

Процес залучення може практично реалізовуватись через: опитування персоналу, анкетування, обговорення стратегічних планів, колективний розгляд пропозицій і розробку концептуального розв'язку тощо.

9. *Конкурси професійної майстерності*. Вони стимулюють співробітників підвищувати свою кваліфікацію, проявляти ініціативу щодо впровадження нових інтенсивних методів роботи, творчого підходу до справи тощо.
10. *Організація корпоративних та професійних свят*. Корпоративні свята влаштовуються щодо усіх подій, які прийнято відзначати на певному підприємстві: день заснування підприємства, Новий рік, професійні свята тощо. Організація професійних свят може здійснюватись під девізом "День відділу" або "День посади". У цей день можна нагородити кращих працівників відділу, підрозділу, обговорити досягнення за минулий рік.
11. *Похвала*. Ефект від похвали, зазвичай, у багато разів перевищує витрачені емоційні сили. Похвалити співробітника можна різними способами: в усній формі в приватній бесіді, на колективній зустрічі, на зборах; у письмовій формі (занесення відповідних записів в особистий файл працівника, вручення грамоти, винесення наказу на інформаційний стенд тощо). Похвала може обумовлювати форми надання різних пріоритетів: більших повноважень; виведення хорошого працівника із системи постійного контролю; пріоритету при плануванні графіків робочого часу й часу відпочинку тощо.
12. *Коригування робочого часу працівників*. Формування системи додаткових відпусток, відпусток, неповного робочого дня, діапазону тривалості робочого тижня тощо. Такий засіб зовнішньої мотивації, як надання додаткового вільного часу, реалізується диференціацією (змінюю) тривалості основної та різноманітних додаткових відпусток, їх дробленням на певні частини (наприклад, надання влітку та взимку), наданням можливості працювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень, скороченням робочого періоду тощо.
13. *Неформальне спілкування*. Живе неформальне спілкування з керівником впливає на лояльність персоналу підприємства, формує атмосферу довіри всередині колективу, сприяє виникненню в нього почуття причетності й власної значущості для підприємства, запобігає розвитку потенційних проблем у колективі. Неформальне спілкування може також стати безцінним додатковим джерелом інформації, оскільки ніхто не знає роботи краще того, хто її безпосередньо виконує.

Запропонована програма нематеріального (морального) стимулювання працівників, у поєднанні з елементами матеріального заохочення, на нашу думку, дасть змогу не лише сформувати хороші стосунки в колективі підприємства, але й отримувати численні додаткові вигоди, згуртувавши працівників для виконання будь-яких за рівнем складності завдань.

Література

1. Федулова Л.І. Бізнес-менеджмент : навч. посібн. / Л.І. Федулова, В.Г. Федоренко, В.Ф. Гриньов та ін. / за заг. ред. Л.І. Федулової. – К. : Вид-во МАУП, 2007. – 632 с.
2. Заохочення працівників як метод управління персоналом. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.kadrovik.kiev.ua/info/art3.html>
3. Самоукіна М. Психологія професійної діяльності / М. Самоукіна. – Львів : Вид-во "Простір", 2001. – 224 с.
4. Система заохочення персоналу готельного підприємства. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.akvarehotel.org/sistema.php>

Ивануса А.В. Особенности формирования эффективной системы мотивации персонала предприятий ресторанного бизнеса

Представлены особенности формирования эффективной системы мотивации персонала предприятий ресторанного бизнеса, в частности с помощью системы нематериального стимулирования. Предложена программа нематериального (морального) стимулирования персонала предприятий ресторанного бизнеса.

Ключевые слова: персонал, мотивация, нематериальное стимулирование.

Ivanusa A.V. Features of construction of the effective system of motivation of personnel of enterprises of restaurant business

In this article are presented the features of construction of the effective system of motivation of personnel of enterprises of restaurant business, in particular, through the system of immaterial stimulation. The program of immaterial (moral) stimulation of personnel of enterprises of restaurant business is offered.

Keywords: personnel, motivation, immaterial stimulation.

УДК 378:005.6 Ст. викл. Р.М. Захарчин – Львівський інститут економіки та туризму; доц. Н.Г. Захарчин, канд. істор. наук – НЛТУ України, м. Львів

ДОМІНАНТНА РОЛЬ ВИКЛАДАЧА В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМ ДИСЦИПЛІН В УМОВАХ СУБ'ЄКТ-СУБ'ЄКТНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Розглянуто роль викладача в організації навчального процесу. Запропоновано аналіз підготовки викладача у контексті потреби синтезу новітніх підходів під час навчання та домінування позиції викладача у моделюванні навчальної діяльності. Наголошено на необхідності впровадження практичної та інтерактивної складової у процес реалізації навчальних програм у вищих навчальних закладах.

Ключові слова: домінантна роль викладача, навчальний процес, студент, вищий навчальний заклад, навчальна дисципліна.

Постановка проблеми. У науковій та науково-методичній літературі по-різному визначають домінуючу роль викладача в організації навчального процесу. Так, М.В. Черезова домінуючу роль викладача в організації роботи визначає як негативний чинник впливу на процес формування культури професійного спілкування у навчально-виховному процесі. [1, с. 66]. Чернявська С.А. вважає, що домінуюча роль викладача має змінитися на роль співучасника навчального процесу, який повинен будуватися як діалог студента та викладача [2, с. 16]. Т. Іщенко, М. Хоменко зазначають, що "викладач має бути зорієнтованим на проектно-творчу модель навчання на основі особистісного дієвого підходу, розвиток креативного потенціалу студентів" [3, с. 51]. У зазначених роботах проаналізовано новітні підходи до постагі викладача-педагога у ВНЗ як партнера, консультанта, співтворця отриманих знань студентами. Але не розглянуто домінуючої ролі викладача у процесі реалізації програм дисциплін. Тому у цій роботі прагнемо показати насамперед роль викладача вищого навчального закладу у підготовці процесу навчання, не перечуючи факту потреби використовувати різноманітні підходи та методики, насамперед інтерактивні, що дають змогу якомога більше проявити себе студентів за допомогою викладача-співтворця, а отже, і сформувати ключо-

ві компетенції, які будуть йому потрібні у майбутній професійній діяльності. Питання ще більш актуалізується в умовах модернізації сучасної освіти, нових вимог до постаті викладача вищого навчального закладу, інноваційних підходів до ролі, суті та потенціалу педагогічної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Домінуюча роль викладача в реалізації навчальних програм найбільш виразно повинна проявляти себе в навчальній аудиторії, перед студентами. Якщо викладач знає свій предмет, якщо бачить його роль і місце у професійній моделі фахівця, якщо знає, які основні знання і уміння він повинен сформувати у випускника – завтрашнього працівника, якщо вміє переконати у необхідності опанувати свій предмет і якщо студенти ходять із зацікавленням на його заняття – значить є така домінуюча роль.

Можна виділити декілька складових діяльності викладачів у контексті забезпечення та реалізації навчального процесу та аналізу їх домінуючої ролі, зокрема:

- стан відвідування занять студентами;
- оцінювання студентів;
- забезпечення практичних, семінарських занять;
- забезпечення самостійної роботи та ІРС (індивідуальної роботи студентів);
- забезпечення комп'ютеризації навчальних дисциплін.

Відвідування занять студентами – це "**перше дзеркало**", що відображає спроможність викладача залучити аудиторію до процесу, зацікавити студентів, вмотивувати потребу в знаннях та уміннях для майбутньої професійної діяльності, а також здатність забезпечити дисципліну та повагу до праці, що мають панувати у ВНЗ.

Основними причинами, чому студенти не ходять на заняття, можна вважати такі: багато сірих, нецікавих, невмотивованих занять викладачів; неаргументоване, схильне до надмірного лібералізму оцінювання.

Звідси виникає потреба умовно заглянути у "**друге дзеркало**", яке відображає викладача як господаря свого предмету – це рівень викладання, його відповідність сучасним запитам. Під таким рівнем варто розуміти цікаві методики, нові технології, ТЗН, електронні продукти, профільність, наукові підходи. Від цього, "другого дзеркала", залежить і потенціал самого викладача, і потенціал вищого навчального закладу, а також залежний від них потенціал студента, студентської аудиторії.

Під час рейтингування в комплексній оцінці кожного викладача має своє місце і його система оцінювання студентів та її результати. Від викладачів вимагається оцінка не як репресивний засіб впливу на студента, а оцінка як підсумок продуманої вмотивованої політики щодо позиціонування свого предмету в структурі професійної моделі фахівця. Питання оцінювання непросте, іноді гнучке, вимагає суворо індивідуального підходу. Тому кожна оцінка повинна бути добре вмотивована, а ще краще, коли кожна оцінка буде добре захищена, тобто над нею мають добре попрацювати обидві сторони – і викладач і студент в конструктивному плані, прагнучи насамперед максимуму, а не мінімуму. У цьому має бути реалізована нова освітня парадигма сьогодення – суб'єкт-суб'єктна орієнтованість навчального процесу. А домі-

нуюча роль викладача у цьому процесі вимагає в його роботі основного акценту на допомозі у здобутті професійних і академічних кваліфікацій для майбутньої кар'єрної діяльності випускника вищого навчального закладу.

У реалізації навчальних програм дисциплін дуже важливе місце відводиться практичній підготовці. Це стосується організації всіх видів практичного навчання. Практична підготовка починається з навчальної дисципліни, реалізуючи яку викладач (як господар свого предмету) повинен чітко уявляти і визначати основні уміння і навички студента, основні їхні професійні компетенції відповідно напряму підготовки, спеціальності чи спеціалізації і через систему змістовно підготовлених профільних завдань відпрацьовувати їх на практичних, лабораторних, семінарських заняттях.

Надзвичайно важливими і актуальними складовими навчальної діяльності викладача на сьогодні виступають організація самостійної та індивідуальної роботи студентів, а також пов'язана з ними комп'ютеризація навчального процесу, яка повинна носити всеохоплюючий характер і проникати у всі сфери як аудиторної, так і позааудиторної роботи студентів. Тому, говорячи сьогодні про домінуючу роль викладача в реалізації програм дисциплін, організації навчального процесу, ми особливо акцентуємо увагу на рівень присутності та застосування інформаційних технологій (реальних, віртуальних), максимально наближених до студента, електронних продуктів на всіх етапах реалізації ним (викладачем) програмного матеріалу дисциплін, які цей викладач читає.

Під час підготовки до максимально наближеного навчання шляхом суб'єкт-суб'єктної діяльності через інформатизацію, комп'ютеризацію та віртуалізацію навчального процесу, викладач насамперед має звернути увагу на такі два основні аспекти:

- потреба створення електронної бази кафедральних дисциплін, електронні версії основних складових дисциплін (навчальну і робочу навчальну програму, лекції, практичні, лабораторні, семінарські заняття, забезпечення самостійної роботи студентів, контрольні модульні завдання тощо), інші матеріали, які допомагають викладачу реалізовувати зміст програмного матеріалу, дають змогу студенту бути мобільнішим у доступі до навчальної інформації;
- обов'язкове використання викладачами нагромадженого електронного ресурсу у навчальному процесі, а також постійне, систематичне його оновлення.

Нагромадження і систематизація електронних продуктів на кафедрі – це ще пів-справи. Основне – це використання кожним викладачем без винятку створеного і нагромадженого в навчальному процесі, на всіх заняттях, в аудиторії перед студентами і під час самостійного опрацювання студентами інформативного навчального блоку дисципліни (у тому числі використовуючи інтернет). Тут викладач має виступати не як простий носій інформації, пропагуючи та зберігаючи знання, але як активний менеджер, організатор діяльності студентів та співробітництва з ними, як консультант, що керує навчальним процесом, використовуючи набуті інформаційно-віртуальні презентації та розробки.

Кожен викладач вищого навчального закладу може завжди знайти і назвати причини свого недопрацювання у процесі роботи із студентською аудиторією, в т.ч. – недостатня кількість засобів, які будуть у нагоді, небажання студентів вчитися, недостатній базовий рівень розвитку студентів – колишніх учнів, конкуренція колег тощо. Але добрий менеджер (в т.ч. в освіті) не той, хто шукає причини, а той, хто продукує нові ідеї і знаходить виходи для покращення ситуації. Так і викладач, який має стати справжнім господарем свого предмета, повинен думати і хотіти реалізувати напрацьований електронний ресурс, думати разом із колегами, співробітниками, активними студентами, а не пасивно чекати кращих часів. При цьому хочемо зазначити, що саме в цьому випадку викладач має проявити свою домінуючу роль. Якщо під час навчального процесу, на заняттях (лекційних чи семінарських, практичних) викладач має будувати стосунки із студентами виходячи із позиції суб'єкт-суб'єктної дії, то для підготовки основи таких відносин існує потреба у інноваціях та ініціативах самого педагога. Адже сучасні освітні заклади, особливо вищі навчальні заклади, мають функціонувати у розрізі європейського трикутника знань – освіта – дослідження – інновації, при цьому викладач має доповнювати і вдосконалювати усі названі три складові, намагатися впроваджувати їх у щоденну педагогічну діяльність [4, с. 49].

Висновки. Підсумовуючи викладене вище, вважаємо доцільним з метою вдосконалення організації навчального процесу у вищих навчальних закладах через домінуючу роль викладача в реалізації програми своєї навчальної дисципліни, зосередити увагу на такому:

- кожному викладачу у своїй роботі під час підготовки до навчального процесу потрібно детально опрацювати ОКХ (освітньо-кваліфікаційні характеристики) напрямів чи спеціальностей та переліки академічних свобод випускників, на основі чого чітко і прагматично визначитися з місцем і роллю предмету в моделі підготовки фахівців та вміти доступно і вмотивовано роз'яснити це студентам;
- чітко сформулювати основні фахові компетентності дисципліни і через змістовно наповнені профільні завдання, відпрацювати їх на практичних (лабораторних) чи семінарських заняттях;
- в організації самостійної роботи першочергово забезпечувати відпрацювання тематики, яка визначена навчальними програмами, дотримуючись її обсягів та послідовності; вдосконалювати систему оцінювання та контролю;
- в організації індивідуальної роботи зі студентами застосовувати уніфікований підхід, що передбачає виконання студентом завдань, що носять чітко виражений практичний, профільнозорієнтований характер, повинні містити елементи наукового, дослідницько-пошукового характеру, відзначатися креативністю та актуальністю.
- активізуватися у пошуках інноваційних форм проведення навчальних занять, особливо таких форм, які передбачають безпосереднє широке залучення до творчої роботи студентів;
- добиватися можливостей ширшого використання напрацьованих електронних версій навчально-методичного забезпечення дисциплін у навчальному процесі; продовжувати і знаходити нові форми комп'ютеризації позааудиторної роботи зі студентами; переймати досвід цієї роботи;

- сучасному викладачу потрібно стати більш доступними та прозорими для студентів в системі контролю та оцінювання;
- для інтенсифікації зв'язку із студентською молоддю збільшити кількість промощіних заходів щодо своїх дисциплін;

Вважаємо, що зазначене вище забезпечить формування позитивного іміджу вищого навчального закладу, підвищить його конкурентоспроможність через кожен навчальну дисципліну, реалізація якої має носити профільний характер, тобто знання і уміння випускників мають проявитися вже завтра, проявитися як найкраще на всіх напрямках підготовки випускників вищих навчальних закладів.

Література

1. Черезова М.В. Реалізація педагогічних умов комунікативно-професійної підготовки майбутніх фахівців сфери туризму у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу / М.В. Черезова // Вісник ЛНУ ім. Тараса Шевченка. – 2012. – № 4 (239), ч. II. – С. 64-74.
2. Чернявская С.А. Роль преподавателя в организации самостоятельной работы студентов / С.А. Чернявская // Ученые записки ТОГУ : электр. научн. изд. – 2010. – Т. 2, № 2. – С. 15-20. [Электронный ресурс]. – Доступный з http://www.ejournal.khstu.ru/media/2011/TGU_2_11.pdf.
3. Іщенко Т. Без права на помилку / Т. Іщенко, М. Хоменко // Вища школа. – 2010. – № 11. – С. 47-56.
4. Бурак В. Викладач університету, вимоги до особистісних рис / В. Бурак // Вища школа. – 2010. – № 3/4. – С. 11-35.
5. Поясок Т.Б. Застосування інформаційних технологій для підвищення якості навчального процесу у ВНЗ / Т.Б. Поясок // Освіта Донбасу. – 2012. – № 1 (150). – С. 22-27.

Захарчин Р.М., Захарчин Н.Г. Доминирующая роль преподавателя в реализации программ дисциплин в условиях субъект-субъектной организации учебного процесса

Рассмотрена роль преподавателя в организации учебного процесса. Предложен анализ подготовки преподавателя в контексте потребности синтеза новейших подходов во время обучения и доминирования позиции преподавателя при моделировании учебного процесса. Отмечена необходимость внедрения практической и интерактивной составляющей в процесс реализации учебных программ в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: доминирующая роль преподавателя, учебный процесс, студент, высшее учебное заведение, учебная дисциплина.

Zaharchyn R.M., Zaharchyn N.G. The dominant role of the lecturer in the realization process of the disciplines in terms of subject-subjective organization of the educational process

The article examines the role of the lecturer in the educational process organization. The analysis of a lecturer training in the context of the needs of the synthesis of recent approaches during training and the dominance of the lecturer's position in the modeling of learning activities are suggested. The necessity of introduction of practical and interactive component in the process of educational programs realization in the institutions of higher education is emphasized.

Keywords: the dominant role of the lecturer, educational process, student, the institution of higher education, discipline.