

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті висвітлено основні положення формування мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи, визначено її зміст, показники та рівні. Проаналізовано основні поняття, які характеризують мотиваційний компонент готовності майбутнього фахівця з готельно-ресторанної справи до професійної діяльності.

Ключові слова: мотиваційний компонент, готельно-ресторанна справа, фахівець, готовність.

Підготовка кадрів для індустрії гостинності є одним із пріоритетних напрямів розвитку туризму в Україні, водночас у педагогічній теорії проблема професійної підготовки майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи висвітлена фрагментарно, що свідчить про її недостатню розробленість.

Необхідність дослідження зумовлена й загостренням суперечностей, що характеризують сучасний вітчизняний освітній простір, а саме необхідністю моніторингу результатів професійної підготовки майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи та недостатньою розробленістю критеріїв, показників і рівнів сформованості готовності майбутніх фахівців з готельно-курортної справи до професійної діяльності.

Мета статті – розгляд та обґрунтування формування мотиваційного компонента готовності майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи до професійної діяльності.

Визначимо основні поняття, які характеризують мотиваційний компонент готовності майбутнього фахівця з готельно-ресторанної справи до професійної діяльності в індустрії гостинності. Мотиваційний компонент відображає мотивацію студентів до діяльності в індустрії гостинності, інтерес до обраної професії, пов'язаної з наданням готельно-ресторанних послуг.

Поняття “готовність майбутнього фахівця з готельно-ресторанної справи до професійної діяльності в індустрії гостинності” розглядається як інтегративне особистісне утворення, що складається з мотиваційного, когнітивного, діяльнісного, особистісного та здоров'язберезувального компонентів, визначає сукупність професійно орієнтованих знань, умінь та навичок, особистісних якостей, які дають змогу ефективно розробляти, реалізовувати та пропонувати готельно-ресторанні послуги.

Поняття “мотив” в “Енциклопедичному соціологічному словнику” визначено як одне з фундаментальних понять, використовуваних у психології для опису й аналізу сфери спонукання суб'єкта до діяльності, наочний зміст потреби, для задоволення якої суб'єкт здійснює активну, спрямовану діяль-

ність [10, с. 425]. Мотив виконує функцію сенсоутворення, додає сенсу окремим діям, цілям, умовам їх досягнення [10, с. 426].

Поняття “мотив” у тлумаченні, поданому в “Психологічному словнику”, є для нас визначальним при дослідженні мотиваційного компонента. Автори словника трактують поняття “мотив” як спонукання до діяльності, пов’язані із задоволенням потреб суб’єкта; сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, які викликають активність суб’єкта [3, с. 262].

Є.С. Рапацевич визначає поняття “мотив” як усвідомлені спонукання поведінки та діяльності, які є властивістю особистості та виникають при вищій формі відображення потреб [7, с. 440].

Мотиви спонукають людину до певних дій, викликають її внутрішні й зовнішні рушійні сили, зумовлюють діяльність людини, допомагають їй орієнтуватися в різних ситуаціях (конфліктах, ситуаціях вибору, впровадження нововведень, зміни місця роботи). Ю.П. Сурмін зазначає, що мотиви виконують комплекс найважливіших соціальних функцій: орієнтаційну (тобто спрямовують поведінку працівника в ситуації вибору варіантів поведінки), сенсоутворювальну (коли мотивація визначає значущість для працівника тієї або іншої поведінки, його особовий сенс), опосередковану (завдяки якій мотиви є посередниками між зовнішнім середовищем і внутрішнім світом особи), мобілізувальну (яка мобілізує життєві сили організму працівника, його уміння і навички, інтелектуальний потенціал), виправдувальну (яка дає змогу виправдати той або інший варіант поведінки) [6, с. 139].

З.І. Тюмасаєва, Є.Н. Богданов та Н.П. Щербак подають класифікацію мотивів діяльності у вигляді такої схеми (рис.) [8].

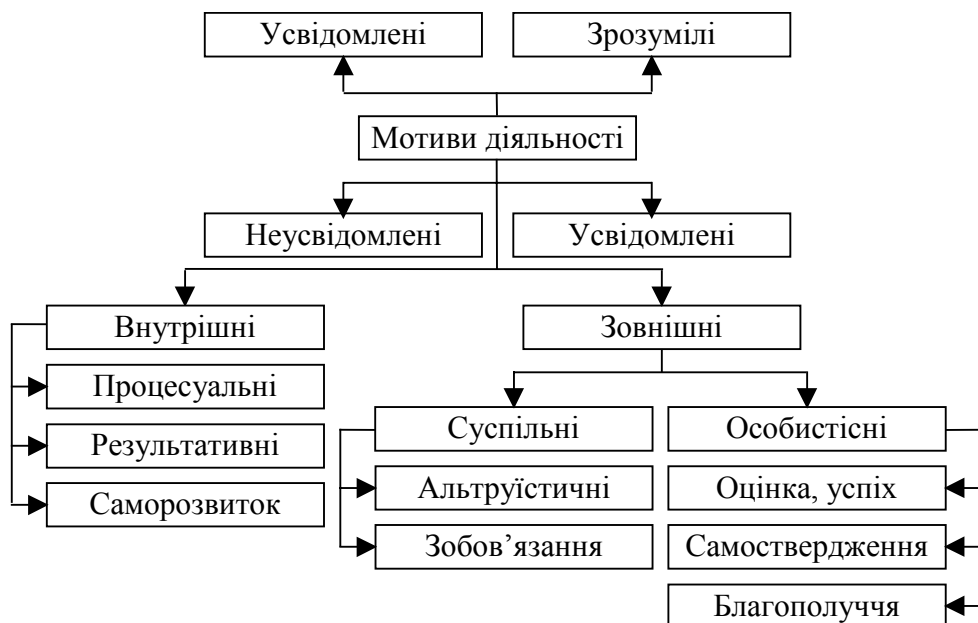


Рис. Класифікація мотивів діяльності [8]

І.М. Грицюк зазначає, що “існують декілька груп мотивів вибору професії: соціальні, моральні, естетичні, пізнавальні, творчі, матеріальні, мотиви

престижу та ін.” [2, с. 97]. Науковець вважає, що “класично мотиви вибору професії кваліфікують за типами професійної мотивації і виділяють: домінуючий тип (стійкий інтерес до професії), ситуативний тип професійної мотивації (вплив життєвих обставин, які не завжди співвідносяться з інтересами особистості) і комформістський (або сугестивний) тип професійної мотивації (вплив зі сторони найближчого соціального оточення)” [2, с. 97].

На думку А.А. Садекова та Д.М. Прусс, поняття “мотивація” трактується як “сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають до діяльності, задають межі і форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей” [5, с. 6].

Поняття “мотивація” Д.Р. Уокер визначає як своєрідне мистецтво або процес формування й підтримки поведінки, що працює на досягнення певної мети. Мотивація людей пов’язана із спонуканням їх зробити щось тому, що вони хочуть це зробити, а не тому, що хтось доручив їм це зробити [9, с. 730].

А.А. Реан, Н.В. Бордовська та С.І. Розум вважають, що мотивація як провідний чинник регуляції активності особистості, її поведінки й діяльності становить винятковий інтерес для всіх людей. Науковці підкреслюють, що у сфері професійної мотивації найважливішу роль відіграє позитивне ставлення до професії, оскільки цей мотив пов’язаний з кінцевою метою навчання [4, с. 154].

У формуванні мотивації важлива роль належить мотиву досягнення, для виховання особливо важливі мотиви досягнення – потреби і прагнення людини до успіхів у різних видах діяльності: до них належить бажання вчитися, знати, розуміти, потреба бути не гірше за інших, ставати краще, бажання визнання тощо. Б.М. Бім-Бад зазначає, що “педагогічний закон належної мотивації зобов’язує вихователя викликати любов учнів до знань і праці, до змісту засвоюваної культури і процесу її засвоєння” [1, с. 118].

Ю.П. Сурмін зауважує, що професійну орієнтацію студентів важко уявити без вирішення в процесі навчання таких проблем, як: формування задоволеності професією, що характеризується не лише позитивним до неї ставленням, а й розумінням негативних аспектів професії, бажанням досягти її; нарощування від предмета до предмета, від курсу до курсу динаміки задоволеності професією, що передбачає постійне зростання індексу задоволеності професією; перетворення цього процесу на керований процес, коли цілеспрямовано регулюються соціально-психологічні, педагогічні, інформаційні й інші чинники, що впливають на ставлення студента до професії; розвиток діяльнісного ставлення до професії, коли мрії про майбутню професійну діяльність поєднуються з щоденними зусиллями щодо становлення професіоналізму [6, с. 140].

Дослідження проводилося протягом 2011–2013 рр. з метою визначення рівня сформованості мотивації у студентів напряму підготовки 6.14010101 “Готельно-ресторанна справа” Класичного приватного університету (м. Запоріжжя) та Мелітопольського інституту державного та муніципального управління. Мотиваційний критерій сформованості готовності майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи до професійної діяльності оцінювався як репродуктивний, достатній або творчий рівні.

Показником мотиваційного критерію була наявність у студентів мотивації до діяльності в індустрії гостинності, інтересу до обраної професії, пов'язаної з наданням готельно-ресторанних послуг.

Для оцінки рівня сформованості готовності майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи до професійної діяльності в індустрії гостинності за мотиваційним критерієм був використаний “Тест на визначення рівня мотивації” за А. Реан [4]. Студент повинен був відповісти на 20 тверджень. За кожен збіг відповіді з ключем студенту надавався один бал. Підраховувалась загальна кількість набраних балів. Сума балів 7 та менше – репродуктивний рівень, 8–13 балів – достатній рівень, 14–20 балів – творчий рівень.

Репродуктивний рівень характеризується епізодичною мотивацією студентів до діяльності в індустрії гостинності у відповідь на спонукання з боку викладачів, фрагментарністю інтересу до обраної професії, пов'язаної з наданням готельно-ресторанних послуг.

Достатній рівень характеризується нестійкою мотивацією до діяльності в індустрії гостинності, нерегулярним інтересом до обраної професії. У студентів наявні спрямування на певні життєві та професійні цілі, однак їх пріоритети є доволі гнучкими.

Творчий рівень характеризується стійкою та усвідомленою мотивацією студентів до діяльності в індустрії гостинності, яскраво вираженим інтересом до обраної професії. У студентів професійні та особистісні ідеали структуровані, коригуються між собою.

Динаміку рівнів сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності на початок і кінець педагогічного експерименту подано в табл.

Таблиця

Динаміка рівнів сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності студентів на початок і кінець педагогічного експерименту

Рівень	Дослідження	n = 102	
		в абсолютних цифрах	у % від загальної кількості
Репродуктивний	початок	51	50
	кінець	26	25,49
	динаміка	25	24,51
Достатній	початок	47	46,08
	кінець	61	59,80
	динаміка	24	13,73
Творчий	початок	4	3,92
	кінець	15	14,71
	динаміка	11	10,78

Як свідчать дані табл., на початок педагогічного експерименту репродуктивний рівень сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності мали 50% студентів, достатній – 46,08%, творчий – 3,92%; на кінець педагогічного експерименту, відповідно, 25,49% – репродуктивний рівень, 59,8% – достатній, 14,71% – творчий.

Аналіз результатів проведеного експерименту свідчить про те, що на кінець педагогічного експерименту зменшилася кількість студентів з репродуктивним рівнем сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності – на 24,51%; збільшилась кількість студентів з достатнім рівнем сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності – на 13,73%; збільшилась кількість студентів з творчим рівнем сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності – на 10,78%.

Показник сформованості рівня мотивації до діяльності в індустрії гостинності значно покращився, він дорівнював на початок педагогічного експерименту $8,77 \pm 0,26$ бала та на кінець – $10,45 \pm 0,34$ бала, при $t = 3,32$, що свідчить про стійку мотивацію студентів до діяльності в індустрії гостинності.

Спостерігаємо, що на кінець педагогічного експерименту мотивація студентів до діяльності в індустрії гостинності, інтерес до обраної професії, пов'язаної з наданням готельних послуг, істотно підвищились ($P < 0,05$). Це пов'язано з використанням таких методів, як: проведення “круглих столів” з провідними фахівцями готельної індустрії, обговорення неординарних ситуацій, які виникають у процесі професійної діяльності, інтерв'ю студентів з фахівцями готельних та ресторанних підприємств, створення сценаріїв анімаційних заходів, кращі з яких реалізовувалися студентами при проведенні дитячих свят, студентських “Веселих стартів”.

Мотивація виражалася в бажанні майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи оволодіти основами професійної майстерності у процесі навчальної діяльності. Мотивація формувалася у процесі участі студентів у таких заходах, як: зустрічі із заслуженими працівниками сфери послуг України, директорами готелів, туристичних підприємств; круглі столи з магістрантами спеціальності “Готельна і ресторанна справа”, які працювали в готелях США, Китаю, Туреччини, Греції, Єгипту та інших країн, перегляд відеоматеріалів про роботу таких провідних готелів світу, як: “Бурдж аля Раб”, “Хаят”, “Інтерконтиненталь”, “Супрасьонал”, “Мерідіен” та ін.; відвідування щорічної міжрегіональної туристської виставки “Відпочинок. Курорти. Туризм” (Запоріжжя). Далі закріплювався інтерес майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи до обраної професії під час проходження виробничої практики, формувалася спрямованість на досягнення високих результатів, самореалізацію, прояв творчої ініціативи, усвідомлення особливостей технології праці фахівця індустрії гостинності.

Висновки. Отже, мотиваційний компонент готовності важливий у підготовці майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи, оскільки є основою до оволодіння студентами системними знаннями, які дадуть їм можливість ефективно працювати в індустрії гостинності.

Список використаної літератури

1. Бим-Бад Б.М. Педагогическая антропология / Б.М. Бим-Бад. – М. : УРАО, 2003. – 208 с.
2. Грицюк І.М. Мотиваційний простір професійної соціалізації майбутніх фахівців-психологів / І.М. Грицюк // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології імені Г.С. Костюка АПН України. – К., 2009. – Т. XI. – Ч. 1. – С. 93–101.

3. Психологический словарь / [В.Н. Копрурулина, М.Н. Смирнова, Н.О. Гордеева, Л.М. Балабанова ; под общ. ред. Ю.Л. Неймера]. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 640 с.
4. Реан А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – СПб. : Питер, 2010. – 432 с.
5. Садеков А.А. Мотивация персонала торговых предприятий : монография / А.А. Садеков, Д.М. Прусс. – Донецк : ДонНУЕТ, 2010. – 251 с.
6. Ситуативный анализ, или анатомия кейс-метода / под ред. д-ра социологических наук, профессора Ю.П. Сурмина. – К. : Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.
7. Современный словарь по педагогике / сост. Е.С. Рапацевич. – Мн. : Современное слово, 2001. – 928 с.
8. Тюмасева З.И. Словарь-справочник современного общего образования: акмеологические, валеологические и экологические тайны / З.И. Тюмасева, Е.Н. Богданов, Н.П. Щербак. – СПб. : Питер, 2004. – 464 с.
9. Уокер Дж.Р. Управление гостеприимством. Вводный курс : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 061122 “Гостиничный и туристический бизнес” и специальностям сервиса 230000 / Р. Джон Уокер; пер. с англ. В.Н. Егорова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 880 с.
10. Энциклопедический социологический словарь / общая редакция академика РАН Г.В. Осипова; Российская академия наук; Институт социально-политических исследований. – М., 1995. – 939 с.

Стаття надійшла до редакції 21.02.2014.

Виндюк А.В., Коллегаев М.Ю. Формирование мотивационного компонента готовности будущих специалистов гостинично-ресторанного дела к профессиональной деятельности

В статье раскрыты основные положения формирования мотивации к профессиональной деятельности будущих специалистов гостинично-ресторанного дела. Определено содержание, показатели и уровни мотивации. Проанализированы основные понятия, характеризующие мотивационный компонент готовности будущего специалиста гостинично-ресторанного дела к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *мотивационный компонент, гостинично-ресторанное дело, специалист, готовность.*

Vindyuk A., Kollegaev M. Formation of the motivational component of readiness of the future specialists hotel and restaurant business to the professional activities

The paper discloses the main provisions of building motivation to professional activity of future specialists hotel and restaurant business. Definition but the content indicators and levels of motivation. Analyzed the basic concepts that characterize the motivational component of readiness of the future expert guests-tence and restaurant business for professional work.

Key words: *motivational component, hotel and restaurant business, care professional, readiness.*