

**TRANSZVERZÁLIS KOMPETENCIAFEJLESZTÉS AZ
IDEGENFORGALOMBAN VIRTUÁLIS GYAKORLÓSZÁLLODA
SEGÍTSÉGÉVEL**

Szerzők:

Palenčíková Zuzana (PhD.)
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
(Szlovákia)

Beták Norbert (PhD.)
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
(Szlovákia)

Lektorok:

Csapó János (Prof. Dr. habil.)
Pécsi Tudományegyetem
(Magyarország)

Szabó Tibor (PhD.)
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
(Szlovákia)

és további két anonim lektor...

Első szerző e-mail címe:
zpalencikova@ukf.sk

Absztrakt

Az idegenforgalom teljesítményorientált munkaerőpiaca megkívánja, hogy a munkavállalók naprakész szakmai kompetenciákkal rendelkezzenek, viszont mindemellett a különböző transzverzális kompetenciák fontossága is egyre inkább felértékelődik. A tanulmány a gyakorlószálloda, mint virtuális fejlesztő tér lehetőségeivel foglalkozik a transzverzális kompetenciafejlesztés összefüggésében. Továbbá, jellemezi az idegenforgalom számára lényeges transzverzális kompetenciaterületeket, valamint bemutatja a virtuális gyakorlószálloda kialakításának és edukációs célra történő felhasználásának lehetőségeit.

Kulcsszavak: transzverzális kompetencia, professzionális kompetencia, gyakorlószálloda, fejlesztés, turizmus

Diszciplína: pedagógia, módszertan

Abstract

*DEVELOPING TRANSVERSAL COMPETENCIES
IN TOURISM EDUCATION WITH VIRTUAL TRAINING HOTEL*

The performance-oriented labor market in tourism industry requires that employees have up-to-date professional competencies, but the importance of various transversal

competencies is also becoming increasingly important. The study deals with the possibilities of the training hotel as a virtual development space in the context of transversal competence development. Furthermore, it characterizes the transversal competence areas relevant to tourism and presents the possibilities of designing and using a virtual training hotel for educational purposes.

Keywords: transversal competencies, professional competencies, training hotel, development, tourism

Disciplines: pedagogy, methodology

Palenčíková Zuzana és Beták Norbert (2021): Transzverzális kompetenciafejlesztés az idegenforgalomban virtuális gyakorlószálloda segítségével.. *OxIPO – interdiszciplináris tudományos folyóirat*, 2021/4, 63-83. doi: 10.35405/OXIPO.2021.4.63

A gyakorlatorientált tanulmányi programok, illetve szakok számára nélkülözhetetlen, hogy a főiskolai/egyetemi hallgatók találkozzanak a valós gyakorlat adottságaival és kihívásaival. Nem létezik olyan szimulált (digitális) oktatási környezet, amely képes lenne háttérbe szorítani a valódi gyakorlatban megszerzett tudás és készségek jelentőségét.

Az idegenforgalom számára szükségesek úgy elméleti ismeretek, mint gyakorlati kompetenciák. Ezek együttese képes megfelelő felkészültséget biztosítani a leendő idegenforgalmi szakemberek számára. A szlovákiai Konstantin Filozófus Egyetem (Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre) Idegenforgalmi Tanszékén az idegenforgalom egyes területein történő munkavégzésre készülnek a hallgatók. A Regionális idegenforgalom tanulmányi program egyik célkitűzése, hogy a valódi gyakor-

latban hasznosítható tudás és kompetenciaegyüttes birtokában legyenek képesek a hallgatók a jövőbeni munkavállalásra. Ezt a célt hivatott támogatni az az Erasmus+ KA2 pályázat is, melynek keretén belül megvalósul a virtuális gyakorlószálloda létrehozása, s annak felhasználása oktatási-fejlesztési célok elérésére. Az ötlet a Covid-19 világjárvány idején született, amikor az Idegenforgalmi Tanszék hallgatói nem, vagy csupán nehezen tudtak szakmai gyakorlatot teljesíteni megfelelő szakmai intézményeknél, szervezeteknél. A virtuális gyakorlószálloda kialakításánál és használatánál a professzionális és transzverzális kompetenciák fejlesztését is irányvonalként és teljesítendő feladatként tűztük ki.

Az alábbiakban az idegenforgalom területén megjelenő professzionális és főképp transzverzális kompetenciák területével

foglalkozunk és röviden felvázoljuk a virtuális gyakorlószálloda le lehetőségeit e téren.

Professzionális és transzverzális kompetenciák az idegenforgalomban

A kompetencia fogalma többdimenziós jelentőséggel bír, amely mögött széleskörű kompetenciatípusok rejtőznek. Egyfajta ernyőfogalomról („umbrella term”) van szó (Woodruffe, 1992; Dimmock és mtsai. 2003), amely tulajdonképpen minden magában rejt, ami a munkateljesítményt képes közvetve vagy közvetlenül befolyásolni. A kompetenciák azonban nem kizárólag a munka világához és az emberi teljesítményhez kapcsolódnak. Delamare és Winterton (2005) multidimenzionális, ún. holisztikus megközelítésről beszélnek a kompetencia globális definiálását és értelmezését illetően. A kompetencia jelentősége – az előbbi szerzők alapján – úgy a jelen társadalomban, mint az oktatás, a menedzsment vagy akár az emberi erőforrások terén hat különböző tényezőt befolyásol:

1. Technológiai újítások gyorsasága a termékek és szolgáltatások terén együtt a demográfiai változásokkal, befolyásolták a szakmai felkészülés és a szakorientált tanulmányok jelentőségét

2. Kínálatorientált oktatási rendszer helyettesítése olyan keresletorientált szakképzési modellek felhasználásával, melyek

a teljesítményeken (oktatási eredményeken) alapszanak,

3. Élethosszig tartó tanulás rendszere Európában, amely a nemformális és informális tanulásra helyezi a hangsúlyt az így megszerzett kompetenciák (ún. tacit készségek) azonosítása és értékelése érdekében,

4. Az ún. „Szociális Európa” támogatása a tanulási eredmények elismerésén keresztül, függetlenül azok megszerzésének módjától, és nem kizárólag az oktatási intézményekben eltöltött időn tekintetében, amely kulcsfontosságú a széleskörű lakosság oktatáshoz való hozzáféréshez és egyfajta „létrát” jelent azok számára, akik számára kevesebb lehetőség kínálkozott a formális oktatás és szakképzés abszolválására, azonban ennek ellenére tapasztalatokon alapuló készségek alakultak ki náluk,

5. Kompetencia-alapú megközelítés és annak képessége a hagyományos oktatásba, szakképzésbe és a tapasztalatokon alapuló fejlesztésbe történő beilleszkedéshez,

6. Munkaerő készségeinek és képeztetésének növelése, valamint a szakmai mobilitás előmozdítása a professzionális kompetenciák közös szintjének kialakítása révén.

A kompetenciák manapság az Európai Unió (EU) oktatáspolitikájának szerves részét képezik. Ennek oka az, hogy kialakult a regionális, nemzeti és európai térségben összehasonlítható iskolai vég-

zettség, valamint a diplomások jobb foglalkoztathatósága a hazai és európai munkaerőpiacon.

A felsőoktatás terén a bolognai rendszer értelmében több, általános érvényű standard lépett érvénybe (háromciklusú tanulási rendszer, ECTS kredittranszfer, stb.). Az ún. „dublini deskriptorok” definiálják azokat az alapvető követelményeket, melyek a felsőoktatás végzős hallgatóinak alapvető képességeit és az elvárható teljesítménykritériumokat érintik (Vetráková, 2014.). Ezek alapján készülnek manapság az egyes főiskolai szintekhez tartozó abszolvensi profilok, amelyek részletes információkat tartalmaznak nem csupán arról, hogy mit fognak a konkrét tanulmányok befejeztével tudni, hanem azt is, hogy milyen feladatokat elvégzésére lesznek képesek.

A készségek, ismeretek és kompetenciák „deskriptorokba” történő beemelése az egyik legjelentősebb eszköz annak jellemzésénél, hogy a diákok milyen feladatvégzésre lesznek képesek a munkaerőpiacra lépést követően (González a Wagenaar, 2003, In Munar a Montaña, 2009). A jelenlegi oktatási dokumentumok a kompetenciákat az oktatás meghatározó eredményeiként tartják számon (Tureckiová a Veteška, 2011).

A hazai és külföldi tudományos és szakmai irodalomban a felsőoktatásban a kompetenciák fejlesztése kapcsán leggyakrabban kulskompetenciákkal (más néven transzdiszciplináris, generikus, kereszti-

rányú, transzverzális) és professzionális kompetenciákkal találkozunk.

A szakirodalomban a szerzők különféle elméleti és empirikus megközelítéseivel találkozhatunk a kompetenciák osztályozásával kapcsolatban. Az elméleti megközelítések elsősorban a kompetenciák megosztásának módszertani kérdéseivel foglalkoznak a munkához és az önmagunkhoz való emberi viszonz szempontjából (Mlčák, 2015). Az empirikus megközelítések közül jelenleg leggyakrabban a kompetenciák osztályozásával találkozhatunk az egyén foglalkoztathatósága és szakmai fejlődése szempontjából a tudástársadalomban. Az alapvető besorolási kritérium a kompetenciák más munkáltatókra történő átruházhatósága (transferibility – Balcar és mtsai, 2014), amely alapján a kompetenciákat általános és specifikus csoportokra oszthatjuk. A kompetenciák elosztásának ezen megközelítését alkalmazza jelenleg a legtöbb oktatással (UNESCO), foglalkoztatással és humánerőforrás-fejlesztéssel (OECD, EU) foglalkozó nemzetközi szervezet.

Általános kompetenciák. Az általános kompetenciák problematikájával foglalkoznak a különböző oktatási intézmények, nemzetközi szervezetek (OECD, UNESCO) és fejlesztési-kutatási projektek (pl. ERI-net, 2013; TUNING, 2010). Leggyakrabban ezzel kapcsolatban a „keresztirányú készségek” elnevezéssel találkozunk (pl. UNESCO ERI-net projektje), vagy a „generikus készségekkel” (Tuning projekt, 2010), vagy akár a „kulskompetenciák”

elnevezéssel is (pl. OECD). Az OECD (DeSeCo, 2005) szerint a hordozható, többfunkciós tudás, készségek és attitűdök összességét képviselik, amelyekre mindenkinek szüksége van személyes kiteljesedéséhez és fejlődéséhez, a társadalomban való részvételhez és a sikeres foglalkoztathatósághoz.

A szlovák szerzők a pedagógia tudomány terén az általános kompetenciák leírására a kulcskompetencia kifejezést használják leginkább (Blaško, 2009; Turek, 2009; Tandlichová, 2010; Matulčíková, 2013).

Az élethosszig tartó tanulás európai referenciakerete (2007) az általános kompetenciákkal kapcsolatban szintén a kulcskompetenciák kifejezést említi, s minde mellett megjelöl nyolc kulcskompetenciát:

1. Anyanyelven folytatott kommunikáció,
2. Idegen nyelven folytatott kommunikáció,
3. Matematikai, tudományos és műszaki kompetenciák,
4. Digitális kompetencia,
5. A tanulás elsajátítása,
6. Szociális és állampolgári kompetenciák,
7. Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia,
8. Kulturális tudatosság és kifejezőkézség.

Mindezen kompetenciák egyenértékűnek tekinthetők, mivel mindegyik hozzájárulhat a tudásalapú társadalomban való sikeres életvitelhez. Több általános kom-

petencia átfedi egymást és követi egymást. Mind a nyolc kulcskompetenciában szerepet kap a kritikai gondolkodás, a kreativitás, a kezdeményezőkézség, a problémamegoldás, a kockázatértékelés, a döntéshozatal és a konstruktív érzelmenkezelés.

A szlovák állami pedagógiai intézet (ŠPÚ) az OECD Definition and Selection of Competencies (DeSeCo) alapján három kategóriába sorolja a kulcskompetenciákat (ŠPÚ, 2016):

1. Kompetenciakategória: interaktív eszközhasználat, ami a nyelv, szimbólumok és szöveg interaktív használatának képességét-, a tudás és információ interaktív használatát és a technológiák interaktív használatát jelenti.
2. Kompetenciakategória: beilleszkedni heterogén csoportokba. Az egyénektől elvárt, hogy tanuljanak, éljenek és dolgozzanak másokkal, hogy képesek legyenek minőségi kapcsolatfelvételre és kapcsolattartásra, csoportmunkára legyenek képesek, konfliktusokat oldjanak meg.
3. Kompetenciakategória: önállóan cselekedni. Az egyénektől elvárt, hogy megértsék a szélesebb összefüggéseket a tetteik és döntéseik terén, továbbá hogy személyes terveiket, életcéljaikat kialakítsák és irányítsák, valamint, hogy képesek legyenek kiállni és megvédeni saját jogaikat, szükségleteiket, korlátaikat, stb.

Specifikus kompetenciák. Ellentétben az általános kompetenciákkal, amelyek a foglalkoztathatóság szempontjából minden potenciális munkáltatónál növelik a munkavállalók produktivitását, a specifikus kompetenciák csak egy munkáltatónál vagy a munkáltatók egy szűk specifikus csoportjában növelik a munkavállalói produktivitást (J. Balcár és mtsai, 2014). A specifikus kompetenciák csoportjába tartoznak a professzionális kompetenciák is. Ebből következik, hogy az általános (kulcs-, transzverzális) kompetenciák növelik az egyének foglalkoztathatóságát, munkaerő-piaci rugalmasságát, míg a specifikus kompetenciák csökkentik az egyén adott munkáltatónál történő elbocsátásának kockázatát. Ugyanakkor nincs egyértelműen meghatározott és általánosan elfogadott határ, amely elválasztja az általános kompetenciákat a specifikus kompetenciáktól. A kulcskompetenciák átruházhatóságát tekintve Matulčíková (2013) arra figyelmeztet, hogy az általános (kulcs)kompetenciákat nem mindig lehet „átvinni” a munkavállalók kölcsönös tanulásával (az úgynevezett „tapasztalat-cserével”), miközben sok szakmai kompetencia inkább átadható. A kulcskompetenciák csak annyiban adhatók át, amennyiben a tanuló pszichés feltételei megfelelnek a tanulási mintának.

Kompetenciák a felsőoktatásban

A felsőoktatás kontextusában megjelenő kompetenciák modern megközelítésében

segít többek közt két európai projekt: a REFLEX (2008) és a TUNING (2010).

A REFLEX projekt kiterjedt európai felmérést végzett 15 EU-orozságból származó egyetemi végzettséggel rendelkező személyek körében, melynek középpontjában az állt, hogy a modern tudástársadalom milyen követelményeket támaszt az egyetemi végzettséggel rendelkezőkkel szemben, és hogy a felsőoktatás milyen mértékben ruházza fel az egyént az e követelmények teljesítéséhez szükséges kompetenciákkal. A felmérés következtései azt mutatták, hogy az egyetemi végzettséggel rendelkezőknek a következő négy területen kell kompetensnek lenniük: szakmai hozzáértés, funkcionális rugalmasság, innováció és tudásmenedzsment, valamint a humán erőforrás mozgósítása (www.maastrichtuniversity.nl, 2016)..

Egy másik projekt – TUNING (Tuning Education Structures in Europe) – zárójelentése szerint a kompetenciák a kognitív és metakognitív készségek, a tudás és megértés demonstrálása, az interperszonális, intellektuális és gyakorlati készségek, valamint az etikai értékek dinamikus kombinációját jelentik. Támogatásuk minden oktatási program célja. A kompetenciákat minden tantárgyi egységben (előadások, szemináriumok, gyakorlatok stb.) fejlesztik, és a program különböző szakaszaiban értékelik. A projekt az általános kompetenciák bináris rendszerét használja, amelyek minden tanulmányi programban közősek. Ide tartozik a kutatási képesség, a csoportmunka, a vezetői készségek, a

problémamegoldás, a kreativitás, a kommunikációs készség és a kommunikáció a felsőoktatási kompetenciák lehető legjobb leírása és a tanulmányi tárgyhoz tematikusan kapcsolódó (szakterület-specifikus) specifikus kompetenciák. Míg az általános kompetenciák tematikus területek között átvihetők, addig a konkrét kompetenciák csak egy adott tantárgyi területet érintenek, és arra jellemzőek. A kompetenciák (általános és specifikus) fejlesztése azonban integráltan és ciklikusan történik meg az egész tanulmány során a vonatkozó tanulmányi programon belül (Tuning Educational Structures in Europe, 2010).

A felsőoktatási eredmények megfogalmazása szempontjából a projekt kontextusában a kulcskompetenciák alatt azokat a legfontosabb (általános és specifikus) kompetenciákat értjük, amelyeket az egyetemi diplomával rendelkezők a választott képzési területen egy bizonyos képzési program elvégzése során sajátítottak el. Ezek a kulcskompetenciák a vonatkozó szakterületen a teljes képesítés megszerzésének alapvető jellemzői.

Professzionális kompetenciák

A főiskolák és egyetemek feladata azon, leendő szakemberek kompetenciáinak átfogó felmérése, akiknek fel kell készülniük az adott szakterületen végzett munka elvégzésére. Szakmai kompetenciáknak nevezzük azokat a speciális kompetencia-kategóriákat, amelyek egy speciális területen végzett munkához vagy egy adott

szakma ellátásához szükségesek. A foglalkoztathatóság szempontjából ezek olyan speciális kompetenciák, amelyek meghatározzák a szakmai gyakorlat kulcsfontosságú technikai, kognitív és érzelmi vonatkozásait. Néhány szerző (Epstein és Hundert, 2002) a szakképzettség alapkövetelményének tekinti őket.

Némely szlovák szerző (lásd például Roľková, 2013; Švec, 1995; Machalová, 2004) a szakmai kompetenciát tágabb kontextusban érti, s mint egy ún. professzionális szocializációként értelmezi, amikor is megtörténik a szakmai magatartás, gondolkodás és szociális érzés sajátos mintáinak megismerése, elfogadása és használata az adott szakterületen belül.

A professzionális kompetenciák az élet során folyamatosan változnak, fejlődnek. Schon (1998) amellett érvel, hogy a szakmai kompetenciák nem csupán a problémák egyszerű megoldási sémákkal történő elvégzésének képessége, hanem éppen ellenkezőleg, a komplex problémák kezelésének, a bizonytalanság állapota elfogadásának és a korlátozott információk alapján történő döntéshozatalnak a képessége.

A professzionális kompetenciák fejlesztése kétféleképp kellene, hogy megvalósuljon: új tudásbázis elsajátításával és egyúttal ezek alkalmazásával a készségek gyakorlása során (Quinn és mtsai, 2003). Tureckiová és Veteška (2011) szerint a különböző típusú kompetenciák kialakítása és fejlesztése az egész életen át tartó tanulás minden szintjén az egyének kép-

zetségének utólagos elmélyítésének, növelésének vagy megváltoztatásának eszköze, és bármely társadalom innovációs potenciáljának egyik kulcstényezője.

Az idegenforgalmi kompetenciák és fejlesztésük a felsőoktatás kontextusában

Az idegenforgalmi kompetenciák felsőoktatási fejlesztésével foglalkozik többek között Gunn (1998), Hjalager, (2003), Munnar a Montaña (2009), Wang & Tsai, (2014), Walanchalee (2014), Akatieva és mtsai. (2015).

A idegenforgalmi tanulmányi programokat hallgatók általános és specifikus kompetenciáinak fejlesztése kapcsán elsődleges feladat ezek megfogalmazása és értelmezése. Akatieva és mtsai. (2015) állították össze az ún. idegenforgalmi alapképzési szakon végzett hallgató kompetenciamodelljét, mint a felsőoktatás tudományos és célirányos eszközét. A stratégiai kompetenciamodell négyféle kompetencia átfogó készletét tartalmazza, amelyek elengedhetetlenek az alapképzésen az idegenforgalmi szakirány és tanulmányi programok számára: Nevezetesen a következőkről van szó:

1. Általános kompetenciák (instrumentális, interperszonális, rendszerszintű)
2. Általános szakmai kompetenciák

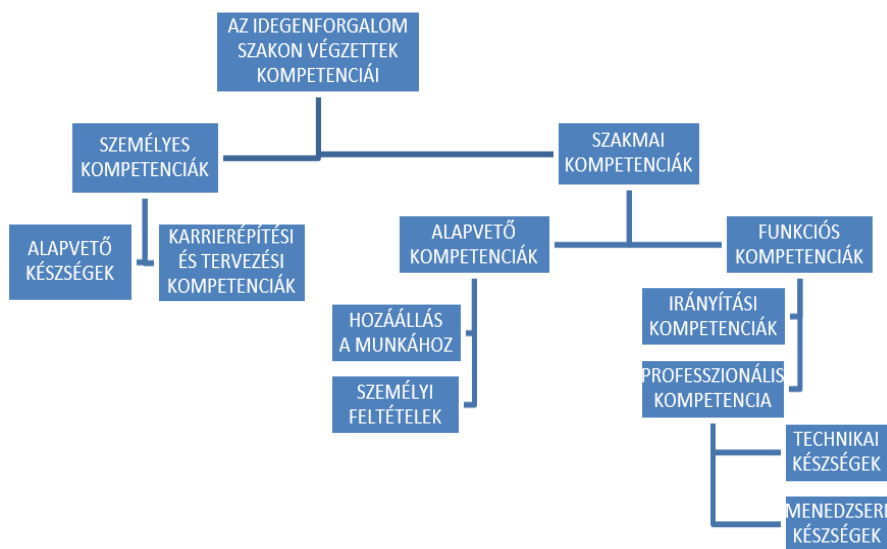
3. Professzionális – szakmai – kompetenciák (projekt-, menedzseri- és kutatási tevékenység, szolgáltatásnyújtás)
4. Alkalmazott kompetenciák (szolgáltatásnyújtás területe és kommunikáció az ügyfelekkel)

Alapvetőnek tekintik az általános kompetenciákat, amelyek nem csupán a munkaerő-piaci változásokhoz való alkalmazkodást, a tudás, a készségek és képességek használatának kombinációját teszik lehetővé, hanem hozzájárulnak folyamatos fejlődésükhöz is egyaránt. Valójában ez a modell hatékony, célorientált része a diplomások szakmai és személyes fejlődésének.

Wang és mtsai. (2014) feltárták a turisztikai ágazatban végzetek jövőbeni foglalkoztathatóságának kompetenciáit. Hasonlóképp, mint Akatieva (2015) említi az idegenforgalmi tanulmányi programokon végzetek megfelelő foglalkoztathatóságának biztosítása érdekében a szakterületen fontosnak tartják a foglalkoztathatósági kompetenciáknak már a tantervben történő meghatározását a felsőoktatás követelményei és a turisztikai gyakorlat közötti szakadék áthidalása érdekében.

Az idegenforgalom ágazatában történő foglalkoztathatóság szempontjából a kompetenciák a személyes és professzionális kompetenciákon alapulnak (Wang, Y, Tsai Ch., 2014). Ezt szemlélteti az 1. ábra is.

1. ábra: Kompetenciamodell Y. Wang és Ch. Tsai munkája alapján (forrás: a Szerző)



Míg a személyes kompetenciák közé tartoznak az alapkészségek, a karriertervezési és -fejlesztési képesség, addig a munkahelyi kompetenciák a turisztikai szektorban végzettek sajátos foglalkoztathatóságához kapcsolódnak. Ide tartoznak az alap (általános) munkakompetenciák, amelyeket általánosnak is neveznek (pl. Raybould és Wilkins, 2006), illetve átívelő és funkcionális (specifikus) munkakompetenciák. Az alapkompentenciák, amelyek magukban foglalják a munkahelyi attitűdöket és a személyes előfeltételeket, minden munkavállaló alapvető tulajdonsága. Az egyes vezetési szintekre jellemző kompetenciák a vezető irányítási kompe-

tenciájához kapcsolódnak, a szakmai kompetenciák pedig a feladat elvégzéséhez szükséges szakmai irányítási és technikai készségeket jelentik.

A professzionális kompetenciafejlesztés formái és módszerei a főiskolai hallgatók körében

A szlovákiai felsőoktatás az idegenforgalmi tanulmányi programok terén olyan oktatási formák és módszerek alkalmazásán alapul, amelyek fejlesztik a hallgatók általános és specifikus kompetenciáit. A tantervekben gyakran olyan tények és információk szerepelnek, melyek reprodukív jellegűek, és ezért nem mindig

fontosak a hallgatók jövőbeni szakmai és karrierigénye szempontjából. A probléma leküzdését segítik a különféle modern, aktivizáló didaktikai módszerek, amelyek igénylik a tanuló önállóságát, kreativitását, megteremtik a készségelsajátítás, a szakmai kompetenciák fejlesztésének előfeltételeit. Az idegenforgalom területén a felsőoktatásban az aktivizáló didaktikai módszerek alkalmazását emeli ki például Jarolímková (2013), aki a tanítás személyre szabását, az információk technológia oktatásban való alkalmazását, az önálló tanulás arányának növekedését, valamint az esettanulmányok tanításban való alkalmazását helyezi előtérbe. Mlejnková (2013) az elmélet és a gyakorlat kapcsolatát hangsúlyozza a hallgatók bevonásával a projektek gyakorlati feldolgozásába, ahol lehetőségük van a megszerzett ismeretek igazolására, képességeik és készségeik fejlesztésére a projektek megoldásában.

A megfelelő didaktikai módszer kiválasztása elsősorban a tananyag tartalmától és a tanár tanítási céljától és természetesen lehetőségeitől, tapasztalatától függ. Gucik és mtsai. (2015) a turizmus felsőoktatásában a problémamegoldásra összpontosító oktatást helyezik előtérbe. A „problémaeloadás” lényege, hogy a tananyagot nem kész formában kommunikálják a hallgatókkal, mint zárt tudásrendszert, amit el kell sajátítaniuk, hanem mint didaktikai problémát, amelyet meg kell oldaniuk, illetve megoldási módot kell keresniük. Az efajta tanítási módszerek közé

sorolandó a Heurisztikus, kutatási módszer, az ötletbörze, a Gordon-módszer, a Phillips 66-os módszer, a Hobo-módszer, esettanulmányok, staging módszerek (v.ö.: Rohlíková és Vejvodová, 2012).

Egyre nagyobb hangsúlyt kap a projekt-alapú oktatás, amelynek során a hallgatók egyénileg vagy csapatban dolgoznak ki egy-egy projektet, amely lehet inkább gyakorlati vagy elméleti jellegű. A projekt megoldása során több tantárgyból is lehetőség nyílik ismeretek átadására, a feldolgozás folyamatáról a tanuló konzultálhat a tanárral, csoporttársakkal. Végző soron ő felelős a saját munkájáért. Míg például az esettanulmány a probléma már ismert megoldását közvetíti, a projekt egy új, gyakran eredeti megoldást hoz a problémára, tehát kreatív, produktív jellege van. Rao (2010, In Kolláriková, 2014) szerint a felsőoktatásban a hallgatók szakmai kompetenciáinak fejlesztése biztosítható:

- Csoportos diskurzussal,
- Szerepjátékkal, beszélgetések bemutatásával,
- Szimulációs módszerekkel, amelyek során olyan szituációk megoldásprezentálása a lényeg, melyek a reális valóságnak felelnek meg,
- Esettanulmányokkal, amelyek empirikus kutatásokra épülnek,
- Az oktatásba olyan témák bevonásával, mint például hogyan kell készíteni egy életrajzot és hogyan lehet jelentkezni az állásinterjúra.

Gyakorlati oktatási módszerek (elsősorban megfigyelés, bemutató, laborgyakorlat) és tereptanítás (különösen szakmai látogatások a turisztikai vállalkozásokban, szervezetekben szerzett szakmai tapasztalatok), amelyek elsősorban a turizmus területén zajlanak mégpedig iskolán kívüli környezetben. Az egyetemek és az üzleti szféra (szállodák, éttermek, utazási irodák, gyógyfürdők) és a turisztikai szervezetek (társégi és regionális turisztikai szervezetek, turisztikai információs központok, államigazgatás) együttműködése nem korlátozódhat a hallgatók szakmai gyakorlatának vállalatoknál történő megvalósítására, hanem maguk a cégek is aktívan részt kell vegyenek az oktatásban.

Kolláriková (2014) a következő módszereket ajánlja a vállalatokkal és szervezetekkel történő együttes, professzionális kompetenciafejlesztés megvalósítására:

- váltakozó iskolai tanulás és szakképzés egy vállalkozásban duális oktatási rendszerben,
- minőségi szakmai gyakorlatok, munkaalapú tanulás minőségi rendszerei (iskolában vagy üzleti életben),
- helyi partnerségek létrehozása egyetemek és vállalkozások között,
- üzleti kurzusok beépítése a tantervbe és a tantervekbe,
- képzési programok fejlesztése az ún. „Soft-skills” területén belül.

A szakmai gyakorlat a professzionális kompetenciák egyik leginkább fejlődő formája a formális oktatásban az idegenforgalom területén. A szakmai gyakorlat

kialakítja és formálja a hallgató viszonyát a tanult területen végzett jövőbeni munkához. A gyakorlat során a hallgató szembe-síti az elméleti felkészültségét a szakma gyakorlati valóságával, igazolja a szakma teljesítésére vonatkozó feltételezéseit és feltárja annak buktatóit (Rohlíková és Vejvodová, 2012). A gyakornokok potenciális munkavállalókat jelentenek a turisztikai vállalkozások számára. A gyakorlat során a cégek úgy próbálhatják ki a potenciális munkavállalók képességeit, hogy velük szemben semmilyen kötelezettségük (munkaszerződés stb.) nem hárulna.

A „Vysokoškolská do praxe” (lásd: www.cvtisr.sk, 2016) nemzeti projekt szerint a tesztelés megkezdődhet már a gyakornok vállalati pozíciójának kiválasztásánál. A szakmai tapasztalat ugyanakkor lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy preferenciáik szerint közvetlenül részt vegyenek a leendő vezetők oktatásában (például: témakörök/területek kínálata formájában a céges környezetből a hallgatók képesítési záródolgozatainak írásakor, félévi projekteken céges kérdések megoldásakor stb.).

A szakmai gyakorlatok erősítik a cégek és az oktatási intézmények közötti kapcsolatot, melynek eredményeként létrejöhét az együttműködő cégek partneri hálózata, illetve egy oktatási intézmény számára egy ilyen hálózat az alkalmazott kutatásban való együttműködésre is lehetőséget adhat. Az ilyen együttműködés hozzáadott értéke az iskola imázsának.

A idegenforgalmi szakma és az képzést biztosító oktatási intézmények is profitálhatnak a hosszútávú kapcsolatokból, ha optimalizálja a leendő diplomások munkalehetőségeit (Dimmock és mtsai. 2003). Ezt a megállapítást erősíti meg a „Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti” nevet viselő szlovákiai pályázat is, amely 2013-2015 között több száz szerződéses együttműködést hozott létre szlovák egyetemek és vállalkozások közt, melynek keretén belül a projekt idején több egyetem is beépített vállalati szakmai gyakorlatokat a tanulmányi programjaiba. Általában folyamatos gyakorlatról lett szó, amely arra kényszeríti a hallgatókat, hogy belépjenek a munka világába, fokozatosan alakítsák ki munkavégzési szokásaikat, teszteljék tudásukat, készségeiket és képességeiket a célból, hogy tanulmányaik befejeztével készen álljanak a valódi világ kihívásaira.

A gyakorlócég fogalma

A gyakorlócég fogalma nem ismeretlen sem a szlovákiai szakképző intézmények számára, sem a főiskolai-kutatói közeg tekintetében. Ez előbbi gyakran használja a gyakorlócég, mint „fiktív” edukációs gyakorlóintézmény kereteit arra, hogy a diákok számára olyan tevékenységek elvégzését ösztönözze és egyáltalán tegye lehetővé, melyek a valódi gyakorlat módszereit és eszközeit tükrözik. A gyakorlócég például kiválóan használható a vállalat létrehozásának tervezési szakaszaitól

kezdve, egészen annak működtetésén át, de például specifikus területek feltérképezése is megvalósítható általa. Manapság egyre több teret kap a munkahelyi diverzitás és érzékenyítés kérdése, vagy az online térben megvalósuló marketingtevékenység és termékkínálat kialakítása – mindez például tárgyát képezheti az iskolai, gyakorló cégben megvalósuló foglalkozásoknak. Gyakorlócégeket a közoktatás terén Szlovákiában manapság főképp a közgazdasági irányultságú középiskolák hoznak létre. A tapasztalati tanulás és az aktivizáló pedagógiai módszerek minden bizonnyal a leghatékonyabb tanulási-tanítási közeget nyújtják abban az esetben, ha a diákok a valódi szakmai gyakorlathoz hasonló közegben kénytelenek elsajátítani a legfontosabb szakmai ismereteket és készségeket. Nem szabad megfelekezni azonban a transzverzális kompetenciák fejlesztéséről sem, hiszen a reális szakmai gyakorlat sem nélküli például a kommunikáció, vagy az együttműködés folyamatait.

Gyakorlócégek létrehozása és „működtetése” a szlovákiai felsőoktatásban korántsem tekinthető jellemzőnek. Az egyetemek/főiskolák és kutatóközpontok terén főleg az üzleti (gazdasági) inkubátorok szerepe mutatkozik fontosabbnak. Üzleti inkubátornak nevezzük azt a létesítményt, amely saját eszközrendszerén keresztül segíti az induló- vagy valamilyen átmeneti szakaszában a kezdő mikro-, kis- és középvállalkozásokat. Szlovákiában ilyen inkubátorokat hozott létre

többek között a Szlovák Műszaki Egyetem (STU Egyetemi technológiai inkubátor), de a zsolnai- vagy akár a kassai egyetemi – inkubációs – parkokat is ide sorolhatjuk. S bár ezek nem feltétlenül és főleg nem kizárólag az oktatás célját szolgálják, mégis egyfajta segítő-támogató közeget nyújtanak az érintettek számára, s ilyen értelemben tekinthetők egyfajta „gyakorlócégnek”.

Virtuális gyakorlószálloda

A virtuális gyakorlószálloda (a továbbiakban: gyakorlószálloda), olyan, az Idegenforgalmi Tanszék hallgatói és oktatói számára kialakított gyakorló tér kíván lenni, amely edukációs és fejlesztő tevékenységek elvégzését teszi lehetővé. A gyakorló szálloda elsősorban azon, idegenforgalmi szakon tanuló hallgatók fejlesztését célozza meg, akik számára a valódi szakmai gyakorlathoz igazodó ismeretek és készségek megszerzése nélkülözhetetlen. A dinamikusan fejlődő turizmus területén kiváltképp fontos, hogy a leendő turisztikai szakemberek megfelelő és hasznosítható tudással, ismeretekkel és kompetenciákkal rendelkezzenek. A gyakorlószálloda mindemellett az Idegenforgalmi Tanszék oktatói számára is támogató és fejlesztő közeget kíván biztosítani különböző szakirányultságú tanulmányaik és kutatásaik elvégzésére. Ilyenek lehetnek többek közt a szállodai informatikai rendszerek implementálási lehetőségeinek vizsgálata, az interkulturális digi-

tális marketing fejlesztése vagy akár a szállodai fenntarthatóság kérdéskörének tanulmányozása. A gyakorlószálloda az online térben létrehozott tréninglétesítmény, mely a valódi szállodai gyakorlat számos jellemzőit tükrözi, viszont nem egy létező- és valódi szállásadással kapcsolatos szolgáltatásokat nyújtani képes intézményt jelent. A gyakorlószálloda lehetőségeit kihasználva irányított tevékenységek valósulnak meg, melyek elsősorban az információs technológiák, az interkulturális sokszínűség, a digitális kampányszervezés, az ökológiai fenntarthatóság és ökológiai lábnyom különböző kérdéseit és témáit járják körbe.

A fentiekben is említett és az egyéb, kapcsolódó edukációs-fejlesztő tevékenységek létrehozásának előfeltétele, hogy a gyakorlószálloda tervezete elkészüljön, majd annak alapján az létrejön. A gyakorlószálloda tervezése tekinthető az első és az egyúttal az egyik legfontosabb megvalósítási fázisnak, melynek keretén belül elkészül a szállodalétesítéshez szükséges dokumentáció – vállalkozói terv, marketingstratégia, szervezeti struktúra kialakítása, stb. Ezen kívül szükséges megfogalmazni többek közt a szálloda egyéb paramétereit is, mint például a kategóriai besorolást, a szállodai szobák mennyiségét, az egyéb helységek és termek kialakítását, a szálloda menedzsmentjét. Az alapos tervezést követheti a digitális megvalósítás, mely főképp a szálloda online arculatának és weboldalának kialakítását jelenti. Ezt a fázist főleg

a klasszikus weboldaltervezési és web-programozási feladatok alkotják, s célja, hogy egy valódi szálloda weboldalához szerkezetében és tartalmában hasonló webfelület jöjjön létre.

A következőkben tömören ismertetjük, hogy milyen főbb területeken kívánunk edukációs-fejlesztő tevékenységet megvalósítani a létrejött gyakorlószálloda felhasználásával (2.ábra).

2. ábra: A gyakorlószálloda megalósítási szakaszai (forrás: a Szerző)



Kulturális diverzitás-térkép

A kulturális diverzitás térkép a projekt lebonyolításába bevont országok kulturális diverzitását figyelembe véve jön létre és célja, hogy feltérképezze az előforduló kulturális különbségek területét. Különösképp figyelmet kapnak a kultúra egyes aspektusai, mint például az alapértékek, a vallás, a nyelv és kommunikáció, menedzsment és vállalati kultúra, valamint a Hofstede által megfogalmazott kulturális dimenziók tanulmányozása a bevont országok kulturális jellemzőinek ismeretében. A kulturális diverzitás-térkép elkészítésének folyamatai a következő lépések során valósulnak meg: 1) Az érintett országok kulturális jellemzőinek feltér-

képezése és megismerése; 2) A kulturális diverzitás-térkép elkészítése digitális eszközök felhasználásával; 3) Diverzitás-stratégia elkészítése.

Szállodai információs rendszerek

A digitális technológiák szerepe és jelentősége az idegenforgalom területén egyre erősödő tendenciát mutat. A turizmus minden bizonnyal tekinthető olyan gazdasági ágazatnak, amely nem nélkülözi a modern digitális eszközök és technológiák felhasználását. Megfigyelhető továbbá, hogy a versenyképességre is hatással bíró területről van szó, ugyanis például az új (internetes) technológiák segítségével könnyebbé és hatékonyabbá válhat

az ügyfelek-vásárlók megszólítása, de bizonyos termékek és/vagy szolgáltatások igénybevétele is egyszerűbbnek, gyorsabbnak bizonyulhat. Ez utóbbira szemléletes példa a szállodai információs rendszerek megjelenése és használata a szállást biztosító szervezetek, vállalkozások körében. A szállodai információs rendszerek széleskörben segítik a szállodaiipar és a szálláshelyek különböző területeit a hatékony munkavégzésben és felhasználásuk a szállóvendégek számára is számos előnnyel jár. A modern szállodai rendszer (Property Management System – PMS) az adott szálláshely egyes részlegei közti gördülékeny kommunikációt és hatékony együttműködést tesz lehetővé.

A gyakorlószálloda szempontjából főképp a recepció területére összpontosítunk és gyakorlatban előfordulható szcenáriók segítségével szemléltetjük a szállodai munkavégzést. Ezen felül a szállodai információs rendszerek széleskörű implementálásának lehetőségeivel is foglalkozunk – feltérképezzük azok bevezetési lehetőségeit, egészen a megfelelő rendszerkövetelmények felállításától kezdve a beszerzésig és a végfelhasználó szállodai dolgozók beiskolázásáig. A gyakorlószállodai edukációs foglalkozásokon belül kiemelt szerepet kapnak a szállodai információs rendszerek tanulmányozásának és implementálásának folyamatai. Az egyes foglalkozások elvégzésében főképp az idegenforgalmi tanulmányi program hallgatói vesznek részt, viszont a szállodaiipar jelenlegi dolgozóinak megszólítását

és továbbképzését is célkitűzésként említjük, hiszen például a felnőttképzés és továbbképzés keretein belül olyan újszerű szakmai ismeretekkel és tapasztalatokkal gazdagodhatnak, mint például a felhőalapú PMS rendszerek használata. Az edukációs-fejlesztő tevékenységek két szinten valósulnak meg: 1) a megfelelő szállodai információs rendszerek kiválasztása és elemzése, 2) szállodai információs rendszerek alkalmazása a gyakorlószálloda tevékenységrendszerében.

Enviro-stratégia

Az „Enviro-stratégia” a fenntartható szálláshely kialakításának kereteit és lehetőségeit tanulmányozza és fogalmazza meg. A fenntartható turizmus és szálláshelyek kialakításának igénye a 21. századi társadalmi és környezetvédelmi követelményeknek megfelelően jönnek létre, melyek tükrözik a jelenkor és a jövőbe mutató környezettudatos gazdálkodási és életviteli elveket és trendeket. A gyakorlószállodát tekintve ez annyit jelent, hogy a „zöld” szálloda kialakításának és működtetésének lehetőségeit elemezzük, majd megpróbáljuk megfogalmazni azokat az eljárásokat, melyek az adott gyakorlószálloda paramétereit, lehetőségeit figyelembe véve, a leginkább alkalmazzák a környezettudatos eljárások használatát és törekszenek a „zöld-szálloda” kialakítására és működtetésére. A releváns tevékenységsorozatok fő célja, hogy a jövő turisztikai szakemberei megfelelő szakmai

tapasztalatokkal gyarapodjanak a fenntarthatóság kialakítása terén, s azokat felhasználni tudják a megfelelő szakami területeken. A projekt egyik kimeneteként egy elektronikus kiadvány megjelenését tűztük ki célul, mely a turizmus releváns ágazataiban szereplők számára nyújt majd betekintést az ökológiailag fenntartható szálláshelyek témakörébe. A kiadvány nem kizárólag a jövő szakembereinek nyújthat majd segítséget, de fontosnak tartjuk, hogy támpontként szolgáljon a szálláshelyek üzemeltetői, tulajdonosai számára is.

Interkulturális-digitális kampány

Amennyiben egy szálloda a nemzetközi piacon is helyt akar állni és kínálni szeretné szolgáltatásait, abban az esetben szükséges a nemzetközi trendek figyelembevétele és legfőképp olyan marketingtevékenység megvalósítása, mely felkelti a lehetséges érdeklődők figyelmét. Ennek érdekében manapság gyakran a digitális eszközök segítségével használják fel a marketingszakemberek, s a hatékonyság céljából a személyre-szabás eszközeinek és lehetőségeinek kereteit veszik igénybe. A személyre-szabott marketingkampányok képesek a hatékony és célzott marketingkommunikációra, ami nyilvánvalóan a szélesebb hatótávolságú propagáció és reklám egyik legrelevánsabb eszközévé vált. A gyakorlószálloda teret kíván biztosítani a digitális reklámkampányok elkészítésére, azok perszonalizálására és a

megcélzott potenciális vendégkör kulturális sajátosságainak figyelembevételére. A tevékenységek során digitális eszközök felhasználásával készülnek olyan marketingkampányok, melyek az adott ország kulturális sajátosságait is figyelembe veszik. Az interkulturális digitális marketingtevékenység megvalósításának vázlatos folyamata a következő feladatok teljesítésén keresztül valósul meg: 1) Design Thinking módszer elsajátítása; 2) Digitális marketingkampány készítése a kulturális jellemzők alapján a Design Thinking módszer felhasználásával; 3) Edukációs célú tananyagok és kiadványok készítése a személyre-szabott digitális marketingtevékenység témájában.

Konklúziók

A felsőoktatásban tanuló idegenforgalom-szakos hallgatók szakmai kompetenciáinak fejlesztése elméleti és gyakorlati oktatási módszerek ötvözésével, az egyetem és az üzleti gyakorlat szoros együttműködésében megvalósuló fejlesztése a turisztikai végzettséggel rendelkezők jövőbeni munkaerő-piaci foglalkoztathatóságának alappillérenek tekinthető. Fuchs és Balch (2014) felhívják a figyelmet arra, hogy a felsőoktatás és a gyakorlat közötti kapcsolat nélkül egyik felsőoktatási intézmény sem fog fejlődni és hosszútávon profitálni. A hallgatók számára a gyakorlatorientált képzés előnye, hogy nemcsak elméleti ismereteket, hanem gyakorlati tapasztalatokat

is szereznek, amelyek a szakmai életbe lépéshez szükségesek, növelik az esélyét a megfelelő munkahelyi álláslehetőség megszerzésére és a hazai vagy külföldi munkavégzés sikerességére. A fejlett idegenforgalommal rendelkező országokban, például Spanyolországban és Ausztráliában, az egyetemeken évek óta működnek karrierközpontok és üzleti inkubátorházak, amelyek széles körű szakmai gyakorlatot, tanácsadást és ingyenes szolgáltatásokat biztosítanak a hallgatóknak kommunikációs és vezetési készségeik fejlesztéséhez (Munar és Montão, 2009; Dimmock és mtsai., 2003). A szlovákiai helyzet sajnos fordított: az egyetemek kapcsolata a szakmai gyakorlattal és az üzleti szférával még csak gyerekcipőben jár. Azonban megfigyelhető, hogy fokozatosan jönnek létre az első inkubátorok, elsősorban a műszaki egyetemeken.

A idegenforgalom-szakos hallgatók szakmai kompetenciái olyan általános és specifikus kompetenciák összességét alkotják, amelyek egymást kiegészítik, keresztezik egymást és így alkotják az idegenforgalmi szakon végzett hallgató szakmai profilját. Ugyanakkor alapvető előfeltételei a területen való foglalkoztathatóságának. A turizmus általános és specifikus szakmai kompetenciáinak meghatározásához megfelelően a jelenlegi járványos időszakban megoldást hoztunk a hallgatók és cégek által a legfontosabbnak tartott készségek „képzésére”, kompetenciák elsajátítására. A virtuális gyakorló szálloda világjárvány idején is lehetővé

teszi a szakmai gyakorlatot, valamint kommunikációs, önszerveződési, csapatmunka és üzleti készségek fejlesztését más országokból érkező hallgatókkal, ami a turizmusban a szakma számára fontos gyakorlati tapasztalatként értékelhető.

A témában végzett felmérés (lásd: Palenčíková és Repáňová, 2017) eredményei szerint a turisztikai alapképzésben tanuló szlovák hallgatók saját kommunikációs kompetenciáikat vélték a legkevésbé fejlettnak. A kutatások szerint a hallgatók általában az általános szakmai kompetenciákat tartják a legfontosabbnak jövőbeli karrierjük szempontjából. Ez a megállapítás egybevág Munar és Montan (2009) észrevételeivel, amelyekben az általános kompetenciákat nyilvánították a munkaerőpiac szempontjából legfontosabbnak. A felmérés szerint a hallgatók a legfontosabbnak az általános kompetenciákat vélik.

Ahhoz, hogy az idegenforgalmi szakokon, illetve tanulmányi programokon az általános és szakmai kompetenciáinak fejlesztése a megfelelő legyen, és elfogadható legyen a leendő munkáltatók követelményeinek és elvárásainak, szükséges a korszerű oktatási módszerek alkalmazása úgy az elméleti, mint a gyakorlati képzésben. A tanulmányban röviden bemutatott gyakorlószálloda a professzionális és transzverzális kompetenciák fejlesztésében is szerepet fog kapni. A hároméves projekttevékenység során alapos megfigyeléseket és felméréseket folytatunk majd annak érdekében, hogy a lehető

leghatékonyabb oktatási-fejlesztési teret alakítsuk ki, s általa kellő felkészítést kapjanak a jövő idegenforgalmi szakemberei.

Irodalom

- Akatieva, L., Batalova, L., Merzlyakova, G., Okonnikova, T. (2015) Developing Graduate Competency Model for Bachelors of Tourism In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 214, 2015, pp. 375-384, ISSN 1877-0428, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.666>
- Balcar, J., Karásek, Z., Šimek, M., Hodulík, M. (2014) *Metodika "Hodnocení výstupů ze vzdělávání a jiných aspektů vzdělávacího procesu absolventy a zaměstnavateli"*. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2014. 52 pp. Letöltés: 2016-03-13. Web: <http://www.slideshare.net/ipnkvalita/ipn-kvalita-hodnocenivystupuvezvedlavani>
- Blaško, M. (2010) *Rozvíjanie kľúčových kompetencií vo vzdelávaní*. Letöltés: 2021-09-13. Web: <https://silo.tips/download/rozvijanie-kuovych-kompetenciivozvedlavani-michal-blako-kip-tukoice>.
- Blaško, M. (2013). *Kvalita v systéme modernej výučby*. Aktualizované vydanie. Košice : Technická univerzita, 2013. 402 s. ISBN 978-80-553-1281-1.
- CEDEFOP (2012) *Curriculum reform in Europe. The impact of learning outcomes*. Thessaloniki: The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 202 s. ISBN 978-92-896-1153-4. Letöltés: 2016-02-10. Web: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5529_en.pdf
- CVTI SR (2016) *Vysokoškolská do praxe*. Letöltés: 2016-04-15. Web: <http://vysokoskolacidopraxe.cvti.sk/sk/o-projekte>
- Delamare Le Deist, L., Winterton, J. (2005). What Is Competence? In *Human Resource Development International*, Vol. 8 (2005), No. 1, pp. 27 – 46. ISSN 1367-8868. DOI: <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- Delors, J. (1996) *Learning – the Treasure Within*. Správa medzinárodnej komisie UNESCO pre vzdelávanie pre 21. storočie. ISBN: 92-3-103274-7. Letöltés: 2015-06-13. Web: <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590eo.pdf>
- DeSeCo (2005) *The Definition and Selection of Key Competencies. Executive Summary*. Letöltés: 2015-06-14. Web: <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/02.parsys.43469>.

- [downloadList.2296](#).
DownloadFile.tmp/2005.dskcexec
utivesummary.en.pdf
- Dimmock, K., Breen, H., & Walo, M. (2003). Management Competencies: An Australian Assessment of Tourism and Hospitality Students. *Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management*, 9(1), pp.12-26. DOI: [10.5172/jmo.2003.9.1.12](#)
- Dredge, D., Airey, D., Gross, M. J. (Eds.) (2015). *The Routledge Handbook of Tourism and Hospitality Education*. Oxon : Routledge, 2015. 602 pp. ISBN: 978-0-203-76330-8.
- Epstein, R. M., Hundert, E. M. (2002) Defining and Assessing Professional Competence. In *The Journal of American Medical Association*, Vol. 287(2), pp. 226-235. [online]. [cit. 2016-03-31]. DOI: [10.1001/jama.287.2.226](#)
- European Commission (2007) *Key competencies for lifelong learning. European Reference Framework*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 12 p. Letöltés: 2021-06-14. Web: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5719a044-b659-46de-b58b-606bc5b084c1>
- Eurydice (2012) *Developing Key Competences at School in Europe*. [online]. 4 p. [cit. 2021-06-13]. DOI: [10.2797/70623](#)
- Eurydice (2015) *The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report*. 304 p. ISBN 978-92-9201-847-4. DOI: [10.2797/128576](#)
- Fuchs, W., Balch, N. A. (2014). Duálne vzdelávanie v manažmente hotelierstva a pohostinstva. In *Economic Review of Tourism*, Vol. 47 (2) pp. 79 – 87. ISSN 0139-8660.
- Gúčík M., Vetráková, M., Kučerová, J. (2015) Terciárne vzdelávanie v cestovnom ruchu vo svetle nových trendov. In *Aktuální problémy cestovního ruchu „CESTOVNÍ RUCH: VÝVOJ - ZMĚNY - PERSPEKTIVY“*. Jihlava : Vysoká škola polytechnická, 2015. ISBN: 978-80-88064-09-1, pp. 71-81.
- Gunn CA. Issues in Tourism Curricula In *Journal of Travel Research*. 1998; 36(4), pp.74-77. DOI: [10.1177/004728759803600410](#).
- Hjalager, A. M. 2003. Global Tourism Careers? Opportunities and Dilemmas Facing Higher Education In *Tourism. Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, Vol. 2 (2003), č. 2, s. 26-38. ISSN: 1473-8376
- Jarolímková, L. (2013) Case study as a useful tool. In *Application of Modern and Classical Teaching Methods in Professional Education and Training for Tourism*. Prague : Oeconomica Publ.

- House, 2013, p. 36 - 47. ISBN 978-80-245-1990-6.
- Kolláriková, T. (2014) Prierezové kompetencie a „soft skills“ ako dôležité faktory vplyvu na zamestnateľnosť absolventov škôl. In *Sociálno-ekonomický rozbor*, Bratislava : NHF EU, Vol. 2 2014 (3), p. 31-41.
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (2016). *Národný kvalifikačný rámec Slovenskej republiky a prepojenie na úroveň Európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie*. Letöltés: 2015-06-14. Web: https://www.minedu.sk/data/files/289_Narodny%20kvalifikacny%20ramec%20SR_final.pdf
- Mlejnková, L. (2013) University education and practice. In *Application of Modern and Classical Teaching Methods In Professional Education and Training for Tourism*. Prague : Oeconomica Publ. House, 2013, p. 4-12. ISBN 978-80-245-1990-6.
- Munar, A. M., Montaña, J. J. (2009) Generic competences and tourism graduates. In *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Education*. 2009, Vol.8, No.1 pp.70-84. ISSN: 1473-8376. DOI: [10.3794/johlste.81.206](https://doi.org/10.3794/johlste.81.206)
- Repáňová, T., Palenčíková, Z. (2017) Competencies of Tourism Graduates In. Martin Bodža (ed.) *Economic theory and practice 2017* : conferenc proceedings, 03.10.2017-04.10.2017, Banská Bystrica : Belianum, 2018. - ISBN 978-80-557-1424-0. - ISSN 2585-9439, S. 523-531
- Rohlíková, L., Vejvodová, J. (2012) *Vyučovací metody na vysoké škole. Praktický průvodce výukou v prezenční i distanční formě studia*. Praha : Grada Publishing, 2012, 288 s. ISBN: 978-80-247-4152-9.
- Roľková, H. (2013). Možnosti rozvoja profesijnej kompetencie v edukácii dospelých. In LUKÁČ, M. (ed.). *Edukácia človeka – problémy a výzvy pre 21. storočie*. Prešov : Prešovská univerzita, 2013. s. 223-228. ISBN 978-80-555-0825-2.
- Tuning Education Structures in Europe. A Tuning Guide to Formulating Degree Programme Profiles. 2010. 96 p. Letöltés: 2021-03-31. Web: http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/Tuning_Guide_Degree_programme_profiles.pdf
- Tandlichová, E.(2010) Interpretácia kľúčových, komunikačných a digitálnych kompetencií vo výučbe cudzích jazykov na ZŠ. In *Cudzí jazyky v škole 7*, Nitra : UKF, 2010. 502769-LLP-1-2009-1-ES-COMENIUS-CMP, 2009-2012. Letöltés: 2016-03-26. Web: <http://www.helsinki.fi/integralteacher/seminars/papers.html>
- Tureckiová, M., Veteška, J. (2011) Význam kvalifikácií a kompetencií v

- profesním vzdělávání dospělých. In T. Janík, P. Knecht, & S. Šebestová (Eds.), *Smišený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu* (s. 62–67). Brno: Masarykova univerzita. Letöltés: 2021.11.16. Web: <http://www.ped.muni.cz/capv2011/sbornikprispevku/tureckiovaveteska.pdf>
- Turek, I. (2009) K problematice klíčových kompetencí. Nejlepší způsob ako sa učiť, je ničो robiť. In: *Manažment školy v praxi*, č.12, roč.4, 2009. ISSN 1336-9849, s. 2; 4-5.
- UNESCO (2015) *Transversal Competencies in Education Policy & Practice (Phase 1)*. UNESCO : Office Bangkok and Regional Bureau for Education in Asia and the Pacific (2015) 81 p. ISBN: 978-92-9223-509-3 Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf000023190>
- Vetráková, M. (2014) Uplatnenie absolventov cestovného ruchu Ekonomickej fakulty UMB na trhu práce. In *Folia turistica 4*. (CD-ROM). Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela – Ekonomická fakulta, 2014, s. 550 – 561. ISBN 978-80-557-0697-9.
- Wang, Y., Tsai, Ch. (2014) Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives. In *Journal of Hospitality & Tourism Education*, Vol. 26 (3), pp125-135, DOI: [10.1080/10963758.2014.935221](https://doi.org/10.1080/10963758.2014.935221)
- Woodruffe, Ch. (1992). What is meant by competency? In Boam, R., Sparrow, P. (eds). *Designing and achieving competency?* London : McGraw-Hill, s. 16-30.