



## ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ТА ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ

УДК 377

*ЛЮДМИЛА АЛЕКСЄЄНКО-ЛЕМОВСЬКА, кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри туризму та соціально-гуманітарних дисциплін, Міжнародний європейський університет, Україна  
ORCID ID 0000-0001-5391-0719  
64178171@gmail.com*

### ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПРОЄКТУВАННЯ ТРАЄКТОРІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ ТА РЕКРЕАЦІЇ: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*LIUDMYLA ALEKSIEIENKO-LEMOVSKA, Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Tourism and Social and Humanitarian Disciplines, International European University, Ukraine*

### INNOVATIVE METHODS OF DESIGNING PROFESSIONAL DEVELOPMENT TRACKS IN TOURISM AND RECREATION: EXPERIENCE AND PERSPECTIVES

Стаття присвячена вивченню інноваційних методів проєктування траєкторії професійного розвитку в галузі туризму та рекреації. Проаналізовано сучасний стан галузі, розглянуто виклики, з якими стикаються професіонали цього сектора, та запропоновано новаторські підходи до розв'язання даних проблем. Запропоновано методи цифрового професійного навчання, особистісного кар'єрного коучингу та менторства, розвитку професійних мереж і спільнот, експериментального пізнання у професійному розвитку, проєктної та дослідницької діяльності в туризмі, міжнародної туристичної мобільності та інтеграції туристичної галузі.

**Ключові слова:** туристично-рекреаційна індустрія, професійний роз-

виток, індивідуальна траєкторія, проєктування, інноваційні методи.

**Summary.** The article is devoted to the study of innovative methods of designing the trajectory of professional development in the field of tourism and recreation. The current state of the industry is analyzed, the challenges faced by professionals in this sector are considered, and innovative approaches to solving these problems are proposed. Methods are offered: digital professional training, personal career coaching and mentoring, development of professional networks and communities, experimental learning in professional development, project and research activities in tourism, international tourist mobility and integration of the tourism industry.

**Key words:** tourism and recreation industry, professional development, individual trajectory, designing, innovative methods.

**Мета:** висвітлити інноваційні методи, які сприяють покращенню професійного розвитку фахівців галузі туризму та рекреації.

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Галузь туризму та рекреації є однією з тих, що розвивається не лише в Україні, а й у світі, що постійно розвивається та змінюється під впливом сучасних технологій, соціокультурних та економічних чинників. Туристи стають вимогливішими, шукаючи унікальні послуги, вивчаючи культуру та історію призначених для відвідування місць. Зростання обсягів туристів та їх очікувань створює попит на висококваліфікованих фахівців, які можуть задовольнити різноманітні потреби туристів, розробляти інноваційні та цікаві туристичні продукти. Це створює потребу в компетентних спеціалістах, які можуть створити такі практики. Про-

фесіонали у галузі туризму та рекреації повинні бути готові до викликів і підвищення кваліфікації, щоб забезпечити високу якість обслуговування та конкурентоспроможність. Проблема дослідження і розробки інноваційних методів та підходів до проектування траєкторій професійного розвитку фахівців туристичної і рекреаційної галузі актуалізується сучасними вимогами до підвищення якості туристичних та рекреаційних послуг, забезпечення конкурентоспроможності галузі та задоволення потреб туристів. Це стосується як туристичних операторів і сфери обслуговування, так і організаторів розважальних заходів, інших суб'єктів туристичної галузі.

#### Аналіз досліджень і публікацій.

Аналіз публікацій останніх років свідчить про те, що індустрія гостинності та туризму стикається з багатьма тенденціями і викликами, які діють як можливості та загрози, а цими тенденціями та проблемами можна керувати за допомогою, зокрема, постійного підвищення рівня освіти, упровадження інновацій та стратегічного планування (Kariru, 2023). Досліджуються можливості професійного розвитку працівників галузі, щоб вони могли керувати покращеним досвідом у практичній діяльності, урахувавши багатовимірний характер концептуалізованого навчання (Camara, Pocinho, Agapito & Jesus, 2023). Професійний розвиток розглядається як активний процес зростання та розвитку, яким людина займається у своєму професійному житті протягом усієї кар'єри, включаючи низку підходів і заходів, а також навколишній контекст і доступні ресурси, що підтримують цей процес (Loffeld, Humle, Cheyne & Black, 2022). Зазначається, що професійний розвиток фахівця сфери туризму є сукупністю організаційно-економічних заходів, що передбачають навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (Lyons, Young, Hanley & Stolk, 2016). Становлення професіоналізму фахівця-туристознавця ґрунтується на компетентнісному підході, адже від успішності функціонування середовища туриз-

му значною мірою залежить добробут окремої людини і суспільства загалом (Плецан, 2019).

Ключові компетентності фахівців туристичної сфери розкриваються як критично важливі фактори успіху, завдяки яким забезпечується та підтримується кар'єрне зростання (Барвінок & Барвінок, 2021). Зокрема, окреслюється значущість формування крос-культурної компетентності туризмологів (Дудка, 2021). Професійний розвиток визначається як процес удосконалення знань співробітників та вдосконалення їхніх навичок, необхідних для належного виконання завдань і створення можливості для додаткового поповнення знань, умінь і компетенцій у напрямі кар'єрного підвищення (Beskorovaynaya, Makovetska, Sydoruk & Korolenko, 2021). Розуміння професійного розвитку охоплює також особистісний розвиток працівників, адже для того, щоб бути конкурентоспроможним у сучасних умовах, необхідно не лише постійно підвищувати свою кваліфікацію, навчатися на робочому місці й поза ним, але й розвиватися особистісно (Бабушко & Соловей, 2023). При цьому враховуються вимоги суспільства щодо якості підготовки фахівців галузі, сучасні умови та специфіка професійної діяльності (Beskorovaynaya, Makovetska, Sydoruk & Korolenko, 2021).

Одним з основних завдань проектування траєкторії професійного розвитку є вивчення актуальних тенденцій, вимог роботодавців і потреб споживачів послуг у галузі туризму та рекреації. Низка тематичних наукових праць висвітлює тенденції та виклики у сфері професійного розвитку персоналу туристичних підприємств на основі переваг і перешкод для розвитку освіти та інновацій у галузі. Так, представлено: досвід упровадження інноваційних підходів до розвитку кадрового ресурсу в туризмі у практиці реалізації програм розвитку навичок (Smith, Johnson & Brown, 2019); інноваційні моделі інтеграції освіти сталого туризму у професійний розвиток (Garcia & Rodriguez, 2019); інновації у професійному розвитку фахівців галузі

на прикладі онлайн-навчальних програм (Chen & Wang, 2017); порівняльний аналіз інноваційних стратегій навчання впродовж життя та професійного розвитку в туризмі і рекреації (White & Johnson, 2016).

Виклад основного матеріалу дослідження. Розкриємо суть основних понять нашого дослідження. Так, траєкторію професійного розвитку ми визначаємо як індивідуальний шлях, який людина обирає в своєму професійному житті. Вона включає в себе послідовність різних ролей, практичної реалізації та можливостей для навчання і зростання; охоплює зміну робочих місць, спеціалізацій, отримання нових компетентностей і досягнення професійних цілей. Взаємодія та інтеграція складових траєкторії професійного розвитку фахівців в галузі туризму та рекреації (освіта та навчання, професійний досвід, особистісний розвиток, соціокультурний контекст, сертифікація та акредитація, мережі та зв'язки, стратегічне планування кар'єри, інновації та технологічний розвиток) допомагає реалізувати свій потенціал та досягати успіху в кар'єрі (Алексєєнко-Лемовська, 2023). Проектування траєкторії професійного розвитку в галузі туризму та рекреації є процесом систематичного створення та управління кар'єрним шляхом і розвитком особи, що працює або навчається в галузі туризму та рекреації. Цей процес включає в себе визначення мети професійного розвитку, вибір та розвиток необхідних навичок, здобуття знань, підвищення кваліфікації та використання інноваційних методів для досягнення кар'єрних й особистих цілей в цій галузі (даний підхід може враховувати індивідуальні потреби та загальні зміни в галузі туризму та рекреації, забезпечуючи сталий та адаптивний професійний розвиток). Інноваційні методи ми визначаємо як сучасні та креативні підходи (стратегії), що застосовуються для досягнення нових результатів, поліпшення процесів або розв'язання проблем в конкретній галузі або сфері діяльності. Загалом інноваційні методи можуть бути застосовані у різних галузях, включаючи освіту, науку, бізнес, технології, медицину, та, безпосередньо,

галузь туризму та рекреації для вдосконалення послуг, підвищення якості й створення нових можливостей для подорожуючих. З метою оптимізації, удосконалення та реформування існуючих практик, інноваційні методи спрямовані на: використання цифрових технологій, створення інтерактивного освітнього середовища, розвиток сталого туризму, аналіз і впровадження передових тенденцій у галузі з метою підтримки розвитку професійних навичок та адаптації працівників галузі до вимог галузевого ринку. Відповідно, проектування траєкторії професійного розвитку в галузі туризму та рекреації засобом інноваційних методів - це систематичний та стратегічний підхід до розвитку й підвищення кваліфікації фахівців галузі, що використовує передові технології, новаторські методи і підходи для створення індивідуальних траєкторій розвитку, підвищення рівня компетентності та адаптації до змін у цій галузі.

Забезпечення ефективного та стійкого розвитку фахівців в галузі туризму та рекреації з використанням інноваційних підходів та методів включає в себе декілька ключових принципів: індивідуалізація та гнучкість, неперервне навчання (Lifelong Learning), застосування інноваційних технологій, активне впровадження практики, стає оновлення змісту освіти, партнерство та професійні мережі, оцінка та звітність. Розкрито визначені принципи.

Індивідуалізація та гнучкість - даний принцип передбачає, що підходи до навчання та розвитку повинні бути співвіднесеними із потребами кожного фахівця, а форми навчання та розвитку мають бути гнучкими, щоб дозволити адаптувати їх до конкретних особистих і професійних цілей;

Неперервне навчання (Lifelong Learning) – фахівці в галузі туризму та рекреації повинні продовжувати вчитися та розвиватися протягом усього життя (*Annex key competences for lifelong learning a European reference framework, 2018*). Передбачається, що процес навчання не обмежується тільки формальною освітою та має включати навчання на робочому

місці й самонавчання.

Застосування інноваційних технологій - використання сучасних технологій, таких як віртуальна реальність, штучний інтелект, онлайн-курси та інші інструменти, допомагає покращити процеси навчання та розвитку. Технологічний прогрес відкриває нові можливості застосування для індустрії туризму, а поява інноваційного забезпечення віртуальної реальності вимагає запровадження систем віртуальної реальності в туристичному секторі (*Beck, Rainoldi & Egger, 2019*).

Активне впровадження практики – фахівці-туризмологи повинні мати можливість набувати практичний досвід та застосовувати свої знання в реальних ситуаціях. Практичні вправи, стажування та співробітництво з іншими працівниками галузі є важливою частиною розвитку.

Стає оновлення змісту освіти – зміст програм навчання має відображати сучасні тенденції та вимоги галузі. Це включає в себе вивчення нових ринків, трендів у туризмі, а також розвиток навичок в сферах сталого розвитку та екології.

Партнерство та професійні мережі – фахівці в галузі туризму та рекреації повинні співпрацювати з іншими організаціями, зовнішніми стейкхолдерами, вченими та практиками, щоб обмінюватися професійними знаннями та практичним досвідом реалізації інноваційних підходів та методів.

Оцінка та звітність – ефективність програм навчання та розвитку визначається через систему моніторингу, що передбачає перевірку досягнень, аналіз ефективності та корекцію стратегічного планування на основі отриманих результатів. Це поняття є ключовим у розподілі професійних ресурсів для туризму та рекреації, дозволяючи фахівцям не лише підвищувати свою кваліфікацію, але й ефективно реагувати на вимоги змінюючогося ринку і розвивати галузь (*Koval, Aleksieienko-Lemovska & Mikhno, 2023*). Систематична оцінка результатів розвитку допомагає визначити ефективність траєкторії та вносити необхідні корективи.

Інноваційні методи проектування

траєкторії професійного розвитку в галузі туризму та рекреації відображають сучасні підходи до підвищення кваліфікації та розвитку фахівців у цій галузі. До інноваційних методів, які доцільно використовувати для планування та розвитку кар'єри працівників галузі, відносяться: метод цифрового професійного навчання, адже Інтернет надає доступ до освітніх ресурсів і курсів, які допомагають фахівцям у галузі туризму оновлювати свої знання та навички, а онлайн-платформи (такі як Coursera, edX тощо) пропонують курси від провідних університетів та організацій, які охоплюють різні аспекти туризму, включаючи культурні особливості, екологічні питання, менеджмент та маркетинг у туризмі; метод особистісного кар'єрного коучингу та менторства, що є ефективним методом для передачі досвіду та знань від досвідчених фахівців до початківців у галузі. (зокрема, кар'єрний коучинг може надати індивідуальну підтримку та допомогу у створенні особистого плану розвитку); метод розвитку професійних мереж і спільнот, який спрямований на участь у професійних асоціаціях, дозволяє спілкуватися з колегами та обмінюватися досвідом, відкриває можливості для розвитку бізнес-контактів (інноваційні онлайн-платформи, такі як LinkedIn або спеціалізовані форуми, наприклад, Skift Forum, UNWTO Forums та ін., дозволяють збирати інформацію та взаємодіяти з іншими фахівцями у галузі туризму та рекреації); метод експериментального пізнання в професійному розвитку підтверджує відкритість для нових ідей і можливість здійснювати практичні випробування, допомагає реалізації інноваційних рішень (для фахівця галузі туризму та рекреації важливим є експериментування та впровадження власних здобутків); метод проектної та дослідницької діяльності в туризмі забезпечує активну участь фахівців у проектах і дослідженнях, є захопливим та інноваційним способом розвитку їхньої професійної кар'єри, залучення до актуальних проектів і досліджень в галузі туризму сприяє розширенню знань та навичок, а впровадження інноваційних

підходів в роботу на практиці допомагає набути новий досвід; метод міжнародної туристичної мобільності передбачає стажування фахівців туризму в інших країнах, можливість підвищити свою кваліфікацію та розширити професійний досвід в міжнародному контексті, а міжнародні стажування та ділові обміни надають фахівцям можливість вивчати найкращі практики та розширювати глобальний досвід, що сприяє інноваційному розвитку галузі загалом; метод інтеграції туристичної галузі забезпечує активну співпрацю фахівців галузі туризму та рекреації з представниками інших галузей, таких як екологія, культура, інформаційні технології тощо, з метою створення інноваційних та комплексних професійних рішень у галузі туризму (при застосуванні методу акцент робиться на перетині галузей, спрямовується на обмін знаннями та ідеями для розвитку туристичної галузі, перетворення на більш стійкий та інноваційний спосіб).

Так, наприклад, освітній проект "Туристична індустрія майбутнього: інноваційні стратегії професійного розвитку" включає такі курси та тренінги: "Геотехнології та мобільні додатки" – передбачає розробку мобільних додатків і використання геотехнологій, зокрема, GPS та AR (розширена реальність), що допомагає створювати інтерактивні та персоналізовані маршрути для туристів (наприклад, пропонують туристам екскурсії, що побудовані на основі конкретних інтересів подорожуючих); "Віртуальна реальність (VR) та доповнена реальність (AR)" – використання VR та AR в навчальних програмах, що дозволяє отримати практичний досвід, не покидаючи приміщення закладу освіти (наприклад, здобувачі освіти мають можливість віртуально відвідувати музеї, готелі або інші туристичні об'єкти для отримання практичного досвіду); "Інтерактивні тренажери та симулятори" – використання сучасних тренажерів і симуляторів дозволяє як студентам, так і фахівцям галузі набувати практичний досвід у безпечних умовах (наприклад, тренажери для навчання гідів створюють ситуації, що імітують ре-

альні туристичні екскурсії); "Менторська програма на основі штучного інтелекту" – використання AI допомагає створювати індивідуальні менторські програми для здобувачів вищої освіти та фахівців у галузі туризму (штучний інтелект допомагає аналізувати потреби та інтереси кожного учасника та розробляти персоналізований план розвитку); "Онлайн-платформи з елементами гейміфікації" – використання ігрових елементів в освітніх програмах допомагає зробити процес більш цікавим та залучити студентів до активного навчання (наприклад, онлайн-платформи використовують системи нагород, досягнень та змагань); "Залучення до проєктів і стартапів" – фахівці в галузі туризму мають можливість брати участь у реальних проєктах, які спрямовані на інновації в галузі (включає в себе розробку нових туристичних продуктів, послуг та технологій).

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, інновації в галузі туризму стають ключовим чинником у проєктуванні траєкторії професійного розвитку, допомагаючи покращити навички та знання фахівців, а також надати туристичним послугам більшу цінність для клієнтів. Траєкторія професійного розвитку допомагає особі реалізувати свій потенціал та досягати успіху в кар'єрі. Вона може бути різноманітною в залежності від конкретної спеціалізації та особистих цілей кожної людини, включати обґрунтовані підходи та доцільні методи. Проєктування траєкторії професійного розвитку фахівців галузі туризму та рекреації допоможе зміцнити професійний розвиток у сфері туризму та рекреації, сприятиме впровадженню інновацій і покращенню туристичного досвіду, а також зменшенню негативного впливу туризму на навколишнє середовище і культуру.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо в розробці та імплементації інтерактивних навчальних платформ і курсів з використанням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій для підвищення якості освіти та підготовки фахівців у галузі туризму та рекреації.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- Алексєєнко-Лемовська, Л. (2023). Проєктування траєкторії професійного розвитку фахівців галузі туризму та рекреації. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*, 3 (140), 11–16. URL <https://doi.org/10.32782/1995-0519.2023.3.1>.
- Бабушко, С. & Соловей, М. (2023). Професійний розвиток фахівців туризму: кращі світові практики. *Гральна наука*, 25, 369–374.
- Барвінок, Н. В. & Барвінок, М. В. (2021). Сутність та значення ключових та професійних компетентностей персоналу туристичних підприємств. *Економічні горизонти*, 3–4 (18), 111–123. URL [https://doi.org/10.31499/2616-5236.3-4\(18\).2021.255748](https://doi.org/10.31499/2616-5236.3-4(18).2021.255748).
- Дудка, Т. Ю. (2021). До проблеми формування крос-культурної компетентності майбутніх туризмологів. *Освітні обрії*, 1 (52), 101–106.
- Плецан, Х. (2019). Компетентнісний підхід в системі освіти та професійного становлення фахівців-туризмознавців на сучасному етапі. *Вісник Київського національного університету культури і мистецтв*, 2 (2), 142–156.
- Beck, J. Rainoldi, M. & Egger, R. (2019). Virtual reality in tourism: a state-of-the-art review. *Tourism Review*, 74 (2). URL <https://doi.org/10.1108/TR-03-2017-0049>.
- Beskorovaynaya, L., Makovetska, N., Sydoruk, A. & Korolenko, K. (2021). Professional Training of Future Specialists in Tourism and Hotel and Restaurant Business in European Countries. *Applied Linguistics Research Journal*, 5 (2), 54–62.
- Camara, E., Pociño, M., Agapito, D. & Jesus, S. N. (2023). Meaningful experiences in tourism: A systematic review of psychological constructs. *European Journal of Tourism Research*, 34, 3403. URL <https://doi.org/10.54055/ejtr.v34i.2964>.
- Chen, L. & Wang, Q. (2017). Innovations in Professional Development for Tourist Guides: A Case Study of Online Training Programs. *Tourism Management Perspectives*, 7, 182–192.
- Council of the European Union Recommendation of 22 May 2018 on

key competences for lifelong learning (2018). Official Journal of the European Union. URL <http://surl.li/mjbhs>.

Garcia, A. & Rodriguez, R. (2019). Integrating Sustainable Tourism Education into Professional Development: An Innovative Model. *Journal of Sustainable Tourism*, 42, 13–34.

Kariru, A.N. (2023). Contemporary Trends and Issues in The Hospitality and Tourism Industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*. URL <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2023.7481>.

Koval, V., Aleksieienko-Lemovska, L. & Mikhno, I. (2023). Sustainable business models in enhancing regional product competitiveness. *EMC Review – ECONOMY AND MARKET COMMUNICATION REVIEW*, 25 (1), 210–223. URL <https://doi.org/10.7251/EMC2301210K>.

Loffeld, T.A.C., Humle T., Cheyne, S.M. & Black, S.A. (2022). Professional development in Conservation: an effectiveness framework. *Oryx*, 56 (5), 691–700.

Lyons, K.D., Young T., Hanley J. & Stolk P. (2016). Professional Development Barriers and Benefits in a Tourism Knowledge Economy. *International Journal of Tourism Research*, 18, 319–326.

Smith, J., Johnson, A. & Brown, K. (2019). Examining the relationship between job satisfaction and employee retention. *Journal of Organizational Psychology*, 25(3), 123–145.

White, R. & Johnson, S. (2016). Lifelong Learning and Professional Development in Tourism: A Comparative Analysis of Innovative Strategies. *Journal of Tourism and Hospitality*, 23, 166–190.

## REFERENCES

Aleksieienko-Lemovska, L. (2023). Projektuvannja trajektoriji profesijnogo rozvytku fakhivciv ghaluzi turyzmu ta rekreaciji [Designing the trajectory of professional development of specialists in the field of tourism and recreation]. *Visnyk KrNU imeni Mykhajla Ostroghradsjkogho*, 3 (140), 11–16. URL <https://doi.org/10.32782/>

1995-0519.2023.3.1 [in Ukrainian].

Babushko, S. & Solovei, M. (2023). Profesiyni rozvytok fakhivtsiv turyzmu: krashchi sivitovi praktyky [Professional development of tourism specialists: global best practices]. *Grail of Science*, 25, 369–374 [in Ukrainian].

Barvinok, N. V. & Barvinok, M. V. (2021). Sutnistj ta znachennja kljuchovykh ta profesijnykh kompetentnostej personalu turystychnykh pidprijemstv [The essence and importance of key and professional competencies of tourism staff]. *Economies Horizons*, 3–4 (18), 111–123. URL [https://doi.org/10.31499/2616-5236.3-4\(18\).2021.255748](https://doi.org/10.31499/2616-5236.3-4(18).2021.255748) [in Ukrainian].

Dudka, T. (2021). Do problemy formuvannia kros-kulturnoi kompetentnosti maibutnykh turyzmolohiv [To the problem of formation of cross-cultural competence of future tourismologists]. *Educational Horizons*, 1 (52), 101–106 [in Ukrainian].

Pletsan, Kh. (2019). Kompetentnisnyi pidkhid v systemi osvity ta profesiinoho stanovlennia fakhivtsiv-turyzmoznavtsiv na suchasnomu etapi. [Competence approach in the system of education and professional development of tourism specialists at the present stage]. *Bulletin of Kyiv National University of Culture and Arts*, 2 (2), 142–156 [in Ukrainian].

Beck, J. Rainoldi, M. & Egger, R. (2019). Virtual reality in tourism: a state-of-the-art review. *Tourism Review*, 74 (2). URL <https://doi.org/10.1108/TR-03-2017-0049>. [in English].

Beskorovaynaya, L., Makovetska, N., Sydoruk, A. & Korolenko, K. (2021). Professional Training of Future Specialists in Tourism and Hotel and Restaurant Business in European Countries. *Applied Linguistics Research Journal*, 5 (2), 54–62 [in English].

Camara, E., Pocinho, M., Agapito, D. & Jesus, S.N. (2023). Meaningful experiences in tourism: A systematic review of psychological constructs. *European Journal of Tourism Research*, 34, 3403. URL <https://doi.org/10.54055/ejtr.v34i.2964>. [in English].

Chen, L. & Wang, Q. (2017). Innovations in Professional Development for Tourist Guides: A Case Study of Online Training Programs. *Tourism Management Perspectives*, 7, 182–192 [in English].

Council of the European Union Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018). Official Journal of the European Union. URL <http://surl.li/mjbhs> [in English].

Garcia, A. & Rodriguez, R. (2019). Integrating Sustainable Tourism Education into Professional Development: An Innovative Model. *Journal of Sustainable Tourism*, 42, 13–34 [in English].

Kariru, A. N. (2023). Contemporary trends and issues in the hospitality and tourism industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*. URL <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2023.7481>. [in English].

Koval, V., Aleksieienko-Lemovska, L. & Mikhno, I. (2023). Sustainable business models in enhancing regional product competitiveness. *EMC Review – ECONOMY AND MARKET COMMUNICATION REVIEW*, 25 (1), 210–223. URL <https://doi.org/10.7251/EMC2301210K> [in English].

Loffeld, T.A.C., Humle T., Cheyne, S.M. & Black, S.A. (2022). Professional development in Conservation: an effectiveness framework. *Oryx*, 56 (5), 691–700 [in English].

Lyons, K.D., Young T., Hanley J. & Stolk P. (2016). Professional Development Barriers and Benefits in a Tourism Knowledge Economy. *International Journal of Tourism Research*, 18, 319–326 [in English].

Smith, J., Johnson, A. & Brown, K. (2019). Examining the relationship between job satisfaction and employee retention. *Journal of Organizational Psychology*, 25(3), 123–145 [in English].

White, R. & Johnson, S. (2016). Lifelong Learning and Professional Development in Tourism: A Comparative Analysis of Innovative Strategies. *Journal of Tourism and Hospitality*, 23, 166–190 [in English].

Стаття надійшла 26.10.2023 р.

