

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ХОДЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТУРИСТСКОЙ ИНДУСТРИИ

В статье рассматриваются особенности подготовки кадров для индустрии туризма в свете компетентностного подхода. Анализируются различные трактовки определения компетенций и дается авторское определение. Обозначается противоречие между компетенциями, требуемыми туристскими предприятиями, и теми, которые предоставляет современное профессиональное образование. Определяется ряд компетенций, являющихся ключевыми для специалистов сферы туризма.

In the article the features of training of personnels are examined for industry of tourism in the light of kompetentnostnogo approach. Different interpretations of determination of jurisdictions are analysed and author determination is given. Contradiction is designated between jurisdictions, required tourist enterprises, and those which are given by modern trade education. The row of jurisdictions, being key for the specialists of sphere of tourism is determined.

Одной из актуальных проблем профессиональной подготовки кадров является подготовка специалистов, конкурентоспособных на международном рынке труда.

Сегодня, в быстро меняющемся мире технологий, традиционные способы обучения не позволяют сформировать требуемый уровень подготовки выпускника ВУЗа и специалиста. Связано это со значительным расширением спектра профессиональных задач, а также повышением требований к эффективности и результативности профессиональной деятельности специалиста туристской индустрии.

В этой связи, перед образовательными учреждениями возникают задачи, связанные с интеграцией традиционных эффективных технологий обучения с инновационными, обеспечивающими формирование специалистов требуемого уровня подготовки; перемещением акцентов в отношении содержания и технологий обучения кадров на формирование профессиональных компетенций. Такой подход к подготовке современных специалистов будет способствовать повышению уровня их социально-профессиональной мобильности, конкурентоспособности в различных сферах производственной деятельности.

Совместное заявление европейских министров образования, подписанное в г. Болонье, предусматривает построение зоны европейского высшего образования путем реализации следующих мероприятий: принятие системы легко понимаемых и сопоставимых степеней образования для обеспечения возможности трудоустройства европейских граждан в любой европейской стране; содействие мобильности студентов и обеспечение доступности образования и практической подготовки; внедрение системы кредитов по типу ECTS, европейской системы перезачетов, одним учебным заведением

дисциплин, сданных в другом учебном заведении; сотрудничество в разработке сопоставимых критериев оценки знаний и методологий, совместных программ обучения и т.п.

Переход высшего профессионального образования на двухуровневую систему сопряжен с целым рядом новых требований, в том числе с серьезным акцентом в ходе образовательного процесса подготовки кадров на формирование общекультурных и профессиональных компетенций.

В ходе анализа научной литературы, мы можем выделить несколько определений термина «компетенция» (от лат. *compeo* - добиваюсь, соответствую, подхожу). Так Л. и С.Спенсеры считают, что компетенция – это базовое качество индивидуума, определяющее эффективное или наилучшее выполнение им некоторых работ или действий по определенным ситуациям. При этом под термином базовое качество понимается, что компетенция является очень глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и выполняемых им работ. [1].

Р.Бояцис, один из основателей концепции компетенций, определил компетенцию, как основную характеристику личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы. Это может быть мотив, черта, навык, аспект представления человека о самом себе или своей социальной роли, а также знания, которыми он пользуется. Все это вместе образует своего рода иерархию в структуре личности, и каждая компетенция может существовать на различных уровнях: мотивы и черты – на бессознательном, образ «Я» и социальная роль – на сознательном, а навыки – на поведенческом уровне. [2].

Под «компетенцией» в педагогике понимается общая способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированные на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе, а также направленные на ее успешное включение в трудовую деятельность. Таким образом, компетенции имеют отношение к способности человека эффективно реализовать на практике усвоенные за период обучения и профессионального становления знания, умения и т.п. [3].

Компетентностное обучение является перспективным еще и потому, что при таком подходе учебная деятельность приобретает исследовательский и практико-ориентированный характер, и сама становится предметом усвоения. Как отмечают В.А.Болотов и В.В.Сериков, компетентность, выступая результатом обучения, не прямо вытекает из него, а является следствием саморазвития индивида, обобщения личностного и деятельностного опыта. [4].

С.Уиддет и С.Холлифорд (Whiddett, Steve and Hollyforde, Sarah), давая определение компетенций, характеризуют их в терминах проявляемого поведения: компетенции – это поведенческие модели,

которые демонстрируют люди, эффективно выполняя рабочие задачи в организационном контексте. [6]. Речь идет о характеристиках, определяющих эффективность деятельности в конкретной организации, на конкретном уровне. Компетенции имеют определенную структуру: название, определение, набор поведенческих индикаторов, характерных для организации. При этом, совершенно не важно, как называется компетенция – вся суть характеризуемого ею поведения содержится в описании. Соответственно, за одним и тем же названием в разных компаниях могут скрываться совсем разные компетенции.

Под компетенциями, мы понимаем, способность человека осуществлять продуктивную конкретную деятельность; это уровень владения человеком технологиями профессиональной деятельности, а также наличие качеств личности вне предметного характера, соответствующих этой деятельности.

Современная практика не только образования, но и бизнеса подтверждает целесообразность использования компетентностного подхода, поскольку он позволяет делать упор на то, какие факторы и качества непосредственно связаны с успехом в определенной конкретной деятельности. При этом данный подход дает возможность моделировать результаты профессиональной подготовки специалистов и их представления как нормы качества обучения.

Значимым отличием от других подходов здесь оказывается выделение параметров, действительно приводящих к наибольшей эффективности в работе, а не учет всего спектра факторов, наиболее достоверно описывающих значимые рабочие характеристики специалиста туристской отрасли.

Однако, в ходе изучения данного вопроса, мы пришли к выводу, что в ситуации актуальности и востребованности данного подхода, профессиональное образование сталкивается с серьезной проблемой «преимущества» компетенций. С одной стороны, профессиональные компетенции, позволяющие быть эффективными в определенной специальности, по сути своей, являются базовыми и могут быть успешно развиты в ходе образовательного процесса. С другой стороны, модели компетенций сотрудников компаний, в которые трудоустраиваются выпускники ВУЗов, не совпадают с моделями компетенций, на которых базируется обучение. Поскольку, помимо профессиональных компетенций, работодатели рассматривают также личностные, управленческие компетенции и пр. Так, например, большое число компаний, при подборе персонала оценивает способность кандидата работать в команде, способность выстраивать партнерские отношения. Не менее значимой компетенцией, востребованной в компаниях, оказывается, коммуникативная составляющая: умение четко формулировать мысли, убедительность изложения, умение работать со сложной информацией и

участвовать в групповой дискуссии, успешно и конструктивно обсуждая проблемы или поставленные вопросы и пр.

Помимо этого, в ходе работы, у каждого специалиста возникает потребность в дополнительном профессиональном образовании. Семинары, курсы повышения квалификации также должны основываться на компетентностном подходе. Однако, в ходе анализа, нами было выявлено, что получаемые компетенции в ходе дополнительной профессиональной подготовки, также не всегда совпадают с рабочими, поскольку учебная деятельность вне зависимости от ее направленности, имеет свою специфику. Особенно, если такое обучение не внутрикорпоративное, а проходит в рамках высших учебных заведений. В тоже время, дополнительная профессиональная подготовка, курсы повышения квалификации, в основе своих учебных планов, иногда и вовсе не имеют разработанных базовых компетенций.

В современных требованиях работодателей к специалистам туристской отрасли акцент делается на их способность к практическому решению задач, возникающих в процессе профессиональной деятельности. В то же время профессиональная подготовка в вузах, на курсах повышения квалификации до сих пор больше ориентирована на формирование у обучающихся знаний и умений.

В ходе исследования нами был выделен ряд компетенций, являющихся ключевыми для специалистов, работающих в сфере туристской индустрии: 1. Умение гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретая необходимые знания, применяя их на практике для решения возникающих проблем. 2. Ориентацию на достижения, выражающуюся в проявлении конструктивной активности, направленной на достижение поставленных целей; заботу о том, чтобы хорошо работать или соревноваться со стандартами совершенства. 3. Способность воздействовать на окружающих и оказывать влияние. Данная компетенция выражает намерение и умение убедить, уговорить, повлиять или впечатлить окружающих с целью заставить их поддерживать планы говорящего. 4. Умение практически мыслить, уметь увидеть возникающие в реальной действительности проблемы и искать пути рационального их решения, многосторонний анализ сложившейся ситуации, творческий подход в решении нестандартной проблемы. Умение четко осознавать, где и каким образом приобретаемые им знания могут быть применены в реальной жизни; уметь генерировать новые идеи, творчески мыслить. 5. Командную работу и сотрудничество, подразумевающее подлинное намерение работать совместно с другими, быть частью команды, работать вместе в противопоставление работе по одиночке или конкуренции. 6. Умение грамотно работать с информацией, собирать необходимые для решения определенной проблемы факты, анализировать их, выдвигать гипотезы решения проблем. Способность искать информацию и работать с ней – это

очень значимая компетенция, подразумевающая приложение усилий к получению большей информации, не веря ситуациям «на слово». 7. Быть коммуникабельным, контактным в различных социальных группах, в различных ситуациях, предотвращая или умело выходя из любых конфликтных ситуаций. 8. Инициативу, проявляющуюся в желании и, отчасти, «привычке» делать больше, чем требуется или ожидается в работе, делать то, чего никто не просил и что улучшит или увеличит результаты работы и поможет избежать проблем, или же в поиске, или создании новых возможностей. 9. Уверенность в себе, как бесценный опыт человека и вера в собственные способности выполнить задание. Сюда входит выражение человеком уверенности в борьбе с все более трудными обстоятельствами, в достижении решений или формировании мнений и в конструктивной работе над неудачами.

На наш взгляд, перечисленные выше компетенции – это далеко не полный список значимых, для успешной профессиональной деятельности специалистов индустрии туризма, качеств, способов и моделей поведения, позволяющих достигать высоких результатов в трудовой деятельности. В тоже время он отражает спектр необходимых компетенций. По нашему мнению, использование компетентного подхода в подготовке кадров, использование интерактивных форм обучения оказывается не просто важной и необходимой частью качественного образования, а имеет определяющую роль в подготовке высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов сферы туризма.

1. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. Изд.: Нипро, 2005. 2. Boyatzis Richard E. The competent manager: a model for effective performance, John Wiley & Sons, 1982. 3. Шишов С.Е., Агапов И.И. Компетентный подход к образованию как необходимость. // Мир образования-образование в мире. - 2001, № 4. 4. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентная модель: от идеи к образовательной программе. // Педагогика. - 2003, № 10. 5. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие. - М.: Издательская корпорация «Логос», 1996. 6. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. - Изд.: «Нипро», 2003. 7. Мучински П. Психология, профессия, карьера. - СПб.: Питер, 2004. 8. Байденко В.И. Компетентный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы). - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 9. Филиппов В.М. Модернизация российского образования. - М., 2003.