

Бабушко С.Р.,

зав.каф.іноземних мов Інституту туризму ФПУ,

доцент, канд.філол.наук,

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК ПРИКЛАД РЕАЛІЗАЦІЇ НЕПЕРЕРВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: ДОСВІД ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ**

*У статті висвітлюється питання професійного розвитку працівників з позицій неперервної фахової освіти. Автор аналізує зміст поняття та його структурні елементи у минулому та сьогодні на прикладі індустрії гостинності. Розглядається роль освітніх систем в професійному розвитку та відображення їх в освітній політиці держави.*

**Ключові слова:** професійний розвиток, індустрія гостинності, формальне професійне навчання, неформальне професійне навчання, закон.

Освіта дорослих нині набуває особливої значущості. Дорослі люди потребують постійного оновлення знань, адже економічний розвиток суспільства, ускладнення процесів сучасного життя викликають необхідність неодноразово впродовж свого життя та професійної кар'єри змінювати соціальний і професійний статус, безперервно підвищувати свій компетентнісний та кваліфікаційний рівень. Така потреба дорослої працюючої людини розвиватися надзвичайно актуалізується в умовах сьогодення, адже отримані людиною знання девальвуються, застарівають дуже стрімко. Це стосується і професійної кваліфікації працівника, «моральне зношення» якої має місце, за даними дослідників, в середньому через кожні 4 – 5 років. Цілком зрозуміло, що лише через навчання працівник зможе поновити свої знання та кваліфікацію.

Індустрія гостинності – галузь, що стрімко розвивається в усьому світі, зокрема і в нашій державі. Її називають трудомісткою, оскільки вона надає роботу близько 9% усіх трудових ресурсів планети, що становить понад 260 млн. чоловік [1, с.271].

Якість продукції цієї індустрії – послуги, сервіс – безпосередньо залежить від працівників, які працюють у ній. Отже, закономірним є логічний ланцюжок: чим вища кваліфікація працівників індустрії, тим якісніші послуги вони надаватимуть своїм клієнтам. Відтак, для того, щоб бути висококваліфікованими, працівники мають неперервно розвиватися професійно та особистісно, підвищувати свою кваліфікацію, удосконалювати набуті знання, уміння та навички та набувати нових.

У нинішніх умовах освітні системи будь-якої країни пропонують значний вибір можливостей «для задоволення освітніх потреб людини, адаптації її до змін навколишнього середовища, засвоєння нових соціальних ролей, створення умов для самоосвіти та самореалізації» [2, с.73]. Реалізувати ці можливості можна лише в процесі неперервної освіти, яка є стратегічно важливим напрямком оптимізації підготовки нової генерації спеціалістів, висококваліфікованих фахівців, здатних до саморозвитку та самореалізації.

Питанням неперервної освіти приділяється належна увага з боку вітчизняних дослідників. Так, науковці С. Гончаренко, І. Зязюн, Л. Б. Лук'янова, Н. Ничкало, С. Сисоєва та інші розробили фундаментальні основи неперервної професійної освіти. Питаннями неперервної професійної туристської освіти займаються Л. Кнодель, В. Федорченко. Дослідження по теорії та практиці туристичної освіти здійснюють Г. Науменко, С. Попович, Л. Соловей, Т. Сокол, О.Фастовець, Г. Цехмістрова.

Водночас, попри це, аналіз досліджень з цієї проблематики свідчить про недостатню розробленість питання прикладного характеру неперервного професійного розвитку працівників індустрії гостинності.

З огляду на це, *метою статті* є аналіз місця питання професійного розвитку працівників в освітній політиці України. Для досягнення поставленої мети виконаємо такі завдання:

- порівняємо змістову наповненість поняття «професійний розвиток працівників» у минулому та у нинішніх умовах;
- розглянемо основні положення Закону України «Про професійний розвиток працівників»;

- проаналізуємо сучасні освітні можливості професійного розвитку на прикладі працівників індустрії гостинності.

Нині Україна, як і будь-яка держава, орієнтована на розвиток, пропонує різні можливості для реалізації концепції «навчання упродовж всього життя» для дорослих учнів – працівників. Можливо, вони не такі поширені та популярні як у розвинених країнах світу. Однак, можливості для навчання упродовж життя все ж таки є. Вони пропонуються в рамках формальної, неформальної та інформальної освіти. Навчання працівників на робочому місці чи поза ним, в спеціалізованих освітніх закладах чи поза ними, підвищення їх кваліфікації, перепідготовка, врешті, самоосвіта - це різні прояви професійного розвитку працівника, які він може використати для зростання своєї професійної майстерності. Саме професійний розвиток може стати тим інструментом, завдяки якому працівники зможуть задовольнити свою потребу оновлення знань та відповідати вимогам часу. Саме в його рамках реалізується на практиці концепція неперервності освіти та навчання дорослих, яка стала пріоритетним напрямом в освітній політиці сьогодення.

У минулому професійний розвиток сприймався лише як розвиток кар'єри, або асоціювався з підвищенням кваліфікації персоналу та його перепідготовкою. Так, за часів Радянського Союзу підвищення рівня працівників закладів індустрії гостинності досягалося за рахунок періодичної підготовки нових працівників, підвищення кваліфікації на курсах відповідного спрямування чи перепідготовки фахівців.

Підготовка нових працівників – це навчання осіб, яких було прийнято в організацію на роботу і які не набули освіти чи професії до цього. В індустрії гостинності міститься безліч посад, для яких непотрібна професійна освіта і попередній досвід роботи. В процесі такої внутрішньої підготовки працівники опановують необхідні для цієї посади знання, уміння та навички. Перепідготовку організовували для оволодіння новими професіями у таких випадках: для потреби організації чи при зміні працівником профілю діяльності. Підвищення кваліфікації – навчання після отримання основної освіти, спрямоване на послідовне підтримання та удосконалення професійних знань, умінь та навичок.

Таким чином, три складові – підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації – були основними структурними елементами навчання дорослих в ті часи. Навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації було плановим та періодичним, могло проходити лише у спеціальних освітніх закладах відповідного професійного профілю. На робочому місці, переважно, проводилася лише підготовка некваліфікованих працівників: покоївок, офіціантів, швейцарів, носіїв багажу тощо шляхом первинного інструктажу з техніки безпеки та виконання кола функціональних обов'язків.

В умовах сьогодення професійний розвиток починають сприймати складне, багатогранне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних педагогічних, психологічних, соціальних, економічних питань, «як довготривалий процес систематичного надання можливостей для росту в професії» [3, с.99].

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що термін «професійний розвиток» широко увійшов у практичний обіг, проте відсутнє його належне наукове осмислення та теоретична інтерпретація енциклопедичного рівня в рамках педагогіки. Про це свідчить його відсутність у багатьох виданнях педагогічної довідково-енциклопедичної літератури.

Загалом, під професійним розвитком розуміють «системно організований процес *безперервного професійного навчання працівників* для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [4, с. 148].

Економічні та соціальні перетворення в державі зумовили необхідність прийняття відповідного закону про професійний розвиток. Зокрема, Верховною Радою України 12.01.2012 було прийнято закон «Про професійний розвиток працівників», який окреслює стратегічні завдання державної політики у сфері професійного розвитку працівників.

В контексті нашого дослідження привертають увагу загальні положення, якими оперує закон. Хоча в законі прямо не визначається поняття «професійний розвиток», зрозуміло, що під ним розуміють професійне навчання працівників. Серед видів професійного навчання вирізняється не лише формальне, але й

неформальне. Під формальним професійним навчанням мається на увазі «набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка» [5].

Суть неформального професійного навчання полягає в набутті працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання [5]. Виокремлення цих двох освітніх систем, в яких працівник може продовжувати задовольняти свої освітні потреби, репрезентує значний крок держави у реалізації концепції неперервності професійної освіти.

Роблячи підсумок викладеному, зазначимо, що професійне навчання працівників у минулому розглядалося винятково у форматі формальної освіти, тобто працівник міг навчатися у лише спеціальних освітніх закладах та в результаті свого навчання здобував диплом чи посвідчення. У нинішніх умовах зростає значущість неформальної освітньої ланки, де працівник може навчатися: безпосередньо на робочому місці чи в межах своєї організації, без обов'язкового отримання офіційного документу. Закон розширює освітні повноваження роботодавців. Саме вони, згідно закону, повинні здійснювати безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників шляхом організації професійного навчання свого персоналу та його атестації.

Нині для роботодавців основними завданнями у сфері професійного розвитку працівників є такі:

- розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників;
- визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників;
- розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників;
- організація професійного навчання працівників;
- добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця;

- ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;
- визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення;
- проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників [5].

Хоча нормативно-правова база України не містить документів, які регламентують професійний розвиток саме працівників індустрії гостинності, державна освітня політика спрямована на неперервність підготовки персоналу усіх сфер діяльності з метою підвищення його професіоналізму, мобільності та конкурентоспроможності.

Отже, в освітній політиці України професійний розвиток в контексті неперервної освіти дорослих набуває особливої вагомості. Неперервність фахової освіти працівників індустрії гостинності полягає в здобутті працівником базової професійної та подальшої освіти, яка спрямована на послідовне поєднання навчальної і професійної діяльності в освітніх закладах, а також професійне самовдосконалення на різних життєвих етапах. Іншими словами, неперервність освіти на практиці реалізується через професійний розвиток, що визнано в нормативно-правових документах України.

В подальшому, особливої уваги науковців та педагогів–практиків потребують питання максимального використання потенціалу неформальної освіти та розроблення державних стандартів визнання результатів неформального навчання працівників.

#### **ДЖЕРЕЛА:**

1. Федорченко В. К. Вплив кадрового потенціалу на якість послуг в туризмі і готельному господарстві: ключове завдання та виклик на вимоги часу / В. К. Федорченко // Туристична освіта в Україні: проблеми і перспективи: зб. наук. праць. – К.: Тонар, 2007. – С. 271 -276.

2. Огієнко О. І. Тенденції розвитку освіти дорослих у скандинавських країнах: монографія / О. І. Огієнко. – Суми: Еллада, 2008. – 444 с.
3. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів: рух до концептуальної карти / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка: наук. журнал. – К.; Хмельницький: ХНУ, 2011. – Вип. 1. – С. 97-106.
4. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
5. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: 01.06.2012: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>>– Заголовок з екрану. – Мова укр.

*Бабушко С.Р.*

***ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КАК ПРИМЕР РЕАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА***

*В статье раскрывается вопрос профессионального развития работников с позиций непрерывности профессионального образования. Автор анализирует содержание понятия и его структурные элементы в прошлом и сегодня на примере индустрии гостеприимства. Рассматривается роль образовательных систем в профессиональном развитии и отображение их в образовательной политике страны.*

***Ключевые слова:*** профессиональное развитие, индустрии гостеприимства, формальное профессиональное образование, неформальное профессиональное образование, закон.

*S. R. Babushko*

***PROFESSIONAL DEVELOPMENT AS AN IMPLEMENTATION OF CONTINUOUS VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING: THE CASE OF HOSPITALITY INDUSTRY***

*The article represents the problem of employees' professional development within continuous vocational education and training. There has been analyzed the content of the term "professional development" in the hospitality industry in the past and today. The role of educational systems in professional development and their representations in Ukrainian legislative documents have also been considered in the article.*

***Key words:*** professional development, hospitality industry, formal, non-formal, vocational education and training, law.