які працюють з іноземними туристськими підприємствами, забезпечують постійне знаходження керівника на базах практик.

Треба відзначити, що і студенти, і керівники баз практик наголошують на необхідності присутності представника ВНЗ на базах практики: студенти вбачають у ньому гарантію дотримання роботодавцями умов праці, проживання, харчування тощо; працедавці – дотримання стажерами правил внутрішнього розпорядку. Цілком очевидно, що керівник практики від ВНЗ повинен не лише добре знати студентів, але й взяти саму активну участь у їх підготовці до стажування. Це дасть можливість уникнути багатьох проблем, які виникають у період адаптації на новому робочому місці в чужій країні.

Розробка завдань стажування. Проходження стажування здійснюється за індивідуальними навчальними програмами, розробленими і затвердженими кафедрою, що направляє на стажування, за погодженням з керівником того підприємства, де вона проводиться. Завдання по стажуванню визначаються у відповідності до кваліфікації студента і містять перелік робіт, які необхідно виконати під час стажування.

Ми розділяємо точку зору М. Михайлової, яка доводить, що прогнозування будь-якого виду діяльності необхідно розпочинати з чіткого визначення мети; важливо твердо уявити, чому і як навчати; який об'єм інформації (основної та додаткової) доцільно включити в практику; які види робіт і чому вибрати; продумати, як залучити всіх студентів, яка інформація та чому призначена для кожного з них, які вміння опанують студенти, а які будуть вдосконалюватися [4, с. 147]. Можливо, не варто детально розписувати завдання на кожен день з 6 місяців стажування, як це пропонує А. Агапов [2, с. 17], проте той факт, що викладач, який складає завдання практики, повинен знати базу практики, посадові обов'язки стажера та рівень його підготовки, умови його роботи та проживання, не викликає сумнівів.

Індивідуальні завдання, як і консультації по їхньому виконанню, студент повинен отримати до проходження практики. В цей же час визначаються методи звіту та заповнення документів. Окремі ВНЗ в пакет педагогічного забезпечення стажування включають інформацію про традиції, особливості даної країни та правила поведінки студента.

Проте реальні умови стажування в більшості випадків не відповідають тим завданням, які отримали на кафедрі студенти; завантаження на робочому місці стажера не залишає часу на своєчасне виконання завдань; консультації отримати неможливо через відсутність на місці керівника практики і т.д. Тому в більшості випадків завдання стажування визначаються формально, що зводить нанівець її освітньо-кваліфікаційну ефективність.

Найбільш значимими складовими виробничого етапу, ми виділяємо визначення керівника практики від підприємства, визначення робочого місця та обов'язків стажера, його влиття в колектив.

Визначення керівника практики від підприємства. Ця задача не менш складна, ніж попередня. В ідеалі кожен стажер «прикріплюється» до наставника, який допоможе новачкові освоїтися з професійними обов'язками; пояснить, як взаємодіяти з іншими відділами; допоможе адаптуватися в колективі та ін. Виникає протиріччя між наставниками, які вбачають свої завдання лише в ознайомленні стажерів з майбутніми обов'язками, та стажерами, які

чекають від наставників навчання всього процесу роботи.

М. Михайлова, враховуючи той факт, що керівники практики на підприємствах взагалі не мають педагогічної освіти, пропонує проводити для них спецкурс, який включає психологічну, педагогічну, нормативно-правову підготовку [4, с. 8].

Проте, в реальності робота наставника зі стажерами додатково не оплачується, про виділення часу та коштів підприємством на педагогічну підготовку наставників мова взагалі не йде. Тому оптимальним виходом, на наш погляд, буде зобов'язати керівника практики від навчального закладу організувати під час практик різноманітні семінари та тренінги. Саме він повинен подбати про зменшення дискомфорту перших днів роботи.

Студентів необхідно психологічно готувати до того, що стажер на туристському підприємстві в розпал сезону – це повноцінний співробітник, який нарівні зі штатними працівниками виконує свої обов'язки.

Визначення кола посадових обов'язків стажера відбувається на підготовчому етапі. Проте, як показує досвід, по прибуттю на базу практики, ці обов'язки уточнюються та деталізуються, як і завдання стажування. З нашої точки зору, доцільно їх оговорити, а ще краще прописати. Стажер – найнижча ланка в структурі будь-якої служби, тому досить часто всі інші працівники вважають за можливе давати йому різні доручення, або перекладати на нього частину своєї роботи. Цим повинні займатися керівники практики від підприємства та навчального закладу, залучаючи наставників стажерів.

Протягом 5-7 місяців стажер повинен практикуватися за кількома професіями. Наприклад, спочатку він працює як трансфермен, потім старший трансфермен, помічник гіда, гід [2, с. 13]. Проте більшості ВНЗ таку (чи подібну схему) реалізувати не вдається: студенти весь сезон працюють на тій посаді, яка була визначена з самого початку.

Заключний етап передбачає підведення підсумків проведеної роботи.

Звітність студента. У двотижневий термін після закінчення стажування студент захищає звіт. Традиційно він включає: характеристику бази стажування, опис діяльності,

відомості про конкретну виконувану роботу, спеціальну частину (завдання кафедри), зауваження по організації стажування, умовах роботи, проживання, висновки та свої пропозиції щодо покращення роботи підприємства-базу стажування.

Звітність керівника практики від навчального закладу теж полягає в підготовці звіту про стажування завідувачу кафедрою. Його задача – максимально об'єктивно викласти, чому могли навчитися і навчилися стажери, що корисне зробили / не зробили для даної компанії і т.д., висунути свої пропозиції щодо шляхів підвищення ефективності стажування.

Документація, яку готують керівники бази практики – характеристика студента та рекомендаційний лист. Нам невідомі випадки підготовки ними письмових звітів; свої погляди на рівень підготовки студентів, шляхи вдосконалення співпраці вони висловлюють, здебільшого, усно. Крім того, значна частина характеристик студентів пишеться самими студентами, хоча і скріплюється підписами і печаткою керівників бази практики.

Характеристика підшивається до звіту студента та впливає на оцінку практики. Рекомендаційний лист видається студентові на руки і є єдиним документом, який засвідчує наявність у нього досвіду роботи в закордонному туристському підприємстві. Це схвально оцінюється вітчизняними роботодавцями при подальшому працевлаштуванні.

Ефективність подальшої співпраці залежить від того, наскільки об'єктивно були оцінені результати попереднього стажування, визначені його недоліки та шляхи їх усунення; прийняті комплексні міри по вдосконаленню цього процесу.

Проведене дослідження дає можливість зробити висновок, що організація закордонного стажування студентів туристських спеціальностей вимагає значної попередньої підготовки, яка включає визначення баз практик, оплати та тривалості стажування, кола посадових обов'язків майбутніх стажерів, індивідуальних завдань практики, особи керівника практики від навчального закладу та його ролі в цьому процесі тощо. Результативність стажування забезпечується лише тісною співпрацею вищих навчальних закладів, баз практик та ба-

жанням самих студентів на всіх етапах процесу стажування.

В даному дослідженні були окреслені ключові аспекти організації виробничих практик студентів туристських спеціальностей за кордоном, проте кожен з них вимагає глибокого осмислення, що і буде проблематикою наших подальших досліджень

Література

1. Польова Л. В. Особливості практичної підготовки фахівців з туризму / Л. В. Польова // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 4 (239). – С.169-175.
2. Агапов А. М. Профессиональная подготовка студентов туристских вузов к зарубежной стажировке : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / А. М. Агапов. – М., 2008г. – 24 с.
3. Положення про проведення практик студентів вищих навчальних закладів України. Наказ Міністерства освіти України від 8 квітня 1993 р. №93 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – [Зі змінами від 20.12.94 №351]. – Режим доступу : <http://mgu.com.ua/>.
4. Михайлова М. Н. Подготовка специалистов туристских предприятий к руководству производственной практикой студентов туристского вуза дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Марина Николаевна Михайлова. – ГОУВ-ПО «Рос. межд. акад. туризма». – Химки, 2006 – 164 с.

Стаття надійшла до редакції 16.05.2012