

**АНАЛІЗ ВІДПОВІДНОСТІ ВІТЧИЗНЯНОЇ ТА АНГЛОМОВНОЇ
ТЕРМІНОЛОГІЇ (НА ПРИКЛАДІ КОНЦЕПТУ «ПРОФЕСІЙНИЙ
РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ СФЕРИ ТУРИЗМУ»)**

Процеси глобалізації та інтеграції торкнулися сьогодні практично усіх сфер життя. Не залишилася в стороні і наукова діяльність. Вітчизняні вчені впевнено виходять на міжнародну арену досліджень: читають та аналізують іншомовні публікації, спілкуються з колегами на міжнародних конференціях чи засобами інтернету, публікують результати своїх досліджень у провідних фахових виданнях світу тощо. Ще одним кроком до інтеграції світової наукової діяльності можна вважати наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 17. 10. 2012 № 1112 «Про опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук», в якому сказано, що з 01 січня 2013 року для здобуття наукового ступеня обов'язкова наявність публікацій у виданнях іноземних держав або у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз. Не менше чотирьох публікацій для доктора наук і не менше однієї для кандидата наук [1]. Попри неоднозначне тлумачення пунктів 2.1 та 2.2, такий наказ, на нашу думку, може стати гарним стимулом до розширення меж наукової діяльності вітчизняних учених. Іноземні публікації сприятимуть вливанню до міжнародного товариства учених у певній галузі знань, допоможуть заявити про себе і про свою дослідницьку роботу. Але оскільки мовою спілкування та публікацій переважно є англійська, то ученим України, необхідно володіти нею на досить високому рівні. Безумовно, це покладає величезну відповідальність на науковців. Адже переклад статті з української мови на англійську залишається все ж таки перекладом. Тому бажано було б відразу писати статтю іноземною мовою на будь-якому рівні. Це значно краще за

переклад. Адже в процесі написання, а потім оформлення статті, науковці читатимуть спеціалізовані журнали, здійснюватимуть моніторинг статей, схожих за тематикою, будуть знайомитися зі стилем написання та іншомовним науковим тезаурусом. Саме тут і криється «велика підступність» – невідповідність вітчизняних термінів загальноприйнятим англomовним. Досить часто науковці пишуть про одне й те саме педагогічне явище, використовуючи різні терміни, а введення в обіг педагогічної науки англomовної термінології не лише сприятиме розширенню наукового тезаурусу, але може спричинити й плутанину. Тому, як зазначав С. Гончаренко, знаний вітчизняний дослідник, така ситуація вимагає «спеціального акценту уваги» [2, с.255].

З огляду на вище викладене, **метою нашої наукової розвідки** є простежити відповідність широко вживаних вітчизняних термінів їх англomовним аналогам, проаналізувати їх кореляції. Такий аналіз деяких термінів ми зробимо на прикладі неперервної освіти та освіти дорослих, зокрема на прикладі вивчення проблеми професійного розвитку фахівців сфери туризму. Спочатку проаналізуємо зарубіжні дослідження на однорідність вживання термінів. Потім розглянемо відповідну термінологію в українських наукових джерелах.

Феномен професійного розвитку позначається у світовій науковій літературі різними термінами, зокрема, «професійний розвиток» (professional development), «кар'єрний розвиток» (career development), «розвиток персоналу» (staff development; employee development, workforce development), «розвиток людських ресурсів» (human resources development), «післядипломна освіта» (postgraduate education). Перелік іншомовних термінів можна продовжити і більш узагальнюючими мовними конструктами, такими як «навчання» (training), «навчання та розвиток» (training and development), «підвищення кваліфікації персоналу» (human performance technology), так і більш вузькими поняттями, які підкреслюють лише окремі аспекти професійного розвитку: «навчання технічним

навичкам» (technical training), «розвиток навичок лідерства та керування» (executive and leadership development).

Останнім часом в науковому обігу набули популярності терміни неперервна освіта (continuous, continuing or continual education), освіта упродовж життя, ціложиттєва освіта (lifelong or lifetime education/learning), перманентна освіта (permanent education) тощо. З точки зору корпорацій, професійний розвиток сприймається як «розвиток організації» (organizational development), або вужче як «корпоративне» чи «внутрішньофірмове навчання» (organizational learning).

В літературі зустрічаються й інші, близькі за значенням терміни. Лише з самого переліку термінів зрозуміло, наскільки комплексним є поняття професійного розвитку. Як зауважує С. Плангпрамул (S. Plangpramool), різні назви одного й того ж явища, а саме професійного розвитку, можуть спантеличити будь-кого і навіть тих, хто відповідає за здійснення професійного розвитку працівників [3]. Дефініційний аналіз цих термінів свідчить, що їх зміст не є повністю тотожним, він частково збігається, але автори тлумачать їх по-різному.

Наприклад, терміни «професійний» та «кар'єрний розвиток» корелюють між собою, однак не є тотожними. У широкому сенсі поняття «професійний розвиток» відображає розвиток особи в її професійній ролі [4, с.98]. У більш деталізованих тлумаченнях професійний розвиток розглядається як зростання професійних досягнень фахівця в результаті накопичення ним власного досвіду і систематичного його аналізу і використання [5, с. 41]. Хоча А. Глетсорн (A. Glathorn) розглядав професійний розвиток вчителів, слід зазначити, що це стосується будь-якого фахівця. Адже таке визначення професійного розвитку враховує два види досвіду: формальний, тобто навчання, участь у конференціях, семінарах, виставках тощо, а також неформальний та інформальний (читання фахової літератури, перегляд телевізійних передач, спілкування з колегами за межами робочого місця та ін.). За цією концепцією професійний розвиток є ширшим

поняттям, оскільки кар'єрний розвиток – це рух фахівця по кар'єрним шаблям у своїй професії. Разом з тим, тривалий, ціложиттєвий процес, що допомагає працівнику вчитися і досягати успіху в кар'єрі, також називають кар'єрним розвитком (career development) [6]. Як свідчить аналіз зарубіжних наукових джерел, ці терміни можуть замінятися. На наше переконання, недоцільно використовувати їх синонімічно. Порівнюючи терміни «кар'єрний розвиток» та «розвиток персоналу», можна стверджувати, що «кар'єрний розвиток» є ширшим за «розвиток персоналу», під яким за словами А. Глетсорна (A. Glathorn), розуміють забезпечення фахівців «організованими програмами підвищення кваліфікації» [5, с. 41].

Стосовно терміну «розвиток людських ресурсів», під ним розуміють: процес допомоги працівникам для розвитку їх особистих і організаційних навичок, їх знань і умінь [7]; різноманітні види діяльності організації, які сфокусовано на навчанні: тренінг, навчання, розвиток, навчання на робочому місці, розвиток кар'єри і навчання упродовж життя; розвиток організації, її знань та її навчання [8, с.6]; організоване навчання, що проводиться в межах організації для підвищення продуктивності праці і/або особистого зростання з метою покращення роботи, особистості і/або організації [9].

Водночас, деякі науковці підходять до змісту поняття «розвиток людських ресурсів» з економічних позицій і вважають його інвестиціями в розвиток фізичних, інтелектуальних, когнітивних, емоційних здібностей людини, організації і суспільства для покращення їх діяльності, головними стимуляторами яких є освіта та навчання [10]. У вітчизняній педагогічній літературі під терміном «розвиток людських ресурсів», розуміють: «програми освіти, підготовки кадрів і безперервного навчання, спрямовані на розвиток і підтримання здатності особи виконувати роботу та її продуктивність протягом усього життя» [11, с.131].

Щодо терміну «postgraduate education», найбільш наближеним до нашого розуміння є термін «післядипломна освіта». Доцільно зауважити, що термін «післядипломна освіта» в зарубіжних країнах не використовується так

широко, як у вітчизняній педагогічній теорії і практиці. Адже в українській педагогіці післядипломна освіта сприймається як одна із органічних складових неперервної освіти (шкільна – вища – післядипломна). Вслід за І. Носаченко, вважаємо, що традиційний підхід до післядипломної освіти, коли вона розглядається лише як продовження вищої освіти, не відповідає сучасним потребам суспільства в цілому і, зокрема, особистості. Адже в нинішніх умовах післядипломна освіта є «способом освітньої діяльності, що забезпечує розвиток творчого потенціалу особистості, зростання професійної компетентності, підвищення соціальної адаптації в нових соціально-економічних умовах» [12, с.237].

В зарубіжних джерелах цей термін використовують для позначення окремого навчального циклу після отримання особою диплома бакалавра і дослівний переклад терміну – «післядипломне навчання». Так, у науковій літературі Греції поняття «післядипломна освіта» передається двома термінами «підвищення кваліфікації» та «перепідготовка» працівників [13, с.59]. Таке розуміння змісту поняття, за словами А. Кузьмінського, властиве професійно-кваліфікаційному підходу до післядипломної освіти, при якому не враховується особистісна гуманістична сутність фахівця [14, с. 24]. Окрім того, ми можемо говорити про післядипломну освіту як засіб професійного розвитку лише стосовно тих осіб, які вже отримали спеціалізовану фахову освіту. Це впливає з визначення концепту «післядипломна освіта», під яким розуміють «спеціалізоване вдосконалення отриманої освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення та оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду» [12, с.236].

Водночас, досліджуючи професійний розвиток фахівців туристичної сфери, варто пам'ятати, що туристична індустрія, як жоден інший сектор економіки, охоплює велику кількість працівників без спеціальної освіти. Тому вважаємо використання терміну «післядипломна освіта» для

дослідження явища професійного розвитку фахівців сфери туризму некоректним.

Розглянемо відповідність вітчизняних термінів, що пов'язані з професійним розвитком фахівців, та їх англомовних аналогів. Аналіз науково-педагогічної літератури з даної проблеми свідчить, що у вітчизняних і російських джерелах використовуються різні терміни. Спостерігається така ж тенденція – різноманітні терміни, зміст яких частково чи повністю збігається, тлумачаться по-різному, хоч і позначають одне явище.

Так, дослідник Т. Десятов іменує підвищення кваліфікації англійським терміном «professional development» і зазначає, що це – навчальна діяльність, яка спрямована на вдосконалення, формування готовності працівника до виконання більш складних трудових функцій. Така діяльність передбачає освоєння нових загальнотеоретичних і спеціально-технологічних знань, розширення спектра вмінь і навичок, поглиблення розуміння зв'язку між наукою і технологією [11, с. 99]. Крім того, одна із форм освоєння прогресивного досвіду, метою якої є підвищення ефективності праці – також позначається англомовним терміном «професійний розвиток» [11, с. 101].

Термінологічна невизначеність у вітчизняних наукових педагогічних розвідках характерна і для терміну «післядипломна освіта». Цей термін використовують для позначення процесу освоєння нових знань і вмінь в системі підвищення кваліфікації тією особою, котра закінчила вищий або професійно-технічний заклад [11, с. 103]. Отже, післядипломна освіта – це навчання в системі підвищення кваліфікації.

Разом з тим, в Глосарії основних термінів професійної освіти і навчання пропонуються кілька англомовних термінів для позначення підвищення кваліфікації персоналу: «staff training», «personnel training», «corporate training», «vocational training».

Термінологічну невідповідність термінів спостерігаємо і в Енциклопедичному словнику-довіднику з туризму, укладеному В. Смолійем, В. Федорченком, В. Цибухом. Підвищення кваліфікації в ньому називають

«adult training» [15, с.243], де adult означає «дорослий», а training – навчання. Іншими словами, в розумінні дослідників, підвищення кваліфікації – це навчання дорослих. Однак, навчання дорослих ми не можемо звизити лише до поняття «підвищення кваліфікації». Коли мова йде про післядипломну освіту, у вітчизняній практиці завжди послуговуються комплексним терміном «післядипломна освіта, перепідготовка та підвищення кваліфікації», який повною мірою розкриває суть досліджуваного явища. Проте цей термін не має одного безпосереднього англійського аналога. На відміну від вітчизняних наукових джерел, це явище в англійській літературі не досліджується у такій комбінації його складових.

Таким чином, здійснений аналіз концепту «професійний розвиток та низки підпорядкованих йому уможливорює більш чітко розуміння термінів і сприятиме використанню їх у подальшому без двозначності. Детальний огляд, зіставлення та аналіз англійських та вітчизняних термінів, що запропоновані у цій статті, зумовлені низкою причин. Передусім, необхідністю з'ясувати неточності перекладу напрацювань зарубіжних дослідників у галузі освіти дорослих на українську мову з метою їх подальшого уникнення. По-друге, необхідністю уніфікації термінологічного апарату, щоб вітчизняні дослідники мали можливість правильно інтерпретувати висловлювання своїх зарубіжних колег та могли публікувати результати своїх досліджень в англійських фахових виданнях.

Перспективою подальшого наукового пошуку може стати аналіз тлумачень інших термінів та їх англійських аналогів з питань неперервної освіти та освіти дорослих.

Література

1. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 17. 10. 2012 № 1112 «Про опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 4.11.2013:

- <http://ito.vspu.net/SAIT/inst_kaf/kafedru/matem_fizuka_tex_osv/www/aspirant/vumogu_vak.html>.- Загол. з екрану. – Мова укр.
2. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження: Методологічні поради науковцям / С. У. Гончаренко. – К.-Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. – 278 с.
 3. Plangpramool S. Human resource development in hospitality industry: a case study of training need analysis for hotel sector [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 12.10.2013: <http://www.conference.phuket.psu.ac.th/PSU_OPEN_WEEK_2012/pdf> Загол. з екрану. – Мова англ.
 4. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів: рух до концептуальної карти / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка: наук. журнал; голов. ред. Н. М. Бідюк. – К.; Хмельницький: ХНУ, 2011. – Вип. 1. – С. 97-106.
 5. Glatthorn A. Teacher development: international encyclopedia of teaching and teacher education / A. Glatthorn: ed. by L. Anderson. – Pergamon Press, 1995. – 198 p.
 6. Taking stock – planning for the future // Pre-Symposium Paper for the National Symposium on Career Development, Lifelong Learning and Workforce Development Saskatchewan's Submission [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 10.09.2013: <www.iaevg.org/.../team+paper_Saskatchewa>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
 7. Heathfield S. M. What is Human Resource Development? / S. M. Heathfield // Human Resources. About.com [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 5.11.2013: <http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr_development.htm> Загол. з екрану. – Мова англ.
 8. The fundamentals of human resource development. Part 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 11.11.2013:

- <http://fds.oup.com/www.oup.com/pdf/13/9780199283286_chapter1.pdf>
Загол. з екрану. – Мова англ.
9. Rouda R.H., Kusy M. E. Beyond training a perspective on improving organizations and people in the paper industry / R. H. Rouda, M. E. Kusy // Development and Human Resources [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 10.10.2013: <http://alumnus.caltech.edu/~rouda/T1_HRD.html>
Загол. з екрану. – Мова англ.
10. Timmerman D. Economics of human resource development. With a special reference to vocational education and training. – Biefield University, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 15.08.2013: <<http://stcex.tvtc.gov.sa/program/pres/sun/p004.pdf> > Загол. з екрану. – Мова англ.
11. Глосарій основних термінів професійної освіти і навчання / Т. М. Десятов; за загал. ред. Н. Г. Ничкало– К.: Видавництво «АртЕк», 2009. – 192 с.
12. Носаченко І. Післядипломна педагогічна освіта: пріоритети та проблеми / І Носаченко // Освіта дорослих: Теорія, досвід, перспективи: зб. наук. праць. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2010. – Вип. 2. – С. 234-242.
13. Проценко О. Б. Система післядипломної педагогічної освіти в Греції: дис. ... канд. пед. наук: спец.13.00.04 / Проценко Олена Борисівна. – К., 2009. – 270 с.
14. Кузьмінський А. І. Післядипломна педагогічна освіта: теорія і практика: монографія / А. І. Кузьмінський. – Черкаси: Видавничий відділ ЧДУ, 2002. – 288 с.
15. Смолій В. А. Енциклопедичний словник-довідник з туризму / В. А. Смолій, В. К. Федорченко, В. І. Цибух; за ред. В. К. Федорченка. – К. : ТОВ "Видавничий Дім "Слово", 2006. – 370 с.

Светлана Бабушко

***Анализ соответствий украинских и англоязычных терминов
(на примере концепта «профессиональное развитие
специалистов сферы туризма»)***

Аннотация. Статья представляет реконцептуализацию понятий проблемы профессионального развития специалистов сферы туризма. Путем сопоставления и анализа украинской и англоязычной терминологии по изучаемому вопросу было выяснено, что большинство терминов не имеют прямого соответствия, что обусловлено рядом причин.

Ключевые слова: профессиональное развитие специалистов сферы туризма, украинские термины, анализ, англоязычные аналоги.

Світлана Бабушко

***Аналіз відповідності вітчизняної та англомовної термінології (на
прикладі концепту «професійний розвиток фахівців сфери туризму»)***

Анотація. В статті здійснено реконцептуалізацію понять питання професійного розвитку фахівців туристичної сфери. Шляхом зіставлення вітчизняної та англомовної термінології з досліджуваної проблеми з'ясовано, що пряма відповідність більшості термінів відсутня, що обумовлено низкою причин.

Ключові слова: професійний розвиток фахівців сфери туризму, вітчизняні терміни, аналіз, англомовні аналоги.

Svitlana Babushko

***Correspondence Analysis of Ukrainian and English Terms (Case:
Professional Development of Tourism Employees)***

The globalization has influences all spheres of modern life and science as well. Ukrainian scientists confidently appear on the international arena of researches: read and analyze foreign publications, take the floor at international conferences, communicate with their counterparts through the Internet, publish the results of their researches in the leading foreign journals. In most cases the

language of communication is English. Hence, it is a must for Ukrainian scientists to have English speaking and writing skills on a high level.

The article contains some recommendations how to improve these skills. There has been revealed the correspondence of English-Ukrainian terminology concerning the concepts from the field of professional development of tourism staff. The most frequently used terms in the problem are “professional development”, “career/ staff/ employee/ workforce development”, “human resource development”, “postgraduate education”, “training and development”, “tourism employees” etc. To perform such correspondence analysis, the definitions of the terms in both languages have been considered.

It has been found out that there is no direct correspondence of the terms due to different reasons. The reconceptualization of the concepts offered by the author is a good tool to understand the peculiarities of the investigated terminology. No doubt, it will help scientists, for whom English is a second language, avoid different language traps and misunderstandings. It will help correctly interpret the results of their researches. The further analysis of the English-Ukrainian terminology can be done in the sphere of adult education.

Key words: *professional development of tourism employees, English-Ukrainian terms, analysis, reconceptualization of the concepts.*