

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ СФЕРИ ТУРИЗМУ: ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті на основі аналізу загальних проблем, які виникають у процесі діяльності в науково-педагогічних працівників вітчизняних вищих навчальних закладів, виділяються особливості, притаманні спеціалістам кафедр туризму. Дається характеристика кадрового складу кафедр, визначається професійний потенціал їх науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: науково-педагогічний працівник, туристська освіта

У стратегічному плануванні розвитку вітчизняного туризму, нарівні з туристськими та фінансовими ресурсами, необхідно більше уваги приділити трудовим ресурсам країни. Сьогодні на перший план виступає "людський фактор", здатність створювати та освоювати найскладніші наукоємні технології, забезпечувати принципово новий технологічний рівень виробництва, адаптуватися до умов швидкозмінного інноваційного середовища. Освіта в туризмі передбачає поєднання гуманітарних, соціальних, географічних, економічних, історичних та інших знань; створення гнучкої, багаторівневої, різнопланової, швидко адаптивної системи.

Головним фактором, який забезпечує належну якість освітнього процесу, підготовку висококваліфікованого та компетентного фахівця сфери туризму, виступає рівень знань, умінь і навичок викладацьких кадрів, котрі здійснюють цей освітній процес.

Говорячи про сучасну ситуацію з кадрами у вітчизняній вищій школі, слід зазначити, що Україна має значний ресурсний потенціал. Однак реальна практика показує, що ці ресурси використовуються недостатньо ефективно: навчальне переваження, відсутність гідної оплати праці, необхідність шукати роботу за сумісництвом, неможливість підвищувати свою кваліфікацію тощо. Ці та інші проблеми періодично аналізуються освітянською громадськістю на сторінках педагогічних часописів. Проте, крім загальних труднощів, з якими доводиться зустрічатися науково-педагогічним працівникам вищих навчальних закладів, персонал кафедр, які готують фахівців за новоствореними напрямами, до яких належить і "Туризм", має свої, специфічні, проблеми.

Враховуючи той факт, що саме кадровий потенціал кафедр туризму виступає важливим стратегічним фактором, який визначає ефективність функціонування системи туристської освіти в цілому та підготовку конкретного фахівця сфери туризму, надзвичайно важливо виявити ці проблеми та розглянути можливості їх вирішення.

Питанням підготовки викладачів вищої школи присвячені роботи Н. Басової, Н. Батечка, І. Будика, С. Вітвицької, Н. Гузій, В. Козакова, В. Семиченко, В. Якуніна та ін. Кадрове забезпечення процесу підготовки фахівців туристської сфери розглядали В. Квартальнов, І. Зорін, В. Федорченко, Г. Цехмістрова. Проте нам не відомо жодного дослідження, в якому б аналізувався кадровий склад кафедр туризму та визначався потенціал її науково-педагогічного персоналу.

Тому **метою даного дослідження** є аналіз кадрового забезпечення процесу підготовки фахівців сфери туризму, визначення його особливостей, слабких сторін та можливостей їх усунення.

Перш ніж перейти до розгляду зазначеної проблеми, доцільно визначитися з терміном "викладач вищого навчального закладу". Традиційно під цим поняттям мають на увазі особу, яка здійснює викладацьку (педагогічну) діяльність у вищому навчальному закладі. Проте в діючих нормативно-правових актах у галузі освіти така дефініція не використовується, замість неї введено поняття педагогічний працівник та науково-педагогічний працівник.

Відповідно до Закону України "Про вищу освіту" **педагогічні працівники** – особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах першого і другого рівнів акредитації професійно займаються педагогічною діяльністю.

Науково-педагогічні працівники – особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації професійно займаються педагогічною діяльністю у поєднанні з науковою та науково-технічною діяльністю [2; ст. 47].

Отже, названий закон розмежовує осіб, які здійснюють викладацьку діяльність у вищій школі: якщо вищий навчальний заклад має І-ІІ рівень акредитації, то в ньому працюють педагогічні працівники, а ІІІ-ІV – науково-педагогічні.

Якщо педагогічні працівники більшою мірою прирівнюються до вчителів загальноосвітніх шкіл, то державна система підготовки науково-педагогічних працівників лише почала формуватися:

- створені Вища атестаційна комісія (ВАК) України та Атестаційна комісія Міністерства освіти і науки України;
- сформовано нормативно-правову базу підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів [5];
- збільшено кількість аспірантів та напрямів підготовки в аспірантурах;
- видається "Бюлетень Вищої атестаційної комісії" та журнал "Науковий світ".

В результаті простежується позитивна тенденція зростання чисельності докторів наук та професорів серед науково-педагогічних працівників. Проте, враховуючи той факт, що навчання в аспірантурі не забезпечує належної педагогічної підготовки; перелічені заходи орієнтовані здебільшого на атестацію персоналу; інша система підготовки науково-педагогічних кадрів для вищої школи відсутня, вважаємо, що питання лишається актуальним до цього часу і це є найперша та найголовніша проблема кадрового забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах.

Незважаючи на відсутність системи підготовки та кваліфікаційних характеристик, Законом "Про вищу освіту" визначено вимоги до осіб, які претендують на посади науково-педагогічних працівників:

- ✓ повна вища освіта;
- ✓ спеціальна педагогічна підготовка;
- ✓ наявність наукового ступеню або вченого звання;
- ✓ закінчення магістратури, аспірантури чи докторантури.

І додається, що статутами вищого навчального закладу може бути встановлено додаткові вимоги [2; ст. 48, п.1; 3].

При цьому, як показує практика, встановлені вимоги не рівнозначні: повна вища освіта та педагогічна підготовка вимагається від усіх претендентів, а ось наявність двох останніх вимог визначає посаду, яку може обіймати науково-педагогічний працівник: професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента, викладача-стажиста. Як бачимо, викладач – це лише одна з посад науково-педагогічних працівників. Отже, незважаючи на те, що в наукових публікаціях, матеріалах науково-методичних конференцій та науково-методичних семінарів поняття "викладач" досить часто отождено з поняттям "науково-педагогічний працівник", воно значно вужче за нього і не може вживатися як його синонім.

З іншого боку, у "Класифікаторі професій" [4] викладачів університетів та інших навчальних закладів (2310) підрозділяють на професорів та доцентів (2310.1) та інших викладачів університетів та інших навчальних закладів (2310.2).

Розглядаючи структуру кадрового складу кафедр туризму з точки зору дотримання названих у Законі вимог, відзначимо, що вони практично ніде не виконуються. На це є ряд об'єктивних причин:

1. Наявність повної вищої освіти. На Україні лише з 2002 року започаткували напрям підготовки "Туризм", тому до організації навчального процесу залучили осіб, які взагалі не мали фахової освіти.
2. Наявність спеціальної педагогічної підготовки залежить від того, яку освіту отримав науково-педагогічний працівник: педагогіка в достатній мірі вивчається лише на педагогічних спеціальностях; класичні університети, аспірантури, докторантури не формують необхідних педагогічних компетенцій.
3. Наявність наукового ступеня у науково-педагогічного персоналу кафедр туризму ускладнюється тим фактом, що напрям "туризм" чи "туризмологія" в науці відсутній, офіційних рекомендацій щодо формування кадрового складу кафедр немає. Окремі науковці вважають, що перевагу мають кандидати та доктори економічних чи географічних наук, проте це питання залишається спірним.
4. Закінчення аспірантури, докторантури. Випускники з дипломами магістра туризму при вступі до аспірантури повинні змінювати напрям підготовки, що ускладнює їх науково-дослідну діяльність.

У результаті, формуючи кафедри туризму, керівники вищих навчальних закладів виходять з наявного ресурсу науково-педагогічних працівників, а щоб забезпечити достатній рівень професійної підготовки залучають представників туристського бізнесу.

Аналіз кадрового складу діючих кафедр туризму дозволив нам виділити наступні категорії науково-педагогічних працівників:

1 група. Особи, які приїшли з інших кафедр. В період відкриття кафедри саме вони складають її основу. Відсутність фахової освіти, досвіду практичної роботи в галузі компенсується наявністю наукового ступеня та вченого звання, що враховується при ліцензуванні. Про наявний досвід викладацької діяльності говорити треба обережно: одні з них, випускники класичних університетів, які здебільшого працювали на загальноосвітніх кафедрах, не мають спеціальної педагогічної освіти; інші, випускники педвузів, рівень фундаментальної підготовки демонструють нижчий, ніж попередні, проте мають спеціальну педагогічну освіту, відпрацьовану методикою, хоча іноді переносять у студентське середовище прийоми шкільної освіти.

Проблема в тому, що в них не сформоване туристське мислення, кожен з них, викладаючи професійно-орієнтовані дисципліни так і залишається географом, істориком, економістом, філологом тощо. Змістовно-предметне викладання відірване від потреб практики.

2 група. Випускники аспірантур, які цюжні захистилися, складають значний відсоток на кафедрах туризму. Традиційно підготовка науково-педагогічного працівника відбувається за схемою: здібний студент – аспірантура – асистент кафедри. Враховуючи наявність вакансій на новостворених кафедрах, це найменш складний спосіб працевлаштування. Важливо відзначити, що незважаючи на очікування швидкого засвоєння та успішного впровадження викладацькою молоддю інноваційних освітніх технологій, на практиці вони включаються в навчальний процес такий, який він є, а не бажаючий, і адаптуються до нього, до тих форм і методів навчання, які відтворюються у ВНЗ десятки років; викладають так, як їм викладали в свій час. Крім того, викладацька молодь практично не має практичного досвіду в фаховій сфері. І відсутність його важко компенсувати.

3 група. Випускники магістратури на шляху "Туризм". Останнім часом у ряді університетів було розпочато підготовку викладачів фахових дисциплін за спеціальністю "Туризм", яка здійснюється за магістерською (часто однорічною!) програмою на базі ОКР "бакалавр". В результаті молода людина, не отримавши вищої освіти за певним профілем, не маючи практичного досвіду роботи за спеціальністю, поверхово ознайомившись з педагогікою, не володіючи методикою, визнається підготовленою до викладацької діяльності.

4 група. Представники туристського бізнесу складають значну частку на кафедрах туризму. Вони мають певний досвід роботи в сфері туризму, однак на відміну від магістра чи аспіранта, які хоч приблизно знайомилися з тонкощами педагогічної діяльності, звичайні взагалі не розуміються на особливостях навчального процесу. Невисокий рівень оплати праці при значному навантаженні та відсутності зацікавленості в отриманні наукового стажу забезпечує низький рівень викладання та значну плінність таких кадрів.

Г. Цехмістрова розробила методику оцінювання професійного потенціалу викладача [7, с.13]. З її точки зору, це інтегроване поняття є сумою зазначених якостей:

III = Пвр + Псп + Ппр + Пдп, де

- Пвр – особисті вроджені якості (талант, здатності);

- Псп – професійний рівень підготовки в галузі знань;
- Ппр – практичний досвід роботи за спеціальністю;
- Пдп – спеціальна педагогічна підготовка в ВНЗ.

Доповнивши цю формулу ще одним компонентом: здатність до науково-дослідної роботи, і не беручись оцінювати особисті вроджені якості, як суб'єктивний фактор, визначимо професійний потенціал виділених раніше груп науково-педагогічних працівників кафедр туризму (табл. 1):

Таблиця 1

Професійний потенціал науково-педагогічних працівників кафедр туризму						
	Вища професійна освіта	Педагогічна підготовка	Практичний досвід роботи за спеціальністю	Науково-дослідна робота туристської проблематики	Професійний потенціал науково-педагогічного працівника	
Викладачі, які прийшли з інших кафедр і мають педагогічну освіту	Відсутня	є	відсутній	відсутня	низький	
Викладачі, які прийшли з інших кафедр і не мають педагогічної освіти	Відсутня	слабка	відсутній	відсутня	низький	
Випускники магістратури напрямку "Туризм"	Слабка	слабка	відсутній	слабка	посередній	
Представники туристського бізнесу	Відсутня	відсутня	є	відсутня	низький	
Випускники аспірантур, які щойно захистилися	Відсутня	слабка	відсутній	відсутня	низький	

Звичайно, з кожного правила є винятки. В даному випадку це науково-педагогічні працівники, які захистили дисертації з проблем, котрі так чи інакше пов'язані з туристською індустрією (економічний розвиток, географія поширення, питання управління, професійна освіта тощо). На жаль, їх одиниці. Потенціал переважної більшості кафедр туризму значною мірою залежить від особистих якостей її науково-педагогічних працівників (саме те, що оцінити неможливо) та визначається організаційними здібностями її керівника.

Значною проблемою в організації діяльності науково-педагогічного працівника залишається поєднання ним науково-дослідницької та навчально-методичної роботи. В радянській системі пізнання наукова й освітня діяльність чітко розділялися. Наука для освітання означала, як правило, дисертаційну роботу та окремі статті, тези, параграфи в колективних монографіях, мало схожі на розвиток наукової думки. Наука традиційно "належала" науковцям з академічних, відомчих інститутів.

Зараз від науково-педагогічного працівника вимагається успішно сполучати обидва види діяльності. Незважаючи на те, що основною роботою вважається викладацька, рівень її оплати залежить від результатів науково-дослідної роботи (визначається науковим ступенем та вченим званням). Якщо перший вид роботи чітко регламентований, і кожна проведена в аудиторії година має грошовий еквівалент, то другий – виконується за рахунок вільного часу та особистих коштів; матеріальна винагорода відсутня або віддалена в часі, проте саме ця діяльність забезпечує продовження роботи на посаді. Цікаво, що законом встановлено максимальне навчальне навантаження науково-педагогічних працівників – 900 годин на навчальний рік, а для педагогічних працівників – 720 годин [2, ст. 49], хоча останні не витрачають часу на наукову діяльність.

Ця, і так досить складна, ситуація в організації роботи науково-педагогічних працівників на кафедрах туризму ускладнюється рядом специфічних факторів. Про труднощі в організації наукової роботи (відсутність відповідного наукового напрямку, вищої фахової освіти, досвіду практичної роботи) ми говорили. Проте, ці ж чинники визначають значною мірою й успішність навчально-методичної діяльності. Крім того, на неї негативно впливають:

- відсутність якісного навчально-методичного забезпечення процесу підготовки фахівців сфери туризму;
- велика кількість дрібних професійно-орієнтованих дисциплін у навчальних планах;
- відсутність галузевих стандартів за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями підготовки, часті кардинальні зміни існуючих;
- щорічні корективи навчальних планів;
- інтенсивне залучення до навчального процесу викладачів з погодинною оплатою праці та на умовах штатного сумісництва, які практично не займаються розробкою науково-методичного забезпечення навчального процесу, збільшує методичне навантаження штатних працівників.

Досвід уведення кредитно-модульної системи показав, що при виконанні всіх основних її аспектів навчальне навантаження викладача зростає не менше, ніж у шість разів [1, с.7]. Кредитно-модульна система є важкою за попередню і потребує проведення певної наукової та методичної роботи щодо її впровадження. Зокрема, на кожну дисципліну необхідно передбачити 10-20% від загальної кількості для підготовки (удосконалення) педагогом навчально-методичного забезпечення. Навчальне навантаження науково-педагогічних працівників України і так значно вище, ніж у їхніх російських, а тим більше європейських, колег. На думку П. Сікорського аудиторне навчальне навантаження доцента має становити до 432 годин (12 годин на тиждень), професора – до 288 годин (8 годин на тиждень) [6, с.180].

Крім того, функції науково-педагогічного працівника в навчальному процесі не просто розширюються, вони кардинально змінюються. На думку Ю. Ігнат'євої, він тепер стає своєрідним менеджером з організації пізнавального процесу, тому що повинен зосереджуватися на плануванні освітньої діяльності студентів, організації процесу з набуття знань; керівництві та координації освітньої діяльності та взаємодії у середовищі; контроль процесу та результату [3, с.24].

Відсутність фахової освіти, досвіду практичної та викладацької роботи у науково-педагогічного персоналу кафедр туризму призводить до того, що в процесі підготовки студентів мова йде не про необхідність розвитку їх особистості, а хоча б про повноцінне викладання матеріалу. У переважній більшості викладання зводиться лише до передачі відповідних знань. Окреслена проблема є досить важливою, оскільки тісно пов'язана з проблемою підготовки (виховання) не тільки фахівців у відповідній галузі, а й громадян держави, членів суспільства.

Не менш важливою, на наш погляд, є дисбаланс у віковій структурі викладачів кафедр. Сьогодні на кафедрах туризму працює значна кількість молоді; невеликий прошарок викладачів старшого віку (професора), яких по причині ліцензування змушені тримати "пожиттєво"; та дуже мізерний прошарок викладачів середнього віку. Величезний розрив між викладачами високої кваліфікації й молодими викладачами негативно впливає на рівень науково-дослідної та навчально-методичної роботи останніх: вони не бачать власних недоліків і відчують себе достатньо підготовленими до викладацької роботи з точки зору знання предмета, видання навчальної та методичної літератури. Ці недоліки викладацької молоді означають зниження рівня вимог до студентів стосовно змісту навчання.

Висновки. Проведений аналіз дав змогу встановити, що основними проблемами кадрового забезпечення вищих навчальних закладів є відсутність державної системи підготовки та підвищення кваліфікації викладацьких кадрів, особливо актуальне це питання для спеціалістів, які викладають професійно-орієнтовані дисципліни; нечіткість вимог до претендента на посаду науково-педагогічного працівника; необхідність поєднання навчально-методичної та науково-дослідної роботи тощо. Труднощі з комплектуванням кафедр туризму викликані відсутністю науково-педагогічних працівників з вищою освітою по спеціальності та досвідом практичної роботи, офіційно визнаного наукового напрямку "туризмологія" та ін.

Наявний науково-педагогічний персонал кафедр туризму не задовольняє традиційні вимоги до викладачів вищого навчального закладу: необхідна планомірна, довготривала й копітка робота по виробуванню такого науково-педагогічного працівника, котрий зможе підготувати конкурентоздатного фахівця сфери туризму.

Перспективами подальшої розробки проблеми є питання створення умов для постійного зростання науково-професійного рівня персоналу, задіяного в процесі підготовки фахівця сфери туризму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Астахова К. В. Свроінтеграційні трансформації в освіті: готовність викладацького корпусу до їх адекватного сприйняття / К. В. Астахова // Проблеми освіти : Наук. зб. / Кол. авт. – К. : Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, 2007. – Вип. 54. – Спецвипуск 1. – С.7-10.
2. Закон України "Про вищу освіту" [Електронний ресурс]. – Режим доступу до вид.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg>.
3. Ігнат'єва Ю. О новой дидактической системе в информационной образовательной среде / Ю. Игнат'єва // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2009. - №6. – С.21-26.
4. Національний класифікатор України ДК 003:2010 "Класифікатор професій". – Режим доступу до вид.: <http://www.jobs.ua/uk/classifier/>.
5. Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових працівників. – Режим доступу до вид.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=423-2007-%EF>; Постанова КМУ "Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників" від 14 червня 2000 р. N 963 <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=963-2000-%EF>
6. Сікорський П. До питання кредитно-модульної технології навчання / П. Сікорський // Проблеми модернізації освіти України в контексті Болонського процесу : Матеріали Першої Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 20-21 лютого 2004 р. – С. 180-181.
7. Цехмістрова Г. С. Болонський процес і перепідготовка викладачів вищих навчальних закладів / Г. С. Цехмістрова // Проблеми освіти : Наук. зб. / Кол. авт. – К. : Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, 2008. – Вип. 57. – С.11-15.