

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ**

**БАБУШКО Світлана Ростиславівна**

УДК 377.44:338.48-057(73+71)

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
ФАХІВЦІВ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ США І КАНАДИ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

**Автореферат**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора педагогічних наук

Київ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України (м. Київ).

**Науковий консультант** – доктор педагогічних наук, професор  
**Лук'янова Лариса Борисівна**,  
директор Інституту педагогічної освіти і  
освіти дорослих НАПН України, м. Київ.

**Офіційні опоненти:** доктор педагогічних наук, професор  
**Матвієнко Ольга Василівна**,  
проректор з наукової роботи Київського  
національного лінгвістичного університету,  
м. Київ;

доктор педагогічних наук, професор  
**Обозний Василь Васильович**,  
завідувач кафедри туризму Інституту  
природничо-географічної освіти та екології  
Національного педагогічного університету  
імені М. П. Драгоманова, м. Київ;

доктор економічних наук, доцент  
**Михайліченко Ганна Іванівна**,  
професор кафедри туризму та рекреації  
Київського національного торговельно-  
економічного університету, м. Київ.

Захист відбудеться 25 листопада 2015 р. об 11 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.451.01 в Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлинського, 9, 5-й поверх, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитись на сайті [www.ipood.com.ua](http://www.ipood.com.ua) та у бібліотеці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлинського, 9.

Автореферат розіслано 23 жовтня 2015 р.

**Т.в.о. вченого секретаря**  
**спеціалізованої вченої ради**

**О.А. Лавріненко**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** Глобалізаційні процеси, а також політичні, економічні і соціальні зміни, що відбуваються в українському суспільстві, зокрема розвиток ринкових відносин, необхідність освоєння інформації, що постійно оновлюється, спонукають сучасну людину навчатися впродовж життя. Така об'єктивна реальність посилює роль неперервної професійної освіти фахівців кожної галузі економіки та сфери діяльності. У цьому контексті питання професійного розвитку фахівців (організація навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації безпосередньо на робочому місці та власне неперервна самоосвіта) набувають особливої актуальності.

Звернення до сфери туризму зумовлено передусім зростанням його значення у житті суспільства. Сьогодні туризм посідає одне із перших місць серед провідних галузей економіки, випередивши за обсягами прибутків нафтовидобувну, автомобільну, сільськогосподарську та комп'ютерні технології. Прибутки від туризму у 2014 р. зросли на 48 млрд дол. у порівнянні з 2013 р. (3,7 %), досягнувши рекордної відмітки в 1,245 млрд дол. Загальний обсяг експортних надходжень від міжнародного туризму становить 1,5 трлн дол. (4 млрд дол. у день). Всесвітня туристична організація (ВТО) передбачає подальший розвиток туристичної сфери. Зокрема у 2015 р. темпи збільшення чисельності міжнародних туристичних прибуттів зростуть від 3 % до 4 %, що позитивно вплине на відновлення міжнародної економіки. Згідно з довгостроковими прогнозами ВТО, очікується щорічне зростання їх кількості на 3,3 %, що у 2030 р. становитиме 1,8 млрд прибуттів (у 2014 р. – 1135 млн).

Окрім того, туризм – це сфера, що певною мірою інтегрує більшість галузей економіки, володіє великим потенціалом зайнятості населення. Нині кожне одинадцяте робоче місце у світі створене туристичною сферою. Зокрема, в Україні понад 15 % усієї робочої сили зайнято саме у туристичному бізнесі та супутніх галузях.

Необхідною умовою подальшого розвитку цієї сфери є підготовка кваліфікованих, конкурентоспроможних, мобільних фахівців, здатних до неперервного професійного та особистісного розвитку, що значно посилює вимоги до рівня їх професійної підготовки загалом та до системи післядипломної освіти, перепідготовки й підвищення кваліфікації зокрема.

Обираючи для порівняльно-педагогічного аналізу досвід професійного розвитку фахівців сфери туризму США та Канади, ми виходили з таких міркувань. *По-перше*, професійна освіта у цих країнах досягла високого рівня, про що свідчить розвиненість їх економіки і, насамперед, сфери туризму. *По-друге*, професійний розвиток фахівців туризму у США та Канаді відповідає принципу суспільної ринкової економіки, що означає усвідомлення того, що економічний ефект від вкладень у розвиток персоналу є більшим, ніж від капіталовкладень у засоби виробництва. *По-третьє*, професійна підготовка фахівців сфери туризму в обох країнах віддзеркалює провідні тенденції розвитку професійної освіти, водночас є своєрідною, представляючи так звану північноамериканську школу. *По-четверте*, професійний розвиток

туристичного персоналу в цих країнах забезпечується репрезентативністю усіх систем освіти: формальної, неформальної, інформальної та застосуванням різноманітних інтерактивних форм і методів навчання.

Науковий пошук було конкретизовано професійним розвитком фахівців готельної індустрії, яка нині посідає провідне місце у туристичній сфері США та Канади й за своїми основними характеристиками не має принципових відмінностей від інших галузей економіки. Сучасні готельні підприємства є відкритою моделлю туристичної сфери. Водночас увесь готельний бізнес разом із послугами харчування є найбільш прибутковим у сфері туризму та працевлаштовує більшу частину персоналу туристичної сфери. Окрім того, у процесі дослідження було виявлено, що навчання працівників туристичної сфери досліджуваних країн розпочалося саме з появою готелів нового зразка у XIX столітті.

Аналіз джерельної бази показав, що упродовж останніх десятиліть вітчизняними науковцями активно здійснювалися порівняльно-педагогічні дослідження з проблем професійної освіти. Географічна палітра наукових розвідок варіюється від європейських (А. Гончарук, А. Каплун, О. Матвієнко, О. Огієнко, О. Проценко, Г. Товканець) до північно- й латино-американських країн (Н. Бідюк, О. Василенко, М. Борисова, О. Жижко, О. Романовський, Т. Пілюгіна) та економічно розвинених азійських держав (Н. Пазюра, Т. Кучай).

Оскільки проблема професійного розвитку посідає важливе місце в системі професійної освіти та освіти дорослих, вагомими для нашого наукового пошуку є дослідження за такими напрямками:

- філософські основи розвитку освіти (В. Андрущенко, Л. Губерський, І. Зязюн, В. Краєвський, В. Кремень, О. Новіков та ін.);

- проблема неперервної професійної освіти і навчання в контексті освіти упродовж життя (С. Гончаренко, Т. Десятов, В. Лозниця, Н. Ничкало, С. Сисоєва та ін.) та освіта дорослих (М. Борисова, С. Змейов, Л. Лук'янова, В. Маслова, Т. Александер (T. Aleksander), П. Джарвіс (P. Jarvis), М. Ноулз (M. Knowles), Р. Сміт (P. Smith), Л. Турос (L. Tuross) та ін.);

- фундаментальні положення професійної підготовки фахівців для галузі туризму (Є. Балашова, Д. Гальперін, І. Зорін, В. Квартальнов, В. Лозовецька, Є. Кравченко, Г. Михайліченко, Є. Мошняга та ін.);

- дидактичні засади навчання фахівців, їх післядипломна освіта та підвищення кваліфікації (К. Дідур, І. Каньковський, А. Кузьмінський, Н. Лісова, М. Поліщук, Н. Протасова, Л. Максимчук, О. Матвієнко, А. Матушко, В. Олійник, В. Обозний та ін.);

- концептуальні засади внутрішньофірмового/корпоративного навчання персоналу (Т. Андріяко, Є. Баранова, Є. Герасімов, Н. Костіцин, Л. Мхеїдзе, О. Назарова, Л. Плеханова та ін.) та менеджмент організацій й розвиток людських ресурсів (О. Грішнова, В. Данюк, О. Крушельницька, Г. Михайліченко, М. Мурашко, Л. Пан, В. Петюх, Д. Розенберг, Ф. Хміль, Є. Чернишова та ін.).

Водночас слід зазначити, що питання професійного розвитку кадрів розглядалися у вузькому діапазоні, а саме в рамках менеджменту персоналу.

Тоді як проблема професійного розвитку фахівців не була предметом комплексного науково-педагогічного аналізу за поодинокими винятками. Зокрема, проблемі професійного розвитку учителів присвячено наукові розвідки Н. Муқан, Л. Пуховської, О. Садовець; професійний розвиток працівників на виробництві досліджувала Н. Пазюра; питання підготовки виробничого персоналу висвітлено у працях В. Аніщенко, О. Волярської, О. Сушенцева.

Професійну підготовку фахівців сфери туризму досліджували такі вітчизняні науковці, як А. Конох, О. Любіцева, Г. Михайліченко, Г. Науменко, В. Обозний, С. Попович, Л. Соловей, Т. Сокол, О. Фастовець, В. Федорченко, Н. Фоменко та ін. Тоді як питання професійного розвитку або залишалися поза межами їх уваги, або досліджувалися побіжно, чи торкалися тільки окремих аспектів – перепідготовки, підвищення кваліфікації, післядипломної освіти, що не розкриває глибинної сутності означеної проблеми.

Натомість у зарубіжному науковому просторі проблема професійного розвитку активно досліджується. Значний інтерес становлять результати наукових розвідок вчених США та Канади у сфері освіти дорослих (Л. Брайсон (L. Bryson), М. Галбрайт (M. Galbraith), Д. Гарвін (D. Garvin), Е. Ліндеман (E. Lindeman), Б. Мансфілд (B. Mansfield), М. Ноулз (M. Knowles), Х. Фіндлі (H. Findley) та ін.), а також у галузі управління та розвитку людських ресурсів (К. Арджіріс (C. Argyris), М. Харріс (M. Harris), С. Хітфілд (S. Heathfield) та ін.). У контексті нашого дослідження цікавими є праці, в яких розкриваються фундаментальні, педагогічні, психологічні, дидактичні основи навчання фахівців на робочому місці (М. Аллен (M. Allen), Дж. Берсін (J. Bersin), М. Ераут (M. Eraut) та ін.), в тому числі в туристичній індустрії (К. Готвік (K. Gottwik), Т. Кассіді (T. Cassidy), К. Клеменц (C. Clemenz), Г. Чітхем (G. Cheetham) та ін.). Однак, як свідчить аналіз автентичних джерел, наукові праці, в яких розкриваються особливості навчання саме працівників туристичної сфери, нечисленні і, переважно, являють собою практичні поради для менеджерів з розвитку людських ресурсів. Поза увагою науковців залишаються питання професійного розвитку працівників туризму теоретико-методологічного спрямування.

Незважаючи на те, що питання добору кадрів, їх підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації постійно перебували у полі зору науковців та практиків, завжди існувала невідповідність між зростаючими потребами клієнтів у якісних туристичних послугах і недостатньою кількістю кваліфікованих фахівців чи рівнем їх кваліфікації. Вимоги туристів щодо стандартів обслуговування постійно зростають, відповідно зростають і вимоги до рівня професійної кваліфікації кадрів сфери туризму.

У сучасних інформаційно-комунікаційних умовах ця невідповідність поглибилася, а завдання щодо її усунення надзвичайно актуалізувалися. Професійну освіту для туристичної сфери України забезпечують близько 200 освітніх інституцій різного рівня, вона потребує постійного вдосконалення, підвищення рівня кваліфікації кадрів, забезпечення навчання упродовж усієї їх професійної діяльності. Проте як показують результати аналізу, можливості для

подальшого професійного розвитку фахівців туризму в Україні практично відсутні. Відповідальність за їх подальше навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації лягає на самих фахівців та їх роботодавців, котрі неохоче інвестують у розвиток свого персоналу, вважаючи це зайвими витратами.

Тим часом необхідна докорінна перебудова вітчизняної системи післядипломної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації туристичних кадрів, зокрема розробка концептуальних засад розвитку та функціонування механізмів професійного розвитку в сфері туризму.

Таким чином, актуальність і доцільність нашого дослідження полягає в необхідності здійснення всебічного вивчення північноамериканського досвіду з професійного розвитку туристичних кадрів, що допоможе подолати низку *суперечностей*, накопичених у вітчизняній системі післядипломної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації, зокрема між:

- об'єктивною необхідністю цілісного, міждисциплінарного аналізу зарубіжного досвіду професійного розвитку фахівців туристичної сфери та відсутністю його системного вивчення й узагальнення у вітчизняному науковому просторі;

- зростаючими об'єктивними вимогами щодо постійного оновлення набутих фахівцями знань, умінь, навичок, кваліфікацій та неспроможністю вітчизняної системи професійної освіти і навчання задовольнити ці вимоги на належному рівні;

- динамічним розвитком вітчизняної індустрії туризму та відсутністю кваліфікованого кадрового забезпечення, здатного надавати якісні послуги гостинності міжнародних стандартів;

- традиційними підходами до післядипломної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців туристичного бізнесу та повільним реформуванням існуючої освітньої системи.

Актуальність проблеми професійного розвитку фахівців туристичної сфери, відсутність її цілісного вивчення, необхідність подолання зазначених суперечностей зумовили вибір теми дослідження – **«Теоретичні та методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади».**

**Зв'язок роботи з науковими програмами планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України «Теоретико-методологічні і методичні засади освіти дорослих» (РК № 0111U000415).

Тему дослідження затверджено на засіданні вченої ради Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (протокол № 9 від 27 вересня 2012 р.) та узгоджено у Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології НАПН України (протокол № 9 від 27 листопада 2012 р.).

**Об'єкт дослідження:** професійний розвиток фахівців туристичної сфери в США і Канаді.

**Предмет дослідження:** особливості, напрями та методичні засади професійного розвитку фахівців готельної індустрії США і Канади.

**Мета дослідження:** на основі міждисциплінарного підходу здійснити цілісний науковий аналіз професійного розвитку працівників провідних американських і канадських готельних мереж, виявити прогресивні здобутки їх досвіду та обґрунтувати можливості їх творчого використання для реформування вітчизняної системи післядипломної професійної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації туристичних кадрів.

Відповідно до об'єкта, предмета, мети визначено основні **завдання дослідження:**

1. Обґрунтувати методологічні принципи формування поняттєво-термінологічного апарату та побудувати поняттєво-категоріальну карту концепту «професійний розвиток фахівців туристичної сфери».

2. Виявити особливості та обґрунтувати теоретичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери у США і Канаді.

3. Проаналізувати нормативно-правові засади професійного розвитку фахівців досліджуваної сфери.

4. Здійснити трирівневий аналіз професійного розвитку фахівців туристичної сфери у провідних готельних мережах США та Канади.

5. Виявити особливості корпоративного навчання провідних готельних мереж досліджуваних країн.

6. Обґрунтувати методичні засади організації професійного розвитку персоналу готельних підприємств Сполучених Штатів Америки і Канади.

7. Здійснити прогностичне обґрунтування професійного розвитку вітчизняних фахівців сфери туризму та розробити науково-методичні рекомендації для системи перепідготовки та підвищення кваліфікації туристичних кадрів в Україні з урахуванням творчого використання прогресивних здобутків США і Канади.

**Концепція дослідження.** В основу дослідження покладено міждисциплінарний підхід (з урахуванням положень педагогіки праці, професійної педагогіки, андрагогіки, менеджменту, розвитку людських ресурсів, культурології, соціології, філології), який уможливив здійснення цілісного аналізу механізмів професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади як суспільного, корпоративного, внутрішньофірмового феномену, результатом якого є особистісний розвиток фахівця туризму та підвищення рівня його кваліфікації.

Професійний розвиток фахівців туристичної сфери є багатограним явищем, що має неперервний й адаптивний характер та охоплює сукупність взаємопов'язаних складників (законодавча база, загальнодержавні, федеральні та корпоративні програми навчання працівників, принципи, методи, зміст, форми навчання на робочому місці, в межах індустрії, самоосвіта). У минулому професійний розвиток здійснювався переважно через навчання на робочому місці, яке і нині залишається одним із основних засобів підвищення професіоналізму працівників.

Глобалізаційно-інтеграційні процеси, динамічний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, комплекс зовнішніх і внутрішніх чинників, стрімке зростання освітніх потреб працюючих в умовах ринкової економіки привели до кардинальних трансформацій у навчанні працівників, що активно набуває ознак учіння, якому притаманні інноваційність, інформатизація та інформалізація. Учіння є двостороннім процесом, притаманним людині. З одного боку, це – цілеспрямоване самостійне засвоєння особою нового досвіду, розвиток своїх особистісних та професійних якостей. З іншого, воно здійснюється людиною повсякчас, інколи, навіть, без усвідомлення того, що вона засвоює певні знання.

Професійний розвиток ґрунтується на концептуальних ідеях неперервності, відкритості, партисипативності, випереджувального розвитку та спрямований на задоволення суспільних, корпоративних та індивідуальних освітніх потреб фахівців.

Професійний розвиток фахівців туристичної сфери США і Канади віддзеркалює провідні тенденції північноамериканського менеджменту і водночас має певні особливості, зумовлені специфікою туристичної сфери.

Узагальнення досвіду північноамериканських провідних туристичних країн з професійного розвитку фахівців туризму, виявлення його прогресивних ідей та доцільне втілення їх у вітчизняну практику відповідно до українських реалій, безумовно, може сприяти реформуванню системи післядипломної освіти, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців туризму в Україні.

**Методологічною основою дослідження** стали: основні положення теорії пізнання, теорії управління, діалектичний принцип взаємозв'язку та взаємообумовленості закономірностей і явищ соціальної дійсності, загальнофілософські положення про єдність загального й часткового, теорії та практики, теорії людського і соціального капіталу; принцип об'єктивності, який передбачає комплексне врахування зовнішніх та внутрішніх чинників, які спричиняють виникнення певних явищ – історичних, політичних, соціальних, економічних, культурних, освітніх та інших; принципи цілісності, логічності, наступності, соціальної обумовленості явищ; принципи гуманізації освіти, особистісного підходу, індивідуалізації та диференціації навчання; концептуальні положення педагогіки і психології про роль неперервної професійної освіти і навчання; положення щодо особистісного та професійного розвитку дорослої людини-фахівця; розуміння сутності саморозвитку особистості; методологія системного аналізу.

На різних етапах наукового дослідження використовувалися:

- *системний підхід*, за допомогою якого було вивчено структурні складові професійного розвитку фахівців туристичної сфери та виявлено їх взаємозв'язки; розглянуто професійний розвиток фахівців туристичної сфери як цілісне явище, якому притаманна низка обумовлених специфікою галузі особливостей; розглянуто професійний розвиток фахівців сфери туризму як складову неперервної професійної освіти і навчання особистості упродовж життя; здійснено концептуальне осмислення досвіду США та Канади з цього



питання та перспектив подальшого розвитку механізмів професійного розвитку фахівців туристичної сфери у вітчизняній практиці;

- *андрагогічний підхід*, використання якого дало змогу врахувати особливості дорослої людини у процесі навчання фахівця на робочому місці та за його межами;

- *професійно-особистісний підхід* дав змогу розглядати формування професійної компетентності та професійно важливих особистісних характеристик фахівця туристичної сфери як інтегральне утворення;

- *суб'єкт-суб'єктний підхід*, за допомогою якого учасники навчання на робочому місці розглядалися як рівноправні партнери, здатні аналізувати освітні потреби як свої, так і компанії, ставити цілі, самостійно здійснювати планування та оцінювання результатів навчання;

- *міждисциплінарний підхід*, який уможливив використання наукових концепцій різних дисциплін як гуманітарного, так і економічного спрямування з метою ґрунтовного аналізу професійного розвитку фахівців готельного бізнесу США та Канади, зокрема філософії, економіки, педагогіки, психології, соціології.

**Методи дослідження.** Для вирішення окреслених завдань, досягнення мети використовувався комплекс загальнонаукових методів: *теоретичні* – аналіз, синтез, порівняння та узагальнення, що є необхідним для вивчення праць зарубіжних та вітчизняних науковців, офіційних і нормативних документів; семантичний аналіз поняттєво-термінологічного апарату; компонентно-структурний, системно-структурний, системно-функціональний, що уможливив виділення основних структурних компонентів професійного розвитку, допоміг окреслити чітку картину взаємодії та наступність його складових, описати механізми його функціонування та дав змогу розглянути професійний розвиток як унікальний процес самореалізації дорослої людини-фахівця туристичної індустрії в умовах швидкоплинних інформаційно-комунікаційних змін та невпинно зростаючих вимог ринку до кваліфікації працівників; *емпіричні* – спостереження, відвідування тренінгів для працівників вітчизняних готельних підприємств та готелів досліджуваних мереж на українському ринку, аналіз результатів діяльності відділів розвитку людських ресурсів та тренінг-менеджерів готельних мереж, статистична обробка та метод контент-аналізу навчальних програм корпорацій, корпоративних університетів з метою визначення рівня розвитку і сформованості професійних та особистісних здатностей працівників, виокремлення прогресивних здобутків досвіду США і Канади; *прогностичні* – теоретичне узагальнення і розробка науково-методичних рекомендацій з метою впровадження їх у систему вітчизняної післядипломної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрового корпусу готельного бізнесу для надання якісних туристичних послуг.

**Джерельна база дослідження.** На різних етапах наукового пошуку було використано 792 джерела. Серед 458 англomовних джерел *10 законодавчих документів*, що регулюють туристичну діяльність у США і Канаді; *17 нормативно-правових документів*: законів, урядових постанов, доповідей комітетів, які регламентують професійний розвиток фахівців; *28 урядових,*

*регіональних програм із забезпечення професійного розвитку працюючих; 13 матеріалів громадських організацій США і Канади, що мають відношення до професійного розвитку працівників туристичної сфери; корпоративні навчальні програми для персоналу готельних брендів Hilton, Marriott, Radisson, InterContinental, Fairmont та навчальні курси їх корпоративних університетів; 6 європейських та міжнародних досліджень і пілотних проектів з освіти дорослих; дисертації, монографії та інші праці вітчизняних і зарубіжних науковців – педагогів, філософів, соціологів, культурологів, економістів; збірники наукових праць, зарубіжна та вітчизняна науково-педагогічна періодика; Інтернет та Інтранет-ресурси; матеріали міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій.* У сукупності використані джерела дають цілісне уявлення про професійний розвиток сучасних фахівців туристичної сфери, забезпечуючи валідність дослідження та уможливаючи вирішення поставлених у дисертаційному дослідженні завдань.

**Організація дослідження.** Науковий пошук здійснювався упродовж 2007 – 2014 рр. й охоплював кілька етапів.

На першому етапі (2007 – 2010 рр.) вивчався стан дослідженості проблеми професійного розвитку фахівців у психолого-педагогічних та економічних джерелах, аналізувалося нормативно-правове забезпечення, формувалася джерельна база дослідження, здійснювався ретроспективний аналіз професійного розвитку працівників у США і Канаді, аналізувалося корпоративне навчання персоналу провідних американських та канадських готельних мереж. Було розроблено програму дослідження, обґрунтовано його методологічні засади, здійснювалася обробка і систематизація дослідницьких матеріалів.

На другому етапі (2011 – 2013 рр.) поглиблено вивчалася й підлягала аналізу англomовна науково-методична література з організації корпоративного навчання працівників готельних мереж у США і Канаді, вивчався зміст освітніх програм і навчальних планів внутрішньофірмового навчання персоналу, обґрунтовувалися концептуальні та дидактичні засади професійного розвитку фахівців. Готувалися до друку публікації з теми дослідження, здійснювалася апробація результатів наукової розвідки у доповідях і виступах на конференціях.

На третьому етапі (2013 – 2015 рр.) узагальнювалися результати дослідження, аналізувалися поправки і доповнення у нормативно-законодавчих документах, перевірялися концептуальні положення і попередні висновки, формулювалися загальні висновки та науково-методичні рекомендації щодо можливостей творчого використання ідей досвіду США та Канади у професійному розвитку фахівців туристичної сфери в Україні, здійснювалася підготовка і видання монографії. Завершувалося оформлення рукопису дисертації та автореферату, здійснювалося впровадження результатів дослідження в педагогічну практику.

**Наукова новизна та теоретичне значення дослідження** полягає в тому, що *вперше* у вітчизняній педагогічній науці на основі міждисциплінарного підходу здійснено цілісний аналіз проблеми професійного розвитку фахівців

туристичної сфери США та Канади; сформовано поняттєво-термінологічний апарат дослідження та структуровано його у вигляді концептуальної карти професійного розвитку фахівців туристичної сфери; виявлено ступінь відповідності ключових термінів дослідження (професійний розвиток, освіта, навчання, учіння) в україномовному та англomовному дискурсі; обґрунтовано соціально-економічні передумови зародження феномену професійного розвитку і відтворено ретроспективу його становлення; виокремлено 9 видів навчання працівників, через які здійснюється професійний розвиток (побутове навчання, система учнівства, умовне навчання на робочому місці, навчання на робочому місці, аудиторне навчання, навчання в межах індустрії, самостійне навчання, сандвіч-навчання, корпоративне/внутрішньофірмове навчання/учіння); запропоновано авторську типологізацію персоналу готельних підприємств з метою організації та проведення внутрішньофірмового навчання працівників (вища керівна ланка, середня керівна ланка; працівники обслуговування та працівники технічних служб); з'ясовано нормативні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади; розкрито особливості професійного розвитку фахівців готельного бізнесу як одного із провідних секторів туристичної сфери в умовах неперервної освіти на трьох рівнях – індивіда, організації та суспільства; обґрунтовано методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери; визначено зміст навчальних програм корпоративного навчання працівників провідних готельних мереж та систематизовано їх за видами (доготельне, готельне, позаготельне) та за напрямками (вступне, обов'язкове навчання згідно із законодавчими документами, для підтримання корпоративних цінностей, по відділах, крос-культурне, навчання менеджерів та супервайзерів); розглянуто та обґрунтовано перспективні напрями впровадження позитивних ідей досвіду США та Канади у вітчизняну практику післядипломної освіти, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців сфери туризму на державному, галузевому рівнях, на рівні навчальних закладів, організації та індивіда;

*вдосконалено положення щодо:* концептуальних ідей розвитку освіти дорослих; реалізації андрагогічного підходу у професійному розвитку працівників; чинників, що обумовлюють сутність професійного розвитку фахівця у сучасних умовах; особливостей використання компетентісного підходу в корпоративному/внутрішньофірмовому навчанні працівників туристичної сфери, в оцінюванні їх навчальних досягнень; врахування особливостей різних галузей економіки та корпоративних цілей в організації навчання і професійного розвитку їх персоналу, у змісті навчальних програм, курсів;

*подальшого розвитку набули:* тлумачення змісту основних дефініцій (компетенція та компетентність, навчання та учіння); окреслення особливостей неформальної та інформальної освіти дорослих та доцільності виокремлення напівформальної освіти; положення про андрагогічні принципи навчання персоналу та особливості навчання працівників готельного бізнесу; методика порівняльних досліджень у галузі освіти дорослих.

До наукового обігу введено нові факти, документи, що стосуються професійного розвитку фахівців, запропоновано алгоритм формування поняттєво-термінологічного апарату дослідження, обґрунтовано та введено у науково-педагогічний тезаурус похідні від терміну «учіння».

**Практичне значення дослідження** полягає в тому, що його положення, результати і висновки можуть бути використані у процесі модернізації освітньої системи України у контексті інтеграції до світового освітнього простору. Зокрема, розроблені науково-методичні рекомендації можуть бути використані в удосконаленні вітчизняної системи післядипломної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців туристичної сфери відповідно до вимог часу. Положення, результати і висновки можуть бути використані у теоретичних та експериментальних дослідженнях з андрагогіки, порівняльної педагогіки, у розробці концептуальних і нормативних документів з питань професійного розвитку в контексті неперервної освіти, а також для розробки й оновлення наявних навчальних курсів з педагогіки, порівняльної педагогіки, підготовки спецкурсів з проблем неперервної освіти та освіти дорослих, у навчальній роботі закладів післядипломного навчання, в агенціях, що пропонують освітні послуги компаніям і корпораціям, на курсах підвищення кваліфікації фахівців туристичної сфери, а також як методична основа для менеджерів з розвитку людських ресурсів, тренінг-менеджерів, інструкторів з навчання дорослих, які працюють у різних галузях економіки.

За результатами дослідження автором розроблено і впроваджено у навчальний процес навчальні та навчально-методичні посібники «Індустрія туризму та подорожей», «Готельна індустрія», «Індустрія харчування», «Англійська мова для ділових подорожей» з вивчення англійської мови за професійним спрямуванням студентами напряму підготовки «Туризм» у Національному університеті фізичного виховання і спорту України та напряму підготовки «Менеджмент туристичної індустрії» в Академії праці, соціальних відносин і туризму та в Інституті туризму Федерації професійних спілок України; навчально-методичне забезпечення курсу «Екскурсологія» англійською мовою для магістрів спеціальності «Менеджмент туристичного бізнесу» в Київському національному торговельно-економічному університеті.

Прогностичний потенціал дослідження зумовлений можливістю організації на його основі подальшої дослідницької роботи щодо професійного розвитку працівників інших країн та сфер діяльності, розробки навчально-методичного забезпечення для корпоративного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації фахівців туристичної сфери в Україні у формальній, неформальній та інформальній освітніх ланках.

**Результати дослідження впроваджено** у навчальний процес у Національному університеті фізичного виховання і спорту України (Акт про впровадження результатів дисертаційного дослідження у практику № 027-268 від 17.03.2015); Академії праці, соціальних відносин і туризму Федерації професійних спілок України (довідка № 01/10-78 від 11.03.2015); Інституті туризму Федерації професійних спілок України (довідка № 01-23-49 від 27.08.2014); Київському національному торговельно-економічному університеті

(довідка № 1157/33 від 14.05.2015); у діяльність Всеукраїнської громадської організації «Асоціація екскурсиводів України» (довідка № 01/03-23 від 18.03.2015); Всеукраїнської громадської організації «Туристична асоціація України» (довідка № 17 від 10.03.2015).

**Особистий внесок здобувача.** В англо-українському словнику туристичних термінів (2007 р.), укладеному колективом викладачів кафедри іноземних мов Інституту туризму Федерації професійних спілок України, автору належить 35 словникових статей, загальним обсягом 0,4 друк. арк. В Енциклопедичному словнику «Освіта дорослих» (2014 р.) автором дисертації підготовлено 17 словникових статей, загальним обсягом 0,4 друк. арк.

**Вірогідність наукових положень і результатів** дослідження забезпечено: теоретичною і методологічною обґрунтованістю його вихідних положень з використанням міждисциплінарного підходу; використанням комплексу взаємопов'язаних методів, адекватного завданням та логіці дослідження; аналізом і використанням широкої зарубіжної джерельної бази, зокрема законодавчих, нормативних та аналітичних документів, матеріалів громадських організацій; монографій, науково-методичної літератури тощо; апробацією матеріалів дисертації у виступах на міжнародних науково-практичних конференціях, семінарах, педагогічних читаннях тощо, на практичних заняттях, тренінгах, семінарах з підвищення кваліфікації працівників туристичної сфери, на лекціях і практичних заняттях зі студентами, майбутніми фахівцями туризму, а також позитивними результатами впровадження рекомендацій автора у навчальний процес у вищих навчальних закладах та у діяльність громадських туристичних організацій України.

**На захист винесено положення:**

1. Професійний розвиток фахівців – це комплексне, багатоаспектне явище, що охоплює сукупність взаємопов'язаних складників, основним з яких є навчання на робочому місці. Зародження і становлення професійного розвитку фахівців сфери туризму розпочалося з появою у США готелів нового зразка у ХІХ столітті. Сучасні готельні підприємства США і Канади є відкритою моделлю туристичної сфери загалом, що репрезентує усі її сектори та відображає найбільш типові характеристики професійного розвитку її фахівців. Професійний розвиток у сьогоденних умовах здійснюється через учіння працівників, якому властиві інноваційність, інформатизація та інформалізація. Професійний розвиток фахівців туристичної сфери ґрунтується на *загальнопедагогічних концептуальних ідеях* (неперервності, послідовності, наступності, системності та систематичності); на *андрагогічних засадах* (комплексності, гнучкості, партисипативності, контекстності, професійної мотивованості, реалізації результатів навчання у трудовій діяльності, розвивального характеру, прогностичності, пріоритетності самостійності навчання, створення учінневої культури) та на *специфічних принципах*, притаманних туристичній сфері (домінування розвитку менеджерських навичок над оперативними, підвищена соціальна та професійна мобільність, стандартизація змісту навчання відповідно до міжнародних стандартів

гостинності, національних кваліфікаційних рамок та корпоративної політики бренду).

2. Особливості професійного розвитку фахівців туристичної сфери США та Канади зумовлені зовнішніми та внутрішніми чинниками, цілісністю нормативно-правового забезпечення в обох країнах, компетентнісним підходом, своєрідністю галузі. Організаційні засади професійного розвитку охоплюють три рівні – індивіда, організації, суспільства, які співвідносяться із навчанням упродовж життя, організацією та суспільством, що навчаються. Методичні засади (корпоративні і федеральні програми, зміст, форми, принципи, методи внутрішньофірмового навчання/учіння працівників, суб'єкт-суб'єктні відносини між учасниками навчального процесу тощо) забезпечують ефективність професійного та особистісного розвитку фахівців туристичної сфери.

3. В умовах інтеграції нашої держави до європейського та світового освітнього простору узагальнення досвіду США та Канади з професійного розвитку фахівців туристичної сфери, творче використання їх прогресивних здобутків з урахуванням вітчизняної освітньої спадщини сприятиме реформуванню системи післядипломної освіти, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців сфери туризму в Україні на рівнях суспільства (держава, навчальні заклади, галузь), організації та індивіда.

**Апробація результатів дисертаційного дослідження** здійснювалася на конференціях, семінарах різного рівня, форумах, педагогічних читаннях, зокрема: *міжнародних* – Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Освіта дорослих як фактор розвитку дорослої людини в умовах сучасних соціальних змін» (Черкаси, 2012); Міжнародна науково-методична конференція «Інновації в освіті» (Київ, 2012); IV Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні процеси в освітньому просторі: доступність, ефективність, якість», присвячена 10-річчю Українського відділення МАНПО (Луганськ, 2012); II Міжнародні психолого-педагогічні Челпанівські читання (Київ, 2012); Міжнародна науково-практична конференція «Вища школа: інтеграція і співробітництво освітніх систем» (Черкаси, 2012); Міжнародна науково-практична конференція «Педагог третього тисячоліття: теоретико-методологічний дискурс» (Дрогобич, 2013); II Міжнародна науково-практична конференція «Современные проблемы и перспективы развития педагогики и психологии» (Махачкала, 2013); Міжнародна науково-практична конференція «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (Хмельницький, 2013); Міжнародна науково-практична конференція до 180-річчя Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова «Освітня політика держави: філософія, методологія, практика» (Київ, 2013); Міжнародна науково-практична конференція «Humanities and Socio-Economic Sciences in the Era of Globalization and Universalization» (Гуманітарні та соціо-економічні науки в епоху глобалізації та універсалізації) (Будапешт, 2013); VIII Міжнародна науково-практична конференція «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (Київ, 2013); Міжнародна науково-практична конференція «Освіта дорослих у контексті сталого

розвитку» (Київ, 2013); Міжнародна науково-практична конференція викладачів, аспірантів і студентів «Людський капітал в умовах трансформації суспільства» (Київ, 2013); XII Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми» (Вінниця, 2014); Міжнародна науково-практична конференція «Викладач і студент: умови особистісно-професійного зростання» (Черкаси, 2014); II Міжнародна науково-практична конференція «Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку» (Черкаси, 2014); Форум «Європейський Союз – Україна: освіта дорослих» (Київ, 2014); Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні особливості формування і управління інноваційним потенціалом регіонального розвитку туризму та рекреації із залученням молодіжного ресурсу» (Тернопіль, 2015); *всеукраїнських* – V Всеукраїнські педагогічні читання пам'яті видатного вченого-педагога Олени Степанівни Дубинчук «Освіта впродовж життя: вимоги часу» (Київ, 2013); VI Всеукраїнські педагогічні читання до 95-річчя від дня народження видатного вченого-математика, педагога «О.С. Дубинчук: духовність, компетентність, творчість» (Київ, 2014); Всеукраїнські педагогічні читання, присвячені пам'яті академіка С. У. Гончаренка (Київ, 2014, 2015); III Всеукраїнська науково-практична конференція «Інновації у підготовці фахівців технологічної, професійної освіти та готельно-ресторанного бізнесу» (Херсон, 2014); *науково-методологічних семінарах* – «Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів» (Хмельницький, 2014); методологічний семінар «Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів» (Київ, 2014); *звітних наукових конференціях* Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (2013; 2014; 2015).

**Дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата філологічних наук** на тему «Категоріальний простір локативних і темпоральних прислівників сучасної англійської мови» (спеціальність 10.02.04 «Германські мови») було захищено у 1998 р., її матеріали у тексті докторської дисертації не використовувалися.

**Публікації.** Результати дисертаційного дослідження висвітлено у 31 науковій праці, які відображають основні результати дослідження (1 монографія, 1 авторський навчальний посібник з грифом МОН, 3 навчально-методичні посібники, 26 статей); у 11 працях апробаційного характеру; а також у 7 працях, які додатково відображають результати дослідження – всього у 49 публікаціях (одноосібних 47), з них 7 публікацій у виданнях іноземних держав та виданнях України, які включено до міжнародних наукометричних баз.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, шести розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (792 найменування, з них 458 іноземними мовами), додатки оформлено окремим томом. Загальний обсяг дисертації – 496 сторінок, з них – 403 сторінки основного тексту. Роботу ілюструють 12 таблиць і 24 рисунки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність дослідження, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання, охарактеризовано джерельну базу та методи, описано етапи наукового пошуку, обґрунтовано наукову новизну та теоретичне значення дослідження, розкрито практичну цінність одержаних результатів, сформульовано положення, винесені на захист, подано відомості про апробацію і впровадження, структуру і обсяг дисертації.

У першому розділі – **«Характеристика базових понять дослідження»** – здійснено чотириетапне формування теоретичного підґрунтя для проведення наукової розвідки, тобто визначено та проаналізовано її термінологічний тезаурус.

На першому етапі було визначено принципи створення термінологічного інструменту (принципи системності, узгодженості, науковості, повноти, інтегративності, контекстності, історизму, цілісності, надпредметної спрямованості) та виокремлено критерії добору необхідних для дослідження концептів (визначення вагомості для дослідження, зв'язок із професійною освітою, зв'язок із освітою упродовж життя, пошук англomовних відповідників).

Упродовж другого етапу було виокремлено поняття, завдяки розгляду, порівнянню та аналізу їх визначень встановлено родово-видові зв'язки та з'ясовано, які поняття дослідження є ключовими, які периферійними. Подальший дефініційний аналіз ключових термінів дав змогу визначити ті, що утворюють ядро дослідження: «професія», «розвиток», «особистість». У результаті аналізу тлумачення решти ключових термінів дослідження їх було поділено на три групи: дефініції, що розкривають об'єкт дослідження («туристична сфера», «професійний розвиток», «фахівці», «кваліфікація», «професіоналізм»); дефініції, що розкривають сутність та особливості досліджуваної проблеми («підвищення кваліфікації», «підготовка», «перепідготовка», «корпоративне навчання», «педагогічний персонал», «особистісний розвиток», «компетенції», «компетентності»); дефініції дослідження сучасних підходів до проблеми, що розглядається («неперервна освіта», «формальна освіта», «неформальна освіта», «інформальна освіта»). Завдяки структуруванню виокремлених концептів на третьому етапі, було побудовано концептуальну карту «професійного розвитку фахівців сфери туризму» (рис.1).

Створюючи цілісне бачення досліджуваного концепту, карта дає змогу сприймати професійний розвиток фахівців туристичної сфери як *продовжений* (в контексті концепції «навчання упродовж життя»), *спрямований процес підвищення професіоналізму особи, здатної до саморозвитку та самореалізації, через навчання на робочому місці, в межах організації свого працевлаштування, в ланцюгах системи підвищення кваліфікації та через самоосвіту.*



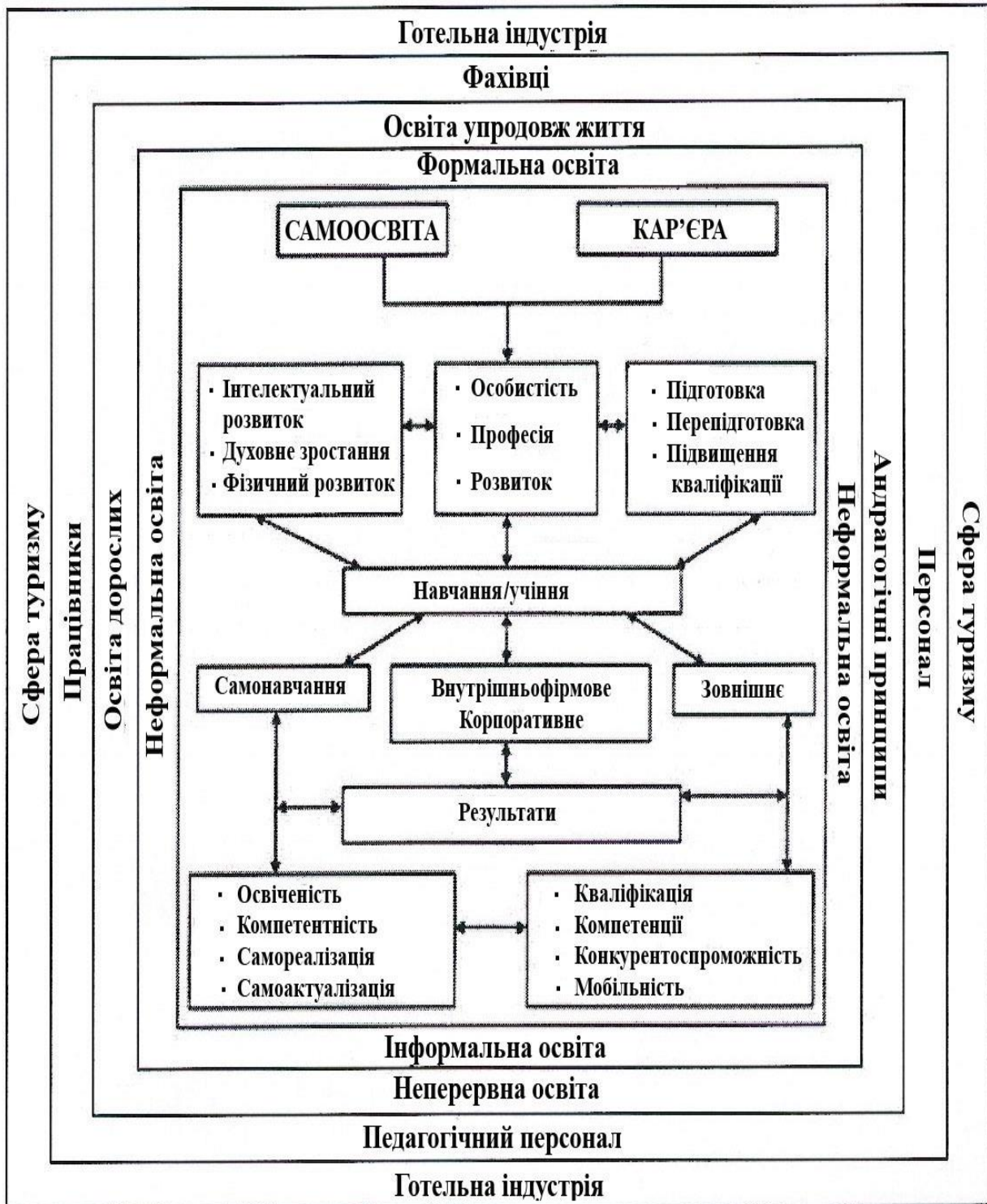


Рис.1. Концептуальна карта професійного розвитку фахівців туристичної сфери

На четвертому етапі для уникнення термінологічної неоднозначності було проаналізовано визначені на попередніх етапах ключові україномовні та англійські терміни дослідження (професійний розвиток, неперервна освіта,

формальна/ неформальна/ інформальна освіта, освіта, навчання, учіння, компетенції/компетентності).

У результаті пошуку, порівняння та визначення ступеня відповідності українських та англійських термінів було з'ясовано, що провідний концепт «професійний розвиток» позначається в зарубіжній науковій літературі різними термінами від найбільш узагальнюючих типу «розвиток людських ресурсів» до вузьких, які вказують лише на окремі аспекти професійного розвитку: «навчання технічних навичок», «розвиток навичок лідерства та керування». Дефініційний аналіз термінів свідчить про багатогранність і складність концепту «професійний розвиток». У деяких випадках має місце підміна одного терміну іншим, що призводить до термінологічної неоднозначності та плутанини. Серед причин взаємозаміни – підходи науковців до вивчення проблеми з різних позицій: педагогічних, економічних, соціальних тощо.

Аналіз освітніх систем у зарубіжних та вітчизняних джерелах засвідчив відсутність чіткого поділу між формальною, неформальною та інформальною освітою, а також вживання різної термінології для їх позначення, що часом підміняється. У ході аналізу було з'ясовано, що деякі зарубіжні дослідники (Дж. Гольдштейн (J. Goldstein), А. Кукульська-Хульме (A. Kukulska-Hulme), Н. Нем (N. Nehm), Дж. Петіт (J. Petit) та ін.), окрім загальноновизнаних систем – формальної, інформальної та неформальної, – виокремлюють додаткову освітню ланку – напівформальну освіту.

Розгляд термінів, що позначають професійний розвиток у контексті безперервного освітнього процесу, дав змогу дійти висновку, що вживання терміну «післядипломна освіта та навчання» і його англійського відповідника «postgraduate education» некоректне стосовно фахівців сфери туризму, оскільки туристична індустрія, як жодна інша, залучає до роботи осіб без спеціальної освіти. На прикладі порівняння україномовних термінів «професійний розвиток, перепідготовка та підвищення кваліфікації» та відповідних їм англійських, що пропонуються у вітчизняних джерелах, проілюстровано невідповідність перекладу зазначених термінів оригіналу.

Ще один негативний приклад поняттєво-термінологічної невідповідності та неоднозначності в обох мовах було проаналізовано на визначеннях понять «освіта», «навчання». Однією з причин, що призвели до невідповідності вітчизняних та англійських мовних одиниць, які використовуються для понять «освіта» та «навчання», є наявність трьох термінів в англійській мові (education, learning, training) та лише двох їм відповідних в українській (освіта, навчання). Для чіткого розмежування цих понять було здійснено їх «реконцептуалізацію», графічно відображено взаємовідносини цих концептів у двох мовах. Запропоновано йменувати цілеспрямоване засвоєння знань, умінь і навичок з метою їх використання у подальшому житті та професійній діяльності терміном «учіння», що відповідає значенню англійського терміну «learning».

Порівняння визначень інших ключових понять дослідження в обох мовах («компетенції» та «компетентності») дало підстави для з'ясування причин їх невідповідності та розбіжностей у вжитку, а саме: невизначеність концептів у наукових джерелах; неврахування у вітчизняних джерелах енциклопедичного

спрямування сучасного переосмислення концептів як одиниць ринкової економіки; неточність перекладу термінів; відсутність чіткого розмежування концептів у сучасних українсько-англійських словниках.

У другому розділі – **«Теоретичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади»** – на прикладі готельного бізнесу розкрито теоретичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери загалом. Для цілісного розуміння сутності професійного розвитку здійснено ретроспективний аналіз цього явища та простежено поетапну еволюцію його змісту та форм.

Доведено, що найбільш ефективною формою професійного розвитку є та, що пов'язана зі щоденною діяльністю працівника, тобто – навчання на робочому місці. З'ясовано, що джерелом професійного розвитку можна вважати потребу людини навчити інших користуватися першими артефактами, так зване «побутове навчання». Прообразом навчання працівників стала система учнівства, яка зародилася в стародавні часи. Аналіз змісту та форм навчання працівників показав, що трансформація його форм викликана потребами часу та зумовлена також особливостями країн. З'ясовано, що в Америці, на відміну від Європи, система учнівства не могла працювати на повну потужність через об'єктивні причини (зайнятість чоловіків переважно роботою на фермі та корабельно-торговельними справами; нечисленність дорослого чоловічого населення в індустрії). Досліджуючи генезу змісту та форм професійного розвитку працівників загалом, увагу було зосереджено на становленні й розвитку навчання працівників в індустрії розміщення досліджуваних країн.

Аналіз еволюційних змін у професійному розвитку фахівців уможливив виокремлення його типових ознак: інноваційності, інформатизації та інформалізації, притаманних професійному розвитку у сучасних умовах. З'ясовано, що трансформаційні зміни у змісті навчання працівників ґрунтуються на зсуві від навчання до учіння, переході від навчання лише технічних навичок до навчання «м'яких навичок», на розвитку особистих якостей працівників.

Доведено, що зазначені зміни зумовлені певними рушійними силами, які охарактеризовано як зовнішні (соціальні; економічні; політичні; технологічні) та внутрішні чинники професійного розвитку (організаційні та індивідуальні). В результаті аналізу внутрішніх чинників визначено матеріальні та нематеріальні переваги впровадження програм професійного розвитку, а також недоліки їх не впровадження.

Професійний розвиток розглядається у дослідженні як уніфікований процес, що має місце нині в кожній галузі економіки, та як своєрідне явище, якому властиві певні особливості. Схожість викликана прямим віддзеркаленням процесів глобалізації та інтеграції, відмінність – особливостями галузі. Вивчення готельного бізнесу в умовах ринку дало змогу констатувати, що специфіка професійного розвитку працівників у цій індустрії зумовлена низкою причин, зокрема: специфічністю продукту, який вони виробляють – гостинність; об'єднанням незалежних готелів у мережі; подальшим злиттям

готельних ланцюгів у корпорації; подвійним впливом людського фактора (з боку працівників та з боку клієнтів); явищами індивідуалізації та тейлоризації послуг, що надаються.

Аналіз готельного ринку США та Канади на прикладі всесвітньовідомих брендів Hilton Worldwide, Holiday Inns, Sheraton, Marriott, Hyatt Hotels Corporation, Intercontinental, Fairmont Hotels & Resorts, Delta Hotels & Resorts уможливив виокремлення притаманних їм спільних ознак: підпорядкування усіх підприємств мережі/корпорації єдиним стандартам обслуговування; дотримання корпоративної культури; спільне, підпорядковане єдиній стратегічній меті, навчання персоналу; уніфіковані програми навчання персоналу; швидке кар'єрне просування працівника. Простежено, що на вітчизняному ринку місць розміщення спостерігаються схожі процеси. Це дає підстави вважати, що професійному розвитку фахівців готельного бізнесу в Україні в ринкових умовах сьогодення також будуть притаманні виокремлені істотні ознаки.

З огляду на те, що професійний розвиток реалізується на практиці переважно через навчання персоналу на робочому місці, для отримання результативних здобутків необхідно поділити персонал готельних підприємств на певні групи. Було запропоновано власну класифікацію персоналу готельного бізнесу, яка охоплює чотири класи: вищу керівну ланку, середню ланку, працівників обслуговування, працівників технічних служб. Доцільність власної типологізації персоналу готельного підприємства зумовлена трьома об'єктивними факторами. *По-перше*, аналіз низки традиційних та новітніх класифікацій працівників туристичної сфери в цілому та, зокрема, готельної індустрії, які розроблено вітчизняними та зарубіжними теоретиками і практиками, свідчить, що вони ґрунтуються на різних критеріях: навиків персоналу, ієрархічна структура організації, типологія професійної діяльності, об'єкт діяльності. *По-друге*, в умовах глобалізаційно-інтеграційних процесів класифікація персоналу у вітчизняних наукових джерелах досить часто презентується кальками з англійських термінів, що не завжди є зрозумілим та однозначним. *По-третьє*, запропонована класифікація категорій персоналу відповідає цілям наукової розвідки. Щоб професійний розвиток працівників та їх навчання були ефективними, найбільш зручно його організувати та проводити по відділах готелю (обслуговування та технічні служби) з урахуванням навичок, якими вони володіють (середня ланка, вища ланка). Також з'ясовано, що, крім категоризації персоналу, специфіку професійного розвитку фахівців готельного бізнесу обумовлюють також періодизація професійного розвитку та кар'єри; вік працівників, що навчаються, вікова однорідність/неоднорідність персоналу.

У третьому розділі – **«Концептуальні засади професійного розвитку фахівців готельного бізнесу в умовах ринку праці США і Канади»** – проаналізовано американську та канадську нормативно-правові бази, що уможливають ефективну реалізацію освітніх потреб сучасних фахівців.

З'ясовано, що у США та Канаді законодавство забезпечує цілісність та системність функціонування усіх складових професійного розвитку. Спільним

для обох країн є розгалуженість їх законодавчих документів; наявність подібних категорій нормативно-правових документів, що стосуються професійного розвитку. Їх систематизовано у групи законів про туризм; про працю та зайнятість; про людські ресурси; про професійне навчання та розвиток; про освіту дорослих. Спільною ознакою є також той факт, що питання, пов'язані з професійним розвитком фахівців туристичної сфери, регулюються в правових рамках більш загальних законів.

Найбільш репрезентативною в обох країнах є група законів про професійне навчання, в яких визначено пріоритетні напрями забезпечення професійного розвитку фахівців у США і Канаді, передусім формування системи розвитку робочої сили, що є дружньою до працівника. Планується створювати мережу навчальних центрів «one stop» у національному масштабі. Такий навчальний центр означає, що працівнику буде легко орієнтуватися, де знайти ту освітню можливість, якої він потребує. Відмінності в нормативно-правових документах спостерігалися у механізмах фінансування післяшкільної освіти. Відмітною рисою Канади є наявність спеціально підготовлених консультантів в організаціях та компаніях для проведення навчання працівників, реалізація спеціально створеної федеральної програми для фахівців туристичної сфери *emerit*, що вже вийшла на міжнародний рівень.

Зважаючи на те, що сутність усіх процесів у суспільстві зумовлена ринковістю економіки, професійний розвиток фахівців туристичної сфери нами досліджено з позицій вимог і потреб ринку праці на трьох рівнях: індивіда, організації, суспільства.

На кожному із виокремлених рівнів професійний розвиток має свої особливості, які відображаються в узагальненому вигляді з певними концептами: навчання упродовж життя, організація, що навчається, суспільство, що навчається. Всі три рівні та відповідні їм концепти тісно взаємопов'язані. У результаті аналізу їх взаємозв'язків ідентифіковано п'ять ланок, що їх об'єднують: навчання/учіння упродовж життя, особа самого фахівця, оптимальні умови для професійного та особистісного розвитку, заохочення до навчання/учіння, система освіти дорослих.

Компетентнісний підхід у дослідженні професійного розвитку фахівців дав підстави для співвіднесення рівня виконання робочих обов'язків та навчальних досягнень кожного працівника зі списком ключових компетенцій. Аналіз зарубіжних та вітчизняних науково-педагогічних досліджень з проблем професійної компетентності та компетенцій, а також дослідження особливостей професійної діяльності фахівця готельного бізнесу уможливив відтворення структури його професійної компетентності, яка лягла в основу створення «карти компетенцій/компетентностей». До структури професійної компетентності фахівця готельної індустрії, і загалом сфери туризму, було віднесено мета-компетентність, тобто здатність працівника вчитися/навчатися; фахові компетентності, які охоплюють міжпрофесійні (ті, які затребувані у будь-якій галузі виробництва чи сфери діяльності), загальнопрофесійні (ті, які необхідні для тієї чи іншої професії в межах сфери туризму), специфічнопрофесійні (ті, які стосуються професій лише готельної індустрії) та

особисті якості. Як було з'ясовано, фахівцям сфери туризму більшою мірою властиві загальнопрофесійні компетентності, ніж специфічні. Саме вони роблять туристичні кадри найбільш конкурентоспроможними та мобільними на ринку праці, адже легко переносяться до інших галузей.

Навчання і професійний розвиток, у результаті яких працівники набувають необхідних компетентностей, являє собою сукупність кількох етапів, які повторюються раз у раз та утворюють неперервний цикл, в якому попередні знання, уміння та навички працівників у процесі навчання пов'язуються з новими знаннями, уміннями, навичками та новим досвідом. У ході дослідження з'ясовано, що в готельному бізнесі постійно відтворюються чотири етапи: визначення навчальних потреб; планування навчання та професійного розвитку; навчання; оцінювання результатів навчання. Дослідження дало змогу коротко охарактеризувати кожен етап, описати дії, які відбуваються в їх межах, та обґрунтувати методологічні принципи професійного розвитку фахівців туристичної сфери.

У четвертому розділі – **«Корпоративне навчання у провідних готельних мережах США і Канади»** – представлено результати аналізу особливостей корпоративного навчання у провідних готельних мережах США та Канади за визначеними рівнями – індивіда, організації та суспільства.

Неперервність навчання і розвитку для працюючих *на рівні індивіда* досягається завдяки корпоративному навчанню і самоосвіті, що ведуть до підвищення кваліфікації фахівців, їх самореалізації як професіоналів і особистостей. Чинниками його ефективності є дотримання принципів навчання дорослих, зокрема неперервності навчання, його наступності, контекстності навчання, мотивації працівників, втілення результатів у практиці діяльності, залучення працівників до проектування навчального процесу. Освітні можливості цього рівня реалізуються завдяки самоосвіті фахівців. Проміжним етапом, що поєднує рівень індивіда та рівень організації, можна вважати укладання плану професійного розвитку фахівця, який охоплює 5 етапів: самооцінку працівником своїх знань, навичок, здібностей тощо; аналіз досягнутих результатів на рівні навичок індивіда; оцінку навчальних потреб підрозділу та організації; спільний зі своїм наставником розгляд освітніх можливостей для розвитку; запис та аналіз успіхів працівника за визначений період.

Освітні можливості для професійного розвитку фахівця *на рівні організації* інкорпорується в її стратегічні плани, що перетворює компанію на організацію нового зразка – «самоучинневу організацію». Здійснений дефініційний аналіз змісту складників англomовного терміну свідчить про логічність викарбування нового терміну. Адже організація не просто навчає своїх співробітників та розвиває їх професійні уміння та навички (train), а дає їм нові знання, навчає їх учитися самостійно (learn). Отже, термін *«самоучиннева організація»* означає *новий формат освіти дорослих, що поєднує в собі одночасно формальну, неформальну та інформальну освіту, яка на практиці (в реальному житті) втілюється в унікальній учинневій культурі компанії, її сформованій системі внутрішнього навчання, де самоосвіта та саморозвиток*

усіх її працівників мають місце повсюди та на всі рівнях. Це компанія, де навчання/учіння стає для усіх співробітників життєво важливою потребою, що може бути задовільнена за рахунок своїх внутрішніх та зовнішніх ресурсів, що приводить до реалізації та самореалізації кожного працівника як професіонала та особистості.

Було з'ясовано, що досліджувані готельні корпорації (Hilton Worldwide, Fairmont Hotels & Resorts, Carlson/Rezidor Hotel Group, Hyatt Hotels Corporation, Marriott International, Starwood Hotels & Resorts та ін.) здійснюють стратегію свого розвитку, використовуючи концепцію «самоучинневої організації» як модель професійного розвитку своїх кадрів. Їм притаманні такі ключові ознаки: учиннева культура; система внутрішнього навчання в організації; домінування горизонтальних зв'язків над вертикальними, самоосвіта та саморозвиток.

Професійний розвиток фахівців *на рівні суспільства* здійснюється через корпоративний університет. Досліджуючи моделі корпоративних університетів провідних готельних корпорацій, ми визначили, що для позначення діяльності корпоративних університетів використовуються різні лексичні одиниці: Hilton Worldwide *University*, Radisson SAS *Management School, Business School* Rezidor Hotel Group, InterContinental Hotel Groups *Academy, Academy* Accor. А в назві корпоративного університету мережі Marriott International присутні одночасно дві мовні одиниці (школа та університет): *Marriott School Brigham Young University*.

Аналіз їхніх структур засвідчує їх несхожість. Водночас об'єднавчим елементом є освітня діяльність, націлена на професійний та особистісний розвиток працівників мережі. Отже, спільними є принципи їх діяльності, форми і методи навчання, широке використання інтернет-технологій. Було також визначено ще одну спільну рису – їх соціальну спрямованість. Кожен корпоративний університет має соціальні проекти, націлені на підтримання суспільства, в якому вони функціонують.

Результатом розгляду проблеми взаємодії головних учасників навчального процесу в готельних підприємствах – учителя та його дорослих учнів – стало з'ясування того, що передумовою створення належних суб'єкт-суб'єктних відносин у внутрішньофірмовому навчанні фахівців є врахування андрагогічних принципів партнерства, використання досвіду, орієнтації на учня, врахування вікових та індивідуальних пізнавальних особливостей учнів, їх учителів та інших факторів. Кожна людина є неповторною індивідуальністю, яка має свої уподобання, характер, фізичні та розумові здібності, освіту, культуру, життєвий та професійний досвід. Зважаючи на це, учні мають свій індивідуальний стиль навчання/учіння (його було йменовано «учинневим стилем» за логікою співвіднесення англійського терміну «learning» з його українським відповідником «учіння»), а їх учителям притаманний також індивідуальний стиль викладання.

Проаналізовано найбільш відомі у зарубіжній практиці класифікації: класифікація ВАК (візуальний-аудіальний-кінестетичний) та її модернізовану версію; класифікацію учинневих стилів, розроблену А. Грашем (А. Grasha) та Ш. Річман (Sh. Riechman); класифікацію індивідуальних стилів навчання/учіння

П. Хані (P. Honey) та А. Мамфорда (A. Mumford); модель CORД; модель стилів викладання за Г. Конті (G. Conti). З'ясувалося, що в американських та канадських організаціях для корпоративного навчання переважно використовують тести на визначення стилів, розроблених П. Хані (P. Honey) та А. Мамфордом (A. Mumford), завдяки їх простоті та орієнтації на дорослу аудиторію.

Знання учасниками навчального процесу свого стилю сприяє успішному навчанню та викладанню, їх подальшій самоосвіті, адже допоможе використовувати переваги свого стилю та розвивати в собі риси, що йому невластиві.

У п'ятому розділі – **«Методичні засади організації професійного розвитку персоналу готелів у педагогічній практиці США і Канади»** – розглянуто, чого і як навчають фахівців готельних підприємств на прикладі відомих готельних брендів Hilton, Marriott, InterContinental, Rezidor, Fairmont. З'ясовано, що навчання і професійний розвиток фахівців у великих готельних корпораціях є послідовним та неперервним процесом завдяки організації таких видів навчання: доготельного, готельного та позаготельного.

У доготельному навчанні, як стартовій точці професійного розвитку, прослідковується дві тенденції підготовки бажаючих до роботи в готелях. Одна полягає в пошуку талановитих молодих людей, випускників шкіл, яким пропонуються різні освітні програми, завдяки чому молоді люди набувають необхідних знань, навичок і вмінь та працевлаштовуються в готелі корпорації; інша – готувати контингент майбутніх працівників самостійно, як це робить корпорація Hilton, створивши школу Hilton High School, в якій проводиться активна профорієнтаційна робота і до корпорації залучаються найбільш перспективні юнаки та дівчата.

Результатом аналізу навчальних програм готельних корпорацій стала систематизація їх змісту за такими напрямками: вступне навчання; обов'язкове навчання працівників згідно із законодавчими документами; навчання для підтримання корпоративних цінностей; навчання по відділах готелю; крос-культурне навчання та навчання менеджерів. Виявлено декілька спільних ознак навчальних програм, з-поміж яких: їх розробка фахівцями з корпоративних університетів у тісній співпраці з менеджерами з розвитку персоналу; курс на підтримання корпоративних цінностей та розвиток прихильності працівників до них; спрямованість переважної більшості навчальних програм не лише на менеджерів, а й на інші категорії працівників готельних підприємств.

За результатами аналізу методів внутрішньофірмового навчання фахівців та їх класифікацій було запропоновано розподілити форми і методи, якими послуговуються під час навчання готельних працівників, на дві групи: ті, які використовуються у навчанні на робочому місці та поза ним. Форми і методи першої групи охоплюють: коучінг, перехресне навчання, баддінг, менторінг, кураторство, шедоуінг, супервізія, ротація, тьюторство, секондмент. З'ясовано, що на практиці досить важко розрізняти окремі методи, адже їх рідко використовують у чистому вигляді. Однак найбільш узагальнено та традиційно їх розуміють як учнівство та наставництво. Досить поширеними формами і



методами другої групи є лекції, тренінги, семінари, дискусії, диспути, майстер-класи. Описано новітні форми та методи навчання і професійного розвитку працівників, які завоювали популярність, однак недостатньо досліджені в науковій літературі: електронне навчання, ділові та рольові ігри, кейс-стаді, моделювання ситуацій, моделювання поведінки, метод вправ «у кошику».

Загалом було визначено, що найбільш популярними й затребуваними формами і методами, використовуваними у навчанні фахівців готельних підприємств, є ті, що застосовуються на робочому місці, зокрема, коучінг та баддінг.

У готельній індустрії специфічним є не лише зміст, форми і методи навчання, а й методи оцінювання результатів корпоративного навчання. Готелі Північної Америки використовують систему оцінювання, яка ґрунтується на «моделі 4-х рівнів» Д. Кіркпатрика та адаптована Дж. Д. Пауером до потреб готельного бізнесу. Її мета полягає у з'ясуванні рівня задоволеності клієнта 7 головними пунктами роботи готелю за шкалою від дуже задоволений до дуже незадоволений.

Подальший аналіз методів оцінювання (оцінювання у термінах фінансової вигоди, модель компетенцій, метод 360° або метод перехресного опитування, метод укладення компетентнісного профілю) дав підстави для ідентифікації низки послідовних етапів, які ідуть один за одним і одночасно є основою для наступного: планування, збір даних, аналіз даних, звітування.

Визначення переваг та недоліків методів збору даних для проведення оцінювання навчальних і професійних успіхів працівників (спостереження, опитування, анкетування, інтерв'ю, фокус-групи, тести, кейс-стаді, план дій) дало можливість з'ясувати оптимальні умови їх застосування в готельних підприємствах.

Оскільки оцінювання показує не лише успіхи, а й прогалини у підготовці фахівця, методи можуть бути використані і для визначення навчальних потреб як окремого працівника, так і всієї організації. Тому оцінювання, хоча і є кінцевим етапом навчального процесу, фактично не завершує його, а є передумовою для наступного етапу.

У шостому розділі – **«Прогностичне обґрунтування професійного розвитку фахівців туристичної сфери в Україні»** – визначено позитивні ідеї досвіду США та Канади з питань професійного розвитку фахівців загалом і фахівців туристичної сфери зокрема.

З'ясовано, що врахування цих ідей у діяльності американських та канадських готельних брендів сприяло підвищенню ефективності навчання персоналу готельних підприємств. Їх було названо «чинниками ефективності», систематизовано та визначено ступінь їх вагомості як *критично важливих*, без яких навчання персоналу та його професійний розвиток неможливі; *ключових*, як таких, що сприяють підвищенню ефективності згаданих процесів; *допоміжних* факторів, які є необхідними, проте на відміну від інших є їх частиною.

У процесі дослідження виявлено низку проблем в Україні, що гальмують механізми професійного розвитку фахівців загалом і фахівців туристичної

сфери, зокрема. Їх було названо «чинниками стримування» та проаналізовано також ступінь їх вагомості.

Обґрунтування концептуальних засад прогностичного розвитку механізмів професійного розвитку фахівців у нашій державі було здійснено з урахуванням виокремлених чинників (ефективності та стримування) і за рівнями – суспільства, організації та індивіда.

Для розроблення практико-орієнтованих рекомендацій рівень суспільства розглядався з трьох позицій: держави, навчальних закладів та галузі. Серед пріоритетних завдань реформування вітчизняної системи післядипломної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців туристичної сфери є розробка та прийняття відповідних актів, які утворювали б цілісне нормативно-правове підґрунтя функціонування галузі, як у досліджуваних країнах. Причому, таких заходів потребує не лише готельна індустрія та сфера туризму, а й інші галузі. Зміни до чинних законодавчих документів, що регламентують механізми професійного розвитку, мають бути зроблені відповідно до вимог ринку праці. Фінансова підтримка професійного розвитку з боку держави також потребує здійснення певних заходів. Соціальне партнерство туристичних компаній з навчальними закладами розширить освітні можливості для працівників туристичної сфери для здійснення їх професійного розвитку; приведе до оновлення начально-методичного забезпечення відповідно до вимог ринку праці, використання більш ефективних методів навчання й оцінювання та інших переваг. Розроблені рекомендації на галузевому рівні також сприятимуть реформуванню вітчизняної туристичної сфери та підвищенню ефективності внутрішньофірмового навчання її персоналу.

На рівні організації детальні науково-методичні рекомендації щодо удосконалення вітчизняних механізмів внутрішньофірмового навчання персоналу та його професійного розвитку було сформульовано в рамках виокремлених стратегічних напрямів діяльності готельних підприємств, а саме: усвідомлення взаємозалежності конкурентоспроможності підприємства і працівника; перетворення готельного підприємства на самоучінневу організацію; перегляд інвестиційної політики готелю; використання новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у навчанні персоналу; реформування відділів з розвитку людських ресурсів.

Для впровадження прогресивних ідей до вітчизняної практики професійного розвитку фахівців готельної справи було також запропоновано рекомендації на рівні індивіда. Їх кількість у порівнянні з рекомендаціями на двох попередніх рівнях (суспільства та організації) відносно невелика. Проте без усвідомлення індивідом вагомості неперервного професійного та особистісного навчання, без самоосвіти, без систематичної роботи над собою, усі рекомендовані заходи не досягнуть поставленої мети. Отже, перераховані нами пропозиції на рівні суспільства та організації мають бути орієнтовані на фахівця, тобто бути людиноцентристськими.

## ВИСНОВКИ

У ході порівняльно-педагогічного дослідження проаналізовано особливості, напрями та методичні засади, що обумовлюють професійний розвиток фахівців туристичної сфери США і Канади, та зроблено такі висновки:

1. Професійний розвиток як полісемічний термін, що перейшов у педагогіку з економічних наук, потребує цілісного аналізу на основі міждисциплінарного підходу. Неоднозначне розуміння терміну привело до його термінологічної розмитості та до дискусій науковців щодо його сутності. Якщо в економічних дисциплінах професійний розвиток розглядається як складова розвитку організації, то в педагогічному розумінні акцентується особистісний та професійний розвиток самого фахівця. Передумовою розробки концепції дослідження стало формування його поняттєво-термінологічного апарату.

Визначення методологічних принципів та їх аналіз дали змогу дібрати базові поняття дослідження та конкретизувати проблему професійного розвитку фахівців туристичної сфери. Побудова концептуальної карти досліджуваної проблеми уможливила сприйняття професійного розвитку як цілісного, інтегрального утворення, що охоплює безперервне, здійснюване різними методами (через навчання на робочому місці, внутрішньофірмове навчання, самоосвіту) підвищення професіоналізму фахівця, здатного до саморозвитку та самореалізації.

Порівняльно-дефініційний аналіз термінологічної палітри поняття «професійний розвиток» у контексті безперервного освітнього процесу засвідчив невідповідність провідних термінів дослідження в українській та англійській мовах та допоміг з'ясувати її причини.

Різнобічний аналіз базових понять наукової розвідки дав підстави для чіткого уявлення про стан досліджуваної проблеми у вітчизняному і зарубіжному дискурсах. Ранні дослідження професійного розвитку фахівців були зосереджені переважно на психолого-педагогічних аспектах навчання та на індивідуальному набутті ними знань, а нинішні – переважно на соціальних взаємозв'язках, що вказує на роль професійного розвитку фахівців як на суспільне явище. В обох наукових просторах переважно досліджується професійний розвиток педагогів. Натомість проблема особистісного розвитку та підвищення професіоналізму фахівців саме туристичної сфери залишається мало досліджуваною.

2. Професійний розвиток фахівців як педагогічна проблема є складовою неперервної освіти й освіти дорослих; реалізується переважно за допомогою неформальної та інформальної освіти; його теоретико-методологічні засади ґрунтуються на загальнопедагогічних концептуальних ідеях, положеннях професійної освіти і навчання та андрагогічних принципах.

Найбільш ефективною формою професійного розвитку фахівців є навчання на робочому місці, особливими ознаками якого у сучасних умовах є інноваційність, інформатизація та інформалізація, що спричинили його кардинальні зміни. Як наслідок, основою професійного розвитку фахівців стає не навчання, а їх учіння – цілеспрямований процес засвоєння працівниками

знань, умінь та навичок з метою їх подальшого використання у своєму житті та професійній діяльності.

Ефективність професійного розвитку фахівців залежить від симбіозу зовнішніх (соціальних, економічних, політичних, технологічних) та внутрішніх чинників (організаційних та індивідуальних).

Особливості професійного розвитку фахівців туристичної сфери зумовлені специфікою самої сфери, яка полягає у своєрідності їх продукту – послугах гостинності; об'єднанні незалежних туристичних закладів у мережі; їх подальшому злитті у корпорації; подвійному впливі людського фактора (з боку працівників та з боку клієнтів); явищах індивідуалізації та тейлоризації наданих послуг. Специфіку туристичної сфери було досліджено на прикладі відомих готельних брендів США і Канади: Hilton Worldwide, Fairmont Hotels & Resorts, Carlson/Rezidor Hotel Group, Hyatt Hotels Corporation, Marriott International, Starwood Hotels & Resorts. Образ сучасного готелю цих корпорацій являє собою відкриту модель туристичного бізнесу – це місце для ночівлі та відпочинку (комфортабельні номери), харчування гостя (бари, кафе, ресторани на території готелю), розваги (сауна, басейн, магазини, перукарня, фітнес-центри), ділова активність (бізнес-центр, послуги секретаря, нотаріуса, конференц-зали), туристичні компанії (послуги з організації екскурсій до місцевих пам'яток, страхування, планування подальшої подорожі), транспорт (трансфер від аеропорту/залізничного вокзалу до готелю і у зворотньому напрямку, прокат автомобілів, готельний автобус «гостинності»).

3. Усі суспільні явища регламентуються нормативно-правовим забезпеченням. Професійний розвиток фахівців – явище з притаманним суспільним характером. Для фахівців туристичної сфери він набуває подвійної ваги завдяки суспільності туризму, тому належна законодавча база забезпечує ефективну реалізацію освітніх можливостей для професійного розвитку фахівців туристичної сфери. Його аналіз у досліджуваних країнах показав, що законодавча база у США та Канаді – розгалужена і постійно оновлюється. Вона забезпечує цілісність та системність функціонування усіх складників професійного розвитку. Питання, пов'язані з професійним розвитком фахівців туристичної сфери в обох країнах, регламентуються в контексті більш загальних законів: про освіту дорослих; про працю та зайнятість, про людські ресурси, про професійне навчання та розвиток.

У законодавствах обох країн пріоритетним напрямом освітньої політики є формування системи розвитку робочої сили, дружньої до працівника. Їх суттєвими відмітними рисами є питання фінансування. Крім того, у Канаді, на відміну від США, діє спеціальна федеральна програма *emerit*, що розроблялася фахівцями туристичного бізнесу з урахуванням його потреб. Її метою є урегулювання механізмів професійного розвитку фахівців туристичної сфери та забезпечення навчально-методичних основ для самоосвіти, внутрішньофірмового навчання працівників туристичних закладів.

4. Ринок праці, який все частіше розглядається як педагогічна категорія, відображає зміни у сутності сучасного професійного розвитку фахівців: він диктує нові, більш високі вимоги до рівня кваліфікації та особистісного

розвитку сучасного фахівця (рівень індивіда); підвищує його роль в організації працевлаштування (рівень організації), а також його роль для суспільства та у суспільстві (рівень суспільства). Таким чином, ринок праці визначає трирівневий характер сучасного професійного розвитку фахівців. В узагальненому вигляді всі рівні співвідносяться із певними концептами, що відображають його основні характеристики.

Професійний розвиток фахівця на рівні індивіда співвідноситься з концептом «навчання упродовж життя» та реалізується на практиці через корпоративне навчання та самоосвіту, що ведуть до підвищення кваліфікації фахівців, їх самореалізації як професіоналів і особистостей. Чинниками їх ефективності у досліджуваних готельних мережах є дотримання принципів навчання дорослих, зокрема неперервності навчання, його наступності, контекстності навчання, мотивації працівників, втілення результатів у практичній діяльності, залучення працівників до проектування навчального процесу.

Рівень організації корелює з концептом «самоучиннева організація» і є проміжним між індивідом та суспільством. Він одночасно охоплює внутрішньофірмове навчання/учіння працівника, розвиток особистості і розвиток самої організації. Досліджувані готельні корпорації є самоучинневими організаціями: Їм притаманні такі ознаки: добре розвинена учиннева культура, сприйняття витрат на навчання персоналу як інвестицій, добре налагоджена система корпоративного навчання, заохочення працівників до самоосвіти та розвитку. Відмітною особливістю готелю як самоучинневої організації є горизонтальні та вертикальні зв'язки «згори донизу», коли знання поширюються у всіх напрямках: від топ-менеджерів до працівників обслуговування, між членами команди одного рівня, від працівника невисокої кваліфікації до більш кваліфікованого і досвідченого, який є його наставником.

Рівень суспільства співвідноситься із концептом «суспільство, що навчається». Відмінність у термінології зумовлена розкриттям лише однієї освітньої можливості для професійного розвитку фахівців на рівні суспільства (навчання через корпоративні університети), що не розкриває повноти терміну «учинневий».

Вагомим інструментом втілення професійного розвитку фахівців туристичної сфери у сучасних умовах є корпоративні університети, які набули значного поширення. Моделі корпоративних університетів провідних готельних корпорацій несхожі за своєю структурою. Їх об'єднувачими елементами є соціальна спрямованість та освітня діяльність, націлені на професійний та особистісний розвиток працівників мережі, принципи їх діяльності, форми і методи навчання, а також активне використання інтернет-технологій.

5. Основою сучасного професійного розвитку фахівців туристичної сфери є корпоративне внутрішньофірмове навчання, яке у великих північноамериканських готельних корпораціях є послідовним і неперервним. Воно базується на сукупності кількох етапів, що раз у раз повторюються: визначення навчальних потреб; планування навчання та професійного

розвитку; навчання; оцінювання результатів навчання. Визначені етапи утворюють неперервний цикл, в якому набутий фахівцями попередній досвід пов'язується з новими знаннями, уміннями та навичками. Визначення навчальних потреб у досліджуваних готелях проводиться у тристоронньому вимірі: аналіз потреб готелю, аналіз завдань, аналіз потреб особи. Планування навчання персоналу в корпоративних мережевих готелях базується на наукових засадах й охоплює низку обов'язкових для виконання дій, зокрема чітке визначення цілей і тем навчальної програми; належний добір навчальних матеріалів; визначення найбільш ефективних педагогічних технологій; оптимальний добір місця, часу проведення навчання, педагогічного персоналу тощо. Визначальним чинником цього етапу є відповідність стратегічними цілям корпорації. Корпоративне навчання фахівців готельного бізнесу базується на провідних принципах освіти дорослих та на таких специфічних принципах, як домінування розвитку менеджерських навичок над оперативними, підвищена соціальна та професійна мобільність, принцип стандартизації. Особливою ознакою етапу оцінювання результатів є використання компетентнісного підходу, завдяки якому одночасно оцінюються навчальні досягнення працівників та визначаються прогалини, які мають бути ліквідовані у подальшому внутрішньофірмовому навчанні персоналу.

6. Професійний розвиток сучасних фахівців туристичної сфери потребує нового змісту і нових педагогічних технологій, аналіз яких уможливив обґрунтування його методичних засад.

Види навчання фахівців провідних готельних корпорацій згруповано у три кластери: доготельне, готельне та позаготельне, що відображає їх неперервність, послідовність та наступність.

Дві виявлені тенденції у доготельному навчанні як початковому етапі професійного розвитку (пошук талановитих випускників шкіл та бажаючих працювати у готельному бізнесі, а також власна підготовка майбутніх кадрів) є практикою, що широко використовується в туристичному бізнесі.

Готельне навчання у досліджуваних брендах здійснюється за визначеними напрямками: вступне навчання, обов'язкове навчання працівників згідно із законодавчими документами; навчання для підтримання корпоративних цінностей; навчання по відділах готелю; крос-культурне навчання; навчання менеджерів. Більшість навчальних програм розробляється фахівцями з корпоративних університетів у тісній співпраці з менеджерами з розвитку персоналу. У всіх програмах чітко простежується курс на підтримання корпоративних цінностей та розвиток прихильності працівників до них. У навчальних програмах для персоналу готелю виявлено нову тенденцію: орієнтацію не лише на менеджерів, а й на інші категорії працівників готелю. Причому у змісті навчальних програм акцент робиться на розвиток загальних компетентностей, які найбільш затребувані в готельній справі. Інша тенденція – спрямованість навчальних програм на розвиток якостей менеджера у працівників не менеджерських посад.

Аналіз форм і методів навчання фахівців готельних підприємств дає підстави стверджувати, що найбільш популярними і затребуваними є ті, що

здійснюються на робочому місці, а саме: коучінг, баддінг, менторінг, тьюторство.

Оскільки оцінювання показує не тільки успіхи, а й прогалини у професійній підготовці фахівця, воно дає можливість визначити навчальні потреби, як окремого працівника, так і всієї організації. Тому оцінювання, хоча і є кінцевим етапом навчального процесу, фактично не завершує його, а створює передумови для наступного етапу. Специфіка методів оцінювання результатів професійного розвитку фахівців у туристичній сфері зумовлена подвійним впливом людського фактора на вироблений продукт – послуги гостинності (з боку самих працівників та з боку клієнтів). Тому рівень професіоналізму працівника туризму оцінюється як членами персоналу, так і клієнтами закладу. Крім того, завдяки методам оцінювання визначається фінансова віддача від проведеного навчання, навчальні результати і досягнення працівника.

7. Прогностичне обґрунтування механізмів професійного розвитку вітчизняних фахівців було здійснено з урахуванням прогресивних ідей досвіду США і Канади в цій царині за рівнями суспільства, організації та індивіда. Виокремлення чинників, що стимулюють професійний розвиток фахівців туристичної сфери на прикладі готельного бізнесу США і Канади уможливило з'ясування того, що гальмує професійний розвиток фахівців туристичної сфери в Україні, та окреслення шляхів його реформування. Порівняння американського, канадського та вітчизняного досвіду професійного розвитку кадрів туристичної сфери свідчить, що чинники його стримування в Україні поки що переважають.

Критично важливим чинником стримування на рівні суспільства є відсутність цілісного нормативно-правового забезпечення механізмів професійного розвитку фахівців загалом, і зокрема фахівців туристичної сфери. На рівні організації та індивіда чинниками стримування професійного розвитку фахівців туристичної сфери є відсутність упорядкування ступеня відповідності освітніх послуг у післядипломній освіті їх функціональному призначенню; відсутність інвестицій у навчання персоналу; низька мотивація фахівців до підвищення своєї професійної кваліфікації та особистісного розвитку; відсутність сертифікації набутих знань, умінь та навичок засобами неформальної та інформальної освіти. Усунення цих чинників та використання прогресивних здобутків США і Канади в питанні професійного розвитку працівників стали пріоритетними напрямками розроблення прогностичних стратегій розвитку механізмів перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців туристичної сфери в Україні.

Науково-методичні рекомендації щодо реформування системи післядипломної освіти, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців туристичної сфери в Україні укладено на трьох рівнях – суспільства, організації та індивіда, – на яких і досліджувався північноамериканський досвід професійного розвитку фахівців готельного бізнесу.

Для розроблення конкретних і практико-орієнтованих рекомендацій на *рівні суспільства* виокремлено три підрівні: держава, навчальні заклади та

галузь. Таким чином, для створення цілісної системи професійного розвитку фахівців туристичної сфери в Україні необхідно здійснити низку заходів, серед яких пріоритетними *на рівні держави* є: удосконалення чинного вітчизняного законодавства, що регулює професійний розвиток фахівців; прийняття відповідних законів; удосконалення чинного класифікатора професій, доповнення його новими професіями, що виникли у туристичній сфері; законодавча підтримка системи сертифікації навчання персоналу туристичних закладів в Україні та урегулювання правових засад інвестування коштів у навчання працівників та їх професійний розвиток; цілеспрямоване формування і популяризація позитивного іміджу фахівця, який займається самоосвітою, професійно та особистісно розвивається упродовж життя; творче впровадження у вітчизняну практику передового досвіду зарубіжних країн з неперервної професійної освіти тощо; *на рівні навчальних закладів*: розвиток співробітництва між провідними туристичними компаніями і навчальними профільними закладами, що має знайти свій вияв у посиленій увазі до практичної професійно-орієнтованої підготовки кадрів туристичної сфери, оновленні навчально-методичного забезпечення; підготовка кваліфікованого педагогічного персоналу, обізнаного із особливостями навчання дорослих учнів для здійснення внутрішньофірмового навчання працівників; створення центрів освіти дорослих на базі навчальних закладів України тощо; *на рівні галузі*: зміцнення соціального партнерства з державними, недержавними громадськими організаціями сфери туризму, діючими туристичними компаніями та навчальними закладами туристичного спрямування; розроблення пропозицій щодо доповнення державного класифікатора професій та створення національної кваліфікаційної рамки з урахуванням появи нових професій у туристичній індустрії; створення галузевих корпоративних шкіл; розроблення механізмів сертифікації набутих працівником знань, умінь, навичок поза межами формальної освіти тощо.

На *рівні організації* науково-методичні рекомендації розроблено за п'ятьма стратегічними напрямками діяльності організацій туристичної сфери, в межах яких передбачено: розробити внутрішні нормативні документи, що регулюють навчання і професійний розвиток персоналу; узгодити відповідність навчальних цілей стратегічним цілям компанії, вимогам суспільства та ринку праці; впроваджувати в практику навчання персоналу обмін досвідом, перехресне навчання, усі види ротацій працівників; забезпечити працівникам широкий вибір освітніх можливостей, орієнтуючись на перспективу розвитку; розвивати та підтримувати учінневу культуру в самій організації; послідовно розвивати у членів персоналу мета-компетентність «вчитися навчатися»; забезпечувати системність, систематичність, наступність та неперервність навчання працівників, їх професійного розвитку; інтегрувати нові інформаційно-комунікаційні технології в існуючі навчальні програми; налагоджувати соціальне партнерство з центрами освіти дорослих та громадськими організаціями для розширення освітніх можливостей.

На *рівні індивіда* кроками, що ведуть до оптимізації внутрішньофірмового навчання персоналу і ефективності професійного розвитку фахівців вітчизняної



туристичної сфери, є: усвідомлення працівником вагомості навчання упродовж життя і свого неперервного професійного розвитку; розвиток у собі метакомпетентності «вчитися навчатися»; орієнтування на розвиток у собі загальних компетентностей та кваліфікацій менеджера, які домінують у готельній індустрії над технічними, оперативними навичками; членство у професійних спілнотах, участь у яких розширює можливості інформального навчання шляхом обміну думками, інформацією, досвідом.

Їх впровадження у вітчизняну практику забезпечить ефективну внутрішньофірмову підготовку персоналу, високий рівень його кваліфікації згідно з міжнародними вимогами гостинності. Таким чином, конкурентоспроможність вітчизняного фахівця підвищить конкурентоспроможність компанії, що у підсумку сприятиме підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної туристичної сфери, а отже, і економіки та процвітанню країни загалом.

Проведене дослідження не вичерпує усієї повноти проблеми професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади. Актуальними залишаються питання мотивації фахівців до професійного розвитку, підготовки спеціального педагогічного персоналу для здійснення ефективного внутрішньофірмового навчання фахівців. Перспективними напрямками подальших досліджень є також теоретико-методологічне та дидактичне обґрунтування особливостей професійного розвитку фахівців у країнах Європейського Союзу і Східноазійського регіону; їх порівняльний аналіз; вивчення чинників, що зумовлюють стратегії розвитку, розробка концептуальних засад професійного розвитку.

На окрему увагу заслуговує проблема визнання на державному рівні результатів неформальної та інформальної освіти, здобутої фахівцями на робочому місці та в межах організації.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ З ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації:*

1. Бабушко С. Р. Професійний розвиток фахівців сфери туризму в США та Канаді: монографія; за наук. ред. проф. Л. Б. Лук'янової / Світлана Ростиславівна Бабушко. – К.-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2015. – 424 с.
2. Бабушко С. Р. Сучасний стан професійного розвитку фахівців як складової неперервної освіти: аналіз законодавчої бази України / С. Р. Бабушко // Science Rise. – 2015. – Т. 2. – № 1 (7). – С. 52 – 57.
3. Бабушко С. Р. Аналіз нормативно-правового забезпечення професійного розвитку фахівців у США / С. Р. Бабушко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. праць / [редкол. Л. Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – К.; Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2014. – Вип. 1 (8). – С. 155-164.
4. Бабушко С. Р. Аналіз змісту навчання фахівців в умовах готельних корпорацій / С. Р. Бабушко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб.

- наук. праць / [редкол. Л. Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. – Вип. 2(9). – С. 116–122.
5. Бабушко С. Р. Особливості навчальної діяльності учителя дорослих у побудові суб'єкт-суб'єктних відносин у внутрішньо фірмовому навчанні / С. Р. Бабушко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія «Педагогіка. Соціальна робота». – № 33. – Ужгород: УНУ, 2014. – С. 20–23.
  6. Бабушко С. Р. Особливості професійного розвитку фахівців: теоретичний аспект / С. Р. Бабушко // Освітологічний дискурс: електрон. наук. журнал. – 2014. – № 1. – Київський університет ім. Б. Грінченка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/download/67/103>
  7. Бабушко С. Р. Проблема взаємодії учителя та дорослого учня у внутрішньофірмовому навчанні / С. Р. Бабушко // Вісник Черкаського університету. – Серія «Педагогічні науки». – № 1 (294). – Черкаси: ЧНУ, 2014. – С. 15–21.
  8. Бабушко С. Р. Порівняльний аналіз нормативно-правового забезпечення освіти дорослих у США та Канаді (на прикладі професійного розвитку фахівців сфери туризму) / С. Р. Бабушко // Порівняльна професійна педагогіка: наук. журнал / [голов. ред. Н. М. Бідюк]. – К.-Хмельницький: ХНУ, 2014. – Т. 4. – Вип. 2. – С. 170–175.
  9. Бабушко С. Р. Роль інформаційних технологій у професійному розвитку фахівців нової генерації / С. Р. Бабушко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць / [редкол. І. А. Зязюн (голова) та ін.]. – Вип. 37. – К.-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2014. – С. 339-344.
  10. Babushko S. The importance of staff training in hotels: a case study of Ukrainian experience / S. Babushko // Journal L'Association 1901 "SEPIKE" – Social Educational Project of Improving Knowledge in Economics. – 15 June, 2014. – Edition 5. – pp. 94–98.
  11. Babushko S. R. Training of trainers for adults employed in tourism industry / S. R. Babushko // Topical Issues of Future Teachers Training in Ukraine. – Lublin, Poland: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Sklodowskiej, 2014. – pp. 15–23.
  12. Babushko S. Comparative analysis of legislative provision of adult education in the USA and Canada (case study: professional development of tourism employees) / S. Babushko // Comparative Professional Pedagogy: De Gruyter Online. – June, 2014. – Vol. 4. – Issue 2. – pp. 52–57 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.degruyter.com/view/j/rpp.2014.4.issue-2/rpp-2014-0019/rpp-2014-0019.xml>
  13. Бабушко С. Р. Эволюция профессионального развития взрослых как педагогического феномена: опыт Украины/ С. Р. Бабушко // Человек и образование. – 2013. – № 4 (37). – С. 144–150.

14. Бабушко С. Р. Напівформальна освітня система: аналіз зарубіжних підходів / С. Р. Бабушко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. праць / [редкол. Л. Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2013. – Вип. 6. – С. 171 – 181.
15. Бабушко С. Р. Особливості корпоративного навчання персоналу індустрії гостинності / С. Р. Бабушко // Вісник Черкаського університету. – Серія «Педагогічні науки». – № 3 (256). – Черкаси: ЧНУ, 2013. – С. 3 – 7.
16. Бабушко С. Р. Аналіз відповідності вітчизняної та англomовної термінології (на прикладі концепту «професійний розвиток фахівців сфери туризму») / С. Р. Бабушко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. праць / [редкол. Л. Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2013. – Вип. 7. – С. 274 – 282.
17. Бабушко С. Р. Освітні системи як засіб формування довершеної особистості фахівців з позицій неперервної професійної освіти / С. Р. Бабушко // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди». – Дод. 1 до Вип. 29. – Т. I: Темат. вип. «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». – К.: Гнозис, 2013. – С. 424 – 433.
18. Бабушко С. Р. Генеза форм професійного розвитку / С. Р. Бабушко // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди». – Дод. 1 до Вип. 31. – Т. VIII (50): Темат. вип. «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К.: Гнозис, 2013. – С. 41 – 51.
19. Бабушко С. Р. Зовнішні рушійні сили професійного розвитку фахівців туристичної індустрії / С. Р. Бабушко // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди». – Дод. 1 до Вип. 31. – Т. III (45): Темат. вип. «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К.: Гнозис, 2013. – С. 14 – 22.
20. Бабушко С. Р. Підвищення кваліфікації працівників індустрії гостинності як складова неперервної професійної освіти / С. Р. Бабушко // Вісник Черкаського університету. – Серія «Педагогічні науки». – № 13 (266). – Черкаси: ЧНУ, 2013. – С. 21– 26.
21. Бабушко С. Р. Сучасні підходи до підготовки організаторів навчання дорослих на прикладі фахівців туристичної сфери / С. Р. Бабушко // Людинознавчі студії: зб. наук. праць Дрогобицького держ. пед. ун-ту ім. І. Франка / [Ред. кол. Т. Біленко (гол. ред) та ін.]. – Вип. 27. – Серія «Педагогіка». – Дрогобич: Ред.-вид. відділ ДДПУ ім. І. Франка, 2013. – С. 46 – 58.
22. Бабушко С. Р. Catering Industry Service: навч. посіб. з грифом МОН, лист № 1/11-5576 від 18.03.13 з англ. мови для студентів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» професійного спрямування «Менеджмент

- організацій й адміністрування» (Менеджмент туристичної індустрії) (англ. мовою) / С. Р. Бабушко. – Черкаси: «Інтроліга TOP», 2013. – 170 с.
23. Бабушко С. Р. До питання про форми та методи внутрішньофірмового навчання персоналу готелів / С. Р. Бабушко // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – Дод. 1 до Вип. 27. – Т. VII (40). – К.: Гнозис, 2012. – С. 558 – 566.
24. Бабушко С. Р. Навчання працівників туристичної сфери на робочому місці в контексті концепції неперервної освіти / С. Р. Бабушко // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – Дод. 3 до № 1. – Т. III. – Тематичний випуск «Міжнародні Челпановські психолого-педагогічні читання». – К.: Гнозис, 2012. – С. 301 – 306.
25. Бабушко С. Р. Корпоративне навчання працівників індустрії гостинності в системі безперервної освіти / С. Р. Бабушко // Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2012. – № 22 (257). – Ч. VII. – Луганськ: Вид-во ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка». – С. 66 – 73.
26. Бабушко С. Р. До питання про сучасний стан освіти дорослих пенсійного віку: аналіз діяльності факультету туристичного краєзнавства університету третього покоління, що діє в Інституті туризму ФПУ / С. Р. Бабушко // Вісник Черкаського університету. – Серія «Педагогічні науки». – №10 (233). – Черкаси: ЧНУ, 2012. – С. 20 – 25.
27. Бабушко С. Р. Реализация концепции непрерывности образования работников туристической индустрии в рамках обучения на рабочем месте / С. Р. Бабушко // Педагогика высшей школы и профессионального образования: электрон. науч. журнал, Изд-во ИНГН – Сентябрь-Декабрь, 2012. – № 3(5). – С. 3 – 7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pedagogy-of-high-school.ingnpublishing.com/archive/22012/release\\_3\\_5\\_septemberdecember/babushko\\_s\\_r\\_realizaciya\\_koncepcii](http://www.pedagogy-of-high-school.ingnpublishing.com/archive/22012/release_3_5_septemberdecember/babushko_s_r_realizaciya_koncepcii)
28. Бабушко С. Р. Travel and Tourism Industry: навч.-метод. посіб. / С. Р. Бабушко. – 2-ге вид., розшир. та доповн. –К.: Інститут туризму ФПУ, 2012. – 146 с.
29. Бабушко С. Р. Hotel Industry: навч.-метод. посіб. / С. Р. Бабушко. – 2-ге вид., розшир. та доповн. –К.: Інститут туризму ФПУ, 2012. – 182 с.
30. Бабушко С. Р. English for Business Traveling: навч.-метод. посіб. / С. Р. Бабушко. – 2-ге вид. –К.: Інститут туризму ФПУ, 2011. – 198 с.
31. Бабушко С. Р. До питання про самостійну роботу студентів під час вивчення іноземної мови у немовному вищому навчальному закладі / С. Р. Бабушко // Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки». – Вип. 162. – Черкаси: ЧНУ, 2009. – С. 9 – 14.

***Наукові праці апробаційного характеру:***

32. Бабушко С. Р. Розвиток медіа-компетентності у студентів напряму підготовки «Туризм» у Національному університеті фізичного виховання і спорту України / С. Р. Бабушко // Сучасні особливості формування і управління інноваційним потенціалом регіонального розвитку туризму та рекреації із залученням молодіжного ресурсу: матеріали Міжнарод. наук.-

- практ. конф., 15-17 жовтня 2015, Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя. – Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2015. – С. 151-153.
33. Бабушко С. Р. Корпоративні університети – сучасний засіб навчання персоналу / С. Р. Бабушко // Модернізація українського суспільства у світлі угоди про асоціацію з ЄС: зб. тез Міжн. наук-практ. конф. викладачів і аспірантів, 2-3 квітня 2015 р., Академія праці, соціальних відносин і туризму. – Київ: АПСВТ, 2015. – С. 9 – 10.
34. Бабушко С. Р. Навчання на робочому місці: минуле і сучасність / С. Р. Бабушко // Людський капітал в умовах трансформації суспільства: зб. тез Міжнарод. наук. конф. викладачів, аспірантів і студентів, 26-27 березня 2014. – Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму ФПУ, 2014. – С. 10 – 11.
35. Бабушко С. Р. До питання про стилі навчання дорослого учня-працівника / С. Р. Бабушко // Викладач і студент: умови особистісно-професійного зростання: зб. доп. і тез Міжнарод. наук-практ. конф., 22-23 травня 2014. – Черкаси: Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького, 2014. – С. 170 – 172.
36. Бабушко С. Р. Новітні технології внутрішньофірмового навчання працівників індустрії гостинності / С. Р. Бабушко // Інновації у підготовці фахівців технологічної, професійної освіти та готельно-ресторанного бізнесу: зб. наук. пр. за матеріалами III Всеукраїнської наук.-практ. конф., 16-17 жовтня 2014. – Херсон: Вид-во «Айлант», 2014. – С. 239 – 240.
37. Бабушко С. Р. Крос-культурне навчання персоналу готельних підприємств: нові виклики часу / С. Р. Бабушко // Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку: матеріали II Міжнародної наук.-практ. конф. «Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку», 16-17 жовтня 2014 р., Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. – Черкаси: Брама-Україна, 2014. – С. 195-200.
38. Бабушко С. Р. Підвищення кваліфікації як складова неперервної професійної освіти в індустрії гостинності / С. Р. Бабушко // Вища школа: інтеграція і співробітництво освітніх систем: тези доповідей Міжнародної наук.-практ. конф., 25-26 квітня 2013 р., Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. – Черкаси: ЧНУ, 2013. – С. 139 – 141.
39. Бабушко С. Р. К вопросу о повышении квалификации персонала индустрии гостеприимства / С. Р. Бабушко // Современные проблемы и перспективы развития педагогики и психологии: Материалы II Междунар. науч.-практ. конф., 30 сентября 2013. – Махачкала: НИЦ «Апробация», 2013. – С. 58 – 62.
40. Babushko S. R. Upgrading Hospitality Staff Skills through Training / S. R. Babushko // Science and Education: a New Dimension; ed. by Dr. Xénia Vámos: Materials of the International Conference “Humanities and Socio-Economic Science in the Era of Globalization and Universalization”, 15-17th of November 2013, – 2013. – Vol. I (2) Issue 12. – Budapest: Society for

Cultural and Scientific Progress in Central and Eastern Europe, 2013. – pp. 90 – 94.

41. Бабушко С. Р. Аналіз діяльності факультету туристичного краєзнавства університету третього покоління, що діє в Інституті туризму ФПУ / С. Р. Бабушко // Освіта дорослих як фактор розвитку дорослої людини в умовах сучасних соціальних змін: матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 21-23 березня 2012 р. – Черкаси, 2012. – С. 27 – 30.
42. Бабушко С. Р. Інноваційні методи підвищення кваліфікації працівників туристичної сфери в контексті концепції неперервної освіти / С. Р. Бабушко // Інновації в освіті: матеріали Міжнародної наук.-практ. конф., 16-17 жовтня 2012, Київ. нац. торг.-екон. ун-т: тези доповідей. – К.: КНТЕУ, 2012. – С. 204 – 206.

***Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:***

43. Бабушко С. Р. Еволюція освіти дорослих; Евристичний потенціал; Едуколог; Едукологія; Еклектичний підхід до освіти дорослих; Закон відповідності; Зв'язок андрагогіки з акмеологією; Інформальна освіта; Напівформальна освіта; Напрями освіти дорослих; Освітня парадигма нового часу; Основи наук; Особливості дорослих, які навчаються; Принципи андрагогіки; Принципи навчання дорослих; Принципи освіти дорослих; Ретроактивна соціалізація людей похилого віку // Освіта дорослих: Енциклопедичний словник / за ред. В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюка; [упоряд.: Н. Г. Протасова, Ю. О. Молчанова та ін.]; Нац. акад. пед. наук України. – К.: Основа, 2014. – 496 с.
44. Бабушко С. Р. Професійний розвиток як приклад реалізації неперервності професійної освіти: досвід індустрії гостинності / С. Р. Бабушко // Освітня політика держави: філософія, методологія, практика; за ред. Є. М. Суліми, В. П. Андрущенко; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Темат. вип.: зб. наук. статей. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. – С. 222 – 225.
45. Бабушко С. Р. До питання про підготовку гідів-перекладачів для туристичної галузі / С. Р. Бабушко // Туристично-краєзнавчі дослідження: зб. наук. стат. – Вип. 7. – К.: ЗАТ «Слов'янський дім», 2007. – С. 228 – 233.
46. Бабушко С. Р. До питання про внутрішні рушійні сили професійного розвитку фахівців туристичної індустрії / С. Р. Бабушко // Професійне становлення особистості: психолого-педагогічний науковий журнал. – № 3. – 2013. – Хмельницький: Видавець ПП Цюпак А. А.; Хмельницький нац. ун-т. – С. 35 – 41.
47. Бабушко С. Р. Освітнянське краєзнавство для літніх людей: реальність і контури на майбутнє / С. Р. Бабушко // Краєзнавство: наук. журнал. – № 1. – 2013. – С. 91 – 94.
48. Бабушко С. Р. Роль самоучиннєвих організацій у навчанні дорослих / С. Р. Бабушко // Професійне становлення особистості: психолого-

педагогічний науковий журнал. – № 2. – 2013. – Хмельницький: Видавець ПП Цюпак А. А.; Хмельницький нац. ун-т. – С. 42 – 49.

49. Бабушко С. Р., Некоз І. В., Соловей Л. С. та ін. Англо-український словник туристичних термінів / уклад.[С. Р. Бабушко, І. В. Некоз, Л. С. Соловей та ін.]. – К.: ЗАТ "Слов'янський дім", 2007. – 112 с.

## АНОТАЦІЇ

**Бабушко С.Р. Теоретичні та методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, Київ, 2015.

У дисертації уперше у вітчизняній педагогічній науці здійснено цілісне дослідження теоретичних і методичних засад професійного розвитку фахівців туристичної сфери США та Канади. Сформовано теоретичне підґрунтя для проведення порівняльно-педагогічної наукової розвідки: визначено методологічні принципи та критерії формування поняттєво-термінологічного апарату дослідження; побудовано концептуальну карту досліджуваного поняття; зіставлено та визначено ступінь відповідності основних україномовних та англійськомовних термінів дослідження. Досліджено джерела та етапи генези досліджуваного феномену, обґрунтовано періодизацію еволюції змісту навчання фахівців. Доведено, що основою професійного розвитку фахівців є навчання, що пов'язане з щоденною діяльністю. Здійснено систематизацію нормативно-правових документів США і Канади, що регламентують професійний розвиток фахівців у сучасних умовах. Розкрито особливості професійного розвитку фахівців готельного бізнесу в контексті неперервної освіти на трьох рівнях (індивід, організація, суспільство). Обґрунтовано методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери (форми організації навчання, використання інтерактивних методів, оцінювання навчальних досягнень працівників-учнів); проаналізовано зміст навчальних програм корпоративного навчання працівників провідних готельних мереж та систематизовано їх за видами (доготельне, готельне, позаготельне) та за змістом (вступне, обов'язкове навчання згідно з законодавчими документами, для підтримання корпоративних цінностей, по відділах, кроскультурне, навчання менеджерів та супервайзерів). Здійснено прогностичне обґрунтування використання позитивних ідей досвіду США і Канади у вітчизняній практиці післядипломної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців сфери туризму на рівні суспільства (держава, навчальні заклади, галузь), організації (в межах п'яти стратегічних напрямів діяльності організації) та індивіда.

**Ключові слова:** професійний розвиток, внутрішньофірмове /корпоративне навчання, фахівці туристичної сфери, готельний бізнес, США, Канада.

**Бабушко С.Р. Теоретические и методические основы профессионального развития специалистов туристской сферы США и Канады. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.04 – теория и методика профессионального образования. – Институт педагогического образования и образования взрослых НАПН Украины, Киев, 2015.

В диссертации впервые в отечественной педагогической науке осуществлено комплексное исследование теоретических и методических основ профессионального развития специалистов туристской сферы США и Канады. Сформировано теоретическое обоснование для проведения сравнительно-педагогического исследования: определены методологические принципы и критерии формирования понятийно-терминологического аппарата исследования; построена концептуальную карту исследуемого понятия; сопоставлены основные украинские и английские термины исследования, и определена степень их соответствия. Исследованы истоки и этапы генезиса исследуемого феномена; обоснована периодизация эволюции содержания обучения специалистов. Доказано, что основой профессионального развития специалистов туристской сферы является обучение, связанное с их ежедневной деятельностью. Систематизированы нормативно-правовые документы США и Канады, регламентирующие профессиональное развитие специалистов в современных условиях. Раскрыты особенности профессионального развития специалистов гостиничного бизнеса в условиях непрерывного образования на трех уровнях (индивида, организации, общества). Обоснованы методические основы профессионального развития специалистов туристской сферы (форма организации обучения, использование интерактивных методов, оценивание учебных достижений обучающихся сотрудников); проанализировано содержание учебных программ корпоративного обучения работников ведущих гостиничных сетей и систематизировано их по видам (догостиничное, гостиничное, внегостиничное) и по содержанию (вступительное, обязательное согласно законодательных документов; для поддержания корпоративных ценностей, по отделам, кросс-культурное, обучение менеджеров и супервайзеров). Прогностически обосновано использование положительных идей опыта США и Канады в отечественной практике последипломного образования, переподготовки и повышения квалификации специалистов туристской сферы на уровне общества (государство, учебные заведения, отрасль), организации (в рамках пяти стратегических направлений деятельности организации) и индивида.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, внутренне-фирменное/корпоративное обучение, специалисты туристской сферы, гостиничный бизнес, США, Канада.

**Babushko S.R. Theoretical and Methodical Grounds of Tourism Employees' Professional Development in the USA and Canada. – Manuscript.**



Dissertation for the Doctor Degree of Pedagogical Sciences, specialty 13.00.04 – Theory and Methods of Vocational Education. –Institute of Teacher and Adult Education, National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, 2015.

Complex investigation of theoretical and methodical grounds of tourism employees' professional development in the USA and Canada has firstly been introduced in the thesis. There has been formed the theoretical basis for the comparative pedagogical research: methodological principles and the criteria for forming the concept and terminology research tool were defined; the conceptual map of the investigated problem was created; the major Ukrainian and English terms of the research were compared and the degree of their correspondence was established. The origin and the genesis stages of the investigated phenomenon have been examined. It has been found out that the term "professional development" appeared in 1857 and was reflected in Oxford English Dictionary. The evolution in the content of modern employees' learning has been traced and systemized into 5 periods: till 1990-ies – instructor-based training; 1990-ies – instructor- and computer-based training; the end of 1990-ies – E-learning era; 2000-ds – blended learning; 2010-s – collaborative and social learning. It has been proved that the basis for the employees' professional development in any period has been their day-to-day training and learning on the job place. The analysis of the content in tourism personnel's learning has shown that today hotel employees' training and learning are aimed at the transition from operative or technical skills to the so-called "soft" skills'. Specific but typical features in the tourism personnel training and learning have been identified: innovation, informatization and informalization of learning. In view of this, there have been analyzed the inner and outer factors which influence the mechanisms of employees' professional development and define their uniqueness. The outer factors involve social, economic, political and technological drivers while the inner ones have been divided into two groups depending on the initiator of the professional development: either an individual or an organization.

The analysis of the hotel staff professional development under current market conditions has led to the conclusion that there are both similarities and differences in every industry. The first ones are caused by the modern globalization and integration processes while the others are the result of the specificity of hotel business and its product – hospitality. The specific features of hotel business employees' professional development have been identified within the context of continuing education on the three levels (individual, organization and society). On every distinguished level the professional development has its peculiarities which have been correlated with the certain concepts: lifelong learning, self-learning organization and learning society.

The legislative provision of the USA and Canada which regulates the employees' professional development nowadays has been systemized into five groups of laws: tourism, employment, human resources, vocational training and professional development, adult education.

The methodic grounds of tourism employees' professional development (forms of learning, use of interactive learning and teaching methods, methods of evaluation and assessment of employees' learning outcomes) have been substantiated; the content of corporate learning curricula in the leading hotel networks has been

analyzed and systemized both by the following kinds (pre-hotel, hotel and outside hotel learning) and by the content (introductory, compulsory learning required by the legislation, support of the corporate values, learning in the hotel departments, cross-cultural learning, managers and supervisors' learning). There has been worked out the prognostic grounding for the use of the positive ideas of the US and Canada experience in the Ukrainian practice of tourism employees' post-diploma education, re-training and qualification upgrading on the society, organization and individual levels.

**Key words:** professional development, organizational /corporate learning, tourism employees, hotel business, the USA, Canada.