

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
КАФЕДРА МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ ТА КРАЇНОЗНАВСТВА

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Дудник І.М.
(підпис) (П.І.Б.)

«____» _____ 2022 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ СТУПЕНЯ «МАГІСТР» на тему:

**«ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ
ОСВІТИ В УКРАЇНІ»**

Виконавець: здобувач вищої освіти 5 курсу групи Т-512 **Яригіна Галина
Геннадіївна**

(студент, група, прізвище, ім'я, по батькові)

Керівник: к. геогр. н., доцент кафедри міжнародного туризму та країнознавства
Борисюк Оксана Анатоліївна

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Нормоконтролер: _____
(підпис)

Борисюк Оксана Анатоліївна
(П.І.Б.)

КИЇВ 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних відносин
Кафедра міжнародного туризму та країнознавства
Спеціальність 242 «Туризм»
ОПП: "Туризмознавство"

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
Дудник І.М.

(П.І.Б.)

« ____ » _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання дипломної роботи

Яригіна Галина Геннадіївна

(П.І.Б. випускника)

1. Тема роботи «ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ» затверджена наказом ректора від «22» вересня 2022 р. № 1627/ст.

2. Термін виконання роботи: з "5" вересня 2022 р. по "30" листопада 2022 р.

3. Вихідні дані роботи: у роботі використано наукові положення щодо організації та розвитку систем підготовки кадрів, здійснення інноваційних проєктів в освітній діяльності в цілому, методи дослідження систем управління, а також загальнонаукові методи пізнання: діалектичний, абстрактно-логічний, статистичний, функціональний, методи системного аналізу та синтезу, еволюційний, історичний.

4. Зміст пояснювальної записки:

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ

5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: Рис. 1.1. Структурні підрозділи, що репрезентують туристичну галузь України, Рис. 1.2. Характеристика державного регулювання на світовому туристичному ринку, Рис. 2.1. Переваги європейської моделі вищої освіти, Рис. 3.1. Проблеми у підготовці кадрів для сфери туризму

6. Календарний план-графік

№ з/п	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Проаналізувати літературні та інші джерела з проблеми дослідження.	22.08 - 26.08 2022 р.	Виконано
2.	Обґрунтувати об'єкт, предмет дослідження, сформулювати завдання і мету. Написати вступ.	27.08 - 31.08 2022 р.	Виконано
3.	Дослідження сучасного стану та перспектив розвитку туризму як передумови становлення туристичної освіти.	01.09 - 15.09 2022 р.	Виконано
4.	Вивчення державного регулювання туристичної галузі та туристичної освіти. Розкриття методів наукового пізнання змісту туристичної освіти.	16.09 - 27.09 2022 р.	Виконано
5.	Визначення особливостей системи підготовки фахівців з туризму в закладах вищої освіти в Україні та закордоном. Дослідження перспективних напрямків розвитку туристичної освіти.	28.09 - 19.10 2022 р.	Виконано
6.	Узагальнити результати проведеного дослідження, сформулювати висновки	20.10 - 02.11 2022 р.	Виконано
7.	Підготувати доповідь на попередній захист, розробити демонстраційні матеріали.	29.10 - 02.11 2022 р.	Виконано
8.	Провести роботу над зауваженнями після попереднього захисту дипломної роботи.	03.11 - 10.11 2022 р.	Виконано
9.	Захист дипломної роботи		

7. Дата видачі завдання: «22» серпня 2022 р.

Керівник дипломної роботи: _____
(підпис керівника)

Борисюк О.А.
(П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання: _____
(підпис випускника)

Яригіна Г. Г.
(П.І.Б.)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Перспективи розвитку туристичної освіти в Україні»: 82 стор., 5 рис., 4 таблиці, 50 літературних джерел та 2 додатки.

Об'єкт дослідження – освітні установи та підприємства індустрії туризму, що розглядаються як складові елементи системи підготовки кадрів.

Предмет дослідження – перспективи розвитку туристичної освіти в Україні.

Мета ВКР полягає в розробці теоретико-методологічного підходу до формування системи професійної підготовки кадрів для індустрії туризму в Україні.

Методи дослідження: ВКР заснована на використанні методів системного підходу, експертних оцінок, моделювання, методу оцінки достовірності якісних та кількісних статистичних показників, на основі принципів та методів стратегічного управління та інформаційних технологій, спрямованих на підвищення їх конкурентоспроможності та ефективності функціонування в умовах ринкового середовища, що змінюється.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що використання його результатів дозволить:

- активізувати інтеграційні процеси у системі підготовки кадрів з використанням сучасних інформаційних технологій;
- ліквідувати технологічне відставання від світового рівня, сприяти інтеграції у світову економіку як рівноправного партнера;
- забезпечити єдину державну політику в галузі розробки та реалізації заходів щодо збереження та розвитку кадрового потенціалу України в сфері туризму.

ТУРИЗМ, ТУРИСТИЧНА ОСВІТА, СИСТЕМА ОСВІТИ, ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА, ФАХІВЕЦЬ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ, ПРАКТИЧНА СКЛАДОВА ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ, ПІДГОТОВКА КАДРІВ, СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	11
1.1. Сучасний стан та перспективи розвитку туризму як передумови становлення туристичної освіти.....	11
1.2. Державне регулювання туристичної галузі та туристичної освіти.....	17
1.3. Методи наукового пізнання змісту туристичної освіти	21
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	27
2.1. Зміст та структура вищої освіти туристичної галузі в європейських країнах	27
2.2. Специфіка підготовки фахівців з туризму у закладах вищої освіти в Україні	33
2.3. Аналіз територіальної диференціації кількісних показників в Україні	37
Висновки до розділу 2.....	40
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ.	42
3.1. Проблеми у розвитку системи туристичної освіти.....	42
3.2. Пропозиції щодо вдосконалення системи підготовки фахівців з туризму	46
3.3. Оцінка ефективності запропонованих пропозицій	55
Висновки до розділу 3.....	65
ВИСНОВКИ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ.....	76

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЗВО – заклад вищої освіти

ПТО – професійна туристична освіта

ЄС – Європейський Союз

ВСТУП

Актуальність теми. Ринок туристичних послуг зараз перебуває у дуже нестабільній ситуації, яка динамічно змінюється. Вплив нової коронавірусної інфекції і, як наслідок, загальносвітової пандемії, загальмував розвиток міжнародного туризму. Водночас, у рамках внутрішніх напрямів туристична галузь функціонує і внутрішній туристичний потік збільшується. Багато українських туристів, які звикли відпочивати за кордоном, а тепер змушені відпочивати на вітчизняних курортах через обмеженість та додаткові вимоги у міжнародних поїздках, висувають досить високі вимоги до туристичного обслуговування на теренах України. А це може забезпечити лише кваліфіковані фахівці в галузі туризму та індустрії гостинності. Саме від їх рівня освіти, практичних навичок залежить можливість надання якісних послуг.

Представники туристичної галузі хочуть бачити у випускниках вузів компетентних фахівців, здатних швидко опанувати професійні знання та навички. Для підвищення якості підготовки кадрів для сфери туризму та гостинності слід звернутися до зарубіжного досвіду у цій галузі, зокрема європейського. При здійсненні підготовки майбутніх спеціалістів в умовах ЗВО, повною мірою слід застосовувати як вітчизняні галузеві професійні стандарти, так і міжнародні вимоги.

При цьому базою для того, щоб якість туристичних послуг ставала вищою, служить аналіз практики впровадження вітчизняних та зарубіжних професійних стандартів, їх змісту, підходів, формату, структури. Розвиток системи професійної туристичної освіти (далі – ПТО) став визначальним вектором національної та світової економіки, а також великим соціокультурним феноменом міжрегіонального та міжнародного співробітництва.

Розвиток туризму актуалізує проблему підготовки кадрів у системі професійної туристичної освіти. Ця проблема повинна враховувати контроль над технологіями, якістю туристичного продукту, зв'язку з фундаментальними та прикладними науковими дослідженнями, системами раннього оповіщення та моніторингу сфери туристичної діяльності, регіонального співробітництва та розвитку.

Кваліфікаційне поле ПТО має тенденцію до розширення в міру диверсифікації туристичного продукту, появи різноманітних нових туристичних кваліфікацій. Якщо туризм кінця ХХ століття – це туризм однаків і найтоншого прошарку професійно-кваліфікаційних кадрів, то туризм ХХІ століття зажадав багаторівневу цілісну туристично-кваліфікаційну структуру і безперервну систему ПТО.

По мірі розвитку різноманітних векторів туристичної діяльності (індустрії туризму, гостинності, анімації, рекреації, курортів, спортивного туризму, екскурсій, екологічного туризму) кваліфікаційне поле туризму розширюється внаслідок появи кваліфікаційних вимог та запитів на нові види праці, знань, умінь, навичок. Відбувається становлення нових напрямів туризму, а звідси цілого комплексу спеціалізацій та спеціальностей, у яких виникають науково обґрунтовані комплекси та школи туризму.

Поки в Україні відсутня єдина концепція і методологія безперервної підготовки кадрів для ринку туризму. З одного боку, в українській професійній туристичній освіті ще не накопичено достатній досвід підготовки висококваліфікованих кадрів, з іншого – сліпе копіювання зарубіжного досвіду неефективне, оскільки галузеві системи підготовки кадрів у розвинених країн спрямовані на вирішення завдань розвитку національного туризму в рамках світового туристичного ринку, в якому частка України незначна.

Узагальнення накопиченого теоретичного та практичного досвіду показало, що багато актуальних питань розвитку системи підготовки кадрів для індустрії туризму не знайшли належного наукового відображення. У існуючих роботах недостатня увага приділяється як системі підготовки кадрів для індустрії туризму загалом, так і окремим її складовим: немає необхідного методологічного обґрунтування професійної системи підготовки кадрів; відсутні моделі прогнозу потреби у фахівцях для сфери туризму; проблеми підготовки кадрів у регіонах не отримали системного та аргументованого висвітлення. Вищевикладене зумовило актуальність, мету та завдання дослідження.

Мета і завдання дослідження. Мета Випускної кваліфікаційної роботи полягає в розробці теоретико-методологічного підходу до формування системи професійної підготовки кадрів для індустрії туризму в Україні.

На основі визначеної мети були поставлені такі завдання:

- дослідити сучасний стан та перспективи розвитку туризму як передумови становлення туристичної освіти;
- розглянути державне регулювання туристичної галузі та туристичної освіти;
- визначити методи наукового пізнання змісту туристичної освіти;
- розкрити особливості системи підготовки фахівців з туризму в закладах вищої освіти в Україні та закордоном;
- визначити перспективні напрямки розвитку туристичної освіти.

Об'єкт дослідження – освітні установи та підприємства індустрії туризму, що розглядаються як складові елементи системи підготовки кадрів.

Предмет дослідження – перспективи розвитку туристичної освіти в Україні.

Методи дослідження. Випускна кваліфікаційна робота заснована на використанні методів системного підходу, експертних оцінок, моделювання, методу оцінки достовірності якісних та кількісних статистичних показників, на основі принципів та методів стратегічного управління та інформаційних технологій, спрямованих на підвищення їх конкурентоспроможності та ефективності функціонування в умовах ринкового середовища, що змінюється.

У роботі використано наукові положення щодо організації та розвитку систем підготовки кадрів, здійснення інноваційних проєктів в освітній діяльності в цілому, методи дослідження систем управління, а також загальнонаукові методи пізнання: діалектичний, абстрактно-логічний, статистичний, функціональний, методи системного аналізу та синтезу, еволюційний, історичний.

Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічного підходу до формування системи підготовки кадрів для індустрії туризму стосовно умов модернізації та розробки методичних рекомендацій щодо

вдосконалення кадрового потенціалу галузі, що забезпечують її стійкий та конкурентний розвиток.

Новизна дослідження полягає у наступному:

- виявлено характерні для української системи підготовки кадрів в галузі туризму основні протиріччя між вимогами інтегративної професійної підготовки фахівців та існуючими науковими основами теорії та методології професійної освіти;
- розроблено з урахуванням аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду підготовки кадрів в сфері туризму концептуальний підхід до реформування вітчизняної системи підготовки кадрів, що базується на таких основних положеннях: тісній співпраці освітніх установ з галуззю; наявністю великої кількості інтенсивних курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки; створення єдиної системи моніторингу ринку праці та освітніх послуг; використання різних форм навчання, у тому числі дистанційних, при різноманітних формах та видах контролю;
- сформульовані рекомендації щодо формування пріоритетних напрямів модернізації системи підготовки кадрів у сфері туризму.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає в тому, що основні теоретичні положення та висновки, які містяться в роботі, роблять певний внесок у теорію управління професійною підготовкою кадрів і можуть бути використані при подальшому вдосконаленні та модернізації систем підготовки кадрів.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що використання його результатів дозволить:

- активізувати інтеграційні процеси у системі підготовки кадрів з використанням сучасних інформаційних технологій;
- ліквідувати технологічне відставання від світового рівня, сприяти інтеграції у світову економіку як рівноправного партнера;
- забезпечити єдину державну політику в галузі розробки та реалізації заходів щодо збереження та розвитку кадрового потенціалу України в сфері туризму.

Апробація отриманих результатів. _____

Публікації. _____

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

1.1. Сучасний стан та перспективи розвитку туризму як передумови становлення туристичної освіти

Нині туризм є однією із найбільш динамічних і високоприбуткових галузей світової економіки, яка виступає серед найважливіших факторів соціально-культурного розвитку, що сприяють підвищенню рівня та якості життя населення. Широта функцій туризму дозволяє використовувати його як дієвий інструмент стимулювання соціально-економічного зростання господарювання.

Функції туризму насамперед проявляються на територіях конкретних регіонів, а можливості розвитку визначаються умовами регіонів. Тому розгляд туризму як інструменту соціально-економічного розвитку особливо актуальний з позиції регіонального підходу. Для України цей підхід має винятково важливе значення через різну територію (море, гори, степи) та істотну диференціацію регіонів за характером умов розвитку туризму [1, с.15].

Сьогодні туристичну галузь України репрезентують такі структурні підрозділи (Рис.1.1):

1. Соціальний туризм, що займається організацією змістовного оздоровлення та відпочинку соціально незахищених верств населення за найнижчими доступними цінами.

2. Молодіжний і дитячий туризм, що виходить з потреб вироблення системного підходу до молодіжної політики, сприяння духовному і фізичному розвитку підростаючого покоління, виховання у нього патріотизму.

3. Сімейний (зелений) туризм, або агротуризм, дає змогу міським жителям відпочити у сільській місцевості, відвідати місцеві пам'ятки, ознайомитися з побутом сучасних селян і народними традиціями і, за бажанням, взяти участь у сільськогосподарських роботах.

4. Оздоровчо-спортивний туризм, що виник з ініціативи туристів-аматорів, поєднує спорт і відпочинок, виховує патріотизм і національну свідомість.

5. Екскурсійна діяльність полягає у вивченні багатих екскурсійних ресурсів різних регіонів нашої країни, що сприяє усвідомленню глибинного національного, духовного коріння і традицій українського народу [2, с.86].



Рис.1.1. Структурні підрозділи, що репрезентують туристичну галузь України
Джерело: складено авторкою за [2]

В останні два десятиліття велике значення туристичний ринок набув і в Україні, активно розвиваючись і формуючи новий імідж як для внутрішніх споживачів, так і для іноземних туристів. Із закриттям кордонів через пандемію Ковід–19 в Україні з'явилися додаткові переваги щодо розвитку внутрішніх напрямів. Навіть під час відкриття кордонів спостерігається позитивна динаміка на ринку. Примітно, що туризм у кризових ситуаціях є достатньо вразливим видом економічної діяльності, який швидко реагує на ті зміни, які відбуваються. В той же час, період відновлення буває відносно нетривалим. При цьому попит на туристичні продукти та послуги скорочується, але повністю не згасає [3, с.19].

Зниження світових туристичних потоків посилює конкуренцію в сфері туризму. Специфіка управління даним видом економічної діяльності полягає у тому, що для її розвитку зусиль приватного сектора недостатньо. Туризм передбачає формування відповідної інфраструктури, яка потребує величезних фінансових витрат, що є неможливим без участі держави. Стандарти та регламенти організації визначають правила поведінки персоналу, виконання ним своїх посадових обов'язків. У зв'язку з цим зростає значення стандартизації у сфері кадрової політики. В умовах фінансової та економічної кризи для керівників туристичних підприємств стає очевидним, що для збільшення завантаження та рівня прибутковості своїх підприємств, необхідно суттєво змінювати ставлення до питань корпоративної культури, головною складовою якої є стандарти та регламенти у галузі управління персоналом [4, с.106].

Однією з характерних рис третього тисячоліття є високий рівень інтеграції глибокого взаємопроникнення соціально-культурної, науково-технологічної та освітньої сфер людської діяльності. Сучасні тенденції формування ринку праці передових технологічних держав світу, аналіз можливих сценаріїв розвитку галузей економіки, особливостей ринку праці в умовах перехідної економіки, розвитку прогресивних технологій і потреба галузей економіки в кваліфікованих фахівцях, свідчать про неухильне зростання частки фахівців у сфері туризму у світовому та вітчизняному ринку праці.

Стійкість індустрії туризму у складних обставинах обумовлена еластичністю попиту на туристичні послуги, постійною потребою сучасного споживача у дозвіллі та подорожах. Так, скажімо, якщо ми маємо справу із погіршенням економічної ситуації, то зростає попит на бюджетні туристичні поїздки. Якщо стикаємося з несприятливою політичною обстановкою, то спостерігаємо переорієнтацію туристичних потоків у нові регіони тощо [5, с.91].

Враховуючи вплив коронавірусних обмежень і значне зниження іноземних туристів, питання розвитку внутрішнього туризму є актуальним. Такі стримуючі зовнішні чинники, як: нестабільна політична обстановка у низці країн, коронавірусні обмеження, необхідно розглядати як додаткову можливість у розвиток внутрішнього

туризму, що дозволить, по-перше, скоротити втрати від міжнародного туризму, по-друге, підвищити інтерес до внутрішніх напрямів, зокрема усередині регіонів.

Отже, у середньостроковій перспективі національна туристична галузь може розширити власний ринок за допомогою залучення туристів, раніше орієнтованих зарубіжні ринки. І за найближчі 2-3 роки створити такі умови розвитку галузі внутрішнього туризму, щоб переорієнтувати цю тенденцію і на довгострокову перспективу, враховуючи існуючий високий туристичний потенціал України [6, с.177]. Проте переорієнтація споживача на внутрішній ринок вимагає розробки та вдосконалення конкурентоспроможного туристичного продукту, розвитку інфраструктури, забезпечення якісних та доступних туристичних послуг на території країни, кваліфікованих кадрів, а також необхідно враховувати останні тренди розвитку галузі, цікавіші та затребуваніші напрямки туризму для привернення уваги та підвищення інтересу до своєї дестинації.

Основним завданням в умовах постпандемії є підвищення інтересу населення до внутрішнього туризму за рахунок запуску нових напрямків, створення якісних та різноманітних туристичних продуктів, підвищення доступності та якості послуг, що надаються. Отже, за нинішніх умов першорядною стала задача знайти гідні виходи з кризи, яка, як уже було зазначено вище, багато в чому залежатиме від ефективності заходів державної підтримки.

У світі збільшується значення туристичної освіти як найважливішого чинника розвитку галузі, економіки та суспільства загалом. Головне завдання освітньої політики у сфері туризму на сучасному етапі – це досягнення сучасної якості освіти, її відповідності актуальним потребам особистості, суспільства, держави з урахуванням міжнародних стандартів [7, с.91].

Сучасний етап розвитку вищої професійної освіти в туризмі відповідає процесу формування туризму як міждисциплінарної галузі знання. Перші програми професійної підготовки кадрів у сфері туризму з'явилися у вузах у рамках факультетів готельного бізнесу, географії чи економіки. В останнє десятиліття минулого століття у вузах Європи і в Україні в тому числі, відбулося різке збільшення кількості факультетів туризму, у той же час галузь знання про туристичний бізнес

набули особливої форми у так званому «корпусі знання про туризм», прийнятому у Великій Британії, який є основою розвитку туристичної освіти на загальноєвропейському рівні [8, с.17].

Не так давно увагу дослідників привернули соціальні, психологічні, культурологічні питання туризму, що є проявом виникнення нового етапу у розвитку галузі знання про туризм, а в освіті це супроводжується інтеграцією програм туризму та відпочинку. Природно, що звернення педагогіки та психології до вивчення різних аспектів туризму стане основою розвитку партнерської взаємодії наукових та освітніх суспільств країн Європи в цілому.

У той же час стрімке накопичення емпіричних знань про туризм призводить до зростання різноманітності підходів до проектування методологічних, теоретичних та практичних складових професійної підготовки кадрів для сфери туризму. Це зумовлено специфікою національних освітніх систем, різними умовами та рівнем розвитку місцевих індустрій туризму та їх секторів, відмінностями в історичному становленні вузів та програм з туризму, специфікою соціокультурних середовищ, що загалом ускладнює соціалізацію знання та перетворення їх на оперативний інструментарій розвитку туризму.

Проблема взаємин між сферою освіти та галуззю не нова. Навіть за часів загальної безкоштовної освіти та обов'язкового працевлаштування фахівців, вона була значуща та актуальна. В умовах формування ринкових відносин проблема ще більше загострилася, бо виникла потреба у створенні цілісної концепції розвитку професійної освіти, яка дозволила б досягти прогресивних змін і більш високих якісних характеристик при задоволенні потреб як споживачів освітніх послуг, так і підприємств галузі [9, с.26].

Сучасне суспільство, засноване на конкуренції, заохочує людей досягати найкращих результатів. Саме тому випускники ЗВО стали визначати загальний «фон» на ринку праці, а найціннішою групою зайнятих стали працівники, які мають вчені ступені. Інтелектуальна еліта стала домінуючим класом у всіх розвинених країнах. Для того, щоб туристичний бізнес розвивався активно та успішно, має бути забезпечений ефективний процес підготовки професійних кадрів. У цьому процесі

має бути врахована зарубіжна практика професійної туристичної освіти, а також мають активно використовуватись професійні стандарти, впроваджуватися компетентнісний підхід. На сучасному етапі розвитку вітчизняного туристичного бізнесу потрібні якісно нові результати підготовки майбутніх спеціалістів в умовах ЗВО [10, с.151].

Представники туристичної індустрії орієнтуються на прагматичні інтереси своїх підприємств. Їм потрібні фахівці, які володіють конкретними навичками, здатні швидко професійно адаптуватися. А навчальні заклади своєю основною метою вважають підготовку фахівців із широким світоглядом, гарною сприйнятливістю до інновацій, які вміють самостійно мислити, систематизувати та аналізувати факти та явища, виділяти причинно-наслідкові зв'язки. Підготовка таких фахівців вимагає хорошої теоретичної бази та оволодіння методами наукового аналізу, у тому числі системного, комплексного та процесного підходу.

Фахівець, який не отримав глибоких знань у галузі теоретичного менеджменту, ніколи не зможе повною мірою осмислити стандарти обслуговування, тому що базою для раціоналізації його праці є роботи американського дослідника Ф. Тейлора, засновника школи наукового управління. Звичайно, навчитися добре працювати в рамках стандарту можуть і люди, які не мають вищої освіти. Але вони ніколи не зможуть проаналізувати існуючі стандарти, а тим паче створити нові.

Підготовка кваліфікованих фахівців – справа трудомістка і тривала, у розвинених країнах на навчання та становлення фахівців високого рівня потрібно від 10 до 15 років. Однак не слід ототожнювати людину, яка має якісь дуже цінні навички (володіння іноземною мовою, знання прикладних комп'ютерних програм), з професійно підготовленим фахівцем. Адже процес освіти складний, комплексний і його не можна відокремити від процесу виховання, у тому числі морального, естетичного та соціального. Справжній фахівець зростає лише у колективі. Саме там він навчається працювати в команді, набуває цінних комунікативних якостей, саме на цьому етапі формується його почуття відповідальності, обов'язку, власна позиція [11].

На сторінках професійних видань, на конференціях та семінарах нинішні керівники з гордістю говорять про свою освіту, наголошуючи на тому, що саме професійна школа сформувала їх як фахівців, дала необхідні знання та навички. Проте, поруч із розумінням ролі професійної школи керівники нерідко виявляють егоїзм роботодавця й часом не обґрунтовано критикують сучасну туристичну освіту. Звичайно, було б неправильно замовчувати серйозні проблеми та труднощі становлення професійної майстерності туризму та гостинності.

Навчальні заклади практично працюють «наосліп»: готують стільки фахівців, скільки можуть. Це ускладнює працевлаштування молодих спеціалістів, не забезпечує конкретних потреб підприємств. На основі галузевих професійних стандартів можливе оновлення діючих та запровадження нових освітніх стандартів професійної освіти, що передбачають якісне та змістовне поліпшення підготовки кадрів в умовах зміни співвідношення теоретичних та практичних блоків, посилення мовної та інформаційної підготовки, вивчення сучасних світових технологій організації в галузі туризму. Тільки їх повне поєднання може бути основою для підготовки сучасних висококваліфікованих фахівців.

1.2. Державне регулювання туристичної галузі та туристичної освіти

Сучасний туризм у всьому розмаїтті його видів та форм, зі зростанням та диверсифікацією туристичних дестинацій, з розвитком унікальних технологій просування туристичного продукту та обслуговування був би немислимий без людських ресурсів. Навіть в інформаційному суспільстві споживачі очікують на людську участь на всіх етапах бронювання та споживання туристичного продукту. Це той людський контакт, «людський дотик», потребу якого відчують сучасні туристи XXI століття. Це означає, що в епоху глобалізації та в час інформатизації необхідність підготовки високопрофесійних кадрів для туризму не тільки не втрачається, а навпаки, стає більш складним і різнобічним процесом.

Туризм в Україні нині визнається пріоритетною галуззю економіки, його стану та розвитку держава приділяє пильну увагу. До 2025 року Україна може увійти до

першої десятки країн світу, які забезпечують популярні напрямки міжнародного туризму. При цьому одним із ключових завдань у вирішенні цієї проблеми є створення сучасної конкурентоспроможної системи підготовки кадрів для індустрії туризму.

Досвід різних країн показує, що успіх розвитку туризму залежить від того, як на державному рівні сприймається ця галузь, наскільки вона користується державною підтримкою. Хоча необхідність державного регулювання у сфері туризму очевидна, реалізація його потребує особливого підходу. З одного боку, сфера туризму як багатогалузевий комплекс відчуває потребу в координації своєї господарської діяльності набагато сильніше, ніж будь-яка інша; з іншого боку, надмірна державна присутність та регламентація пригнічує прояв підприємницької ініціативи, яка є основою становлення та розвитку ринкових відносин [12, с.422].

Крім того, сфера туризму має величезне економічне, політичне та соціально-культурне значення для кожної країни, внаслідок чого формування державних органів управління є досить складним процесом. Світова практика свідчить, що ідеальної формули, яка б дала можливість державі створити оптимальну структуру управління туристичною сферою, не існує.

Вивчаючи принципи державного регулювання туристичної діяльності, можна виділити кілька характерних позицій, присутніх на світовому туристичному ринку на даний час (Рис.1.2.) [13, с.6]:

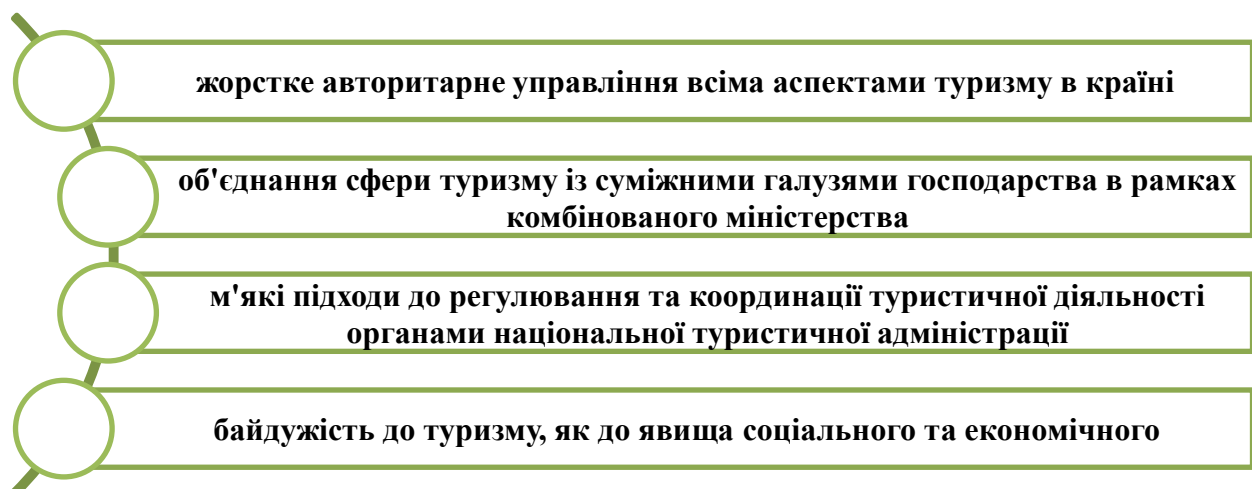


Рис.1.2. Характеристика державного регулювання на світовому туристичному ринку
Джерело: [13]

Таким чином, зараз існують різні організаційні системи управління туризмом – від самостійних чи суміжних міністерств до національних адміністрацій, які безпосередньо підпорядковані уряду. Крім того, деякі країни світу здійснюють управління туристичною діяльністю лише на рівні регіональних органів державної влади, інші – не мають державних важелів на сферу туризму взагалі. Різноманітність цих форм пояснюється специфікою соціально-економічних та політичних умов розвитку окремих держав, ступенем значущості туризму в національній економіці, рівнем розвитку ринкових відносин, масштабами туризму в різних країнах.

Слід зазначити, що з виконання своїх функцій державна структура у сфері туризму має встановлювати відносини з міністерствами економіки, фінансів, торгівлі, культури, освіти, сільського господарства, транспорту тощо. При цьому в туристичному секторі економіки дуже складно досягти компромісу між організацією ефективної міжвідомчої взаємодії та необхідним рівнем децентралізації [14, с.63].

Проте, можна припустити, що у міжнародній практиці сформувалися чотири основні моделі державного регулювання сферою туризму. Сутність такого моделювання полягає у визначенні ступеня державного втручання в організацію діяльності туристичного сектору. Так, перша модель передбачає створення самостійного міністерства туризму, яке наділяється великими повноваженнями у розвитку цієї сфери. У кожній наступній моделі вплив центрального органу виконавчої влади на туристичну галузь поступово зменшується, аж до повної відсутності в деяких країнах.

Для здійснення розумної політики державного регулювання ринку зайнятості у галузі туризму необхідно враховувати комплекс факторів, у тому числі й відмінність норм національного трудового законодавства. Прогнози потреби у фахівцях певних професій, що залучаються до створення та реалізації комплексного туристичного продукту, неспроможні здійснюватися виключно з урахуванням побудови трендових моделей з використанням аналогічних показників минулих років, оскільки необхідно враховувати взаємний вплив інших секторів національної економіки та потреби у міжгалузевих зв'язках [15, с.99].

Це необхідно враховувати під час планування системи професійного навчання у межах спеціальностей, затребуваних в тій чи іншій галузі. Незважаючи на скорочення традиційних професій та видів зайнятості, з розвитком інноваційних туристичних продуктів зростає попит на альтернативні спеціальності, збільшується і абсолютна кількість туристичних компаній, тому позитивні прогнози міжнародних туристичних організацій, щодо зростання зайнятості у сфері туризму, є цілком обґрунтованими [16, с.37].

Законодавча основа державного регулювання туристичної діяльності в Україні складається із Закону України «Про туризм» [17] та прийнятих відповідно до нього державних законів та нормативно-правових актів України. Держава, визнаючи туристичну діяльність як одну з пріоритетних галузей національної економіки, здійснює її регулювання відповідно до таких принципів:

- сприяти туристичній діяльності та створювати сприятливі умови для її розвитку;
- визначати та підтримувати пріоритетні напрямки туристичної діяльності;
- формувати уявлення про Україну як країну, сприятливу для туризму;
- здійснювати підтримку та захист українських туристів, туроператорів, турагентів та їх об'єднань [17].

Однією з основних цілей державного регулювання туристичної діяльності є забезпечення права громадян на відпочинок, свободу пересування та інших прав при здійсненні подорожей. Держава сприяє розвитку туристичної діяльності у вигляді сприяння у підготовці кадрів, організації наукових досліджень, у сфері туристичної промисловості, забезпеченню картографічною продукцією та інші методами. За допомогою держави українські туристи, туроператори, турагенти та їх об'єднання беруть участь у міжнародних туристичних програмах. Правовою основою міжнародного співробітництва у сфері туризму є міжнародні договори України.

Основою нормативно-правовою базою регулювання вищої туристичної освіти є Закон України «Про вищу освіту», «Про

освіту»; «Стандарті вищої освіти України: бакалаврський рівень, галузь знань «Сфера обслуговування», спеціальність «Туризм»» та ін.

1.3. Методи наукового пізнання змісту туристичної освіти

Основна специфіка професійної туристичної освіти полягає в унікальності об'єкта, множинності суб'єктів, а також подвійного предмету в туризмі: з одного боку, це комплексу послуг індустрії гостинності, з іншого – сам турист. Усе це вимагає особливої понятійної бази, яка, поруч із традиційними (загально-професійними) поняттями, здатна дати специфічне, туристичне, тлумачення реальності.

Засобом якісного розв'язання складних завдань педагогіки туризму є методологічне обґрунтування досліджень, тому що від якості, обґрунтованості та достовірності рекомендацій залежить зміст, організація та результат туристсько-педагогічного процесу взагалі та туристського виховання, зокрема [18, с.102].

Актуальність методологічної проблематики у розрізі педагогіки туризму визначається особливостями етапу пізнання, на якому знаходиться сучасна наука про туризм, а також особливостями туристської практики. Нові туристські знання виходять за межі традиційної системи понять. Наприклад, це проблеми діалектичного сполучення національних традицій у вихованні туриста із загальнолюдськими цінностями виховання, впровадження в практику туристської освіти гуманістичних ідей і педагогіки співробітництва, побудова аксіологічної системи туристського виховання тощо. Це обумовлює необхідність внесення нових понять і категорій до теорії та методики виховання.

Орієнтацію на методологічні проблеми обумовлюють також нові соціальні завдання, що впливають із соціально-економічних потреб туризму. Виходячи зі змісту туризму, особливостей та перспектив розвитку, який має переважно виховний характер, у педагогіці туризму можна виокремити два категоріальні поєднання –

«теорія і практика виховання, навчання і розвитку фахівця сфери туризму» та «теорія і практика виховання, навчання і розвитку особистості в туризмі». Безсумнівно, ці категорії є найбільш загальними для педагогіки туризму та історичних перспектив її розвитку. В зв'язку з цим варто окреслити основні установки парадигми, в яких може розвиватися педагогіка туризму, які за суттю своєю близькі до установки парадигм розвитку психолого-педагогічних знань у філогенетичному і онтогенетичному вивченні ними сутності людини.

Натуралізм як співвідношення «людина – природа», де поход-будь-якої психічної функції пояснюється біогенетичною програмою, природною здатністю людини. В даному випадку для педагогіки туризму важливо застосувати подвійну причинну детермінацію: в якостях і виявах психічного віддзеркалюються біогенетичні перетворення, а в психічних функціях – наслідок пристосування індивіда до природного і соціального середовища. Формування особистості у цій парадигмі зводиться до визрівання і вікової дорослості, невтручання в процеси психічного розвитку засобами педагогіки туризму [7, с.17].

Соціоморфізм характеризується співвідношенням «людина – суспільство». Людина вважається соціальним індивідом, сутність якого – не в природі, не в ньому самому, а в суспільстві. Це найбільш характерна установка для етапу розвитку туризму за радянських часів. Процеси формування в цій парадигмі мають цільову детермінацію і описуються теоретичною схемою «індивід – соціальна структура», а сенс формування особистості в даній парадигмі туризму – соціалізація індивіда, формування внутрішнього світу людини за заданими нормами, зразками, мірками. Така практика в педагогіці туризму постає в тозі масового туризму.

Гносеологізм, що передбачає: пізнавальне ставлення людини до світу є висхідним і фундаментальним, воно визначає і забезпечує будь-які інші ставлення. Когнітивний підхід ґрунтується на класичній методологічній схемі раціоналізму Нового Часу «S – O» (взаємодія суб'єкта і об'єкта, результатом яких є певна система відносин). Педагогіка туризму в даній парадигмі редуціюється до пізнавального розвитку, до виникнення і становлення когнітивних структур, механізмів, стилів, які забезпечують взаємодію суб'єкта (туриста) і об'єкта, який пізнається ним.

Культурологічний напрям у педагогіці туризму визначається відношенням «людина – культура». Ця парадигмальна установка є кардинальною альтернативою натуралізму і соціоморфізму. Культурологічний підхід полягає в принциповому подоланні базових схем попередніх парадигм: не існує прямого і безпосереднього зв'язку «людина – природа», «людина – суспільство», бо і природа, і суспільство, будучи фундаментальними передумовами становлення і розвитку людини, не стають прямо змістовними характеристиками ні особистості, ні її світу. Вони завжди мають цілісність, конкретно історичний вимір, виявляють себе перед людиною як визначені канонічні форми культури, з якими неможлива безпосередня зустріч, неможлива їх пряма інтеріоризація (прилучення до них вимагає посередника, своєрідного медіатора) [7, с.19].

Базовою пояснювальною схемою в даній парадигмі є співвідношення «особистість – канон», яким долається розрив і протиставлення зовнішнього – внутрішнього, об'єктивного – суб'єктивного, біологічного – соціального, матеріального – ідеального тощо.

Педагогічні засади туризму зумовлюються передусім творчим характером життєдіяльності людини, тому обмеженими є ґрунтування на окремій парадигмі. Розвиток особистості в туризмі – одне із найважливіших питань педагогіки туризму. Виявлення закономірностей цього процесу уможлиблює розвиток галузевого наукового знання у контексті найтіснішої співпраці з філософією, соціологією, психологією.

У науці термін «методологія» розуміється у широкому і вузькому значенні. В широкому – філософська вихідна позиція наукового пізнання для всіх наукових дисциплін. Універсальною науковою методологією, що вивчає закони розвитку природи, суспільства і мислення, є філософія. Поняття «методологія» у вузькому значенні означає теорію наукового пізнання в конкретних наукових дисциплінах. Методологія дослідження проблем туризму – туризмологія вирішує, насамперед, стратегічні проблеми і включає в себе принципи й методи пізнання теорії туристичного виховання [19, с.56].

Термін «метод» походить від грецького methods що означає шлях дослідження, теорія, вчення. Метод – це засіб досягнення будь-якої мети, вирішення конкретного завдання; сукупність прийомів або операцій практичного чи теоретичного засвоєння (пізнання) дійсності. В теорії туристичного виховання під поняттям наукового методу розуміється система основних підходів й засобів дослідження, що відповідають предмету і завданням цієї науки [9, с.56].

Призначення та головне завдання методологічних досліджень у теорії туристської освіти та навчання полягає в тому, щоб знайти ефективні засоби розробки обґрунтованої теорії, підвищити ефективність дослідницької діяльності вчених, що створюють, розвивають і вдосконалюють теорію і методику педагогіки туризму.

Розглянемо методологічні аспекти педагогіки туризму. У педагогіці туризму під методологією будемо розуміти:

- загальнометодологічну основу теорії та практики туристичної освіти та навчання;
- наукову дисципліну в педагогіці туризму;
- самостійну науку, що характеризується специфічною педагогічною дійсністю та предметом дослідної діяльності;
- конкретні методи, що використовуються, та стратегію їх застосування;
- діяльність дослідника щодо практичних і пізнавальних проблем, які визначають розвиток теорії та методики туристської освіти та виховання [20, с.32].

Особливістю методології досліджень проблем педагогіки туризму є опора на методологічні принципи та основи загальної педагогіки, тому що теорія туристської освіти і виховання в першу чергу спирається на загальні основи педагогічної науки.

Важливою методологічною проблемою та специфікою досліджень проблем педагогіки туризму є аналіз їх основних видів і визначення функцій. Це пов'язане з тим, що дослідження в теорії та практиці туристської освіти і виховання торкається різноманітних аспектів організації як педагогічного процесу у туристській освіті, так і виховного, обґрунтування їх наукових проблем. Теорія туристської освіти і виховання – наука і теоретична, і практична, має безпосередній прикладний характер. Водночас, як галузева педагогіка підпорядковується загальним закономірностям

розвитку і функціонування. Тому різний матеріал не може досліджуватися одними й тими самими методами і процедурою. Бажано класифікувати ці дослідження для ефективного їх застосування.

Експериментальні дослідження призначені для перевірки причинних гіпотез. У ході цих досліджень перевіряється які наслідки викликає та чи інша причина. Окрім цього, вони в теорії туристської освіти та виховання можуть бути використані для відкриття нових явищ і закономірностей, а також для формулювання та перевірки нових гіпотез. Даний вид досліджень можна ефективно використовувати з діагностичною метою. Втім ці різновиди досліджень можуть бути й методологічними.

Висновки до розділу 1

Сучасний стан розвитку туризму в Україні зараз знаходиться в стагнації через війну. Варто зазначити, що процес його розвитку суттєво зменшився в зв'язку з світовою пандемією. Так, громадяни України значно переглянули свої погляди щодо подорожей, відпочинку та зробили вибір (у більшій мірі) в сторону подорожей та відпочинку всередині країни. Тобто внутрішній туризм в період 2020-2021 рр. переважав. Теперішня війна завдає непоправної шкоди туризму через ряд причин. По-перше, велика небезпека залишається актуальною, відповідно тільки відважні туристи їдуть в Україну, щоб побачити на власні очі війну. По-друге, велика кількість міст була атакована ракетами, військовою авіацією, відповідно велика кількість історичних пам'яток фактично повністю зруйновані. По-третє, навіть у відносно безпечних районах країни, туристи змогли б відпочивати, але вартість проживання суттєво зросла. По-четверте, фінансові можливості українців зараз мізерні, а відповідно розважальні заходи відсуваються на останнє місце.

Державне регулювання туристичної галузі базується на законі України «Про туризм» та великою кількістю ДСТУ, підзаконних нормативно-правових актів, інструкцій, розпоряджень КМУ тощо. Однією з основних цілей державного регулювання туристичної діяльності є забезпечення права громадян на відпочинок,

свободу пересування та інших прав при здійсненні подорожей. Підхід до державного регулювання має бути різносторонній, адже в першу чергу, сфера туризму це господарська діяльність з отриманням прибутку та сплатою податків, відповідно бюджет суттєво наповнюється за її рахунок. Важливо розвивати більш гнучке регулювання, щоб забезпечити можливість підприємствам цієї сфери бути більш зацікавленими у співпраці з державою.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Зміст та структура вищої освіти туристичної галузі в європейських країнах

Найбільш характерними рисами вищої професійної освіти в галузі туризму за кордоном є: широкопрофільна фундаментальна підготовка, міждисциплінарність, поглиблена спеціальна підготовка до вирішення професійних завдань з урахуванням інтересів студентів, інтеграція теоретичної підготовки та практичного досвіду роботи студентів на підприємствах галузі [21].

Як правило, вищі навчальні заклади, які ведуть підготовку спеціалістів туристичної галузі, називаються школами. Школи можуть бути як самостійними навчальними закладами, що мають державну ліцензію та акредитацію престижних міжнародних та національних туристичних організацій, так і навчальними підрозділами університетів або коледжів.

Сьогодні за кордоном навчають усім складовим сучасної індустрії туризму та подорожей: гостинності, туризму та готельній справі, а також управлінню та бізнес-адмініструванню в кожному з цих секторів. Зазвичай освітні програми поділяються на дві великі групи: освітні програми у сфері туризму та гостинності та освітні програми в галузі готельної справи. У кожній групі є програми «Менеджмент» або «Бізнес-адміністрування», наприклад, «Подієвий менеджмент», «Готельний менеджмент» тощо. Для програм готельної справи характерні різні кулінарні курси та курси організації громадського харчування [22, с.70].

Майже в кожній країні ЄС є навчальні заклади, які ведуть підготовку у сфері менеджменту туризму. Ці ЗВО пропонують всі типи дипломів: асоціат, сертифікат, диплом, бакалавр, магістр, а також аспірантуру та переддипломні програми. Одним із шляхів вирішення проблеми якості освіти є закріплення у Болонській декларації компетентнісний підхід [23, с.14]. Він активно впроваджується в освітній процес у країнах Євросоюзу, які мають багатовікові традиції у системах освіти. Цей підхід

співвідносить оцінку якості змісту освіти з рівнем освоєння ключових компетенцій; він сприяє подоланню орієнтацій вищої освіти, веде до нового бачення самого змісту освіти, її методів та технологій [24, с.37].

Більшість шкіл туристичної та готельної справи в Європі відкриті на базі діючих готелів, студенти живуть там же, що дозволяє їм отримувати практичні професійні навички в умовах, наближених до реальності. Подібний досвід представляє безперечний інтерес та перспективи для підвищення якості підготовки в Україні, тому що у вітчизняних навчальних закладах подібних готельних баз практично немає. Порівняно з українською освітою, європейська передбачає проведення виробничих практик обсягом від 50 до 70% навчального часу [25].

Переваги європейської моделі представлені на Рис.2.1.

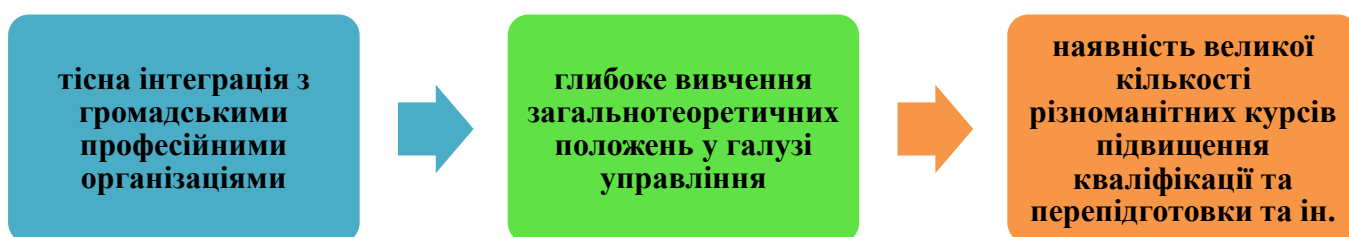


Рис.2.1. Переваги європейської моделі вищої освіти

Джерело: [25]

На європейському континенті вже давно ведеться активна дискусія про цілі професійної освіти, як професійні, так і суспільні, і в останні роки вона досягла свого поворотного пункту. Під «компетенцією» тут мають на увазі цільову категорію підготовки випускників, навчальних планів (стандартів норм якості), а також позиціонування профільності навчального закладу. Дедалі частіше висловлюються думки, що необхідно «задати» за допомогою єдиного стандарту перелік здібностей, знань, цінностей, вмінь випускників у відповідних контекстах майбутньої діяльності [26, с.44].

Практика показує, що використання компетентнісного підходу у підготовці майбутніх спеціалістів для сфери туризму в європейських країнах задовольнило

вимоги як представників галузі, так і студентів. Ці системи орієнтовані переважно на національні ринки праці. І роботодавці, і студенти зазначають, що відсоток працевлаштованих випускників став вищим. Але за рахунок чого покращилися показники?

Як показує практика, впровадження компетентнісного підходу дало можливість випускникам навчальних закладів краще адаптуватися до змін ринку як внутрішнього, так і зовнішнього професійного середовища. Використання компетентнісного підходу у підготовці бакалаврів туризму є найбільш перспективною моделлю. При використанні даного підходу в процес навчання включаються всілякі варіанти додавання в теоретичний процес практичних навичок:

- моделювання виробничих ситуацій на підприємствах сфери туризму і процесі виробничої бази;
- запрошення до викладання практиків у галузі туризму та гостинності;
- занурення у виробниче середовище на базі ЗВО за допомогою організації спеціалізованих кабінетів;
- впровадження практичної складової у навчальні дисципліни;
- зв'язок практики з навчальними дисциплінами;
- формування сучасної інформаційної бази туристичних спеціальностей, що дає можливість створення умов для формування ключових компетенцій бакалавра туризму, до яких належать: загальнонаукові, соціально-особистісні, організаційно-управлінські, загально-професійні та спеціальні;
- формування на базі навчального закладу комплексу з підготовки фахівців сервісу та туризму (наприклад, студентського туристичного бюро) [26, с.45].

Відповідно до принципів компетентнісного підходу у навчальних закладах Німеччини збільшується питома вага практичних та спеціалізованих курсів у програмах, забезпечується академічна мобільність студентів та викладачів, розширюються міжнародні та міжуніверситетські обміни праці та з можливістю їх працевлаштування.

З найкращих європейських шкіл у сфері туризму у Франції вважається Міжнародна бізнес-школа готельного та туристичного менеджменту «Ватель», шанована в галузі за висококласну підготовку лінійних менеджерів середньої ланки. Тривалість навчання в залежності від програми становить від 3 до 5 років. Найпрестижнішими є програми «Бакалавр міжнародного готельного менеджменту» та «Магістр міжнародного менеджменту гостинності» [27, с.69].

В Ірландії коледж готельного менеджменту «Шеннон» відомий високими освітніми стандартами та якістю підготовки випускників. Коледж має в своєму розпорядженні висококласний викладацький корпус і чудово організоване практичне навчання, що робить його бакалаврську програму вивчення туристичного бізнесу надзвичайно затребуваною [27, с.87].

В Іспанії Міжнародний університет Шиллера в Мадриді відомий космополітичною атмосферою, високою якістю традиційної іспанської освіти з широким вибором програм університетської та постуніверситетської підготовки [27, с.92].

Швейцарська школа готельного менеджменту спеціалізується на програмах гостинності у спа та на курортах. Репутація та престиж швейцарських шкіл настільки великі, що їхні дипломи є запорукою професійного успіху [28, с.137].

У Польщі сформовано загальні підходи до вирішення типових питань у стандартизації якості освіти з туризму в умовах невизначеності поля вищої освіти з туризму, відсутності єдиної структури навчальних планів, неповної сумісності ступенів та дипломів, відсутності необхідної кількості професійних викладачів з туризму, нестачі підручників та навчально-методичних матеріалів з урахуванням мовної специфіки країн [29, с.171].

Тенденції розвитку вищої професійної освіти в сфері туризму у Польщі полягають у подоланні таких основних перешкод:

- національна індустрія туризму недостатньо сформована;
- багато з турсекторів не розглядають себе як частину складної системи виробництва туристичного продукту;

– відсутні чи слабо розвинені багатофункціональні необхідні ланки туристичного виробництва (регіональне планування, послуги консультування, інформаційне забезпечення, гідівські послуги);

– не сформовано законодавчі основи специфічних вимог до управління туризмом (через нестачу відповідних стандартів кваліфікацій у туризмі та через нерозробленість цих кваліфікацій).

Це утворює такі проблеми: з одного боку, ЗВО мають забезпечити навчання фахівців, які відповідають сучасним рівням вимог індустрії, з іншого боку, існуючі кваліфікаційні профілі не мають чітких вимог або взагалі відсутні. Нині ринок робочих місць у польському туризмі розвинений недостатньо. Це означає, що процес розвитку нових спеціальностей в освіті на слабких туристичних ринках відбувається за наступною схемою: спочатку визначається рівень підготовки студентів та викладачів, потім відбираються підручники та навчальні посібники провідних освітніх установ, відбувається накопичення баз даних навчальної інформації, групою запрошених експертів пропонуються освітні програми, викладачам присуджуються іноземні освітні сертифікати, що підтверджують їхню кваліфікацію та профілі виконуваних видів професійної діяльності.

Концепція управління загальною якістю, запропонована Європейським фондом управління якістю для громадських організацій, державних установ та об'єднань, стала універсальним фундаментальним компонентом для розвитку освітніх програм з туризму, забезпечення розробки та використання необхідних стратегічних інструментів, засобів розвитку та формування навичок для фахівців управління туризмом як у громадському, так і у приватному секторах [26, с.46].

Концепція передбачає комплексний аналіз проблем, визначення потенційних можливостей покращення якості, дослідження здійсненності завдань, проектування продукту, розвиток людських ресурсів, фінансове управління, розвиток ринку освітніх послуг. Для цього у ЗВО формуються групи викладачів, здатні аналізувати умови ринку праці, пропонувати нові профілі видів діяльності, створювати нові освітні профілі, розробляти освітні програми та нові базові навчальні посібники,

використовувати інформацію, навчати за своїми програмами студентів та оцінювати їх досягнення.

Подібний підхід використовується у системі вищої професійної освіти у сфері туризму не лише в Польщі, а і у більшості європейських країн. Головне, щоб орієнтири на зарубіжний досвід не сприймалися буквально, оскільки специфічні риси української туристичної індустрії можуть відрізнятися. Тому навчальна програма, в основі якої лежать кваліфікаційні та освітні профілі інших країн, не може сприйматися викладачами як єдина основа всього туристичного бізнесу. Це може призвести до перекосу сприйняття викладачами основ туристичного бізнесу. Найчастіше це буває в умовах слаборозвинених секторів індустрії туризму та недостатньої кількості кваліфікованих спеціалістів на ринку праці [24, с.38].

Перевагою європейських моделей професійної підготовки кадрів для індустрії туризму є:

- значна частина навчального часу призначена для здобуття практичних навичок у ході практичних занять, практик та стажувань на підприємствах галузі;
- акцент на формування у студентів психології обслуговування клієнтів;
- тісне співробітництво навчальних закладів із галуззю;
- висока мобільність студентів [22, с.59].

Заслужує на увагу досвід підготовки кадрів Італії, де на базі освітніх установ сформовані спеціалізовані відділи (кадрові агенції), поєднані єдиною інформаційною системою з підприємствами індустрії туризму, які займаються регулярним моніторингом потреб ринку праці, працевлаштуванням молодих спеціалістів та корекцією набору абітурієнтів з профільних спеціальностей [22, с.91]. Відповідно, освітні установи мають можливість швидко реагувати на мінливі потреби галузі у кадрах того чи іншого профілю та кваліфікаційного рівня.

2.2. Специфіка підготовки фахівців з туризму у закладах вищої освіти в Україні

Сучасна економічна, політична та соціальна ситуація, що склалася в Україні, бурхливий розвиток в'їзного, виїзного та внутрішнього туризму, а також виявлені науковцями недоліки у підготовці кадрів, вимагають наукового обґрунтування моделі професійної підготовки кадрів для індустрії туризму. Система підготовки кадрів повинна відповідати основній ідеї професійної підготовки – необхідності її здійснення протягом усього життя людини відповідно до інтересів суспільства, потреб особистості, запитів економіки незалежно від віку, освітнього цензу та інших внутрішніх та зовнішніх обмежень. Таким чином, підготовка кадрів, як система, покликана забезпечити послідовний розвиток професійних та особистісних якостей людини – від шкільного рівня до освіти дорослих у різних формах додаткової освіти та у процесі самоосвіти [30, с.169].

Зміст системи підготовки кадрів має бути орієнтований на випереджувальне відображення проблем розвитку суспільства, виробництва, інших сфер соціальної практики і передбачає наступність і багатоваріантність професійної підготовки кадрів, основу якої складають фундаментальна підготовка фахівців для індустрії туризму, посилення уваги до її теоретико-методологічної складової.

Для ефективного управління системою підготовки кадрів в сфері туризму в умовах її модернізації, необхідно сформулювати систему принципів, що відображають найістотніші аспекти її функціонування та проявляються у властивостях, які, у свою чергу, надають всій системі визначеності та зумовлюють її ефективність. До них пропонується віднести загальносистемні засади та принципи розвитку системи підготовки кадрів в умовах модернізації.

Загальні засади:

– принцип системного підходу та аналізу розвитку кадрового потенціалу для індустрії туризму, що враховує характеристики освітньої системи: безперервність, циклічність, адаптивність, відкритість, цілісність, варіативність, наступність, ієрархічність, дивергентність;

- принцип забезпечення глобальної конкурентоспроможності, що полягає у орієнтації реалізацію вимог світового рівня до фахівців індустрії туризму;
- принцип комплексності управління системою підготовки кадрів, що забезпечує взаємозв'язок функцій управління, спрямованість системи елементів управління, єдність дії всіх структур і осіб, органічне поєднання всіх методів управління і т.д.;
- принцип якісного нормативно-правового регулювання та відповідності сучасній доктрині держави в галузі освіти;
- принцип цілепокладання, що включає розробку цільових комплексних програм з виділенням стратегічних цілей та пріоритетних напрямів;
- принцип орієнтації на кінцевий результат, використовуючи критерії соціальної та економічної ефективності;
- принцип професіоналізму, що ґрунтується на залученні кадрів, що мають високий науково-практичний потенціал [31, с.82].

Принципи розвитку системи підготовки кадрів за умов модернізації:

- принцип ефективності, який полягає у тому, що функціонування та розвиток системи підготовки кадрів для індустрії туризму, має робити свій внесок у стабілізацію і стійке зростання української економіки, як за допомогою прискорення розвитку на пріоритетних напрямках, так і за допомогою діяльності на світових ринках;
- професійно-орієнтований принцип, що ґрунтується на формуванні професійних компетенцій, теоретичних знань та практичних умінь, орієнтації на якість підготовки кадрів та рівень їхньої компетентності;
- принцип раціонального поєднання державних та ринкових механізмів управління системою підготовки кадрів для сфери туризму;
- принцип орієнтації на галузевий ринок праці, врахування інтересів та пріоритетів основних споживачів національного та світового ринків;
- принцип широкої участі роботодавців у процесі прийняття рішень щодо підготовки кадрів для сфери туризму;

- принцип взаємодії установ, які здійснюють підготовку з професійною спільнотою, створення дієвого механізму реалізації взаємодії та зворотного зв'язку;
- принцип постійного моніторингу результатів професійної підготовки, вироблення дієвих заходів корекції та впливу на результати підготовки кадрів для індустрії туризму;
- принцип кооперації наукової бази системи підготовки на основі вузівської науки, прикладних досліджень та реальних потреб індустрії туризму [32, с.423].

Система підготовки кадрів в умовах модернізації повинна відповідати вимогам, що висуваються до неї з боку держави, суспільства та учнів. Держава зацікавлена у створенні системи, що саморозвивається, безперервної професійної підготовки кадрів для індустрії туризму, здатної здійснювати підготовку компетентних фахівців, які будуть ефективно вирішувати державне завдання підвищення ролі туризму в економіці.

Суспільство зацікавлене у тому, щоб у процесі професійного навчання здійснювалася підготовка компетентних кваліфікованих фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці, які добре володіють своєю професією та орієнтуються у суміжних галузях діяльності, здатних до ефективної роботи за спеціальністю на рівні світових стандартів, готових до постійного професійного зростання, соціальної та професійної мобільності, лояльних до своєї організації, що підтримують її організаційну культуру.

Студенти зацікавлені у практичній реалізації ідей демократизації та гуманізації професійної підготовки, у створенні у процесі підготовки умов для максимального нарощування творчого потенціалу особистості, формування професійних та особистісних компетенцій [33, с.29].

Структура підготовки кадрів в сфері туризму в Україні складалася стихійно, виходячи з потреб галузі у період переходу держави до ринкової економіки. В даний час вона включає такі рівні професійної освіти, як: початкова, середня, вища, післявузівська (аспірантура, докторантура) і додаткова (програми підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки). Аналіз показує, що існуюча система

підготовки кадрів не відповідає вимогам ринку праці ні за кількісним, ні за якісним складом працівників, що призводить до дисбалансу у підготовці кадрів та дискредитації системи.

Початкова професійна підготовка носить, в основному, профорієнтаційний характер і включає формування профільних класів в школах. Її мета – орієнтувати школярів на професійну діяльність і виявити у них схильність до обраної професії. Сьогодні лише невеликий відсоток шкіл мають профільні класи, орієнтовані на подальше здобуття випускниками професійної освіти у сфері туризму. Низька частка профільних класів призводить до того, що довузівською підготовкою для індустрії туризму охоплено менше 1% випускників шкіл, що є явно недостатнім [34, с.11].

Якість професійної підготовки випускників різних рівнів освіти низька та не відповідає як вимогам роботодавців, так і відповідним світовим стандартам. Аналіз навчальних планів середньої та вищої професійної освіти показав, що на виробничу практику відводиться від 10 до 20% навчального часу.

Складові елементи системи підготовки кадрів формують її як динамічну, адаптивну соціально-економічну систему, що забезпечує безперервну освіту протягом усього життя. В окремі підсистеми виділено групи факторів, що впливають на процеси у системі підготовки кадрів. До факторів, які впливають на всі елементи системи слід віднести:

- вплив соціального середовища;
- політичну та фінансово-економічну обстановку в регіоні та у світі;
- діяльність організацій управління та регулювання [35].

Індустрія туризму є не лише споживачем, а й замовником освітніх послуг. До неї як структурні елементи входять: галузеві підприємства та організації, державні організації, суспільно-професійні асоціації, наукові організації. Організації та підприємства сфери туризму повинні проводити оцінку професіоналізму кадрів, результати якої вони повідомляють у галузеву службу зайнятості, для подальшого моніторингу.

Моніторинг системи підготовки кадрів та ринку праці має проводитися з метою формування інформаційної бази для визначення перспективної потреби в кадрах на

основі соціально-економічного потенціалу регіону та бути націленим на дослідження закономірностей процесів, що протікають у системі підготовки кадрів. Користувачами інформації моніторингу виступають органи державної та місцевої влади, роботодавці, наукові та освітні установи, громадські організації та населення регіону.

2.3. Аналіз територіальної диференціації кількісних показників в Україні

Вцілому для країни галузь туризму швидше дестабілізує національну економіку, ніж приносить прибуток до державного та місцевих бюджетів за рахунок виведення доходів домогосподарств за кордон та непередуманої системи оподаткування, що дозволяє великим операторам платити мінімальні ставки, які не відповідають обсягам обороту коштів, що виводяться з країни, і загалом непопулярність відпочинку всередині країни у населення із середнім та високим рівнем доходу [36, с.119].

У таких умовах держава цілком справедливо вважає за недоцільне підтримувати фінансування програм навчання за спеціальностями у сфері туризму та гостинності, оскільки ринок праці вже перенасичений і на даний момент відсутні позитивні прогнози щодо кількості запитів на відповідні спеціальності з боку суб'єктів господарювання, які планують розвивати національну туристичну інфраструктуру та регулярно сплачують податки.

Незважаючи на це, попит на спеціальності, пов'язані з галуззю туризму та готельно-ресторанного господарства, залишається стабільно високим, що дозволяє вищим навчальним закладам підтримувати ціни на контрактну форму на рівні, що перевищує собівартість навчання.

Але загалом останніми роками статистика у сфері вищої освіти негативна (табл. 2.1) [37].

Кількість учнів у ВНЗ України

Розподіл студентів вузів за джерелами фінансування	2010/2011 навч. рік		2014/2015 навч. рік		2015/2016 навч. рік		2020/2021 навч. рік	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Кількість учнів, всього	2418111	100	1689226	100	1605270	100	1369432	100
державного бюджету	926396	38,3	751123	44,5	732018	45,6	652935	47,7
місцевих бюджетів	91 006	3,8	82 118	4,9	79 446	4,9	12317	0,9
органів державної влади, юридичних осіб	8 624	0,4	10 370	0,6	10 236	0,6	9 227	0,7
фізичних осіб	1392085	57,5	845 615	50,0	783 570	48,9	694 953	50,7

Якщо порівнювати лише показники структури, то частка учнів за кошти державного бюджету збільшилася за 4 роки більш як на 9%. Однак у кількісному вираженні зафіксовано спад на 30%, тоді як загальна кількість студентів вузів скоротилася більш ніж на 1 млн. осіб, або 43%. При порівнянні часових рядів слід враховувати, що з 2015-2016 рр. до загальних показників офіційної статистики не включають дані ЛР Крим, частини Луганської та Донецької областей.

Однак, оскільки контингент навчальних закладів, переведених в інші регіони країни, враховується, то загалом можна говорити про тенденції спаду популярності вищої освіти серед населення України. При цьому необхідно також враховувати той факт, що значно більша кількість студентів порівняно з передкризовим періодом виїхала навчатися за кордон.

З іншого боку, позитивною є тенденція до збільшення кількості підприємств сфери туризму, що підвищує перспективи працевлаштування випускників. Дійсно, зростає кількість туристичних компаній різних організаційно-правових форм, але у великих турагентствах середньооблікова чисельність працівників знижується, як і потреба у співробітниках зі спеціальною освітою.

Це пояснюється досить низькими бар'єрами входу ринку, скасуванням ліцензування турагентської діяльності, високим рівнем автоматизації процесу

роздрібних продажів. Найменші за розміром посередники, навпаки, не мають достатньо коштів для повної автоматизації технологічних процесів і тому воліють розширювати штат персоналу збільшення обсягів продажів.

Таким чином, на сьогодні більше можливостей для працевлаштування або у великих, або в малих компаніях (в останніх – за рахунок зростання їх абсолютної кількості), а сегмент середніх за розміром підприємств досить укомплектований кадрами. Колективні засоби розміщення, куди входять готелі різних видів і, навіть, санаторії, пансіонати, інші оздоровчі заклади, вимагають більшої кількості персоналу.

У середньому в готелях працює до 15 найманих співробітників, а в спеціалізованих лікувально–оздоровчих закладах їх кількість сягає приблизно 100 чол. Однак цей вид засобів розміщення не може розглядатися як перспективні роботодавці для випускників туристичних спеціальностей, оскільки, як правило, штат цих закладів комплектується з медичних працівників, у тому числі й адміністративно-управлінський апарат.

Згідно з експертними оцінками, коефіцієнт плинності кадрів, особливо нижчої ланки, є досить високим і обумовлюється, як правило, поєднанням одразу кількох факторів: по-перше, несприятливими умовами праці на межі допустимих норм, особливо в установах, що працюють посезонно. По-друге, низькими ставками заробітної плати, офіційної та «компенсуючої», що виплачується на руки в обхід відрахувань соціальних внесків (зазвичай ставки для нижчої та середньої ланки встановлюються трохи вище за рівень мінімальної заробітної плати, а основний дохід становлять відсоток від продажу та чайові).

По-третє, за традиціями, що склалися в деяких країнах, прийнято наймати на посади, що передбачають безпосереднє спілкування з туристами, виключно співробітників не старше 30 років. У таких умовах типовою моделлю поведінки молодих фахівців, які бажають продовжувати роботу та будувати кар'єру в туризмі, є наймана робота протягом двох-трьох років, необхідна для набуття потрібного досвіду, після чого вони звільняються та відкривають власні підприємства (тому ми

можемо спостерігати стійке зростання кількості малих підприємств та індивідуальних підприємців) [38, с.79].

Найчастіше основною причиною є відсутність можливості кар'єрного розвитку на попередньому робочому місці та несправедливий розподіл прибутку між найманими співробітниками та керівництвом компанії. Проте не можна стверджувати, що в Україні склалися несприятливі умови для захисту інтересів зайнятих. Зрозуміло, заходи державного регулювання та застосування норм законодавства контролюються лише в офіційному секторі, проте порівняно з іншими країнами світу, у тому числі європейськими, загалом умови праці в Україні кращі.

Хоча якщо брати до уваги лише сумарні показники за кількістю робочих місць, то тенденції справді відповідають загальному збільшенню попиту на туристичні послуги. Незважаючи на автоматизацію багатьох процесів та зниження кількості посередників у процесі реалізації послуг, виникають нові напрями та спеціальності, адже сфера обслуговування передбачає особисте спілкування споживачів з персоналом, а, на думку багатьох аналітиків, в епоху стрімкого розвитку технологій відсутність часу на традиційні види комунікацій у повсякденній життя диктуватиме попит на звичайне спілкування як один із обов'язкових елементів комплексу туристичних послуг.

Висновки до розділу 2

В роботі проведені дослідження досвіду навчання ЗВО таких країн, як: Франція, Ірландія, Іспанія, Швейцарія, Польща. На нашу думку, його доцільно застосовувати і в нашій країні з поправками на національний менталітет, економічні показники країни, сформованої системи освіти та її якості.

В Україні система підготовки випускників у сфері туризму має доволі непогані показники, але відчувається деяка застарілість у підходах викладання. У ЗВО проводиться дуже мало практичних занять зі спеціалістами, які реально працюють у сфері туризму та гостинності. Крім того, велика кількість теоретичного матеріалу, яка

викладається, дається більше для розвитку розумової діяльності студентів, їх особистості, проте мало де може бути застосована на практиці.

При викладанні дисциплін доцільно враховувати потреби туристичних фірм та агенцій, застосовувати новітню інформацію щодо технологічного оснащення та програмного забезпечення, які сьогодні існують в сфері туризму. Також проблемою є працевлаштування студентів після закінчення навчання. Це можливо вирішити при домовленостях між ЗВО та потенційними роботодавцями про виробничу практику з подальшим працевлаштуванням.

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ

3.1. Проблеми у розвитку системи туристичної освіти

Невід’ємною частиною університетської освіти має стати підготовка фахівців, здатних творчо працювати та розвиватись в інноваційних умовах сучасного суспільства. Успішний розвиток фахівців у галузі туризму неможливий без поєднання наступних сфер:

- дослідницької, що володіє високою кваліфікацією та дослідницьким духом;
- підприємницької, суб’єкти якої мають стратегічне мислення, здатність навчання, сприйняття та адаптацію знань [39, с.141].

У підготовці кадрів для галузі туризму спостерігається низка проблем. Представимо їх схематично (Рис.3.1.)

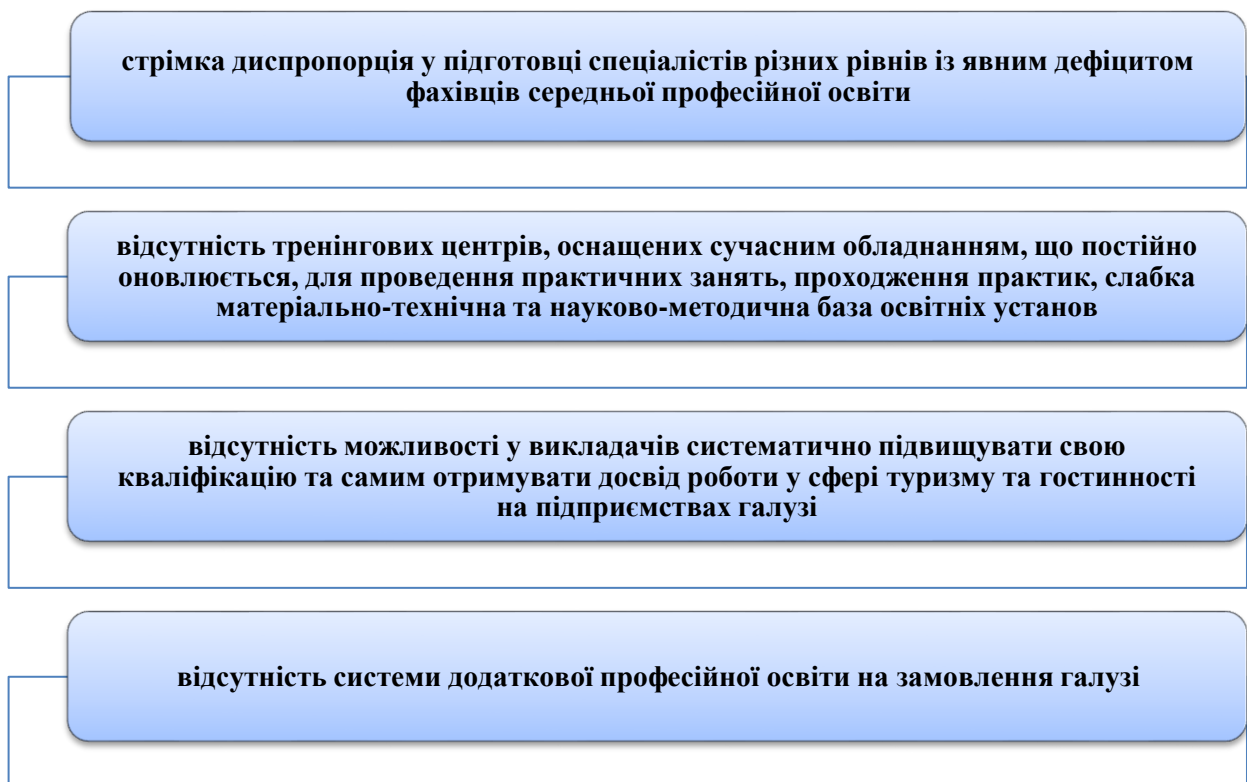


Рис.3.1. Проблеми у підготовці кадрів для сфери туризму

Джерело: розробка авторки

Вміння та навички теоретичного осмислення сучасних міжнародних процесів має бути організовано таким чином, щоб перетворити знання на матеріальний актив у вигляді інновацій. Вирішення цього завдання потребує оптимізації науково-дослідного та освітнього процесу на основі державних, приватних контрактів та грантів. Підготовка за напрямом «туризм» є унікальною, адже націлена на підготовку фахівця в міждисциплінарній галузі, об'єднуючи такі напрямки як: політологія, комунікативістика, історія, культурологія, соціологія, психологія, світова політика, що дозволить закласти основу для подальшого вивчення та комунікаційних дисциплін та спеціальних курсів [40, с.203].

Проблема працевлаштування для туристичної галузі має складний, комплексний характер. З одного боку, новоспечені фахівці з дипломом, але без реальної практики, не готові до вимог, які пред'являють до них роботодавці; з іншого боку, власники агентств змушені робити вибір серед претендентів без досвіду роботи, усвідомлюючи реальну якість їх підготовки. Люди, які мають досвід роботи в туризмі, можуть дозволити собі вибирати місце роботи і зазвичай, при розрахунку з попереднього місця роботи вже мають підтвердження прийому на наступне.

Якщо агентство не може запропонувати претенденту кращі умови, ніж більшість агентств на ринку праці, йому не залишається іншого вибору – або обирати кандидата без досвіду роботи, але з дипломом, або кандидата з досвідом роботи в інших сферах. Як правило, відкриття вакансій у туризмі відбувається перед початком літнього сезону і на повноцінне навчання новачка просто не вистачає часу. Власники турфірм воліли б бачити людину, готову одразу приносити прибуток.

Випускнику ЗВО до початку повноцінної роботи необхідно набиратися досвіду не менше трьох місяців, а краще – півроку. Тому в списку вимог до претендента практично кожне агентство вказує на наявність досвіду роботи в туризмі не менше року, саме для того, щоб заощадити гроші на навчання та перепідготовку. Люди, які багато років працюють у туризмі, часто особисто стикаються з проблемою підбору кадрів, а також мають можливість ознайомитися з відгуками колег, на підставі чого

можуть робити досить впевнені висновки про кадрову ситуацію в туристичній галузі [41, с.458].

Більшість власників і директорів турфірм хотіли б перевчити людину з уже наявним досвідом продажу (і неважливо, що саме вона продавала – автомобілі чи зубні щітки), ніж взяти на роботу випускника туристичного вузу. У зв'язку із цим виникає резонне питання: чому? Практично всі професіонали в один голос говорять про недоліки підготовки ЗВО, про невідповідність знань випускників реальним вимогам, які їм пред'являються. Які ж вимоги, яким мають відповідати випускники факультетів туризму?

За оцінками експертів, наразі галузеві потреби у фахівцях забезпечуються лише на половину і це стосується всіх підрозділів туристичної галузі. При цьому випускники туристичних ЗВО не можуть знайти роботу після закінчення навчання. Це означає, що туристична освіта в Україні потребує реформування. Перелічимо проблеми, осмислення яких має першочергове значення:

1. Зміцнення науково-методичної бази туристичної освіти, включаючи розробку освітніх стандартів, навчальних планів, програм для всіх форм навчання, у т. ч. додаткової та післявузівської освіти.

2. Зміцнення навчально-методичної бази, включаючи розробку підручників та навчальних посібників, методичних комплексів, електронних бібліотек, довідників та ін. для працівників галузі.

3. Розвиток дистанційної освіти та створення інформаційних центрів.

4. Формування системи партнерських відносин навчальних закладів з підприємствами індустрії туризму та гостинності шляхом створення спілок вчених та фахівців у галузі туризму та гостинності.

5. Розробка нових концептуальних підходів до організації практичного навчання студентів за обов'язковою та зацікавленою участю представників галузі, туристичних адміністрацій, регіональних та місцевих органів влади.

6. Формування нової моделі фахівця у сфері туризму та гостинності з урахуванням змінних сервісних потреб суспільства.

7. Проведення роботи з модернізації туристичної професійної освіти в рамках модернізації всієї системи освіти відповідно до Болонської конвенції та декларації про створення до 2010 р. єдиної європейської зони вищої освіти.

8. Формування нової ефективної освітньої системи з метою створення більш ефективної та якісної освіти. При цьому нова модель освіти у сфері послуг має гармонійно поєднувати нові технологічні підходи із традиційними засадами вітчизняних ЗВО. Комплекс цих серйозних завдань можна вирішити лише за глибокої взаємодії всіх зацікавлених сторін – насамперед навчальних закладів, владних органів та самої індустрії туризму та гостинності [42, с.59].

Таким чином, проведений аналіз існуючої системи підготовки кадрів для індустрії туризму дозволив виявити такі протиріччя у різних функціональних галузях:

- у науково-методологічній галузі: між вимогами інтегративної професійної підготовки фахівців індустрії туризму та існуючими науковими засадами теорії та методології професійної освіти;

- у навчально-методичній галузі: між необхідністю модернізації процесу професійної підготовки фахівців індустрії туризму для забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці та рівнем навчально-методичного забезпечення реалізації цього процесу;

- в економічній галузі: між потребами ринку праці в компетентних фахівцях різної кваліфікації та кількістю випускників середньої та вищої професійної освіти для індустрії туризму.

Зазначені протиріччя дозволяють дійти висновку про те, що в Україні відсутня ефективна система безперервної підготовки кадрів для сфери туризму. На основі аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду підготовки кадрів нами пропонуються такі шляхи модернізації національної системи підготовки кадрів для індустрії туризму, основними положеннями яких є:

- створення концептуальної моделі системи підготовки кадрів для сфери туризму;

- створення системи моніторингу освітніх послуг у даному сегменті ринку праці;

- вдосконалення нормативно-правової бази, що забезпечує підготовку кадрів для сфери туризму;
- посилення взаємозв'язку освітніх установ із галузевими підприємствами;
- використання різних форм навчання, у тому числі дистанційних, при різноманітних формах та видах контролю;
- проведення інтенсивних курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки, особливо для фахівців з початковою та середньою професійною освітою;
- реорганізація системи перепідготовки та підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу шляхом створення єдиних центрів перепідготовки на базі провідних вузів індустрії туризму.

3.2. Пропозиції щодо вдосконалення системи підготовки фахівців з туризму

Для розробки інтегрованої стратегії підготовки кадрів та забезпечення зайнятості в галузі туризму на державному рівні, необхідно знати відповіді на такі питання (залежно від цілей стратегії можуть прогнозуватись ситуації за підтримки умов вільного ринку за мінімального втручання керівних структур або за умов, що формуються цілеспрямованими діями з боку держави) [43, с.6].

Дані положення можна розглядати і як етапи планування потреб ринку:

- види туристичних послуг, які мають попит і мають перспективи розвитку з їх розподілом по регіонах країни з урахуванням сезонних коливань;
- методи та підходи стратифікації туристів, що застосовуються, у тому числі з-за кордону, вимоги та класифікаційні ознаки кожної з груп;
- наявність кадастрів рекреаційних ресурсів, створення кількісних списків за основними об'єктами, структурованими у бази даних, здатних до інтеграції до навігаційних та аналітичних модулів геоінформаційних систем;

- однозначність трактувань основних положень політики підтримки підприємництва у галузі туризму, обґрунтованість наявності чи відсутності пільг у податковій, дозвільній системах, реєстраційних процедурах;
- зрозумілі та об'єктивно здійсненні вимоги до процедур ліцензування, стандартизації та сертифікації;
- наявність механізмів контролю та реалізації санкцій за порушення у забезпеченні безпеки подорожей, дотримання норм екологічного законодавства;
- порівняльний аналіз норм національного законодавства у сфері зайнятості із законодавством країн, найбільш залучених до процесів міжнародної міграції персоналу та за необхідності прийняття допоміжних положень, що сприяють захисту трудових прав громадян країни, які працюють за кордоном, а також запровадження механізму захисту їх інтересів у разі трудових спорів.

Тільки після вирішення цих питань можна будувати обґрунтовані прогнози потреб у тих чи інших фахівцях. З метою виявлення компетенцій, необхідних для працівників туристичної сфери, необхідно провести анкетування, яке дозволить виявити вимоги до сучасного спеціаліста, виділення категорії респондентів: роботодавців, випускників та академічної спільноти; формування переліку вимог до спеціаліста як результату освітньої діяльності освітнього закладу; підготовка методичних рекомендацій щодо вдосконалення навчального процесу на основі компетентнісного підходу [44, с.132].

Додатково слід виділити такі етапи робіт:

- розробка попереднього варіанта моделі вимог до фахівця;
- експериментальна апробація моделі (перевірка адекватності);
- доопрацювання та прийняття остаточного варіанта моделі вимог до фахівця;
- аналіз та формування переліку організацій, що забезпечують побудову регіональної моделі вимог до фахівця;
- обробка та інтерпретація даних;
- представлення результатів [45, с.198].

Враховуючи, що анкетування є одним із визнаних у світі методів соціологічного дослідження, що складається з безлічі «тонких» правил і методичних прийомів, необхідно при проведенні зазначених процедур слід взяти на увагу кілька принципів:

- представлення роботодавцями підприємств, з якими освітні установи традиційно взаємодіють і які приймають на роботу молодих фахівців або цікаві з точки зору працевлаштування майбутніх випускників;
- зацікавленість роботодавців у проведенні дослідження та акцентуванням щирого наміру освітніх установ забезпечити підготовку фахівців більш якісної з погляду запитів підприємств;
- відбір випускників слід здійснювати з-поміж тих, хто закінчив освітні заклади за останні 3–5 років;
- облік професійної спрямованості трудової діяльності випускників, які працюють за профілем, у суміжних областях або з частковою зміною профілю тощо;
- облік критеріїв, що застосовуються у міжнародних дослідженнях, у разі відбору респондентів з числа роботодавців;
- залучення до комплексного дослідження представників академічного персоналу, що виконує розробку професійних освітніх стандартів і вимагає принципово нового підходу до змістовного наповнення дисциплін на вибір [46, с.69].

З метою підготовки кадрів для індустрії туризму в Україні необхідно вжити комплекс заходів щодо усунення вищевказаних проблем, а також доцільно вивчити провідні зарубіжні системи, засновані на безперервному, багаторівневому, поетапному принципі підготовки кадрів. Підвищення якості підготовки фахівців з вищою освітою для гостинності в Україні безпосередньо пов'язано, з одного боку, з розвитком безперервного ланцюжка підготовки кадрів, з іншого боку, зі створенням нових освітніх стандартів, більш відповідних вимог сьогодення та тенденціям розвитку галузі.

Система безперервної професійної освіти працівників готельної індустрії повинна бути спрямована на вирішення завдань: насичення ринку гостинності висококваліфікованими конкурентоспроможними кадрами відповідних попиту спеціалізації та забезпечення можливості випускників продуктивно працювати,

гарантувати економічний ефект і сприяти зміцненню авторитету конкретного підприємства.

Безперервність навчання забезпечується обов'язковістю проходження всіх рівнів підготовки. Після закінчення кожного з них випускник отримує диплом (посвідчення, сертифікат) із зазначенням найменування отриманої спеціалізації та кваліфікації. Необхідно формувати орієнтацію на професійну діяльність, виявляти мотивацію, особистісні якості та схильність до обраної професії; знайомитись з основними професіями та особливостями роботи в галузі, щоб вони усвідомлено зробили вибір при визначенні спеціальності та продовженні освіти в даній сфері діяльності [47, с.34].

На сьогоднішній день відчувається нестача кваліфікованого лінійного персоналу. На наш погляд, перелічені стандарти визначають вимоги до фахівців, які мають загальний характер, а студент вишу має отримати такі знання, які наближають його до розуміння галузевої специфіки бізнесу, в якій він має намір працювати. У зв'язку з цим в основу концепції навчання мають бути такі принципи:

- поєднання теоретичних та практичних знань;
- формування комунікативних навичок роботи у колективі;
- всебічне вивчення світового досвіду у сфері туризму та гостинності;
- постійне та стійке прагнення до вдосконалення бізнесу за допомогою створення нових послуг;
- поглиблене вивчення іноземних мов, культури, традицій інших спільнот та виховання толерантного ставлення до культури клієнта;
- вивчення етичних норм обслуговування клієнта, орієнтованих на його інтереси та потреби [48, с.40].

Аналіз переліку дисциплін та принципів побудови навчального плану вузу дозволяє зробити висновок, що варіативні можливості нових стандартів створюють конкурентні переваги вузам високотехнологічних профілів. Можливість включення до переліку дисциплін низки предметів з суміжних технологічних спеціальностей вузу дозволить забезпечувати спеціалізовану та різнобічну підготовку фахівців.

Швидкий розвиток нових технологій, їх модифікація та тиражування в різних сферах діяльності кардинально перетворює традиційно прийняті підходи до образу сучасного спеціаліста. Модернізація системи вищої освіти в контексті вирішення завдання формування в Україні інноваційної економіки передбачає зміну вектора освітнього процесу у бік індивідуалізації, набуття фундаментальних умінь та практичних навичок [49, с.55].

З боку роботодавців формується попит на фахівців із сучасними компетенціями, із позитивними трудовими установками, з досвідом практичної діяльності. Об'єктивною потребою стає участь роботодавців на всіх етапах процесу творення. Як ключовий напрям підготовки висококваліфікованих кадрів для сфери туризму, слід розглядати активну реалізацію програм безперервної професійної освіти. Зокрема програми додаткової професійної освіти в індустрії туризму дозволять освітнім установам забезпечити підготовку менеджерів з туризму в сучасних умовах.

Сучасні програми навчання у сфері туризму та гостинності є чинником підвищення конкурентоспроможності національних туристичних послуг за умови постановки чітких цілей, розробки навчальних планів з урахуванням вимог ринку, інтеграції та посилення дослідницького компонента. Успішність розвитку українського туризму визначатиметься діяльністю висококваліфікованих фахівців галузі, підготовлених лише на рівні світових стандартів. У зв'язку з цим ключовим завданням сьогодні стає створення умов для формування та розвитку ефективної системи підготовки та перепідготовки кадрів у сфері туризму [50, с.83].

Слід зазначити, що система перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників туристичної сфери є найбільш значущим фактором підвищення якості послуг, умовою розвитку туристичної привабливості українських територій. Заходи щодо розвитку системи підготовки та підвищення кваліфікації включають формування та вдосконалення її методичного та програмного забезпечення, у тому числі тьюторський супровід кваліфікації персоналу.

Враховуючи масштабність завдання, високий рівень фінансових коштів, що витрачаються на перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів у сфері туризму,

особлива увага має бути приділена вивченню тих проблем, які, на думку експертів, суттєво знижують ефективність цих програм.

Ключовими з них є:

- надмірна академічність при нестачі необхідних практичних компетенцій;
- відсутність умов формування інноваційних професійних навичок і знань, затребуваних у сучасних умовах;
- формальний характер навчання;
- відсутність стійких взаємозв'язків із програмами корпоративного навчання [41, с.461].

Слід зазначити, що підготовка кадрів для туристичної сфери пов'язана з низкою особливостей. Насамперед важливу роль відіграють не лише професійні компетенції, а й комунікативні навички. Туристична галузь інтегрує в собі як високотехнологічні, так і соціально-психологічні аспекти діяльності, що формує високий рівень вимог до системи підготовки кадрів.

Даючи характеристику специфіки формування професійних компетенцій майбутніх спеціалістів туристичної сфери, експерти зазначають, що за наявності теоретичних знань, випускники цілком не орієнтуються в специфіці роботи туристичного підприємства, мають дуже невиразне розуміння специфіки внутрішніх бізнес процесів туристичної індустрії.

Іншою проблемою є слабка мовна підготовка випускників профільних напрямів підготовки. У сучасних умовах глобалізації вільне володіння іноземною мовою належить до обов'язкових елементів стандартів якісного сервісу. Підвищення якості туристичної освіти в українських ЗВО може бути досягнута за рахунок розширення баз практик та стажувань, залучення до навчального процесу представників суспільно-професійних об'єднань роботодавців.

Факторами ефективного формування професійних компетенцій майбутніх спеціалістів у сфері туризму є моніторинг ринку праці, покращення якості дослідницької роботи, аналіз та інтеграція її результатів у навчальний процес, розвиток інтерактивних форм навчання студентів. Існуюча система підвищення кваліфікації не компенсує дисфункції навчання студентів у системі вищої освіти.

На думку Л. І. Шпак, якісні тренінгові програми для персоналу недоступні в більшості українських тур фірмах та готелях через їх високу вартість. Фінансові витрати також пов'язані з високими ризиками, обумовлені плинністю кадрів. Кошти, вкладені в навчання молодого співробітника, не дають гарантій його закріплення на робочому місці навіть у короткостроковій перспективі [4, с.108]. Результати інших досліджень показують, що відтік висококваліфікованих кадрів є найбільшим ризиком, що детермінує зниження якості послуг. Відтік кадрів пов'язують із такими обставинами, як сезонний характер роботи, низькі розміри зарплати.

Що ж до комунікативних компетенцій, навичок міжособистісного спілкування, проблеми тут детерміновані як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Насамперед, йдеться не лише про недостатність практик індивідуального підходу до кожного клієнта, створення спільної атмосфери гостинності, а й випадки порушення елементарних норм обслуговування. Цю проблему ілюструє аналіз відгуків туристів. Досить характерними висловлюваннями є такі: «найголовніший мінус – жахлива якість обслуговування туристів», «все залишилося з радянських часів: одноманітність, грубість персоналу» [48, с.66].

Аналогічні висновки містяться в інших дослідженнях, що характеризують проблеми кадрового забезпечення туристичної галузі, недостатність практик орієнтації на потреби сучасного туриста. Зокрема, підкреслюється, що траєкторію розвитку багатьох підприємств індустрії туризму в Україні, визначають давно сформовані традиції сервісного обслуговування клієнтів, зумовлені дефіцитом туристичних пропозицій. Саме у туристичній галузі міжособистісні відносини відіграють найбільш значущу роль, визначаючи в цілому сприйняття та оцінки туристичних послуг.

У той самий час в сучасній системі вищої освіти з напрямку туризму, завдання спеціальної комунікативної підготовки фахівця або не ставиться зовсім, або вирішується вкрай фрагментарно. Трансформація традиційних відносин «гість-господар», перетворення в соціально-економічний процес «комерційної гостинності» передбачає модернізацію процесів підготовки персоналу для туристичної галузі в Україні.

Особлива увага має приділятися формуванню професійно-етичних норм та цінностей, розвитку комунікативної культури, навичкам профілактики та вирішення конфліктів. Складне протиріччя між низькою культурою сервісного обслуговування і потребами клієнтів, що зростають, до якості туристичних послуг вимагає детального переосмислення концепції підготовки кадрів, аналізу ключових процесів у системі управління персоналом [48, с.70].

Передумовами цих проблем є, з одного боку, особливості менталітету, традиції обслуговування, що склалися з радянських часів, з іншого боку, слід зазначити наявність низки об'єктивних факторів, що лімітують формування нових стандартів «комерційної гостинності». Зокрема, ринок праці у туристичній сфері характеризується такими проблемами, як дезінформація молодих спеціалістів з питань оплати праці, режиму та характеру зайнятості, порушення зобов'язань з боку роботодавців.

Як наслідок, суттєво деформується мотиваційний компонент професійної діяльності. Пом'якшувальними чинниками даних проблем можуть бути адаптаційні стратегії професійного самовизначення майбутнього фахівця, зокрема:

- практики індивідуальних взаємодій викладача, роботодавця та студента;
- апробація наміченого професійного вектору;
- рефлексія професійного вибору, цінностей та норм професійної діяльності [38, с.79].

Удосконалення системи підготовки кадрів є одним із інструментів адекватного реагування на сучасні потреби туристичного ринку. Важливим є реалізація системного підходу до здобуття теоретичних знань майбутніх фахівців, освоєння ними практичних навичок, формування норм професійної етики при безпосередній взаємодії з представниками роботодавців.

Особливе значення має максимальне наближення ситуації навчання до реальних умов функціонування підприємств туристичного бізнесу. Досягнення цього завдання може бути реалізовано за рахунок ефективної організації практик та стажувань студентів, а також за допомогою формування імітаційних середовищ у ЗВО, застосуванні інтерактивних методів навчання.

Система додаткової професійної освіти може виступати як компенсатор прогалин вищої освіти, а також бути механізмом здобуття відповідних навичок для працівників галузі, які не мають базової підготовки з туристичного профілю. Реалізація заходів, пов'язаних із підвищенням їх кваліфікації, належить до стратегічних державних завдань, що підтверджується значними обсягами витрачання бюджетних коштів у даному напрямку.

При цьому досягнення кількісних показників, таких як збільшення частки працівників, які пройшли підвищення кваліфікації, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українського туристичного продукту лише за умови забезпечення стандартів якості навчання. Складність підготовки кадрів для сфери туризму пов'язана, з одного боку, з дихотомією потреб організації та клієнта, з іншого боку, необхідністю поєднання як професійних, так і комунікативних навичок у рамках робочого процесу. Так, комунікативні навички набувають не менш важливого значення в умовах високої конкуренції. Фахівець туристичної галузі повинен мати навички гнучкого комунікатора, стресостійкість, компетенції у сфері організації взаємодій з клієнтом, запобігання конфліктам, володіти технологіями продажу.

Нові виклики туристичного ринку диктують необхідність модернізації освітніх практик, їх центрування не так на установках формування індивідуальних конкурентних переваг випускника, як на розвиток адаптаційних навичок, компетенціях взаємодії. Потреба курсів підвищення кваліфікації з питань розвитку туристичної привабливості відчувається також серед державних службовців.

У спектр актуальних запитів входять такі теми, як успішні практики розвитку туризму в містах, маркетингове просування території, залучення інвестицій, механізми диференціації туристичних послуг та продуктів, підвищення економічної ефективності об'єктів туристичної інфраструктури. Для керівників органів місцевого самоврядування важливим є здійснення координаційної діяльності в управлінні туризмом, організація взаємодій ключових суб'єктів (засоби розміщення – громадське харчування – туристичні компанії – об'єкти туристичного тяжіння – об'єкти культурно-розважальної сфери), практики місцевого співробітництва з питань будівництва та експлуатації туристичної інфраструктури.

Динамічний розвиток туристичної галузі, зміна потреб клієнтів, їх орієнтація на здобуття нового досвіду та вражень визначають необхідність застосування науково обґрунтованого підходу до вдосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів у сфері туризму. Зокрема, особливе значення має бути приділено як професійним компетенціям, так і комунікативній культурі майбутніх фахівців.

У цьому аспекті вдосконалення процесів підготовки кадрів у сфері туризму має базуватись на таких факторах, як: орієнтація на нові тенденції розвитку туристичного ринку, аналізі вимог роботодавців, посиленні практичних компонентів освітніх програм, уваги до питань формування професійної етики, аналіз кращих практик, використання інтерактивних методів навчання. Формування простору гостинності, фокусування основних напрямів діяльності персоналу на потребах та інтересах клієнта відноситься до найбільш значущих факторів підвищення якості обслуговування в туризмі.

3.3. Оцінка ефективності запропонованих пропозицій

Нами було проведення емпіричне дослідження для визначення проблем у розвитку туристичної освіти в Україні та шляхів їх подолання. Для цього було розроблено 3 анкети: для роботодавців; для випускників 2020-2021 рр.; для здобувачів вищої освіти, які навчаються в даний момент. Комплексна оцінка ЗВО, безсумнівно, об'єктивніша, оскільки кожна зі сторін, оцінюючи навчальний заклад, схильна до висловлення власних суб'єктивних думок, які можуть виходити з їх практичного досвіду.

Зокрема, роботодавці відразу хочуть отримати зі студентської лави готового фахівця, щоб не витратитися на додаткове навчання та перепідготовку, викладачі та адміністрація ЗВО бачать свою роль не лише у підготовці професійно успішних людей, а й у вихованні особистості, що, на жаль, не завжди вписується в контекст сучасних вимог, які пред'являються роботодавцями. Оцінка вузів студентами-випускниками теж досить одностороння, оскільки ґрунтується насамперед на оцінці

престижу того чи іншого ЗВО у студентської молоді. Водночас механізми комплексної оцінки повинні постійно розвиватися та вдосконалюватися.

Всі анкети наведені у додатках. Розглянемо результати анкетування, проведеного в Національному Авіаційному Університеті з метою оцінити освітній процес ЗВО за низкою параметрів з погляду студентів – випускників.

Дослідження було спрямоване на отримання інформації, що сприятиме подальшому розвитку системи професійної туристичної освіти. Для того щоб дослідження було комплексним і відображало реальну картину, було проведено репрезентативну вибірку студентів. В анкетуванні взяли участь 58 респондентів – студенти 5 курсу.

Аналіз даних, наведених у таблиці 3.1., представляє результати відповідей на перше питання анкетування та дозволяє зробити висновок, що у студентів недостатньо виражена потреба у здобутті знань в ЗВО для подальшої роботи у сфері туризму. Це, на нашу думку, може бути пов'язане з низкою причин і, зокрема, з відсутністю на ринку праці достатнього попиту на дипломованих фахівців у сфері туризму. Крім того, отримані результати можуть свідчити про те, що якість та обсяг знань, що надаються у ЗВО, не відповідає вимогам, насамперед закладеним професійними стандартами. Зростає кількість студентів, які вважають, що можна отримати необхідний обсяг знань до роботи у туристичній сфері не навчаючись у ЗВО. Така тривожна статистика позначає нову проблему, з якою стикаються ЗВО, які готують фахівців у сфері туризму – поверховий підхід до оцінки значущості професійної освіти у сфері туризму.

Таблиця 3.1.

Дані відповідей на перше питання: «Чи можливо отримати достатню кількість знань для роботи в туристичній сфері самостійно (або на основі практичного досвіду), не навчаючись у професійному навчальному закладі?»

Варіанти відповідей	Кількість	%
Можливо	25	43
Ймовірно можливо	13	22

Ймовірно не можливо	18	31
Неможливо	2	3

Одне з питань анкетування ставило за мету оцінити думку респондентів з приводу їхньої подальшої готовності працювати у сфері туризму та готельного бізнесу. Оскільки опитування проводилося серед студентів п'ятого курсу, можна говорити про достатню об'єктивність отриманих оцінок. Аналізуючи результати, наведені у таблиці 3.2., можна дійти висновку про те, що більшість випускників під час навчання у вузі отримала достатній обсяг знань і навиків для подальшої роботи у туризмі та готельному бізнесі.

Таблиця 3.2.

Дані відповідей на друге питання: «Оцініть свою готовність працювати у туризмі та готельному бізнесі»

Варіанти відповідей	Кількість	%
Повністю впевнений в своїх знаннях і навичках, перевірів на практиці	25	43,1
Не цілком впевнений в своїх знаннях і навичках, перевірів на практиці	19	32,8
Не впевнений в своїх знаннях і навичках	5	8,6
Дещо знаю, але нічого не вмю	7	12

Дані таблиці показують позитивну картину готовності студентів до подальшої роботи у сфері туризму та готельного бізнесу, оскільки зросла кількість студентів, які повністю впевнені в отриманих професійних знаннях та навичках.

З даних, наведених у таблиці 3.3. щодо бажаного співвідношення теоретичних і практичних занять, можна дійти висновку, що здобуття професійних навичок під час практичного навчання студентам значиміше. Аналіз наведених даних дозволяє дійти висновку про те, що зацікавленість студентів у оволодінні практичних умінь і навиків зростає, а це, безсумнівно, підкреслює відповідальний підхід учнів до рівня практичної підготовки, так як це дає можливість підвищити власні шанси знайти собі робоче місце.

Таблиця 3.3.

Дані відповідей на третє питання: «Яке співвідношення теоретичних занять та практики є на вашу думку найбільш оптимальним у ЗВО?»

Варіанти відповідей	Кількість	%
70% практика, 30% теорія	27	46,6
30% практика, 70% теорія	6	10,34
50% практика, 50% теорія	25	43,1
інше	0	0

Далі розглянемо відповіді на питання, які давали випускники 2020-2021 рр., які навчалися за туристичними напрямками. В анкетуванні взяли участь 20 респондентів.

При відповіді на питання: «Чи працевлаштувались Ви за фахом в після закінчення ЗВО?» отримали такі результати:

так – 7 осіб

ні – 20 осіб

При відповіді на питання: «Чи було плануєте Ви працювати за спеціальністю?» отримали такі результати:

так – 9 осіб

ні – 11 осіб

При відповіді на питання: «Що зупиняє працювати за фахом?» отримали такі результати:

- не подобається професія – 6
- не маю відповідних навиків – 2
- відсутність практичного досвіду – 3
- висока конкуренція, завищені вимоги – 2
- нічого не зупиняє – 7

При відповіді на питання: «Що на вашу думку слід змінити в навчальному процесі?» отримали такі результати (варіантів можна було обрати кілька):

– додати більше практичних занять з працюючими в цій сфері спеціалістами – 18

- замінити дисципліни, які не мають безпосереднього відношення до сфери туризму на більш практичні – 16
- додати курс «Психологія клієнтів» – 12
- проводити тренінги для успішної роботи з конкурентами – 10
- додати більше годин на вивчення іноземної мови – 6
- ввести обов'язкову практику за кордоном – 8.

Таким чином, за результатами дослідження бачимо невтішну картину. Більшість випускників не працевлаштувались в перший рік після закінчення ЗВО за фахом. Майже половина з них не бажає взагалі працювати в цій сфері. На думку випускників основними причинами, які заважають їм працювати в цій сфері є: висока конкуренція, завищені вимоги роботодавців, відсутність практичного досвіду та відповідних навиків. Також випускники вважають, що оптимальним буде в навчальний процес додати більше практичних занять з працюючими в цій сфері спеціалістами, замінити дисципліни, які не мають безпосереднього відношення до сфери туризму на більш практичні, додати курс «Психологія клієнтів», проводити тренінги для успішної роботи з конкурентами.

Тепер перейдемо до результатів дослідження думок роботодавців з приводу вимог, які вони висуваються до молодих фахівців, якості їх освіти на їх уявлень про перспективи роботи таких студентів. Загалом у дослідженні взяли участь 15 представників туристичних компаній. Деякі питання передбачають можливість обрання кількох варіантів відповідей. В результаті проведеного анкетування було отримано такі результати:

1. Чи існує проблема із заповненням вакансій у Вашій компанії?

так – 13%

ні – 87%

2. Чи потребували додаткового навчання прийняті за останні 2-3 роки менеджери?

так – 73%

ні – 27%

3. Більшість співробітників Вашої турфірми не мають спеціальної освіти?

до 50% – 67%

50-70% – 20%

Понад 70% – 13%

4. Чи змінювалися за останні 2-3 роки вимоги до професійних навичок та знань менеджерів у зв'язку з розвитком та впровадженням нових продуктів та послуг, технологій?

ні, практично не змінювалися – 20%

так, змінювалися у зв'язку з розвитком та впровадженням нових продуктів та послуг – 33%

так, змінювалися у зв'язку з впровадженням нових технологій, обладнання – 47%

5. При проблемі нестачі професійних навичок у працівників, організація намагається навчити та підвищити навички своїх співробітників?

Важко відповісти – 13%

Шукаємо заміну – 0%

Намагаємося навчити, підвищити професійні навички – 87%

6. Які, на Вашу думку, заходи додаткової освіти доцільно застосовувати для підвищення професійних навичок у працівників:

– курси підвищення кваліфікації, перепідготовки у ЗВО – 66%

– курси, семінари у навчальному центрі, що організовуються турагентськими/туроператорськими компаніями – 39%

– навчання на робочих місцях із прикріпленням до досвідченого менеджера – 30%

– дистанційне навчання через інтернет-семінари, інтернет-конференції – 13%

– самостійне навчання в процесі повсякденної роботи – 4%

7. В освітньому процесі існує два основних способи подачі матеріалу: лекційна та практико-орієнтована. Роботодавцям було поставлено питання: «Як має відбуватися практичне заняття: в інтерактивній формі, у вигляді майстер-класу чи щось інше?»

Інтерактивна форма – 17%

Майстер-клас – 80%

Тренінг – 3%

Як показало дослідження, 80% респондентів вважають, що практичне заняття у вигляді майстер-класу має стати найраціональнішим способом подання матеріалу у процесі навчання. Також роботодавці вважають, що можна поєднувати відразу кілька видів, створювати моделі ситуацій максимально наближені до реальних, що відбуваються на туристичному ринку.

8. Яка на Вашу думку оптимальна тривалість (у годинах) додаткового навчання/перепідготовки нових менеджерів, прийнятих на вакансії?

18 годин – 13%

36 годин – 7%

72 години – 60%

120 годин – 20%

9. Найбільш важливі знання та навички у різних напрямках туристичної діяльності, на думку роботодавців, можна розташувати в порядку пріоритетного значення:

- нормативно-правове регулювання у туризмі – 100%
- географія – 100%
- країнознавство – 93%
- екскурсознавство – 87%
- особливості створення туристичного продукту – 87%
- міжособистісне спілкування – 87%
- туристичні формальності – 80%
- технології продажів – 73%
- економіка у туризмі – 67%
- ділові комунікації – 67%
- Управління персоналом – 20%
- Маркетинг у туризмі – 33%

- Менеджмент у туризмі – 60%
- Іноземна мова – 40%
- Реклама та PR у туризмі – 27%
- Статистика у туризмі – 33%

З точки зору роботодавців найбільш важливою для ефективної роботи менеджера з туризму є наявність у працівників практичних навичок – 53%. 33% респондентів вважають, що теорія + практика = ефективність, тому що практика без теорії не може дати належного результату і само собою теорія без практики малоефективна. Таким чином дослідження задоволеності роботодавців якістю підготовки менеджерів з туризму дозволило зробити наступні висновки:

1. Більшість роботодавців не стикалися з проблемами заповнення вакансій, але незважаючи на це, не всі з них задоволені рівнем підготовленості своїх співробітників. У багатьох компаніях співробітники не мають спеціальної професійної освіти у сфері туризму.

2. За останні 2-3 роки вимоги до професійних навичок та знань менеджерів змінювалися у зв'язку з розвитком та впровадженням нових продуктів та послуг, а також із впровадженням нових технологій у туристичній індустрії.

3. Роботодавці здебільшого намагаються навчити своїх співробітників направляючи на курси підвищення кваліфікації та перепідготовку до університету, а також на спеціальні курси, семінари, що проводяться турагентськими та туроператорськими компаніями.

4. Більшість учасників опитування відзначили, що 72 години буде оптимальним часом для додаткового навчання та покращення туристичної освіти. Роботодавці переслідують короткострокові цілі, потребуючи вже сьогодні персоналу, який володіє знаннями та навичками у сфері туризму.

5. На думку більшості роботодавців, існуючим сучасним спеціалістам не вистачає знань та навичок в оформленні туристичної документації, інтернет-технологій та програмного забезпечення продажу та обслуговування в туризмі, нормативно-правової бази в туризмі, теорії міжособистісних відносин, теорії та методики продажу в індустрії туризму.

6. Для ефективної роботи, на думку більшості роботодавців, менеджерам не вистачає практичної підготовки. Зі сказаного вище розуміємо, що питання підготовки компетентних фахівців у галузі туризму є актуальним.

Результати дозволили зробити висновок з проблем професійної підготовки кадрів для індустрії туризму, а також професійних компетенцій, які мають бути сформовані у випускників. Підсумовуючи за результатами проведеного аналізу професійного стандарту та анкетування роботодавців були виявлені такі дефіцити у підготовці кадрів для індустрії туризму:

1. Відсутність системи залучення до викладання практиків туристичної сфери;
2. Надмірна академічність професійної освіти;
3. Універсальні знання та навички (вузькоспеціалізовані знання та навички, наприклад, уміння розробляти турпакет, розраховувати його вартість, знання нормативно-правового забезпечення у туризмі, уміння резервувати та бронювати);
4. Слабкі навички роботи у команді;
5. Слабкі знання та навички ефективного спілкування (уміння слухати, вгадувати потреби клієнта, продавати продукти);
6. Слабкі знання та навички в галузі інформаційно-комунікаційних технологій.

В результаті модернізації система підготовки кадрів для індустрії туризму ефективно виконуватиме свої функції, якщо вона задовольнятиме наступні вимоги:

- повнота складу дій (необхідних і достатніх для досягнення поставленої мети);
- цілісності, скоординованості та синхронізації окремих елементів, що дозволить їй функціонувати, ув'язуючи попит населення та ринку праці на освітні послуги;
- збалансованості за всіма ресурсами (фінансовими, навчально-медичними, кадровими, науковими, матеріально-технічними і т.д.);
- контрольованості (визначеною операційністю проміжних цілей);
- чутливості до збоїв (яка визначається властивістю своєчасно виявляти відхилення реального стану справ від передбаченого, що становить загрозу для досягнення поставлених цілей);

- наступності рівнів, етапів та модулів навчання (у рамках обраного людиною професійного поля діяльності);
- відкритості процесу підготовки кадрів на засадах демократизму: доступ до кожного ступеня освіти, академічна мобільність учнів та викладачів, академічна наступність навчання різних рівнях;
- соціального партнерства між усіма складовими системи безперервної професійної підготовки, що забезпечує її багатосторонні інтеграційні зв'язки, включення до соціально-економічних відносин.

Ефективність навчання визначається результативністю, яку необхідно довести ще будучи студентом. Таку можливість студент отримує, проходячи практику на підприємствах туристичної та готельної індустрії. Найбільш ефективними є такі форми практичних занять:

- позааудиторні форми занять (обслуговування туристських та готельних семінарів, виставок, ярмарків тощо);
- навчально-дослідницька робота студентів (підготовка доповідей для студентських наукових конференцій, написання рефератів, курсових та дипломних робіт);
- проміжний та підсумковий контроль (заліки та іспити);
- окремі види практики (навчальна, виробнича, переддипломна).

Підсумковим етапом для випускників є захист випускної кваліфікаційної роботи. На даному етапі закріплюються вміння студентів аналізувати інформацію, виділяти головне в інформаційному повідомленні, розуміти спрямованість комунікації, досягати результату в інтерактивному процесі. Основу додаткової професійної освіти складають програми професійної перепідготовки всіх рівнів, підвищення кваліфікації працівників галузі.

Істотною прогалиною в системі додаткової професійної освіти є незначна кількість програм; недостатня опрацьованість тренінгів, стажувань, майстер-класів. Знання та навички, отримані студентами, не повинні втрачати своєї актуальності до моменту їх випуску та початку роботи у професійних структурах.

Як було зазначено, основним важелем управління якістю підготовки фахівців галузі є вдосконалення освітніх стандартів. Розробка таких стандартів давно актуальна, при цьому зовсім не обов'язково створювати їх з нуля, можливо, має сенс проаналізувати існуючі закордонні стандарти підготовки кадрів для індустрії гостинності та спробувати адаптувати їх до українських умов.

Таким чином, модернізація системи професійної підготовки кадрів забезпечує створення для індивіда об'єктивних умов розширення знань, збагачення досвіду, оволодіння новими способами пізнавальної, практичної та соціально-культурної діяльності. При модернізації системи підготовки кадрів слід акцентувати увагу на трьох важливих особливостях, а саме:

- необхідності формування єдиного інтелектуального середовища в індустрії туризму;
- забезпечення тісної інтеграції навчання з усіма виробничими процесами;
- підвищення інтелектуально-креативного потенціалу, управлінської складової освітніх установ.

Висновки до розділу 3

При розгляді проблем у розвитку туристичної освіти нами були виявлені наступні:

- відсутність тренінгових центрів, де студенти можуть отримати практичні навички після закінчення ЗВО;
- відсутність можливості у викладачів отримувати знання у закордонних навчальних центрах підвищення кваліфікації;
- невідповідність рівня знань та вмінь студентів вимогам професійного стандарту;
- слабка матеріально-технічна та науково-методична база освітніх установ;
- достатньо висока вартість навчання.

Нами запропоновані такі шляхи модернізації національної системи підготовки кадрів:

- створення концептуальної моделі системи підготовки кадрів та системи моніторингу освітніх послуг для сфери туризму;
- вдосконалення нормативно-правової бази для сфери туризму;
- посилення взаємозв'язку освітніх установ із галузевими підприємствами;
- проведення інтенсивних курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців та їх переатестація.

Також нами було проведено емпіричне дослідження зі студентами, випускниками та роботодавцями. В багатьох змістовних питаннях погляди всіх трьох груп збігають, наприклад спільне розуміння того, що студенти отримують неякісні знання та не формують практичні навички. Студенти бажають отримувати більше новітньої інформації з додаваннями курсів по психології клієнтів та роботою з конкурентами. Також актуальним для студентів є проходження практики з подальшим працевлаштуванням.

ВИСНОВКИ

До теперішнього часу туризм сформувався як самостійна галузь економіки та в умовах інформаційно-технологічного етапу розвитку суспільства стає однією з провідних. Рівень розвитку туристичної галузі залежить не лише від загального рівня соціально-економічного розвитку країни чи регіону, а й від розвитку професійної туристичної освіти. У сучасних умовах ефективний розвиток туризму залежить, у тому числі від рівня професіоналізму кадрів та розвитку системи освіти у цій сфері. Вища професійна освіта з туризму одна із основ його сталого розвитку.

Залежність розвитку туризму від професіоналізму кадрів була досліджена з різних точок зору та ефект створення робочих місць у туристичній галузі широко оцінені наукою та міжнародними організаціями туризму. Загальна тенденція підвищення вимог до якості продукції та послуг вимагає від туристичної галузі постійного підвищення професійного рівня персоналу і головна роль у цьому відводиться вищій професійній освіті з туризму.

Проведене дослідження дозволило зробити такі висновки:

1. Глобалізаційні процеси у туристичній індустрії посилюються і має все більший вплив на економічне, культурне, соціальне, геополітичне середовище туризму. Аналіз різних джерел дозволив узагальнити характеристики глобалізації туризму та виділити фактори, що впливають на формування соціального замовлення на підготовку кадрів:

- впровадження міжнародної стандартизації статистичних методів та параметрів дослідження туризму;

- прийняття єдиних принципів оподаткування, запровадження єдиних основ планування, маркетингу, інформаційного забезпечення, управління операційно-технологічними процесами, фінансування та структурної організації всієї індустрії та окремих підприємств туризму, збільшення кількості міжнародних подорожей;

- стрімке збільшення числа робочих місць у сфері туризму;

– посилення регіональних інтеграційних процесів, створення нових міжрегіональних і внутрішньорегіональних туристичних асоціацій, інтеграція підприємств, зміна характеристик попиту, розвиток електронного ринку послуг.

2. Процеси глобалізації в туризмі формують попит на нове мислення та змінюють уявлення про цілі та стратегії освіти. Аналіз глобалізаційних процесів у туризмі та у вищій професійній освіті з туризму показує, що використання конкретних стандартів освіти має на увазі багатоваріантність підходів до побудови освітніх програм з урахуванням попиту конкретних регіонів на підготовку кадрів. На початку третього тисячоліття вища професійна освіта має враховувати як індивідуальні особливості та потреби кожного студента, так і запити кожного туристичного ринку. Зростання ролі врахування індивідуальних здібностей та потреб особистості, диверсифікації суспільства, процесів глобалізації туризму призводять до виникнення нових підходів до розвитку вищої професійної освіти з туризму.

3. Основою розвитку туристичної галузі є формування освітньої політики у вищій професійній освіті з туризму, що дозволяє зіставляти освітні програми з якістю підготовки спеціаліста, що задовольняють туристичну індустрію, та давати оцінку комплексної якості, що відповідає вимогам внутрішніх середовищ (абітурієнтів, студентів, їхніх батьків, викладачів) та зовнішніх середовищ (роботодавців у місцевій та регіональній індустрії та у різних секторах) освіти.

4. Інтернаціоналізацію освіти ми розглядаємо як складову частину та важливий ресурс прискорення процесів глобалізації суспільного та економічного життя країн. Як інструмент глобалізації вона також сприятиме ослабленню національної відокремленості систем вищої професійної освіти. Але не менш суттєвою є роль інтернаціоналізації з погляду вдосконалення національних систем вищої професійної освіти за рахунок її взаємозбагачення світовим досвідом педагогічних інновацій.

5. Основною тенденцією у досягненні необхідної якості професійної освіти з туризму є стандартизація освіти на національному та міжнародному рівнях. Стандартизація на національному рівні заснована на дослідженні потреб індустрії у фахівцях та кваліфікаційних вимогах до них. Такий підхід здійснено у країнах з найбільш стійким туризмом: Нідерландах, Великій Британії, Франції, Греції, Італії,

Німеччині, Іспанії, Португалії і у Польщі. На європейському рівні стандартизація будується на основі консультацій між вузами щодо проблем формування базового змісту європейських освітніх програм з туризму з використанням так званого «корпусу знання про туризм». На міжнародному рівні стандартизація проходить на основі анкетування широкого кола професійного туристичного співтовариства з метою визначення потреб у підготовці кадрів в умовах дефіциту професійних знань і навичок, що у них існують.

6. Аналіз формування сучасних загальних особливостей туризму дозволив виявити такі вимоги до вищої професійної освіти у цій сфері:

- формування галузі знань та компетентностей спеціалістів туристичної галузі;
- розширення взаємного визнання освітніх програм з урахуванням глобалізації та сучасних концепцій туризму для кожного сектора ринку, що сприяє підвищенню конкурентної спроможності фахівців, що навчаються;
- розвиток доступності всіх рівнів навчання, посилення мотиваційної сфери на основі демократизації та стандартизації освіти з туризму;
- побудова системи освіти з урахуванням індивідуальності студентів та гуманізації змісту освіти з туризму.

7. Процеси інтернаціоналізації, демократизації та гуманізації виражаються у виборі ЗВО підходів до формування гнучкої структури освітніх програм та добору інноваційних інтерактивних методів навчання з урахуванням досвіду передових країн у сфері освіти з туризму. Процеси глобалізації та диверсифікації перебувають у діалектичній єдності та протиріччі, що є відображенням об'єктивності розвитку туризму як індустрії. Процеси локалізації та ідентифікації є основою існування великої різноманітності освітніх програм, ступенів та дипломів з туризму у світі. Однак якщо глобалізаційні процеси не враховуються, то програми втрачають визнання туріндустрії, а в академічних колах відсутня основа сумісності програм, ступенів, що присуджуються і дипломів, що отримуються.

«Європеїзація» вищої професійної освіти включає: розвиток академічної мобільності студентів, міжуніверситетського співробітництва, впровадження

європейського контексту змісту навчання, підвищення ролі іноземних мов, міжнародних навчальних курсів та програм для викладачів, валідизацію (визнання) дипломів та сумісність програм за термінами навчання, їх інформаційний аналіз, прийнятне співвідношення академічних та професійних компонентів в освіті, застосування інформаційних технологій, багатофункціональне застосування іноземних мов у програмах – за більш широкого, а не більш поглибленого їх вивчення.

8. Аналіз розвитку вищої професійної освіти з туризму показує, що Україна проходить типовий шлях, що відповідає раннім щаблям розвитку вищої освіти з туризму. Спроби підвищити якість професійної підготовки кадрів з туризму за рахунок впровадження освітніх програм, розроблених у країнах з розвиненим туризмом, не завжди задовольняють потреби регіональної туристичної галузі. Ці зміни стосуються насамперед формулювання цілей та завдань навчання, відбору змісту, вибору концепцій пошуку найбільш ефективних освітніх структур та організаційних моделей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грабовенська С. П. Сучасний стан і тенденції розвитку туристичної галузі України. Молодий вчений. 2016. № 8 (35). С. 15-18.
2. Мальська М., Паньків Н., Ховалко А. Історія розвитку туризму: навч. посіб. Львів. 2016. 117 с.
3. Вислободська Г. П., Бричка Б. Б. Вплив пандемії Covid-19 на розвиток туристичного ринку України. Туризм в умовах пандемії Covid-19: шанси та загрози. Зб. матеріалів круглого столу. Львів: Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій ім. С.З. Гжицького. 2020. С. 19-21.
4. Шпак Л. І. Проблеми кадрового забезпечення туристичної галузі у системі компетентно-орієнтованого походу. Економіка і право. Серія 18. Випуск 27. 2015. С.103-109.
5. Сокол Т. Г. Основи туристичної діяльності. Київ: Грамота, 2016. 260 с.
6. Агафонова Л. Туризм, готельний та ресторанний бізнес: ціноутворення, конкуренція, державне регулювання: навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів; Київський ун-т туризму, економіки і права. Київ: Знання України, 2015. 351 с.
7. Кремень В.Г. Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму: Монограф. Київ: Педагогічна думка, 2012. 368 с.
8. Карпенко М. М. Пріоритети розвитку вищої освіти в Україні в руслі загальноєвропейських тенденцій. Стратегічна панорама. 2004. №3. С. 15–21.
9. Кнодель Л. В. Теорія і практика підготовки фахівців сфери туризму в країнах-членах Всесвітньої туристської організації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Тернопіль, 2007. 40 с.
10. Нікітчина С. Теоретичні аспекти розроблення сучасної концепції підготовки менеджерів освіти у вищій школі. Освіта і управління. 2004.Т.7.4.1. С.148-160.
11. Польова Л.В. Особливості практичної підготовки фахівців з туризму URL: http://infotour.in.ua/statti_ukr/poljova.htm.

12. Романова А. А., Жидок В. В., Забаштанська Т. В. Адаптація фахової освіти у сфері туризму до вимог туристичного ринку України. Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2018. № 15. С. 421–431.
13. Давидова О. Г. Моделі державного регулювання розвитку туристичної діяльності: світовий досвід. Ефективна економіка. 2012. № 10.
14. Зайцева В. М. Індустрія гостинності в Україні: стан і тенденції розвитку: монографія; Запорізький національний технічний університет. Запоріжжя: Просвіта, 2017. 240 с.
15. Бабич Д. В. Інструменти державного регулювання зайнятості. Соціальна економіка. 2016. № 1. С. 94–103.
16. Гункевич М.Б. Сучасні тенденції процесів підготовки фахівців галузі туризму в Україні. Вісник Луганського національного Університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки. Частина III. 2013. №18 (277). С.34-39.
17. Про туризм: закон України від 15.09.1995 № 324/95-В. URL: https://infotour.in.ua/pro_turyzm.htm.
18. Ткач В. О. Сучасна система освіти в туристичній індустрії. Український журнал прикладної економіки. 2016. Том 1. № 3. С. 102–108.
19. Федорченко В. К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму: монографія. Київ: Слово, 2004. 472 с.
20. Федорченко В.К. Підготовка фахівців для сфери туризму: Теоретичні і методологічні аспекти. Київ: Вища шк., 2002. 350 с.
21. Філоненко І.М. Особливості та структура системи підготовки кадрів для туристичної сфери. URL: http://infotour.in.ua/statti_ukr/filonenko.htm.
22. Туристична освіта України в європейському вимірі: Матеріали міжн. укр.-пол. наук. семінару 21-24 травня 2007, Івано-Франківськ Яремче. 2007. 136 с.
23. Бабин І.І., Болубаш Я.Я., Грубінко В.В., Степко М.Ф. Шинкарук В.Д. Болонський процес у фактах і документах. Київ: ТДПУ, 2006. 52 с.

24. Самохвал О. О., Войнаровська Н. В. Загальні закономірності підготовки фахівців у закладах туристичної освіти країн західної Європи. Journal «ScienceRise: Pedagogical Education» №2(29). 2019. С.34-39.

25. Матеріали круглого столу «Тенденції розвитку туристичної освіти за кордоном: історичний огляд та сучасні реалії Швейцарії. 2019. URL: https://fpgoe.npu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/%D0%9A%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D1%82%D0%BB_23_%D0%B6%D0%BE%D0%B2%D1%82%D0%BD%D1%8F_2019.pdf.

26. Пальчук М. И. Современные тенденции профессионального туристического образования в странах ЕС. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Туристична освіта в Україні: проблеми і перспективи» (22–25 травня 2006 р.): зб. наук. праць. Київ. 2006. С. 42–47.

27. Николо Н. Г., Кудін В. О. Професійна, освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз: Монографія. Черкаси: Вибір, 2002. 322 с.

28. Закордонець Н. І. Можливості реалізації передових ідей швейцарського досвіду професійної підготовки майбутніх фахівців сфери туризму у вищих навчальних закладах України. Наукові записки Тернопільського нац. пед. університету ім. В. Гнатюка. Серія: Педагогіка. 2012. №3. С. 135–144.

29. Самохвал О. О. Тенденції розвитку туристичної освіти у вищих навчальних закладах німецькомовних країн Західної Європи. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. дис. д-ра пед. наук: 13.00.01. Вінниця. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. 2020. 658 с.

30. Великочий В.С. Формування професійних компетентностей фахівців туристичної галузі: шляхи, способи, наслідки. Туризм: реалії та перспективи сталого розвитку: матеріали доп. Міжнар. наук.- практ. конф. (Київ, 23–24 жовт. 2014 р.) / голова редкол. С.В. Мельниченко. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. С.169-170.

31. Культура і освіта фахівців туристської сфери: сучасні тенденції та прогнози: Матеріали міжн. наук.- практ. конференції. Київ: КУТЕП, 2005. 656 с.

32. Лещенко Г. А. До питання професійної підготовки майбутніх фахівців. Молодий вчений. 2017. № 3 (43). С. 421-426.
33. Донцов О. Становлення творчої особистості студентів туристичного фаху через індивідуальні та колективні форми навчання. Збірник наукових праць. Харків, 2017. Випуск 25. С.28-31.
34. Зігунов В. М. Професійна підготовка майбутніх менеджерів з туризму до організації туристсько-спортивної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2015. 20 с.
35. Рабаданова Я.М. Особливості підготовки фахівців туристичної галузі URL: http://infotour.in.ua/statti_ukr/rabadanova.htm.
36. Терон І.В. Підвищення кваліфікації національної робочої сили як фактор зростання рівня конкурентоспроможності економіки України. Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. праць: у 2 ч. Київ: РВПС України НАНУ, 2004. ч.1. С. 116–124.
37. Державна служба статистики України: офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
38. Лозинський Р. М. Туристична освіта в Україні: етапи становлення, сучасний стан і перспективи розвитку. Вісник Львівського інституту економіки і туризму: зб. наук. ст. Львів: ЛІЕТ, 2012. № 7. С.76-81.
39. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. 3-е вид., допов. Київ: Академвидав, 2016. 352 с.
40. Михайліченко Г.І. Фахове забезпечення галузевих стандартів вищої освіти з напрямів «Менеджмент», «Туризм». Туристична освіта в Україні: проблеми і перспективи: Зб. наук. пр. Київ: Тонар, 2007. С. 199-206.
41. Фоменко Н.А. Проблеми інноваційної методики освітньої підготовки фахівців для галузі туризму. Туризм у ХХІ столітті: праці міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 10 –11 жовтня 2001 р.). Київ, 2002. С. 455– 462.
42. Зубехіна Т., Терлецький В., Ольхова-Марчук Н., Кушнір В., Туристична освіта в Україні: проблеми та перспективи розвитку. Освітологічний дискурс. Вип. 35(4). 2021. с. 50–65.

43. Федорченко В.К. Концепція підготовки працівників туристичної галузі. Освіта України. 2004. №30. 20 квітня 2004 р. С. 6-7.
44. Фоменко Н. А. Педагогіка вищої школи: методологія, стандартизація туристської освіти: навч. пос. Київ: Слово, 2005. 216 с.
45. Шафранський В. В. Педагогічні умови формування готовності у майбутніх фахівців зі спортивно-оздоровчого туризму до професійної діяльності. Педагогіка і психологія: Науковий збірник Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. 2009. № 491. С. 191- 200.
46. Шаргун М. Кадрове забезпечення туристичної індустрії як чинник розвитку туризму в Україні. Сіверянський літопис. С.68-71.
47. Зязюн І. А., Николо Н. Г. Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Зб. наук. пр. Ч. 1. Київ, 2001. 392 с.
48. Радевич-Винницький Я. Етикет і культура спілкування: Навч. осіб.-2-е вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2006.
49. Цехмістрова Г.С. Інноваційні технології в навчальному процесі підготовки кадрів для туризму. Нові технології навчання: зб. наук.пр. 2003. Вип. 35. С. 54–64.
50. Тимофій О. Підготовка майбутніх фахівців з організації сільського зеленого туризму в Україні. Обрії. Науково-педагогічний журнал. 2012. №2 (35). С. 83-84.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета

для студентів, які навчаються за фахом

Дайте відповідь на питання:

1. Чи можна отримати достатню кількість знань для роботи у туристичній сфері самостійно (або на основі практичного досвіду), не навчаючись у професійному навчальному закладі (ВНЗ):

- можливо;
- ймовірно можливо;
- ймовірно не можливо;
- неможливо.

2. Оцініть свою готовність працювати в туризмі та готельному бізнесі:

- повністю упевнений в своїх знаннях і навичках, перевірів на практиці;
- не цілком впевнений у своїх знаннях і навичках, перевірів на практиці;
- не впевнений у своїх знаннях і навичках;

3. Яке співвідношення теоретичних занять і практики найкраще у ЗВО:

- 70% – практика, 30% – теорія;
- 30% – практика, 70% – теорія;
- 50% – практика, 50% – теорія;
- інше.

Анкета

для студентів, які закінчили навчання в 2020-2021 рр.

Дайте відповідь на питання:

1. Чи працевлаштувались Ви за фахом в після закінчення ЗВО?

- так
- ні

2. Чи було плануєте Ви працювати за спеціальністю

- так
- ні

3. Що зупиняє працювати за фахом?

- не подобається професія
- не маю відповідних навиків
- відсутність практичного досвіду
- висока конкуренція, завищені вимоги
- нічого не зупиняє

4. Що на вашу думку слід змінити в навчальному процесі? результати

(варіантів можна обрати кілька)

- додати більше практичних занять з працюючими в цій сфері спеціалістами
- замінити дисципліни, які не мають безпосереднього відношення до сфери туризму на більш практичні
- додати курс «Психологія клієнтів»
- проводити тренінги для успішної роботи з конкурентами
- додати більше годин на вивчення іноземної мови
- ввести обов'язкову практику за кордоном.

Анкета

Доброго дня!

Питання цієї анкети присвячені навичкам та компетенціям, які можуть виявитися необхідними для успіху в кар'єрі в галузі туризму. Будь ласка, дайте відповідь на всі запитання. Ваші відповіді послужать удосконаленню освітньої програми для майбутніх студентів, що спеціалізуються на цьому напрямі. Дякуємо за співпрацю!

1. Чи існує проблема із заповненням вакансій у Вашій компанії?

а. Так

б. Ні

2. Чи потребували додаткового навчання прийняті за останні 2-3 роки менеджери?

а. Так

б. Ні

3. Більшість співробітників Вашої турфірми не мають спеціальної освіти?

а. до 50%

б. 50-70%

в. понад 70%

4. Чи змінювалися у Вашій компанії за останні 2-3 роки вимоги до професійних навичок та знань менеджерів? Якщо змінювалися, то у зв'язку з чим саме?

а. Ні, практично не змінювалися так, змінювалися у зв'язку з (Можливо кілька відповідей)

б. Розвитком та впровадженням нових продуктів та послуг

в. Впровадження нових технологій, обладнання

г. З іншої причини (який?)

д. Не можу відповісти

5. При проблемі нестачі професійних навичок у працівників, організація намагається навчити та підвищити навички своїх співробітників?

а. Шукаємо заміну

б. Намагаємося навчити, підвищити професійні навички

в. Інше (що саме?)

г. Важко відповісти

6. Які, на Вашу думку, заходи додаткової освіти доцільно застосовувати для підвищення професійних навичок у працівників? (Можливо кілька відповідей)

а. В основному на робочих місцях із прикріпленням до досвідченого менеджера

б. На курсах, семінарах у навчальному центрі, навчальних класах, організованих турагентськими/туроператорськими компаніями

в. На курсах підвищення кваліфікації, перепідготовки у вузі

г. Дистанційно, через інтернет-семінари, інтернет-конференції

д. Самостійне навчання у процесі звичайної роботи

е. Інше (що саме?)

7. Існує два основні способи подачі матеріалу в освітньому процесі: лекційна та практико-орієнтована. Як, на Вашу думку, має відбуватися практичне заняття в інтерактивній формі, у вигляді майстер-класу чи на Вашу думку... інше?

а. Інтерактивна форма

б. Майстер клас

в. Тренінг

г. Інше (що саме?)

8. Яка на Вашу думку оптимальна тривалість (у годинах) додаткового навчання/перепідготовки нових менеджерів, прийнятих на вакансії?

а. 18 годин

б. 36 годин

в. 72 години

г. 120 годин

д. Інше

9. Розташуйте знання та навички в різних напрямках у туристичній діяльності у порядку пріоритетного значення:

а. Географія

б. Країнознавство

- в. Екскурсознавство
- г. Туристські формальності
- д. Нормативно-правове регулювання у туризмі
- е. Особливості створення туристичного продукту
- є. Економіка у туризмі
- ж. Технології продажу
- з. Ділові комунікації
- и. Міжособистісне спілкування
- і. Управління персоналом
- ї. Маркетинг у туризмі
- й. Менеджмент у туризмі
- к. Іноземна мова
- л. Реклама та PR у туризмі
- м. Статистика у туризмі
- н. Інше (що саме?)