

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ

У статті визначено критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму за результатами констатувального етапу експерименту.

***Ключові слова:** критерії професійної культури, рівні сформованості професійної культури.*

Важливим чинником розвитку економіки України, подолання кризових явищ у фінансовому секторі є реформування підготовки фахівців економічного профілю й модернізація системи професійної освіти загалом, відповідно до міжнародних стандартів. Інтеграція в Європейський освітній простір, орієнтація на економічні системи розвинутих країн світу зумовили появу нових вимог щодо формування готовності студентів економічних спеціальностей та менеджменту до майбутньої професійної діяльності. Разом з тим шаблонне запозичення європейських інновацій може спричинити ігнорування вітчизняного досвіду професійної економічної освіти, в якому є чимало позитивних рис. Протягом останніх років все більша роль у підготовці економістів відводиться формуванню професійної культури.

Отже, актуальність дослідження проблеми формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму зумовлена низкою чинників: недостатнім рівнем сформованості професійної культури випускників економічних навчальних закладів, що суттєво впливає на загальний рівень їх підготовки до виконання професійних функцій; необхідністю удосконалення навчально-виховного процесу у контексті його практичної спрямованості, потребою підвищення рівня загальної культури студентів загалом і професійної, зокрема.

Мета дослідження полягає у розробці та обґрунтуванні критеріїв та рівнів сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму.

Враховуючи те, що узагальненим критерієм професійної культури фахівця будь-якого профілю можуть розглядатися результати його практичної діяльності, обґрунтування критеріїв, показників та рівнів професійної культури у майбутніх менеджерів туризму, доцільно здійснювати через систему об'єктивних і суб'єктивних характеристик управлінської праці.

В якості об'єктивних характеристик виступають мета та завдання управлінської діяльності, її структура, коло проблем, які розв'язуються управлінцем і виконання ним професійних функцій з метою досягнення цілей.

За допомогою діяльнісно-рольових характеристик та суб'єктивно-діяльнісних якостей і властивостей, які необхідні для виконання управлінцем професійних функцій, представлена суб'єктивна сторона управлінської праці. Вона проявляється в професійних знаннях, професійних уміннях та навичках, індивідуально-психологічних особливостях, професійній позиції управлінця.

Визначення рівня сформованості професійної культури майбутнього управлінця можливе за наявності чіткої критеріальної бази, а саме розкриття змісту понять “критерій”, “показник”, “рівень”.

Під поняттям “критерій” З. Курлянд розуміє мірило оцінки, судження, умову, яка необхідна для прояву чи існування процесу або явища. Він вважає, що розгля-

даючи певну досліджувану величину необхідно окреслити не тільки її ознаки, а й критерії, які визначають прояв цієї ознаки в розглядуваному процесі чи явищі [5, с. 9].

У роботах Н. Кузьміної та В. Сластьоніна [7] описуються принципи відбору критеріїв, які можна представити у вигляді певної системи: об'єктивність вибору; адекватність (оцінка того явища, яке хоче оцінити експериментатор); нейтральність стосовно досліджуваних явищ; порівняння; змістовність; стійкість.

Критерій визначено як провідну ознаку, за якою одне рішення вибирається з безлічі можливих [4, с. 28].

Вивчаючи критерії професійної культури Й. Ісаєв визначав їх аналізуючи системне розуміння культури та її структурних та функціональних компонентів. Формування культури спеціаліста він вбачав в процесі професійно-творчої самореалізації особистості майбутнього фахівця [2].

На думку Й. Ісаєва критерії повинні розкривати основні закономірності розвитку та формування особистості; за допомогою критеріїв повинні встановлюватися зв'язки між усіма компонентами досліджуваної системи; якісні показники повинні виявлятися в єдності з кількісними. Як загальний показник розвиненості культури особистості зазначається міра різнобічної творчої активності [2].

На нашу думку, критерії являють собою властивості, якості та ознаки об'єкта, що вивчається, за допомогою яких можна спостерігати за його розвитком, рівнем функціонування та станом.

Показники являють собою якісні та кількісні характеристики сформованості певного критерію [3].

С. Овчаров [6] вказує, що критерії необхідно відрізнити від показників ефективності навчально-виховного процесу. Критерій є основою для оцінки ефективності, а показник є вимірювальною процедурою і свідчить про ступінь і характер прояву ефективності у відповідності з даним критерієм. Декілька різних показників можуть відповідати одному критерію.

Під поняттям “рівень” розуміється відображення діалектичного характеру процесу розвитку, що дає можливість пізнати предмет у всьому різноманітті його властивостей, відносин та зв'язків [1].

Поняття “рівень” відображає співвідношення “вищих” та “нижчих” ступенів розвитку структур будь-яких об'єктів, процесів. Існує багато підходів до визначення рівнів культури фахівця.

На думку Й. Ісаєва, помилково було б вважати, що всі особистості, групи, соціуми опановують професійну культуру однаково. Ступінь оволодіння професійною майстерністю, освоєння наукових знань, глибина інтеріоризації особистістю духовних цінностей загальної культури та інші фактори визначають рівень сформованості професійної культури, як особистісної парадигми, так і соціального феномена. Для визначення рівнів сформованості цього соціально-педагогічного явища в науці немає єдиних критеріїв, хоча незважаючи на всю множинність підходів, можна виділити спільне – соціально-творчу спрямованість і гуманістичну наповненість феномена на будь-якому рівні його реалізації.

На нашу думку, професійна культура за своїм змістом не може значно розходитися у викладача вищого навчального закладу та майбутніх менеджерів туризму тому, що вони покликані здійснювати управлінську діяльність, проте може відрізнитися наповнюваність її компонентів відповідно до тих завдань, які вирішують майбутні менеджери туризму в процесі управлінської діяльності, яка має свою специфіку. Таким чином, критерії сформованості професійної культури майбутніх

менеджерів туризму, ми виділяємо наступні: ціннісне ставлення студента до управлінської реальності, технолого-управлінська готовність майбутніх управлінців та їх творча активність. Дані критерії відповідають структурним компонентам професійної культури, тобто відображають структуру досліджуваного явища.

Мотиваційний критерій характеризується сукупністю мотивів і потреб, які спонукають майбутнього менеджера туризму до формування власної професійної культури та ставлення до неї як до професійно-необхідної у майбутній діяльності

Показником мотиваційного критерію є інтерес до професійної управлінської діяльності, бажання працювати управлінцем, мотивація досягнення успіху в управлінській діяльності; прагнення до професійного саморозвитку та самовдосконалення в рамках управлінської підготовки; усвідомлення значущості професійної культури для успішної професійної діяльності; позитивна мотивація вдосконалення рівня професійної культури; інтерес до професійної управлінської діяльності; сформованість ціннісних орієнтацій, які визначають ціннісне ставлення особистості до обраної професії, наявність загальнолюдських цінностей і цінностей професійної самореалізації.

Когнітивний критерій формування професійної культури майбутнього менеджера туризму характеризується знанням про сутність професійної культури, усвідомлення її значущості під час підготовки майбутнього менеджера туризму у позааудиторній діяльності вищого навчального закладу, володіння системою знань, необхідних для успішного формування професійної культури та ступеню розуміння сутності та структури професійної культури.

Показниками даного критерію є: володіння професійно-важливими знаннями про сутність та структуру професійної культури її форми та види; здатність до логічних висновків, генерування та використання нової інформації про управління. До основних груп знань когнітивного критерію відносяться: фахові знання – знання історії розвитку культури та професійної культури у філософії, педагогіці та психології, знання основ формування культури та професійної культури її основних складових та її ролі в формуванні особистості спеціаліста; спеціальні, нормативно-правові та технологічні.

Операційно-діяльнісний – сукупність професійних умінь (гностичних, комунікативних, організаторських, проєктивних, конструктивних, управлінських), активне використання управлінських технологій в професійній діяльності, як засобу пізнання та розвитку професійної культури, самовдосконалення та творчості.

Показниками операційно-діялісного критерію виступають: здатність застосовувати набуті інтегровані управлінські знання, уміння, досвід для розв'язання фахових задач; уміння оптимально вибирати для вирішення професійних і навчальних завдань управлінські засоби і оптимізація професійної діяльності через використання управлінських знань і умінь; творчий стиль професійної діяльності, що виявляється в активній навчально-пізнавальній діяльності, розвинутому творчому мисленні отримання задоволення від професії, що набувається, готовність до виявлення професійної культури в діяльності; гуманізм; альтруїзм; творчість; комунікативність; мобільність; креативність; сформованість системи загальноуправлінських вмінь (гностичні, комунікативні, організаційні, проєктивні, конструктивні, управлінські).

Рефлексивний – здатність адекватно оцінювати власну діяльність; розуміння власної значущості в колективі та розуміння результатів своєї діяльності та

відповідальності за неї; прагнення до самовдосконалення, креативності для вирішення професійно-важливих завдань.

Показники: уміння самовиражатися і реалізуватися у професійній діяльності; здійснювати творчий підхід до аналізу ситуацій в різних умовах; контроль та оцінка себе у професійній діяльності; організувати власну самоосвіту, саморозвиток.

Аналіз якісних критеріїв і показників, що характеризують професійну культуру менеджера туризму створює передумови переходу до кількісних характеристик.

З метою комплексної оцінки діяльності студента нами був узагальнений фактичний матеріал за критеріями і показниками. У зв'язку з цим виникла потреба чітко виділити межі рівнів сформованості професійної культури. Ми виокремлюємо чотири рівні сформованості професійної культури. На нашу думку, даний підхід є доцільним, оскільки вони є відносними величинами (два з них ілюструють крайні межі вираження професійної культури – високий і низький), а відтак є потреба у визначенні достатнього та середнього рівнів відповідного педагогічного явища, які повинні виражати проміжні показники вище згаданих нами критеріїв. Окреслимо детальніше сутність кожного рівня.

Низький рівень характеризується несформованістю професійних намірів незадоволеністю вибором професії слабким усвідомленням цілей формування професійної культури; відсутність знань та вмінь для розв'язання управлінських ситуацій, що виникають у процесі професійної практичної підготовки; формальністю та байдужістю до пошуку способів розв'язання управлінських ситуацій; не вміння прогнозувати результати своєї діяльності та нести відповідальність за неї.

Середній рівень визначається: нестійким відношенням майбутніх менеджерів до управлінської діяльності, коли завдання і цілі діяльності не є орієнтиром, а визначаються у загальному вигляді; епізодичним проявом інтересу до професійної діяльності, мотиви формування професійної культури розходяться з можливостями; невмінням використовувати наявні знання для формування професійної культури, про те дещо вища оцінка ролі спеціальних та технологічних знань у формуванні професійної культури. Майбутні менеджери туризму, на даному етапі здатні розв'язувати завдання, які вимагають планування професійної діяльності, передбачення наслідків, проте без врахування специфіки майбутньої професійної діяльності, пошук нових рішень виникає у стандартних ситуаціях, тобто відбувається перехід від репродуктивних до пошукових форм мислення.

Достатній рівень відрізняється усвідомленням майбутнім управлінцем своїх дій та можливостей, прагненні до прийняття рішень, розвиненою суб'єктивною позицією, при використанні існуючого досвіду, здатен до внесення певних корективів; наявністю інтересу до професійної діяльності, розумінням її значущості, але цілі формування професійної культури не чіткими. Оволодіння професійно важливими знаннями й уміннями, розвиток професійно важливих якостей виявляється не в повній мірі, основою дій є професійно вироблені навички. Студенти володіють знаннями на рівні відтворення, вони вільно володіють навчальним матеріалом, сутнісними характеристиками явищ, що досліджуються, під час розв'язання професійних завдань застосовують систематизовані знання з управління.

Високий рівень формування професійної культури майбутнього менеджера туризму передбачає наявність творчості у діяльності, управлінець вміє знаходити рішення у нестандартних ситуаціях, розв'язувати складні завдання, постійно оновлювати свої знання та приймати рішення з врахуванням можливих наслідків своїх дій, прагне до самовдосконалення, самовираження в професійній діяльності,

вміє об'єктивно оцінювати власні можливості, володіє способами самодіагностики та самоконтролю. У майбутніх управлінців наявний високий рівень професійних та загальнокультурних знань, усвідомлено їхня значущість у здійсненні професійно-культурної діяльності. Високий рівень характеризується підвищенням інтересу до професійної управлінської діяльності в системі ціннісних орієнтацій, самостійністю, рефлексією, усвідомленням цілей професійної діяльності, високим рівнем знань, також поєднання особистісних та управлінських інтересів та потреб у структурі особистості. Студент вміє планувати, організовувати та здійснювати значне коло професійних завдань, сформовані уміння розв'язувати нестандартні професійні завдання, є виявлення значного кола ознак професійної культури. Достатньо розвинута та адекватна самооцінка, добре співвідносяться власні можливості з вимогами професії, виявляється здатність до особистої рефлексії, самооцінка дозволяє будувати перспективні професійні плани.

Отже, в результаті дослідної роботи було виділено критерії, рівні та показники професійної культури майбутнього менеджера туризму. Сформованість мотиваційного критерію оцінюють завдяки встановленню рівня розвитку професійної спрямованості, ідентичності, бажанню до самовдосконалення та самореалізації в сфері туризму. Когнітивний критерій характеризується рівнем професійно-важливих знань про сутність та структуру професійної культури, її форми та види, а сформованість операційно-діяльнісного критерію визначатиметься рівнем творчого стилю професійної діяльності, та самоусвідомлення себе в професійній діяльності є показником рефлексивного критерію.

Проаналізовані нами критерії, показники та рівні професійної культури майбутнього менеджера туризму дають можливість перейти до кількісного встановлення наявного рівня сформованості професійної культури майбутніх спеціалістів в туристичній галузі, що є напрямом ниших подальших досліджень.

1. Банько Н. А. Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента профессиональной подготовки менеджеров: [монография] / Н. А. Банько. – Волгоград: ВолгГТУ, 2004. – 75 с.
2. Исаев И. Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы: [учеб. пособ.] / И. Ф. Исаев; [Московск. пед. гос ун-т; Белгородск. гос. пед. ин-т]. – М.; Белгород: [б. и.], 1993. – 219 с.
3. Калінін В. О. Педагогічна технологія “діалог культур” як засіб формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови: Монографія / За заг. ред. проф. О.А. Дубасенюк. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – 276 с.
4. Кузьмина Н. В. Методы системного педагогического исследования: [учеб. -метод. пособ.] / Кузьмина Н. В. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. – 172 с.
5. Курлянд З.Н. Професійна усталеність вчителя – основа його педагогічної майстерності. – Одеса, 1995. – 160 с.
6. Овчаров С. М. Індивідуально-диференційований підхід у професійній підготовці майбутніх учителів інформатики: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Овчаров Сергій Михайлович. – Полтава, 2004. – 228 с.
7. Слостенин В. А. Формирование профессиональной культуры учителя: учеб. пособ. / Слостенин В. А. – М.: Изд-во МПГУ, 1993. – 175 с.

The article deals with the study of criteria, indicators and levels of formation of professional culture on the basis of verifying experiment.

Key words: *criteria for a professional culture, the levels of formation of a professional culture.*