

УДК 378.011/3-051:[388.488.2:640.43]

Ю. В. Безрученков, Г. П. Щука

**ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ
ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
СФЕРИ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА**

Зростаючий рівень конкуренції в ресторанному господарстві, вимогливість споживачів та роботодавців висувають підвищені вимоги до якості обслуговування, що знаходить відображення у зростанні потреби у компетентних спеціалістах, здатних надавати послуги на рівні світових стандартів, адаптуватися до умов змінного соціально-економічного середовища, оперативно та творчо вирішувати професійні завдання.

Вітчизняна професійна освіта зробила значні кроки в напрямку забезпечення сфери ресторанного господарства висококваліфікованими кадрами: започатковано новий напрям підготовки, введено в дію галузеві освітні стандарти, розроблено освітньо-кваліфікаційні характеристики майбутнього фахівця, визначено загальноосвітні та професійні компетентності, які необхідно йому набуті за період навчання і т.д. Введення компетентнісного підходу до визначення змісту освіти та організації навчального процесу, безсумнівно, прогресивне явище, яке на сьогодні ускладнюється відсутністю методики визначення рівня сформованості тієї чи іншої компетентності.

Це доволі актуальне питання ґрунтовно досліджується як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями такими як Т. Пархоменко, С. Гаркуша, І. Зимня, С. Калашніков, Р. Бадер, Д. Аертенс та інші, проте підготовка фахівців кожної галузі має свою специфіку, яку необхідно враховувати під час визначення змісту освіти, організації навчального процесу, визначення професійних компетентностей майбутніх фахівців тощо. Проблеми професійної підготовки кадрів для сфери готельно-ресторанного господарства розглядається у наукових трудах В. Линн, К. Стародуб, С. Байлік, В. Квартальнов, М. Курдакова, А. Віндюк, В. Федорченко, М. Райлі, А. Саак та інших, проте методика визначення рівня сформованості їхньої професійної культури до цього часу залишається не розроблена.

У зв'язку з надзвичайною практичною значимістю цієї проблеми та відсутністю відомих нам досліджень даної тематики звернемося до визначення рівня сформованості професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства.

Щоб проаналізувати стан сформованості професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства необхідно встановити рівні розвитку цього феномену у студентів, тобто кількісне та якісне виявлення й зміни професійної культури в цілому та кожного з її компонентів.

Поняття «рівень» відображає діалектичний характер процесу розвитку, що дозволяє багатобічно зрозуміти предмет дослідження, всі його властивості, зв'язки й відносини. Це поняття застосовується для відображення послідовності змін, де наступні сходинки стану предмету являють собою більш великі за ступенем організації порівняно з однією чи декількома попередніми сходинками.

Оскільки професійна культура є інтегративною якістю особистості, свідченням високого розвитку її професіоналізму, Традиційно визначають три рівні сформованості професійної культури: репродуктивний (низький), частково-ініціативний (середній), творчий (високий). Рівень розвитку професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства можна визначити як суму рівнів розвитку мотиваційно-ціннісного, діяльнісного та когнітивного компонентів професійної культури цих .

Вважаємо, що наведене теоретичне підґрунтя дає можливість визначити показники та рівні сформованості кожного з компонентів професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства.

Сформованість мотиваційно-ціннісного компоненту є відправною крапкою існування професійної культури майбутнього фахівця, так як цей феномен не може виникнути поза мотиваційної сфери студентів. Тобто рівень її розвитку буде визначати й міру усвідомлення цієї культури та її результативність. Як свідчить практика, професійна культура, перш за все, пов'язана зі спрямованістю, яка характеризується у педагогії й психології по-різному, але загальним у її розумінні є те, що спрямованість відображає «залежність характеру й ефективності діяльності, поведінки й вчинків людини, її позиції від рівня розвитку й спрямованості її потреб (інтересів, схильностей, мотивів)» [1, с. 97]. Вже обираючи професію, людина визначає той вид діяльності, в процесі якої вона зможе задовольняти потребу у визнанні й самоствердженні, реалізувати свої життєві плани.

Саме спрямованість, яка спирається на певні здібності до обраного фаху, обумовлює вибір професійних ідеалів, формування професійних планів, самоаналіз, самооцінку й вимогливість особистості до себе, виступає провідним мотивом навчання, який стимулює пізнавальну діяльність студентів. Відповідно до цього одним з критеріїв, що характеризуватимуть сформованість мотиваційно-ціннісного компоненту, буде ***рівень професійної спрямованості***.

Досліджуючи сутність професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства, можна встановити, що важливим аспектом цього феномену є сформованості ціннісних орієнтирів, які визначають ціннісне відношення особистості до обраної професії, наявність загальнолюдських цінностей й цінностей професійної самореалізації, свідчать про розуміння студентом цінності ресторанних послуг для суспільства в цілому та кожного з його членів, готовності до

виявлення особистої ініціативи й подальшого професійного зростання. Саме ці складники ціннісних орієнтацій дають можливість сформувати у майбутніх фахівців ресторанної індустрії потреби в удосконаленні професійної діяльності, яка у майбутньому полягатиме у покращенні якості рівня сервісу й підвищенні ефективності ресторанного господарства.

Спрямованість на якісну професійну діяльність організує майбутнього фахівця на пошук, оцінку, вибір й проектування професійно-ціннісних орієнтацій для щоденної, у тому числі й навчально-пізнавальної, діяльності. Професійно-ціннісні орієнтації як результат характеризуються широким колом знань у сфері ресторанного господарства, які стають фундаментом для професійного самовдосконалення, емоційної впевненості у правильності обраного напрямку діяльності. Все це надає нам підставу визначити наступний критерій оцінювання сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства – ***рівень професійної ідентичності***.

Також критерієм, який визначатиме сформованість мотиваційно-ціннісного компоненту, на наш погляд, є ***рівень сформованості професійно важливих якостей особистості*** майбутнього фахівця. Під професійно важливим якостями Е. Зеер [2] та А. Маркова [3] розуміють багатофункціональні психологічні якості особистості, які впливають на продуктивність професійної діяльності. Науковці вказують, що для кожної професії існує своя група професійно важливих якостей, які певним чином формують професійний портрет. Для фахівців сфери ресторанного господарства, які пов'язані з обслуговуванням людей та керівництвом персоналом, наявність професійно важливих якостей забезпечує продуктивність професійно-культурної діяльності у сфері міжособистої взаємодії «людина-людина».

Таким чином, до критеріїв, які дозволяють визначити рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту можна віднести:

- рівень професійної спрямованості, що виражено у схильності до сервісної та ресторанної діяльності, сформованості уявлення про діяльність у ресторанній індустрії, наявності мотивів до оволодіння професією, подальшої професійної діяльності та досягнення професійної культури;
- рівень професійної ідентичності, який свідчить про ціннісне відношення до професії, усвідомлення її значущості для суспільства, позитивного відношення до себе як майбутнього фахівця у сфері ресторанного господарства, готовності до професійного зростання та активної творчої діяльності;
- рівень сформованості професійно важливих якостей особистості, який передбачає сформованість моральних якостей особистості, необхідних для ефективної міжособистісної професійної взаємодії, активного та самостійного освоєння способів

культурозасвоєння та культуротворення, оцінювання власної професійно-культурної діяльності крізь призму високих моральних якостей, культурних цінностей та норм.

Нами було виявлено, що професійна культура фахівців сфери ресторанного господарства потребує значного знаннєвого підґрунтя, яке виходить за межі суто професійних знань, умінь й навичок і вимагає наявності системи знань про професійну культуру фахівця ресторанної індустрії, її зміст, типи та рівні. На підставі цього більшість науковців, які досліджують сьогодні проблеми формування у студентів професійної культури, вважають необхідним оцінювати сформованість когнітивного компоненту професійної культури за допомогою встановлення **рівнів професійної компетентності**.

Ми поділяємо цю позицію, оскільки інтегральним критерієм, який характеризує процесуальний аспект особистісно-професійного розвитку, виступає саме професійна компетентність. Професійна компетентність визначає освітню сферу, професійні характеристики якої відбивають здібності й якості особистості, що, в свою чергу, обумовлюють внутрішні можливості зростання професійної культури, а набуті професійні знання й уміння фахівця визначають потенційні характеристики цього зростання.

Згідно до цього когнітивний компонент професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства можна визначити рівнем сформованості професійної компетентності, яка свідчить про засвоєння загальнокультурних та специфічних професійних знань про принципи функціонування ресторанного господарства, умінь прийняття та реалізації організаційно-управлінських рішень з метою ефективної сервісної діяльності.

Таблиця 1.1

Критерії, показники та рівні сформованості когнітивного компоненту професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного

Рівні	Критерії та показники сформованості
	Професійна компетентність
Репродуктивний (низький)	Загальнокультурні та професійні знання на рівні фактів, відсутнє загальне розуміння значення професійної культури, життєвий досвід слабо пов'язаний з професійними знаннями й досвід їх професійного використання забезпечують тільки низький рівень професійно-культурної діяльності; навчально-пізнавальна діяльність здійснюється тільки під впливом та за участю викладача.
Частково-ініціативний (середній)	Виявляється самостійність у набутті професійно значущих знань, але при частковому стимулюванні з боку викладача; навчально-пізнавальна діяльність спрямована на самоосвіту, у набутті професійного досвіду виявляється ініціатива, хоча при цьому виникають труднощі при розв'язанні професійних

Продовження табл. 1.1

	завдань середнього рівня складності; наявні можливості до проблемно-пошукової діяльності з метою набуття професійної культури.
Творчий (високий)	Наявний високий рівень професійних та загальнокультурних знань, усвідомлено їхня значущість у здійсненні професійно-культурної діяльності; виявляється постійна активність та значна творчість у навчально-пізнавальній діяльності та набутті професійного досвіду, при цьому значна частина професійних завдань може вирішуватись самостійно; ведеться самоосвіта та саморозвиток.

Встановлення рівня сформованості діяльнісного компоненту тільки на перший погляд не викликає труднощів. Однак рівень професійних умінь є не тільки практичним втіленням теоретичних загальнокультурних та професійних знань, але й продуктивним їх застосуванням у навчально-пізнавальній діяльності, набутті досвіду професійної діяльності та здійсненні міжособистісної та професійної взаємодії на високому рівні професійної культури. При цьому майбутній фахівець повинен мати змогу оцінити самостійно свої можливості щодо розв'язання професійних завдань, рівня сформованості власної культури спілкування та професійної культури, а також знайти шляхи та засоби професійного та культурного зростання.

Відповідно до цього сформованість діяльнісного компоненту буде визначається такими критеріями та показниками, як:

- рівень творчого стилю професійної діяльності, що виявляється у активній навчально-пізнавальній діяльності, розвинутому творчому мисленню, сформованості індивідуальних технологій розв'язання професійних завдань, отримання задоволення від набуття професії та практичного застосування професійних знань, готовності до виявлення професійної культури у діяльності;

- рівень комунікативної діяльності, що передбачає на підставі наявних комунікативних знань та умінь здійснення ефективної професійної та міжособистісної взаємодії і виявлення розвинутої культури спілкування;

- рівень сформованості рефлексивно-оцінної діяльності, який передбачає можливість до адекватної самооцінки власної професійної діяльності та розвитку професійної культури, знаходження шляхів до самовдосконалення та реалізації потреб самоактуалізації у професії.

Для визначення рівня сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства ми використовували адаптовані до нашого дослідження методики Т. Ільїної, А. Реана, В. Якуніна [4], Н. Кузьминої, В. Ядова [5], М. Рокич [6]. Завдяки означеним методиками ми намагались виявити мотивацію навчання у ВНЗ, основні мотиви

навчальної діяльності, мотиви вибору професії та ціннісні орієнтації студентів.

Дослідження мотивації навчання у ВНЗ за методикою Т. Ільної засвідчило, що для студентів контрольної та експериментальної груп домінуючими є мотиви отримання професії. Втім, якщо студенти експериментальної групи можливість стати висококваліфікованими фахівцями пов'язують з отриманням глибоких та різнобічних професійних знань, то для студентів контрольної групи, характерні такі аспекти навчання у ВНЗ, як схвалення оточення та отримання стипендії.

Таблиця 1.2

Критерії, показники та рівні сформованості діяльнісного компонента професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства

Рівні	Критерії та показники сформованості		
	Творчий стиль професійної діяльності	Комунікативна діяльність	Рефлексивно-оцінна діяльність
Репродуктивний	Навчально-пізнавальна діяльність носить переважно репродуктивний характер, не простежується бажання займатися пошуковою діяльністю, труднощі при виборі теми самостійної роботи чи самостійному розв'язанні стандартних завдань невисокого рівня складності, виявлення ознак професійної культури майже відсутнє.	Не сформована комунікативна компетентність, знання про культуру спілкування майже відсутні, мовна виразність відсутня, рівень взаємодії з іншими студентами розглядається як допомога, очікує спонукання та допомогу викладача.	Дії самооцінки не сформовані, спостерігають дві крайнощі – завищена або занижена професійна самооцінка, слабо усвідомлені власні здібності та можливості, предметна рефлексія пов'язана з оцінкою викладача.
Частково-ініціативний	Навчально-пізнавальна діяльність носить переважно пошуковий характер, приймає участь у проблемно-пошуковій діяльності, займається самоосвітою не систематично, приймає епізодичну участь у науково-дослідній та проектній діяльності, при	Недостатня сформованість комунікативної компетентності, має запас знань з культури спілкування, мовна виразність розвинута, рівень взаємодії з іншими	Виявляється здатність до самооцінки близької до адекватної при певному стимулюванні зовні, співвідносяться власні можливості із

Продовження табл. 1.2

	виборі теми самостійної роботи орієнтується на загальновідомі, добре висвітлені в літературі проблеми, іноді виникають труднощі при розв'язанні стандартних завдань, є певне виявлення ознак професійної культури	студентами розглядається через регуляцію впливів	зовнішніми видимими вимогами професії, здатність до самокритичності в ситуаціях зовнішнього тиску.
Творчий	Навчально-пізнавальна діяльність носить суб'єктивний характер, активно приймає участь у творчій проектній діяльності, займається самоосвітою та саморозвитком, активно займається науково-дослідною та проектною діяльністю, вміє планувати, організовувати та здійснювати значне коло професійних завдань, сформовані вміння розв'язувати нестандартні професійні завдання, є виявлення значного кола ознак професійної культури	Комунікативна компетентність сформована добре, наявні глибокі знання з культури спілкування та певний досвід професійного спілкування, мовна виразність відмінна, рівень взаємодії з іншими студентами та викладачами розглядаються через підтримуючі впливи та відносини.	Достатньо розвинута та адекватна самооцінка, добре співвідносяться власні можливості з вимогами професії, виявляється здатність до особистої рефлексії, самооцінка дозволяє будувати перспективні професійні плани.

Метою застосування адаптованої методики А. Реан та В. Якуніна було встановлення провідних мотивів навчальної діяльності майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства. Провідними мотивами навчальної діяльності майбутніх фахівців ресторанного господарства було обрано: необхідність стати висококваліфікованим фахівцем; отримати диплом; успішно продовжити навчання на старших курсах; успішно навчатися, скласти сесію на «добре» та «відмінно»; відчувати на виробничій практиці себе впевнено; набути глибоких та міцних знань; бути постійно готовим до наступних занять; отримати у майбутньому високий дохід завдяки набутим знанням; не відставати від однокурсників; забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності; досягти високих результатів у сфері ресторанного бізнесу; знайти та розпочати працювати за фахом ще у період навчання; бути прикладом для сокурсників; отримати схвалення від батьків та педагогів;

запобігти догани та покарання за погане навчання; отримати інтелектуальне задоволення.

Проведене дослідження вказало на основні напрямки ефективного формування професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства. Перш за все, це перетворення навчального процесу на культурно-освітній. Організація такого процесу у вищому навчальному закладі – це центральна проблема сучасних досліджень, оскільки її розв'язання безпосередньо пов'язано з розвитком мотивації студентів до навчання та оволодіння професією, створенням підґрунтя для професійно-ціннісних орієнтації особистості майбутнього професіоналу, розвитку професійних інтересів, формування професійно-творчої активності студентів та їх професійної культури.

Створення культурно-освітнього процесу пов'язується нами з включенням студентів у навчально-пізнавальну діяльність, під час якої знання перетворюються у систему професійних дій; студентами освоюються інтерактивні знання та уміння, набуваються навички комунікативної взаємодії, можливість працювати індивідуально та у групі. Також перспективним є залучення до участі у навчальному процесі представників закладів ресторанного господарства.

Отже, в ході дослідження було встановлено, що професійна культура фахівця сфери ресторанного господарства включає три компоненти: мотиваційно-ціннісний, діяльнісний та когнітивний. Відповідно, ефективність її розвитку визначається наявністю та сформованістю цих компонентів і має три рівні: репродуктивний (низький), частково-ініціативний (середній), творчий (високий).

Сформованість мотиваційно-ціннісного компоненту оцінюється завдяки встановленню рівня розвитку професійної спрямованості, професійної ідентичності та сформованості професійно важливих якостей особистості. Оцінювати сформованість когнітивного компоненту професійної культури можливо завдяки встановленню рівня професійної компетентності, а сформованість діяльнісного компоненту буде визначається такими критеріями та показниками, як рівень творчого стилю професійної діяльності, рівень комунікативної діяльності та рівень сформованості рефлексивно-оцінної діяльності.

Проведений аналіз планів, програм та змісту підготовки майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства, а також результати тестувань показали, що наявний навчальний процес, на жаль, не забезпечує ефективність формування професійної культури студентів. Результати дослідження свідчать про необхідність перетворення навчального процесу на культурно-освітній та упровадження певних педагогічних умов, які забезпечать ефективність формування у студентів професійної культури.

Список використаної літератури

1. Уляев С.И. Гуманитаризация образования как фактор формирования профессиональной культуры будущего специалиста : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Уляев Сергей Иванович. – Ставрополь, 2002. – 167 с. **2. Зеер Э.Ф.** Психология профессионального образования : практикум / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова. – М. : Академия, 2008. – 143 с. – (Высшее профессиональное образование : профессиональное обучение). **3. Маркова А.К.** Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с. **4. Ильин Е.П.** Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Изд. «Питер», 2006. – 512 с. **5. Ядов В.А.** Социальная идентификация личности / В.А. Ядов. – М. : Наука, 1994. – 251 с. **6. Rokeach M.** The Nature of Human Values / Rokeach M. – N. Y. : Free Press, 1973.

Безрученков Ю. В., Щука Г. П. Визначення рівня сформованості професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства

У статті проаналізовано стан сформованості професійної культури у майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства під час навчання у вищому навчальному закладі. Авторами визначено рівні та критерії сформованості професійної культури.

Ключові слова: професійна культура, професійна ідентичність, компетентність, когнітивний компонент професійної культури.

Безрученков Ю. В., Щука Г. П. Определение уровня сформированности профессиональной культуры будущих специалистов сферы ресторанного хозяйства

В статье проанализированы этапы формирования профессиональной культуры у будущих специалистов сферы ресторанного хозяйства во время обучения в высшем учебном заведении. Определены уровни и критерии сформированности профессиональной культуры.

Ключевые слова: профессиональная культура, профессиональная идентичность, компетентность, когнитивный компонент профессиональной культуры.

Bezruchenkov Y. V., Shchuka G. P. Determining the Level of Formation of Professional Culture of the Future Specialists in Restaurants

The article analyzes the formation of professional culture of the future specialists in restaurants while studying at university. The authors determined the level and criteria for formation of professional culture.

Analysis of the formation of professional culture of the future specialists in restaurants revealed the intermediate formation of professional culture of the future specialists in restaurants.

The authors noted that the creation of cultural and educational process associated with the inclusion of teaching and learning activities in which knowledge transformed into a system of professional activities, interactive student mastered the knowledge and skills acquired communicative interaction skills, ability to work individually and in a group. Also promising is the involvement in the learning process representatives of institutions restaurants.

Key words: professional culture, professional orientation, professional identity, professional competence, cognitive component of the professional culture of the future specialists in restaurants, activity component, creative style of professional activities, communicative activities, reflective-evaluative activities.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2013 р.

Стаття прийнята до друку 31.05.2013 р.

Рецензент – доктор педагогічних наук, професор Курило В. С.

УДК 378.1+379.832

А. В. Віндюк

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ГОСТИННОСТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Туризм є невід'ємною складовою світового ринку. Зважаючи на місце та роль туризму в житті суспільства, держава, створює умови для розвитку готельної індустрії. За даними Державної служби статистики України кількість підприємств готельного типу складала 1731 (2010 р.), санаторно-курортних та оздоровчих закладів – 20662 (2011 р.), а саме санаторії та пансіонати з лікуванням – 508, санаторії-профілакторії – 224, будинки і пансіонати відпочинку – 280, бази та інші заклади відпочинку – 1947, дитячі оздоровчі табори – 17703 [2].

Подальший динамічний розвиток туризму та готельної індустрії зумовлює необхідність удосконалення якості підготовки кадрів, забезпечення галузі туризму та готельного господарства фахівцями, які відповідали б міжнародним стандартам у сфері послуг.

В умовах розбудови української держави туризм та готельна індустрія стає дієвим засобом формування ринкового механізму господарювання, надходження значних коштів до державного бюджету, однією з форм раціонального використання вільного часу, проведення змістовного дозвілля.

Проблема ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців гостинності зумовлена необхідністю подолання суперечностей, які виникають між вимогами суспільства до професійної підготовки майбутніх фахівців з гостинності і їх кваліфікацією відповідно до