

совершенствується контроль за якістю пропозиції товарів (робіт і послуг) на основі прозорості інформації про постачальника, при цьому постачальник несе всю повноту відповідальності за достовірність розміщеної в електронному каталозі інформації.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бюджетний Кодекс Республіки Узбекистан. Збірник законодавства Республіки Узбекистан, 2013 г., № 52-І; 2014 г., № 36, ст. 452.
2. І. Каримов. Доклад на розширеному засіданні Кабінету Міністрів, присвяченому итогам соціально-економічного розвитку країни в 2015 році і найважливішим пріоритетними напрямками економічної програми на 2016 рік. // [www.press-servis.uz](http://www.press-servis.uz) //16.01.2016
3. Стратегія реформи управління державними фінансами <http://www.adb.org/Documents/RRPs/UZB/41041-UZB-RRP.pdf>

### **Бабушко С. Р.**

доцент кафедри української та іноземної мов, Національний університет фізичного виховання і спорту України

### **Бабушко С. Р.**

доцент кафедри українського та іноземних мов, Національний університет фізичного виховання і спорту України

### **Babushko S. R.**

Associate Professor of Ukrainian and Foreign Languages Chair, National University of Physical Education and Sports of Ukraine

## **СТРАТЕГІЇ НАВЧАННЯ УПРОДОВЖ ЖИТТЯ В ТУРИСТИЧНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ СТРАТЕГИИ ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ЖИЗНИ В ТУРИСТСКОЙ СФЕРЕ УКРАИНЫ LIFE-LONG LEARNING STRATEGIES IN TOURISM INDUSTRY OF UKRAINE**

Сфера туризму в Україні стрімко та динамічно розвивається. Жага до нових знань, до нового досвіду спонукають людей до подорожей. Попри економічну кризу, війну, зменшення прибутків населення, українці продовжують подорожувати, змінивши закордонні поїздки на внутрішні, в межах своєї держави. Відтак, вітчизняна туристична інфраструктура продовжує

розвиватися і нагально потребує висококваліфікованих фахівців, здатних забезпечити обслуговування туристів на рівні міжнародних стандартів.

Для задоволення цієї потреби використовуються різні освітні ланки: формальна, неформальна, інформальна. Причому, особливої актуальності набувають останні дві, оскільки вони найоперативніше реагують на потреби туристичної сфери.

Інформаційно-комунікаційні технології та процеси глобалізації висувають нові виклики до суспільства і до будь-якої сфери діяльності людини в ньому, зокрема і до індустрії туризму. Передусім, це вимоги до кваліфікації фахівця та до його здатності адаптуватися до змін, набувати нових знань, умінь, навичок упродовж життя. Тому ціложиттєве навчання фахівців туризму в Україні є необхідною умовою подальшого розвитку індустрії. В цьому контексті особливої актуальності набувають стратегії навчання упродовж життя. Таким чином, **метою наукової розвідки** є аналіз наявних в Україні стратегій навчання фахівців туризму упродовж життя та розроблення рекомендацій щодо перспективних напрямів такого навчання. Для цього необхідно розглянути можливості формальної освітньої ланки; дослідити, які освітні можливості існують у неформальній освіті та які стратегії використовуються інформально.

Традиційно науковці виокремлюють три етапи професійної підготовки фахівців туризму [1, с. 225; 2]. І хоча термінологія певною мірою відрізняється, на першому етапі здійснюється профорієнтаційна робота та початкова туристична підготовка; на другому – власне професійна підготовка, тобто здобуття професії; на третьому післядипломна освіта, перепідготовка та підвищення кваліфікації. На думку дослідниці О. Фастовець, становлення вітчизняної системи підготовки фахівців сфери туризму можна вважати завершеним [2]. Така підготовка фахівця сфери туризму в Україні відображає чітку структуру, якій притаманна послідовність виокремлених етапів, їх наступність та неперервність. Однак, така класифікація етапів підготовки не відображає тих можливостей, якими може скористатися фахівець туризму, щоб не лише стати, але й залишатися високопрофесійним, конкурентоспроможним та мобільним на ринку праці.

Результатом трьох етапів підготовки фахівця сфери туризму є п'ять освітньо-кваліфікаційних рівнів: 1) кваліфікований працівник (офіціант, бармен, спортивний інструктор, покоївка, агент з організації туризму, інструктор з туристичного супроводу та ін.); 2) молодший спеціаліст (організатор туристичної та готельної діяльності, організатор подорожей і екскурсій); 3) бакалавр (екскурсовод, інспектор з туризму, фахівець з туристичного обслуговування та ін.); 4) спеціаліст (фахівець з готельної справи, туризмознавець, менеджер туризму та ін.); 5) магістр (науковий співробітник, викладач з туризмології, туристичного менеджменту екскурсознавства та ін.) [1, с. 226]. Усі зазначені освітньо-кваліфікаційні рівні підтверджують кваліфікацію

фахівця туризму свідоцтвом, сертифікатом чи дипломом і всі вони здійснюються в училищах, коледжах, інститутах, університетах, тобто інституційно. Такий процес набуття знань, умінь та навичок – структурований, він є науково і методично обґрунтованим. Отже, належать до формальної освітньої ланки.

Незважаючи на те, що на кожному із етапів підготовки фахівця сфери туризму в Україні існує низка можливостей неформального та інформального навчання, загалом вони залишаються поза увагою дослідників. Причину цього дослідниця Л. Соловей вбачає в несистемності, непостійності курсів, що пропонують перепідготовку та підвищення кваліфікації туристичних кадрів, на ринку освітніх туристичних послуг, у відсутності навчально-методичних комплексів, недосконалості змісту і структури навчальних програм, низькому рівні кваліфікації викладацького складу [1, с. 227]. Також серед причин низької ефективності курсів підвищення кваліфікації – невизнання результатів такого навчання державою, вітчизняними туристичними компаніями; відсутність мотивації працівників туризму до підвищення своєї кваліфікації; відсутність андрагогічної підготовки викладацького складу, яка охоплювала б принципи та особливості навчання дорослих – тих фахівців, що вже працюють у сфері туризму.

Ведучи мову про освітні стратегії упродовж життя, ми послуговуємося терміном «навчання». У межах формальної освіти цей термін є доцільним, оскільки педагог передає свої знання, уміння та навички майбутньому фахівцю. У межах неформальної та інформальної освіти цей термін може стати неоднозначним. Якщо неформальні можливості – це ті, що потребують тієї чи іншої форми систематичного інструктажу, зокрема для окремо взятого випадку (наприклад, навчитись управляти новим механізмом чи здійснювати певну процедуру, використовуючи технологічні новинки), то інформальне навчання має місце, коли працівники намагаються навчитися на своєму досвіді. Це може бути індивідуальна чи групова рефлексія свого досвіду, але не інструктаж. Таке навчання здійснюється упродовж виконання різних видів діяльності. При цьому, намір індивіда – не вчитися, а виконати певні робочі завдання. Тому у цьому процесі провідна роль належить не педагогу, а саме фахівцю, метою якого є засвоєння нових знань, умінь і навичок та використання їх на практиці у своїй трудовій діяльності. У цьому випадку доречно було б вживати термін «учіння», який краще відображає сутність того, чим фахівець туризму займається після отримання професійної освіти та диплому. У одній із попередніх наукових публікацій нами запропоновано та обґрунтовано використання терміну «учіння» для позначення процесу набуття нових компетентностей, який триває безперервно протягом усього життя людини [3, с. 74-78].

Варто відзначити, що динамічність розвитку сфери туризму відображається і на підготовці фахівців для неї. Зарубіжні вчені підкреслюють

цю залежність та обґрунтовують її. Так, Дж. Ф. Дженсен стверджує, що характер освітнього процесу і вимоги до навичок фахівців туризму нині можна описати фразою «Learn or Burn!» [4, с. 6]. Це означає «Навчись або згори!». Ця парадигма, на його переконання, набула особливої актуальності, оскільки ті, хто не готові навчатися та змінюватися просто виключається з цього бізнесу, не зважаючи на те, чи це екскурсовод, чи агент, менеджер готелю чи власник ресторану, чи будь-яка особа, що задіяна в туризмі. Всі, хто працює в туризмі, мають визнавати та приймати нові вимоги, мають змінюватися разом із змінами у сфері туризму, навчатися та використовувати нові знання на практиці. Такі, на думку Дж. Ф. Дженсена, є важливі передумови високої кваліфікації для працюючих в туризмі [4, с. 6].

З огляду на це, найбільш відповідною освітньою стратегією для фахівця туризму є його практичний досвід, набутий на робочому місці. Саме він може сприяти успіху у професійному та особистісному житті фахівця. Відтак, систематичне навчання та учіння на робочому місці може стати тією ефективною стратегією, що задовольнить освітні потреби самого фахівця та вимоги сфери туризму і ринку праці.

Навчання фахівця туризму на робочому місці під впливом цих вимог, трансформувалося від навчання оперативних чи функціональних навичок до навчання особистісного розвитку фахівця. Іншими словами, відбувся зсув від опанування технічними навичками до набуття м'яких навичок на робочому місці. Зміст такого навчання/учіння полягає в опануванні фахівцями туризму розмовними навичками, роботою в команді, лідерства, само-менеджменту, творчості, навичками слухання, мотиваційними навичками тощо.

Якщо удосконалення та розвиток технічних навичок безпосередньо сприяють підвищенню кваліфікації працівників та їх кар'єрному зростанню, то «м'які навички», на перший погляд, сприяють лише особистісному розвитку працівників. Однак, це не зовсім відповідає дійсності. Особистісний розвиток відіграє не таку помітну, проте не менш важливу роль. У цій ситуації мова йде вже не про навчання працівників, а про їх учіння – самокерований процес, в якому працівники самостійно здобувають нові знання, уміння та навички.

Навчання працівників на робочому місці вважають однією із традиційних, давно усталених і чітко визначених форм навчання персоналу. Проте сучасні аудіо-візуальні засоби, комп'ютерне забезпечення, інтернет-технології, які стали доступні для кожного працівника і без яких сьогодні неможливе будь-яке навчання, докорінно змінило і навчання фахівців туризму на робочому місці. Доступність і масове використання ІТ технологій спричинили зміни в формах, методах, змістові навчання працівників та корінним чином вплинули на навчання/учіння упродовж життя будь-якого фахівця. Завдяки технологічним інноваціям працівники здобули можливість навчатися тоді, коли їм це зручно, і там, де їм зручно, зі швидкістю, яка їм

притаманна, з можливістю перервати учіння, а потім його продовжити. Навчання стало мобільним.

Отже, стратегіями навчання/учіння фахівців сфери туризму упродовж життя в Україні є три етапи підготовки фахівця в межах формальної освіти, курси, навчання технічних та м'яких навичок фахівця на робочому місці та його учіння упродовж всього професійного та особистісного життя в межах неформальної та інформальної освіти.

Для ефективної реалізації зазначених стратегій на практиці необхідна законодавча підтримка з боку держави, спрямована на всебічну підтримку та подальший розвиток вітчизняної системи підготовки та професійного розвитку фахівця сфери туризму. Вивчення і використання прогресивного досвіду туристично-розвинених країн світу, у яких діє виважена, апробована система нормативно-правових документів, дозволить створити необхідні теоретико-методологічні засади для розробки відповідних нормативних документів у вітчизняній практиці.

Ще одним із пріоритетів, що стоять перед сферою туризму в Україні, є розробка професійних стандартів, узгодження кваліфікаційних рівнів та вимог до них, розробка механізмів оцінювання та об'єктивного підтвердження набутих фахівцем кваліфікацій, зокрема набутих неформально та інформально.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Соловей Л. С. Неперервна освіта як важлива умова підготовки висококваліфікованого фахівця сфери туризму в Україні // Науковий вісник кафедри ЮНЕСКО КНЛУ. – 2013. – Серія «Філологія. Педагогіка. Психологія». – Вип. 26. – С. 224-229.
2. Фастовець О. О. Інтерактивна модель викладання професійно-орієнтованих дисциплін майбутнім менеджерам туризму / О. О. Фастовець // Науковий вісник Донбасу. – 2012. - № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd\\_2012\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2012_2_14)
3. Бабушко С. Р. Професійний розвиток фахівців сфери туризму в США та Канаді: монографія; за наук. ред. проф. Л. Б. Лук'янової / Світлана Ростиславівна Бабушко. – К.-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2015. – 424 с.
4. Jensen J. F. Improving training in order to upgrade skills in the tourism industry / J. F. Jensen // Tourism Employment: Final Report of Working Group B. – Brussels: European Commission, June 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/enterprise /sectors /tourism/files/>