

**DOI: <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2020-29-320-329>**

**УДК: 378.147: 640**

**Любарець Владислава Вікторівна,**

доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри менеджменту та  
інноваційних технологій соціокультурної діяльності Національний  
педагогічний університет імені М.П. Драгоманова Київ, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8238-1289>  
[v.v.lubarets@ukr.net](mailto:v.v.lubarets@ukr.net)

**Родінова Наталія Леонідівна,**

кандидат історичних наук,  
доцент кафедри менеджменту та  
інноваційних технологій соціокультурної діяльності Національний  
педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова Київ, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2259-5573>  
[rodinova2010@gmail.com](mailto:rodinova2010@gmail.com)

**Левадна Катерина Юріївна,**

викладач, Київський державний коледж туризму  
та готельного господарства  
Київ, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4109-3325>  
[k.levadnaya@gmail.com](mailto:k.levadnaya@gmail.com)

## **ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ В УМОВАХ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ**

**Анотація.** У статті розглянуто аспекти професійної підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності в умовах дуальної форми навчання, що передбачає поєднання навчання в освітньому закладі з періодами виробничої діяльності; викладено певні умови впровадження дуального підходу в освітню систему й суттєві чинники, які визначають характер навчання.

Встановлено, що підготовка професійних кадрів для готельного бізнесу має бути орієнтована на нові тенденції політики в готельному бізнесі та потреби професійного співтовариства.

Уточнено, що з-поміж основних завдань впровадження дуальної освіти виділяють усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх менеджерів індустрії гостинності, подолання розриву між теорією і практикою, підвищення якості підготовки майбутніх фахівців з урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційних форм навчання.

Окреслено особливості впровадження дуальної форми навчання майбутніх менеджерів індустрії гостинності, з-поміж яких виділено можливість для здобувачів освіти водночас навчатися та працювати, черпати знання з двох джерел: із закладу освіти та підприємства. Здобута за дуальною формою навчання освіта орієнтована на практичні знання, набуття всеосяжних базових знань, усвідомлення власного потенціалу через активну участь в освітньому процесі, гарантоване отримання першого робочого місця та коштів під час навчання, скорочення часу адаптації в умовах сучасного ринку праці, отримання на момент завершення навчання стажу роботи, який необхідний для подальшого професійного зростання майбутніх менеджерів індустрії гостинності.

Зроблено висновок про те, що дуальна система навчання є успішною моделлю модернізації освіти, яка може бути використана для розв'язання наявних освітніх проблем, зокрема підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності.

**Ключові слова:** дуальна освіта; кадрова підготовка; кваліфікаційні вимоги; технологія навчання; практика студентів; обрана професія.

## 1. ВСТУП / INTRODUCTION

В умовах реформування вищої освіти, переходу на багаторівневу підготовку професійних кадрів, конкурентоспроможності фахівців на ринку праці особливої актуальності набуває проблема професійної підготовки компетентних фахівців, зокрема майбутніх менеджерів індустрії гостинності в умовах дуальної форми навчання.

В умовах розширення функцій освітніх систем для майбутніх менеджерів індустрії гостинності все більшого значення набувають такі якості особистості, як готовність до безперервного розвитку, здатність до взаємодії, мобільність, аналітичні, прогностичні та інші здібності. Особливу роль у процесі навчання майбутніх менеджерів індустрії гостинності відіграє адміністративно-управлінська діяльність, спрямована на оволодіння обсягом знань з управління, економіки, ділового адміністрування, психології.

В умовах інноваційного розвитку освіти та необхідності впровадження управлінських механізмів в освітню практику проблема підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності до адміністративно-управлінської діяльності набуває актуальності. У зв'язку з цим зростає інтерес до цієї проблеми, тому що адміністративно-управлінська діяльність майбутніх менеджерів індустрії гостинності дає можливість організувати такий процес навчання і виховання, у якому досягається найбільша ефективність та підвищення якості надання послуг у сфері гостинності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У процесі розв'язання цієї проблеми ми спиралися на зарубіжний та вітчизняний досвід в галузі управління: Д. Гвішіані, П. Друкера, М. Мескон, А. Файоля та ін. Треба також зазначити, що проблема підготовки майбутніх менеджерів до адміністративно-управлінської діяльності недостатньо вивчена у вітчизняному педагогічному досвіді. Тому особливого значення для дослідження набувають праці Ю. Бабанського, С. Батишева, А. Беляєвої, В. Данюшенкова, Ю. Петрова, Н. Тализіна, та ін., у яких розкриваються різні аспекти професійної підготовки фахівців.

Д. Уокер визначає гостинність як одне з фундаментальних понять людської цивілізації і вважає, що вона давно вже перетворилася на індустрію, у якій зайнято багато мільйонів професіоналів. У дослідженні ми будемо використовувати поняття «гостинність» у тлумаченні, яке подає Асоціація європейських шкіл готельного бізнесу та громадського харчування (EURHODIP) [8]. EURHODIP визначає гостинність як орієнтацію всіх видів діяльності навколо страв, напоїв та проживання для задоволення потреб гостя в обслуговуванні EURHODIP: European Diplomas and Degrees [6].

Науковці Л. Агафонова, С. Візерський, В. Данильчук, А. Мокій, Б. Статика, Д. Уокер та інші вказують, що індустрія гостинності регулює зайнятість населення. У цій сфері кожен рік утворюється три мільйони робочих місць. Д. Уокер зазначає, що ринок індустрії гостинності, відкритий і конкурентний, справляє значний тиск на індустрію, спонукаючи її постійно підвищувати якість своїх послуг. Науковець вказує, що індустрія гостинності об'єднує туризм, готельний і ресторанний бізнес, громадське харчування, відпочинок і розваги, організацію конференцій та нарад [8].

Англійські автори навчального посібника «Європейський готельний маркетинг» визначають індустрію гостинності як сферу надання продукції, яка задовольняє попит на розміщення, харчування для осіб, які перебувають за межами місця проживання.

Вітчизняні науковці приділяють увагу дослідженню проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності, зокрема таким її аспектам, як: методологічні основи сучасної філософії освіти (В. Андрущенко, В. Воловик, В. Кремень та ін.); філософія туризму (В. Пазенок та В. Федорченко); розроблення теоретичних засад функціонування педагогічних систем (А. Алексюк, В. Луговий, С. Максимюк, В. Ортинський, М. Фіцула та ін.); тенденції розвитку вищої освіти (В. Беспалько, Н. Волкова, С. Гончаренко, М. Євтух, К. Корсак, О. Фунтікова та ін.); проблеми неперервної професійної освіти (В. Берека, В. Бесчастний, С. Вітвицька, Г. Гребенюк, Т. Десятков, А. Лігоцький, С. Сисоєва та ін.); проблеми формування професійної компетентності студентів вищих навчальних закладів (О. Брусенцева, Т. Бурлаєнко, О. Гура, О. Дубініна, О. Жук, М. Морозова, О. Мурашко, О. Постоева та ін.).

## **2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS**

**Мета статті** полягає в теоретичному аналізі наукових здобутків у галузі професійної підготовки менеджерів індустрії гостинності, обґрунтуванні особливостей підготовки кадрів для індустрії гостинності в умовах дуальної форми навчання, які відповідають поточним і перспективним запитам вітчизняного ринку праці.

Відповідно до мети визначено такі **завдання** статті:

- здійснити аналіз теоретичних аспектів досліджуваної проблеми проблем;
- обґрунтувати особливості підготовки кадрів для індустрії гостинності в умовах дуальної форми навчання.

## **3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH FINDINGS**

В умовах сучасного динамічного розвитку і глобальної конкуренції потрібно, щоб освіта була якісною і безперервною упродовж усього життя.

Процеси глобалізації та цифровізації всіх галузей народного господарства, у тому числі й готельного, вимагають впровадження сучасних наукоємних технологій для переозброєння готельного господарства, тягне за собою ускладнення професійної діяльності кадрів готельного господарства і вимагає від освітніх організацій принципово нових підходів у процесі підготовки висококваліфікованих фахівців нового покоління.

Основні переваги системи дуальної освіти ми бачимо в тому, що вони створюють додаткові можливості підвищення ефективності підготовки кадрів вищої кваліфікації; забезпечують диверсифікацію професійної освіти, тобто дають можливість збільшити різноманітність пропонованих професійних програм; сприяють більш різнобічному професійному розвитку учнів; забезпечують взаємозв'язок, взаємопроникнення і взаємовплив різних систем (наука й освіта, наука і виробництво та ін.), що призводить до якісних змін у професійній освіті [2].

Роботодавцям, зрештою, економічно доцільно інвестувати в освіту, оскільки «на виході» вони дістають готового фахівця, досконально знайомого з особливостями роботи саме цього підприємства (організації).

Для тих, хто здобуває дуальну освіту, стає можливим зовсім інший ступінь соціалізації: молоді люди проходять перевірку і вчаться стверджувати свою позицію у виробничих умовах та у ситуаціях «реального життя». Підготовлені кадри після закінчення навчання відразу ж можуть бути задіяні на підприємствах: необхідність професійної адаптації відпадає.

Переорієнтація на ринкові відносини зумовлює серйозні зміни у системі професійної освіти. Під час прийому на роботу представників бізнесу цікавить не стільки формат «знань» випускників навчальних закладів, скільки їхня готовність до здійснення професійної діяльності. У випадку дуальної цільової підготовки здобувач освіти набуває на ранніх стадіях навчання певні професійні компетенції, а також такі особистісні якості, як уміння працювати в команді, навички оптимального вибору рішення, відповідальність за доручену ділянку діяльності. У процесі роботи він повному осмислює майбутню спеціальність і приймає обґрунтоване рішення про правильність вибору професії. Крім усього, майбутній фахівець у разі сумлінної праці може забезпечити собі додатковий дохід і стаж роботи, надзвичайно необхідний для працевлаштування в сучасних умовах [7].

Потенційний роботодавець, який має власне уявлення про фахівця, має можливість «втрутитися» в процес навчання, доповнюючи зміст навчання низкою специфічних для цього виробництва проблем. Партнерство з навчальним закладом дає можливість ще на ранніх стадіях професійної підготовки оцінити потенційні кадрові ресурси й, у разі явної невідповідності, завчасно відмовити випускнику в роботі або ж зарахувати його на посаду з меншою заробітною платнею.

На думку багатьох дослідників (А. Анікеєв, Е. Артуров, Н. Ахтамзян, А. Кириловський, Л. Писарева, А. Федотова, Г. Хальдер, Т. Шамова та ін.), загальноновизнаним лідером в організації дуального навчання вважається Німеччина, де система професійної освіти відрізняється розвиненим інститутом наставництва, практико-орієнтованим навчанням і активною участю бізнесу в підготовці кадрів.

Потрібно вказати, що в освітніх системах Великобританії, Кореї, США, Фінляндії наявні лише елементи дуального навчання в процесі підготовки фахівців. Дуальне навчання в цих країнах вирізняється тим, що здобувач освіти дістає теоретичні знання в стінах навчального закладу, а практичні навички й досвід професійної діяльності – на підприємстві. Таке навчання відрізняється тим, що його вбудовано в освітню систему. Це означає, що три дні на тиждень майбутній фахівець навчається та відвідує освітній заклад, а два дні працює на підприємстві. Дуальне навчання підходить більшості компаній у країнах із розвинутою ринковою економікою – це можливість забезпечити власне виробництво кваліфікованими кадрами, які відповідають певним вимогам і запитам роботодавців, можливість економити витрати підприємства на пошук, підбір і адаптацію співробітників. У реальному режимі співробітника оцінюють не покладаючись на сертифікати, що допомагає роботодавцю уникнути помилок у підборі персоналу.

Вивчення етапів історичного розвитку дуального навчання дало змогу визначити, що німецька освіта має глибоке історичне коріння й міцні традиції. Німецькі ремісники відрізнялися особливою майстерністю вже в середні століття й найдовше в Європі практикували передачу ремесла від майстра до учня. Ринкова економіка внесла зміни в традиційну та індивідуальну підготовку майстром учня у вигляді дуального навчання.

На підставі аналізу робіт провідних дослідників в галузі дуального навчання Німеччині, передбачене раннє діагностування професійних інтересів і схильностей учнів, що є важливим прогностичним чинником задоволеності професією. Результати досліджень показали, що основні причини неадекватного вибору своєї майбутньої професії в Німеччині насамперед пов'язані з недостатнім уявленням про зміст професійної діяльності та неадекватним усвідомлення своїх професійних схильностей. Н. Ахтамзян зазначає, що компанії заздалегідь складають прогноз потреб у робочій силі, і свій шлях до професії випускник німецької школи починає з пошуку компанії, яка візьме його на навчання, а не з вибору вузу, оскільки саме на підприємстві остаточно визначається якісна й кількісна потреба в професійному навчанні [1].

Результати дослідження Л. Писаревої дали можливість авторці стверджувати, що головним чинником під час вибору професії в учнів у Німеччині є відповідність роботи здібностям. На другому місці стоїть велика заробітна плата і третім за значущістю є можливість самовдосконалення. Роботодавець у процесі виробничого навчання оцінює реальні можливості того, хто навчається, й потенційні можливості його професійного зростання [7].

Як показали результати дослідження В. Бурдакова, сьогодні на підприємствах Німеччини майже 5% від кількості працівників складають учні. Учні навчаються професії, в якій пройшли спеціальну підготовку наставників. За кожним наставником на виробництві закріплюється не більше двох учнів, що забезпечує високу якість навчання й реалізацію індивідуального підходу [7].

Загалом, не зважаючи на те, що дуальна освіта позитивно зарекомендувала себе в питанні підготовки високоякісних фахівців для потреб країн із розвинутою ринковою економікою, усе частіше лунають голоси зарубіжних критиків дуального навчання, про що свідчить теоретичний аналіз наукових праць В. Лемперта, К. Шульца [12].

Вчені вважають, що свідченням кризи дуального навчання в системі професійної освіти є те, що на виробництві скорочуються освітні потужності. Зокрема, В. Лемперт вважає, що гнучкість дуального навчання щодо освоєння нових професій недостатня, унаслідок чого:

- професійна підготовка на великих підприємствах не завжди буває краще і якісніше в порівнянні з підготовкою на малих і середніх підприємствах;
- професійні школи не беруть участь у процесі прийняття рішення про реформування освіти);
- під час отримання свідоцтва про здобуту освіту спостерігається орієнтація на розв'язання вузьких конкретних завдань, одночасно відбувається втрата значення виробничого досвіду в результаті технологічного процесу в промисловому виробництві;
- зростає частка державного фінансування професійної освіти, що говорить про те, що професійна освіта більше не є інвестиційним чинником;
- зростає значення теоретичних знань у всіх галузях економіки, а також престиж модних професій [12].

Карл Шульц зазначає, що комерційні структури все частіше втручаються в дуальне навчання як посередники освітніх послуг.

Цей факт, на думку вченого, впливає на зростаючу вартість освіти і відсуває Німеччину як фаворита освіти на задній план. Як основні напрями реформування дуального навчання німецький дослідник називає забезпечення більшої наступності ступенів дуального навчання, а також врахування різних інших кваліфікацій у процесі навчання. Дослідник вважає, що повернути Німеччині лідерство у сфері професійної освіти можливо завдяки розширенню можливостей міжнародної освіти в дуальному навчанні та проведенню в школах ознайомлювальних курсів [12].

S. Wettach так само вважає, що в дуальному навчанні Німеччини відбувається відчуження теоретичної і практичної баз, водночас переважають теоретичні основи. Причину такого відчуження автор бачить у недостатній гнучкості модульного навчання. За твердженням вченого, оскільки в дуальному навчанні Німеччини система модулів формується зважаючи на необхідні професійні компетенції, процес зміни може стосуватися або лише структури модулів, залишаючи незмінним компонент змісту, або як структури модулів, так і їхнього змісту [13].

I. Ріхтер і С. Сардалі-Бірман для розв'язання проблеми правильного співвідношення теоретичної і практичної баз дуального навчання пропонують ввести взаємозалік результатів, отриманих студентами в інших освітніх системах [11].

Як аргументи на користь дуального навчання В.Грайнерт, С. Вульф, Г. Купа [10] наводять твердження, що як будь-яка система дуального навчання здатна постійно оновлюватися й реформуватися. Симптоми кризи, на думку вчених, є ознакою консолідації дуального навчання.

Скорочення навчальних місць із технічних видів професій є відповідною реакцією на скорочення зайнятості в переробних галузях економіки, і є передумовою для подальшого підвищення кваліфікації і якісної професійної освіти [10].

Потрібно зазначити, що для розширення можливостей інтернаціональної освіти в системі дуального навчання Німеччині прийняті правила «Три плюс два», згідно з яким мігранти з дозволом на тимчасове проживання, які навчаються три роки за програмами учнівства, не можуть бути депортовані ні під час навчання, ні через два роки після закінчення. Сьогодні з 3,6 млн підприємств Німеччини до програми професійного навчання залучено 500 тис. Сума інвестицій становить понад 26 млрд євро щорічно, у тому числі 3 млрд це державних коштів [9].

Отже, попри теоретичні суперечки між прихильниками і противниками, дуальне навчання характеризується стабільністю. Отримані в дуальному навчанні професії мають високе суспільне визнання, і набуття їх є гарантом надійного існування в суспільстві.

З огляду на аспекти професійної підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності, реалізація дуальної моделі навчання, практичні види навчання треба впроваджувати на підприємствах ключових замовників, із якими необхідно організувати взаємодію упродовж тривалого часу. Наприклад, із готельними комплексами, де навчається майбутній менеджер індустрії гостинності.

Однак, для розширення структури мережевого партнерства й задоволення поточного й перспективного попиту на фахівців галузі необхідне стале налагодження зв'язків і з іншими роботодавцями, керівниками і спеціалістами як великих, так і малих підприємств. В Україні готельний сектор представлений як готелями відомих міжнародних брендів (готель Mercure готельного оператора Accor, готель Best Western Plus мережі Best Western, готель Hilton, Inter Continental, Ferrromaunt та ін.), відомими в регіоні брендами («Євразія», «Green House», «Славутич»), так і невеликими підприємствами готельного сервісу, місткістю до 100 ліжко-місць, хостелами. Аналіз формування ринку готельних послуг виявив тенденцію до збільшення кількості об'єктів і

різноманітності послуг, що надаються, що, своєю чергою вимагає проведення роботи щодо залучення нових партнерів-роботодавців.

У рамках дуальної моделі навчання здобувачі освіти проходять лабораторно-практичні заняття і всі види практики на підприємствах, беруть участь у корпоративних заходах: програмах навчання, фестивалях, конкурсах професійної майстерності, соціальних проєктах, що реалізуються готельними підприємствами.

Завдяки політиці «повного включення», здобувачі освіти ще упродовж навчання стають повноправними членами колективу, знають виробництво, знайомі з корпоративними стандартами й корпоративною культурою. Формування умінь щодо застосування новітніх технологій у сфері обслуговування реалізується на лабораторно-практичних заняттях, де викладачі транслюють навички, отримані під час стажувань на підприємствах, навчання на курсах підвищення кваліфікації, реалізації програм з обміну досвідом, на навчальних майстер-класах фахівців підприємств, «зірок» компетенцій, експертів World Skills та ін.

У процесі реалізації проєктного підходу до професійної підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності перевагу надають практикоорієнтованим технологіям, що імітують професійну діяльність і використання корпоративних практик навчання персоналу підприємств галузі. Для організації впровадження практикоорієнтованих технологій і корпоративних практик треба включати в освітній процес організовані навчальні заходи для педагогічного колективу з запрошеними бізнес-тренерами, фахівцями з навчання та розвитку персоналу підприємств готельного господарства. За результатами навчальних заходів педагоги можуть проєктувати навчальні заняття із застосуванням бізнес-практик, апробувати і впроваджувати їх у навчальний процес.

У дослідженні ми спиралися на положення системного, діяльнісного та організаційного підходів, використовували загальнонаукові принципи щодо аналізу теоретичних аспектів досліджуваної проблеми. У процесі нашої наукової розвідки ми використовували загальнонаукові та спеціальні методи, основними з яких є: методи аналізу та синтезу, порівняльний, термінологічний аналіз, узагальнення.

Підсумовуючи, треба зазначити, що підготовка професійних кадрів для готельного бізнесу має бути орієнтована на основі тенденції політики в готельному бізнесі та потреби професійного співтовариства. Не можна сподіватися на успішність результатів у будь-якій діяльності без наявності в сучасного фахівця таких значущих професійних і особистісних якостей, як готовність і здатність взаємодіяти в колективній та індивідуальній праці, творчо мислити, активно висловлювати свою життєву позицію. Саме тому, на нашу думку, впровадження дуальної освіти у процесі професійної підготовки менеджерів гостинності має високе суспільне визнання та є гарантом надійного існування суспільства.

#### **4. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH**

Отже, з вищевикладеного можна зробити такі висновки:

- з-поміж основного завдання впровадження дуальної освіти виділяють усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх менеджерів індустрії гостинності, подолання розриву між теорією і практикою, підвищення якості підготовки майбутніх фахівців з урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання:

- серед основних особливостей впровадження дуальної форми навчання майбутніх менеджерів індустрії гостинності ми виділяємо можливість для здобувачів освіти одночасно навчатися та працювати, черпати знання з двох джерел: із закладу освіти та підприємства. Здобута за дуальною формою навчання освіта орієнтована на практичні знання, набуття всеосяжних базових знань, усвідомлення власного потенціалу через активну участь в освітньому процесі, гарантоване отримання першого робочого місця та коштів під час навчання, скорочення часу адаптації в умовах сучасного ринку праці, отримання навчання стажу роботи, який необхідний для подальшого професійного зростання майбутніх менеджерів індустрії гостинності.

**Перспективами подальших розвідок** із питання професійної підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності в умовах дуальної форми навчання є розроблення методики професійної підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності в умовах дуальної форми навчання, та вивчення й обґрунтування критеріїв результативності розробленої методики.

## 5. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ТРАНСЛІТЕРАЦІЯ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Ахтамзян, Н. А., 2004. Система государственно-общественного управления образованием у Германии, *Педагогика*, № 6, с. 85–93.
2. Бурдаков, В. П., 2007. *Эффективность жизни*, Москва: Энергоиздат, 204 с.
3. *Европейский гостиничный маркетинг*: [учеб. пособ.], 2003, Москва: Финансы и статистика, 224 с.
4. Зінківський Ю. Компетентнісний підхід під час підготовки фахівців у вищих технічних навчальних закладах, 2008, *Вища освіта України*, № 4, с. 29–36.
5. *Культура цільового управління в національній системі освіти гуманістичний контекст* (колективна монографія), 2017 / О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, Г. А. Дмитренко [та ін.]; за заг. ред. Г. А. Дмитренка, В. В. Олійника. Луцьк: «Вежа-Друк», 412 с.
6. Проблемы персонализации и адаптации представления информации на веб-сайтах для пользователей, 2016. *Системи обробки інформації*, Вип. 4, с. 236–239. Доступно: <http://direction.vatel-group.com/Joomla1/> [Дата звернення 14 Серпня 2020].
7. Писарева, Л.И., 2012. Управление образованием у Германии: традиции и инновации, *Проблемы современного образования*, № 3, с. 60–78. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=612#0> [Дата звернення: 31.03.2020].
8. Уокер, Дж. Р. *Управление гостеприимством. Вводный курс*: [учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 061122 «Гостиничный и туристический бизнес» и специальностям сервиса 230000], 2011, Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 877 с.
9. Graf, L., Powell, J.J.W., Fortwengel, J. & Bernhard, N., 2014. *Duale Studiengänge im globalen Kontext: Internationalisierung in Deutschland und Transfer nach Brasilien, Frankreich, Katar, Mexiko und in die USA.*, Bonn; DAAD, 129 p.
10. Greinert, W.-D. & Wolf, S., 2010. Die Berufsschule – radikale Neuorientierung oder Abstieg zur Restschule? *Qualifikationsbedarf und Curriculum (Q + C)*, Vol. 9. Frankfurt am Main: G.A.F.B. Verlag, pp. 115–147.
11. Richter, I., Sardei-Biermann, S., 2000. *Jugendarbeitslosigkeit. Ausbildungs- und Beschäftigungsprogramme in Europa*, Opladen: Leske and Budrich, 245 p.



12. Schulz, K., 2007. Das duale System der Beruflichen Bildung in Deutschland. *Darstellung und Kritik*. GRIN Verlag, 64 p.
13. Wettach, S., 2016. Einführung in das Marketing am Beispieleines Personaldienstleistungsunternehmens: Ein Lehr- und Arbeitsbuch mit mehr als 80 Aufgaben und Lösungen. «Diplomica» Verlag, 76 p.

### **PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE MANAGERS OF THE HOSPITALITY INDUSTRY IN THE CONDITIONS OF DUAL FORM OF EDUCATION**

#### **Vladyslava Liubarets,**

doctor of pedagogical sciences, professor, professor  
at the department of management and innovative technologies,  
social and cultural activities, National Pedagogical Dragomanov  
University, Kyiv, Ukraine  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8238-1289>  
[v.v.liubarets@ukr.net](mailto:v.v.liubarets@ukr.net)

#### **Nataliia Rodinova,**

candidate of historical sciences, associate professor  
Department of management and innovative technologies,  
social and cultural activities, National Pedagogical Dragomanov  
University, Kyiv, Ukraine  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2259-5573>  
[rodinova2010@gmail.com](mailto:rodinova2010@gmail.com)

#### **Kate Levadna,**

teacher, Kyiv State college of Tourism and Hospitality  
Kyiv, Ukraine  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4109-3325>  
[k.levadnaya@gmail.com](mailto:k.levadnaya@gmail.com)

**Abstract.** The article considers aspects of professional training of future managers of the hospitality industry in the context of dual form of education, which involves a combination of studying in an educational institution with periods of production activity; particular provisions for the introduction of a dual approach in the educational system and the essential factors that determine the nature of learning are set out. It is established that the training of professional staff for the hotel business should be focused on new policy trends in the hotel business and the needs of the professional community.

The peculiarities of the introduction of the dual form of training future managers of the hospitality industry are outlined, among which there is the opportunity for students to study and work at the same time, to draw knowledge from two sources: from the educational institution and the enterprise. The education acquired in the dual form of education is focused on practical knowledge, acquisition of comprehensive basic knowledge, awareness of one's own potential through active participation in the educational process, guaranteed first job and funds during training, reduction of adaptation time in modern labour market, graduation work experience, which is so necessary for further professional growth of future managers of the hospitality industry. It is concluded that the dual system of education is a successful model of modernization of education, which can be used to solve existing educational problems, in particular the training of future managers of the hospitality industry.

**Keywords:** dual education; personnel training; qualification requirements; teaching technology; students' practice; chosen profession.

## REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Ahtamzyan, N. A., 2004. Sistema gosudarstvenno-obschestvennogo upravleniya obrazovaniem v Germanii [The system of state and public management of education in Germany], *Pedagogika, No 6*, s. 85–93.
2. Burdakov, V. P., 2007. *Effektivnost zhizni* [Efficiency of life], Moskva: *Energoizdat*, 204 s.
3. *Evropeyskiy gostinichnyi marketing*, 2003, [European hotel marketing], *Finansy i statistika*, 224 s.
4. Zinkivskiy Yu., 2008. *Kompetentnisnyi pidkhid pid chas pidhotovky fakhivtsiv u vyshchyykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh* [Competence approach during the training of specialists in higher technical educational institutions], *Vyshcha osvita Ukrainy, № 4*, s. 29–36.
5. Kultura tsilovoho upravlinnia v natsionalnii systemi osvity humanistychnyi kontekst, 2017 [The culture of targeted management in the national education system: the humanistic context]. (kolektyvna monohrafiia) / O. L. Anufriieva, T. I. Burlaienko, H. A. Dmytrenko [ta in.]; za zah. red. H. A. Dmytrenka, V. V. Oliinyka. Lutsk: "Vezha-Druk". 412 s.
6. Problemy i personalizatsii i adaptatsii predstavleniya informatsii na veb-saytah dlya polzovateley [Problems of personalization and adaptation of information presentation on websites for users]. [Elektronniy resurs]. Assessed from: <<http://direction.vatel-group.com/Joomla1/>> [Data zvernennia 31Serpen 2020].
7. Pisareva, L.I., 2012. Upravlenie obrazovaniem v Germanii: traditsii i innovatsii [Management of education in Germany: traditions and innovations]. *Problemi sovremennogo obrazovaniya, #3*, s. 60–78. [Elektronniy resurs]. Assessed from: <<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=612#0>> [Data zvernennia 31Berezen 2020].
8. Uoker, Dzh. R., 2011. Upravlenie gostepriimstvom [Hospitality Management. Introductory course]. Vvodnyiy kurs: [uchebnik dlya studentov vuzov, obuchayuschihsya po spetsialnosti 061122 «Gostinichnyi i turisticheskiy biznes» i spetsialnostyam servisa 230000], Moskva: *YuNITI-DANA*, 877 s.
9. Graf, L., Powell, J.J.W., Fortwengel, J. & Bernhard, N., 2014. *Duale Studiengänge im globalen Kontext: Internationalisierung in Deutschland und Transfer nach Brasilien, Frankreich, Katar, Mexiko und in die USA.*, Bonn; DAAD, 129 p.
10. Greinert, W.-D. & Wolf, S., 2010. Die Berufsschule–radikale Neuorientierung oder Abstieg zur Restschule? *Qualifikationsbedarf und Curriculum (Q + C), Vol. 9.* Frankfurt am Main: G.A.F.B. Verlag, pp. 115–147.
11. Richter, I., Sardei-Biermann, S., 2000. *Jugendarbeitslosigkeit. Ausbildungs- und Beschäftigungsprogramme in Europa*, Opladen: Leske and Budrich, 245 p.
12. Schulz, K., 2007. Das duale System der Beruflichen Bildung in Deutschland. *Darstellung und Kritik*. GRIN Verlag, 64 p.
13. Wettach, S., 2016. *Einführung in das Marketing am Beispieleines Personaldienstleistungsunternehmens: Ein Lehr- und Arbeitsbuch mit mehr als 80 Aufgaben und Lusungen*, «Diplomica» Verlag, 76 p.