

Е. П. Мутабчи

**ИНТЕГРАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ФОРМИРОВАНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ СПЕЦИАЛИСТА
ПО СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОМУ СЕРВИСУ И ТУРИЗМУ**

Акцентируется внимание на недостаточной разработанности теоретических основ профессионального высшего образования в области социально-культурного сервиса и туризма и предлагается авторский подход к выделению интегральных требований к будущему специалисту.

The article considers professional training in the field of tourism and hospitality industry. The author focuses on the lack of the theoretical foundations of higher education in the sphere of cultural service and tourism and suggests a new approach of integral requirements for a future specialist.

Ключевые слова: профессиональная позиция, интегральные требования, компетенция, туристское образование, стандарт высшего образования.

Keywords: professional position, integral demands, competence, tourism-education, standard of the higher education.

Профессиональное образование в области сервиса и туризма в России лишь в последние годы стало рассматриваться как социально-педагогическая система, обеспечивающая процесс непрерывного профессионального образования в индустрии туризма. Теоретические основы создания этой системы и ее практическая реализация в нашей стране неразрывно связаны с именем В. А. Квартального, который рассматривал профессиональное туристское образование в качестве связующего звена между наукой и туризмом [1].

В этой связи особую актуальность приобретает мысль В.А Квартальнова (2002) о том, что профессиональное образование в индустрии туризма «превращается в настоящее время в главную область вложения интеллектуально-трудовых и экономических затрат в туризме. Образованность становится новым пониманием качества туристской деятельности, при которой накопление и закрепление профессионального и жизненного опыта, общее и профессиональное развитие самосознания и сознания специалистов туризма на протяжении всей их туристской занятости являются приоритетной целью. Исходя из этого туристское образование следует рассматривать как сферу профессиональной жизни, вокруг которой объединяются представители всех структур и направлений туризма, заинтересованные в положительном изменении туристского феномена и его образовательных систем и структур» [1, с. 94].

Анализ ситуации с готовностью выпускников осуществлять свою профессиональную деятельность на предприятиях туризма, гостиничного хозяйства показывает ее низкий уровень. Примерно 19 из 100 респондентов могут вполне самостоятельно и успешно приступить к сво-

им обязанностям в качестве дипломированных специалистов сразу после окончания вуза. Мы осмелимся предположить, что в данную группу входят те выпускники, которые в процессе своего обучения имели возможность трудоустроиться по профилю. Как показало анкетирование, проведенное нами в ходе опытно-экспериментальной работы, лишь 20 % опрошенных имеют четкое представление о своей профессиональной деятельности, могут успешно осуществлять задания, характерные для той или иной деятельности туристской направленности.

Одновременно мы можем констатировать, что остальные 80 % участников не готовы к вступлению в профессиональную жизнь, не имеют отчетливых представлений о потенциальных видах деятельности. После устройства на работу многие из них вынуждены какое-то время работать в качестве стажеров с испытательным сроком. Такое положение вещей, конечно же, не удовлетворяет ни выпускников, ни работодателей.

Отсюда возникает необходимость в четкой декларации требований к специалисту по социально-культурному сервису и туризму. В свою очередь, вузы должны четко следовать требованиям федерального стандарта высшего образования в профессиональной туристской подготовке. Содержание образования в туристском вузе определяется общими целями подготовки специалистов. Оно изложено в учебных программах гуманитарно-социального, естественнонаучного и общепрофессионального блоков, а также специальных курсов, отражающих объем знаний, практическое овладение методами, средствами и формами деятельности, развитие специальных способностей, важных для работы в туризме, потребностей, мотивов, заинтересованностей, связанных с туристской профессией.

Важно, чтобы набор всех дисциплин содержал региональный компонент, который рассматривается как необходимое педагогическое условие, обеспечивающее эффективность реализации особенностей этнокультуры, природы, географии, экономики региона. При разработке регионального компонента профессионального образования в туристском вузе важно исходить из следующих требований:

- 1) он должен быть ориентирован на формирование конечного результата;
- 2) учитывать состояние социокультурной среды, потребности и возможности региона, анализ профессиональной деятельности специалистов в области туризма в условиях определенного региона;
- 3) по структуре и содержанию региональные компоненты обязаны отражать баланс интересов и компетенции федерального компонента и компонента туристского вуза, исходя из необходимости сохранения общего образовательного пространства, приоритета личности студента и из учета его способностей, интересов.

Региональный компонент высшего образования призван способствовать адекватному самоопределению студентов, их творческой самореализации в конкретной экономической и культурной среде, формированию национального самосознания и творческих способностей, воспитанию на культурных традициях своего народа с сохранением

функционального поля других культур, обеспечивающих межкультурное общение и повышение культурного уровня специалистов.

Мы уже отметили ранее, что выпускники не готовы к вступлению в профессиональную жизнь сразу после окончания вуза, они не владеют тем набором компетенций, которые необходимы для успешного осуществления своей деятельности. Этот факт мы связываем с тем, что традиционно цели образования определялись набором знаний, умений, навыков, которыми должен был владеть выпускник, специалист какой-либо сферы. Но сегодняшнему социуму нужны выпускники готовые к включению в дальнейшее жизнефункционирование, способные практически решать возникающие перед ними задачи личного и профессионального плана. Это зависит не только от полученных знаний, умений, навыков (ЗУНов), а и от дополнительных качеств, которые существенно расширяют понимание современных целей образования [2].

Общеизвестно, что быть успешным профессионалом в каждый конкретно-исторический период означает обладать личностными и профессиональными качествами специалиста, а также компетенциями, которые должны быть адекватны предъявляемым к ним требованиям в данный период.

Мы пришли к выводу, что для успешного формирования профессиональной позиции специалиста по сервису и туризму необходимо проанализировать специфику его профессиональной деятельности. Без данного анализа, на наш взгляд, невозможно выделить приоритетные функции и качества специалиста, работающего на предприятиях индустрии туризма. Мы убеждены, что личностные, профессионально важные качества специалиста и его компетенции находятся в прямой зависимости от деятельности предприятий индустрии туризма и гостеприимства. Попытаемся определить круг деятельности специалистов и предприятий индустрии туризма и гостеприимства.

Любая профессиональная деятельность специфична, носит многогранный и комплексный характер, поэтому она многофункциональна.

Работникам, занятым в сфере туризма и гостеприимства, приходится исполнять широкий спектр функций. Работа предприятий индустрии туризма — туристских фирм, предприятий гостиничного хозяйства, консультационных деловых центров и т.д. — может считаться успешной, если исполняются все или большинство этих функций.

Сравнение реально исполняемых специалистами по сервису и туризму функций до и после новейшей экономической реформы, до и после открытия границ, с началом функционирования въездного и выездного туризма позволяет заключить, что глобальных изменений не произошло. Однако, на наш взгляд, в структурном плане наблюдаются заметные подвижки.

Индустрия туризма и гостеприимства составляет огромный пласт в общей социально-экономической картине развития страны и отдельного региона и приносит, что немаловажно, стабильный доход в казну государства. В центре внимания деятельности предприятий туризма и

гостеприимства находятся многие задачи, составляющие целый спектр самостоятельных функций отдельно взятых специалистов. Сложность алгоритма деятельности специалистов по сервису и туризму в том и заключается, что каждая из функций применительно к конкретной должности или группе должностей, взятая в отдельности, не менее важна, чем все они в совокупности. Вот почему так важна разумная пропорциональность в распределении усилий каждого отдельно взятого специалиста по любой из его функций. Вот почему к разным специалистам по сервису и туризму предъявляются, наряду с общими для всех, специальные и специфические требования. Вот почему разные категории специалистов по сервису и туризму даже в рамках одного и того же предприятия должны обладать разным набором качеств.

Известно, что основные функции специалистов обособляются, прежде всего, в зависимости от особенностей, присущих конкретному виду профессиональной деятельности. Таким объектом выделения различных видов деятельности могут служить многоуровневый социально-экономический комплекс, психолого-педагогический пласт деятельности, народно-хозяйственный комплекс, наличие иноязычной компетентности и т. д.

В силу вышесказанного выделим такие общие функции, как постановка целей, планирование, прогнозирование; организация и координация различных видов деятельности, мотивация, мониторинг, учет и контроль и т. д.

Мы не ставим задачу охарактеризовать в данной работе всю возможную номенклатуру таких функций, поскольку общее раскрытие функционального признака как основы структуры профессиональной позиции достигается в рамках следующего перечня функций, которые можно считать основными: социально-экономическая; хозяйственно-производственная; административная; организационная; обучающая; воспитательная; координационная; коммуникативная; планирующая; саморегулятивная; политико-идеологическая.

Перечисленные функции характеризуют специфику деятельности как предприятий, так и специалистов по социально-культурному сервису и туризму, уровень развития специалиста в личностном и профессиональном плане, конкретное состояние организации труда и т. д. В силу данного обстоятельства совокупность требований, предъявляемых к специалисту по сервису и туризму, можно подразделить на следующие виды:

- 1) общие требования;
- 2) особенные требования;
- 3) частные требования;

и на группировки:

- 1) требования обязательного минимума;
- 2) требования оптимальной нормы;
- 3) требования рационального максимума.

Общие требования являются следствием включенности специалистов по социально-культурному сервису и туризму в многоплановую,

многосодержательную, многоаспектную деятельность по управлению социально-экономическими процессами, когда приходится выполнять широкий спектр функциональных обязанностей. Включенность специалистов в специализированные функционально-иерархические и горизонтально-пространственные оргструктуры определяет необходимость особых требований, в которых проявляется отраслевая, территориальная, демографическая, этническая специфика. Частные требования к специалистам выступают как следствие исполнения ими узкого спектра компетенций в объеме конкретных должностей (например, агент по бронированию, менеджер по продажам, бухгалтер и т. д.).

Изменение структуры требований может происходить за счет трех способов: 1) путем обновления совокупности заменой одних требований другими; 2) расширением совокупности путем приращения новыми требованиями; 3) обогащением требований новым или дополнительным содержанием.

Таким образом, обобщая все вышесказанное, систему интегральных требований к специалисту по социально-культурному сервису и туризму можно представить следующим образом:

- 1) группа требований, определяющих общую пригодность к профессиональной туристской деятельности;
- 2) группа требований, определяющих готовность к осуществлению профессиональной деятельности;
- 3) группа требований, определяющих компетентность специалистов, выполняющих отдельные виды профессиональной деятельности.

Модель предельно общих, интегральных требований к специалисту по социально-культурному сервису и туризму можно расширить, дополнив структурный ряд набором определенных качеств и компетенций. На наш взгляд, без анализа деятельности и определения интегральных требований к специалисту вышеуказанного профиля нельзя говорить о формировании профессиональной позиции.

Список литературы

1. *Квартальнов В.А.* Туризм: история и современность // Избр. произв.: в 4 т. Т. 4. Кн. 7: Система подготовки туристских кадров. М.: Финансы и статистика, 2002.
2. *Болотов В.А., Сериков В.В.* Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. №10. С. 8–14.

Об авторе

Е. П. Мутавчи — ст. преп., РГУ им. И. Канта, elikanida@mail.ru

Author

E. Mutavchi, Assistant Professor, IKSUR, elikanida@mail.ru

