

Владислава ЛЮБАРЕЦЬ

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА
МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ
СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ
ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ:**

теоретичні обґрунтування

МОНОГРАФІЯ



**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ІНДУСТРІЇ
ГОСТИННОСТІ: ТЕОРЕТИЧНІ
ОБГРУНТУВАННЯ**

УДК 378
Л 93

Рекомендовано до друку:

*Вченою радою Національного педагогічного університету імені М. Драгоманова
(протокол 4 від 27.12.2018 року)*

Рецензенти:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| Мартинишин Ярослав
Миколайович | доктор економічних наук, професор, академік Міжнародної
кадрової академії, професор кафедри шоу-бізнесу |
| Терентьєва Наталія
Олександрівна | доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри
мистецьких дисциплін Чернігівського національного
педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка, |
| Маковецька Наталія
Валеріївна | доктор педагогічних наук, професор, завідувача кафедри
туризму Запорізького національного технічного університету |

Любарець В.В.

Л 93 Професійна підготовка майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності: теоретичні обґрунтування: монографія / В.В. Любарець. Суми: ПФ «Видавництво “Університетська книга”», – 2018. – 382 с.

ISBN 978-966-680-896-0

У монографії висвітлюються теоретичні і методичні підходи професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності, окреслено організаційно-педагогічні умови проектування сучасного інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти, висвітлено провідні тенденції підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності та запропоновано концептуальні положення модернізації спеціальності 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності». Видання адресується педагогічним працівникам закладів освіти, аспірантам, докторантам, а також всім, хто переймається проблемами підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності.

УДК 378

ISBN 978-966-680-896-0

© Любарець В.В., 2018

© ПФ «Видавництво “Університетська книга”»,
2018

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	7
ПЕРЕДМОВА.....	8
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	10
1.1. Феномен гостинності – продукт розвитку соціокультурного середовища	10
1.2. Психологічна характеристика особистості сучасного менеджера соціокультурної діяльності.....	27
1.3. Особливості професійної підготовки менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності.....	33
1.3.1. Кар’єра у контексті соціально-професійної мобільності менеджера СКД.....	41
1.3.2. Зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності	45
1.4. Професійна підготовка майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в зарубіжних країнах	55
РОЗДІЛ II. ПІДГОТОВКА УЧНІВ – МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ.....	69
2.1. Формування готовності учнівської молоді до професійного самовизначення	69
2.1.1. Компетентнісний підхід – орієнтир профілізації середньої освіти	69
2.1.2. Особливості соціалізації особистості в умовах інформаційно- освітнього середовища: заклад середньої освіти – заклад вищої освіти – громадська організація	75
2.2. Адаптація майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності до професійної діяльності	81
2.3. Роль особистості вчителя у процесі профілізації старшої школи	85
2.4. Правосвідомість юного покоління як необхідна умова соціокультурного середовища.....	89
2.5. Диференційований підхід в інклюзивній освіті майбутніх фахівців.....	104

РОЗДІЛ III ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОЕКТУВАННЯ СУЧАСНОГО ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	114
3.1. Інформатизація освітнього простору як важлива складова модернізації професійної освіти.....	114
3.1.1. Використання мультимедійних технологій в підготовці майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в індустрії гостинності.....	119
3.2. Інформаційно-освітнє середовище закладу вищої освіти як фактор професійно-особистісного становлення майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності	131
3.3. Роль інноваційного-освітнього середовища професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД індустрії гостинності	138
3.3.1. Електронно-освітня платформа управління навчанням – шлях до якісної освіти.....	141
3.3.2. Створення електронних підручників у інформаційно- освітньому середовищі закладу вищої освіти.....	149
3.4. Дидактичний потенціал віртуального навчального простору освітнього середовища та можливості його практичного втілення в менеджерській освіті	160
РОЗДІЛ IV. ПРОВІДНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ	170
4.1. Особливості педагогічної технології формування навичок гостинності майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності	170
4.2. Формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності	179
4.2.1. Соціокультурна компетентність як необхідна складова в екскурсійній діяльності майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності.....	179
4.2.2. Компетентність гостинності як фактор для успіху майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності	182
4.2.3. Екологічна компетентність майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в індустрії гостинності	186
4.2.4. Управлінська компетентність як необхідна складова професіоналізму майбутнього менеджера соціокультурної діяльності в індустрії гостинності	193

РОЗДІЛ V. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ СПЕЦІАЛЬНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	198
5.1. Теоретико-методичні засади модернізації спеціальності менеджмент соціокультурної діяльності.....	198
5.1.1. Крос-культурний підхід управління персоналом індустрії гостинності.....	204
5.1.2. Крос-культурні комунікації менеджерів соціокультурної діяльності.....	207
5.2. Використання технології проблемного навчання в процесі професійно-практичної підготовки майбутніх менеджерів	210
5.3. Практикум як інструмент професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності.....	221
5.4. Практикум як інструмент професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності.....	231
ВИСНОВКИ.....	242
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	246
ДОДАТКИ	287



ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ГО	–	громадська організація
ЕЗНП	–	електронні засоби навчального призначення
ЕОР	–	електронний освітній ресурс
ЕР	–	електронний ресурс
ЗВО	–	заклад вищої освіти
ЗО	–	заклад освіти
ЗСО	–	загальна середня освіти
ЗУН	–	знання, уміння, навички
ІКТ	–	інформаційно-комунікаційні технології
ІТ	–	інформаційні технології
ІОС	–	інформаційно-освітнє середовище
ІОТ	–	інноваційні освітні технології
НУШ	–	Нова Українська школа
ПК	–	персональний комп'ютер
СКД	–	соціокультурна діяльність
СКС	–	соціокультурна сфера



ПЕРЕДМОВА

Для України проблема вдосконалення системи підготовки менеджерів соціокультурної діяльності (СКД) має особливе значення для індустрії гостинності у зв'язку з тим, що вона включає в себе різні сфери діяльності людей: готельний і ресторанний бізнес, туризм, екскурсійну та анімаційну діяльність, дозвілля, розваги, організацію виставок і проведення різних наукових конференцій.

У міру здійснення соціально-економічних реформ, демократизації суспільних відносин зростає роль професійної освіти, під час якої відбувається розвиток особистості – головного суб'єкта, який бере участь в удосконаленні всього суспільного життя.

Попит на професійно підготовлені кадри перевищує пропозицію тому, що розвиток внутрішнього та в'їзного туризму вимагає наявності менеджерів високої кваліфікації. Проте проблема полягає не в тому, що підготовка фахівців для індустрії гостинності переважно спрямована на технологів і готельєрів.

Не охопленим залишається дозвіллева та анімаційна ніша індустрії гостинності, яку неодмінно повинні заповнити менеджери СКД. Освітнє середовище менеджерів СКД для індустрії гостинності перебуває на стадії становлення й передбачає розв'язання дуже складних завдань, враховуючи багатогалузевість гостинної індустрії та її багатодисциплінарну структуру. Освітній процес має бути гнучким, мобільним, щоб у короткі терміни реагувати на будь-які зміни в індустрії розваг і гостинності, стяти однією з найприбутковіших сфер національної економіки.

Отже, актуальність проблеми адаптації змісту освіти шляхом уведення додаткової спеціалізації «Менеджмент індустрії гостинності» за напрямом підготовки 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» викликана сучасними потребами на ринку індустрії гостинності висококваліфікованих менеджерів СКД.

Метою роботи стало здійснення аналітичного огляду особливостей підготовки майбутніх менеджерів СКД до професійної діяльності в індустрії гостинності, розкриття професійної важливості менеджерів СКД в індустрії гостинності. Під час проведення дослідження було використано низку методів: теоретичні (індукція та дедукція, аналіз, узагальнення та систематизація джерельної бази, поетапна проблема, порівняльна), емпіричні (спостереження, опитування, тестування), статистична (статистичне опрацювання емпіричних даних для формулювання висновків), експериментальна (практична перевірка ефективності впровадження мультимедійних технологій у освітній процес професійної підготовки майбутніх фахівців менеджерів СКД для індустрії гостинності).





РОЗДІЛ. I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Феномен гостинності – продукт розвитку соціокультурного середовища

Економічні та соціальні перетворення, що відбуваються сьогодні в Україні, набувають освітнього значення. Проблема розвитку духовності у молодого покоління привертала увагу різних вчених в галузях гуманітарних наук: філософії (В. Андрющенко, Н. Богданова [27], Л. Губерський, М. Михальченко [6], І. Бех [14], Н. Іордакі [104], І. Зязюн [94], Н. Кочубей [136]), соціології (О. Беспалько, І. Зверєва, Р. Додонов та В. Додонова [70], А. Капська [107]), психологів (М. Лукашевич [161], А. Личко [152], А. Маслоу [191], Е. Помиткін . [231], Р. Фрейджер [295], З. Фрейд [294], К. Юнг [316]), культурологів (О. Мерлянова [200], А. Поплавська [232], Г. Шевченко [307]) і, звісно, педагогів (Л. Виготський [46], К. Дубич [75], Л. Цибулько [297], Н. Флегонтова [219]). Саме з професійною, науково-теоретичною та практичною (освітньою, виховною, організаційною) діяльністю педагогів суспільство завжди пов'язує перспективи на забезпечення «відтворення та зміцнення соціальних культурно-духовних цінностей у свідомості, почуттях та різноманітній діяльності, формах поведінки дітей» [292, с. 8], підлітків, юнацтва, молоді.

Напрямок України на євроінтеграцію потребує якісної та досконалої

підготовки конкурентоспроможних професіоналів на міжнародному ринку праці [6]. Зокрема, сучасний стан соціально-економічного розвитку суспільства, нові вимоги роботодавців до рівня професіоналізму майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності (СКД) посилюють значущість гостинності – складової змісту їх професійної підготовки, що спрямована на організацію дозвілля.

Підвищений інтерес до дослідження дозвілля визначається також змінами змісту і структури вільного часу, у зв'язку з соціокультурними перетвореннями в країні: трансформації цінностей української молоді, розвитку соціальної інфраструктури, розвитку індустрії гостинності, появи інформаційних технологій.

Організатором дозвілля, яке є важливою часткою індустрії гостинності, є менеджер СКД, Управління дозвіллям порівняно нова задача для соціальної науки і суспільної практики. У зв'язку з нею постає, перш за все, питання про можливість і доцільність цієї діяльності. Дозвілля є, за своєю сутністю, явищем спрямованим на задоволення особистих схильностей і інтересів. Зміст дозвілля, хоча і обумовлюється характером, схильностями та вибором людини, він досить жорстко детермінується характером навколишнього соціокультурного середовища.

Дозвілля – це зона активного спілкування, яка задовольнить потреби особистості у комунікаціях. Форми дозвілля як самодіяльне об'єднання за інтересами, масові свята – сприятливе середовище для усвідомлення себе як особистості. Організація дозвілля спрямовується на об'єднання відпочинку і праці. В сучасному суспільстві дозвілля включає і освітні види діяльності, участь в громадських роботах, виховних заходах, волонтерство та інші.

Основними характеристиками дозвілля можна виокремити такі ознаки:

- має яскраво виражені фізіологічний, психологічний і соціальний аспекти;
- добровільний вибір форм і рівень активності;
- передбачає не регламентовану, а вільну творчу діяльність;
- формує і розвиває особистість;
- допомагає особистості самовиражатись та самостверджуватись через вільно вибрані дії;
- формує потребу у свободі і незалежності особистості;
- розкриває природні таланти;
- стимулює ініціативну творчість особистості;
- є сферою задоволення потреб особистості;
- сприяє формуванню ціннісних орієнтацій;
- сприяє об'єктивній самооцінці особистості;
- формує позитивну «Я – концепцію»;
- забезпечує задоволення;
- сприяє самовихованню особистості;
- утворює соціокультурні потреби індивіда і правила його поведінки в суспільстві.

Феномен дозвілля завбачає проведення вільного часу без контролю механізмів свідомості, так як людина знаходиться в більшій залежності від соціокультурного середовища, ніж в професійній діяльності.

У своєму дозвіллі людина пред'являє підвищені вимоги, які вона все ж не може реалізувати без допомоги ззовні. Потреби дозвілля вимагають відповідного соціокультурного середовища (установ, спілкування, розваг, анімацій тощо), організованого з урахуванням особистісних потреб, умови якого дозволять наповнити відпочинок насиченим духовним життям.

Апріорі, вільний час (дозвілля) відіграє важливу роль в житті людини, оскільки його організація сприяє відпочинку від професійної діяльності,

відновлює фізичні і психічні сили, чинить вплив на позитивний та творчий інтелектуальний розвиток. Нині все більшу увагу вчених привертають проблеми організації вільного часу О. Бойко [29], І. Мачуліна [194]. Це пов'язано з масштабними змінами, якими характеризується ця сфера діяльності людей в умовах глобалізаційних та інтеграційних потоків у суспільстві.

Відповідно індустрія гостинності, основним функціоналом якої є дозвілля, потребує висококваліфікованих фахівців – управлінців і організаторів соціокультурної діяльності. Для того, щоб успішно здійснювати організацію дозвілля в індустрії гостинності, менеджери СКД повинні характеризуватися відповідною сукупністю професійних якостей і навичок – адже вони займають важливу позицію в управлінні сфери гостинності. Необхідно зауважити, що сучасності кар'єрні перспективи в професійній сфері менеджерів СКД зростають, все більше світових брендів віддають перевагу кандидатам з досвідом роботи в індустрії гостинності, від їх професіоналізму залежить успіх компаній.

На сьогоднішній день актуальність розгляду проблеми підготовки майбутніх менеджерів СКД підсилюється, адже їх діяльність тісно пов'язується з якістю надання послуг громадськості, досягненням високого рівня обслуговування, рівнем організації дозвілля тощо.

Як зазначає в своїх дослідженнях А. Поплавська, гостинність і дозвілля вивчалися в якості соціальної, наукової та філософської проблеми багатьма вченими і мислителями з часів Античності до наших днів: «мандрівниками (Афанасій Нікітін, Марко Поло, С. Герберштейн та ін.), літописцями, істориками, філософами, письменниками (Аполлодор, Геродот, Платон, Страбон, Тацит, Йосиф Флавій, Гомер, Ю. Бруцкус, П.Чубинський, М. Маркевич, Б. Грінченко, С. Васильченко, І. Карпенко-Карий, М. Коцюбинський, Марко Вовчок, П. Мирний, В. Стефаник, А.Тесленко й ін.)» [232, с. 22].

Соціологи виділяють кілька підходів до визначення сутності та соціальної значущості вільного часу: дозвільна діяльність є найважливішою в житті людини, а вільний час – необхідною умовою формування повноцінної особистості, здатної до споглядання; головна функція вільного часу – рекреаційна; вільний час необхідно людині для духовної роботи; вільний час необхідно тільки для відновлення сил для роботи. Проте, не варто розглядати дозвілля як забаву, розвагу, відпочинок, а, перш за все, слід вважати те, що це – діяльність, спрямована на творчість особистості. Творчість має переважно заповнювати вільний час людини, що сприяє самореалізації людини і приносить справжнє задоволення.

Аналізуючи роботи дослідників А. Денисенко [62.], О. Кручика, В. Пазенка, В. Федорченка [281] можна припустити, що в середовищі організації вільного часу реалізуються, спрямовані на особистість, функції: рекреативна, комунікативна, розвиваюча, соціальна, гедоністична, компенсаторна.

Вільний час особистості є тією точкою, в якій перетинаються духовно-моральні потреби індивіда і соціально-культурні потреби суспільства. Тому менеджер СКД повинен вміти організувати вільний час населення таким чином, щоб ефективно задовольнити духовно-моральні потреби окремої людини і соціально-культурні потреби всього суспільства.

Вченими та практиками (Ф. Котлер [132], Л. Лук'яною [165], І.Мініч [165], В. Полудою [229], Поплавською [232], Х. Роглєвим [241], Т.Сокол [262], Дж. Уокером [285] та В. Федорченком [179]) з'ясовано, що з роками зростає на міжнародньому, національному й регіональному рівнях зацікавленість у розвитку індустрії гостинності як каталізатор розвитку багатьох секторів економіки. Істотно позитивні соціально-економічні результати впливу індустрії гостинності можна відзначити на національному та на регіональному рівнях:

- нові робочі місця, поява яких викликана розвитком туризм і готельного бізнесу;
- мультиплікативний ефект;
- збільшення регіональних доходів;
- покращення життя населення;
- збереження культурного нащадку;
- сприяння підприємств, створенню, збереженню та фінансуванню культурно-історичних пам'яток;
- розвиток культури і самобутності держави; забезпечення можливостей для міжкультурних обмінів.

Проте, гостинність, щонайперше, – це турбота, виявлена по відношенню до гостя, та здатність розуміти потреби гостя. Фахівці індустрії повинні усвідомлювати, що «гостинність – це якість обслуговування, що базується на рівні професійної підготовки, досвіді і внутрішній культурі» [207, с.125]. З'ясовано, що гостинність (*від лат.: host*) це: «риса характеру: моральна настанова привітності та відповідного опікування гістьми; явище соціальної культури (одна із складових культури соціуму), яке поєднує в собі суспільну інституцію (моральну настанову на дружній прийом гостей) та суспільний інститут (установи, що здійснюють конкретні заходи, спрямовані на практичне забезпечення такого прийому)» [207, с.125].

Гостинність є специфічною соціальною якістю людини, яка здавніх часів властива їм у різноманітних формах виявлення, які залежать від соціокультурного середовища. Гостинність як неформальний засіб стосунків людей, характеризується забезпечення їх комфортом (безпека, турбота співпереживання, милосердя, довіра, взаєморозуміння, прихильність).

Дефініція «гостинність» є похідним від слова «гість» [193, с. 35]. Видатний вчений І. Срезневський, вкладає в «зміст поняття «гість» (людина,

що прийшла у гості, чужоземець, приїжджий купець, іноді взагалі купець)» [193, с. 570], «вказує на численні споріднені лексичні одиниці: гостини, гостиний, гостиниць, гостинок (гостинне мито)» [193, с. 567], гостильник (власник готелю), гостинства (пир) [193, с. 568], «гостити (приймати гостей, пригощати; торгувати), пригостити (ще – отримати прибуток від торгівлі)» [193, с. 568–569] тощо.

Узагальнення означених вище якостей явища «гостинність» дозволяє виокремити його основні складники (рис.1.1). Як можна бачити з рисунку, окрім означених складників, є позиція «інноваційні складники» – що показує, що це явище не є статичним.



Рис.1.1. Основні складники явища «гостинність»

Його сталий розвиток (динамічність) пояснюється глобалізацією та інформатизацією суспільства та впливом цих процесів на взаємостосунки між окремими особами, народами та між країнами.

Дослідниця А. Поплавська, вивчаючи виведену дефініцію «гість», яка покладена в основу явища, гостинність», слідуючи за І. Васильковою, підкреслює, що вживання в українській мові даного поняття «у значенні чужого, ворога (лат. *hostis* – чужоземець, ворог), на думку, своїми коренями йде до староанглійської *gast*, *giest*, протогерманської *gastiz*, нідерландської *gast*, готської *gasts*, що означає гість, ворог, незнайомец» [232, с. 36].

Сучасну індустрію гостинності можна вважати найважливішим елементом соціальної сфери. Важливість її призначення направлена на підвищення ефективності професійної діяльності, що вплине на життєвий рівень в суспільстві. Гостинність, за визначенням практиків індустрії Л. Лук'янової [165], В. Полуди [229], Х. Роглева [241], Т. Сокол [262] та ін., має забезпечувати високий рівень комфорту, задовольняти запити та потреби гостей, сервіс, дозвілля.

Індустрія гостинності стає явищем, яке в сьогоденному світі є важливим складником повсякденного життя мільйонів людей, тому закономірно, що індустрія гостинності все частіше потрапляє в поле зору науки про культуру. Індустрія гостинності фактично є символом глобалізації, її культурною матрицею; як глобальний соціальний феномен вона відображає культуру реального історичного часу. Вагомі зміни відбуваються в практиці сучасної індустрії гостинності пов'язані зі збільшенням швидкості переміщень, інтенсивністю просторової мобільності, «стисненням» простору, віртуалізацією соціуму [246, с. 30].

Сфера дозвілля в індустрії гостинності потребує нових перетворень та управлінських рішень, які можуть забезпечити менеджери СКД. Проте, виокремлюється проблема, яка, перш за все, постає тому, що фахівці в галузі

гостинності, здебільшого, не підготовлені до майбутньої діяльності та характеризуються відсутністю відповідних компетентностей.

Сучасний менеджер СКД зобов'язаний бути готовим швидко адаптуватись, вміти виконувати різноманітні професійні задачі, що передбачають певну соціальну діяльність, перекваліфікацію, зміну колективу та місцезнаходження.

Одним із актуальних сучасних проблем вищої менеджерської освіти є визначення пріоритетних напрямів розвитку соціально-культурної діяльності. Культура як спадщина і спосіб буття є джерелом дозвілєвої активності, в свою чергу, індустрія гостинності перетворюється в механізм соціальної динаміки культури. При цьому формується культура дозвілля, яка відіграє важливу роль в гуманітарній освіті, естетиці, економіці і культурному обміні. Культурний обмін може посилювати у громадян почуття патріотизму, національної гордості, зміцнювати взаєморозуміння народів, дружні зв'язки, сприяти збереженню і розвитку національної культури, підтримувати соціальне процвітання і стабільність.

Культура, як необхідна умова існування громадськості, постійно відтворюється суспільством. Відтворення культури, елементарне або, розширене, вимагає не лише діяльної участі людей в цьому процесі, а й відновлених ресурсів, інститутів, організації, управління – усі ці й деякі інші процеси і форми утворюють те, що називають соціокультурною сферою життя суспільства [138, с. 30].

Продуктом соціокультурного середовища є найвагоміший здобуток соціуму – соціальна культура. В роботі дослідниці А. Поплавська: «Соціальна культура (від *socium + cultura*) – спосіб, характер проживання у людському суспільстві (соціумі). Поняття «соціальна культура» включає як рівень цивілізованості (від лат. *civilis* – ввічливий, привітний, турботливий тощо) міжособистісних ставлень, так і діяльність суспільних інституцій

(настанов громадської думки) та відповідних інститутів (закладів, установ), покликаних сприяти утвердженню цих відносин.» [191, с. 35]:

Рівень сформованості соціальної культури залежить від рівня і якості побутового забезпечення громадян, охорони їх здоров'я, розвитку освіти, науки, техніки та технологій. Дослідники А. Поплавська [191], Є. Рябуха [191] вважають гостинність невід'ємною складовою соціальної культури.

Розвиток соціальної культури істотно впливає як на гостинність так і на життєдіяльність соціуму. Аналізуючи сутність явища «соціум» (*від лат.:* socius – товариський, дружній, спільний), було з'ясовано, цей термін, здебільшого використовується для позначення спільноти громадян та суспільства в цілому.

Соціокультурне середовище як система являє собою низку систем культурної діяльності, що формуються соціумі, що дозволяє досліджувати, розвиватися, пізнавати тощо – про що стверджує галузь 02 «Культура і мистецтво». Як свідчить В. Маслов, в культурології завжди залишається актуальним і головним дослідження людини, соціальний статус якої реалізується через культурні відносини, зв'язки, поведінку тощо [191, с.215].

Соціальну функцію культури посилюють культурно-просвітницька та рекреаційна діяльності, а саме – здатність зміцнювати взаєморозуміння і толерантність, розширювати культурний обмін і продуктивну добросусідську контактність між людьми різних традицій, соціальних і політичних устроїв, що ще більше переконує в актуальності і важливості вивчення культури індустрії гостинності.

У останні роки розширення можливостей людей у подорожуванні та урізноманітнення мотивації відпочинку спричиняє до суттєвого перегляду та переоцінювання явища «дозвілля» і його значення як соціокультурної категорії середовища. Адже, якщо впродовж багатьох років реалізація дозвілля, здебільшого, здійснювалась у ролі додатку до виробничої галузі, то в теперішні часи дозвілля стає більш широкою сферою соціокультурної

діяльності, в межах якої відбувається самореалізація творчого і духовного потенціалу суспільства [138, с. 38].

Суспільний розвиток «вільного часу» надає дозвіллю інтелектуального відтінку і посилює культурологічну функцію соціокультурної діяльності. Індустрія гостинності є засобом комунікації та саморозвитку особистості, підвищення обізнаності в загальній культурі «шляхом ознайомлення з побутом, традиціями, віруваннями, стилем життя інших народів, культурною спадщиною людства та красою природи. Сутність рекреаційної функції індустрії гостинності полягає у фізіологічній (відновлення фізичних сил, оздоровлення, відпочинок) і психологічній (зміна місця, оточення, набуття нових вражень та відчуттів) релаксації людини. Вона пов'язана з продуктивно-економічною субфункцією» [246, с. 30] індустрії гостинності.

Отже, між культурою і індустрією гостинності спостерігається діалектичне відношення, яке відтворюється у формуванні соціокультурного середовища зі спрямованістю на розвиток суспільства з метою накопичення та збереження культурних цінностей нації.

Сучасна індустрія гостинності претендує на культурну універсальність, несучи в собі новий тип універсалізму постіндустріальної цивілізації. Підсумовуючи та опираючись на дослідження науковців В.Горського [53], Н. Кочубей [232], І. Мініч [232], В. Пазенка [232], А.Поплавської [232], можна резюмувати наступні соціокультурні цілі сталого розвитку індустрії гостинності:

- подальше підвищення вкладу цієї галузі в економіку і навколишнє середовище;
- вдосконалення соціально-культурного рівноправності верств населення;
- поліпшення якості життєдіяльності громадськості;

– забезпечення задоволення культурних потреб споживачів індустрії гостинності;

– збереження якості навколишнього еко-культурного середовища.

Досягнення зазначених вище цілей сприятиме збереженню і розвитку ресурсів культури, а також розвитку індустрії гостинності з орієнтацією на збереження самобутності національної культури і засвоєння культурної квінтесенції світу. Таким чином, соціокультурне середовище і індустрію гостинності можна вважати ресурсами розвитку в їх діалектичному відношенні, основне їх призначення – покращання соціальної світобудови. Узагальнюючи викладене вище, можна виокремити складники системи розвитку індустрії гостинності, які подано на Рисунку 1.2.

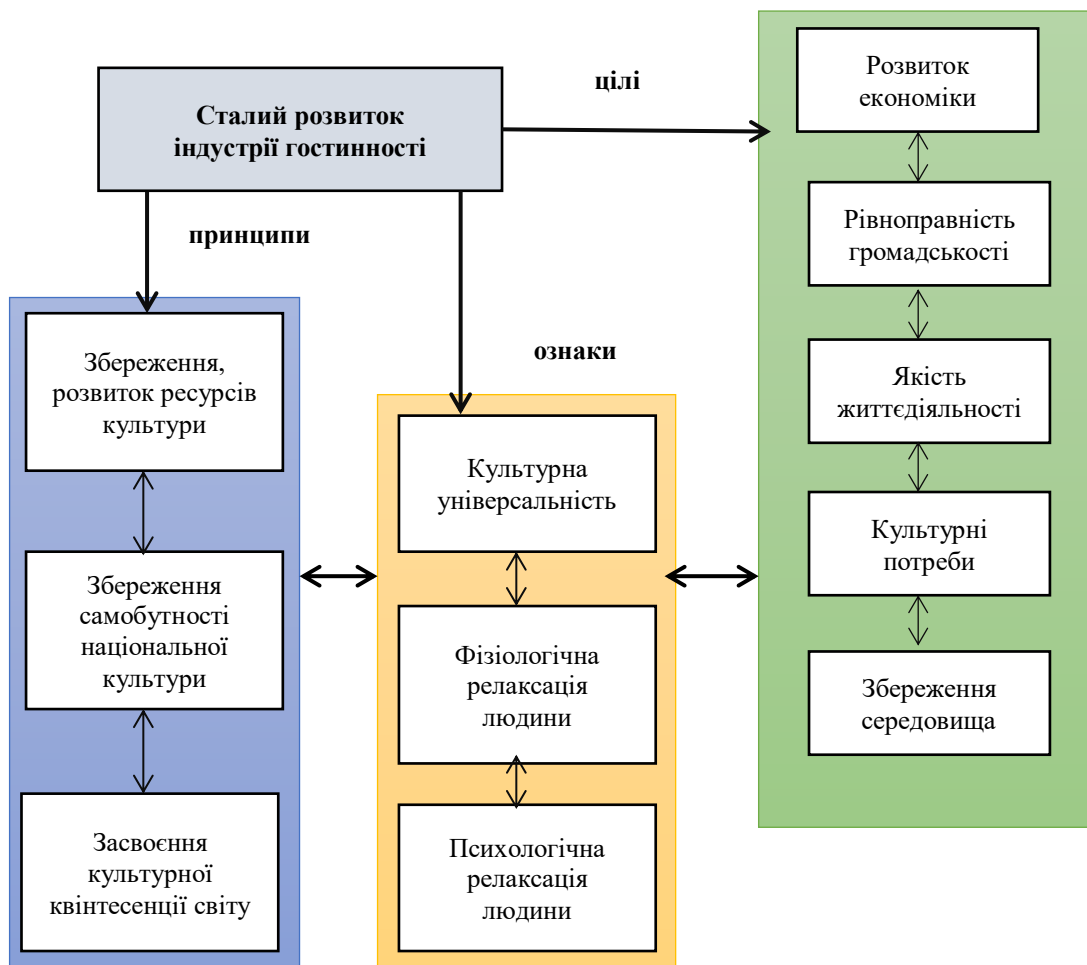


Рис.1.2. Складники системи розвитку індустрії гостинності

Слід примітити, що незважаючи на періодичні перемини у світовій економіці, індустрія гостинності демонструє впевнене зростання, а в перспективі до 2024 р. – може забезпечити до 346 млн. робочих місць (Звіт WTTC, 2015). Індустрія гостинності поєднує в собі велику кількість спеціальностей: шеф-кухарі, гіді, адміністратори, аніматори, управлінці всіх рівнів, менеджери по роботі з клієнтами, маркетингологи, бренд-менеджери, власники готелів і багато інших. Основні вимоги для діяльності в індустрії гостинності – професіоналізм, працьовитість і орієнтованість на споживача. Це стосується всіх співробітників компаній, починаючи від швейцарів і закінчуючи менеджерами всіх ланок, особливо тих, функціональні обов'язки яких спрямовані на забезпечення дозвілленої діяльності.

У сучасних умовах все більше актуалізується потреба у конкурентоспроможних та професійно-мобільних менеджерах СКД, тому педагогічна наука не може залишитись осторонь вказаних питань. Освіта належить до найважливіших напрямів державної політики України. Як зазначено в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: «Держава виходить з того, що освіта – це стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету й формування позитивного іміджу нашої держави, створення умов для самореалізації кожної особистості. З огляду на визначені пріоритети найважливішим для держави є виховання людини інноваційного типу мислення та культури, проектування акмеологічного освітнього простору з урахуванням інноваційного розвитку освіти, запитів особистості, потреб суспільства і держави. Якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства, консолідації усіх його інституцій, гуманізації суспільно-

економічних відносин, формування нових життєвих орієнтирів особистості» [209, с. 1].

Згідно Концепції модернізації української освіти, основна мета професійної освіти полягає в підготовці «кваліфікованого фахівця відповідного рівня і профілю, конкурентоздатного на ринку праці, компетентного, відповідального, такого, що вільно володіє своєю професією і орієнтованого в суміжних галузях діяльності, здатного до ефективної роботи за фахом на рівні світових стандартів, готового до постійного професійного зростання, соціально-професійної мобільності» [54, с. 1].

У процесі підготовки менеджерів СКД в закладах освіти зміст системи освіти необхідно формувати відповідно до вимог та його професійних якостей, які окреслено вище. Зокрема, він, здебільшого, характеризується уміннями:

- організовувати культурно-творчу, рекреаційно-дозвілєву діяльність населення у вільний час;
- моделювати різноманітні культурно-дозвілєві програми;
- надавати методичну допомогу працівникам індустрії гостинності в організації дозвілля;
- режисерувати власний і використовувати підручний сценарій;
- реалізовувати свій режисерський потенціал в постановці оригінальних анімацій з використання сучасних інноваційних технологій;
- використовувати інноваційні засоби в організації культурно-дозвілєвих заходах індустрії гостинності;
- володіти ораторським мистецтвом, технікою психологічної дистанції, імпровізувати;

– мати індивідуальний стиль, володіти сценічною пластикою (танець, ритміка, сценічний рух), створювати власний імідж у тандемі з професійною діяльністю.

Також здійснення професійної діяльності менеджер СКД в індустрії гостинності потребує: знання теорії, методики і практики культурно-дозвіллевої діяльності; педагогічні знання і уміння працювати з людьми, в тому числі з колективами і конкретною людиною; знання різних видів мистецтва, їх виразних засобів і мови; драматургії культурно-дозвіллевих програм, форм і методів роботи серед різних категорій населення, методики соціологічних досліджень, загальної, соціальної та вікової психології, прийоми менеджерської діяльності, маркетингу, технології та управління в індустрії гостинності.

У впродовж навчання в закладі вищої освіти майбутньому менеджерів СКД необхідно спрямовуватись на розвиток особистих психологічних якостей: уважність, сприйняття, пам'ять, уяву, працездатність і здатність до навчання, чарівність. Так само працювати над зовнішніми даними: голос, дикція, міміка, жести, пластика, музикальність, відчуття ритму тощо.

До того ж менеджер СКД в індустрії гостинності повинен бути творчою особистістю, знати закони та технології шоу-ринку і вміти застосовувати їх на практиці.

Як зазначає вчений Жигірь В. «менеджер соціально-культурної діяльності, як і будь-який інший фахівець, може вважатися професійно-компетентним, якщо має досить високий рівень освіти, володіє необхідними навичками, вміннями, має професійно-діловий досвід» [85], має організаторські здібності. Професійна компетентність менеджера СКД орієнтована на його здібності до публічності, творчого самовираження і імпровізації.

Специфіка діяльності менеджера СКД реалізується у вміннях:

- визначати і впливати на задоволення вільного часу соціально-культурних інтересів різних верств населення;
- проектувати соціокультурні програми з застосуванням інноваційних технологій;
- впроваджувати інноваційні методи управління і організації культурно-дозвіллевих заходів в індустрії гостинності;
- управляти економічними механізмами організації СКД в індустрії гостинності;
- впроваджувати інструктивно-методичні рекомендації педагогіки дозвілля.

Також слід виокремити основні навички, що мають бути сформовані у процесі навчання майбутніх менеджерів СКД, серед яких організаційні та комунікативні; навички співпраці, самоконтролю та самооцінювання, пошуку вирішення конфліктів.

Вивчення та аналіз наукових праць дослідників вказує на те, що до основних функціональних обов'язків менеджера СКД можна віднести: формування соціокультурного середовища, в якому створення і реалізація різних дозвіллевих програм задовольнить духовні потреби кожного учасника.

Дослідниця О. Бабенко розглядає професійно-значимі якості менеджера на трьох рівнях [10]: задачі діяльності, поведінка, якості особистості. Грунтуючись на означеному, ми змоделювати його професійний «портрет», який опирається на знання, уміння, навички та особистісні психологічні якості (Рис.1.3).



Рис.1.3. Професійний «портрет» менеджера СКД

Менеджер СКД – особистість неоднозначна, вона поєднує в собі якості управлінця, організатора, маркетолога, творця, соціального працівника, педагога, психолога, спеціаліста зі зв'язків з громадськістю та багато іншого. На успішність його діяльності впливає наявність здібностей стратегічно мислити, вміти планувати роботу, прогнозувати, цілеспрямованість, проектування роботи, змогу генерувати та успішно реалізовувати ідеї, новаторство, здатність приймати рішення. Проте, варто відзначити, що особистість менеджера СКД багатогранна, непередбачувана. Менеджер СКД у професійній діяльності опирається на

особисті психологічні особливості, індивідуальність, особистий стиль комунікації, імідж. Адже у сучасному світі менеджменту соціально-культурна діяльність різноманітна та заснована на важливих потребах особистісного і суспільного розвитку. Об'єктом менеджменту СКД є людина, як основний замовник естетизації довкілля і споживач культури.

1.2. Психологічна характеристика особистості сучасного менеджера соціокультурної діяльності

На етапі сталого розвитку суспільства, стрімкого розвитку технологій та розширення й покращання взаємозв'язків між країнами питання професійної досконалості менеджерів СКД все більше привертає увагу практиків та теоретиків-дослідників (Н. Кочубей [79], О. Старовойт [182; 272], М. Клочко, Н. Світайло, А. Щербина та інші [199]).

Відповідно змінним вимогам ринку праці перманентно змінюються критерії та показники готовності сучасного менеджера СКД до професійної діяльності – що спричиняє роботодавців до ретельного відбору фахівців. Пояснюється це тим, що менеджер, який працює в соціокультурній сфері (СКС), повинен володіти спеціальними навичками і вміннями, знаннями, здібностями, які повною мірою відповідають етапу розвитку суспільства.

Менеджер СКД повинен бути готовий адаптуватися до постійних перетворень в СКС, використовуючи власний арсенал особистих якостей. Особливості його особистості виступають предметом багатьох досліджень і мають свою специфіку. Так, проблемою вивчення особистісних характеристик, які обумовлюють ефективність роботи менеджера займалися, такі дослідники як: Ю. Бачинська [12], Л. Гольдберг [329], Н.Добровольська [69], Д. Дукла [76], О. Кокурн [124], О. Куліш [143], М.Лукашевич [161], О. Силкін [256], Г. Чайка, Т.Чмут [302], Г. Щокін [315], Г. Юркевич [318], С. Хуссейн [333], К. Шахзад, [333].

Важливість подібного роду досліджень пов'язана зі зростанням ролі особистісних якостей менеджера в керуванні колективом, його вмінням орієнтуватися в складних ситуаціях, що неминуче виникають в процесі управлінської діяльності. Враховуючи велику кількість наукових праць приділених увазі психологічного портрету менеджера, в даний час актуальним вбачаємо дослідження особистісних характеристик сучасного менеджера СКД.

Психологічні особливості діяльності менеджера СКД дозволяють уявити відповідну йому психологічну структуру, що включає комплекс характеристик: організаторські здібності; комунікативні якості; морально-етичні характеристики ставлення до інших людей; мотиваційні чинники; інтелект; особистий характер; емоційність; психодинамічні характеристики.

Тобто можна стверджувати, що особистість менеджера СКД як фахівця ґрунтується на певних ресурсах та формується з них, найголовнішим з яких є, власне, його особистість. Саме особистість як ресурс формування професіонала має стати пріоритетом у процесі його підготовки. Пізнавши та осмисливши свої психологічні особливості менеджер СКД в подальшому отримує здатності та вміння перетворювати їх на особистий управлінський інструментарій, що може бути використаний у професійній діяльності.

Дослідницьким способом означимо найбільш загальні, психологічно-значимі якості особистості менеджера соціокультурної діяльності: навички гостинності, організаторські та управлінські вміння, здібності до стратегічного і системного мислення, стресостійкість, практичний досвід роботи, педагогічні вміння. Так, на підставі проведеного роботодавцями аналізу, на підприємствах яких проходили практику студенти протягом 2016-2018 р.р., було уточнено властиві для менеджерів СКД характеристики та їх рейтингове місце (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Рейтинг вибору роботодавцями психологічно-значимих характеристик менеджерів СКД

Рейтингове місце	Назва характеристики	К-сть	%
1.	особистісні особливості	11	22,4
2.	навички гостинності	9	18,4
3.	організаторські вміння	8	16,3
4.	управлінські вміння	7	14,3
5.	здібності стратегічного і системного мислення	5	10,2
6.	стресостійкість	4	8,2
7.	практичний досвід роботи	3	6,1
8.	педагогічні вміння	2	4,1

У дослідженні визначених характеристик приймали 7 організацій (готель «Вакара», готель «Прем'єр» м. Шостка, Сумської області, компанія Coral Travel, Навчально-виробнича лабораторія «Готель «Гостинність» Київського державного коледж туризму та готельного господарства, ТОВ «ЛЕНА», ФОП «СДО», Готель «Hyatt Regency» Київ 5*), які надали студентам можливість проходження виробничої і стажерської практик у бакалаврів та науково-дослідної і переддипломної – у магістрів. Загальна кількість респондентів 49 осіб.

Як бачимо з Таблиці 1.1, 22,4 % респондентів визначили важливість і поставили на 1 місце особистісні особливості менеджерів в соціокультурній сфері, друге місце посіли навички гостинності з 18,4 %.

Аналізуючи діяльність сучасного покоління менеджерів, які працюють в СКС, приходимо до висновку, що їх відрізняють не тільки досить широко розвинені особистісні якості та організаційні здібності, а й

висока мобільність, вміння досить оперативно налагоджувати особисті контакти, наявність потужної харизми та вміння переконувати і впевнювати. У той же час, сучасні управлінці повинні оволодіти основами психології зі спрямуванням на формування якостей переможця, конкурентоздатного та мобільного лідера. Серед яких можна вирізнити такі: створення психологічного клімату; здатність до критики і самокритики; дотримання психологічної дистанції; оцінювання та адаптація до ситуації; цілеспрямованість; здатність тривалого ефективного виконання завдань з високою ефективністю; наполегливо досягати поставленої мети; здатність до прийняття самостійних рішень; дисциплінованість; ініціативність.

Також погоджуємося з висновком М. Діденко, який уточнює бачення В. Рубахіна і О. Філіппова: «майбутній менеджер повинен мати психофізіологічні властивості особистості: аналітико-синтетичне сприйняття, яке цілеспрямоване на спостереження фактів з тлумаченням без упередженості; розвинену пам'ять (особливо оперативну); уміння переключати увагу; творчу уяву; прагматичне мислення» [65, с. 207].

Особливе місце серед навичок менеджера СКД посідає гостинність – необхідна детермінанта професійної компетентності, яка включає майстерність і здатність до освоєння навичок роботи з різними категоріями населення, соціальними та віковими групами, вмінню застосовувати конкретні форми і методи роботи в конкретній ситуації, включаючи індивідуальні, групові, масові.

Гостинність як характеристика менеджера СКД проявляється в його стремлінні до саморозкриття і самореалізації, незалежності, оригінальності і гнучкості суджень і висновків, у відсутності стереотипів сприйняття і мислення, в прояві активності та ініціативи. Зазначена характеристика відбиває специфіку його особистості як індивідуальності з оригінальним, творчим та соціально-традиційним мисленням.

Узагальнення окресленого вище показує, що успішність управлінської діяльності менеджера СКД залежить, по-перше, від комунікативного та, по-друге, мотиваційно-вольового ресурсів його професійної діяльності. Що доповнює його професійний портрет (Рис.1.3).



Рис.1.3. Професійні (фахові) компетентності менеджера соціально-культурної діяльності

До комунікативного ресурсу віднесемо комунікативні якості: володіння стилями спілкування; застосування та розуміння невербальних засобів комунікації, робота індивідуальна та в групі; мати індивідуальний стиль; імідж ділового спілкування, манери поведінки.

Мотиваційно-вольовий ресурс спрямований на формування ефективності і продуктивності професійної діяльності: стремління до успіху, сумління, доброчесність, точність, незалежність, відкритість,

самовизначення, спроможність протистояти негативним емоціям і психологічним навантаженням, протистояння стресу.

Вивчаючи професіограму менеджера соціально-культурної діяльності (Додаток А), ми зробили спробу систематизувати професійні (фахові) компетентності на підґрунті його описаних вище якостей:

- соціокультурна компетентність;
- компетентність гостинності;
- екологічна компетентність;
- управлінська компетентність;
- педагогічна компетентність;
- психологічна компетентність.

Окрім оновлення теоретичної складової менеджменту соціокультурної діяльності у закладі вищої освіти, також вбачається потреба в модернізації практичної підготовки студентів. З деяких пір в освітніх закладах практика менеджера в соціокультурній діяльності розпочинається з другого курсу і продовжується у кожному семестрі до закінчення освітнього процесу. З досвіду ми вважаємо практику тренінгом професійних компетентностей і здібностей студента.

Розглянувши найбільш загальні, психологічно значимі характеристики особистості менеджера СКД, якими він повинен володіти в професійній діяльності (особистісні особливості, навички гостинності, організаторськими вміннями, управлінськими вміннями, здібностями стратегічного і системного мислення, стресостійкість, практичним досвідом роботи, педагогічними вміннями), ми дійшли висновку, що на успішність діяльності менеджера СКД впливає здатність стратегічно мислити, вміти планувати роботу, прогнозувати, цілеспрямованість, проектування роботи, здатність генерувати та успішно реалізовувати ідеї, новаторство, здатність приймати рішення.

1.3. Особливості професійної підготовки менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності

Реалізація соціокультурних інноваційних технологій визначається соціальним замовленням, яке проектує цілі і завдання соціально-культурної діяльності та спрямовується на формування необхідних компетентностей у професійній підготовці менеджерів СКД для індустрії гостинності.

В умовах складної соціально-економічної ситуації і вимог ринкового середовища в Україні попит вимагає професійно компетентних менеджерів соціально-культурної сфери. На думку Н. Кочубей, «це мають бути артистичні люди, яким притаманна особлива емпатія, обдаровані в багатьох напрямках мистецтва – малюванні, музиці, танцях, які люблять дітей та усі свої таланти спрямовують на розуміння особистості й забезпечення умов для її становлення та розвитку» [135, с. 187]. Вона наголошує, що для успішного професіоналізму в роботі майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності необхідне особливе освітнє емпатичне налаштування на розуміння складності освітніх процесів, сприйняття змін і цінності всіх учасників пізнавально-освітніх комунікацій, а також вироблення відповідного стилю мислення.

Дослідник В. Локшин теж вважає, що майбутні менеджери СКД повинні вміти використовувати нові можливості, впроваджувати в життя нововведення і пристосовуватися до змін, які відбуваються на світовому ринку [158, с. 45].

Менеджер СКД, наголошує І. Сидор, покликаний наповнити дозвілля соціальним змістом, сприяти реалізації всіх функцій дозвілля, брати участь у створенні соціокультурного середовища, володіти технологією діагностики соціокультурних змін, простежувати їх динаміку й аналізувати дані, роблячи відповідні висновки [254, с. 180].

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова (НПУ імені М.П. Драгоманова) вже протягом десяти років реалізовує підготовку менеджерів соціально-культурної діяльності. Відкриття даної спеціальності було спричинено нагальною потребою у висококваліфікованих менеджерах в урядових і неурядових організаціях, установах, асоціаціях, фондах культури, освіти та для виконання соціальної роботи.

За статистичними даними «Вступної кампанії 2018» (Джерело: Міністерство освіти і науки України: Широкий конкурс) [44], попит абітурієнтів на спеціальність 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» галузі знань 02 «Культура і мистецтво» виріс: із 464 678 поданих заяв у вищій навчальні заклади (ВНЗ) України 2629 заяв подали на досліджувану нами спеціальність. Аналіз «Вступної кампанії 2018» визначив рейтинг спеціальності 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності», яка посіла 22 місце серед 71 110 спеціальностей ВНЗ України (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Рейтинг «Вступна кампанія 2018»
(Міністерство освіти і науки України: Широкий конкурс) [1]

№ п/п	Галузь знань / Спеціальність / спеціалізація Форма навчання – денна	Подано заяв						Разом
		Засновник						
		МОЗ			МІНКУЛЬТ			
1	081 Право	33 272	271	218	446	4	2	34 213
2	035 Філологія 035.041 германські мови та літератури (переклад включно), англійська	23 873	181	163				24 217
3	073 Менеджмент	19 839	205	150	38	0	0	20 232
4	051 Економіка	14 867	160	112				15 139
5	061 Журналістика	9869	90	72	1450	13	10	11 504
6	072 Фінанси, банківська справа та страхування	10 445	129	96				10 670
7	053 Психологія	8331	160	102				8593
8	032 Історія та археологія	8268	86	80				8434

Продовження Таблиця 1.2

9	075 Маркетинг	8247	73	61				8381
10	014 Середня освіта 014.01 Українська мова і література	7171	98	87				7356
11	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	7055	86	63				7204
12	071 Облік і оподаткування	6968	71	42				7081
13	014 Середня освіта 014.03 Історія	6213	91	64				6368
14	241 Готельно-ресторанна справа	4664	46	37	685	10	10	5452
15	034 Культурологія	2615	28	26	1178	16	15	3878
16	013 Початкова освіта	3718	38	33				3789
17	014 Середня освіта 014.11 Фізична культура	3371	84	55				3510
18	035 Філологія 035.01 українська мова та література	3457	25	23				3505
19	052 Політологія	3226	33	25				3284
20	035 Філологія 035.10 прикладна лінгвістика	3227	22	21				3270
21	035 Філологія 035.043 германські мови та літератури (переклад включно), – німецька	3142	23	21				3186
22	028 Менеджмент соціокультурної діяльності	968	7	7	1630	10	7	2629
23	014 Середня освіта 014.05 Біологія та здоров'я людини	2179	47	27				2253
24	054 Соціологія	1897	28	22				1947
25	035 Філологія 035.055 романські мови та літератури (переклад включно), французька	1731	13	12				1756

Специфіка освітнього середовища кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності в НПУ імені М.П.Драгоманова, за нашим баченням, полягає в тому, що процес моделювання якостей компетентного менеджера СКД складається з двох системних напрямів: фундаментального і прикладного. Дані напрями

синергетично взаємопов'язані – що знаходить відображення в їх міждисциплінарній та міжгалузевій значущості [25]. Цільова орієнтація такої системності полягає у виявленні більш загальної картини порівняно з будь-якими іншими теоріями знань про соціокультурну діяльність. Освітній процес професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД в НПУ імені М.П.Драгоманова дозволяє сформувати систему компетентностей студентів, в основі якої знаходяться спеціальні знання соціально-культурної сфери.

Такий інтерес до спеціальності вплинув на дані вступної кампанії НПУ імені М.П. Драгоманова. Динаміку набору в НПУ імені М.П. Драгоманова, відповідно до даних інформаційної системи «Конкурс» (сайт-моніторинг вступних кампаній до вищих навчальних закладів України) [101], подано в Таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Моніторинг Вступної кампанії 2016–2018 н.р.

НПУ імені М.П. Драгоманова, галузь знань «Культура і мистецтво», спеціальність 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» [101]

Рік вступу	Подали заяви	Зараховані на навчання	Обрали додаткову спеціалізацію «Менеджмент індустрії гостинності»
2016	500	27	14
2017	391	60	22
2018	291	34	15

Поряд з теоретичною підготовкою сучасного менеджера соціокультурної діяльності для індустрії гостинності та морально-психологічними, діловими, професійними якостями особливого значення у формуванні мислення гостинності набувають педагогічні якості менеджера. Розглядаючи педагогічні аспекти організації дозвілля, автор навчального

посібника «Соціокультурна діяльність» Н. Кочубей зазначає, що: «Завданням менеджера соціокультурної діяльності – піднесення дозвіллевої діяльності на вищий рівень розвитку, що є цілеспрямованим, планомірним, системним виховним процесом. Тому робота менеджера соціокультурної діяльності знаходиться в площині педагогіки дозвілля. Дозвіллева діяльність при цьому виступає як один із найважливіших засобів реалізації сутнісних сил людини і оптимізації навколишнього соціокультурного середовища» [138, с. 52].

Отже, покоління сучасних управлінців в сфері культури має оволодіти педагогічними вміннями. Тому важливим для майбутніх менеджерів СКД також є поглиблене вивчення педагогічних дисциплін у тому числі й інтегрованих – у тісному взаємозв'язку з проблематикою дисциплін психолого-педагогічного циклу та педагогічної практики [180, с. 93].

Сучасне покоління менеджерів, які працюють у соціально-культурній сфері, відрізняється не тільки розвиненими особистісними якостями та організаційними здібностями, а й високою педагогічною майстерністю. Покоління сучасних управлінців у сфері культури та індустрії гостинності має оволодіти початками педагогіки [169, с. 93].

Тому зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності в НПУ імені М.П. Драгоманова містить блок з поглибленим вивченням педагогічних дисциплін, у тому числі й інтегрованих, у тісному взаємозв'язку з проблематикою дисциплін психолого-педагогічного циклу та педагогічної практики.

В НПУ імені М.П. Драгоманова реалізована концепція двобічної системи підготовки, яка полягає в отриманні додаткової спеціалізації, а саме «Менеджмент індустрії гостинності», яка дає можливість установам більш ефективних зв'язків між різними галузями наукового знання, синтезу

і координації знань, підвищення ефективності взаємодії громадських, соціальних і низки гуманітарних наук.

Каталізатором створення додаткової спеціалізації «Менеджмент індустрії гостинності» в межах спеціальності 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» галузі знань 02 «Культура і мистецтво» став аналіз вступної кампанії 2017 та 2018 рр., інтерес серед абітурієнтів до додаткової спеціалізації «Менеджмент індустрії гостинності» (табл. 2), а також опитування серед студентів 3–4 курсу та магістрів, які в подальшому вбачають свою професійну діяльність саме в закладах індустрії гостинності. Аргументом такого вибору є престижність та більший спектр професійної діяльності майбутніх менеджерів СКД.

Актуальність вказаної додаткової спеціалізації зумовлена низкою потреб, зокрема:

- попитом формування так званого «сервісного суспільства» та «суспільства споживання», що пов'язані з радикальним переформуванням як економічної, так і духовної сфери буття людини з пріоритетів виробництва і виробника на задоволення потреб та розвиток нематеріальної сфери послуг, становлення якої формує нову культуру поведінки;
- потребою вітчизняних підприємств індустрії гостинності у висококваліфікованих кадрах соціокультурної діяльності;
- попитом, престижністю та зацікавленістю даною спеціалізацією з боку споживача освітнього процесу (абітурієнта, студента).

Низка потреб зумовила необхідність у межах спеціальності 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» створити додаткову спеціалізацію «Менеджмент індустрії гостинності» за рівнем підготовки бакалавр та магістр, що збільшить можливість розширити поле професійної діяльності (табл. 1.4.) та конкурентоспроможності майбутнього менеджера соціокультурної діяльності.

Індустрія гостинності вивчає процес керівництва підприємствами сфери обслуговування: туристичних агенцій і туроператорів, засобів розміщення та ресторанних комплексів, трансферу, закладів дозвілля, підприємств курортного спрямування.

Бізнес індустрії гостинності набуває комплексності. Поряд з такими компонентами, як розміщення та харчування, зростаючий попит індустрії диктує необхідність розвитку конгрес-послуг, розвивається новий напрям – івент-бізнес.

Таблиця 1.4

КП ДК 003:2015 Класифікатор професій
(<http://www.buhoblik.org.ua/rizni/classificator/rozd1.html>) [3]

КОД ДК	Професійна назва роботи КП
1229.6	Керівники підрозділів у сфері культури, відпочинку та спорту
1315	Керуючий готелем (пансіонатом, кемпінгом і т. ін.)
1455.1	Менеджер (управитель) у готельному господарстві
1315	Керівники малих підприємств-готелів та закладів ресторанного господарства без апарату управління
1448	Менеджери (управителі) туристичних агентств та бюро подорожей
1448.1	Менеджери (управителі) з організації діяльності туристичних агентств та бюро подорожей
145	Менеджери (управителі) в торгівлі, готелях та закладах ресторанного господарства
1455.1	Менеджери (управителі) в готельному господарстві
1456	Менеджери (управителі) в закладах ресторанного господарства
1456.1	Менеджери (управителі) в ресторанах
1456.2	Менеджери (управителі) в кафе, барах, їдальнях

1492	Менеджери (управителі) у сфері культури, відпочинку та спорту
------	---

Івент-бізнес – це спеціально організовані ділові заходи, зустрічі, семінари, конференції, форуми, з'їзди, презентації, конгреси, виставки; розробка платформ для перебування делегацій, що сприяють зміцненню корпоративних взаємовідносин. За оцінками експертів івент-бізнесу, попит на готелі як на місця для проведення святкових заходів досить високий.

Основний детермінант майбутнього менеджера СКД у професійній діяльності – гостинність, є визначальним типом мислення майбутніх фахівців соціокультурної діяльності і рушієм у професійній діяльності, сприяє конкурентоспроможності випускника на ринку праці. Відносини між виробником і споживачем, рівень кваліфікації кадрів, їхніх творчих можливостей, уміння освоювати нові технології й організаційні форми, створювати середовище гостинності є головними передумовами розвитку індустрії гостинності в Україні. Перспективами такого розвитку є прогнозована здатність стабільного розвитку, забезпечення робочими місцями майбутніх менеджерів СКД та позитивний вплив на економіку держави.

Так, результатом саме глибокого осмислення процесів системної орієнтації соціально-культурної підготовки, що враховує перспективи розвитку всіх інших компонентів наукового знання, при яких встановлюється відповідний перелік, обсяг і спрямованість змісту навчального плану, виступає отримання необхідної якості й ефективної реалізації освітнього процесу. Своєю чергою ефективність такого освітнього процесу може бути забезпечена лише за умови прийняття професорсько-викладацьким складом, який здійснює підготовку за даним напрямом, базових культурних цінностей індустрії гостинності, які становлять найбільш стійкий елемент освітнього середовища.

Генеруючи професійне мислення майбутнього менеджера СКД в індустрії гостинності, викладачі створюють ситуаційні умови для того, щоб він міг формувати компоненти професійної компетентності та вибудовувати траєкторію професійних змін. Безумовно, такий підхід потребує міждисциплінарної та змістовної інформації, пропонованої в межах вивчення дисциплін навчального плану. Освітня діяльність забезпечує неперервний цілісний розвиток особистості студента. Найважливішою методологічною основою освітнього процесу в ЗВО є формування здібностей усіх суб'єктів цього процесу: викладачів, роботодавців і студентів.

1.3.1. Кар'єра у контексті соціально-професійної мобільності менеджера СКД

Сучасний етап розвитку суспільства вимагає від менеджерів СКД наявності не лише достатнього багажу знань в межах певної галузі, але й таких навичок і вмінь, які дозволять використати ці знання в умовах постійних змін, пов'язаних із соціальними тенденціями, що проявляються в активній динаміці, швидкому розвитку технологій, а разом з ними і сфер, що їх обслуговують. При цьому мобільність та конкурентоздатність стають тими якостями особистості, що дають змогу суб'єкту успішно реалізувати себе в контексті професійної діяльності [43, с. 14].

Соціологічні дослідження Н. Шевченко [97, с.15] професійної мобільності зосереджують основну увагу на якісних переміщеннях індивідів у межах професійної спільноти, шансах на кар'єру, а також на фактах їх усвідомлення, на цілях і мотивах професійної мобільності та соціальної адаптації.

Дослідниця Л. Вороновська, аналізуючи праці зарубіжних вчених показує, що є досить вагомий доробок у цьому напрямі, зокрема, «зроблено аналіз професійної мобільності як соціального явища, розкривається

феноменологічне бачення цього поняття (А. Шюц, М. Шелер), пропонується модель статистичного аналізу професійної мобільності (Р.Хаузер, У. Сьюелл та Д. Грацкі), здійснюються спроби кількісного і якісного аналізу процесів професійної й освітньої мобільності (П. Блау, П. Бурдьє)» [43, с. 23-24].

Також увагу вчених-соціологів привертала увагу особливості різних факторів процесу соціальної мобільності (психологічні, економічні, демографічні, освітні та інші) та її роль у формуванні соціальної структури суспільства (О. Болотська [30], Є Іванченко [96], Р. Майборода [187], Л. Пілецька [223], І. Шпекторенко [312], Н. Чернуха [300]), мобільність в контексті професійної кар'єри особистості (Є. Іванченко [96], Н. Кожемякіна [122], Л. Пілецька [204], Л. Сушенцева [277] тощо).

Здебільшого в сучасних дослідженнях кар'єри фіксується зміщення від парадигми планування її до парадигми управління нею. «Сучасний погляд на професійне просування працівників полягає у ставленні до кар'єри як до сукупності багатьох кар'єрних циклів динамічного походження. У самому визначенні кар'єри використовуються терміни «переміщення», «мобільність», «просування» [43, с. 24].

Як звзначає вчена К. Вишневська : «Кар'єра являє собою суб'єктивно усвідомлені судження працівника про своє трудове майбутнє, виступає як індивідуально усвідомлені позиції і поведінка, пов'язані трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини. У результаті вона має вигляд сукупності очікуваних шляхів самовиявлення і задоволення від праці» [33, с. 16].

У своїй роботі Р. Кричевський зазначає, що «співзвучним у психології кар'єри є поняття «кар'єрна мобільність», під яким розуміється швидкість проходження працівником кар'єрних шаблів» [223, с. 206] (європейські компанії кар'єрну мобільність вважають високою, якщо працівник на одній посаді перебуває приблизно 2,5-3 років).

Отже трансформація сучасного суспільства передбачає формування соціально-мобільної кваліфікованої особистості, яка готова до постійного пошуку, динамічності, прагнене до перетворень як особистістних так і професійних.

Конкурентоспроможність потребує не тільки визначену підготовку майбутнього менеджера СКД до визначеного виду професійної діяльності, а й як підготовку до майбутнього кар'єрного росту в визначених ринкових умовах. Підготовка конкурентоспроможних менеджерів СКД до кар'єрного росту стане ефективною, якщо вона проходить в істинних навчальних формах і вирішує взаємозв'язані завдання: формування інноваційної готовності до сприйняття нововведення та вміння діяти по-новому, бути професійно-мобільним, соціально-адаптованим.

У контексті життєвої шляху, соціалізації і професіоналізації особистості дослідження кар'єрного росту дозволяє розглядати його як специфічний вид професійної активності «людини, змістом якої є досягнення смислової визначеності в ставленні до інтеграції свого професійного майбутнього. Саме такий підхід надзвичайно важливий для вивчення механізмів соціальної мобільності, вироблення підходів в організації кар'єри на ринку зростаючої конкуренції» [308, с. 12].

Мотиваційна сфера особистості є визначальною у процесі навчання, кінцевим суспільно важливим результатом якого є набуття людиною професіоналізму, в тому розумінні, що професіонал – це фахівець, який постійно розвивається для суспільного блага [227, с.19]. Як зазначає вчена Н. Шевченко: «Мотивацію можна розглядати як певну структуру, сукупність мотивів поведінки, спонукальних внутрішніх причин, на основі яких суб'єкт поведінки формує мету діяльності і програму досягнення. Соціологічним корелятом мотивації досягнення є мобільність, зростання професійної майстерності, підвищення кваліфікації, службова кар'єра» [308, с. 16]. Вона обґрунтовує розвиток кар'єрного процесу на

«конкретному індивідуальному потенціалі, який виступає першорядним чинником просування». Погоджуємося з вченою, що «інтегральне виявлення ресурсної бази кар'єри» – це алгоритм діяльності, її «складові – це здібності індивідуума, його знання, досвід, уміння їх презентувати» та просувати у професійній практиці.

Пріоритетною метою будь-якого фахівця має бути реалізація кар'єрного ресурсу через розробку стратегічного плану дій щодо досягнення кар'єрної мети. Дослідження кар'єрних прагнень магістрів за напрямом підготовки 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» НПУ імені М.П. Драгоманова засвідчило, що пріоритетними кар'єрними завданнями є: втілення бажання до творчого постійного саморозвитку особистості, самопізнання, самовизначення, самоуправління, самовдосконалювання, самоконтролі, розвитку досвіду й професійних навичок.

Процес постійного саморозвитку є вагомим знаряддям для професійного розвитку, кар'єрного зростання майбутніх менеджерів СКД, оскільки встановлює процес самореалізації їх в соціокультурному середовищі.

Для успішного здійснення соціально-професійної мобільності молодий спеціаліст повинен володіти професійними компетентностями для адаптації в СКС, придатним гнучко реагувати на постійно мінливі умов на ринку праці [64, с. 199-200].

У суб'єктивній площині кар'єрна мобільність залежить від таких особистісних характеристик фахівця як потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, моральні якості та інші мотиваційні фактори. Проглядаємо класичну схему, що визначається такими основними елементами: потреби – інтереси – мотиви.

Поділяємо думку Л. Пілецької [223, с. 206] про те, що кар'єрним стимулом розвитку особистості є її потреба в тому чи іншому виді

діяльності, в організації соціальної взаємодії в професійному середовищі, в удосконаленні її професійних компетентностей з метою реалізації потреб у професійній діяльності.

Отже, будь-який фахівець має поставити за мету – навчання протягом життя, планування особистої «освітньої парадигми, яка буде ґрунтуватися на «методологічному налаштуванні» на постійне самонавчання, на можливості керувати своїм життям, на постійному розвитку свого потенціалу, тобто прогнозувати своєрідний самоменеджмент з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці і подальшого професійного зростання» [308, с. 15]. У нашому дослідженні конкурентоспроможним вважається фахівець, який володіє такими інтегральними характеристиками як гнучкість (інтелектуальна, емоційна, поведінкова), спрямованість і компетентність, що дозволяють їй домагатися успіхів в діяльності, спілкуванні і самосвідомості. Формування конкурентоспроможної особистості вимагає постійної організації особистісного і кар'єрного зростання для самореалізації в соціокультурному середовищі.

1.3.2. Зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності

Сьогодні на ринку освіти в Україні підготовку менеджерів за напрямом 028 «Менеджер соціокультурної діяльності» галузі 02 «Культура і мистецтво» здійснюють заклади вищої освіти: Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, Львівський національний університет імені І. Франка, Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв, Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка, Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Сумський державний університет та інші [252, с.47].

Освітні програми означених ЗВО в основному спрямовані на підготовку менеджерів СКД у сфері культури, відпочинку та спорту; керівників підрозділів у сфері культури, відпочинку та спорту, молодіжних центрів; виставок, гуртків, клубів за інтересами; управлінці та організаторів у сфері культури та мистецтва; організаторів культурно-дозвілєвої діяльності.

Науковці кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (НПУ імені М.П. Драгоманова) розширили ринок конкурентоспроможності менеджерів СКД, запровадивши додаткові освітні програми для їх підготовки в індустрії гостинності.

Індустрія гостинності потребує від майбутнього менеджера СКД професіонал нового покоління управлінців, які володіють маркетинговими, управлінськими та організаторськими технологіями. Він покликаний керувати відбором, зберіганням, виробництвом та розповсюдженням культурних цінностей. Його професіоналізм також полягає в підтримці і зберіганні історико-культурної спадщини, мови і національних традицій.

Професійна діяльність менеджера СКД в індустрії гостинності охоплює різні напрямки культури. Майбутні фахівці СКД повинні володіти спеціальними знаннями (педагогіка дозвілля, психологія, історія, соціологія, основи соціокультурної діяльності) та професійними компетентностями СКД.

Соціокультурна діяльність та її конкретні суб'єкти мають характерні особливості.

1. Соціокультурний простір, формування якого відбувається в соціумі та трансформується в середовище споживача, що потребує нових інноваційних підходів до управління.

2. Процес управління у СКД виражений конкретною організацією, що потребує індивідуального підходу до регулювання її діяльності, який

враховує соціокультурне життя людей та стратегії розвитку соціокультурного середовища суспільства.

3. Професіоналізм менеджера СКД складається з культурно-творчої та культуро-відтворювальної роботи з людьми, хистом до громадської діяльності.

3. Професійна діяльність менеджера СКД має гармонійне поєднання духовного начала, людський ресурс, кожний з якого є особистістю певної соціокультурної діяльності.

4. Обов'язком менеджера СКД є володіння правовим регулюванням професійної діяльності та знання економічних чинників з закономірними новочасними та історико-культурними процесами людського буття.

5. Менеджер в соціокультурному середовищі – це особистість з творчим самовираженням, базисом його професійної діяльності є мотивація, стимуляція та імпровізацією.

6. Професійна діяльність менеджера СКД наповнена свободою вибору інформаційного поля соціокультурної діяльності, що дає можливість становленню творчої особистості з умінням професійно самоудосконалюватись.

Зміст діяльності менеджера соціокультурної індустрії гостинності полягає у роботі з людьми і спрямований на розроблювання проєктів, платформ, організації різних соціокультурних заходів та аналізі діяльності об'єднань та громад.

Менеджер СКД покликаний наповнювати професійну діяльність індустрії гостинності соціальним змістом, що сприятиме повноцінному розвитку як особистості так і створенні соціокультурного середовища підприємств. Він є представником громадськості і має мобільно реагувати на всі зміни, що відбуваються у суспільстві та приймати адекватні рішення в професійній діяльності. Зазначене стає можливе лише за умови відповідності професійним вимогам. Виокремлюючи основні вимоги щодо

професійних якостей менеджера соціокультурної діяльності, вважаємо за необхідне виділити основні функціональні обов'язки:

- створення єдиного соціокультурного середовища;
- задоволення індивідуальних духовних інтересів і потреб різних груп;
- розроблювання та реалізація різних соціокультурних платформ та проектів;
- впровадження інноваційних процесів в професійній діяльності.

Необхідні якості менеджера соціально-культурної діяльності:

- вміння аргументувати особисту думку та переконувати аудиторію;
- нестандартне професійне мислення;
- здатність працювати в команді;
- володіти комунікативними та управлінськими здібностями;
- працелюбність та ініціативність;
- володіння психологічною дистанцією;
- вольові якості та стратегію поведінки на перспективу професійної діяльності;
- володіння ораторським мистецтвом, знаннями правил поведіння в суспільстві, загальним рівень культури;
- вміння організувати та управляти виробничий процес.

Менеджер СКД в індустрії гостинності в процесі професійного зростання виступає в ролі управлінця: виконує обов'язки формального керівника, супервізора, лідера, посередника та представника громадськості.

Професійно-компетентний менеджер СКД повинен мати досить високий рівень освіти, володіти загальними компетентностями, бути здатним до діяльності в соціокультурному середовищі, мати організаційно-управлінські здібності.

Так, зокрема, В. Локшин акцентує увагу на підготовці менеджерів СКД спрямованій на формуванні професійних компетентностей, необхідних для досягнення успіху в професійній діяльності, який залежить від вмінь майбутніми фахівцями використовувати нові можливості, впроваджувати в життя нововведення і пристосовуватися до змін, які відбуваються на світовому ринку [158, с. 45].

Менеджери СКД зобов'язані володіти професійними компетентностями, які визначають види знань:

- методологічні знання (загальні положення пізнання явищ, закономірностей та механізмів світової культури);
- теоретичні знання (особливості, способи, методи, засоби і форми управлінської діяльності);
- практичні знання (трансформація в уміння та навички).

Поєднання знань методології теорії та практики є фундаментом формування професійних компетентностей менеджерів СКД в індустрії гостинності.

Поруч з виокремленими результатами навчання майбутніх менеджерів СКД науковцями Н. Терентьевою, Т. Скорик (володіння базовими знаннями галузі знань 02 «Культура і мистецтво», маркетинг і реклама СКД, особливості бізнесу СКД, культура політики, історія культури та мистецтв, технологією та методиками проектування культурно-дозвіллевої діяльності; базовими знаннями з гуманітарних, економічних та мистецьких дисциплін, нормативно-правовою базою СКД; базовими знаннями про зміст діяльності, технології роботи соціокультурних установ і закладів, інших державних та недержавних організацій соціокультурного спрямування; професійними знаннями щодо класифікації та визначення інноваційних рішень для створення, реалізації і забезпечення соціокультурних потреб людини) [346] виникає необхідність формування

важливих компетентностей для менеджерів, які обирають суб'єкт своєї професійної діяльності індустрію гостинності (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Перелік компетентностей та результатів освітнього процесу додаткової освітньої програми підготовки менеджерів СКД для індустрії гостинності освітнього рівня бакалавр галузі знань 02 «Культура і мистецтво»

№з/п	Назва дисципліни	Програмні компетентності
1	Організація готельного господарства	Виробничо-технологічна, галузева, планувальна, організаційно-управлінська
2	Рекреаційні комплекси світу	Виробничо-технологічна, галузева, організаційно-управлінська
3	Товарознавство в галузі	Виробничо-технологічна, галузева
4	Гігієна і санітарія в галузі	Життя–здоров'я-зберігаюча, виробничо-технологічна, галузева, педагогічна
5	Організація ресторанної господарства	Організаційна, сервісна компетентність, планувальна
6	Устаткування закладів готельно-ресторанного бізнесу	Інженерно-технічна, технологічно-галузева, планувальна, організаційно - управлінська
7	Стандартизація, сертифікація і метрологія	Контролююча, виробничо-технологічна, галузева, організаційно – управлінська
8	Управління якістю продукції та послуг в готельно-ресторанному господарстві	Виробничо-технологічна, галузева, організаційно-управлінська

Як спостерігається, з означеного переліку результатів освітнього процесу професійної підготовки менеджерів СКД для індустрії гостинності за освітнім рівнем бакалавр, необхідно оволодіти основними компетентностями: виробничо-технологічною, галузевою, сервісною,

планувальною, організаційно-управлінською, контролюючою, життє-здоров'я-зберігаючою, інженерно-технічною, педагогічною (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Перелік компетентностей та результатів освітнього процесу додаткової освітньої програми підготовки менеджерів СКД для індустрії гостинності освітнього рівня магістр галузі знань 02 «Культура і мистецтво»

№ з/п	Назва дисципліни	Програмні компетентності
1	Міжнародна готельна індустрія	Інструментальна, міжособистісна, системна
2	Бізнес-планування в готельно-ресторанному бізнесі	Інструментальна, міжособистісна, системна, планувальна
3	Інноваційні технології у готельному господарстві	Інструментальна, міжособистісна, системна, організаційно-управлінська, виробничо-технологічна, галузева
4	Реінжиніринг бізнес процесів	Інструментальна, системна, виробничо-технологічна, галузева

Необхідні компетентності в сфері гостинності визначили спектр вибірових дисциплін підготовки бакалаврів: «Організація готельного господарства», «Рекреаційні комплекси світу», «Товарознавство в галузі», «Організація ресторанної господарства», «Гігієна і санітарія в галузі», «Устаткування закладів готельно-ресторанного бізнесу», «Стандартизація, сертифікація і метрологія», «Управління якістю продукції та послуг в готельно-ресторанному господарстві».

Освітній рівень «Магістр професійної підготовки менеджерів СКД» для індустрії гостинності повинен оволодіти наступними компетентностями: інструментальною, міжособистісною, системною,

виробничо-технологічною, галузевою, планувальною, організаційно-управлінською, контролюючою, життє-здоров'я-зберігаючою.

Відповідно визначено дисципліни вибіркової частини програми: «Міжнародна індустрія гостинності», «Бізнес-планування в індустрії гостинності», «Інноваційні технології в індустрії гостинності», «Реінжиніринг бізнес процесів».

Так, В. Локшин зазначає, що компетентність передбачає постійного «оновлення її складових, оволодіння новою інформацією для успішного рішення професійних завдань» [157, с. 59] у певний час і в певних умовах.

Характеризуючись означеними вище компетентностями, менеджер СКД в індустрії гостинності повинен враховувати потреби різних груп населення, мати культурно-організаторські здібності та володіти менеджерською майстерністю.

Менеджерська майстерність в СКД базується на вмінні поєднувати економічні, правові, інформаційні, педагогічні та організаційні знання та уміння для:

- забезпечення функціонування установ, організацій та об'єднань соціально-культурної сфери (організаційно-управлінська майстерність);
- диференціації та індивідуалізації змісту і форм соціально-культурної діяльності; створення умов для самореалізації творчих потенцій особистості (психолого-педагогічна майстерність);
- організації комунікативної майстерності;
- проектування соціально-культурних процесів, розробки і здійснення комплексних регіонально-цільових культурних програм (планувально-проектна майстерність).

У сучасних умовах реформ в освітньому просторі ЗВО розробляють багатоманітні освітні програми щодо підготовки фахівців соціокультурної діяльності. Урізноманітненість освітніх програм зумовлено необхідністю

підготовки фахівців для дозвіллевої діяльності, яка принципово важлива в індустрії гостинності.

На основі аналізу навчальних програм та сучасних змін в освіті, нами було виокремлено деякі положення професійної підготовки менеджерів СКД для індустрії гостинності:

- створення єдиного освітнього середовища ЗВО – підприємство;
- міждисциплінарного підходу (залучення знань з різних предметних галузей, гармонічно поєднуючи дисципліни в скоординоване і послідовне ціле);
- впровадження новітніх технологій для забезпечення оптимальної адаптації освітнього процесу до умов та потреб соціуму.

Зміст професійної підготовки менеджерів СКД в індустрії гостинності спрямовується на забезпечення оволодіння знаннями і вмінням: в комунікативному спілкуванні, у створенні соціокультурних проектів, програм, у здатності до гостинності, в вмінні надавати послуги, у вмінні створювати комфортні умови в професійній діяльності, в організації анімації, в маркетингових дослідженнях діяльності підприємств, в психологічному налагодженні ділових відносин між інституціями. В результаті передбачається, що менеджер СКД в сфері гостинності оволодіє різноманітними менеджерськими, маркетинговими, організаційними та управлінськими технологіями різних сфер (освіта, спорт, культура, мистецтво, розваги, сфера послуг та ін.)

Зміст освітнього процесу, відповідно, підсилюється інтерактивними технологіями навчання: інтерактивна лекція, кейс-метод, проект, метод ролівої участі та ділової гри [252, с. 155] тренінг, залучення партнерів з виробництва в освітній процес та формування його методичного забезпечення.

Метод ролівої участі передбачає розподіл ролей під час навчального процесу, це спонукає до самонавчання самоаналізу та самоорганізації, так як студенти опиняються в ситуації, де виконують ролі та приймають управлінські рішення.

Формування управлінських компетентностей відбувається під час ділової гри, яка дає можливість максимально наблизитись до реальної ситуації, сприяє формуванню моральної та психологічної готовності вирішувати певні ситуації, проблеми у реальному житті.

Не менш важливими у освітньому процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності є методи проектів, використання яких формує у студентів уміння створювати різноманітні проекти у індустрії гостинності, що є важливою складовою формування професійних компетентностей. Форми проведення методу проектів: індивідуальні та групові. Метод проектів передбачає мультидисциплінарний підхід – що посилює можливість формування професійних компетентностей, а також набуття відповідного досвіду.

Кейс-метод (від. *англ.*: case – випадок) – аналіз конкретних ситуацій, використовуються для опису та вирішення певними виробничими ситуаціями, які можуть складатися в професійній діяльності, який включає розкриття проблеми, ситуації, певні факти, щодо цієї проблеми, аналіз, судження та рішення. Важливим є те, що кожен студент сприймає певну ситуацію особистісно та, відповідно, її вирішує, але також це рішення має узгоджувати з іншими рішеннями, необхідність приймати рішення в колективі, а не одноосібно, саме це заперечує авторитарний стиль управління.

Широке використання кейс-методу у процесі професійної підготовки менеджерів СКД дає змогу акумулювати знання та порівняти їх з іншими учасниками освітнього процесу, так як даний метод має практичне застосування.

Урізноманітнення методів сприяє всебічному розвитку як загальних, так і професійних компетентностей, а особливо організаційно-управлінських умінь та навиків, які необхідними в професійній діяльності менеджерів СКД.

Під час навчання студенти мають оволодіти соціокультурними; соціально-педагогічними, індивідуально-особистісними та інструментально-технічними вміннями та навичками, що сприяють культурній та освітній активності, професійному розвитку, котрі передбачають вибір схем, плану дій, розробки проектів та програм, організаторські здібності, котрі є важливими в управлінських процесах індустрії гостинності.

1.4. Професійна підготовка майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в зарубіжних країнах

В розвинених країнах світу проблеми формування та використання інтелектуального потенціалу, знань, у тому числі в соціокультурної діяльності, є найбільш пріоритетними. Адже там в останні роки особливу увагу надають формуванню та впровадженню інноваційної моделі соціально-економічного розвитку.

Орієнтація на інноваційну діяльність, що тісно пов'язана із всебічним використанням інтелектуального капіталу, потребує переорієнтації в системі соціокультурного регулювання на широке заохочення підприємництва, приватної ініціативи та скоординованої системи управління інноваційними процесами. Сучасні інноваційні процеси вимагають високопрофесійного менеджменту, передбачаючи застосування нових форм управління і в соціокультурній діяльності також.

Сучасні зміни суспільства (відродження та розвиток національних культурних традицій, їх інтеграція в світову культуру, трансляції здобутків національної культури в майбутнє української нації) створюють вимоги та

критерії вітчизняного ринку праці, які визначають для майбутнього менеджера індустрії дозвілля провідною здатність до відчуття соціокультурних змін та трансформацій, що формуються і розвиваються на основі усвідомлення загальних засад різноманітних явищ культури, які постійно формують сучасне суспільство.

З переходом на ринкову економіку, суспільство формує до фахівців різнопланові вимоги щодо розвитку особистості, яка в подальшому володітиме засобами ефективною адаптації в соціумі та повноцінно матиме змогу активно реалізовувати природні задатки. Загальна інтенсифікація життєвих процесів актуалізує потребу розвитку в особистості високого рівня загальної, естетичної, комунікативної, інформаційної культури, вміння реалізувати рекреаційну та катарсичну функції мистецтва, інтегрувати різноманітні, часто протилежні за змістом знання.

Інноваційні підходи до практичної підготовки майбутніх менеджерів широко представлено у роботах Ю. Васильєва, Г. Габдулліна, В. Кричевського, Ю. Конаржевського, М. Поташника, В. Маслова, Р. Шакурова. Наукові дослідження присвячені проблемі підготовленості керівника, зокрема менеджера соціокультурної сфери до управлінської діяльності представлені в роботах О. Ануфрієвої, Т. Бурлаєнко, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Дубініної, М. Кириченка, В. Кірсанова, М. Морозової, В. Олійника. Такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як Н. Бібік, В. Байденко, І. Зязюн, Н. Кузьміна, І. Колеснікова, М. Лук'янова, А. Маркова, О. Овчарук, Є. Рогов, В. Сластьонін, В. Сєриков, О. Савченко, М. Степко, Л. Хоружа займалися питаннями формування професійної компетентності майбутніх менеджерів. Аналіз праць з проблеми компетентності (Т. Бурлаєнко, О. Брусенцева, Т. Гайворонська, О. Дубініна, І. Зязюн, М. Міровська, О. Мурашко, В. Куніцина, В. Саюк, Є. Табакова) дозволяє нам розглядати професійну підготовку менеджерів соціокультурної діяльності

як якість особистості, її установки, професійні, педагогічні й психологічні знання і уміння з урахуванням закордонного досвіду.

Сучасні зміни в економічній, соціальній, технологічній та інформаційній галузях суспільства зумовлюють потребу переглянути традиційні підходи до підготовки кваліфікованих управлінських кадрів. Очевидним є залежність соціального прогресу від здібностей і якостей особистості професіоналів-менеджерів, які працюють у різних галузях економіки [32; 221].

У фундаментальній книзі М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі «Основи менеджменту» даються такі визначення менеджменту:

«Менеджмент – це: уміння досягти поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей; діяльність, яка відповідно до цілей та завдань бізнесу розробляє плани, визначає не лише, що і коли робити, але й як і хто буде виконувати те, що намітили, формує робочі процедури по всіх стадіях управління та здійснює контроль; не управління предметами, а організація і управління роботою людей; діяльність щодо знаходження найкращих способів досягнення цілей організації; наука управління; сукупність принципів, методів, засобів та форм управління з метою підвищення ефективної діяльності та збільшення прибутків» [201].

Сучасна теорія і практика менеджменту соціокультурної сфери висуває такі вимоги до менеджера:

1. Професійна компетентність – ґрунтується на знаннях і здібностях. Те, що потрібно від співробітників, повинен уміти робити й менеджер. Це значить, що він має бути прикладом у роботі.

2. Соціальна компетентність – припускає знання в сфері управлінської психології. Оскільки менеджер досягає результату своєї праці, впливаючи на інших осіб, то йому необхідні насамперед знання соціальної психології, сучасних управлінських підходів і особливостей

професії. Уміння мотивувати співробітників – це передумова продуктивної спільної роботи.

3. Концептуальна компетентність – означає уміння менеджера визнати проблеми і вирішувати їх. Крім того, менеджер повинен уміти відрізнити значне та вагоме в явищах і процесах, що відбуваються в бізнесі, від незначного.

Незалежно від організації, в якій працюють менеджери, вони мусять оволодіти трьома головними типами навичок: технічними, комунікативними (навички спілкування), аналітичними. Практичне використання цих навичок змінюється залежно від рівня управління. Проте, оскільки менеджери досягають своєї мети (виконують поставлені завдання) в основному за допомогою інших осіб, то на всіх рівнях управління не можна обійтися без комунікативних навичок.

Аналітичні навички більшою мірою необхідні керівникам вищої ланки управління, а технічні навички здебільшого необхідні на нижчих рівнях ієрархії. Не виключено, що на початку кар'єри у менеджера може не бути деяких із перерахованих навичок, але їх необхідно змушені буде виробити згодом.

Принципом роботи менеджера повинно стати дотримання норм ділової етики, що включає такі правила: максимізація прибутку не повинна досягатися за рахунок руйнування навколишнього середовища; у конкурентній боротьбі варто використовувати лише дозволені прийоми, тобто дотримуватися правил ринкової гри; розподіл благ повинен бути справедливим; варто показувати особистий приклад дотримання етичних норм на роботі й у побуті.

Вища освіта початку ХХІ століття, більше, ніж коли-небудь, покликана формувати особистість менеджера соціокультурної діяльності з високим рівнем освіченості, економічної культури, гуманістичних поглядів і переконань. У зв'язку з цим виникає потреба розглянути проблему

професійної підготовки менеджерів соціокультурної сфери з різних боків: проаналізувати наукові концепції професійної підготовки менеджерів, розглянути зміст, форми і методи підготовки майбутніх менеджерів в університетах і школах в країнах із різним рівнем ринкової економіки [67; 144].

Лідерами в організації соціокультурної діяльності всіх верств населення є США, Канада, інші англомовні країни. У них створена гігантська матеріально-технічна база проведення вільного часу, що включає:

1. Національні парки і ліси, природно-історичні та інші зони відпочинку, складові рекреаційний фонд держави, штатів, округів і муніципалітетів.

2. Спеціалізовані бази відпочинку, спорту і розваг: спортивно-оздоровчі підприємства (комплекси, стадіони, треки, тренажерні зали і майданчики, бази, човнові станції, крижані і роликові катки, секції, клуби; басейни, джакузі, клуби шейпінгу, аеробіки, біотанца, фітнесклуб; рекреаційно-розважальні установи (сади, парки, містечка атракціонів, центри комп'ютерних ігор тощо).

3. Заклади культури та творчості: театри, концертно-філармонійні зали, естрадні центри, кіно-відео-салони, цирки, мультиплекси; клуби пенсіонерів, професійні, молодіжні, сімейні, регіональні та інші диференційовані на конкретне соціальне середовище клуби; дансинг-зали, хореографічні, художні школи, студії; аматорські клуби, які об'єднують людей єдиним інтересом; культові установи, комплекси і організації; бібліотеки, читальні зали, музично-просвітницькі салони, лекторії, консультаційно-інформаційні центри, мультимедійні центри.

4. Готельно-туристські підприємства: готелі, мотелі, туристичні об'єкти, трейлерні парки, кемпінги, табори, екскурсійні поїзди, гірничо-лижні, піші, кінні маршрути.

5. Курортні центри, оздоровниці, хоспіси, санаторії.

6. Культурно-побутові центри дозвілля і розваг (ресторани, національні кухні, кафе, бари, вар'єте, кабаре, казино. Інші види відпочинку.

В англо-американській моделі організації дозвілля важлива роль відводиться регіонах. Звідси – різноманітність концепцій і підходів, ініціатив по організації практичної діяльності установ культури, мистецтва, дозвілля, підготовки фахівців. Кожен штат, провінція – різноманітний і самодостатній соціально-культурний комплекс, найчастіше взаємодіє з іншими точками планети. Відомі ініціативи Фондів Форда, Сороса, Діснеєвського університету, професійних клубів при вузах Британії, Канадських освітніх центрів у вдосконаленні підготовки соціально-культурних комунікаторів.

Децентралізований характер рекреаційної діяльності в США, фінансова та управлінська самостійність регіонів дозволяють максимально враховувати інтереси і запити населення, здійснювати муніципальні рекреаційні програми.

Найбільш типовою особливістю США, Великобританії, Канади, Австралії, Нової Зеландії кінця ХХ століття і до сьогодні видається переміщення продуктивних сил зі сфери матеріального виробництва в сферу побуту і культури: велич в цивілізованій державі багато в чому зумовлюється капіталовкладеннями в соціально-культурний простір. У Великобританії до 50% доходів громадян йдуть на різні форми дозвільної діяльності і товари для дозвілля. Одним з найбільш динамічних секторів соціокультурного ринку тут і в США є молодіжна сфера.

Сучасна концепція соціально-культурної роботи і системи підготовки менеджерів соціокультурної сфери не може не зважати на складні й динамічні процеси, які відбуваються сьогодні в духовному житті світової спільноти. Цікаві і конструктивні дослідження здійснюються в Оксфорді,

Пристонському, Токійському, Краківському університетах, в інших наукових центрах Європи, Америки, Південно-Східної Азії, Канаді, Австралії з проблем рекреативно-виховного потенціалу парків, музеїв, бібліотек, розважальних центрів різного типу.

Існує кілька моделей вирішення кадрових проблем:

1. Державна система середньої та вищої спеціальної освіти в сфері культури, мистецтва, дозвілля, туризму (досвід країн Східної Європи, СНД, Балтії).

2. Недержавна двоступенева структура, тобто на базі університетського гуманітарної освіти 1-2-х річні курси (досвід США і англomовних країн). Половина університетів мають відділення або факультети з освітніми програмами паркових рекреаторов, соціальних педагогів, менеджерів у видовищному дозвіллі. Особлива увага приділяється соціальній педагогіці, педагогіці дозвілля, в якій бачать ефективний засіб впливу на сім'ю, культурно-дозвільні спільності, різні соціальні групи.

У Німеччині цю функцію виконують педагоги вільного часу, у Франції – соціальні аніматори. В інших випадках це – сімейний психолог, сімейний педагог, педагог-правознавець, педагог-реабілітатор тощо. Всіх їх об'єднує єдине завдання - охопити активним культурно-виховним впливом на сферу дозвілля, побуту, сімейних відносин, сприятиме позитивній самореалізації, задоволення творчих інтересів і схильностей. Слід зазначити жорстку конкуренцію, викликану високим престижністю професії та окладом, в середньому на 35% вища від заробітної плати висококваліфікованого інженера.

3. Останнім часом поширена практика необмеженого прийому до вищих навчальних закладів людей, які вийшли на пенсію. Найчастіше – це гуманітарні спеціальності і кваліфікації: журналістів, менеджерів у сфері культурних, дозвіллевих, побутових послуг, інформаційних, рекламних,

страхових, туристичних, соціальних агентів, паркових дизайнерів, гувернерів, організаторів гуртків та аматорських творчих колективів, культурно-дозвіллевих програм за місцем проживання. У Франції створено близько 100 спеціальних університетів для людей зрілого віку. Її досвід поширюється по всій Європі. Найбільший попит на літніх, досвідчених людей, які володіють садово-парковим мистецтвом. Рантьє, доглядачів музеїв, доглядальниць в хоспісах та госпіталях, гідів по старовинних замках та історико-культурним комплексам.

4. Волонтерська практика в сфері культури, мистецтва дозвілля, туризму, спорту, творчості. У Франції добровольці складають половину соціальних аніматорів. В Австралії, інших англомовних країнах завдяки тим, хто у вільний час виконує обов'язки працівників культури та дозвілля, економиться до 75-80% видаткової частини бюджету. Волонтери, основною професією яких є наукова, педагогічна, політична, робітничо-селянська праця, формуються в соціокультурний актив. Часто проходять стажування у професіоналів або відвідують семінари діячів культури і мистецтва, досвідчених менеджерів.

5. Британська модель підготовки фахівців для соціокультурної сфери являє собою мережу професійних курсів, університетів на базі політехнічних інститутів та інших навчальних закладів. Для новачків є 4-х річні курси. На завершальній стадії навчання студенти проходять стажування в установах культури і готують дипломні роботи на звання бакалавра або магістра мистецтв, магістра культури.

Нині провідними установами у галузі професійної підготовки менеджерів індустрії дозвілля є: Британський інститут управління (British Institute of Management), Інститут дозвілля та естетичного менеджменту (Institute of Leisure and Amenity Management) й Інститут менеджменту спорту і рекреації (Institute of Sport and Recreation Management). За освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» підготовку менеджера соціокультурної

діяльності здійснює більш ніж сто університетів (факультетів менеджменту дозвілля, спорту і туризму), коледжів і бізнес-шкіл при університетах. Зазначимо, що у Великій Британії немає уніфікованої спеціальності «Культурологія», яка забезпечує підготовку даних фахівців, тому у вишах готують спеціалістів з таких спеціальностей: менеджмент дозвілля (BA (Hons) Leisure Management), менеджмент індустрії розваг (BA (Hons) Entertainment Industries Management), менеджмент заходів (BA (Hons) Event and Venue Management), менеджмент спорту (BA (Hons) Sport Management), менеджмент туризму (BA (Hons) Tourism Management) [319; 322].

Процес професійної підготовки фахівців менеджменту соціокультурної діяльності триває, зазвичай до трьох років, які розподіляються таким чином: протягом перших двох років студенти оволодівають теоретичними знаннями, а на третьому році проходять шестимісячну практичну підготовку (стажування) і виконують дипломну роботу або розробляють проект, який повинні захистити на конференції випускників [323].

Як свідчить аналіз нормативних документів (навчальних планів) факультетів менеджменту дозвілля університетів Суффолка і Волверхемптона, всі предмети поділяються на: основні («Навички працевлаштування: професійний розвиток», «Ліцензування», «Управління подіями та організація проведення», «Соціальний, економічний і філософський контекст дозвілля», «Соціальна обов'язок організаторів дозвілля», «Дослідницькі методи у сфері соціокультурної діяльності» та ін.), рекомендовані («Розвиток індустрії розваг», «Індустрія дозвілля: маркетингові перспективи», «Управління персоналом», «Організація заходів і місце проведення», «Управління дослідженням та інформацією» та ін.) та за вибором («Зв'язок з громадськістю», «Спортивний туризм», «Пригодницький туризм», «Культурні дослідження», «Менеджмент культурної спадщини», «Менеджмент заходів» та ін.) [9;10].

6. У Франції – 4 основних напрямки підготовки кадрів:

а) підготовки фахівців для сфери культури: бібліотек, музеїв, будинків молоді, Центрів дозвілля;

б) підготовки керівних кадрів для системи культури на місцевому та державному рівнях;

в) навчання культурно-управлінських спеціальностей в школах адміністрації та комерції;

г) навчання в університетах: на базі гуманітарної освіти 2-х річні курси.

Для Європи в цілому характерні 2 види навчання: підвищення кваліфікації – часте і динамічний; отримання нової спеціальності з інтенсивною програмою академічних і практичних занять, стажування в кращих Центрах культурних технологій.

7. Мультикультурна освіта. У світлі соціокультурних та інформаційних змін, які за останній 20-річчя зазнало західне споживче товариство, актуальною стає підготовка фахівців з мультикультурним технологіям.

Концепція мультикультуралізму являє собою систему, в якій повинні враховуватися різні соціальні чинники при навчанні професії. Мультикультурне навчання формує у студентів почуття свободи, що дозволяє удосконалювати знання і професійні навички для участі у вільному демократичному суспільстві, легко взаємодіяти з самими різними соціальними групами.

Мультикультурна освіта передбачає, щоб викладачі навчали майбутніх професіоналів в контексті абсолютно нових соціокультурних відносин і факторів.

Проаналізувавши досвід підготовки менеджерів соціокультурної діяльності в зарубіжних країнах, зазначимо, що освітня система більшості країн має культуротворчу модель, метою якої є не лише споживання і

трансляція знань, а й генерація здатності людини до відновлення знання у різних формах соціокультурної практики.

Ураховуючи позитивний досвід підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, можемо впевнено констатувати, що цей досвід дозволить удосконалити професійну програму фахівця соціокультурної діяльності в Україні, допоможе сформулювати вимоги, що висуваються суспільством на сучасному етапі, визначити об'єктивні можливості та умови покращення професійної підготовки фахівців сфери дозвілля.

Таким чином, можна зробити висновок, що професійна підготовка менеджера соціально-культурної діяльності в даний час являє собою процес і результат формування у здобувачів вищої освіти у закладах вищої освіти з профільних програм бакалаврату, магістратури та аспірантури знань, умінь і ціннісних установок (відносин), або, що те ж саме, організаційно-управлінських компетенцій. Їх зміст регламентовано освітніми стандартами за напрямом підготовки менеджерів соціокультурної діяльності та профільними професійними стандартами. Дані вимоги гарантують ефективне виконання молодими кадрами в даній сфері дій, що пропонуються професією, на рівні не нижче мінімально пропонованих вимог до професіоналізму і якості виконуваної роботи сучасного менеджера соціокультурної діяльності з урахуванням закордонного досвіду.



Індустрія гостинності стає явищем, яке в сьогоденні світі є важливим складником повсякденного життя мільйонів людей, тому закономірно, що індустрія гостинності все частіше потрапляє в поле зору науки про культуру. Сфера дозвілля в індустрії гостинності потребує нових перетворень та управлінських рішень, які можуть забезпечити менеджери СКД. Проте, виокремлюється проблема, яка, перш за все, постає тому, що

фахівці в галузі гостинності, здебільшого, не підготовлені до майбутньої діяльності та характеризуються відсутністю відповідних компетентностей.

Соціально-економічне зростання суспільства, вимоги роботодавців до рівня професіоналізму майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності посилюють значущість гостинності – складової змісту їх професійної підготовки, що спрямована на організацію дозвілля. У контексті досліджуваної проблематики здійснено вибір дисциплін, які формують основний детермінант майбутнього менеджера соціокультурної діяльності – гостинність.

Вибір змісту додаткової програми підготовки менеджерів СКД для індустрії гостинності дає підстави для визначення критеріїв професійних компетентностей. А саме:

- володіння педагогічно-дозвіллевою діяльністю;*
- мультидисциплінарний підхід в організації індустрії гостинності;*
- взаємозв'язку індивідуальної, групової та масової роботи;*
- скорочення освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці в розрізі професійних груп та за видами економічної діяльності;*
- використання інноваційних технологій в різних спрямувань професійної діяльності;*
- розуміння соціокультурних, екологічних, психологічних, педагогічних та управлінських аспектів індустрії гостинності;*
- комунікативні уміння для налагодження соціального партнерства;*
- сприяння формуванню навичок раціональної побудови професійних траєкторій для примноження та удосконалення зав'язків з партнерами.*

Зокрема, професійна підготовка майбутніх менеджерів соціально-культурної діяльності в НПУ імені М.П. Драгоманова впроваджує програму

додаткової спеціальності «Менеджмент індустрії гостинності» на основі:

- основного детермінанта гостинності, який встановлює систему заходів і алгоритм їх реалізації з метою задоволення потреб споживача;
- дослідження, збереження та використання культурної спадщини в процесі піднесення духовних потреб в їх цілісності та історичному розвитку;
- концепції художньо-естетичної спрямованості на виявлення соціально-культурної специфіки в індустрії гостинності;
- урахування індивідуальності розвитку особистості майбутнього менеджера соціокультурної діяльності в контексті концепції цілісної системи освіти;
- володіння інтеграційними знаннями, здатними управляти індустрією гостинності та сервісною діяльністю на рівні вимог сучасної інформаційної та техногенної цивілізації, забезпечуючи конкурентоспроможність підприємства;
- реалізації креативного мислення в межах науково-методичних, організаційно-практичних, художніх і комунікативних основ вивчення, збереження і розвитку соціально-культурної сфери в індустрії гостинності.

Розкриваючи важливість професійної підготовки і діяльності менеджерів СКД в індустрії гостинності, підкреслимо, що зміст додаткової спеціалізації 028 «Менеджмент індустрії гостинності» забезпечує формування їх професійних компетентностей. У контексті досліджуваної проблематики в подальшому потребує визначення системи принципів підготовки майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності в ЗВО. Дані досліджень впливають на модернізацію освітнього процесу майбутніх менеджерів СКД з урахуванням

особливостей професійної діяльності в індустрії гостинності. У контексті цієї проблематики дослідження передбачаємо сформулювати систему принципів підготовки майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності у ЗВО. У процесі професійної підготовки менеджерів соціокультурної діяльності важливо приділяти увагу формуванню змісту дисциплін психолого-педагогічного та організаційно-управлінського спрямування. Виникає необхідність розроблення програм, орієнтованих на формування професійних компетентностей менеджерів СКД для індустрії гостинності. Подальшим етапом стане вивчення й аналіз сучасних методів, способів і умов формування соціально-професійної мобільності майбутніх менеджерів СКД в процесі професійної підготовки.





РОЗДІЛ II. ПІДГОТОВКА УЧНІВ – МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

2.1. Формування готовності учнівської молоді до професійного самовизначення

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року визначено головну мету: «Створення умов для особистісного розвитку та творчої самореалізації кожного громадянина України, формування покоління, здатного навчатися впродовж усього життя, створення та розвиток цінностей громадянського суспільства; здатності до консолідації української нації, інтеграції України в європейський і світовий простір як конкурентоспроможної держави» [62].

В документі зазначено, що «ролі знань і технологій у житті суспільства та інтенсифікації процесів економічної й культурної глобалізації» освіта є дієвим інструментом формування особистості, яка готова до постійної життєвої динаміки. Перед усією системою освіти наразі стоїть завдання розкриття своєрідного творчого потенціалу кожної особистості.

Освіта є основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. Її завдання всебічно розвивати розумову і фізичноздібну, талановиту, морально виховану особистість, підвищення її освітнього рівня.

Саме освітнє середовище формує культурно-поетенційних, інтелектуальних, творчих громадян, здатних до свідомого суспільного вибору [43].

Отже, «головними завданнями освіти в Україні є виховання громадянина України, формування особистості вихованця, розвиток його здібностей і обдарувань, наукового світогляду; підготовка їх до подальшої освіти і трудової діяльності; виховання поваги до Конституції України, державних символів України, прав і свобод людини і громадянина, почуття власної гідності, відповідальності перед законом за свої дії, свідомого ставлення до обов'язків людини і громадянина; реалізація права вихованців на вільне формування політичних і світоглядних переконань; виховання шанобливого ставлення до родини, поваги до народних традицій і звичаїв, державної та рідної мови, національних цінностей Українського народу та інших народів і націй; виховання свідомого ставлення до свого здоров'я та здоров'я інших громадян як найвищої соціальної цінності, формування гігієнічних навичок і засад здорового способу життя, збереження і зміцнення фізичного та психічного здоров'я» [62].

Перед сучасною школою освіта ставить завдання «різнобічного розвитку, виховання і соціалізація особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності. Знання та вміння, взаємопов'язані з ціннісними орієнтирами учня, формують його життєві компетентності, потрібні для успішної самореалізації у житті, навчанні та праці» [62].

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 р.р. зазначає, що «освіта – це стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, покращення добробуту

людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету та формування позитивного іміджу нашої держави, створення умов для самореалізації кожної особистості.

Недостатній рівень готовності майбутніх фахівців, у тому числі психологічної, до професійної діяльності, багато в чому обмежує можливості молоді приймати оптимальні рішення щодо розвитку своєї подальшої трудової діяльності, планування професійної кар'єри й успішної адаптації до динамічного ринкового середовища.» [209].

На вітчизняному ринку праці рівень адаптованості молоді значною мірою позначається на економічному і технічному потенціалі України у контексті профорієнтаційної роботи в умовах профілізації середньої освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Зміст профільної підготовки учнів закладів середньої освіти (ЗСО) до «вибору й реалізації професійної кар'єри має бути спрямований на розвиток навичок самопрезентації, самоменеджменту, формування індивідуального стилю професійної діяльності, моделювання процесу реалізації власної кар'єри, відповідального ставлення до власного життя» [98].

Професійна орієнтація полягає в актуалізації внутрішніх резервів особистості, її можливостей, та адаптації умов середовища для її самореалізації в професійному просторі та вибору професії.

Завдання ЗСО створити умови для формування в учнів готовності до професійного самовизначення. Організація психолого-педагогічного забезпечення й супроводу профорієнтації можлива за впровадженням різних форм в освітню діяльність задля ефективного формування адаптаційних здатностей і навичок, які дозволяють особистості ефективно, з урахуванням конкуренції на ринку праці використовувати свій професійний потенціал.

Впровадження різних форм профорієнтації в освітнє середовище ЗСО ефективно впливає на професійне самовизначення учнівської молоді:

– впровадження інноваційних педагогічних технологій розвитку здатності учнівської молоді до вибору успішної професії та формування соціально значущих життєвих компетенцій відповідно до вимог сучасного ринку праці;

– стимулювання засобів масової інформації які сприятимуть інформаційному забезпеченню заходів, спрямованих на популяризацію щодо забезпечення професійного самовизначення учнівської молоді, її підготовки до планування, проектування та реалізації професійної кар'єри;

– зміцнювати зв'язки зі структурними підрозділами підвідомчих установ НАПН України, які досліджують проблеми професійної орієнтації населення, з метою опрацювання проблеми становлення людини як суб'єкта професійної діяльності та забезпечення конкурентоспроможності випускників ЗСО у системі неперервної професійної освіти.

Зазначене проектування може відігравати роль динамічної активізації діяльності особистості в професійному самовизначенні, що передбачає формування індивідуального стилю професійної діяльності, розвитку самосвідомості, формування світогляду і життєвих цінностей.

2.1.1. Компетентнісний підхід – орієнтир профілізації середньої освіти

Проблема компетентності навчання завжди перебувала в центрі наукових інтересів зокрема таких учених, як Ю. Бицюра [21], М. Вієвська [37], Н. Добровольська [69], Д. Дукла [76], М. Вієвська та Л. Красовська [37], Л. Парашенко [218], І. Родигіна [242], О. Топузов [280], В. Черевко [299] та інші.

Актуальність упровадження в освітню практику компетентнісного підходу зумовлена профілізацією освітнього процесу закладів середньої освіти. Кардинальні зміни в цифровізації системі освіти стали мотивом повернення до проблеми компетентності.

Як зазначила у своєму виступі міністр освіти і науки України Лілія Гриневич, що реформування загальної середньої освіти відбудеться до 2029р. Ідея реформи передбачає введення 12-річної шкільної освіти, яка складатиметься з початкової освіти тривалістю 4 роки, базової середньої освіти тривалістю 5 років, яка здобуватиметься в гімназії, і профільної середньої освіти тривалістю 3 роки, яка здобуватиметься в ліцеї чи закладах професійної освіти [240].

«Ми маємо перейти від школи знань до школи компетентностей. Це означає, що ми маємо виокремити необхідне ядро знань та навчити дітей реально з цими знаннями працювати.

Цю зміну гарно ілюструє метафора: можна читати на швидкість, а можна читати з розумінням. Школа компетентностей – це читання з розумінням» [99], – зауважила міністр освіти.

Компетентнісний підхід – спрямованість освітнього «процесу на досягнення результатів, якими є ієрархічно підпорядковані ключова, загально-предметна і предметна (галузева) компетентності. Результатом такого процесу має бути сформованість загальної компетентності випускника загальноосвітньої школи» [127].

Компетентний випускник – це молода особа, яка знаннєво та психологічно підготовлена успішно вирішувати життєві завдання в різних сферах власної діяльності. Та, в Концепції профільного навчання у старшій школі визначено, що «Компетентний випускник спроможний зберегти, розкрити, розвинути та конструктивно реалізувати свій життєвий і життєтворчий потенціал в умовах складних вимог і ризиків, які висуває перед ним сьогодення. Така характеристика має сформуватися в процесі навчання і містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості» [127].

Компетентнісний підхід дозволяє здійснювати систему профільного навчання в контексті: варіативної освіти; як диференційованого навчання; в

якості диференційованого підходу у виховному процесі; для професійного самовизначення учнів. Особливістю компетентнісного підходу в профільній освіті має бути даптивність всіх компонентів освітнього середовища. Саме створення єдиного освітнього середовища дає можливість досягнення успіху формування компетентності учнів як інтегрованого результату освітнього процесу.

Запровадження профільного навчання викликано: «глобалізацією суспільно-політичного та економічного життя, прагненнями переходу України до постіндустріального суспільства та євроінтеграційними процесами; необхідністю формувати нове покоління, яке здатне розбудовувати громадянське суспільство; бажанням молоді отримати освіту, яка б відповідала міжнародним стандартам, що існують в розвинених країнах; переходом від парадигми знань освіти до компетентнісної, обумовленого неможливістю засвоїти всю інформацію, обсяги якої дуже швидко зростають.» [235].

Метою профілізації освітнього процесу є: створення єдиного освітнього середовища для забезпечення учнівської молоді рівного доступу до професійного зростання й мобільності в умовах реформування сучасного суспільства, до самореалізації та самоудосконалення впродовж усього життя.

Компетентнісний підхід в освіті озброює кожного учасника процесу майстерністю добувати та аналізувати потрібну інформацію. Компетентнісний підхід – це орієнтир профілізації середньої освіти. Для того щоб він повною мірою став реальним, необхідна екстраполяція його ідей на педагогічний процес.

Педагогіка партнерства і компетентнісний підхід потребують нового освітнього середовища. Нову українську школу повинна підтримувати електронна платформа для створення, поширення, накопичування та зберігання електронних носіїв.

Актуальність подальшого дослідження окресленої проблеми вбачаємо в розробленні і наповненні інформаційно-освітнього середовища, яке забезпечить задоволення основних завдань профілізації ЗСО:

- індивідуальний підхід створення ІОС з врахуванням пізнавальних і професійних інтересів, нахилів, здібностей і потреб учнів в процесі їхньої профільної підготовки;

- формування професійного самовизначення учнів, їх готовності до свідомого вибору і оволодіння майбутньою професією;

- формування соціальної, комунікативної, інформаційної та професійної компетентностей та спрямування на вибір майбутньої професійної діяльності;

- забезпечення наскрізної профілізації відповідно до профілю закладів середньої, професійно-технічної та вищої освіти.

2.1.2. Особливості соціалізації особистості в умовах інформаційно-освітнього середовища: заклад середньої освіти – заклад вищої освіти – громадська організація

Нині проблема соціалізації молодого покоління є надзвичайно актуальною, так як саме на етапі становлення особистості формуються їх лідерські позиції в громадянському суспільстві. Громадська активність є неодмінною передумовою формування юних лідерів. Сьогодення суспільства і його зміни у всіх його галузях впливає на хід становлення і утвердження громадських організацій, як інституту соціалізації нової генерації.

Формування у підлітків і молоді громадської активної позиції одна із головних задач осучасненого підходу в освіті. Соціалізація освітнього середовища відображається на направленості освітньої діяльності, а саме здатності до ефективної соціалізації її учасників, що вимагає більш ретельного дослідження.

Доробок науковців з даної проблеми дав можливість систематизувати результати досліджень, а саме: проблема процесу становлення особистості в соціумі (Р. Мейли та Ж. Піаже [198], М.Лукашевич [163]); вікова особливість перебігу процесу соціалізації (Л.Виготський [35], С. Кузікова [142]); взаємодія особистості і освітнього середовища (О. Вітковська [38], С.Максименко [189]); акмеологічний аспект становлення особистості (Г.Данілова [59], Г. Сазоненко [246]), аналіз структурно-функціонального апарату соціалізації (О. Волянська [41], М. Корнєв [130], В. Рюль [245]). Незважаючи на наукові здобутки в освітленні проблематики соціалізації молоді, не вистачає досліджень, які б означували дану проблему саме юних лідерів громадянського суспільства.

«Особистість формується та розвивається в результаті впливу багаточисленних факторів: об'єктивних і суб'єктивних, природних і суспільних, внутрішніх та зовнішніх, незалежних» та залежних від бажання «та свідомості людей, які діють стихійно або згідно визначеної мети. При цьому сама людина не уявляє собою» [270, с.10] пасивне створіння, яке фотографічно відображає зовнішній вплив.

Соціалізація особистості здійснюється під стихійним або цілеспрямованим впливом суспільних структур та інститутів, вплив яких по-різному відбивається на вікових періодах цього процесу. Вагомим фактором є найближче соціальне середовище, в якому проходить життя і діяльність особистості, «тобто середовище у вузькому розумінні цього слова – сім'я, дитячий колектив, товариші, дорослі люди, з якими безпосередньо спілкуються школярі» [9, с. 22].

«Соціалізація – процес і результати засвоєння людиною історично створених соціальних норм» [306, с. 183] та культурних цінностей (конструктивних та саморуйнівних), що передбачають його включення у систему суспільних відносин та самостійне відтворення цих відносин.

Необхідно зауважити, що соціалізація є двостороннім процесом. З однієї – особистість засвоює соціальний досвід властивий середовищу її оточення (суспільство й соціальні групи), а, з іншої – активно залучається до системи соціальних зв'язків і набуває соціального досвіду. Тому, мета соціалізації особистості, як зазначають вчені М. Євтух та О. Сердюк «полягає в тому, щоб допомогти вихованцеві вижити у суспільному потоці криз і революцій: екологічних, енергетичних, інформаційних, комп'ютерних тощо, оволодіти досвідом старших, досягнути своє покликання, визначити власне місце в суспільстві, самостійно знайти шляхи найефективнішого самовизначення у суспільстві. У цей час людина прагне до самопізнання, самоосмислення, саморегуляції, самовдосконалення, самооцінювання й особливо самореалізації» [79, с. 55].

Поняття «соціалізація особистості» в сучасних дослідженнях педагогіки та психології вчені роз'яснюють по-різному. Наприклад М. Фіцула ототожнює і соціалізацію з терміном «соціальне становлення» [291].

Інша група вчених (М. Гончарова-Горянська [52], М. Докторович [71], І. Єрмаков [81], Л. Сохань [268]) «розглядають цей процес як формування соціальної компетентності, обізнаності, поінформованості, досвідченості у колі питань, пов'язаних з її функціонуванням у людському оточенні» [72].

Значний внесок у розробку вітчизняної теорії лідерства зробили С. Калашнікова [106], Р. Кричевський [140], Л. Уманський [283], Ж.Петрочко [222]. За баченням Л. Уманського лідерство – це вплив активної ведучої особистості на членів групи та на групу в цілому [283].

Володіння позицією лідера, на думку Р. Кричевського – це володіння особистістю певних якостей, які виступають ціннісними для групи [140].

Поміж зарубіжних досліджень психолого-педагогічних аспектів лідерства вчені Ж. Блондель [26], Г. Доуглас [335], К. Стивен [120] переважно в своїх роботах досліджували однобічно феномен лідерства, на

який впливали певні соціокультурні фактори. Основу склали наукові психологічні бачення та дослідження сутності та закономірності розвитку особистості (О. Коханова [105], Л. Копець [129]), про психологічний зміст і закономірності виховання (І.Бех [16], В. Лозова [156]), доміанти системної позиції до вивчення педагогічних процесів і психічних явищ (І. Головінський [51], Г. Костюк [131], О. Скрипченко [258]), різні теорії лідерства (синтетична, групова диференціація, лідерських ролей, ціннісного обміну як механізму висування особистості на лідерську позицію у групі) та принципи впровадження в освітню практику особистісно-орієнтованих педагогічних технологій (Р. Кричевський [140]).

Формування у юного лідера громадянської позиції в суспільстві відбувається через вплив на його свідомість. Тому процес соціалізації юного лідера громадянського суспільства є каталізатором в формуванні лідерських якостей особистості.

Особистість, як зазначає І. Процюк, «з соціологічної точки зору є не тільки наслідком, але і причиною соціально-етичних дій». Лідер, «з одного боку, інтегрує соціальні відносини навколишнього середовища, а з іншого боку – виробляє своє особливе відношення до зовнішнього світу» [236, с.55]. Тому виникає взаємодія двох і більше осіб, без якої не можливе існування соціокультурного середовища.

Вчена, О. Жорнова досліджуючи здатності особистості акцентує увагу на вмінні «забезпечувати самозміну засобами звичної активності, що проявляється як ефективний вплив на життєдіяльність інших громад, переосмислення, усвідомлення існування інших культурних значень раніше привласненого сенсу життєдіяльності» [86, с.93].

Процес соціалізації особистості на сучасному етапі актуалізований соціокультурними трансформаціями. Так, в своїх дослідженнях М.Степаненко вбачає процес соціалізації особистості як здатність адекватно і відповідально реагувати на стрімкі соціальні перетворення, вміння

використовувати набуті знання, навички та вміння відповідно неочікуваних професійних і побутових ситуацій [264].

Лідер в соціумі оволодіваючи правилами поведінки, звичаями, традиціями певної громади, відповідно формує мислення властиве даній громадській спільноті.

В законі зазначено, що в даний час ЗСО в Україні трансформуються в нову модель соціально-освітнього середовища і умовою побудови її є «соціальне становлення та розвиток творчого потенціалу особистості учня, діяльність якого базується на захопленнях та потребах» [89]. Цінність інноваційної моделі соціально-освітнього середовища полягає в тому, що є:

- усвідомлення кожним учасником освітнього процесу «пріоритетних принципів освіти: рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту і всебічного розвитку;

- гуманізація та демократизація; пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей над політичними і класовими інтересами;

- органічний зв'язок з національною історією, культурою, традиціями; незалежність державної системи освіти від політичних партій, інших громадських і релігійних організацій;

- науковий і світський характер освіти в державних навчально-виховних закладах; інтеграція з наукою і виробництвом, взаємозв'язок з освітою інших країн; гнучкість і прогнозованість системи освіти; єдність і наступність системи освіти;

- безперервність і різноманітність системи освіти; відповідність освіти світовому рівню; поєднання державного управління і громадського самоврядування в системі освіти» [89].

Соціалізація сучасних лідерів громадянського суспільства базується на домінуючих підходах залучення їх до спеціально організованого освітнього процесу, тобто забезпечення профілізації процесу підготовки

старшокласників враховуючи їх індивідуальні особливості та здібності, пізнавальні інтереси та потреби, свідомого вибору напрямку професійного самовизначення, самореалізації та успішної соціалізації.

Створення освітнього-середовища соціалізації юних лідерів передбачає дотримання організаційно-педагогічних умов спрямованих на соціалізацію учнів в освітньому середовищі:

- забезпечення реалізації інваріативної та варіативної частин освітнього процесу з залученням громадських організацій (ГО) та вищих навчальних закладів (ВНЗ), як практичної реалізації філософсько-освітнього аспекту формування юного лідера громадянського суспільства;

- конструювання пізнавального профорієнтаційного матеріалу на основі принципів системності, послідовності й наступності;

- реалізація творчих зв'язків з батьками і керівниками, представниками громадських організацій, представниками позашкільних навчальних закладів;

- формування соціальної компетентності та лідерських якостей учасників на засадах особистісно орієнтованого виховання з врахуванням специфіки та розвитку мотивації лідерства.

Для соціалізації юного лідера необхідне середовище. Середовище – це комплекс зовнішніх і внутрішніх чинників, які планомірно або стихійно впливають на розвиток особистості. [269, с. 53-55].

Соціалізація юних лідерів громадянського суспільства ефективна за умови забезпечення цілісною сукупністю об'єктивних та суб'єктивних умов, які визначають динаміку розвитку особистості в освітньому просторі ЗСО-ЗВО-ГО.

Вважаємо актуальним є завдання створення освітньої платформи для підготовки юних лідерів громадянського суспільства, яка оптимізує створення єдиного ціннісного інформаційно-освітнього середовища ЗСО-

ЗВО-ГО, інноваційні зміни якого впливають на формування лідерських якостей та готовності юнацтва до взаємодії з соціумом.

2.2. Адаптація майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності до професійної діяльності

Проблема адаптації майбутнього фахівця знаходиться сьогодні в центрі уваги дослідників різних наук, в тому числі і педагогічній. Її актуальність обумовлюється підвищенням ролі людського чинника в розвитку українського суспільства. Пошук нових шляхів формування творчо активної особистості тісно пов'язаний з вивченням адаптаційних процесів, що лежать в основі її взаємодії з суспільством в усіх сферах життєдіяльності – в спілкуванні, праці, навчанні тощо [166, с. 53-55].

Це особливо важливо для професійного становлення майбутнього менеджера СКД, оскільки ефективність професійної адаптації визначатиме успіх формування його ідеалів, цінностей, особистих якостей. Професійна адаптація майбутніх менеджерів СКД вимірюється життєвою доцільністю праці, її результатів для людини й суспільства.

Професійна адаптація визнана об'єктивним процесом підготовки майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності. Її психологічний вектор визначається суспільним процесом, а способи вираження підказуються реальними ситуаціями життя і штучно не обмежуються підбором конкретних її напрямів.

Аналіз психолого-педагогічних джерел показав, що питанням професійної адаптації пройнявся досить широка аудиторія вчених, яка знайшла відображення в роботах: О. Галус [49], В. Сорочинської [265], З.Добрінської [74], О. Стадник [271], Н. Строкань [275].

Адаптація майбутнього менеджера СКД – важливий етап його професійної діяльності, успішність якої визначає ефективність, якість

подальшої роботи, наміри майбутнього фахівця надовго пов'язати свою діяльність в індустрії гостинності.

На всіх вікових етапах свого життя людина змушена адаптуватися до динаміки змін, що відбуваються в її навколишньому середовищі. Завдяки власній могутності інтелекту, фізичного здоров'я особистість перебудовує технологічні, нормативні параметри праці протягом всієї життєдіяльності.

Терміном «адаптація» (вихідний з біології) в науці позначається активний стан людини на всіх етапах її входження в нове для неї життєве середовище. Професійну адаптацію ми визначаємо як відносно самостійний компонент соціально-психологічної адаптації, що забезпечує пристосування особистості (активну взаємодію) до змін в умовах та вимогах її основної діяльності.

Професійну адаптацію ми відносимо до системи професійної орієнтації, що є необхідною особистості на всіх етапах її професійної освіти. Успішність адаптації детермінована матеріальним добробутом людини і вимірюється життєвою доцільністю праці, практичними її результатами, що служать особистості й сприяють розвитку суспільства, в якому вона живе.

Отже, «професійна адаптація людини є самостійним процесом, що характеризує професійний розвиток особистості, який не може бути зведений до окремих ситуацій розвитку» [3, с. 85–86].

Зрозуміло, професійна адаптація не може бути чимось відокремленим від освітнього процесу. Професійна адаптація визнана тим об'єктивним процесом, що наповнює і робить ефективною професійну підготовку майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності. Її практико-орієнтовані засади і їх психологічний зміст визначаються суспільним прогресом, а способи вираження підказуються реальними ситуаціями індивідуального життя кожної особистості.

В Енциклопедії сучасної України виділено такі компоненти професійної адаптації: «адаптація до загальнокультурних цінностей і норм

виробничої професійно-трудової діяльності; оволодіння професійними техніко-технологічними операціями; адаптація до умов та режиму праці на робочому місці; адаптація до специфічних культурних норм, цінностей установи, фірми, корпорації; адаптація до специфічних міжособистісних взаємин у первинній робочій групі» [210, с. 179].

Розв'язання засад професійної адаптації майбутніх менеджерів СКД до праці і індустрії гостинності зводиться до засвоєння, накопичення ними знань, умінь та навичок із різних галузей практичної діяльності. «Розвиток професійної адаптації до праці не доцільно розглядати лише з кількісного боку.

Щоб допомогти особистості, яка вийшла зі стін закладу освіти, бути ефективним і успішним в роботі, тобто психологічно адаптуватись до нових умов професійного середовища, допоможуть такі правила: по-перше, розібратися з тим, що вмієш робити; по-друге, визначити свою мету і розробити план дій; по-третє, озброїтися відповідними засобами досягнення мети (знаннями, вміннями, навичками)» [80, с. 20].

Для того, щоб майбутній менеджер СКД відчував себе комфортним в умовах професійного середовища, мав можливість вивільнити свої потенційні інтелектуальні, особистісні, фізичні ресурси для становлення себе як справжнього вмільця обраної справи, необхідно:

- знати особливості індивідуального розвитку, можливості, потреби майбутнього фахівця з метою їх урахування під час планування освітнього процесу;

- забезпечити розвиток і саморозвиток особистості майбутнього менеджера СКД;

- формувати середовище на основі взаємоповаги і взаєморозуміння, доброзичливості, щирості.;

– продукувати внутрішні психологічні механізми, необхідні для успішної комунікації в професійній діяльності особистості.

Професійна адаптація майбутніх менеджерів СКД до праці полягає, передусім, у якісних змінах їх психічної діяльності, в переходах від її нижчих до вищих, у виникненні нових рис пам'яті, сприймання, уявлення, мислення, волі, характеру тощо, у формуванні нових якостей особистості.

Професійна адаптація майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності – це процес оволодіння професійною діяльністю, в результаті якого формується позитивне, професійно-активне ставлення до дозвілленої діяльності. Вона включає в себе оволодіння особистістю професійними знаннями та вміннями, формування професійних компетентностей майбутніх менеджерів СКД, особистих якостей з вимогами виду діяльності індустрії гостинності.

На нашу думку, професійна адаптація майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності поділяється на три етапи: «перший етап – адаптування першокурсників в стінах навчального закладу. Це етап охоплює організацію наступності між професійною орієнтацією на вибір майбутньої професії та навчанням у закладі освіти.

Другий етап – адаптування учасників навчального процесу під час виробничого навчання в навчальному закладі. На цьому етапі встановлюється взаємозв'язок між навчанням у в навчальному закладі та місцем майбутньої виробничої практики.

Третій етап – це процес адаптації молодого випускника в трудовому колективі. Професійна адаптація майбутнього фахівця характеризується високою емоційною напругою. В цей період молода людина робить чимало помилок, зазнає постійних невдач, їй здається, що всі бачать її похибки, засуджують, негативно оцінюють її. Відчуття постійних невдач, ускладнене високою залежністю від думки інших, спричинює засмучення, подекуди й

розчарування. Проте не менш глибоко переживається й радість від перших успіхів, саме вона дає сили для продовження діяльності, творчого пошуку, подолання труднощів адаптації, визначає загальний тонус життя.» [3, с. 238].

Успішність професійної адаптації є одним із головних критеріїв правильного вибору майбутньої професійної діяльності. Ефективність професійної адаптації на виробництві забезпечує високу ймовірність розвитку в майбутніх менеджерів СКД професійно-значущих цінностей особистості. Правильно і своєчасно проведена профорієнтаційна робота в студентів приведе до більш швидкої і вдалої адаптації майбутніх менеджерів СКД в середовищі професійної соціокультурної діяльності.

Отже, адаптація менеджерів СКД для індустрії гостинності є одним із пріоритетних економічних і освітніх завдань, оскільки конкурентоспроможність є об'єктивною передумовою працевлаштування випускників. Вона може бути розв'язана об'єднаними зусиллями науковців, представників державних структур, практиків з підприємств, фахівців у сфері професійної освіти.

2.3. Роль особистості вчителя у процесі профілізації старшої школи

Упровадження профільної старшої школи є однією зі стратегічних ліній освітянської політики в Україні. Перехід до профільного навчання ставить цілу низку нових вимог до вчителя.

Відомо, що головною метою профільного навчання є забезпечення умов для якісної освіти старшокласників відповідно до їхніх індивідуальних нахилів, можливостей, здібностей і потреб, підготовка учнів до свідомого вибору своєї майбутньої професії чи подальшого навчання, формування інтелектуального та культурного потенціалу особистості [134, с. 106].

Необхідно пригадати, що Міністр освіти і науки України Л. Гриневич зазначила, що вже у 2020 р. для успішного працевлаштування будуть потрібні такі навички, як уміння вирішувати складні завдання, критичне мислення, креативність, емоційний інтелект тощо [240].

Саме інноваційна функція діяльності педагога стає на сьогоднішній день генеральною скерованістю здійснення модернізаційних реформ в освіті та кардинальною трансформацією моделі інноваційного розвитку України в цілому. Нова парадигма в освітньому середовищі в Україні, відповідно профілізація середньої ланки освіти, містять інноваційні компоненти на основі компетентнісно-орієнтованого підходу.

Проблемами профільної школи опікуються чимало дослідників: Н. Бібік [22], В. Кушнір [146], О. Локшина [159], І. Сотніченко [266], А. Смородин [249], Н. Шиян [310], У. Федюк [287].

Ефективність профільного навчання, вирішення завдань з формування компетентності самовизначення старшокласників буде здійснюватися ефективно лише за умови правильного та якісного вибору вчителем організаційних форм, методів, прийомів, технічних засобів, об'єктів конструювання, засобів праці, спеціальних навчальних посібників тощо [134, с. 107].

На сучасному етапі розвитку освітнього середовища перед педагогом стоїть завдання навчити учнів творчо підходити до вирішення конкретних навчальних і життєвих ситуацій, збирати, опрацьовувати та осмислювати інформацію, володіти вміннями й навичками самоаналізу, самооцінки, та самоконтролю. Освітянин має володіти «всіма складовими професійної компетентності, зокрема когнітивно-технологічною, методичною, комунікативно-ситуативною, ауто-психологічною, кооперативною, валеологічною, загальнокультурною тощо» [181], володіти профорієнтаційними технологіями та вміннями формування мотивації

майбутньої професійної діяльності для здійснення професійного самовдосконалення на засадах компетентнісного підходу.

Погоджуємося з дослідником В. Кохан в тому, що профільне навчання у старшій школі варто розглядати як педагогічно організований процес, під час якого необхідно використовувати різні типи методів [134, с.107]:

1) загально дидактичні – «пояснювально-ілюстративні (бесіди, лекції, розповіді, екскурсії), репродуктивні (робота з технічною літературою, інструктаж, маніпулятивні, збирання виробів за зразком, виготовлення по пам'яті, збирання об'єкта за кресленням)» [181], проблемного викладу, частково-пошукові (чорний ящик, випадковий пошук, евристичні бесіди, проблемні завдання, спонукаючі запитання), дослідницькі (спостереження, аналіз-синтез, абстрагування, узагальнення, аналогія та ін.);

2) специфічні – методи навчання проектуванню та конструюванню, прийом вирішення технічних суперечностей, метод спонукаючих запитань та ін.;

3) стимулюючі – моделювання успіху, ситуаційні задачі, ігри з використанням ІКТ, тощо.

Соціалізація зрілості випускників і формування запиту на їх професійну діяльність залежить від компетентності і професіоналізму викладача «Нової школи». Успішність викладача в профілізації освітнього процесу залежить від його творчості, інноваційних креативних ідей, володіння інформаційними технологіями та здатністю розробляти освітні проекти та впровадження їх в освітній практиці. Профілізація ЗСО потребує вчителя з широкою ерудицією, науковим підходом до освітнього процесу, високий інтелектуальний потенціал.

Окрім особистих знань з предмета викладання, вчитель повинен володіти методичними прийомами (на жаль, що є вчителі, які знають свій предмет, але не можуть донести свої знання до учнів), і методами організації пізнавальної діяльності учнів (бути режисером уроку). На занятті і в

позаурочний час він має вміти організувати дітей на пошуково-дослідницьку роботу, що зміцнює їх інтерес до предмета.

Дослідниця Л. Липова піднімає важливе кваліфікації вчителя, який працює у профільних класах, де дітям надається право вибору профілю і альтернатива у елективних курсах, що він «має бути ще й хорошим психологом, володіти емпатичним розумінням, конгруентністю, комунікабельністю, фасилітативними здібностями, вміти знаходити контакт з дітьми. Тільки в такому випадку вчитель профільної дисципліни зможе бути організатором пошукової роботи, бути наставником, консультантом, тьютором. Він піднімає вихованця по сходинках професійного зростання від стадії виявлення професійної спрямованості до рівня становлення професійних планів, початкової професійної компетентності, яка набувається випускником при засвоєнні змісту профільної (допрофесійної) підготовки або в системі «школа – вуз», або у виборі профілю і майбутньої спеціальності в межах обраної професії» [150, с. 49].

Багатоаспектність профільної школи, як наголошує С. Кода, набирає актуальності створення освітнього середовища для всіх учасників ЗСО залучених організації профілізації освітнього процесу. «Якість профільної освіти вимірюється якістю наявних технологій профільного навчання і готовністю вчителя до постійного самовдосконалення: зміни педагогічної технології, удосконалення форм і методів роботи, впровадження передового педагогічного досвіду та ін.» [121, с.188].

2.4. Правосвідомість юного покоління як необхідна умова соціокультурного середовища

Програма «Освіта України ХХІ століття» визначила основний напрям, зміст і методи виховання підростаючого покоління в сучасних умовах. Це, насамперед: формування наукового світогляду молодих поколінь; виховання переконаності, вірності бойовим і трудовим традиціям українського народу; потреби наслідувати їх, розвивати і примножувати; виховання високих почуттів патріотизму і громадянського служіння своїй Батьківщині; формування громадянської самовідданості; вміння протистояти чужому негативному впливові; формувати загальнолюдські цінності особистості [170, с. 68].

Вельми неоднозначні результати довготривалих і різноспрямованих соціально-політичних перетворень в сучасній Україні та курс країни на європейську інтеграцію, переконують в нагальну потребу кардинальної зміни правових і соціально-психологічних умов формування громадянського суспільства. На даному етапі розвитку нашої держави, коли принцип гуманізму визначається і закріплюється на законодавчому рівні, пріоритетом освіти є розвиток особистості, утверджується перевага загальнолюдських цінностей, раритетної вагомості набуває питання правової культури юного покоління, формування її правової свідомості.

Правосвідомість громадян України нині характеризується рядом ознак, які, за своєю сутністю, свідчать про дещо кризовий стан нашого суспільства.

По-перше, це втрата віри в стабільність, непорушність закону. Неперервна зміна практично всього законодавства, внесення нескінченних поправок і коригувань у вже прийняті законодавчі акти призводить до вкорінення уявлень про повну довільність законів, що визначає і ставлення до права в цілому. До того ж законодавчі зміни досить складно

відслідковувати навіть фахівцеві, тим більше середньостатистичному громадянину.

По-друге, невизнання соціальної справедливості існуючих законів. Що впливає на зниження дієвості найкращих соціальних принципів. Тут треба відзначити три позиції.

1. Перш за все, слід підкреслити, що соціальна справедливість визначається як співвідношення між соціальними досягненнями (можливостями для самореалізації особистості в даних суспільних умовах) і соціальними завданнями, які вимагають свого вирішення, для досягнення соціальної гармонії в середовищі.
2. По-друге, в умовах, коли соціальні досягнення зменшуються, а число соціальних проблем зростає, у громадян виникають сумніви в логічності соціально-правового устрою суспільства.
3. Крім того, уявлення про справедливість законів пов'язані з тим, наскільки ті спрямовані на задоволення очікувань широкого загалу в сфері правового регулювання соціальних відносин.

По-третє, недовіра реальній дієвості прийнятих законів, правил та норм поведінки в соціокультурному середовищі, неупередженість та ефективність органів правозастосування. Прикладом тому може слугувати ціла низка акцій протестів і мітингів в Україні: від нечисленної «революції на граніті» до «Помаранчевої революції», «Податкового2 та «Мовного Майданів» і «Революції гідності».

Правова культура покликана задовольнити соціокультурне середовище особистості через систему правових знань і розвиток правового мислення, формування відношення молодого покоління до правових норм як духовної, моральної цінності. Процес формування правосвідомості «учнів передбачає свідоме сприйняття та засвоєння ними правових знань як особистісних цінностей» [1] для втілення їх у правову поведінку.

Формування у свідомості і поведінці особистості, її ставлення до життя є невід'ємною функцією виховання профільної освіти ЗСО.

«Під вихованням розуміють формування світогляду, певного рівня розумового розвитку, моральності, високих естетичних почуттів і смаків, керівництво фізичним розвитком людини» [278]. Виховання в соціокультурному середовищі зобов'язує розв'язання «завдань:

- створення умов для формування соціокультурного середовища, соціалізації особистості, що сприятиме самовираженню, саморозвитку й самореалізації особистості майбутнього професійно-мобільного кваліфікованого робітника;

- виховання високоморальної, духовної, фізично здорової і культурної особистості, здатної до професійної мобільності і якісної професійної діяльності, якій притаманне прагнення до постійного професійного зростання;

- розвиток пізнавальних і творчих здібностей молоді;

- розвиток в учнів самосвідомості, ініціативи, самостійності, толерантності, громадянської позиції і відповідальності;

- формування корпоративної культури і бажання підтримувати і розвивати позитивний імідж професійно-технічного навчального закладу» [278].

Аналіз досліджень із проблеми підтвердив, що найчастіше правосвідомість особистості сучасні науковці розглядають в рамках формування правової культури (С. Береза [13], Н. Кушнір [147]), поряд з моральною культурою (І. Бех [15], А. Гусейнов [57]), як правило, в процесі громадянського виховання (О. Шестопалюк [309]).

За концептуальними засадами М. Подберезського, основний чинник правової культури – формування правосвідомості особистості [225]. Отже,

набуває принципового значення системне вивчення правосвідомості учнів загальноосвітніх середньої освіти в умовах соціокультурного середовища.

Експеримент полягав у впровадженні формування правової свідомості в учнів ЗСО, що здійснюється через освітній процес позашкільного навчального закладу Громадська організація «Школа юних лідерів громадянського суспільства» (ГО «ШЮЛГС»).

Головною метою ГО «ШЮЛГС» є забезпечення права громадян на доступне і безкоштовне отримання якісної позашкільної освіти, створення умов для формування лідерських компетенцій слухачів, спрямованих на підготовку учнівської молоді до професійного самовизначення [273, с. 2]. Функціонування ГО «ШЮЛГС» здійснюється на основі модульно-блочної структури навчання у позаурочний час на базі ЗСО з періодичним відвідуванням університету і громадських організацій за напрямками волонтерського руху.

Ціллю площени експериментального долідження є пошук алгоритму, пошук засобів для реалізації принципів освітнього процесу на новому, більш високому рівні, а саме: зв'язок науки із життям, який зумовлює можливість втілення теоретичних знань в практику; встановлює міжпредметні зв'язки, які дозволяють ввести профільну освіту, а також сприяє всебічному розвитку особистості учнівської молоді.

Передбачається, що досягнення зазначеної мети та завдань дослідження забезпечується тим, що в процесі освітнього процесу в формується здатність учасників до самореалізації в сучасному соціокультурному середовищі: розвивається їх «здатність самостійного осмислення ситуацій, явищ, фактів, інформації, формування свого ставлення, власної позиції» [183, с. 13], що сприяє розвитку соціальних компетентностей та лідерських якостей; прищеплюється необхідність розвитку «комунікативних дій (грамотно ставити питання, інформувати, презентувати свою позицію, давати рекомендації, брати активну участь в

дискусії); закріплюється система» [183, с. 13] правових знань, які забезпечують соціалізацію слухача, підвищується позитивний імідж та усвідомлення правосвідомості лідера громадянського суспільства; забезпечується профінформаційні, профконсультаційні потреби учасників проекту; розвивається лідерський та соціальний потенціал як учнів так і організаторів проекту.

У молодіжному середовищі різного роду деформації суспільства викликають бездуховність та беззаконня, що є загрозою для суспільства. Формування у підростаючої генерації правосвідомості є радикальним засобом боротьби супроти цих негативних явищ. Запорукою формування правосвідомої молоді є освоєння необхідним об'ємом правових знань у органічному взаємозв'язку з системою духовних цінностей, естетичних вподобань, етичних норм поведінки.

При всьому різноманітті історично сформованих видів громадського та державного ладу громадянське суспільство утворюють три ознаки: наявність або відсутність громадянських прав і свобод; можливість брати участь у справах держави (в тій чи іншій формі), можливість реалізувати і захищати свої інтереси поза і крім держави [1].

Процеси формування громадянського суспільства і правової державності в Україні неможливі без відповідного рівня правосвідомості, високого статусу правових та соціокультурних цінностей, що і визначає надзвичайно важливу роль правової свідомості у трансформації соціокультурній системі суспільства в цілому.

Культура є віддзеркаленням всієї сфери соціокультурних явищ і включає в себе правові орієнтації, ставлення до правил соціальних цінностей, відношення до права, законності, правосуддя і діяльності його виконання, уявлення людей про правомірну і неправомірну поведінку, правопорядок в суспільстві.

Тому дослідження правосвідомості повинно реалізовуватися як в правовому, так і в соціокультурному напрямі. Аналіз правосвідомості людей дає уявлення про ступінь і глибину усвідомлення ними права як регулятора відносин. Виділяємо три групи факторів:

– Перша група – це об’єктивні чинники, що породжуються реальним станом, реальними процесами і результатами функціонування існуючої в Україні правової системи.

– Друга група породжується відображенням в груповому та масовій свідомості чинників першої групи у вигляді стійких правових уявлень, думок, відносно правових уявлень, думок, переконань тощо. Дані чинники суб’єктивні з точки зору правової реальності (породжені свідомістю і підсвідомістю групових метасуб’єктів), але об’єктивні по відношенню до одноосібних членів суспільства, громадян держави.

– Третя група включає психологічні особливості (якості, властивості) конкретної людини індивідуального і особистісного рівнів, персональну історію прожитого їм життя, пройденого біосоціального розвитку.

Всі три групи факторів складно і різнопланово взаємодіють між собою, і без розуміння механізмів цього взаємодії неможливе повноцінне розуміння і самого процесу формування і позитивного розвитку правосвідомості.

Правосвідомість – це сукупність знань, «ідей, поглядів, уявлень, почуттів, оцінок, і установок, що виражають ставлення людей і соціальних спільнот до чинного, минулого і бажаного права» [317, с. 510].

Соціалізація індивіда породжує правосвідомість, правову культуру, які не виникають самі по собі, не даються при народженні, а є результатом її процесу. Формування правосвідомої особистості як масового явища, як соціальної норми без корекції ідеологічної парадигми не досягнути. Правова соціалізація молодого покоління вимагає включення в його

систему соціокультурних цінностей: формування правової солідарності, оволодіння правомірними правилами і нормами поведінки, формування почуття соціальної відповідальності.

Зауважимо, що і в юридичній літературі спостерігається прояв інтересу до так званої «позитивної юридичної відповідальності» [282], яка інакше називається «перспективною», зв'язується з соціальною відповідальністю і розуміється як «добровільна форма реалізації юридичної відповідальності, що представляє собою юридичну обов'язок суб'єкта діяти відповідно до вимог правових норм». Вказується, що «юридична відповідальність не може спиратися лише на примусову силу держави, а забезпечується в тому числі і шляхом переконання». Тобто – формування громадянської відповідальності як особистісної властивості.

Правосвідомість та правова культура підлітків розвиваються у напрямку, який зумовлюється насамперед його актуальними потребами. Вони виконують функцію соціальної адаптації: для того, аби бути соціально адаптованим членом спільноти (суспільства чи його конкретної групи), підліток має сформуванню відповідний рівень правової культури та правової свідомості, котрий у такій спільноті вважається достатнім [326, с.45].

Правова соціалізація особистості – процес вироблення у людини уявлень про свою соціальну роль і місце у суспільстві, що виконує важливу роль у становленні правової свідомості і правової поведінки.

Зазначаючи, що соціалізація може вважатись процесом «засвоєння культури (норм, цінностей, ідей, правил, поведінки та стереотипів розуміння) спільноти, відмітимо, що вона не тільки пов'язана з розвитком особистості, але і є своєрідним духовним кодуванням особистості, формуючи її типові соціальні реакції і форми активності. Функціональне значення такого формування здібностей, знань і навичок індивіда полягає в тому, щоб підготувати людей до тісного співіснування, забезпечити їх взаємодію та взаєморозуміння» [70, с.13].

Як зазначено на «Форумі педагогічних ідей» автором статті О. Волковою «правова соціалізація – це процес включення індивіда в систему правовідносин даного суспільства на основі засвоєної всієї правової культури даного суспільства. Процес правової соціалізації індивіда включає в себе взаємодію трьох компонентів: суспільство – особистість – колектив» [39].

Процес правової соціалізації індивіда заключається не тільки в засвоєнні норм та законів, а й усі елементи правової системи, які включають правові поняття.

Узагальнення теоретичних даних показало, що правосвідомість учнів молоді – «це складний та суперечливий психологічний процес, який характеризується структурною ієрархією взаємопов'язаних компонентів (правової норми, правової свідомості, правової культури, правового виховання, правової регуляції, правомірної поведінки тощо)» [267], позитивно-емоційне поєднання яких дає можливість сформувати правову культуру особистості.

Позашкільна освітня робота відрізняється добровільною участю учасників освітнього процесу, які здійснюють вибір гуртків, секцій, товариств та інше від інтересів і уподобань. Також всі учасники за власним бажанням беруть участь як в індивідуальних так і у масових заходах. В умовах логічно та системно продуманої і організованої позаурочної роботи є можливість залучити всіх учасників освітнього процесу.

Позаурочний час можна використати з максимальною ефективністю «для розв'язання завдань різнобічного розвитку учнів, їхнього патріотичного, морального, трудового, естетичного виховання, формування активної життєвої позиції майбутніх фахівців, розкривати особистісну і суспільну значущість професійних знань і умінь для найповнішого оволодіння технологією, складними спеціальностями, професійною майстерністю, враховувати зв'язок принципів професійної спрямованості і

проблемності як умову розвитку здібностей учнів» [171] до соціокультурної діяльності.

У нашій роботі було поставлено за мету дослідити психологічні чинники процесу правосвідомості: рівень сформованості громадянських якостей; рівень правової грамотності учнів старшої школи, ступінь їх правової відповідальності.

Відповідні дослідження проводились на базі загальноосвітньої школи I – III ступенів № 4 м. Києва, яка працює за проектом «Школа юних лідерів громадянського суспільства» та загальноосвітньої школи I – III ступенів № 201 м. Києва, де право вивчається лише у рамках шкільної програми.

Вибірку склали дві групи учнів 9-11 класів: до експериментальної групи (ЕГ) входили учні школи СЗШ №4 (78 осіб), до контрольної (КГ) – учні ЗШ № 201 (78 осіб).

На першому етапі дослідження, результати яких наведені в Таблиці 2.1, нами було проведено порівняльний аналіз результатів анкетування респондентів обох груп та визначили рівень сформованості громадянських якостей учнів, аналізуючи наступні громадські якості: «демократичність; суспільна ініціативність; гуманізм; етнічність; державна патріотичність; громадська свідомість; національна гідність; відданість справі українського державотворення; державний оптимізм; політична воля» [171].

Опрацювання результатів показало, що рівень сформованості громадянських якостей учнів у експериментальній групі вище ніж в контрольній і становить 58 %.

На другому етапі ми включили педагогічний блок з метою виявлення рівня правової грамотності учнів старшої школи. Для проведення аналізу правової грамотності учнів в контрольних і в експериментальній групах були використані одні й ті тести, результати яких наведені в Таблиці 2.2.

Таблиця 2.1

Рівень сформованості громадянських якостей учнів

Громадянські якості	ЕГ	КГ
демократичність	63%	54%
суспільна ініціативність	47%	39%
гуманізм	61%	52%
етнічність	43%	34%
державна патріотичність	56%	49%
громадська свідомість, національна гідність	49%	37%
відданість справі українського державотворення	67%	53%
державний оптимізм	63%	45%
політична воля	73%	69%
Загальний результат	58 %	48%

Таблиця 2.2

Результат тесту правової грамотності учнів

Запитання	Результати тестування (%)	
	ЕГ	КГ
1. Правосвідомість — це:	81	51
а) система уявлень про те, яка поведінка людей є припустимою з точки зору обов'язку, честі, справедливості		
б) система поглядів, уявлень, почуттів і установок, що характеризують ставлення людей до існуючої та бажаної правової системи		
в) якісний стан правового життя суспільства		
г) усвідомлення себе, свого місця у світі, у суспільстві		

Продовження Таблиці 2.2

д) спроможність особи усвідомлювати характер своїх дій і управляти ними.		
2. До змісту правосвідомості входять такі оцінні ставлення:	71	48
а) до права і законодавства		
б) до своєї правової поведінки		

в) до злочинності і злочинців		
г) до правоохоронних органів		
д) усе перераховане.		
3. Масові уявлення і настрої людей з приводу права, що виникають на основі життєвого досвіду й уривчастих, несистематизованих правових знань, – це:	73	42
а) професійна правосвідомість		
б) наукова правосвідомість		
в) буденна правосвідомість		
г) суспільна правосвідомість.		
4. Який із видів правосвідомості формується на основі глибокого аналізу і узагальнення юридичних знань, виявлення закономірностей державно-правового розвитку:	68	48
а) індивідуальна		
б) професійно-правова		
в) повсякденна		
г) практична		
д) наукова.		
5. Правова культура особи передбачає:	74	49
а) знання СВСІУ, законів, що існують у державі		
б) переконаність у справедливості законів		
в) усвідомлене ставлення до права, уміння орієнтуватися в законодавстві		
г) дотримання законів під страхом покарання;		
д) прагнення обмежувати свою поведінку рамками права.		
6. Правова свідомість містить наступні компоненти:	78	53
а) правова ідеологія та правові знання;		
б) позитивна правова свідомість та негативна правова свідомість;		
в) правова ідеологія та правова психологія;		

Продовження Таблиці 2.2

г) правові знання та правова поведінка.		
7. Діяльність, спрямована на формування позитивної правової свідомості, називається:	74	47
а) правозастосування;		
б) правове виховання;		
в) право реалізація;		

г) правотворчість.		
9. Сукупність ідей, поглядів, уявлень, почуттів, оцінок і установок, що виражають ставлення людей і соціальних спільнот до чинного, минулого і бажаного права, - це:	78	51
а) правова культура;		
б) правова свідомість;		
в) правова психологія;		
г) правова ідеологія.		
10. З яких елементів складається структура правосвідомості:	75	41
а) правова культура та правова ідеологія;		
б) суб'єкт, об'єкт, зміст;		
в) правова ідеологія та правова психологія;		
г) правоздатність та дієздатність.		
11. Основні напрями впливу правосвідомості на правові явища, правову систему в цілому — це:	77	46
а) правова ідеологія;		
б) правова поведінка;		
в) правова психологія;		
г) функції правосвідомості.		
12. Система загальнолюдських і національних цінностей, досягнутих суспільством у правовій сфері, що характеризують рівень його правового прогресу, - це:	79	52
а) правова культура особистості;		
б) правова культура суспільства;		
в) правова культура нації;		
г) правова культура індивіда.		
Загальний результат	69	44

Підсумки тестування показують що респонденти експериментальної групи мають достатні знання у галузі права. Інтерв'ю проведене з учнями показало, що респонденти зацікавлені процесами перетворень в державі, переглядають телевізійні передачі суспільно-політичного змісту, розуміють значення права і закону у життєдіяльності суспільства тощо.

Інші результати відображені в анкетах учасників контрольної групи, які відчули складнощі в оперуванні знаннями і вміннями у питаннях права.

Значно менший відсоток респондентів контрольної групи пояснили значення права та закону у житті людини, у життєдіяльності суспільства, вони не цікавляться суспільно-політичною тематикою телепередач, пасивні в отриманні інформації прополітичні та економічні зміни у нашій державі.

За результатами тестування 69% опитаних учасників експериментальної групи показали, що вони мають достатньо знань про правове регулювання у державі, а учасники контрольної групи лише 44% . Недостатній рівень знань з даного питання у 31 % учасників експериментальної групи і 54% – контрольної, і 2% учасників контрольної групи взагалі необізнані у питаннях права.

Реалізуючи діагностуючий експеримент констатувального етапу дослідження за допомогою тестів, ми переконалися, що рівень правової грамотності учнів старшої школи контрольної групи і оперування знаннями і уміннями ними є незадовільними з позиції вимог сьогодення. На третьому етапі було досліджено ступінь правової відповідальності учнів наведені в Таблиці 2.3: роль права і закону у життєдіяльності суспільства; поняття «активний громадянин», критерії успіху, середовище правового виховання.

Отже, можемо вважати що розуміння і засвоєння учнями експериментальної групи правових норм, формування у них здібності до усвідомлення діяльності в суспільному житті та засвоєння правових правил.

Таблиця 2.3

Ступінь правової відповідальності учнів

Пояснення ролі права і закону у життєдіяльності суспільства	ЕГ, %	КГ, %
регулювання відносин у державі	65	58
підтримка порядку в державі	37	29
захист громадян	72	64
організація роботи різних структур	26	34
контроль за виконанням прав і обов'язків	39	26
Поняття «активний громадянин»	ЕГ	КГ
вміє захищати свої права	32	28

поважає права інших людей	44	42
дотримується законів	64	53
поважає державні символи	27	16
добросовісно виконує свої трудові обов'язки	79	39
готова захищати свою країну	48	21
знає історію своєю країни	36	26
здійснює добродійну допомогу	8	9
чесно сплачує податки	29	11
Критерії успіху	ЕГ	КГ
життєвого досвіду	12	31
впевненості в собі	6	5
наукових знань	17	24
відповідальності	2	6
цілеспрямованості	1	2
суспільних, економічних, правових знань	6	22
Середовище правового виховання респондентів	ЕГ	КГ
сім'я	54	63
школа	20	32
людина повинна займатися самовихованням	26	5

На відміну від учасників експериментальної групи, учасники контрольної групи, не у повній мірі розуміють суть правових норм, вони не володіють достатнім рівнем теоретичних правових знань, тому вони не готові до здійснення свідомо регульованої правової поведінки. Сформованість правосвідомості в учасників експериментальної групи вища, ніж у учнів контрольної групи.

Отже, правова свідомість молодого покоління, як необхідна умова соціального середовища, направлена на соціалізацію та формування індивідуальної активної позиції в розробці і реалізації правообумовлених відносин особистості і правової структури суспільства.

Учні, які є суб'єктами проекту «Школа юних лідерів громадянського суспільства, мають високий рівень соціальної відповідальності, правової грамотності на відміну від старшокласників ЗСО. Основні правові цінності

займають вагомі місця у ієрархії цінностей учнів експериментальної групи, але пізнавальна та навчальна активність у сфері права для учнів звичайної загальноосвітньої школи не є значущою.

Для успішної правосвідомості однією з необхідних умов є правова освіта і правове виховання. Найважливішу роль у розвитку правової свідомості молодого покоління повинна відіграти оновлена і раціонально побудована система морального, трудового й інтелектуального виховання, яка спроможна забезпечити формування в молоді активного життєстверджуючого менталітету і перетворення культури правової поведінки в невід'ємну властивість особистості.

Очевидно, необхідне оновлення змісту шкільної програми, адже правова освіта і правове виховання молоді є однією з пріоритетних проблем сучасного українського суспільства. Побудова правової держави, громадянського суспільства повинні стати стратегічною метою нашого соціуму [171].

Підкреслимо, що масштаб і багатогранність розглянутої проблеми визначають необхідність мультидисциплінарного підходу до її дослідження і вирішення.

В даний час сформувалися всі передумови для ініціативного включення соціологів і психологів в опрацювання на професійному рівні ключових соціокультурних і суспільно-правових, і, зокрема, проблеми формування позитивної громадської правосвідомості і громадянського суспільства.

2.5. Диференційований підхід в інклюзивній освіті майбутніх фахівців

Необхідність покращання освітнього процесу, професіонального становлення та соціальної адаптації осіб з особливими потребами потребує розвитку та вдосконалення інклюзивної освіти в сучасному інформаційному суспільстві.

Соціальна спрямованість інклюзивної освіти спонукає до відкриття перспективних змін у системі спеціальної освіти в Україні, пов'язаних з новим ставленням суспільства до дітей з порушеннями психофізичного розвитку, новим розумінням їхнього особистого становлення, створення в країні альтернативних моделей психолого-педагогічної підтримки, механізмів для вільного вибору форм навчання дітей, рівня і діапазону освітніх потреб.

Головне завдання сучасної Нової української школи, яка взяла на себе відповідальність і запровадила інклюзивне навчання – розкриття індивідуальних особливостей особистості з метою формування ключових компетентностей кожної дитини з особливими освітніми потребами в умовах загальноосвітнього навчального закладу.

Ключові компетентності – ті, яких кожен потребує для особистої реалізації, розвитку, активної громадянської позиції, соціальної інклюзії та працевлаштування і які здатні забезпечити особисту реалізацію та життєвий успіх протягом усього життя [90, с. 10].

Нова українська школа буде працювати на засадах особистісно-орієнтованої моделі освіти. У рамках цієї моделі школа максимально враховує права дитини, її здібності, потреби та інтереси, на практиці реалізуючи принцип дитиноцентризму [128, с. 17].

Завдання інклюзивної освіти вирішити проблему нейтралізації негативних наслідків подібних суперечностей, підсилити позитивні якості, тобто створити такі умови, яких стало б можливим використання фактичних

і потенційних можливостей кожної дитини за класно-урочної та дистанційної форми навчання. Розв'язання цього практичного завдання тісно пов'язане з послідовною реалізацією диференційованого підходу до освітнього процесу інклюзивного навчання.

Проблема диференціації навчання приваблює представників багатьох наук: філософії, психології, антропології, педагогіки, соціології тощо. Питання диференційованого підходу в освіті в педагогічній літературі бере початок з часів Я. Коменського. Знаходимо підтвердження в працях класиків педагогіки і психології: А. Дистервега, Й. Песталоцці, Ж.-Ж. Руссо, О. Духновича, К. Ушинського, Дж. Дьюї, Ю. Бабанського, Л. Банкова, В. Сухомлинського, Г. Костюка та сучасні дослідження Ш. Амонашвілі, О. Бугайова, Ю. Гільбуха, Г. Глейзера, М. Шамаєва, Л. Ярошенко та ін. Певні практичні здобутки в реалізації диференційованого підходу в навчанні були зроблені З. Романовською, М. Махмутов, Л. Арістова, Т. Шамова.

Тим не менш, як свідчить аналіз літературних джерел, питання диференційованого підходу до освітнього процесу інклюзивного навчання потребує подальшого вивчення у сучасній педагогіці.

Сьогодні вчені пропонують різні інноваційні підходи до навчання та виховання дітей з особливостями розвитку. Незалежно від соціального стану, конфесійної приналежності інклюзивна освіта надає кожній дитині можливість задовольнити свою потребу в розвитку та реалізувати право на здобуття освіти, відповідної рівню її розвитку.

У наш час освіта започаткувала індивідуалізацію і диференціацію навчання інклюзивного навчання в нових умовах зміни освітньої парадигми — впровадження суб'єкт-суб'єктних відносин у процес навчання і виховання дітей з особливими освітніми потребами.

У практиці сучасної школи диференційоване навчання проходить своє випробування на системний підхід, а через це – частіше звучить не як

усталена форма чи система, принцип навчання, а як епізодичне здійснення диференційованого підходу в процесі навчання. Крім того, в поняття диференціації різні вчені вкладають різний зміст. Здебільшого під поняттям «диференціацією навчання» розуміють таку організацію пізнавальної діяльності школярів, в основу якої покладено типові особливості учнів.

Впровадження диференційованого підходу в інклюзивній освіті ймовірно шляхом використання різних моделей інтегрованого навчання дітей з вадами психофізичного та фізичного розвитку. Як зазначає в концепції Л. Гриневич, у навчанні будуть враховані вікові особливості фізичного, психічного і розумового розвитку дітей [128, с. 18]. Їх вибір залежить від характеру вад, рівня психологічного та емоційного благополуччя інтегрованого створення організаційно-педагогічних умов, які регламентуватимуть та регулюватимуть процес інтегрованого навчання, спрямований на розвиток системи психолого-педагогічного супроводу дитини з обмеженими можливостями.

Впровадження диференціаційного підходу інклюзивного навчання покликане на створення умов, коли учень з особливими освітніми потребами має змогу отримати знання, адекватні її можливостям, навчатися в відповідному темпі, враховується рівень її підготовленості до навчання, здібності, нахили.

Диференціація (від. лат. *differentia* – різниця, відмінність) передбачає врахування індивідуальних особливостей кожного учня в умовах групування дітей в межах одного класу за певною ознакою: рівень засвоєних предметних знань, умінь, навичок; нахили і здатність до навчання, рівень розвитку загальних розумових здібностей (научуваність); готовність до здійснення самостійної пізнавальної діяльності – наявність відповідних інтелектуальних умінь, елементів мнемічної культури (увага, пам'ять, швидкість переходу від однієї логічної операції до іншої).

Найбільш розповсюдженим є таке визначення: диференціація – врахування індивідуальних особливостей учнів у формі, коли вони групуються за якимись ознаками: віковими, статевими, національними, професійними, за інтересами, метою тощо [90].

Реалізація диференційованого навчання інклюзивних дітей дає змогу вчителю оперативно врахувати готовність їх до вивчення нового матеріалу, забезпечити оптимальний вибір пізнавальної діяльності на всіх етапах навчання, одночасно створити компенсуючі умови для відстаючих у розвитку школярів.

Виходячи з досвіду і аналізу наявних поглядів на диференційоване навчання, ми визначаємо його як таку спеціально організовану діяльність, що, враховуючи індивідуальні ознаки, спрямована на оптимальний інтелектуальний розвиток кожного учня з особливими освітніми потребами і передбачає структурування змісту навчального матеріалу, добір форм, прийомів і засобів навчання відповідно до їхніх типологічних особливостей. В основу диференціації покладені дидактичні принципи розвивального навчання.

Диференційоване навчання учнів з особливими освітніми потребами слід розуміти, як таку організаційну систему, в якій навчальні групи формуються за певними загальними ознаками, і, відповідно, навчання проводиться за різноманітними програмами, темами, планами з максимальним урахуванням індивідуальних психологічних та фізіологічних особливостей та забезпеченням оптимальних результатів розвитку їхніх інтелектуальних якостей.

Таке розуміння диференційованого навчання є науковою основою для обґрунтування понять «диференціація» і «диференційований підхід», оскільки воно містить всі вимоги до визначення наукових понять.

Призначення диференціації як суспільного явища слугувати виконанню об'єктивної функції суспільного механізму взаємодії забезпечує

входження генерації (її соціалізацію) в життя суспільства, допомагає індивідам стати активними суб'єктами конкретно-історичного процесу.

Залучення дітей з вадами до активного соціального життя є одним із проявів демократії. Адже ступінь залучення інвалідів до активного суспільного життя може слугувати показником демократичності суспільства. Коли діти з особливими освітніми потребами навчаються разом із звичайними здоровими учнями, у всіх них є рівні можливості досягти успіху. При цьому оцінюються конкретні досягнення дітей, незалежно від їх інтелектуального, фізичного, соціального та емоційного стану. В класах залучення учні краще розуміють один одного, вони чутливі до потреб і труднощів інших, з більшою повагою ставляться до особливостей своїх товаришів.

Неодмінним в подальшому вивченні диференційованого підходу в інклюзивній освіті є завдання розкрити: необхідність врахування індивідуалізації особливостей учнів з обмеженими можливостями в процесі навчання та типологізації інклюзивного освітнього процесу в залежності від соціального психофізичного та фізичного розвитку дітей з вадами.

Г. Костюк зазначає що у шкільній практиці найбільш поширений диференційований підхід, який ґрунтується на врахуванні типових особливостей учнів [**Error! Reference source not found.**, с. 206].

Але переважна більшість науковців і практиків вважає, що при організації диференційованих форм роботи з дітьми з особливими освітніми потребами необхідно враховувати індивідуальні особливості мислительної діяльності, які виявляються у рівні наочності чи здатності до засвоєння знань, рівень підготовленості, якість знань учнів (їх повноту, системність, наявність чи відсутність прогалів, фізіологічні можливості інше).

Диференціація навчання на уроці – проблема досить складна для вчителя-практика не стільки з точки зору диференціації змісту навчання, діагностики індивідуальних особливостей учнів з особливими освітніми

потребами, скільки з точки зору організації навчання даних з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей, тобто з точки зору технології диференційованого навчання.

Диференційоване навчання витікає із необхідності врахування індивідуальних особливостей учнів з особливими освітніми потребами, причому ефективна навчальна система повинна не тільки враховувати особистісні й інтелектуальні якості кожної дитини, а й вводити їх у таке психолого-педагогічне поле, в якому вони розвиваються. Тому індивідуальні особливості учнів з обмеженими можливостями, їхні природні задатки і здібності є тими психологічними опорами в організації навчання, які й визначають характер його освітнього і процесуального компонентів.

На наш погляд технологія диференційованого навчання на уроці базується на поділі учнів класу на індивідуально-типологічні групи. Враховуючи індивідуально-типологічні та фізіологічні особливості учнів з особливими освітніми потребами необхідно вчителю визначати темпом навчання, рівень навченості, наочності, пізнавальну активність та самоорганізацію.

Як зазначає Завієна Н, особливості керування навчальним процесом в умовах диференційованого навчання полягають у загальній контрольованості результатів роботи кожної типологічної групи або кожного учня в її складі на кожному етапі уроку. Це досягається завдяки розмежованості у часі завершення етапів роботи для кожної типологічної групи залежно від темпу навчання [87].

Диференційований підхід в інклюзії – дуже важливий принцип навчання та виховання. Його реалізація передбачає часткову, тимчасову зміну найближчих завдань і окремих сторін змісту навчально-виховної роботи, постійне варіювання її методів та організаційних форм із врахуванням загального і особливого в особистості кожного учня.

Диференційований підхід в навчальному процесі означає дієву увагу до школяра, його творчої індивідуальності в умовах класно-урочної системи навчання за обов'язковими навчальними програмами, передбачає розумне поєднання фронтальних, групових та індивідуальних занять для підвищення якості навчання і розвитку кожного учня з обмеженими можливостями.

Диференціювання учнів з особливими освітніми потребами на групи доцільно проводити на основі таких критеріїв: біологічні компоненти (якість мислительних операцій, рівень розвитку психічних процесів); навички навчальної праці (самоконтроль, планування, темп діяльності, організованість); деякі аспекти вихованості (наполегливість, старанність, дисциплінованість, активність, ставлення до навчання та до шкільного оточення); фізіологічні компоненти (фізична працездатність, стан здоров'я, дефекти мовлення, слуху, зору).

Інклюзивна освіта сприяє повному розкриттю дитячого потенціалу, навчає учнів розуміти і поважати людську індивідуальність. Саме в такому середовищі, де вся увага сконцентрована на діяльності дітей, де поважають і задовольняють індивідуальні потреби можуть ефективно навчатися і здорові діти і школярі з різними вадами та специфічними потребами.

Сучасна інклюзивна освіта повинна організувати всю роботу учнів з особливими освітніми потребами так, щоб створити максимальні умови для виявлення їхніх індивідуальних здібностей і нахилів, для всебічного розвитку. Розв'язанню цього завдання значною мірою сприяє індивідуалізація навчання, яка проявляється у його диференціації.

Успішне здійснення диференційованого навчання учнів з особливими освітніми потребами можливе за умов, коли вчитель:

- передбачає труднощі, що можуть виникнути в дітей з особливими освітніми потребами під час засвоєння матеріалу;

- враховує загальну готовність учнів з обмеженими можливостями до наступної діяльності, тобто рівень сформованих знань, здатність самостійно працювати, ставлення до роботи, бажання;
- систематично і цілеспрямовано використовує диференційовані навчання індивідуального та групового характеру;
- проводить перспективний аналіз.

Таким чином, одним з найважливіших шляхів подальшої розробки проблеми диференційованого підходу в процесі інклюзивного навчання є виділення і опис типів учнів з особливими освітніми потребами, які характеризують певні групи кожному класі відповідно з їхніми віковими, індивідуальними та фізіологічними особливостями.



Сучасні вимоги до рівня якості професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД, що пов'язані з інноваційними змінами у світовій економіці визначають проблематику дослідження самореалізації особистості, зокрема аспектів успішної реалізації професійної кар'єри. Становлення менеджера СКД як професіонала відбувається у професійному середовищі, оволодінні професійною діяльністю для реалізації себе та досягненні вершин професіоналізму. «Готовність до реалізації професійної кар'єри характеризується наявністю продуктивного творчого мислення, здатністю до розв'язання професійних завдань і до самовдосконалення» [31].

Підготовка учнів молоді «до вибору і реалізації професійної кар'єри має бути спрямована на забезпечення взаємозв'язку змістово-процесуальної складової профільного навчання з внутрішньо-особистісним формуванням готовності їх до професійній діяльності, що виявляється у розвитку особистісних якостей, орієнтованих на творчий характер праці і прагнення до професійного самовдосконалення, формування в учнівської

молоді потреб і інтересів у підготовці себе до професійної діяльності з усвідомленою позицією перспективного фахівця.

Сьогоднішні умови професійного самовизначення вимагають від молоді не тільки відмінного оволодіння професією, а, передусім, сформованості нових морально-етичних якостей, серед яких найважливішими є інтегрованість і цілісність особистості, ерудованість і здатність до швидкої орієнтації в соціальній ситуації, готовність до переорієнтації й переучування, оновлення знань, умінь і навичок, самостійність і відповідальність за свій вибір, тощо» [324].

Нині індустрія гостинності відчуває нестачу у висококваліфікованих менеджерах соціокультурної діяльності, «здатних бути конкурентоспроможними на ринку праці. Це можна пояснити швидкозмінною технологічною базою, яка визначає необхідність постійного пристосування людини до динамічного соціального і професійного середовища. Сьогодні користуються попитом такі якості особистості, як адаптованість, професійна гнучкість, готовність віддаватися роботі, здатність до самоосвіти. Вище зазначене визначає актуальність проблеми адаптації» [174]. майбутнього менеджера СКД для індустрії гостинності.

Профілізація старшої школи може відбутися тільки за умови відповідного кадрового забезпечення. Сучасна профільна освіта потребує здатних до самореалізації, саморозвитку і функціонування у нових соціально-економічних умовах компетентних педагогів.

Подальшими об'єктами дослідження в соціокультурному інформаційно-освітньому середовищі формування майбутнього менеджера СКД – лідера громадянського суспільства вбачається:

– особливості соціалізації особистості в умовах інформаційно-освітнього середовища: Заклад середньої освіти – Заклад вищої освіти – Громадська Організація;

– «зміст освіти (варіативна частина, збагачена соціалізуючими курсами, факультативами);

– системи організації навчально-виховного процесу (позашкільною, поурочною, модульною, віртуальною);

– управлінська діяльність (корпоративна культура, аксіологічний, синергетичний, акмеологічний підходи, лідерство в освіті, самоврядування);

– зміст профорієнтаційної роботи (допрофільне, профільне навчання);

– співпраця з соціумом (родинно-шкільне виховання, взаємодія з соціальними інститутами, органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадські організації);

– співпраця з науковими, науково-методичними установами (додаткова професійна освіта, набуття соціальної компетентності, експериментальна робота, висвітлення й передача перспективного педагогічного досвіду тощо)» [174].





РОЗДІЛ III.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОЕКТУВАННЯ СУЧАСНОГО ІНФОРМАЦІЙНО- ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Інформатизація освітнього простору як важлива складова модернізації професійної освіти

В XXI ст. інформація стала рушійною силою технічного, економічного, культурно-комунікативного, соціального розвитку суспільства та особистості. Розвиток науково-технічного прогресу і динамічний цифровий розвиток вимагають суттєвих змін у системі освіти. «Стратегія розвитку національної системи освіти повинна формуватися адекватно сучасним інтеграційним і глобалізаційним процесам, вимогам переходу до цифрового суспільства, що забезпечить стійкий рух та розвиток України в першій чверті XXI століття, інтегрування національної системи освіти в європейський і світовий освітній простір. Одним із стратегічних напрямів державної політики у сфері професійної освіти вбачається: формування безпечного освітнього середовища, інформатизація освіти, вдосконалення інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки» [331, с.6].

Стратегічна реакція в період активного розвитку і оновлення соціально-економічних, соціальних і політичних сфер життя, створення і впровадження нових технологій очікується в готельній індустрії.

Сучасний ринок праці вимагає підготовки нового покоління, готового до реалізації інноваційної діяльності. Інноваційність – це ознака сучасного суспільства, об'єктивна реальність, яку необхідно реалізувати і прийняти. З огляду на розвиток індустрії гостинності останнім часом надзвичайно важливою є якісна підготовка майбутніх менеджерів цієї галузі. Педагогічним працівникам необхідна провідна роль у підготовці фахівців, здатних задовольняти сучасний ринок праці. Вона передбачає розробку нових методичних матеріалів, готовність викладачів до проведення цієї інноваційної діяльності.

Вивчення питань впровадження інновацій під час підготовки майбутніх менеджерів індустрії гостинності є актуальним і перспективним у світлі модернізації системи національної спільноти.

Інноваційний підхід в підготовці майбутніх менеджерів СКД розвиває їхні навички для роботи в різних сферах діяльності і саме для індустрії гостинності. У всьому світі в останні роки, як очікувалося, вищі навчальні заклади відповідають вимогам швидко мінливого глобального середовища. Це означає, що ми повинні знайти різні способи підтримки професійного навчання людей, які вже знаходяться на робочому місці, а також тих, хто збирається приєднатися до нього [331, с. 6].

Високо конкурентне середовище, в якому діють підприємства сьогодні, вимагає вмілої робочої сили в кожній організації для того, щоб залишатися успішним гравцем у конкурентній грі галузі [334]. Однією з найбільш унікальних платформ є країна Україна, де індустрія гостинності та туристична індустрія швидко зростають протягом останніх десятиліть.

Навіть якщо навчання в готельній індустрії є настільки важливим, ми бачимо кількість найнятих працівників, зайнятих у багатьох організаціях гостинності. Світ швидко змінюється в повсякденному житті, і для того, щоб бути в змозі наздогнати темпи, ми повинні максимально використати майбутні кадрові здібності, що набули величезного значення в бізнесі.

Майбутній менеджер СКД в індустрії гостинності повинен знати, що потреби ваших споживачів і те, що вони думають про Вас і є – професіоналізм. Можливо, ви зможете розвивати взаємовигідні відносини зі споживачами, обмінюючись знаннями про їхні майбутні потреби, і обговорювати, як ви зможете розробити власні продукти або послуги, щоб забезпечити задоволення їхніх потреб:

- знання ринку: спостерігати за розвитком у вашому секторі; діяльність конкурентів;

- знання про вплив зовнішніх чи внутрішніх чинників: розвиток політики, економіки, технологій, суспільства та навколишнього середовища можуть вплинути на розвиток бізнесу;

- знання про зміни у діловому та професійному світі: їх публікації, академічні публікації, урядові публікації, звіти дослідницьких органів, торговельно-технічні журнали, торгові виставки та конференції - це легкий спосіб отримання інформації про останні інновації у секторі.

Дослідження продукту та послуги в індустрії гостинності: науково-технічні дослідження та розробки можуть бути життєво-важливими джерелами знань, які можуть допомогти в індустрії створити нові інноваційні продукти – зберегти вашу конкурентну перевагу.

Таким чином, вона повинна мати можливість вирішувати наслідки зміни ділового світу, а це означає, що люди, які працюють в індустрії гостинності, повинні знати про наслідки глобалізації, технологічних змін, різноманітності робочої сили, зміни вимог до кваліфікації, контингентної робочої сили.

Тому що коли або один з аспектів вищезгаданих змін у робочому процесі, він може змінити всю бізнес-операцію, отже, важливість її підготовки в індустрії гостинності.

Інноваційний розвиток освітніх технологій підвищує конкурентоспроможність майбутнього фахівця індустрії гостинності в сучасних суворих умовах.

Вторгнення в освіту допомагає майбутнім професіоналам індустрії гостинності розвивати знання, навички та навички, які часто вважаються необхідними на ринку праці.

Нові інновації включають виявлення проблем, визначення шляхів їх подолання та дотримання обраного курсу дій в індустрії гостинності. Таким чином, робота майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності допомагає подолати розрив між компетенціями фахівців та потребами ринку праці. Необхідно звернути увагу на основні тенденції розвитку науки і техніки, на новизну і на ринок послуг.

«Організаційна, змістова, технологічна перебудова системи вдосконалення кваліфікації різних категорій майбутніх фахівців значною мірою забезпечується впровадженням інформаційних технологій (ІТ) та цифрових освітніх ресурсів, що сприяють підвищенню її доступності, якості та ефективності. Таке навчання кадрів передбачає: розвиток технічної та програмної бази установ професійної освіти» [108]; упровадження у освітній процес ІКТ; використання Інтернет-ресурсів.

Інформатизація освітнього простору стає «важливою складовою модернізації установ професійної освіти. А саме розглядається як ціле, що містить три взаємопов'язані складники:

1) технічна та комунікаційна достатність (забезпечення навчальних закладів комп'ютерним оснащенням, стійкими каналами приймання і передавання інформації тощо);

2) сучасні електронні освітні ресурси (ЕОР), контент, або зміст інформаційно-навчального середовища;

3) кваліфіковані користувачі (вчителі, студенти і викладачі)» [109].

1. У свою чергу, заходи, що спрямовані на забезпечення

інформатизації освіти, задоволення освітніх інформаційних і комунікаційних потреб учасників освітнього процесу, передбачають формування та впровадження інформаційного освітнього середовища в системі професійної освіти [179] ІТ-засобами.

2. Тобто впровадження ІТ – цифрових технологій (ЦТ) у ЗВО, здебільшого, відбувається шляхом трансформації навчального середовища на засадах технологічності, широкого застосування ІТ як засобів навчання й об'єктів вивчення – в інформаційно-освітнє середовище (ІОС).

Перспективною лінією трансформації навчального середовища стало розроблення складових відкритої освіти з інтенсивним ЦТ, що зумовлюється необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір.

Пріоритетність виокремленої проблеми у національному масштабі засвідчує «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021р.» [209], що на основі аналізу сучасного стану розвитку освіти визначає мету, стратегічні напрями та основні завдання, на виконання яких має бути спрямована реалізація державної політики у сфері освіти.

Трансформація навчального середовища через впровадження інформаційних технологій вимагає наявності трьох компонентів:

- програмно-апаратного забезпечення;
- навчально-методичного наповнення інформаційними ресурсами;
- організаційної діяльності педагогічного колективу щодо формування ІОС.

«Функціонування інформаційно-освітнього середовища професійної освіти ґрунтується на дотриманні принципів» [116]: неперервності; демократизації; інтеграції; глобалізації.

Ми дійшли висновку, що «для досягнення поставлених цілей потрібна мобілізація і ефективне використання кадрового та матеріально-технічного ресурсів навчального закладу» [153]. Це вбачається можливим за умови застосування цілеспрямованого моделювання комплексного ІОС, яке повинно містити в собі «інваріантні компоненти, що забезпечують інформатизацію основних видів діяльності: освітньої (освітнього процесу) та управління освітнім процесом, контингентом, що навчається, кадрами, ресурсами; забезпечення комунікації» [179].

З урахуванням специфіки професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності вбачаємо перспективу подальшого дослідження розвитку інформаційних освітніх ресурсів для реалізації навчального процесу системи менеджерської освіти.

3.1.1. Використання мультимедійних технологій в підготовці майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в індустрії гостинності

Пошук інноваційних технологій навчання в сучасному педагогічному процесі стали причиною зміни застарілих технічних засобів навчання на сучасні мультимедіа.

У науковій та технічній літературі проблематику впровадження в освітній процес мультимедійних технологій представлено широкою аудиторією вчених: технологічний аспект визначення мультимедіа в освіті (О. Пінчук [224]); застосування мультимедійних технологій у професійній підготовці майбутніх фахівців (В. Биков [20], Л. Карташова [110]); мультимедійні технології як засіб навчання й інструмент, за допомогою якого розробляються педагогічні програмні засоби (А. Маслюк [192], Є.Смирнова-Трибульська [260]).

Присвячені ряд робіт розробленню змісту та методики проектування, створення та використання мультимедійних навчальних програм і комплексів для освітнього середовища школи та ЗВО (А. Гуржій [56],

Т.Салівон [248]). Використання мультимедійних технологій та їх дидактичний потенціал (Г. Кирмайер [113], Е. Машбіц [195]). Предметом дослідження стали окремі питання щодо особливостей проектування в навчальному процесі мультимедійних навчальних презентацій (Г. Демочко [61], О. Мокрогуз [205]).

Важливе значення у професійній підготовці майбутніх менеджерів СКД за додатковою програмою «Менеджмент індустрії гостинності» є використання мультимедійних технологій. Ряд дисциплін, передбачених основними освітніми програмами професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності, такі як: «Технологія туристичної діяльності», «Основи туристичного обслуговування», «Організація готельного господарства», «Рекреаційні комплекси світу», «Міжнародна готельна індустрія» і багато інших недоцільно викладати без наочного уявлення та візуалізації інформації.

Неможливо досягнути величезний обсяг картографічного матеріалу, не завжди доступного на паперових носіях, туристські об'єкти, пам'ятки, унікальні природні явища в різних регіонах світу, готелі світу, технологічне обладнання та інше. Тому велике значення у викладанні дисциплін на освітньому напрямі підготовки менеджерів СКД для індустрії гостинності («Туризм» та «Готельно-ресторанна справа») мають різні способи візуалізації інформації і формування образного мислення майбутніх фахівців, що дозволяє полегшити сприйняття і засвоєння великого обсягу інформації: географічну номенклатуру, архітектуру, основні та додаткові послуги, статистичні дані, наукові факти, інше.

Мультимедійні технології відкривають широкі можливості для розроблювання і читання лекційних курсів. Інформація надається студентам в наочній і образній формі за допомогою ілюстрацій, відеофрагментів, анімації та гіпертексту. Контекстне меню дозволяє перейти до потрібного слайду, повернутися до переглянутих слайдів, переходити до питань і

завданням для перевірки засвоєння поточного матеріалу, знайомити з визначеннями термінів і понять в індустрії гостинності, проводити контрольні тестування по пройденим темам.

Крім цього, у своїй професійно-педагогічній діяльності при читанні лекцій педагоги досить широко використовують інтерактивні посилання на Інтернет-ресурси, пошук по ключовим словами, засоби анімації: спливаючі об'єкти, переміщення, світлові ефекти та ін.

Так, наприклад, при вивченні трансферу в індустрії гостинності, на слайдах розміщуємо посилання на сайти авіаперевізників, що дає можливість на конкретних прикладах розглядати і порівнювати їх конкурентні переваги в порівнянні з іншими авіаперевізниками, вигідні пропозиції для користувачів, знижки та бонуси тощо.

Широкі можливості мультимедіа надають не тільки в демонстрації різних туристських об'єктів, пам'яток в конкурують-них країнах і регіонах світу, особливостей туристських дестинацій в лекційних курсах, але і при виконанні практичних робіт. На практичних заняттях, при виконанні студентами практико-орієнтованих завдань з пошуку турів, використовуються посилання на сайти туроператорів (Tez Tour, Pegas Touristic, Coral Travel, Anex Tour, Biblio Globus, Sunmar, Natalie Tours та ін.) і на популярні туристичні сайти : «Слетать.ру інтернет-гіпермаркет турів» (www.sletat.ru); «Пошук турів онлайн» ([www. Poisktour.com](http://www.Poisktour.com)); «Тури.ру – база турів» (www.tury.ru) та інші.

Робота з даними сайтами дозволяє виробити у студентів практичні навички пошуку і підбору туру, дозвілля, відпочинку для конкретної цільової групи туристів, конкретного подорожуючого, під певні рекреаційні потреби, бронювання готелю, авіабілетів, вибору цікавить екскурсійної програми, анімаційні потреби, – що дає можливість проаналізувати відгуки реальних споживачів, оцінити сам сайт тощо.

На практичних заняттях дисциплін «Рекреаційні комплекси світу», «Міжнародна готельна індустрія», «Організація готельної справи», в режимі онлайн є можливість переходити на сайти конкретних (за вибором споживача послуг індустрії гостинності) культурно-дозвіллевих установ, готелів, авіаперевізників.

Це дозволяє не тільки економити час, а й підвищує рейтинг туристського або сайту готелю, роблячи їх зручними і привабливими. Під час вивчення дисципліни «Інноваційні технології в готельному бізнесі» самостійно із застосуванням сучасних комп'ютерних технологій аналізувати, узагальнювати, систематизувати й критично оцінювати результати досліджень.

У практичних роботах з порівняльного аналізу статистичних даних різних тем дисциплін циклу додаткових програм «Менеджмент індустрії гостинності» та «Туризм» в рамках спеціальності «Менеджмент соціокультурної діяльності», необхідно складати досить об'ємні таблиці з цілим рядом пунктів і характеристик.

Застосування мультимедійних технологій в професійній освітній діяльності надає можливість майбутнім фахівцям індустрії гостинності: бронювання засобів розміщення, трансфер, орієнтування в анімаційних та дозвіллевих заходах, орієнтування по географічних картах, знання туристично-географічної номенклатури, країн і туристських регіонів, природних особливостей туристської дестинації, придатності клімату для конкретного виду туризму і для конкретної цільової аудиторії тощо.

На практичних заняттях з дисципліни «Географія туризму» передбачено складання візитної картки країни. Мультимедіа дає змогу побачити весь матеріал в більш наочному, об'ємному, динамічному вигляді. Це ще раз підкреслює взаємозв'язок і взаємообумовленість освітніх технологій в їх комплексному використанні.

Пояснення матеріалу із застосуванням мультимедіа в режимі презентації дозволяє не тільки відобразити хід і логіку виконання практичної роботи, а й одночасно навчити студентів порівнювати і аналізувати різні статистичні дані, демонструвати цифровий матеріал, будувати графіки, діаграми, демонструвати карти регіонів, туристські маршрути, об'єкти, пам'ятки, необхідні для повної характеристики туристичної території тощо. Посилення наочності досліджуваного матеріалу в практичній діяльності студентів активізує їх пізнавальні можливості і підвищує мотивацію навчання. Відео та фотоматеріали розвивають образне мислення, формують повноцінні загальні та одиничні уявлення про об'єкти і явища, перш за все географічних і краєзнавчих, що необхідно для майбутньої професійної діяльності.

У ході експериментально-педагогічної діяльності виявлено необхідні вміння для фахівців індустрії гостинності, які спираються на обов'язкове оволодіння просторовим мисленням, та професійними компетентностями. Значною перевагою мультимедіа є використання засобів навчання, основним з яких вже традиційно є електронний підручник. «Електронні підручники – педагогічні програмні засоби, які охоплюють значні за обсягом матеріалу розділи навчальних курсів або повністю навчальні курси. Для такого типу педагогічних програмних засобів характерною є гіпертекстова структура навчального матеріалу, наявність систем управління із елементами штучного інтелекту, блоку самоконтролю, розвинені мультимедійні складові» [83].

Одна з важливих функцій електронних підручників – організація самостійної роботи студентів на всіх рівнях професійної освіти. Студенти мають можливість самостійно здобувати знання, перевіряти свої досягнення за допомогою практичних робіт різного виду (навчальні, тренувальні, підсумкові) і тестових завдань, вести облік результатів, додатково

використовуючи інформацію з навчальної та наукової літератури, атласів та інших засобів навчання.

Велике значення має використання мультимедійних технологій і при захисті науково-дослідницьких проектів, курсових і випускних кваліфікаційних робіт. Оформлення презентацій доповідей з використанням програми Power Point вже стало традиційним в більшості освітніх організацій. Так при захистах випускних кваліфікаційних та магістерських робіт за додатковою спеціалізаціями «Менеджмент індустрії гостинності» та «Туризм» студенти в своїх доповідях з презентаціями відображають суть теоретичних напрацювань і практичних досліджень (у вигляді малюнків, графіків, таблиць, діаграм), і демонструють інновації в роботі.

Крім того на сучасному етапі розвитку професійної освіти менеджерів соціокультурної діяльності стає актуальним і перспективним проведення вебінарів, відео-конференцій, телемостів з професіоналами даної сфери діяльності, з роботодавцями, із зарубіжними закладами вищої освіти, проведення дистанційних лекцій та майстер-класів провідними фахівцями індустрії гостинності, всі ці можливості в повній мірі надають сучасні мультимедійні технології.

В межах наукового дослідження було проведено опитування серед викладачів і студентів, які навчаються за напрямом підготовки «Готельно-ресторанна справа», «Менеджмент індустрії гостинності», «Туризм» на базі Київського університету туризму, економіки і права, Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова та Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. В опитуванні взяли участь 412 осіб. Одним із завдань дослідження було виявлення рівня інформованості студентів про використання мультимедійних технологій в процесі навчання у закладі вищої освіти.

На питання, де у Вашому навчанні найбільш часто використовуються мультимедійні технології (виберіть один варіант відповіді), студенти

відповіли наступним чином: на лекціях 41%, на семінарах і практичних заняттях 10 % , на захистах курсових і кваліфікаційних робіт 33%, на конференціях 11 % , інше 5 %. З результатів дослідження видно, що студенти з використанням мультимедійних технологій більше зустрічаються на лекційних заняттях (41% респондент) і на захистах курсових і випускних кваліфікаційних робіт (33% респонденти). Оскільки лекція-презентація є найпопулярнішим методом і формою, де застосовуються мультимедійні технології в вузах, ми запропонували студентам і викладачам назвати основні переваги і недоліки цього методу, результати опитування студентів представлені в Таблиці 3.1, викладачів – в Таблиці 3.2.

Таблиця 3.1

Переваги і недоліки використання мультимедійних технологій в освітньому процесі, на думку студентів

Переваги	Недоліки
Більш цікава форма організації навчального заняття.	Швидкий темп роботи на лекції (швидка зміна слайдів заважає записувати необхідну інформацію).
Можливість емоційного розвантаження, звільнення.	Несинхронізованість слайдів з текстом лекції (на слайдах одне, викладач говорить про інше, студенту не зрозуміло, що саме записувати).
Використання відеоматеріалів, які дозволяють переключитися з однієї діяльності на іншу.	Скорочення взаємодії живого спілкування з викладачем.
Наочність, візуально представлений матеріал краще запам'ятовується.	Розсіяння уваги (одночасно дивитися, слухати і записувати лекційний матеріал)
Можливість копіювання матеріалів та використання їх для підготовки до екзамен і заліків тощо	
Можливість віртуально побувати в багатьох куточках світу, побачити туристські регіони, країни і визначні пам'ятки не виходячи з аудиторії.	

Таблиця 3.2

Переваги і недоліки використання мультимедійних технологій в освітньому процесі, на думку викладачів

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> - Підвищення ефективності засвоєння матеріалу за рахунок наочних методів навчання (велика кількість карт, схем, таблиць, фотографій, малюнків). - Можливість передачі більшого обсягу матеріалу, ніж при традиційній формі проведення лекції. - Широкі можливості, надані програмою розробки презентацій PowerPoint. - Розвиток у студентів усіх каналів сприйняття і запам'ятовування інформації (зорового, слухового, образного, механічного), візуально-образного і просторового мислення. - Можливість проведення віртуальних екскурсій по країнах і регіонах світу і показу туристських об'єктів в будь-якій точці планети. - Чітке структурування матеріалу і економія часу на занятті (не потрібно щоразу робити записи на дошці). - Можливість відображення об'єктів в 3D-проекції, в динаміці. - Можливість демонстрації відеоматеріалів (фільмів, роликів). - Надання матеріалів студентам для самостійної роботи (можливість копіювання). - Можливість корегування та додавання інформації в міру її оновлення і поповнення. 	<ul style="list-style-type: none"> - Низька якість конспектів лекцій у студентів через їх невміння вирізняти головне з наданої інформації. - Необхідність підлаштовуватися під різний темп роботи студентів (регулювати швидкість зміни слайдів). - Дуже важко врахувати особливості засвоєння матеріалу студентами, які відрізняються каналами сприйняття інформації (аудіали, візуали, кінестетики). - Витрати великої кількості часу для підготовки до заняття (відбору, пошуку і оформлення матеріалу). - Необхідність постійно оновлювати матеріали, так як вони старіють, стають не актуальними. - Можуть виникнути проблеми з тих-технічними засобами навчання, які не завжди може вирішити викладач. - Звикання до даної форми проведення лекційного заняття і, в зв'язку з цим, складності в подачі матеріалу в традиційному вигляді в разі недоступності ПК і проектора для демонстрації лекції.

Необхідно відзначити, що деякі критерії, які викладачі вважають перевагами, студенти віднесли до недоліків. Так викладачі вважають, що лекція-презентація дозволяє розвивати у студентів всі канали сприйняття і запам'ятовування інформації, зорову і механічну пам'ять, образне і логічне мислення.

Студенти ж, в свою чергу, відзначають, що часто складно одночасно слухати викладача, дивитися на екран, сприймати матеріал, представлений на слайдах і конспектувати інформацію в зошит, а якщо лектор веде заняття у формі діалогу, то ще й відповідати на питання. Переключатись з однієї форми сприйняття матеріалу на іншу, на думку студентів, можна пропустити важливу інформацію.

Отже, не дивлячись на виявлені недоліки, переваг використання мультимедійних технологій набагато більше. На наш погляд застосування мультимедіа технологій в професійній освіті майбутніх менеджерів СКД має бути в міру.

Мультимедійні технології повинні комплексно використовуватися з іншими освітніми технологіями, що сприятиме забезпеченню ефективності освітнього процесу і якості підготовки майбутніх менеджерів СКД для роботи в індустрії гостинності.

Ми переконані в необхідності мультимедійних інтерактивних технологій в професійній підготовці майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності, так як вони надають можливість викладачеві і студентам управляти потоком інформації, акцентувати увагу на найбільш цікавих, значимих або складних моментах досліджуваного матеріалу, робити подачу інформації цікавішою і такою, що запам'ятовується.

У ході експериментальної роботи з діагностування результативності використання мультимедійних технологій в підготовці кадрів для соціокультурної сфери, нами було проведено дослідження в Київському університеті туризму, економіки і права. У своєму дослідженні ми

намагалися забезпечити репрезентативність. Вибірку склали дві групи студентів за освітньою програмою «Готельно-ресторанна справа»: до експериментальної групи (ЕГ) входили 4 курс бакалаври група 41 ГРС (25 осіб), до контрольної (КГ) – 4 курс бакалаври група 42 ГРС (25 осіб).

У освітньому процесі в ЕГ використовувалися інформаційні та мультимедійні технології, в КГ – використанням традиційних засобів навчання.

За підсумками проходження ряду дисциплін, в кожній групі на початку четвертого курсу проводилося контрольне тестування. Тест містив 48 завдань, частина з яких були з розгорнутою відповіддю або мали на увазі рішення практико-орієнтованих завдань. Завдання були складені з опорою на ті знання, вміння і навички, які повинні були сформуватися у студентів в результаті вивчення дисциплін, в тому числі із застосуванням мультимедійних технологій. Максимально можна було набрати 70 балів. Результати дослідження представлені на Рисунку 3.1.

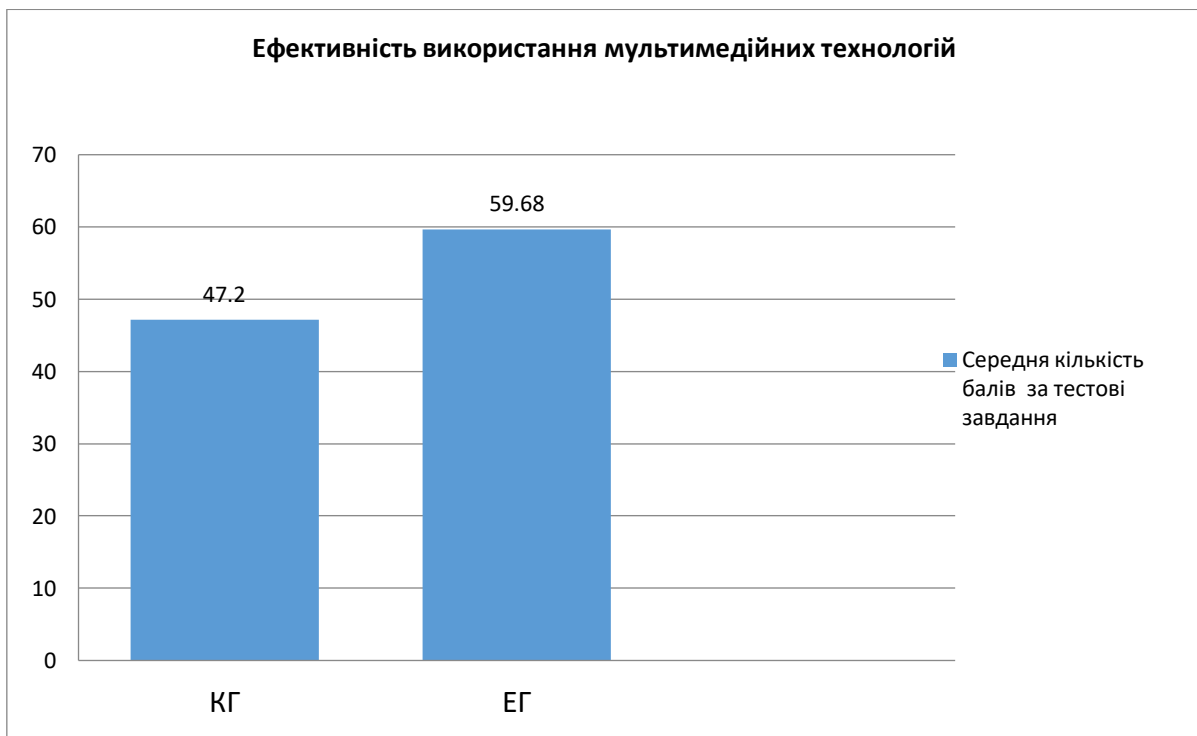


Рис 3.1. Порівняльний аналіз ефективності застосування мультимедійних технологій

Достовірність результатів розраховувалася з використанням t-критерію Стюдента для двох незалежних рівно-чисельних вибірок між експериментальною та контрольною групами. Обчислення значення t-критерію здійснювалося за формулою:

$$t_{\text{емп}} = |X - Y| : Sd$$

Розрахунки для першої і третьої груп показали, що $t_{\text{емп}} = 4,7$

Число ступенів свободи: $k = 25 + 25 - 2 = 48$ і по таблиці критичних значень t-критерію Стюдента (Додаток Л) знаходимо $t_{\text{крит}} = 2,01$ ($p \leq 0,05$) або $t_{\text{крит}} = 2,68$ ($p \leq 0,01$). Звідси випливає можливість прийняття альтернативної гіпотези про достовірних відмінностях середніх арифметичних.

Достовірність відмінностей середніх в обох випадках доведена на високому рівні значущості, що підтверджує результативність використання мультимедійних технологій. Таким чином, реалізація змісту професійної освіти в індустрії гостинності на основі застосування мультимедійних технологій, і їх раціонального поєднання з традиційними методами на всіх рівнях освіти забезпечує якісну професійну підготовку кваліфікованих фахівців індустрії гостинності, що підтвердили результати проведених досліджень.

Підсумовуючи, можемо стверджувати, що одним із пріоритетних напрямів інформатизації освіти є розроблення й упровадження мультимедійної технології. Застосовування у освітній процес сучасних ІКТ в роботі освітянина дозволяє, по-перше, змінювати, удосконалювати, накопичувати та збагачувати зміст менеджерської освіти, по-друге,

активізувати на заняттях навчально-пізнавальну діяльність майбутніх менеджерів СКД.

Як наголошує М. Синиця, «використання мультимедійних засобів у навчальному процесі дозволяє змінити характер навчально-пізнавальної діяльності студентів, активізувати самостійну роботу з різними електронними засобами навчального призначення. Найбільш ефективним є застосування мультимедіа в процесі оволодіння студентами первинними знаннями» [257] на лекціях, а також відпрацювання навичок та вмінь на практичних, лабораторних та семінарських заняттях необхідних для професійної підготовки.

Потенційні прерогативи мультимедійних технологій безсумнівні: можливість будувати модульні, легко адаптовані до потреб роботи в індустрії гостинності майбутніх менеджерів СКД, незалежні від місця та часу навчання, а також можливість наблизити до виробничих реалій. Використання мультимедійних технологій дозволяє зробити навчання більш ефективним та індивідуалізованим.

Дослідниця доводить, що «сприйняття матеріалу при використанні мультимедійних засобів покращується шляхом застосування різних дидактичних можливостей комп'ютера, таких як наочність, акцентування, динаміка кольорового зображення» [257]. Особливість процесу навчання за допомогою мультимедіа викликає інтерес до навчання і сприяє активізації та зосередженню уваги студентів на професійній діяльності.

Отже, мультимедійні інтерактивні технології в професійній освіті сфери послуг дають цілу низку переваг, головні з яких це: надання майбутнім фахівцям даної галузі можливості навчитися самостійно; взаємодіяти зі складними «реальними» професійними ситуаціями, знаходити рішення проблеми; формувати професійні компетентності для подальшого підвищення кваліфікації в індустрії гостинності.

Комплексне використання сучасних мультимедійних інтерактивних технологій створює умови для формування розвиваючого, професійно-орієнтованого інформаційно-освітнього середовища для реалізації особистісного потенціалу майбутніх менеджерів СКД для ефективної підготовки до майбутньої професійної діяльності в індустрії гостинності.

3.2. Інформаційно-освітнє середовище закладу вищої освіти як фактор професійно-особистісного становлення майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності

Індустрія гостинності в сучасних умовах розвитку особливо потребує професійно-зрілих менеджерів, «які переконані у соціальній та економічній значимості своєї праці, важливості її для власного особистісного розвитку. Такі особливості соціокультурної діяльності, як: гостинність, необхідність розуміння складних механізмів людських відносин, високий рівень знань і умінь у сфері менеджменту, маркетингу» [311, с. 109], мобільність її учасників, розуміння індустрії гостинності «як найважливішого сектора економіки висувають високі вимоги до підготовки кадрів, які повинні враховуватися в процесі професійного становлення» [311, с. 109] майбутніх фахівців соціокультурного середовища.

Слід зазначити, що протиріччя між сучасними високими вимогами до кваліфікаційних особливостей випускників вузів в соціокультурній сфері, конкуренції на ринку праці в середовищі гостинності та недостатнім професійним рівнем підготовки студентів в сегменті управління саме для індустрії гостинності, труднощами в адаптації до майбутньої професійної діяльності на сьогодні не вирішені.

Становлення професіонала відбувається в процесі успішного оволодіння професійною діяльністю, значущою для суб'єкта, що можливе лише в результаті єдності особистісного розвитку та професійного становлення.

Тому актуальним і важливим завданням ЗВО є створення ІОС та впровадження нових підходів до менеджерської освіти в галузі «Культура і мистецтво», що забезпечить, поряд з його фундаментальністю і дотриманням вимог Державних освітніх стандартів, розвиток професійно-особистісного становлення майбутнього менеджера СКД для індустрії гостинності.

Освітнє середовище, як засіб набуття різноманітних професійних компетентностей майбутніми фахівцями, досліджували Ю. Драгнев [73], А. Кух [145], О. Овчарук [215] та інші. Організацію діяльності студентів у інформаційно-освітньому просторі А. Алексюк [5], М. Каратаєва [311; 108], Л. Карташова [311], О. Шапран [305], Ю. Шапран [305] та інші.

У дослідженнях вчені С. Кузікова [141], С. Максименко, В. Зливков [217] розкривають особливості саморозвитку як способу саморегуляції діяльності в різних професійних співтовариствах і на різних етапах становлення суб'єктності фахівця.

Простежуючи особливості «саморозвитку особистості як суб'єкта діяльності, дослідники акцентують увагу на значенні професійної діяльності як оптимального умови його творчого саморозвитку» [45]. Б. Вульфів і В. Іванов відносять «саморозвиток» до основних категорій педагогічної науки і визначають його як власну активність людини у зміні себе, в розкритті, збагаченні своїх духовних потреб, всього особистісного потенціалу.

Інформатизація освіти сьогодні обумовлюється соціальним замовленням суспільства, що вимагає підготовку фахівців, які вміють орієнтуватися у величезних інформаційних потоках, самостійно отримувати потрібну інформацію, тобто володіють певною інформаційною культурою.

Пріоритетними напрямками інформатизації освіти є інформатизація:

– управління освітнім процесом;

- навчально-методичного процесу;
- науково-дослідницької діяльності.

Інформатизація стає одним з найважливіших напрямів розвитку вищої освіти. Застосування інформаційних освітніх технологій в освітньому просторі дозволяє не тільки змінити його функції, але і підвищити технологічність освіти і досягти абсолютно нового педагогічного ефекту професійної підготовки.

З позицій особистісно-орієнтованого підходу в навчанні інформатизація менеджерської освіти – це процес забезпечення освітнього процесу методологією і технологією розробки та використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій, орієнтованих на реалізацію цілей професійно-особистісного становлення майбутніх менеджерів СКД.

Ключове завдання професійно-особистісного становлення майбутнього менеджера СКД для індустрії гостинності – це ідея детермінації розвитку особистості професійній сфері.

Здійснена робота дозволяє виокремити наступні змістовні характеристики професійно-особистісного становлення майбутнього фахівця: самоусвідомлення (усвідомлення себе в спільній діяльності, своїх розумових здібностей, вчинків, мотивів і цілей своєї поведінки; здатність осмислювати, вивчати, аналізувати що-небудь за допомогою порівняння образу свого «Я» з Іншим; конструювати і утримувати образ свого «Я» в плані своїх можливостей, здібностей, соціальної значущості, самоповаги, самоствердження, прагнення підвищити суспільний статус); самооцінювання (ціннісне ставлення до своїх особистісних якостей, яке з необхідністю передбачає потребу в закріпленні позитивних якостей і незадоволеність негативними або недостатньо розвиненими якостями своєї особистості і бажання ввести в них зміни на краще); самоорганізацію (саморегуляція навчально-практичних дій, самовияву в навчально-

практичної діяльності, оцінці, контролі, коректування і доцільності діяльності); самоврядування (усвідомлення правил організації особистих дій і власного ставлення, в яких зафіксовані значущі для майбутнього фахівця цінності, певна ієрархія переваг, про які він здатний дати собі звіт).

«Професійне становлення передбачає використання сукупності розгорнутих у часі прийомів соціального впливу на особистість, включення її в різноманітні професійно-значущі види діяльності (пізнавальну, навчально-професійну та ін.) з метою формування системи її професійно-важливих знань, умінь, якостей, форм поведінки та індивідуальних способів виконання професійної діяльності. Згідно Є. Зеєра, професійне становлення – це «формування» особистості, адекватної вимогам професійної діяльності» [92, с. 38].

Вважаємо, що змістовні характеристики дозволяють нам під професійно-особистісним становленням майбутнього менеджера СКД розуміти багатокomпонентний професійно-особистісно орієнтований процес, що сприяє формуванню диференційованого та індивідуального стилю освітньої діяльності. Даний підхід до освітнього процесу допомагає студентів осмисленню власної самостійної діяльності, що є засобом самовдосконалення в навчально-професійній сфері.

Інформаційно-освітнє середовище ВНЗ є майданчиком навчально-професійної діяльності майбутніх фахівців індустрії гостинності де формуються його особистісні якості. ІОС розглядається нами як цілісна сукупність поступально-змінних освітніх ситуацій, під якими розуміється система психолого-педагогічних, дидактичних умов і стимулів, що ставить людину перед необхідністю усвідомленого вибору, коригування та реалізації власної моделі професійно-особистісного саморозвитку.

Як визначення ІОС будемо використовувати наступне, запропоноване С. Назаровим: Інформаційно-освітнє середовище ЗВО – педагогічна система, яка «об'єднує в собі інформаційні освітні ресурси, комп'ютерні

засоби навчання, засоби управління освітнім процесом, педагогічні прийоми, методи і технології, спрямовані на формування інтелектуально-розвиненою» [208] соціально-значущої творчої особистості, яка має необхідним рівнем професійних знань і компетенцій.

У свою чергу І. Габа визначає відповідні структурні компоненти освітнього середовища: інформаційний, соціальний і технологічний. «Інформаційний компонент насичений різноманітними професійно-освітніми ресурсами: освітні програми, навчальні плани, методичні розробки, книги, візуалізована і текстова інформація, інформаційно-рекламні об'єкти, Інтернет-сайти тощо. Соціальний компонент представлений взаємодією різних суб'єктів (викладачів, студентів, представників служб вищого навчального закладу: соціальної, психологічної, методичної, навчальної частини, працівників бібліотек, лабораторій тощо), заснованому на принципі діалогічності, партнерства, а також традиціями закладу вищої освіти.

Технологічний компонент включає в себе навчальну, квазіпрофесійну та навчально- професійну діяльність студентів, діяльність викладачів (цілі, зміст, форми організації, стиль викладання і характер контролю, методи, технології тощо), забезпечує різні шляхи і способи набуття та застосування професійних знань і досвіду соціальних відносин і слугує основою моделювання предметного і соціального контекстів діяльності студентів» [47].

У роботі розглядаємо обов'язковими наступні складники інформаційно-освітнього середовища ЗВО:

1. Інформаційно-освітні ресурси: бібліотечні фонди закладу; Інтернет-класи (доступ до Інтернет); кафедральні фонди (навчально-методичні розробки, навчальні посібники та ін.); електронні підручники та посібники, демонстрації, тестові та інші завдання, зразки виконання проектів.

2. Комп'ютерні засоби навчання: комп'ютерна техніка та її програмне забезпечення; автоматизована система контролю знань.

3. Система управління освітнім процесом: навчально-методичні комплекси; модульний принцип побудови курсів дисциплін; розробка та впровадження інноваційних технологій навчання; організація науково-дослідної роботи студентів, участі їх в науково-практичних конференціях.

Кожен компонент ІОС ЗВО є мікросередовище, в якому студент може здійснювати навчально-професійну діяльність, спрямовану на професійно-особистісний саморозвиток.

Представлені структурні компоненти ІОС розширюють можливості викладачів в частині управління процесом навчання і використання навчально-методичних ресурсів, які недоступні в традиційній освіті, забезпечують успішне просування в навчанні студентів, сприяють їх професійно-особистісному становленню.

Цифровий формат інновацій в освіті сприяє і дозволяє викладачам накопичувати, оновлювати та модернізувати теоретичні матеріали; спрямовувати пізнавальну діяльність пошуково-дослідницького типу, в ході якої студенти працюють з алгоритмами рішення експертних і винахідницьких задач. ІОС створює можливість оживляти ситуації професійного змісту, які на семінарах і практичних заняттях викладач використовує в постановці перед студентами творчих завдань, що впливає на активізацію творчих здібностей, вчинків, мотивів і цілей у професійній діяльності.

Для підготовки до занять студент може використовувати електронні навчально-методичні матеріали, представлені в ІОС, отримати доступ до електронних каталогів бібліотек, до баз даних і електронних підручників, самоорганізовуючи тим самим свою індивідуальну освітню діяльність. Готуючись до заліків або до іспитів, студент зможе отримати нові знання,

вміння і навички, а також закріпити і поглибити наявні, розвиваючи самоврядування навчально-професійною діяльністю.

При підготовці курсового або дипломного проекту студент може планувати свою самостійну діяльність; орієнтуючись в інформаційно-освітньому просторі, вибирати напрям особистої освітньої або науково-дослідницької діяльності.

Дослідження показують, що саме автоматизована система контролю знань створює оптимальні умови для формування самооцінки студентів, реалізовувати ефективну зворотний зв'язок, діагностику та коригування навчальної діяльності студентів, створювати широкий діапазон стимулів для професійного становлення особистості.

Формування і розвиток у ЗВО власного інформаційно-освітнього середовища, як складової єдиного інформаційного освітнього простору, є однією з основних стратегічних завдань вищої школи для того, щоб адаптуватися до швидко мінливих зовнішніх умов. Передбачається, що система туристської освіти отримує наступні переваги в результаті використання сучасних інформаційних освітніх засобів технологій, а саме:

- вільний доступ до освіти, інформації та культурних досягнень цивілізації;
- інтеграція світового інтелектуального, творчого, інформаційного і науково-педагогічного потенціалу в інтересах людини, що має привести до розвитку єдиного світового освітнього простору;
- вирішення соціально-економічних проблем;
- навчання без відриву від виробництва;
- адаптація освітнього процесу до вимог сучасної індустрії гостинності.

3.3. Роль інноваційного-освітнього середовища професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД індустрії гостинності

Поява цифрових технологій (ЦТ) як складників інформатизації освіти забезпечує наявність знань, розвиток інтелектуальних та творчих здібностей студентів на основі індивідуалізації у навчанні, інтенсифікації освітнього процесу тощо [334, с. 77].

У літературі визначено чотири домінуючі тенденції в сучасній практиці викладання та навчання, кожна з яких відображає сучасний міжнародний імператив для висококваліфікованих майбутніх фахівців з незмінною спроможністю вирішувати проблеми глобальної конкуренції розвитку технологій. В дослідженнях Ю. Хіллієра визначено чотири категорії: освітній процес на виробництві нові технології, що полегшують навчання; мережі, центри підвищення кваліфікації та ресурси ресурсів; та мережі у професійної практики [331, с. 7].

Нові технології, що полегшують навчання. Якщо існує один фактор, який сприяв нововведенню в нових практиках викладання та навчання більше, ніж будь-який інший, це технологічний розвиток. У всьому світі використання інноваційних навчальних середовищ: eLearning через віртуальне середовище навчання (VLE), мультимедійне обладнання та програмне забезпечення, а також соціальні мережі.

Віртуальні освітні середовища надають можливість майбутнім менеджерам СКД завантажувати ресурси, переходити за посиланнями на веб-сайти, обговорювати свої роботи та ідеї через дискусійні дошки, додавати свої ідеї через вікі, спілкуватися через чати та блоги, між практиками, до великі міжнародні мережі. Деякі мережі фокусуються на тематичному вмісті та діляться ресурсами в Інтернеті. Інші надають можливість практикуючим зустрічатися та обговорювати свою роботу.

Швидкий технологічний прогрес вимагає від викладачів ЗВО необхідного нового освітнього ресурсу для оптимізації освітнього процесу. Цифрові технології збільшують потенціал для підтримки студентів та педагогів, а також сприяють усуненню часових та дистанційних бар'єрів та, інтерактивності їх доступу до освіти.

Потреба навчання майбутнього фахівця протягом всього життя потребує постійного оновлення начального матеріалу, що свідчать про необхідність створення інноваційних мереж для практиків без відриву від виробництва

Умови ІОС професійної освіти спрямовані адаптацію майбутніх менеджерів індустрії гостинності до сучасних умов та процесів розвитку підприємства, до різних форм і методів професійної діяльності.

Сьогодні статус ІТ-програмного забезпечення системи ЗВО в Україні не відповідає вимогам інформаційного суспільства, яке прагне інтегруватися в європейську та світову спільноту.

Існує певне відставання від розвинених країн у деяких аспектах:

– по-перше, в ефективному, професійному використанні ІТ у навчанні, перепідготовці та підвищенні кваліфікації фахівців у різних галузях та рівнях;

– по-друге, використання Web-технологій для розроблювання та передавання даних;

– по-третє, у відсутності єдиного інформаційно-освітнього середовища системи ЗВО, умови якого забезпечували б діяльність навчальних закладів щодо включення ІТ як фактору впливу на розвиток та використання інноваційних форм, методів і засобів навчання.

Краще і інтенсивніше практичне навчання, на нашу думку, необхідно створити єдине інформаційно-освітнє середовище між університетом і виробництвом. Це викликано необхідністю адаптувати освітній процес до

реалій професійної діяльності, що сприятиме участі у проектах, спрямованих на задоволення потреб бізнесу в індустрії гостинності.

Необхідно створити умови для кращої та якісної реалізації практичної підготовки, а саме зв'язок бізнесу і університету. І студенти, і викладачі повинні мати більше контактів з практикою гостинності. Практика за кордоном повинна бути обов'язковою. Більше практичної підготовки необхідно, особливо за кордоном. Необхідні більш конкретні аналізи випадків під час практичної підготовки.

Передбачається, що розробка єдиного освітнього інформаційного середовища ЗВО України та використання його змісту в професійно-технічних навчальних закладах сприятиме розвитку традиційних та інноваційних підходів до здійснення освітньої, педагогічної, адміністративної та освітньої діяльності. Якісні характеристики ІТ, такі як Веб-технології, повинні впливати на поліпшення якості та доступності професійної освіти для різних категорій населення, що нещодавно було важливим для нашої країни у досить складній соціально-економічній ситуації.

Найбільш плідними шляхами до інновацій є контакт з роботодавцями, співпраця та створення мереж, а також за допомогою уряду та партнерів галузі, включаючи спілки, ініціативи, що відображають зміну робочого середовища. Інновації також включають нові способи огляду старих практик, наприклад, наставницьку. Нові технології мають великі перспективи для професійного навчання на робочому місці.

Можна зробити висновок, що необхідність наявності науково-обґрунтованого єдиного ІОС, який поєднує теорію з практикою, дозволяє прогнозувати її розвиток. Це особливо важливо для технології формування готовності майбутніх менеджерів СКД до ефективної професійної роботи в індустрії гостинності.

3.3.1. Електронно-освітня платформа управління навчанням – шлях до якісної освіти

Стрімке піднесення цифрових технологій зумовлює все більшу взаємозалежність соціально-економічного потенціалу держави і такого загальноприйнятого у світовому співтоваристві показника, як рейтинг розвитку інформаційно-телекомунікаційних технологій. Це підтверджується на прикладі всіх розвинених країн і країн, що розвиваються (Сінгапур, Фінляндія, США, Японія, Ізраїль), де пріоритетний розвиток ІКТ забезпечив їх стабільне економічне зростання. Україна в цьому рейтингу знаходиться майже в аутсайдерах і посідає за показниками Всесвітнього економічного форуму (Networked Readiness Index +2015) 71 місце з 143 [239].

Водночас при аналізі численних агрегатних індексів у вказаному рейтингу розвитку ІКТ у нашій країні простежується їх чітка дивергенція. З одного боку, за рядом даних індексів Україна знаходиться майже в лідерах, а по інших показниках перебуває в самому кінці того чи іншого агрегатного рейтингу. Такий дисонанс в агрегатних показниках загального індексу розвитку ІКТ передбачає наявність у нашій країні ще не освоєного соціально-технічного та ресурсного потенціалу, який у перспективі дозволить забезпечити істотне прискорення економічного підйому в Україні [102].

Питанням створення й використання інформаційних освітніх ресурсів присвячені дослідження таких науковців, як В. Биков [17; 18; 19], Л. Карташова [109] та ін. Праці цих науковців сприяли накопиченню і систематизації знань, узагальненню досвіду з питань створення, наповнення та використання інформаційно-освітнього простору в навчальному процесі, розробленню сучасних методик і технологій використання ІКТ.

«Інформатизація освіти (ІО) – це без перебільшення справжня революція в освіті, оскільки функціонування освітньої галузі спрямоване не просто на формування носія знань, а насамперед творчої особистості, яка вміє застосовувати набуті знання і вміння, працювати з інформаційними ресурсами для успішної діяльності в будь-якій сфері суспільного життя, власне, для інноваційного розвитку суспільства. Застосування ІКТ докорінно змінює роль і місце педагога та учня в навчальному процесі, сприяє реалізації індивідуального підходу в навчанні – того, чого ще так бракує. У такій моделі вчитель перестає бути просто «ретранслятором» знань, а є співтворцем сучасних, позбавлених повчальності й проповідництва, технологій навчання. Інформатизація і комп'ютеризація освітньої галузі є одним з найскладніших і найважливіших завдань держави» [18].

Тому Міністр освіти і науки України Л. Гриневич у своїх виступах наголошує на тому, що «... хотіла б побачити нові стандарти змісту освіти та велику електронну освітню платформу, куди може зайти будь-який вчитель, батько та дитина і знайти там для себе цікаві й сучасні освітні матеріали. Вчителі – з методик викладання, батьки і діти – з допоміжних матеріалів. Без такого об'ємного ресурсу освіта в багатомільйонній країні ще довго буде відірвана від сучасності. Якщо ми зробимо таку платформу – це буде наш реальний результат за п'ять років» [100].

Інформатизація освіти, як зазначає В. Биков [17], передбачає досягнення таких цілей:

– «формування інформаційної культури учнів, що стає нині невід'ємною складовою загальної культури кожного члена суспільства, характерною рисою і необхідною умовою існування інформаційного суспільства в цілому;

– створення нових і додаткових (за рахунок і на основі впровадження ІКТ) умов підвищення якості освіти;

– розвиток нових форм освіти і навчальних технологій, які принципово базуються на ІКТ, реалізація на цій основі концепцій відкритої і дистанційної освіти, підвищення доступності і забезпечення екстериторіальності й інтернаціоналізації освіти;

– удосконалення управління освітою, створення автоматизованих систем управління на всіх організаційних рівнях системи освіти та на рівні різних типів навчальних закладів;

– підвищення рівня координації, ефективності та керованості, забезпечення екстериторіальності та інтернаціоналізації наукових досліджень, що проводяться в системі освіти, широке використання методів, засобів і технологій управління проектами, формування сучасного наукового інструментарію і розширення простору наукового експерименту» [17].

У зв'язку з безперечною актуальністю створення інформаційно-освітнього середовища з нетрадиційними освітніми системами і технологіями спільнотою науковців пропонується діюча модель електронної освітньої платформи – потужного, динамічного, відкритого, гнучкого інноваційного е-механізму для підвищення якості освіти в Україні – Універсальний освітній простір ACCENT.

Даний простір спрямований на досягнення навчальних цілей усіх суб'єктів навчально-виховного процесу; створення електронної бібліотеки з відкритими кодами доступу відкритих електронних освітніх ресурсів (ЕОР); формування особистого поля розвитку педагога у форматі електронного навчального кабінету (е-НК) з інструментальним наповненням, який зрозумілий на підсвідомому рівні; формування мережі електронних середовищ (е-середовищ), об'єднаних в інтегровану інформаційну систему;

створення інформаційного поля розвитку та співпраці між освітою та її координаторами; започаткування єдиного електронного центру моніторингу та аналітики навчально-виховного процесу.

Створений товариством науковців електронний ресурс (ЕР) ACCENT є найважливішим компонентом нової освіти і відкриває широкі перспективи щодо підвищення її якості й оновлення технологічного рівня системи освіти. З позиції освітнього процесу ЕР – відкрита педагогічна система, спрямована на формування творчої інтелектуально-розвиненої особистості. Ця система являє собою сукупність взаємодіючих підсистем: організаційної, управлінської, педагогічної, соціальної, економічної, правової, методичної та навчальної.

ІОС має специфічну структуру, що знаходиться потребує постійного оновлення відповідно до сучасних вимог освітнього процесу. Отже, створення і розвиток інформаційного освітнього середовища мають ґрунтуватися на дотриманні загально-дидактичних принципів, освітнього потенціалу засобів інформатизації та психологічні особливості інформаційних комунікацій.

Розроблення моделі електронної освітньої платформи ACCENT ґрунтується на:

а) принципах дидактики: систематичності, системності, послідовності, доступності, науковості;

б) підходах: особистісно-зорієнтованому, диференційованому та інтегративному;

в) принципах побудови електронного освітнього простору:

– адаптивності – врахування індивідуальних особливостей споживача освітнього продукту, що навчається можливістю його вибору індивідуальної траєкторії освітнього середовища;

- керованості – можливість корегування простору навчання на будь-якому його етапі;
- інтерактивності – спілкування суб'єктів навчально-виховного процесу;
- оптимальності – підбар індивідуальних та групових форм роботи; для надання стану психологічного комфорту користувачів;
- необмеженості змісту навчання тощо.

ACCENT є електронною освітньою платформою [284], яка відкрита для всіх учасників навчально-виховного процесу, де вони можуть не тільки знайти там для себе цікаві й сучасні освітні матеріали, а й об'єднатися в спільних інтересах, обмінюватися досвідом та співпрацювати.

Функції цього електронного освітнього ресурсу: інтеграція електронних освітніх ресурсів, їх розподіл «за рівнями освіти та компонування в окремі електронні вузли – віртуальні середовища; підтримка очного, заочного й екстернатного навчання; забезпечення організації та проведення дистанційного навчання; забезпечення якісного та оперативного доступу суб'єктів навчально-виховного процесу до навчально-методичних матеріалів; створення умов для обміну професійною освітньою інформацією; неперервне формування середовища електронних ресурсів освітнього призначення; створення умов мотивації до отримання знань осіб, що навчаються; підвищення рівня конкурентоспроможності та мобільності освітян» [109].

ACCENT відрізняється від більшості систем управління навчанням тим, що забезпечує функціонування як єдиної інтегрованої системи: репозиторію електронних освітніх ресурсів (EOP) – Web-бібліотеки у формі підручників, посібників, словників, довідників, презентацій, методичних розробок для підтримки занять і позакласних заходів тощо; е-середовища навчального закладу, яке забезпечує підтримку основних функцій

управління освітнім процесом за умов різних організаційних форм його проведення: класно-урочної, дистанційної, груп проектної діяльності; мережі е-НК; мережі е-середовищ освітніх закладів; електронних засобів для створення і підтримки соціальної мережі освітян, призначеної для їх спілкування й організації роботи над груповими проектами.

Ресурс містить ІТ-інструментарій для створення ЕОР:

- е-середовища – «адитивного електронного простору» освітнього закладу будь-якого рівня галузі освіти;

- електронного навчального кабінету вчителя – е-НК;

- електронних підручників, посібників, словників, довідників, презентацій, розробок до занять та тем тощо;

- WEB-бібліотеки;

- організації та підтримки очного, заочного, екстернатного освітнього процесу та організації і проведення дистанційної освіти (у синхронному та асинхронному режимі), зокрема й осіб, що проживають на тимчасово окупованій території України та на тимчасово неконтрольованій території в зоні проведення антитерористичної операції.

Використання електронних освітніх ресурсів вимагає більш ретельного підходу до проектування, який має поєднувати організаційно-педагогічну та методичну складові. Своєю чергою організаційно-педагогічна складова передбачає аналіз усіх тем предмета, який вивчається, та визначення місця і ролі ІТ. Методична складова полягає в розробленні певної методичної системи застосування ІТ. Організаторська діяльність передбачає організацію діяльності викладачів і студентів. Зміни в організації діяльності студентів визначаються тим, що застосування електронних освітніх ресурсів дає змогу, за різних форм навчання (колективної, групової, індивідуальної), досягти високого рівня

індивідуалізації освітнього процесу, будувати його відповідно до можливостей і здібностей кожного студента [109].

Особливістю цього ресурсу є використання повністю вітчизняного програмного продукту, який не вимагає для свого використання жодних специфічних ресурсів, які належать нерезидентам України (на які можуть поширюватися будь-які права, що обмежують або зможуть у майбутньому обмежувати їх використання).

Користувачеві надаються засоби створення ЕОР та їх бібліотека (репозиторій), до наповнення якої залучаються викладачі ВНЗ і вчителі всієї України, тобто контентом бібліотеки стають як сертифіковані (грифовані у встановленому порядку і розміщені з дотриманням авторських прав) матеріали навчального призначення (підручники, посібники, навчальні моделі й середовища навчання), так і авторські розробки, оцінені й рекомендовані до локального використання експертним середовищем, яке створюється засобами ACCENT з учительської спільноти (за рішеннями методичних об'єднань учителів для локального використання, органів управління освітою – для розробок, використання яких передбачає відповідне погодження).

Ієрархічна структура як самої системи, так і хмарних сховищ даних (центрального як сховища корпоративної хмари системи і локального як сховища корпоративної хмари навчального закладу) повністю забезпечує її функціонування на рівні закладу освіти навіть за відмови центрального сервера або відсутності зв'язку з ним.

Отже, особливості ACCENT такі:

- відносно проста та зрозуміла, відкрита технологія ЕОР;
- WEB-бібліотека може наповнюватися авторами безпосередньо в мережі Інтернет, тобто в режимі реального часу – автор буде спостерігати за результатами своєї роботи і бачити кінцевий результат;

– залучення автентичних авторських ЕОР до WEB-бібліотеки поступово усуне дефіцит навчальних матеріалів, який спостерігається в країні в останні роки;

– е-середовище освітнього закладу призначається для встановлення управлінських, методичних та навчальних зв'язків та використання адміністрацією в організації, контролі та реєстрації проведення занять у синхронному (у режимі реального часу) та асинхронному режимі за очної, заочної, екстернатної та дистанційної форм навчання;

– контентом е-середовища освітнього закладу є: е-НК та взаємопов'язані технічні блоки (Розклад, Пошук, Календар, Батьківські збори та ін.);

– контентом е-НК є взаємопов'язані модулі: Навчальна кімната, Поличка матеріалів, Реєстрація учнів, Класна дошка, on-line урок, Розклад занять, Домашнє завдання, Самостійна робота, Реєстрація батьків, Батьківські збори, Пошук та ін.

– е-середовище освітнього закладу та е-НК за сутністю є адаптивними, відкритими та гнучкими модулями, які можуть бути змінені відповідно до вимог та потреб користувачів.

ACCENT відкриває сучасні можливості для науковців:

– створення власного електронного простору – е-середовища з контентом, який адаптований під потреби власника та специфіку діяльності;

– участь у наповненні електронної бібліотеки;

– опублікування авторських праць для широкого загалу (з можливістю отримання коштів за їх використання іншими особами);

– отримання особистого електронного навчального (наукового, методичного) кабінету – е-НК;

– побудова особистого алгоритму діяльності в умовах е-НК;

– створення авторської електронної бази наукових та навчально-методичних матеріалів в е-НК;

– організація та проведення дистанційного навчання (у синхронному та асинхронному режимі) – курсів, консультацій, тренінгів, семінарів тощо, використання електронних засобів з доступним та зрозумілим інтерфейсом.

3.3.2. Створення електронних підручників у інформаційно-освітньому середовищі закладу вищої освіти

Одним з найбільш перспективних шляхів розвитку сучасної освіти є використання, поруч із традиційними засобами, ЕОР – посібників, підручників, довідників тощо. Актуальність розв’язання анонсованої проблеми пов’язана з вимогами Кабінету Міністрів України щодо розвитку освіти. Передбачається впровадження ІТ у навчальний процес освітніх закладів шляхом оснащення комп’ютерними комплексами та розроблення електронних освітніх засобів. Їх функціонування безпосередньо пов’язане з розробленням і формування електронних бібліотек, що в свою чергу потребує зробити важливий крок до вирішення проблеми створення електронних підручників (ЕП).

Нова освітня парадигма формує глибинні й об’єктивні процеси формування єдиного відкритого інформаційно-освітнього простору, тому сучасна освіта зорієнтована на використання різноманітних, в тому числі й інноваційних засобів організації навчального процесу – ЕОР. Ключовими чинниками вливу даного процесу стали: низький рівень адаптивності системи освіти в умовах інформатизації суспільства; розрив між змістом навчально-методичного забезпечення та рівнем розвитку науки і техніки; територіальна обмеженість – неспроможність забезпечення професійною освітою всіх претендентів окремого регіону; розрив між змістом традиційних засобів навчання та інноваційністю тощо.

Особливості використання у різних аспектах електронних підручників досліджували В. Биков [109], М. Левшин [149], П. Полянський [230], Н. Фіголь [288]. Проблемою створення електронних підручників і програмних засобів займалися Л. Білоусова [23]. А. Гуржій [109], Л.Карташова [109], І. Лапшина [148], Є. Коваль [119], В. Мадзігон [185].

Актуальність дослідження зумовлюється соціальною та освітньою значущістю проблеми створення ЕП у ВНЗ для індивідуалізації освітнього процесу, реалізація якого можлива при застосовуванні діючої моделі електронної освітньої платформи в Україні – Універсальний освітній простір ACCENT.

ЕОР, відповідно до Положення про електронні освітні ресурси, є: «Складовою частиною навчально-виховного процесу, має навчально-методичне призначення та використовується для забезпечення навчальної діяльності вихованців, учнів, студентів і вважається одним з головних елементів інформаційно-освітнього середовища. Метою створення ЕОР є модернізація освіти, змістове наповнення освітнього простору, забезпечення рівного доступу учасників навчально-виховного процесу до якісних навчальних та методичних матеріалів незалежно від місця їх проживання та форми навчання, створених на основі інформаційно-комунікаційних технологій» [233].

У кінці 90-х років за ініціативою Массачусетського технологічного інституту (Massachusetts Institute on Technology) відчули динаміку активного піднесення та використання Open Educational Resources – відкритих освітніх ресурсів (ВОР) [338]. Що в свою чергу привернуло увагу до доступності освітнього професійного середовища. Так в 2000-2001pp. Массачусетський технологічний інститут показав результат, видавши Open Course Ware.

ЮНЕСКО, усвідомивши важливість цього підходу, запропонувало дефініцію: «відкритими освітніми ресурсами, як правило, називаються

цифрові освітні ресурси (курси, підручники, відео, завдання тощо), які абсолютно безкоштовно є загальнодоступними для всіх суб'єктів освітнього процесу. Дані ресурси можливо використовувати у відповідності з потребами суб'єктів освітнього процесу, їх наповнення може змінюватися, доповнюватись, бути осучасненим або адаптивним до вимог та умов освітнього середовища» [339]. З тих пір ЮНЕСКО активно поширює EOR по всьому світу на основі власної платформи UNESCO Open Educational Resource Platform (www.oerplatform.org).

У 2007 р. Інститут відкритого суспільства та Фонд Шаттлворт зібралися у Кейптауні як зацікавлені у розвитку відкритих освітніх ресурсів, з метою започаткування цього руху. Нарешті, вийшла у світ в Кейптауні Декларація відкритої освіти – що приблизно можна порівняти з Берлінською декларацією про відкритий доступ. ЮНЕСКО закликає своїх держав-членів до активної участі в проекті EOR [339].

Дебати навколо EOR набирають обертів в Німеччині, як це було показано на конференції, що відбулася в Берліні у вересні 2013р. під егідою ЮНЕСКО. Велика потенційна сила закладена в EOR, проте, якщо цей напрям зміцнюється в Німеччині, то в плані динамічного розвитку освіти такі тенденції можуть означати остаточний відступ від традиційних структур виробництва і продаж підручників.

У останні роки розробниками ІТ пропонується широкий спектр інструментарію, призначеного для створення відкритих EOR, яке, у своїй більшості, є пріоритетним. Розповсюдження мобільних телефонів, смартфонів, комп'ютерів планшетів надає широке поле використання будь-якого електронного контенту, а саме числі електронного підручника (ЕП), в будь-яких місцях без обмеженні в часі.

Створення та впровадження конкурентних ЕП нового покоління сприяє поліпшенню і допомозі результативному донесенню освітнього

продукту до студента, та зорієнтує на можливість використання в їх розробленні Web-технологій.

Такий вибір можна пояснити наявністю особливих задумів Web-технологій: розподілу контенту на окремі сторінки (поіменовані як окремі розділи); гіпертекстового зв'язку сторінок і розділів ЕОР через контекстні гіперпосилання; багатократного редагування контенту за допомогою «вбудованого редактора; використанні вбудованої мови розмітки, яка дає змогу розмічати в тексті структурні елементи та гіперпосилання; форматуванні й оформленні окремих елементів контенту з урахуванням змін (версій) сторінок» [103]; зіставлення редакційних версій контенту та поновлення попередніх варіантів; включання мультимедіа тощо.

Варто зазначити, що не існує єдиного програмного забезпечення для створення ЕП. Наразі розроблювання ЕП ведеться за допомогою стандартних програмних додатків та/або безпосередньо мов програмування й різноманітних HTML-редакторів, призначених для створення систем дистанційного навчання і Web-сайтів. Останнім часом динамічні технологічні трансформації справили зміну парадигми відношення споживачів освітнього середовища до ЕП.

А саме, on-line доступ до електронних навчальних матеріалів для студентів стає більш простішим, ніж використання традиційних друкованих (паперових) підручників. Студенти мають можливість отримувати доступ до електронних підручників та PDF-версій, on-line уроків та відео-лекцій.

Досвід американських навчальних закладів демонструє, що в цій країні все більше авторів комерційних видань популяризують вживання їхніх підручників без ліцензії. Компанії-розробники підручників заохочують освітні заклади до використання ЕП з додатками, що мають бути виконані на WEB-сайті видавництва. Тому, якщо студент придбав підручник для користування, він повинен ввести код реєстрації на сайті, що

знаходиться в підручнику. Студент може отримати дозвіл на використання книги, якщо оплатив видавництву і отримав доступ до WEB-сайту.

Найновіший тренд в ЕП це «відкриті» підручники – безкоштовні, які пропонуються для читання on-line. Згідно з PIRG, певна кількість підручників вже розроблена, вони використовуються в таких школах як Массачусетський технологічний інститут та Гарвард і є на 80% більш економними, ніж традиційні підручники.

У зв'язку з безперечною актуальністю створення ІОС з нетрадиційними освітніми системами і технологіями спільнотою науковців України на чолі з професором Л. Карташовою пропонується діюча модель електронної освітньої платформи – потужного, динамічного, відкритого, гнучкого інноваційного е-механізму для підвищення якості освіти в Україні – ACCENT [184, 59-60].

Даний простір спрямований на досягнення навчальних цілей усіх суб'єктів навчально-виховного процесу; створення електронної бібліотеки з відкритими кодами доступу відкритих ЕОР; формування особистого поля розвитку педагога у форматі електронного навчального кабінету (е-НК) з інструментальним наповненням, який зрозумілий на підсвідомому рівні; формування мережі електронних середовищ (е-середовищ), об'єднаних в інтегровану інформаційну систему; створення інформаційного поля розвитку та співпраці між освітою та її координаторами; започаткування єдиного електронного центру моніторингу та аналітики навчально-виховного процесу.

Функції даного ІОС: інтеграція електронних освітніх ресурсів, їх розподіл за рівнями освіти та компонування в окремі електронні вузли – віртуальні середовища; підтримка організації різних форм освітнього процесу; забезпечення та супровід дистанційної освіти; якісний доступ суб'єктів освітнього процесу до навчально-методичних матеріалів; взаємообмін професійно-освітньою та науковою інформацією; безперервне

наповнення середовища електронних ресурсів освітнього призначення; створення умов мотивації до самоосвіти; підвищення рівня мобільності учасників освітнього середовища та конкурентоспроможності на ринку праці.

ACCENT відрізняється від більшості систем управління навчанням тим, що забезпечує функціонування як єдиної інтегрованої системи: репозиторію електронних освітніх ресурсів (EOP) – Web-бібліотеки у формі підручників, посібників, словників, довідників, презентацій, методичних розробок для підтримки уроків і позакласних заходів тощо; е-середовища навчального закладу, яке забезпечує підтримку основних функцій управління навчально-виховним процесом за умов різних організаційних форм його проведення: класно-урочної, дистанційної, груп проектної діяльності; мережі е-НК; мережі е-середовищ навчальних закладів; електронних засобів для створення і підтримки соціальної мережі освітян, призначеної для їх спілкування й організації роботи над груповими проектами [181, 85-86].

Особливістю цього ресурсу є використання повністю вітчизняного програмного продукту, який не вимагає для свого використання жодних специфічних ресурсів, які належать нерезидентам України (на які можуть поширюватися будь-які права, що обмежують або зможуть у майбутньому обмежувати їх використання).

Користувачеві надаються засоби створення EOP та їх бібліотека (репозиторій), до наповнення якої залучаються викладачі ЗВО і вчителі всієї України, тобто контентом бібліотеки стають як сертифіковані (грифовані у встановленому порядку і розміщені з дотриманням авторських прав) матеріали освітнього призначення (підручники, посібники, навчальні моделі й середовища навчання), так і авторські розробки, оцінені й рекомендовані до локального використання експертним середовищем, яке створюється засобами ACCENT.

Ієрархічна структура як самої системи, так і хмарних сховищ даних (центрального як сховища корпоративної хмари системи і локального як сховища корпоративної хмари навчального закладу) повністю забезпечує її функціонування на рівні ЗВО навіть за відмови центрального сервера або відсутності зв'язку з ним.

ЕОР пропонуються для вільного і відкритого використання педагогами та студентами у навчанні, самостійній роботі, під час проходження виробничої практики та проведенні досліджень.

Науковцями Універсального освітнього простору ACCENT було здійснено ретельний аналіз та відбір інструментарію, призначеного для розроблення і підтримки функціонування інноваційних (електронних) підручників. З'ясовано, що нині розроблено та запропоновано до використання значний об'єм відповідних платформ та систем. У результаті перевагу було надано:

- системі управління навчанням Moodle, яка серед інших вирізнялась для користувачів і адміністрації безкоштовністю; відкритістю (Open Source) та зорієнтованістю на: організацію традиційних дистанційних курсів, підтримку очного навчання та організацію взаємодії між викладачем і учнями;

- системі керування вмістом для публікації інформації в Internet Joomla! (Джумла), що вирізнялась для користувачів і адміністрації такими якостями: універсальністю, відкритістю, стабільністю системи, безпекою, адаптацією під пошукові системи, власною системою редагування текстів, зручністю, зрозумілістю та особливостями (гнучкі інструменти управління обліковими записами; інтерфейс для управління медіа-файлами; підтримка створення багатомовних варіантів сторінок; система управління рекламними кампаніями; адресна книга користувачів, голосування, вбудований пошук, функції категоризації посилань і обліку кліків тощо).

У процесі створення ЕП для ЗВО було враховано дотримання: відповідності високому науково-методичному рівню, наявності необхідного довідкового апарату; доступність форми викладення освітнього матеріалу, який має бути пов'язаний з практичними завданнями, дотримання тісних міжпредметних зв'язків.

Структура ЕП включає: зміст (перелік розділів); вступ (або передмову); основний текст; блок питань чи «тестів для самоконтролю; обов'язкові та додаткові задачі, приклади; довідково-інформаційні дані для розв'язання задач (таблиці, схеми тощо); апарат для орієнтації в матеріалах книги (предметний, іменний покажчики)» (Режим доступу: <http://www.profua.info/>).

Розроблені ЕП реалізують дидактичні можливості ІТ, які в процесі освітньої діяльності дають змогу реалізувати форми інформаційної взаємодії: взаємодію віддалених учасників процесу навчання між собою (викладача – студента, студента – студента, студента – групи; взаємодію учасників освітнього процесу (викладача, студента, керівника виробництва) з віддаленими джерелами інформації, наприклад, при здійсненні пошуку та систематизації інформації, переміщення (навігації) гіпертекстовими ресурсами глобальної мережі. Соціальний ефект використання ЕП у системі ЗВО: підвищення якості та ефективності професійного освітнього процесу.

У розробленні контенту ІОС ЗВО відштовхуватися необхідно від дидактичних і пізнавальних цілей і завдань, від якості та повноти підготовлених дидактичних матеріалів для електронних навчальних посібників, так як засоби інформаційних технологій – лиш засіб реалізації дидактичних завдань.

ЕП повинен містити матеріал для самостійного навчання, також блок практичних робіт і тестових завдань для модульного контролю знань. Завдання ЕП забезпечувати: більш деталізовану структуру змісту; інтерактивність (зручність навігації) – можливість трансформації матеріалів

залежно від індивідуальності дій студента, а також можливість зміни траєкторії освітньої діяльності; гіпертекстову структуру теоретичного матеріалу в понятійній частині курсу (посилання на визначення), а також у логічній побудові викладу (систематичність, взаємовідношення фрагментів); застосування потужних ілюстративних матеріалів – креслень і зображень, анімації та інших мультимедійних додатків; використання багатоманітних завдань для закріплення знань, самоконтролю, контролю і оцінювання отриманих знань, вбудованих в ЕП (тести, ситуаційні, творчі вправи, індивідуальні та групові завдання тощо); наявність системи перехресних посилань (гіперпосилань) на літературні та наукові джерела, електронні бібліотеки та інші освітні та наукові ресурси (депозитарії), розміщені в мережі Інтернет.

ЕП повинен включати комплекс різноманітних освітніх ресурсів (навчальних, навчально-методичних та допоміжних інформаційно-довідкових матеріалів, представлених в різних формах), повинен бути зорієнтований, в першу чергу, на самостійне вивчення і відрізнитися особливим способом подачі матеріалу (діалогова інтерактивна форма з достатньою кількістю питань і завдань для самоконтролю розуміння матеріалу і рефлексії).

За авторською технологією ТОВ «ACCENT» розробляє ЕП з різних дисциплін для ЗВО, які зберігаються у Web-бібліотеці [284]. На рис. 4.2 показано зразок обкладинки ЕП з короткою анотацією.



Готельний бізнес: теорія та практика (2012)

Марта Мальська, Ігор Пандяк

Вища освіта

У підручнику систематизовано виклад організаційних, управлінських та технологічних засад вивчення готельної сфери як навчальної дисципліни теоретико-методологічного та прикладного спрямування. Послідовно розкрито питання еволюції сфери гостинності, проаналізовано проблему типології та класифікації готельних підприємств, організації та управління, технології обслуговування, архітектурно-планувальні особливості споруд готельних підприємств. Підручник пропонується для студентів ВНЗ, які готуються працювати у сфері туризму, викладачів вищих навчальних закладів, працівників готельної та туристичної сфери, усіх, хто цікавиться розвитком сфери гостинності.

Рис.4.2. ЕП «Готельний бізнес: теорія та практика» [284]

Кожен окремий електронний ресурс, відповідно до чинної навчальної програми, розробляється один раз. Надалі, за потреби та необхідності, його контент може бути збережений в кількох версіях та оновлений, наприклад, відповідно до змін у навчальній програмі – що потребує надзвичайно низьких матеріальних затрат.

Підручники, розроблені за пропонованою технологією:

- доступні на різних операційних системах та їх різних версіях для всіх і кожного;
- інтуїтивно зрозумілі;
- адаптивні до програмного та технічного забезпечення учасника освітнього процесу незалежно від марки та моделі різних версій пристрою будь-якої конфігурації (комп'ютер, планшет, ноутбук тощо);
- динамічні – можуть підлягати адміністративному коригуванню;

– привабливі, так як мають однотипний, простий, зрозумілий інтерфейс – це дає можливість користувачам з різним рівнем підготовленості до використання інформаційних технологій;

– не потребують проходження спеціальних курсів навчання користувача;

– відкриті та особистісно спрямовані за своїм дидактичним та організаційним наповненням;

– містять впроваджені інформаційні технології (відео, аудіо, мультимедіа, презентації тощо).

Освіта України потребує «живих» ЕП і найбільш гострою є потреба в таких ресурсах у ВНЗ. Очевидні переваги створення ЕП на платформі Універсального освітнього простору ACCENT:

– відповідно до потреби (зміна навчальної програми тощо) контент підручника змінюється, однак можна зберігати всі версії одного підручника;

– можна розробити диференційований або інтегрований підручник (з профільним спрямуванням, інклюзивне навчання тощо).

– розроблені ЕП є мультимедійними, містять «живі» складники: відео, аудіо, презентації, анімацію, зображення, кросворд, глосарій тощо;

– зміст ЕП є динамічним, може містити гіперпосилання та перехресні посилання;

– ЕП піддається редагуванню та може бути збережений в кількох версіях (в залежності від призначення, навчальної програми тощо);

– контент ЕП є функціонально-простим для розроблення інтегрованих занять тощо.

Отже одним з найбільш перспективних шляхів модернізації вищої професійної освіти є використання поруч із традиційними засобами підручників нового формату (електронного підручника), який відповідає вимогам інформатизації суспільства, освіти, навчальних закладів.

Якісно підготовлений дидактичний матеріал для ЕП повинен викликати в студентів відповідний інтерес, мотивацію до самостійної навчально-пізнавальної діяльності, формувати потребу в оволодінні знаннями, активізувати його психічну діяльність: посилювати концентрацію і інтенсивність уваги, загострювати чутливість і спостережливість, забезпечується легкість протікання розумових процесів для сприйняття змісту навчальної дисципліни.

3.4. Дидактичний потенціал віртуального навчального простору освітнього середовища та можливості його практичного втілення в менеджерській освіті

Отже, стрімкі зміни в суспільстві, викликані розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, ставлять перед системою освіти складну задачу формування нового освітнього середовища, здатної забезпечити якісну підготовку сучасних фахівців. Серед категорій дидактики поняття «освітнє середовище» займає особливе місце. Його зміст динамічно, носить історично обумовлений характер, інтерпретується і трактується в психолого-педагогічних дослідженнях неоднозначно. Однак загальним вихідним пунктом при визначенні терміна «освітнє середовище» служить уявлення про освітньому середовищі як про сукупність умов, можливостей формування і розвитку особистості здобувача вищої освіти в рамках того чи іншого соціального і просторово-предметного оточення (В. Ясвін та ін.)

Бурхливий розвиток інформаційних і комунікаційних технологій, їх широке застосування в освітній практиці в кінці ХХ - початку ХХІ століття зробило надзвичайно актуальною проблематику, пов'язану з взаємодією закритих освітніх систем і соціального оточення. Ця обставина знайшла своє відображення в розвитку сучасного філософського дискурсу про віртуальну реальність (А. Бюль, М. Вейнстейн, Д. Іванов, Д. Ланье, А.Крокер та ін.); у виникненні футурологічних концепцій - теорій

інформаційного суспільства (С. Алтром, Н. Бахмат, Д. Белл, Ж. Бодіяр, Е.Гіденс, О. Дубініна, Л. Калініна та ін.); в розробці проблем побудови автоматизованих навчальних систем; в застосуванні інформаційних і комунікаційних технологій в освіті; в організації систем відкритого та дистанційної освіти (А. Андреев, Л. Забродська, Є. Машбіц, В. Олійник, Л.Ляхоцька та ін.).

У цих та інших роботах розкриваються широкі можливості, пов'язані із застосуванням інформаційних і комунікаційних технологій, присвячені організації якісного масового професійної освіти, проблеми реалізації концепції безперервної освіти (переходу від «освіти на все життя» до «навчання протягом життя»), практичного втілення особистісно-орієнтованої освітньої парадигми.

У сучасному світі віртуальні комп'ютерні технології є важливими каналами культурної комунікації, породжують особливе як ментальне, так і освітній простір. Це призводить до серйозних змін у сфері освіти, які обумовлені наступними основними причинами.

Перша причина пов'язана з освітніми потребами в постіндустріальному суспільстві. Потрібні маршрути (траєкторії) навчання, що відповідають конкретним умовам, запитам та індивідуальним особливостям учнів. Сьогодні електронні (мережеві) підручники відображають думки авторів, інваріантні до таких особливостей. Це відповідає стандартам традиційної системи освіти. Однак в рамках концепції майбутнього відкритої освіти, що здійснюється за дистанційними технологіями, можна передбачити появу великої кількості користувачів, яких не задовольняють існуючі неадаптовані підручники.

Друга причина пов'язана з тенденціями розвитку інформаційних технологій, які відкривають нові можливості в інтелектуалізації автоматизованих систем і їх призначеного для користувача інтерфейсу. Глобальна мережа Internet відкрила доступ до інформаційних серверів, що

знаходяться в різних точках земної кулі. Зростає пропускна здатність мереж, дозволяючи територіально роз'єднаним людям розмовляти в реальному масштабі часу. Подальше зростання швидкодії дозволить вже найближчим часом створювати складні моделі навколишньої дійсності, з урахуванням впливу предметів один на одного, з імітацією їх переміщень, з включенням в спостережувану на екрані дисплея картину віртуальних співрозмовників.

У концепції майбутнього відкритої освіти важливим елементом є можливість вибору учнем засобів, місця і часу навчання, відповідних його запитам. Це має на увазі наявність альтернативних навчальних посібників і прикладного програмного забезпечення, причому вони повинні бути узгодженими за термінологією, системам позначень, інтерфейсів для створення потрібних комбінацій навчальних засобів.

Все це відкриває безпрецедентні можливості перед сферою освіти в доступі до навчальної інформації та оптимізації форм її подання, однак для виконання цих вимог потрібні нові методи структуризації і пошуку інформації в навчальних серверах.

В умовах віртуалізації суспільства до числа факторів, які зумовлюють актуальність побудови віртуального освітнього середовища, необхідно віднести наступні:

1. Стають все більш очевидними обмежені можливості класичної освіти, націленого на реалізацію принципу разового отримання фундаментальних базових знань, на основі яких ставала можливою багаторічна професійна діяльність учня. В сучасних умовах запасу отриманих знань, як показує практика, на тривалий період професійної діяльності вже виявляється недостатньо (знання «застарівають» кожні 3-4 роки). Шляхи вирішення зазначеної проблеми в даний час концентруються навколо концепції «єдиного освітнього простору», створеного на базі віртуальних освітніх середовищ.

2. Інтенсивний розвиток інформаційних технологій і бурхливе зростання знань в різних наукових областях обумовлюють необхідність інтеграції ізольованих педагогічних систем середньої та вищої освіти в «єдину педагогічну систему освіти» [304], по рахунок чого апріорі можлива реалізація особистісно-орієнтованої освітньої парадигми, забезпечує розвиток особистості протягом усього життя. Потенціал віртуальних освітніх середовищ дозволяє забезпечити можливість постійного вдосконалення рівня знань по рахунок продовження або поєднання навчання з професійною діяльністю.

Очевидно, що для побудови віртуального освітнього середовища необхідно вирішити ряд завдань:

- вибрати методику моделювання освітнього середовища;
- виявити сукупність найбільш значущих параметрів моделі віртуальної освітнього середовища, які адекватно відображають її сутність;
- розробити систему діагностичних питань для педагогічної оцінки цих параметрів віртуальної освітнього середовища;
- побудувати модель і виявити її дидактичний потенціал.

Такі параметри як «свобода - залежність», «активність - пасивність» здобувача вищої освіти є універсальними в тому сенсі, що з їх допомогою характеризуються будь-які освітні середовища.

Індивідуальні освітні траєкторії в віртуальної освітньому середовищі - її іманентна компонент, невід'ємний атрибут. Навчання із застосуванням комп'ютерних технологій призводить в кінцевому рахунку до зміни парадигми освіти [213; 304], ядром якої стає індивідуалізоване навчання в розподіленій освітньої віртуальному середовищі.

Згідно з вимогами частка самостійної роботи студентів закладу вищої освіти повинна складати до 50% від загальної кількості навчального навантаження. Навчаючись, необхідно не тільки освоювати позначений викладачем обсяг інформації (наприклад: лекції, семінари, практичні та

лабораторні роботи), а й вміти здійснювати пошук, систематизацію та аналіз додаткового матеріалу. Все це обумовлено новою метою освітнього процесу, спрямованого на виховання особистості, професійні компетенції якої, дозволяють їй вирішувати типові та нестандартні завдання, виходячи з набутого досвіду. У зв'язку з цим стає актуальним звернення до питання про організацію самостійної роботи студентів.

Сучасна молодь, за даними соціологічних досліджень, проводить у Всесвітній мережі значну кількість часу. Більше 50% юнаків і дівчат відзначили, що в їх гаджетах (телефонах, планшетах, ноутбуках) Інтернет працює цілодобово; практично кожен третій користувач проводить в Мережі понад п'ять годин, кожен п'ятий - до трьох годин [213, с. 24]. Наведена статистика дозволяє зробити висновок про те, що для молоді Інтернет-середовище є тим простором, яке формує їх світогляд, інтереси, стиль життя. Отже, навчання студентської молоді за допомогою ресурсів, розміщених в Інтернеті, є найбільш органічним.

У сучасних психолого-педагогічних дослідженнях описаний певний досвід використання дидактичного потенціалу віртуальної освітнього середовища, про що свідчать роботи А. Андрєєва, М. Вайндорф-Сисоевої, В. Олійника, Л. Ляхоцької, А. Хуторського та ін. У навчальному посібнику М. Вайндорф-Сисоевої «Віртуальне освітнє середовище» інтерпретація шуканого поняття представлена в трьох аспектах – технологічному, організаційно-комунікативному, освітньому.

Акцентуючи увагу виключно на останньому, відзначимо, що під віртуальною освітнім середовищем розуміється «багаторівнева система», що включає сучасні програмні засоби, інноваційні та традиційні технології, інформаційні ресурси [34, с. 6].

Сутнісними рисами віртуальної освітнього середовища в менеджерській освіті є:

- а) двосторонній зв'язок, що забезпечує інтерактивність;

б) різноманіття можливостей для здійснення зворотного відгуку;

в) персональна спрямованість;

г) мовне різноманіття. Переваги віртуального освітнього середовища полягають в її гнучкості (робота з інформацією в зручний для себе час), економічній ефективності (зниження витрат на навчання за рахунок відсутності необхідності щоденного відвідування навчального закладу), модульність (розроблення курсів-модулів, що відповідають груповим або індивідуальним потребам здобувачів вищої освіти).

Незважаючи на те, що взаємодія викладача і здобувача вищої освіти у віртуальній освітньому середовищі відбувається опосередковано, педагог, проте, продовжує вирішувати безліч навчальних ситуацій, подібних до тих, що виникають в повсякденних умовах навчання. Наприклад, ситуації комунікативного або етичного характеру. Крім того, професійне завдання викладача також пов'язане зі створенням і підтримкою сприятливого клімату з метою встановлення ділового співробітництва з учнями. В цілому ж зусилля педагога спрямовані на розвиток самореалізації студентів в процесі виконання ними самостійної роботи. Для цього віртуальне освітнє середовище повинно відповідати ряду вимог таких як: стабільність, стійкість, технічна оснащеність, супровід [160, с. 14].

Однак, наявність перерахованих компонентів зовсім не забезпечує успішність автоматичного виконання самостійної роботи, оскільки здобувачі вищої освіти повинні володіти вмінням раціонально організувати свою працю.

Таким чином, викладачеві необхідно постійно нагадувати про прийоми моделювання навчальної діяльності: структурування навчального часу, послідовну обробку навчальних матеріалів, раціональні прийоми засвоєння навчального матеріалу [213, с. 55]. Цілком очевидно, що однією з характерних рис віртуального освітнього середовища є надмірність. Іншими

словами, кількість тих чи інших ресурсів повинно бути різноманітним, а інформація, що міститься в них, різнобічною.

З цього випливає, що для організації самостійної роботи студентів у віртуальній освітньому середовищі викладачеві необхідно підготувати цілий пакет документів. Йдеться про навчально-методичному комплексі (далі – НМК), що включає конспекти лекційних занять, електронні версії підручників і навчальних посібників, методичних рекомендацій з вивчення курсу, практичні та лабораторні заняття, які є необхідними для організації менеджерської підготовки.

На нашу думку, до НМК повинні увійти навчальні відеофільми, аудіо матеріали, презентації, глосарій з навчальної дисципліни, додаткові ресурси: довідкові системи, словники, хрестоматії, галузеві та періодичні видання, посилання на сторонні сайти. Оскільки вивчення дисципліни завершується проведенням заліку або іспиту, важливо передбачити, щоб студенти мали можливість ознайомитися зі змістом тестового матеріалу, ситуаційних навчальних завдань, примірних питань по курсу, а також визначитися з темою рефератів.

Самостійна робота здобувачів вищої освіти у віртуальному середовищі, незважаючи на дистанційний характер навчальної діяльності, передбачає зворотний зв'язок. З цією метою викладач відстежує ефективність засвоєння навчальних тем, тому йому необхідно продумати, як буде здійснюватися звіт здобувача вищої освіти. Це може бути проходження тесту за обумовлений відрізок часу, колективне обговорення наукової проблеми на форумах і чатах, участь в вебінарах, індивідуальне спілкування за допомогою системи швидких повідомлень або з використанням програми Viber, Messenger, Telegram тощо. Про результати звіту з вивченого курсу здобувач вищої освіти може дізнатися тут же, на сайті навчального закладу.

На підставі сказаного можна дійти висновку про те, що до ознак якісного віртуального освітнього середовища закладу вищої освіти відносяться: висока технічна оснащеність, стабільність, інформаційне середовище, наявність дидактичного потенціалу. Самостійна робота здобувачів вищої освіти в умовах віртуального освітнього середовища є не тільки основою для їх самоосвіти, але і системою заходів, що забезпечують цілеспрямовану діяльність, спрямовану на оволодіння навчальною дисципліною.

Отже, одним з шляхів розвитку дидактичного потенціалу у ЗВО є створення віртуального освітнього середовища – відкритої системи, в рамках якої на основі застосування технологій віртуальної реальності забезпечується ефективно-інтерактивне самонавчання в освітньому процесі. Незважаючи на те, що віртуальне освітнє середовище стає все більш значним соціокультурним феноменом реальної дійсності, її дидактичний потенціал залишається постійно вдосконалюється.



На сучасному етапі цифровізації освіти стає актуальним здійснення обміну інформаційним освітнім контентом. Використання цифрових технологій у процесі навчання створює додаткові умови і спричинює появу нових цілей та оновлення змісту освіти, дозволяє забезпечити для кожного учасника навчально-виховного процесу формування і розвиток його власної освітньої траєкторії. Це пов'язано з появою нових, практично необмежених педагогічних можливостей для індивідуалізації і диференціації навчального процесу, для його гнучкої адаптації до індивідуальних особливостей студента. Використання ІКТ змінює характер навчальних комунікацій, посилює процесуальні та мультимедійні можливості засобів навчання, розширює простір інноваційної педагогічної діяльності тощо.

Запропонована діюча модель Універсального освітнього простору ACCENT – це потужний, динамічний, відкритий, гнучкий інноваційний е-механізм, створений для підвищення якості освіти в Україні за різних організаційних форм у синхронному та асинхронному режимах, перспектива якого вбачається в:

– підтримці неперервності навчальної та наукової діяльності незалежно від подій, які цьому заважають (війна, кліматичні катастрофи, епідемії тощо);

– неперервне наповнення WEB-бібліотеки – забезпечення науковими та навчальними засобами із залученням авторських робіт;

– підвищенні ІТ-компетентностей науковців, практично використовуючи ними розроблений інструментарій – навчання в діяльності.

З'ясовано, що особливості інформаційного середовища висувають певні вимоги в підготовці викладачів і студентів до використання наукомістких освітніх інформаційних технологій. Тому при проектуванні освітнього середовища необхідно розробити технологію підготовки учасників освітнього процесу й організацію навчального процесу в ІОС ЗВО.

Функціональна спрямованість ІОС – на реалізацію процесу професійно-особистісного становлення майбутнього менеджера СКД для індустрії гостинності, яка забезпечує перспективу самостійного вибору особистої освітньої траєкторії, форм, методів і засобів вирішення освітніх завдань, прийомів контролю, рефлексії та самооцінки своєї освітньої діяльності; індивідуальний вибір предметів, що вивчаються, творчих лабораторій та інших типів занять, які відповідно навчального плану визначені випускною кафедрою ЗВО в якості дисциплін за вибором.

Таким чином, можна зробити висновок, що дидактичний потенціал технологій віртуальної реальності визначається можливістю їх

використання для організації освітнього процесу відповідно до особистісно-орієнтованої освітньої парадигми. Застосування технологій віртуальної реальності в освіті дозволяє здійснити перехід від розсіяного автоматичного циклічного управління освітнім процесом до спрямованого, інтенсифікувати навчальний процес, значно активізувати пізнавальну діяльність здобувачів вищої освіти за рахунок підвищення її стимулюючої складової, створити унікальні можливості формування самостійного критичного мислення та інтелектуального розвитку особистості.

Перспективи подальших пошуків полягають у розгляді дидактичних принципів проектування освітнього процесу майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності в інформаційно-освітньому середовищі.





РОЗДІЛ IV. ПРОВІДНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

4.1. Особливості педагогічної технології формування навичок гостинності майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності

Глобальні проблеми, такі як деградація навколишнього середовища, марнотратне використання ресурсів, перенаселення Землі, військові конфлікти і тероризм, бідність, порушення прав людини, які загрожують нашому майбутньому, продовжують існувати і в двадцять першому столітті. У зв'язку з цим в умовах національно-культурного відродження і розбудови ринкової економіки суспільство відчуває гостру потребу у конкурентоспроможних висококваліфікованих фахівцях, з високим рівнем компетентності, які творчо мають вирішувати виробничі та соціально-культурні проблеми.

Відомо, що дослідженню теоретичних основ кадрового забезпечення в сфері гостинності присвячено наукові доробки вітчизняних науковців О.Давидова [58], В. Мазур [186], П. Подлепіна [226], А. Сембер [251] В. Федорченко [286], Н. Чорненька [303] та інших. Зокрема, значну увагу дослідники приділяють підготовці фахівців індустрії гостинності і в цілому зазначають, що в основу цього процесу «покладено освітні галузеві стандарти, зміст яких дидактично обґрунтовано та експериментально перевірено. Зокрема, вітчизняний досвід розроблення стандартів засвідчує,

що стандарт професійної освіти і навчання містить перелік трудових операцій, які повинні визначатися в межах певної професійної діяльності, а також пов'язані з ними знання, уміння та навички, які допоможуть в професійній діяльності» [293].

Освітнє середовище процесу формування навички гостинності направлене на:

- цілеспрямованість;
- внутрішню мотивацію і зовнішнє інструктування, які створюють установку мислення;
- правильного розподілу практичних вправ за етапами системи професійної підготовки;
- включення тренованої навички в значущу навчальну професійну ситуацію;
- поінформованості студента про результати виконання дії з метою самооцінювання;
- розуміння ним загального принципу, алгоритм та схеми дій; врахування впливу трансферу та інтерференції (Рис.4.1).

З'ясовано, що «об'єктивними показниками сформованості навички гостинності є: правильність і якість її реалізації (відсутність помилок); швидкість виконання операцій або їх послідовності (зовнішні критерії); відсутність спрямованості свідомості на спосіб виконання дії, напруженості і швидкої стомлюваності, випадання проміжних операцій, тобто редукування дії (внутрішні критерії).

На вироблення навички гостинності впливають: правильний розподіл вправ у часі; розуміння, осмислення принципів, що засвоюються, основного плану виконання дій; знання результатів виконаної дії; вплив раніше засвоєних знань і вироблених навичок на момент учіння; раціональне співвідношення репродуктивності і продуктивності.

У процесі формування навичок гостинності педагог закладу вищої освіти повинен:

- цілісно представити сформовану навичку;
- попередити негативне перенесення уже сформованих навичок на нову;
- забезпечити різноманітні умови тренування навички;
- знайти спосіб тренування;
- забезпечити розуміння принципу побудови» [168].

Ефективне формування навичок «відбувається в умовах формування орієнтовної основи дії професійного вміння. Під орієнтувальною основою дії розуміють сукупність відображених особою об'єктивних умінь, на які вона реально орієнтується під час виконання дії.

Формуючи навички гостинності, треба враховувати фактори й умови їх успішного засвоєння. Фактори, які впливають на успішність засвоєння навичок, розподіляють на об'єктивні (конструкція і стан обладнання, інтер'єру; умови роботи) та суб'єктивні (фізіологічні – стан здоров'я, втома; психологічні – ставлення до діяльності, впевненість у своїх силах, настрої, динаміка навику)» [168].

На ефективне формування навичок гостинності «впливає розвиток властивостей особистості, які входять у відповідний блок особистості (спрямованість, можливість, особливості поведінки), є специфічний вид психологічної підготовки: формування позитивного ставлення і мотивів професійної діяльності, професійних інтересів і переконань; розвиток професійних здібностей на підставі здобуття трудових знань, навиків, умінь; формування індивідуального стилю діяльності на основі психологічних особливостей поведінки, які визначаються темпераментом і характером» [162, с. 13].

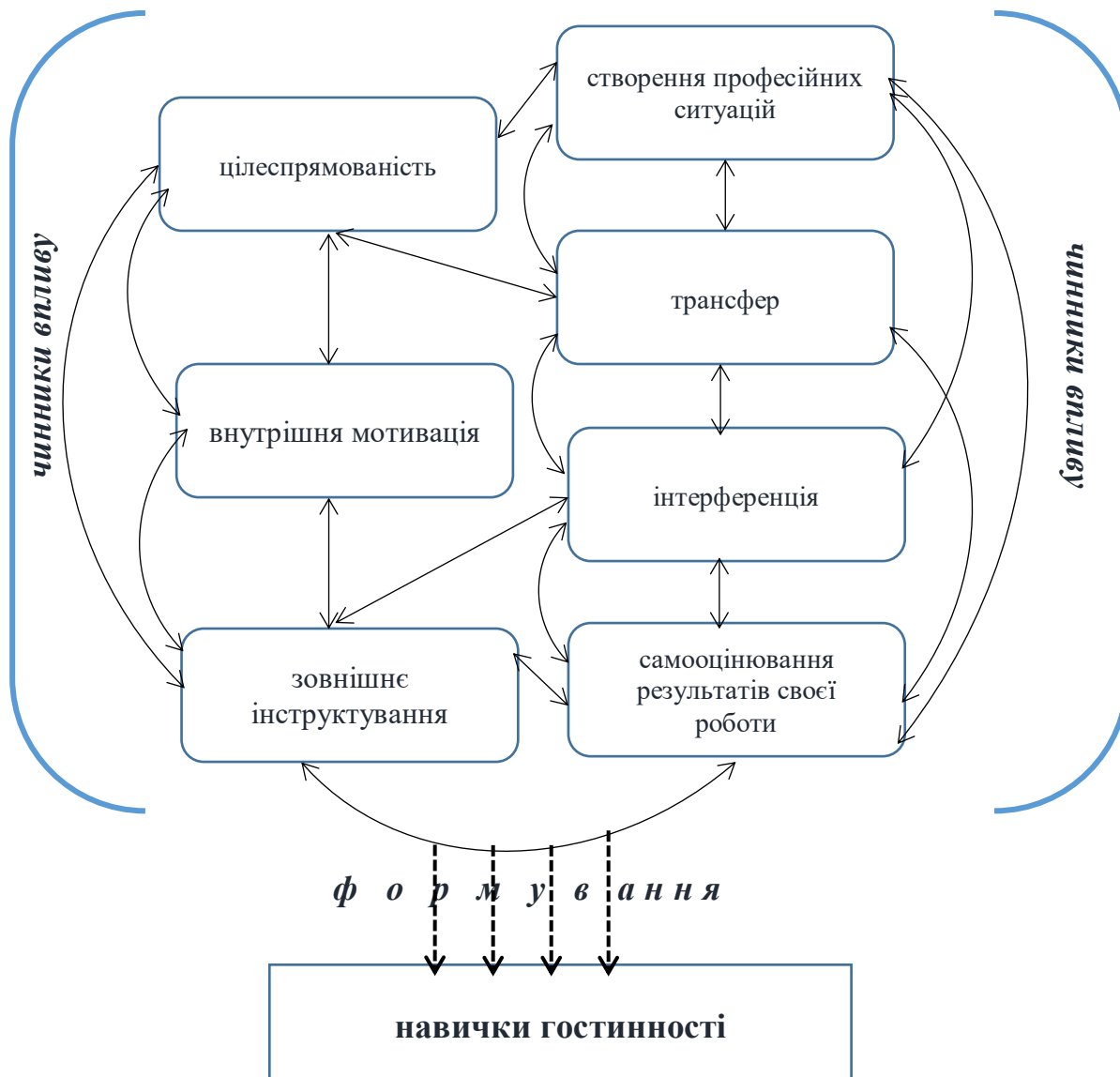


Рис.4.1. Процес формування навички гостинності

«Професійне навчання можна вважати успішним, коли знання стають переконливими, їхній обсяг – ерудицією, навички й уміння – звичкою; розвивається активність, самостійність, творче мислення та інші особистісні якості, які потрібні справжньому професіоналу» [168].

Розроблення педагогічної технології активного навчання формування навички гостинності майбутніх фахівців індустрії гостинності відбувалося на основі системного-структурного, компетентнісного, діяльнісного підходу. Системно-структурний підхід, при якому враховуються всі

специфічні особливості професійної діяльності людини, використовується цілий комплекс інноваційних методів навчання (моделювання, рольові та ділові ігри, різні види соціально-психологічного тренінгу та ін.) – що насприяє створенню проблемної ситуації і дозволяє тим самим забезпечувати об'єктивні передумови формування теоретичного, практичного та професійного мислення.

Принцип формування якостей професіоналізму відбувається в парі з не загальним розвитком особистості в процесі трудової діяльності, що зумовлює необхідність поєднання професійної та психологічної підготовки.

Людина за своєю природою – дослідник, зазначає Ю. Емельянов, і «її пошукова діяльність полягає у знаходженні особливостей, властивостей і характеристик явищ і об'єктів зовнішнього середовища у визначенні їхньої сутності та змісту, в оцінюванні значення. На підставі отриманої інформації вона ставить для себе мету і розробляє програми своїх дій. Пізнавальна діяльність людини відбувається в умовах активно-випереджуючого сприймання і відображення навколишнього світу, розв'язання різних проблемних ситуацій, без чого поставленої мети не можна досягнути» [77].

Вчений акцентує, що активне навчання повною мірою відповідає зазначеним вимогам. А саме «в його основу покладено принцип безпосередньої участі, який зобов'язує викладача зробити кожного слухача учасником навчально-виховного процесу, діючим, який веде пошук шляхів і способів вирішення проблем, що вивчають у навчальному курсі проблем. Поняття «активні методи навчання» поширюються на досить велику групу прийомів і способів проведення теоретичних і практичних занять. Активним груповим методом можна назвати будь-який спосіб запланованої активізації комунікативних процесів у навчальній або цільовій групі незалежно від змісту сформульованих навчально-пізнавальних, творчих або психокорекційних завдань» [77].

Активні групові методи можна умовно об'єднати в основні блоки:

- «дискусійні методи (групова дискусія, розгляд казусів практики, аналіз ситуацій морального вибору тощо);
- ігрові методи: дидактичні та творчі ігри, в тому числі й ділові (управлінські) ігри; рольові ігри (навчання поведінці,
- ігрова психотерапія, психодраматична корекція); контргра (трансактний метод усвідомлення комунікативної поведінки);
- сензитивний тренінг (тренування міжособової чутливості та сприймання себе як психофізіологічної єдності"» [77, с.10].

Гнучкість активних методів навчання дає змогу викладачеві з однаковою ефективністю використовувати їх:

- а) у вступі до лекції – формулювання практичної проблеми, яку треба опрацювати;
- б) для ілюстрації положень, які розглядатимуть у процесі лекції;
- в) паралельно до лекції – частину матеріалів передають усно, а іншу частину – активним методом;
- г) замість лекції – тему занять розкривають за допомогою активного методу.
- д) у висновку лекції, розповіді, бесіди – як практичне обґрунтування актуальності питання, яке розглядають;

Особливості педагогічної технології формування навички гостинності майбутніх фахівців сфери туризму полягають в специфіці освітнього процесу:

- по-перше, навчання має бути імітацією того середовища, в якому живуть і працюють слухачі;
- по-друге, мати сформовану мету, завдання та проблеми професійної діяльності людини;

– по-третє, забезпечити формування у слухачів здатності вирішувати практичні завдання, змінювати і покращувати той предметний світ, в якому вони живуть і працюють [168].

Педагогічна технологія формування навички гостинності майбутніх фахівців СКД забезпечує системність його професійного мислення. Гостинність є природою і головним чином мислення майбутнього менеджера індустрії гостинності. Високий рівень професійного мислення та професійної компетентності майбутніх менеджерів СКД, які володіють професійною мобільністю, високою культурою, широким політехнічним кругозором, задовольняють конкурентоспроможність їх на сучасному ринку праці в сфері гостинності.

Становлення інформаційного суспільства пов'язано з принциповими зрушеннями у культурі сучасного людства. Інтеграційні процеси зумовлюють необхідність підвищувати мобільність людини, зростає залежність соціалізації особистості й реалізації нею свого потенціалу від її соціокультурної активності.

Соціокультурне та науково-технічне спрямування європейської інтеграції займають особливе місце, яке зумовлене потенційною можливістю досягти вагомих успіхів у інтеграційному процесі саме на цих напрямках. Інтеграційний процес на відповідних напрямках полягає у впровадженні європейських норм, стандартів у освіті, науці і техніці, поширенні власних культурних і науково-технічних здобутків у ЄС [234].

Багаті екскурсійні ресурси багатьох регіонів України разом з глибинним національним духовним корінням і традиціями українського народу можуть стати засобом гармонізації особистості, її духовного зростання в новій демократичній державі.

Вони є осередком новочасної інформації, нових вражень та відчуттів, економічною ефективністю прямого надходження грошових потоків у нашу

державу, завдяки яким Україна зможе підвищити свій світовий статус, як туристична держава з багатими рекреаційними та кадровими ресурсами.

Тому відродження кращих традицій підготовки вітчизняного менеджера СКД для індустрії гостинності має важливе значення для національно-культурного піднесення України. Соціальний характер екскурсійної діяльності багато в чому визначає сутність, зміст і мету професійної діяльності менеджерів СКД.

«Зі зміною позиції індустрії гостинності на державному рівні, чітко визначаються його функції, змінюється зміст і характер професійної діяльності під впливом глобалізації соціальних процесів, що стимулює розвиток даної індустрії. Професійна діяльність зумовлює розв'язання таких важливих соціально-культурних завдань: повноцінне відтворення людини як біосоціальної істоти в умовах монотонної праці та повсякденності, надання особистості нових емоційних вражень та культурно-естетичних знань» [168].

Для виконання професійних обов'язків високого рівня менеджери СКД повинні характеризуватися високим рівнем інтелектуальних здібностей, широким кругозором, творчою активністю, вміннями бути гнучким і швидко адаптуватися до динамічного професійного середовища.

Відповідно до цього готовність майбутніх менеджерів СКД до професійної діяльності увиразнюється через конституювання статусу професії, що означає наявність сприятливих інституціональних умов: введення до Державного класифікатора професій; зацікавленість суспільства у розвитку цієї професії; професійна підготовка; конструювання позитивного образу фахівця та презентація його в публічному просторі.

Значною мірою успіх готовності майбутнього менеджера СКД до професійної діяльності залежить від соціально-психологічних особливостей професійної діяльності, які впливають на стандарти професійної поведінки, «професійний етикет в підвищенні культури обслуговування, культуру

мовлення, вміння виходити і долати конфліктні ситуації при обслуговуванні» [175, с.68], здатність використовувати невербальні засоби спілкування у професійній діяльності.

Великий педагог В. Сухомлинський твердив, що «задоволення від праці людина одержує лише тоді, коли їй доступні також інші радощі, культурні та духовні цінності – художня література, музика, живопис, спорт, мандрівки по рідного краю. Всебічно розвиненій особистості повинні бути властиві: освіченість, інтелігентність, любов до знань, вміння користуватися ними в своїй діяльності, культура мовлення, широке коло духовних запитів, наукове світорозуміння, здатність до фізичної і розумової праці на користь суспільства, потреба працювати, трудова культура, закоханість у праці творче ставлення до неї, ініціатива й самодисципліна в праці» [276].

Враховуючи зміст професійної підготовки майбутнього менеджера СКД до професійної діяльності ми пропонуємо наступний важливий поділ компетентностей [168]:

- ключові компетентності відносяться до загального (метапредметного) змісту освіти;
- загальнопредметні компетентності відносяться до певного кола навчальних предметів та освітніх галузей;
- професійні компетентності – частина двох попередніх рівнів компетентностей, що мають конкретний опис і можливість формування в рамках навчальних предметів.

4.2. Формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності

4.2.1. Соціокультурна компетентність як необхідна складова в екскурсійній діяльності майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності

Одним зі шляхів оновлення змісту освіти й узгодження його із сучасними потребами, інтеграцією до європейського та світового освітніх просторів є орієнтація навчальних програм на набуття соціокультурної компетентності.

«Професійна діяльність менеджерів СКД поліфункціональна, тому обумовлює систему професійних знань, умінь, навичок, які складають основу професійної компетентності. Соціокультурна компетентність на наш погляд є частиною професійної компетентності її завдання спроможність формувати стратегію соціокультурної поведінки в процесі» [177] професійної діяльності майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності.

Так О. Коломінова розглядає соціокультурну компетентність «як систему уявлень про основні національні традиції, звичаї та реалії країни, мова якої вивчається, а також систему навичок та вмінь узгоджувати свою поведінку з цими знаннями» [125].

Соціокультурна компетентність майбутніх менеджерів СКД полягає у вмінні визначати спільне і різне в моделях соціокультурного розвитку різних країн, визнання права на існування різноманітних культурних моделей і формованих на їх основі уявлень, норм, вірувань, готовність представити свою країну і її культуру, конструктивно відстоювати власні позиції, приймаючи і поважаючи погляди інших.

Слід погодитися з дослідником Г. Воробйовим, який розглядає «соціокультурну компетентність як комплексне явище, що включає в себе набір компонентів за різними категоріями: лінгвокраїнознавчий компонент (лексичні одиниці з національно-культурною семантикою і вмінням їх

застосовувати в ситуаціях міжкультурного спілкування); соціолінгвістичний компонент (мовні особливості соціальних шарів, уявлень різних поколінь, підлог, громадських груп, діалектів); соціально-психологічний компонент (володіння соціо і культурно-обумовленими сценаріями, національно-специфічними моделями поведінки і використання комунікативної техніки прийнятої в даній культурі) і культурологічний компонент (соціокультурний, історико-культурний, етнокультурний фон)» [42].

За нашим баченням соціокультурна компетентність майбутнього менеджера СКД в індустрії гостинності має когнітивний компонент (знання культури країни, культури свого народу, мову звичаї та традиції, історії країни, знання її моралі).

Філософський словник інтерпретує когнітивний той, «що вивчає когніцію – процес, за допомогою якого відбувається обробка інформації свідомістю людини» [289].

Когнітивний компонент окрім змістовної та стильової складової має ще й «регулятивну, завдання якої полягає у забезпеченню регулювання функцій соціокультурної діяльності майбутнього фахівця. Когнітивний стиль визначає не стільки ефективність діяльності людини, скільки спосіб досягнення результату. Це спосіб пізнання, який дозволяє людям з різними здібностями добиватися однакових результатів в діяльності. Інакше кажучи – це система засобів і індивідуальних прийомів для організації власної розумової діяльності» [177].

Інноваційні освітні технології, в тому числі когнітивні, ведуть до зміни багатьох стереотипів в галузях культури та економіки. Їх сутність наразі зорієнтована не лише на виробництво, але й на покращання умов професійної діяльності та покращення якості життя. В наш час сформувався усі підстави вважати інновації технології, в тому числі когнітивні, як складного, багатоаспектного соціокультурного феномену.

Соціальна компетентність, за авторським баченням, означає володіння в досвідом у соціально-професійній діяльності: правові аспекти, аналіз ринку праці, володіння етикою трудових і громадських взаємин [177]. Сформовані соціокультурні компетенції дозволяють випускникам ЗВО забезпечити успішну діяльність в соціумі.

Зміст підготовки майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності має освітню програму пронизати соціокультурним наповненням методичного забезпечення дисциплін. «Теоретичною основою є контекстне навчання, як діяльнісна теорія засвоєння соціального досвіду; технологічний підхід до організації навчального процесу; змістовно утворююча категорія «контекст» [176, с.10].

У результаті у студентів розвиваються здібності та з'являються перспективи долати в професійній діяльності виробничі та соціальні проблеми.

Менеджерська діяльність в соціокультурному середовищі зазнає трансформацій, набуває комбінаторного характеру, з'являються інноваційні форми, наприклад: екскурсії з дегустаціями, відвіданням закладів ресторанного господарства, екскурсії – спектаклі, екскурсії у поєднанні з розважальними заходами, з елементами екстриму та інтерактивну. Інновації в дозвіллевій діяльності вимагають формування в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів СКД інформаційної компоненти соціокультурної компетентності, ефективним засобом формування якої є віртуальний простір освітнього середовища.

Потенціал інформаційно-освітнього середовища ЗВО сприяє розвитку інформаційної компоненти соціокультурної компетентності і актуалізується в інтеграції професійної, освітньої, соціально-культурної та дозвіллевої діяльності студентської молоді.

У свою чергу, впровадження цифрових засобів уможливило формування віртуального ІОС як сучасного інструменту розвитку загальних

та професійних компетентностей. Мультимедіа як засіб ЦТ, що пропонує текстову, графічну, фотографічну підтримку й відтворення звуку та відео, є досить популярним навчальним засобом. Використання на заняттях мультимедійних систем уможлиблює роботу з відомостями у декількох вікнах, у кожному з яких можуть відображатися відомості різних типів. Майбутні фахівці індустрії гостинності можуть зіставляти, аналізувати, систематизувати та класифікувати матеріал для проведення екскурсій.

В умовах ІОС є безперешкодний доступ до міжкультурного середовища. Студенти можуть вільно переміщуватися від зображень до відео, від відео до тексту, звуку, одночасно перебуваючи в різних культурних контекстах. У процесі роботи у віртуальному режимі майбутні менеджери СКД можуть розробити та змоделювати будь-яку віртуальне професійне середовище максимально наближене до виробництва, що трансформує весь освітній процес на формування професійної компетентності студентів як результат їхньої професійної підготовки

4.2.2. Компетентність гостинності як фактор для успіху майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності

Індустрія гостинності є важливим елементом соціальної сфери та найбільш динамічним сектором економіки України. Індустрія гостинності – це бізнес, де професійна діяльність відносяться до соціальних і культурних послуг. Вони побудовані на принципах сучасної гостинності, що підвищує їхню роль у розвитку вітчизняної економіки, а також створює певну необхідність впровадження в систему професійної підготовки менеджерів СКД.

Тому в майбутньому вбачається породження потужної потреби у підвищенні рівня освіти та навчання різноманітності гостинності. Швидкі зміни в суспільстві та в освіті потребують розширення змісту терміну та адаптації характеру компетентності гостинності до сучасних вимог.

У соціальних дослідженнях компетентність гостинності пов'язана з побудовою соціальних відносин, з сумісністю досягнення різних цілей і формуванням адаптивних реакцій на вимоги соціального середовища, з цілями соціального розвитку. Компетенція гостинності сприяє досягненню ефективності соціальних взаємодій та реалізації цілей соціального розвитку.

Соціальність гостинності відображає адаптацію в сім'ї, школі, роботі, в суспільстві в цілому, і в похилому віці, вимагаючи більш конкретного визначення поняття конструкта, а також зосередження на особливі аспекти соціальної компетентності, такі як емпатія, самоконтроль, довіра, повага до інших людей або громадянська активність [342, с. 2].

Відповідно до Р. Стаматова, поняття соціальної компетентності можна розглядати як систему соціальних навичок, що забезпечують ефективну соціальну взаємодію і об'єднують вирішення проблем і прийняття з подальшим вираженням емоцій, самоствердження, аналізу ситуації, заохочення та саморегуляції до використання навичок гостинності та пізнання в різних соціальних ситуаціях в рамках цієї концепції [344].

Компетентність гостинності позитивно впливає на позитивні емоції та обмежує наслідки негативних емоцій; на самооцінювання і прагнення до більш складних цілей; на контроль над особистою поведінкою і емоціями; на позитивне світосприйняття і задоволення життям.

Компетентність гостинності сприяє формуванню якісних дружніх стосунків, ініціації різних заходів і розмов з іншими, задоволення потреби в приналежності і зниження ризику відкинути розуміння власного світу і життя інших.

Компетентність гостинності впливає на самореалізацію та досягнення професійного успіху, просування по службі, досягнення професійних досягнень, ризику, не побоюючись невдачі, продуктивності та ефективного досягнення мети, подолання стресу, а також розширення свого впливу на інших.

Згідно з попередніми дослідженнями, дефіцит компетентності гостинності має як короткострокові, так і довгострокові наслідки для розвитку самого себе. Такий дефіцит може бути пов'язаний із змістом компетентності гостинності, відсутністю здібностей і пізнання, які необхідні для виконання ефективних соціальних взаємодій; Такий дефіцит також може бути пов'язаний з мотивацією – відсутністю мотивації до використання навичок гостинності та пізнання в різних соціальних ситуаціях.

Ми вважаємо, що гостинність є невід'ємною частиною професійної компетентності майбутнього менеджера СКД як інтегративної характеристики особистості, що поєднує в собі особисті якості, знання та навички, які забезпечують готовність майбутнього фахівця СКС до ефективного професійного діяльності.

Особливості професійної діяльності управлінця соціально-культурної діяльності визначаються здатністю фахівця адекватно реагувати на потреби споживача послуг, усвідомлюючи результати своєї діяльності в забезпеченні необхідної якості послуг. Вирішальну роль у цьому відіграють особливості «людських контактів», і не тільки у формі спілкування, а й у відповідній професійній компетентності фахівців у сфері надання послуг.

Це, у свою чергу, визначає необхідність вивчення навичок комунікації, ефективної співпраці в колективі. У той же час, слід додати важливий аспект, характерний для сфери послуг, наприклад, забезпечення впливу міжетнічних контактів, основою яких є професіоналізм персоналу у наданні послуг у зв'язку зі знанням іноземних мов, відповідну етику спілкування.

Соціальна компетентність – це багаторівнева конструкція, яка може бути концептуальною на різних рівнях через впровадження різних вимірів. Це дослідження розглядає соціальну компетентність шляхом об'єднання двох вимірів: між- та інтро-особистого, операційного та мотиваційного.

Операційний вимір представлений через різні здібності та пізнання, об'єднані в різні підгрупи. Мотиваційний вимір відкритий через мотивацію, що заохочує себе до використання своєї власної соціальної компетентності в різних соціальних ситуаціях та самоефективності, що відображає переконання, що соціальна компетенція людини може бути застосована до досягнення соціальних цілей. Об'єднуючи ці різні виміри, ми визначаємо такі конструктивні підгрупи, які представляють зміст компетентності у сфері гостинності:

- комунікативні навички;
- співпраця;
- пошук рішення та міжособистісні конфлікти;
- напористість;
- самоконтроль;
- самооцінка;
- самоефективність;
- порядність і справедливість;
- лідерство;
- професійний досвід;
- схильність до імпровізації;
- демонстрація цінностей індустрії гостинності;
- організаційні навички;
- раціональне управління ресурсами;
- орієнтація на результат.

Відповідно до бачення А. Grobelna, перспективне поєднання освіти з бізнесом, може бути корисним для виявлення потенційних прогалин і формулювання рекомендацій як для освіти, так і для партнерства з бізнесом. У майбутньому ступінь гостинності студентів також повинен бути врахований на емпіричному етапі. Як відправну точку для удосконалення

освіти, особливо важливо досліджувати, як вони відчувають готовність працювати в полікультурному середовищі і які аспекти їхніх навчальних програм особливо сприяють розвитку їх міжкультурної компетентності [330, с. 113].

Виходячи з важливості компетентності гостинності для ефективної реалізації людських ресурсів на ринку праці, щоб забезпечити ефективність діяльності менеджерів соціально-культурної, необхідно визначити ті навички, які мають вирішальне значення для їхньої роботи, і вони адекватно відображені у змісті навчальних планів для їх підготовки та професійної підготовки.

Щодо компетентності гостинності, вимоги до управлінців соціально-культурної діяльності є набагато вищими з розуміння складності та різноманітності ситуацій, які необхідно вирішувати у своїй практиці, та різних характеристик і потреб соціальних груп, з якими вони працюють. Це серйозний виклик з точки зору їх освіти, який повинен відобразити ці складні життєві ситуації та підвищені вимоги.

4.2.3. Екологічна компетентність майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в індустрії гостинності.

Сучасне екологічне становища багатьох регіонів України та на планеті в цілому, вимагає включення в структуру як професійної компетентності фахівця, так і громадянської компетентності людини екологічної складової, яка б володіла компетентностями своєчасно знаходити правильні з точки зору мінімальної небезпеки для здоров'я людини і якості навколишнього середовища вирішення екстремальних екологічних ситуацій в професійній діяльності.

Дослідження науковців підкреслюють, що на сучасному етапі актуальними стали такі напрями, як гуманізація, глобалізація, інформатизація та екологізація. Вивченню екологічної компетентності

майбутніх фахівців приділили увагу науковці Т. Бакіров [11], І. Мунасіпова-Мотяш [206], О. Пруцакова [237], Л. Титаренко [279].

Різні види компетентності виділяють науковці у зарубіжній літературі: комп'ютерну та інформаційну, організаційну, самоорганізації, управлінську, мотивування, міжкультурну та ін. Але екологічна зміна навколишнього природного середовища, здоров'я збереження людини та стану природних екологічних систем викликала необхідність такими вченими, як A. Allcock, B. Jones, S. Lane, and J. Grant, G. Smith, D Williams, F Paul [325; 328, 340], виділити екологічну компетентність як компонента професійної компетентності майбутнього менеджера СКД.

Сьогодні в екологічній освіті акцент зміщується з вивчення природи і основ екологічної науки на формування екологічної свідомості. Така ціль екологічної освіти відповідає ідеям концепції сталого розвитку. Її реалізація, насамперед, здійснюється через систему екологічних цінностей, яка є внутрішнім орієнтиром екологічної діяльності.

Погляд вчених до визначення дефініції екологічної компетентності різний. Більшість авторів погоджуються з думкою, що екологічна «компетентність – це категорія екологічної діяльності, пов'язана з екологічною свідомістю, екологічним мисленням та екологічними цінностями» [178].

Так, Н. Ромейко визначає екологічну компетентність (фахівця) як «складний системний об'єкт, побудований на інтеграції теоретичних знань, практичних умінь у сфері екології і певного набору особистих якостей, що виконує специфічну функцію в системі професійної діяльності, обумовлюючи готовність до екологічно адекватної поведінки в ситуаціях морального вибору» [244, с. 7].

Екологічну компетентність Т. Бакіров розглядає в якості «інтегрального показника сформованості екологічної культури, тобто наявності цілісного погляду на взаємовідносини людини, суспільства і

біосфери, системи природно-наукових знань і практичних умінь, потреби, що сформувалася, і звички використати їх в повсякденній та професійній діяльності, включення індивідом екологічної складової в систему його морально-естетичної цінності» [2, с. 12].

У свою чергу, Л. Титаренко визначає екологічну компетентність як «здатність особистості приймати рішення і діяти так, щоб наносити довкіллю якомога меншої шкоди; здатність застосовувати екологічні знання й досвід у професійних і життєвих ситуаціях, керуючись пріоритетністю екологічних цінностей і непрагматичною мотивацією взаємодії з довкіллям на основі усвідомлення особистої причетності до екологічних проблем і відповідальності за екологічні наслідки власної діяльності» [279].

Інтерес до виявлення сутності екологічної грамотності майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності виріс у зв'язку з переконанням того, що глобальна екологічна проблема, що існує в сучасному світі, неможлива без якісної зміни екологічної культури та екологічної компетентності.

Екологічна компетентність має дуже важливий соціокультурний зміст, який спрямований на соціалізацію студента в умовах наростання вагомості соціально-екологічних факторів. Успішність соціалізації залежить також від реалізації громадянських прав і обов'язків людини, що визначається сформованістю у нього екологічних цінностей та смислів життя, готовності до самообмеження в споживанні благ.

Поняття «екологічна компетентність» приймає універсальний, міждисциплінарний, інтегральний і соціокультурний характер. Конструктивність екологічної компетентності складається з інтегративного поєднання здібностей, установок і досвіду в професійній діяльності. Їх компонентний взаємозв'язок для встановлення екологічних взаємин можливий в системі суспільство-природа-людина.

Структурний взаємозв'язок компонентів екологічної компетентності майбутнього менеджера СКД в індустрії гостинності можна представити таким чином: життєва потреба в саморозвитку, в існуванні у гармонії з природою мотивує практичну екологічну діяльність. Екологічні знання забезпечують усвідомлення цінності природи. Переживання цих цінностей забезпечує емоційно-вольову регуляцію діяльності і збагачення особистісних смислів, які призводять до трансформації системи потреб у відповідності із цільовими установками сталого розвитку.

Специфічне поєднання різних здібностей суб'єкта діяльності утворює основу професійної «поведінки, спрямованої на вирішення екологічних проблем. Таким чином, екологічна компетентність є основоположним елементом в успіху екологічної діяльності. Екологічна компетентність пов'язана з самоорганізацією діючих, творчих суб'єктів, здатних на несподівані рішення в складній екологічній обстановці» [206, с. 148-149].

Погоджуємося з дослідницею О. Пруцаковою, яка концептуально важливим вважає те, що екологічна компетентність – це характеристика, набута в освітньому процесі. Отже, набуває першорядного значення положення про взаємообумовленість, єдність освітнього процесу і розвитку особистості. Це положення в узагальненому вигляді фіксується наступним чином: психічний розвиток опосередкований, організований і спрямований освітнім процесом [237, с. 16-19].

У ході аналізу наукової літератури було визначено, що обов'язковим компонентом екологічної компетентності є знання. Екологічна освіта формує основи екологічної свідомості, формує еколого-зберігаюче ставлення до навколишнього світу, природи.

Формування екологічної компетентності відбувається у навчальному процесі й відповідно покликане слугувати провідником екологічної культури у змісті освіти. Практична реалізація формування екологічної компетентності майбутніх фахівців індустрії гостинності під час

професійної підготовки здійснюється шляхом екологізації навчальних дисциплін.

Екологічна компетентність професійної діяльності майбутнього менеджера СКД індустрії гостинності формує екологічну відповідальність. Умовою успішного формування екологічної компетентності майбутніх менеджерів СКД є застосування форм і методів педагогічного впливу, що включають експеримент і науковий пошук (особливо на магістерському рівні), удосконалюють інтелектуальні вміння (аналіз, синтез, умовиводи тощо), здатність критично осмислювати явища, інформацію і досвід, знаходити і обґрунтовувати варіанти вирішення екологічних проблем.

Також хочеться відзначити, що останнім часом в індустрії гостинності приділяється увага екотуризму, який потребує компетентних менеджерів СКД володіючих екологічними компетентностями що пропонує потенціал генерувати валютні надходження, зайнятість та інші економічні та соціальні виплати, особливо в регіональних райони. Екотуризм представляє Україну з можливістю максимально використати її конкурентну перевагу, з її специфікою та чіткими та різноманітними природними властивостями, унікальною флорою і фауною і різноманітною культурною спадщиною.

Процес формування екологічної компетентності майбутніх менеджерів СКД повинен включати наступні компоненти: формування адекватних екологічних уявлень, формування ставлення до природи, формування системи технології взаємодії з природою.

Формування адекватних екологічних уявлень – це система уявлень дозволяє особистості знати, що і як відбувається у світі природи та між людиною та природою, і як варто поводитися з погляду екологічної доцільності. Так формується властива екологічної особистості включеність до світу природи. Головним орієнтиром при вирішенні цього завдання екологічної освіти є формування розуміння єдності людини і природи, що сприяє виникненню психологічної включеності у світ природи.

Формування ставлення до природи, а саме наявність екологічних знань не гарантує екологічно доцільної поведінки особистості, для цього необхідно відповідне ставлення до природи. Воно визначає характер взаємодії з природою, його мотивів, готовність вибрати екологічні стратегії поведінки, іншими словами, стимулює діяльність з точки зору екологічної доцільності. Так формується суб'єктивний характер сприйняття природних об'єктів, що властивий екологічній особистості. Головним орієнтиром при вирішенні цього завдання є формування суб'єктної модальності суб'єктивного ставлення до природи.

Формування технології взаємодії з природою [298], а саме системи вмінь і навичок.

Розгляд наукових досліджень українських та зарубіжних вчених щодо феномену екологічної компетентності показав, що:

- екологічна компетентність сприяє розвитку професійної діяльності особистості у гармонії з природою;
- вираження екологічної компетентності у теоретичній і практичній готовності до реалізації в професійній діяльності;
- вимагає відповідальності за результати власної діяльності в довкіллі;
- «здатність реалізовувати знання, уміння, досвід, способи мислення, особистісні якості, для успішного вирішення задач і проблем різного рівня складності у життєвих і професійних ситуаціях;
- приймає універсальний, міждисциплінарний, інтегральний і соціокультурний характер діяльності майбутніх фахівців сфери туризму;
- здатність і готовність будувати гармонійні відносини з природним і штучним середовищем проживання і своїм соціальним оточенням;

– готовність і здатність до діяльності по збереженню та покращенню природи у процесі виявлення, вирішення і попередження екологічних проблем, досвід даної діяльності;

– центральним компонентом, вихідною категорією у розумінні феномена екологічної компетентності виступає екологічна культура» [155].

Підсумовуючи сказане, вважаємо, що багатогранна палітра розуміння суті екологічної компетентності свідчить про складність, суперечливість і неоднозначність самого поняття, яке приймає універсальний, міждисциплінарний, інтегральний і соціокультурний характер, представляє інтеграційне поєднання здібностей, установок і досвіду творчої майбутньої професійної діяльності майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності.

Сучасна екологічна ситуація зумовлює необхідність включення майбутніх менеджерів СКД в вирішення проблем екологічних ситуацій і формування екологічної компетентності особистості має виступати одним із стратегічних завдань сучасної вищої освіти.

Специфічне поєднання різних здібностей майбутнього менеджера СКД в професійній діяльності утворює основу професійної поведінки, спрямованого на вирішення екологічних проблем. Згідно з дослідженнями психологів, педагогів, екологів, індивідуальна екологічна відповідальність майбутнього професіонала сфери тризму є показником професійної компетентності, громадянської зрілості особистості. Таким чином, екологічна компетентність є основоположним елементом в успіху екологічної професійної діяльності майбутнього менеджера СКД в індустрії гостинності.

4.2.4. Управлінська компетентність як необхідна складова професіоналізму майбутнього менеджера соціокультурної діяльності в індустрії гостинності

Індустрія гостинності залишається пріоритетним напрямом національної культури та економіки і створює сприятливі умови для розвитку менеджерської діяльності. На часі сьогодення питання піднесення професіоналізму майбутніх менеджерів СКД, що вимагає опанування ними в професійній діяльності управлінською компетентністю в індустрії гостинності.

Управлінська компетентність фахівців безперервно потребує удосконалюються, про що підтверджують дослідження вітчизняних науковців, зокрема: Г. Білянін [24; 25], В. Медведь [197], В. Жигарь [84], В.Маслов [190], І. Саух [250].

«Щорічно оновлюється 5 % теоретичних і 20 % професійних знань» [250]. Кардинальні зміни як в системі освіти як системи генерації та передачі знань, обсяг інформації вимагають менеджерів СКД навчатися протягом всього життя.

Зосередження саме на управлінській компетентності майбутніх менеджерів СКД визначає «необхідність удосконалення якості підготовки кадрів, які відповідали б міжнародним стандартам, тому що розвиток індустрії гостинності в Україні визначено одним із пріоритетних напрямків ринкової економіки. Управлінська компетентність у сучасній науці розглядається як сукупність особистісних можливостей посадової особи, її кваліфікаційні знання, досвід, що дають змогу брати участь у виробленні певного кола рішень або самостійно вирішувати певні питання завдяки наявності відповідних знань і навичок» [126].

Дослідження учених показало, «що в міру просування керівника кар'єрними сходинками в організації потреба в технічних навичках зменшується, а значення людських та концептуальних навичок, навпаки,

зростає. Вершиною професійної майстерності як творчої самореалізації особистості вважають професіоналізм.

Вирішальними факторами професіоналізму управління вченими визначено такі: знання, що дозволяє розпізнавати проблеми та знаходити способи їх вирішення; досвід управлінської діяльності як комплекс знань і навичок, набутих у процесі практичної діяльності методом проб і помилок, оцінювання та усвідомлення успіху, аналізу результатів, зокрема й недоліків; мистецтво управління, тобто здатність співпраці з людьми, узгодження їхньої діяльності; уміння налагоджувати комунікативні зв'язки і формувати позитивні стосунки в колективі; середовище як оточення, що розкриває потенціал професіоналізму всієї системи управління: персонал управління, професійні якості працівників системи управління, організація управління як розподіл функцій, ставлення до роботи, технології вирішення проблем, взаємодія ланок, інформаційне забезпечення тощо [212]:.

Компоненти професійної компетентності конкретизуються на завданнях навчальних дисциплін, у зв'язку з тим, що індустрія гостинності поєднує в собі напрями – географічний, економічний, історичний, соціально-екологічний, політичний, культурний, психологічний, кожен з них охоплює певну галузь науки або декілька.

Підтримуємо думку Н. Машика та Ю. Машика фундаментом концепції мають складати міжпредметні компетентності, адже вони є базовими [196] для соціокультурної діяльності.

Означене вище дозволяє віднести до міжпредметних компетентностей управлінську компетентність і виокремити чотири основних функціональних компоненти: когнітивний, організаційний, комунікативний, рефлексивний, – для кожного з яких окреслено відповідні функції та прийоми, виконання яких дозволить сформувати операційний комплекс управлінської діяльності. Він розглядається як відповідні вміння, навички дій менеджера СКД в індустрії гостинності, що наряду з іншими

міжпредметними сприяє формуванню управлінської компетентності, яка є важливою складовою професійної компетентності.



Сучасні умови ринкових відносин є важливими ознаками ефективності управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності: людський потенціал, як основа управління підприємством у побудові міжособистісних взаємин у колективі; адекватна самооцінка управлінських якостей, професійне самовдосконалення; позитивний емоційний стан у прийнятті управлінських вирішень, особливо за кризових для колективу обставин.

Формування творчих можливостей менеджера соціально-культурної діяльності стає однією з актуальних завдань в XXI столітті. Розроблення високоефективних способів її рішення передбачає, з одного боку, використання нових психолого-педагогічних уявлень про творчу особистість, а з іншого – все більш активне застосування нових засобів модернізації освітніх моделей в процесі формування креативної особистості.

Розглядаючи соціокультурну компетентність, як складову професійної компетентності майбутнього менеджера СКД в екскурсійній діяльності, як невід’ємної складової галузі «Культура і мистецтво», нами було виокремлено необхідність дослідження соціокультурної компетентності в екскурсійній діяльності майбутніх менеджерів СКД. Компонентами соціокультурної компетентності майбутнього фахівця в екскурсійній діяльності за різними категоріями встановлено: лінгвокраїнознавчий; соціолінгвістичний; соціально-психологічний, культурологічний, когнітивний та інформаційний. Окреслено екологічну компетентність як шлях досягнення гармонії у системі «суспільство – природа».

Уточнено, що оптимальний рівень розвитку соціокультурної компетентності можливий в умовах ІОС ЗВО, тому перспективним в подальших дослідженнях вважаємо визначення умов та засобів формування соціокультурної компетентності майбутніх менеджерів СКД в умовах ІОС.

Завданням професійної підготовки кадрів для соціокультурної діяльності є формування сучасного фахівця як цілісну особистість, яка має систему загальнолюдських та професійних компетентностей.

Таким чином, можна зробити висновок, компетентність менеджера СКД не обмежується суто професійними рамками а є складовою міжпредметних компетентностей. У свою чергу, сутність управлінської компетентності представляємо, як складову міжпредметних компетентностей майбутніх менеджерів СКД галузі «Культура і мистецтво».

Закономірність вдосконалення вищої освіти в підготовці менеджерів соціально-культурної діяльності в Україні свідчить про необхідність розроблення стратегії розвитку системи підготовки менеджерів, що передбачає формування компетентності у сфері гостинності:

Тому зміст компонентів освіти, що відображає українську специфіку гостинності в соціально-політичному та культурному середовищі потребує:

- гуманітаризація змісту освіти, підвищення уваги до етики та культури бізнесу, соціальної відповідальності керівництва;*
- подолання вузького функціоналізму та уніфікації програм;*
- забезпечити гнучкість навчальних програм та програм, забезпечуючи їх взаємодію;*

– *розроблення та впровадження додаткових програм спеціалізації, які дозволять майбутнім менеджерам адаптуватися до соціально-економічних змін у часі.*





РОЗДІЛ V.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ СПЕЦІАЛЬНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1. Теоретико-методичні засади модернізації спеціальності менеджмент соціокультурної діяльності

Модернізація – «це зміна у відповідності з потребами та вимогами сучасності» [111, с. 1]. На сьогодні модернізація української освіти має три актуальні виміри:

– в історичному плані вона потребує логічного, закономірного завершення освітніх реформ останніх років, а саме комплексного оновлення освіти зі створенням «нормативно-правових та організаційно-економічних механізмів, щоб у повній мірі реалізувати процес модернізації;

– у площині реконструкції, відновлення освітянської гілки модернізації потрібно подолати наслідки загальносистемної соціально-економічної кризи, яка може поставити цю галузь на грань виживання, а педагогічний корпус – за межу бідності;

– не менш складні завдання модернізації у плані власне оновлення освіти, подолання все більш зростаючого її відставання від потреб розвитку країни» [111, с. 1] в набутті максимальної загальнонаціональної значущості, де освіта буде стимулом стагнації суспільства чи фактором його економічного зростання та благоустрою, фактором конкурентоздатності та національної безпеки країни.

Учасники групи «Доповідь до Європейської Комісії про покращення якості викладання та навчання в європейських вищих навчальних закладах» М. Макаліс, Аг. Bladh, V. Berger, Ch. Боде, Ja. Muehlfeit, T.Petrin, A. Schiesaro, L. Tsoukalis [341, с. 13]. підкреслити, що у світі, що змінюється, випускники Європи потребують такого виду освіти, що дає їм змогу артикульовано залучати як активних, мислячих, глобальних громадян, так і економічних суб'єктів у етичному, сталому розвитку нашого суспільства.

Вирішальним завданням модернізації сучасної освіти вбачається забезпечення її якості, побудови продуктивної освітньої системи, яка відповідає запитам сьогочасного ринку праці, суспільства, держави та задоволенню мотивації особистості у професійній діяльності.

Важлива тенденція у розвитку освіти менеджерів СКД пов'язана з розширенням її географічних меж. Варто розробити стратегію розвитку системи підготовки менеджерів, що передбачає вирішення пріоритетних завдань: уведення до змісту освіти компонентів, що відображають українську специфіку в економіці, суспільно-політичному і культурному середовищі; гуманітаризації змісту освіти, підвищення уваги до етики бізнесу, соціальної відповідальності менеджменту, подолання вузького функціоналізму й уніфікації програм, надання навчальним планам і програмам гнучкості, забезпечення їх інтегративності; розроблення і реалізації програм додаткових спеціалізацій, які б давали змогу майбутнім менеджерам вчасно адаптуватися до соціально-економічних змін (Рис.5.1).

Такий підхід цілком зумовив необхідність в межах спеціальності «Менеджмент соціокультурної діяльності» на базі факультету менеджменту освіти та науки Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова створити додаткову спеціалізацію за програмою «Менеджмент індустрії гостинності» за рівнем підготовки бакалавр та магістрів, що збільшить можливість розширити поле професійної діяльності

та конкурентоспроможності майбутнього фахівця на ринку праці.

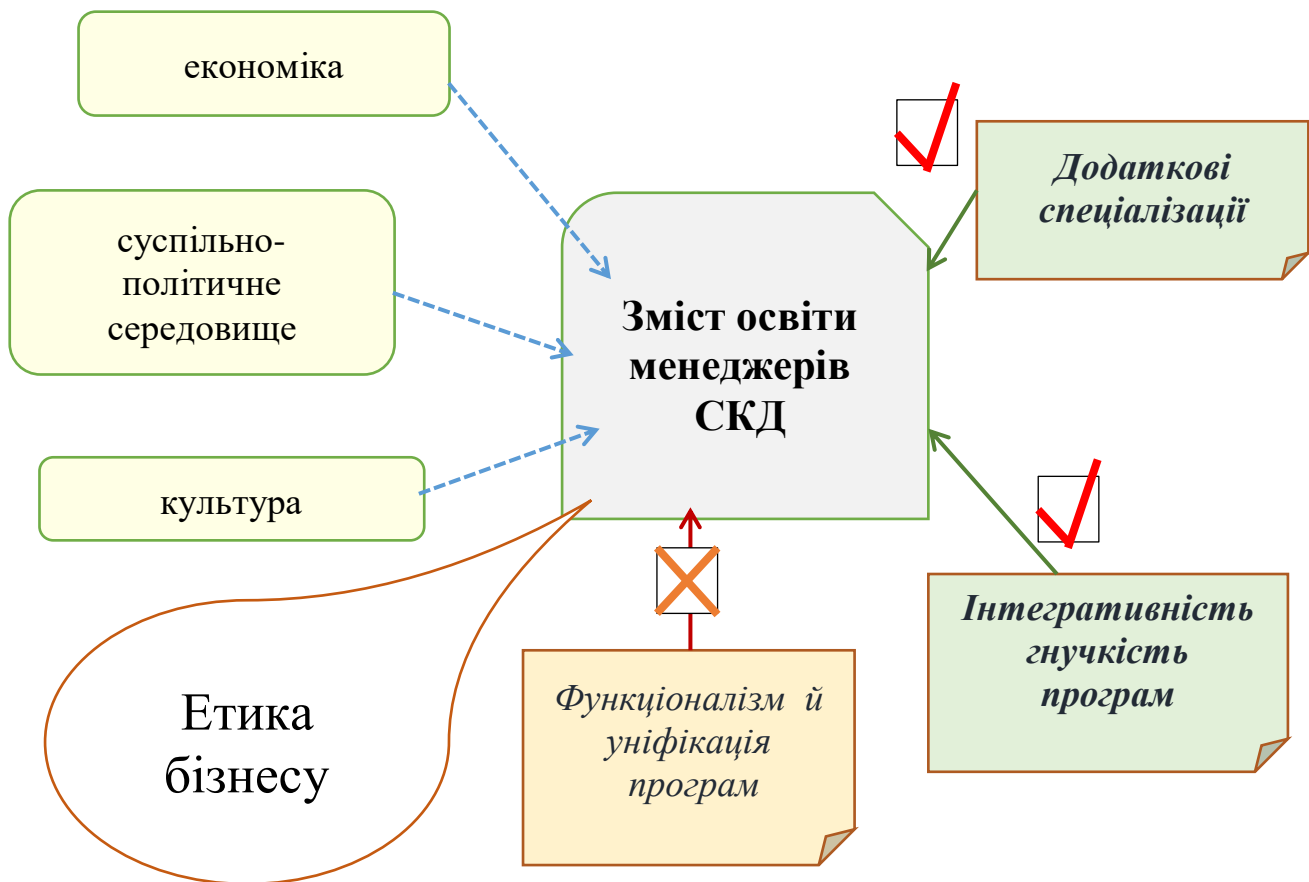


Рис.5.1. Напрями стратегії розвитку системи підготовки менеджерів

Програма ґрунтується на гуманітарних, соціально-економічних, професійних та фундаментальних галузях науки, реальних результатах туризму та готельно-ресторанної справи, зорієнтована на актуальні питання і процеси, в рамках яких можлива подальша професійна та наукова кар'єра. Нормативна частина включає три цикли: гуманітарної та соціально-економічної підготовки; фундаментальної, природничо-наукової підготовки; професійної та практичної підготовки. Вибіркова частина закладу освіти складається з: дисциплін за вибором; дисциплін вільного вибору студента, практичної підготовки.

Програмою реалізується підвищення рівня знань та навичок з управління підприємствами індустрії гостинності. Орієнтована на глибоку спеціальну підготовку сучасних фахівців індустрії гостинності, ініціативних та спроможних до швидкої адаптації до сучасного бізнес-середовища. Формує фахівців з новим перспективним способом мислення, здатних вирішувати конкретні проблеми і завдання професійної діяльності, застосовуючи не лише існуючі методи управління підприємствами індустрії гостинності, але й удосконалюючи їх на базі сучасних досягнень.

Специфіка сфери готельного і ресторанного бізнесу у індустрії гостинності потребує впровадження та опанування майбутніми фахівцями наступних навчальних дисциплін циклу професійної та практичної підготовки освітніх програм підготовки бакалавра і відповідно магістра (табл.5.1).

Таблиця 5.1

Перелік дисциплін додаткової спеціалізації за програмою «Менеджмент індустрії гостинності» (рівень підготовки бакалавр)

ВВ2.4.	«Менеджмент готельно-ресторанної справи»	Обсяг кредитів ЄКТС/годин
ВВ2.4.01	Організація готельного господарства	5/150
ВВ2.4.02	Рекреційні комплекси світу	5/150
ВВ2.4.03	Товарознавство в галузі	3/90
ВВ2.4.04	Гігієна і санітарія в галузі	3/90
ВВ2.4.05	Організація ресторанного господарства	5/150
ВВ2.4.06	Устаткування закладів готельно-ресторанного бізнесу	3/90
ВВ2.4.07	Стандартизація, сертифікація і метрологія	3/90
ВВ2.4.08	Управління якістю продукції та послуг в готельно-ресторанному господарстві	3/90
Всього		30/900

Засвоєння студентами даної програми розширить коло професійної сфери. Майбутні менеджери соціокультурної діяльності можуть працювати

на посадах:

- керівниками підрозділів підприємства готельного, ресторанного та курортного бізнесу і туризму;
- фахівець з організації готельного обслуговування; фахівець із ресторанної справи;
- фахівець з організації дозвілля;
- викладач у середній школі;
- молодший науковий співробітник;
- науковий співробітник, науковий співробітник-консультант.

Таблиця 5.2

Перелік дисциплін додаткової спеціалізації за програмою Менеджмент індустрії гостинності» (рівень підготовки магістр)

ВВ1.3.	«Менеджмент готельно-ресторанної справи»	Обсяг кредитів ЄКТС/годин
ВВ1.3.01	Міжнародна готельна індустрія	5/150
ВВ1.3.02	Бізнес-планування в готельно-ресторанному бізнесі	5/150
ВВ1.3.03	Інноваційні технології у готельному господарстві	4/120
ВВ1.3.04	Реінжиніринг бізнес процесів	4/120
Всього		18/540

Вважаємо даний вибір програм формує основний детермінант майбутнього менеджера соціокультурної діяльності – гостинність, яка є визначальним типом мислення фахівця сфери послуг у галузі готельного та ресторанного бізнесу і рушієм у їхній професійній діяльності, що сприяє конкурентоспроможності випускника на ринку праці.

Необхідність модернізації менеджерської освіти в соціокультурній діяльності покликана умовами розвитку індустрії гостинності, тому вважаємо за необхідність:

1. Впровадження в Україні позитивного зарубіжного досвіду модернізації освітніх послуг.

2. Утілення диференційованого підходу до вибору навчальних дисциплін освітньої програми з врахуванням індивідуальних потреб, інтересів та здібностей майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності.

3. Оновлення змісту менеджерської освіти, що передбачає з огляду на потреби українських громадян у дієвій системі соціальної підтримки в організацій індустрії гостинності.

4. Забезпечення ефективності інноваційних процесів у системі менеджерської освіти соціокультурної діяльності через залучення до активної і свідомої участі в них працівників освіти, мистецтва, культури посилення їхньої професійної відповідальності.

5. Розвиток міжнародної співпраці в галузі підготовки професорсько-викладацького складу ЗВО, з залученням фахівців провідних ЗВО Великої Британії, Болгарії, Польщі, Швейцарії, України та інших з метою проведення спільних заходів підвищення рівня загальної культури, педагогічних знань і навичок.

Модернізація підготовки менеджера в соціокультурній сфері сприятиме створенню інноваційно-освітнього середовища професійної підготовки сучасного фахівця соціокультурної діяльності здатного адаптуватись на сучасному ринку праці і розкрити творчий потенціал професійних компетентностей. Перспективами такого розвитку є прогнозована здатність стабільного розвитку, забезпечення робочими місцями сотень тисяч громадян України та Європи, що позитивно вплине на економіку держави.

5.1.1 Крос-культурний підхід управління персоналом індустрії гостинності

Аналіз наукових праць показав, що у науці існує безліч підходів до управління персоналом, таких як стратегічний, системний, комплексний, інтеграційний, маркетинговий, функціональний, процесний, динамічний, нормативний, адміністративний і багато інших. Проблеми підходу в управлінні персоналом організації вивчали Н. Святохо [345], Л. Халилова [345]. Положення крос-культурного менеджменту обґрунтовані вченими: О. Довженковим [327], О. Сакалюк [345] та ін.

Однак, в роботах не враховано культурних та національних відмінностей персоналу індустрії гостинності. Вважаємо, що зазначену проблему можна вирішити через формування та впровадження в управління персоналом індустрії крос-культурного підходу, що об'єднує всі існуючі підходи в цій сфері.

У теперішній час туризм, екскурсійна діяльність, готельний і ресторанний бізнес виходить за межі національних ринків, включаючи в себе осіб з різними культурними особливостями. При таких умовах ефективність діяльності закладів індустрії гостинності безпосередньо залежить від ефективності управління персоналом з різними культурними відмінностями. При неправильному управлінні таким персоналом в бізнесі виникають крос-культурні проблеми, які визначаються мовою, релігією, політикою і правом, географією, мистецтвом, освітою, технологією та іншими життєвими цінностями [345, с. 175].

Вивченням поведінки осіб, які представляють різні культури і працюють разом в одній організаційному середовищі, займається крос-культурний менеджмент.

Актуальність крос-культурного підходу в управлінні персоналом в закладах індустрії гостинності визначається призначенням вивчення

культурних відмінностей на національному та міжнародному рівнях, як за межами, так і всередині національних кордонів. Він охоплює опис поведінки фахівців і споживачів послуг індустрії гостинності – особистостей різних культур, які працюють в готельному, ресторанному бізнесі, і порівняння їх поведінки з партнерами різних країн. Таким чином, крос-культурний підхід в менеджменті індустрії гостинності розширює область організаційної поведінки за рахунок мультикультурного вимірювання.

Мета реалізації крос-культурного підходу в менеджменті індустрії гостинності полягає в формуванні загальної корпоративної системи цінностей, які б сприймалися і визнавалися кожним членом багатонаціонального колективу. Тому важливо формування професійної корпоративної культури, яка б виникала на базі національних ділових культур, гармонійно поєднувала в собі окремі аспекти культури кожної нації, але не повторювала повністю жодної з них.

Крос-культурний підхід до управління персоналом індустрії гостинності в сучасних умовах може бути визначений як основна концепція управління персоналом, заснована на національно-культурних особливостях поведінки свого персоналу для вибудовування спільної системи цінностей з метою підвищення ефективності управління ними. На даний момент цей підхід набуває особливої важливості, так як облік етнічних, релігійних, національних особливостей сприяє формуванню дружнього колективу в компанії, в якій персонал відчував себе важливим невід'ємним елементом і в результаті віддавав свої зусилля з більшою ефективністю.

Визначимо ключові особливості формування у ЗВО крос-культурних особливостей особистості майбутнього менеджера індустрії гостинності, які виступають як передумови його готовності до професійної управлінської діяльності.

Отже, майбутній менеджер СКД в індустрії гостинності повинен орієнтуватись в системі крос-культурних знань:

- понятійного апарату щодо крос-культурного менеджменту: знань про закономірності, принципи й особливості його здійснення для створення соціально-економічного сприятливого середовища;

- ведення переговорів, відкриття філій в інших державах для керування багатонаціональним та полікультурним колективом.

Впровадженню крос-культурного підходу в менеджменті управлінні індустрії гостинності сприяють здатності майбутніми фахівцями: виявляти толерантність, усвідомлення ними необхідності запобігання конфліктів [327, с. 47] в професійному середовищі; враховувати етно-соціокультурні традиції в процесі планування та організації компанії; долати культурні та комунікативні бар'єри засобами діалогу тощо.

Тому важливим у формуванні майбутніх менеджерів індустрії гостинності крос-культурного підходу в управлінні є розвиток їх творчої діяльності майбутніх менеджерів: уміння трансформувати знання в уміння для вирішення професійних ситуацій, нове бачення проблеми в знайомій ситуації, комбінування відомих способів діяльності, альтернативне мислення.

Отже, крос-культурний підхід до управління персоналом в індустрії гостинності повинен стати новою парадигмою правління підприємством, що інтегрує в собі основні існуючі підходи в цій сфері на основі пріоритетності врахування національних, релігійних, культурних особливостей кожного учасника індустрії. Крос-культурний підхід до управління сприяє досягненню високої ефективності в діяльності всієї індустрії гостинності і збільшує можливість розширення географії професійної діяльності та конкурентоспроможності майбутніх менеджерів індустрії на світовому ринку праці.

5.1.2 Крос-культурні комунікації менеджерів соціокультурної діяльності

У ХХІ столітті культура та традиції є такими ресурсами, які використовуються як соціокультурний фактор економічного розвитку держав, «а збереження спадщини предків є символом спадкоємності та стабільності» [4, с.198].

Питання крос-культурного менеджменту в сучасному світі активно досліджуються та розглядаються міжнародними журналами з питань бізнесу, освіти та фахових наукових часописах. Збільшуються цікавість наукових колективів, що займаються дослідженням національних особливостей менеджменту СКД, як результат є низка колективних монографій та підручників: навчальний посібник «Соціокультурна діяльність» та підручник «Менеджмент соціокультурної діяльності як напрям наукового та технологічного знання. Частина 1. Дидактика, логіка, методологія» [313].

Роль крос-культурних комунікацій у роботі менеджерів досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Зарубіжний вчений Г. Хофстеде [332], як один із перших дослідників типології культурних вимірів (основа для крос-культурної комунікації), визначив її цінність по шести вимірах культури: віддалення від влади, відособленість, мужність, уникнення невизначеності, стратегічне мислення і індульгенція.

На думку Н. Адлера [324], крос-культурний менеджмент досліджує поведінку людей в організаціях, розташованих по всьому світу, і вчить їх працювати з колегами і споживачами. Він описує організаційну поведінку в різних країнах і культурах; порівнюючи прагне зрозуміти і поліпшити взаємодію співробітників, споживачів, постачальників і партнерів. Застосовуючи його дослідження, крос-культурний менеджмент соціокультурної діяльності має бути міжнародним та мультикультурним.

Акцентовано увагу Н. Ракітіною на важливості розгляду культури як ресурсу розвитку компанії [238, с. 63].

Варто відзначити працю О. Раманухи, де зосереджено увагу на рівнях крос-культурної комунікації, видах комунікативних бар'єрів, що зустрічаються в компаніях та методах їх подолання [243, с. 608].

Питання прояву культурних відмінностей у сферах крос-культурного менеджменту та маркетингу розглянуто науковцями М. Алдошиною та Г. Брусільцевою [4, с. 197]. Вони наголошують на тому, що сприйняття країни іншими державами «та їх громадянами залежить від того, як ця країна демонструє себе у світі» [4, с. 201].

Будь-яка міжнародна компанія так чи інакше залучена до міжнародного крос-культурного середовища. Ефективність крос-культурних комунікацій полягає в зрозумінні їх всіма учасниками, що дає можливість кожному фахівцю соціокультурної діяльності бути частиною команди.

Крос-культурні комунікації в менеджменті соціокультурної діяльності можна розглянути з двох аспектів: співробітництво у міжнародній індустрії дозвілля та просування національного культурно-дозвілєвого продукту в процесі мультинаціональної діяльності ринку України.

Інтернаціоналізація поглядів менеджерів СКД на практиці потребує підвищенню необхідності більш широкого врахування відмінностей національних культур та ефективного передавання крос-культурно досвіду.

Метою підвищення ефективності крос-культурної комунікації менеджерів СКД є наявність у них крос-культурної компетентності, яка має на увазі здатності досвідчено оцінювати різні чинники в професійній діяльності, зумовлені культурою, яка впливає на сприйняття та формування мислення. Менеджер СКД, який володіє крос-культурною компетентністю,

здатний розуміти, цінувати і поважати елементи інших культур, вміти враховувати ці особливості в рамках крос-культурних взаємин.

Володіння менеджером СКД крос-культурною компетентністю дозволяє адаптуватися в новому культурному середовищі, передбачає вміння адекватно орієнтуватися в національних культурах компаньйонів і досягати розуміння з приводу правил і способів комунікації, для представників всіх культур.

Здатності менеджерів СКД до крос-культурної комунікації допомагають справлятися з конфліктами, що виникають в професійній діяльності. Якщо менеджер СКД компетентний у сфері крос-культурної взаємодії, то йому надається більше можливостей для установки доброзичливих і ефективних зв'язків з колегами, що сприяє більш повному і відкритому спілкуванню.

Ефективність діяльності менеджерів СКД залежить від рівня крос-культурної компетентності, яка підвищує досягнення в спілкуванні, в висловлюванні своїх думок і розумінні своїх колег. Менеджери СКД повинні знати не тільки мову і культуру, а й поведінкові навички, такі як толерантність, харизму, мати управлінські здібності.

Отже, крос-культурні комунікації конче необхідні в менеджменті СКД. Тому ключовими завданнями крос-культурних комунікацій менеджера СКД є: адаптування в умовах швидких мінливих умов бізнес-середовища СКД, формування позитивного іміджу компанії загалом, запобігання виникненню міжкультурних конфліктів.

Зазначене вище свідчить про необхідність визначення стратегічних орієнтирів, пошуку або створення нових форм, методів і засобів, що сприяють формуванню та розвитку крос-культурних комунікацій майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в сучасному освітньому просторі.

5.2. Використання технології проблемного навчання в процесі професійно-практичної підготовки майбутніх менеджерів

Молоді фахівці – випускники закладів освіти, на думку професіоналів індустрії гостинності, не спроможні скласти конкуренцію працівникам діючих підприємств з причини недостатнього рівня розвитку практичної складової в професійній підготовці та мотивації в самонавчанні.

Сучасний менеджер СКД у своїй професійній діяльності все частіше зустрічається з необхідністю виконувати дії в умовах, що постійно змінюються. Найважливіша риса сучасного менеджера СКД в індустрії гостинності – вміння адаптуватись пристосовуватись і активно діяти в ситуаціях, які зазнали соціальних змін.

Виникає необхідність вибору та використання в процесі професійно-практичної підготовки майбутніх менеджерів СКД для індустрії викладачами найбільш раціональних інноваційних освітніх технологій (ІОТ), що сприятиме забезпеченню вітчизняної індустрії гостинності конкурентоспроможними управлінцями.

ІОТ на сучасному етапі розвитку освіти розробляються як науковцями так і практиками у теоретичному й дидактичному аспектах, які розроблені та дослідженні в працях К. Вишневської [36], Т. Вольфовської [40], С. Іванішеної [95], О. Єльнікової [[Error! Reference source not found.](#)], О. Кравчини [2] та інших вітчизняних вчених.

Застосування ІОТ в професійній освіті майбутніх менеджерів для індустрії гостинності розглядали вчені Л. Лук'янова [290], С. Сисоєва [220] В. Федорченко [286], Н. Фоменко [290], Г. Цехмістрова [296].

При безумовній важливості вказаних досліджень впровадження ІОТ у сучасне освітнє середовище просувається повільно із-за недосконалості усвідомлення необхідності інтенсифікації освітнього процесу у професійній

підготовці майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності в системі ЗВО.

Практика підготовки майбутніх менеджерів СКД для індустрії гостинності показує, що головною задачею керівника практики – прищепити студентам мотивацію та інтерес до їх професійної діяльності, формувати впевненість в їх сучасності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Тому упровадження проблемних методів в традиційну освітню систему ефективно змінює структуру організаційних форм освітнього процесу, що сприяє становленню особистості студента, його самореалізації у суспільстві, на формування творчих здібностей, стимулює активність у вирішенні проблемних ситуацій професійної діяльності в індустрії гостинності.

Упровадження інтерактивних методів у освітній процес потребує певної підготовки як керівника практики, так і студента. Потрібно поступово вводити їх у професійну діяльність, починаючи з найпростіших форм практики.

Проблемні обставини під час проходження практичних занять сприяють формуванню у студентів вирішувати непередбачувані ситуації, розвитку їх розумових здібностей, аналітичного і логічного мислення; формує вміння і навички застосовувати у повсякденному житті, привчає студентів до самостійних пошукових і дослідницьких дій.

Використання під час занять проблемних ситуацій на заняттях та їх аналіз – важливий резерв формування в студентів знань, умінь, інтелектуальних, вольових і емоційних якостей, що дозволять їм вільно і ефективно діяти в подальшому в нестандартних умовах праці. Використання проблемних ситуацій в освітньому процесі – це той важливий засіб встановлення взаємозв'язків між дисциплінами циклу гуманітарної та соціально-економічної підготовки; циклу фундаментальної, природничо-

наукової підготовки; циклу професійної та практичної підготовки; дисциплін самостійного вибору ЗВО (поглиблена фахова підготовка, спеціалізація) та дисциплін вільного вибору студента.

Використання проблемних ситуацій можливе на всіх етапах професійно-практичної підготовки, яка має свої особливості. Особливості практичної підготовки зумовлюються її функціями та організацією, побудови виробничо-технічних ситуацій з життя та практики на виробництві..

Проблемні ситуації «породжуються проблемними задачами чи завданнями та проблемними запитаннями. Проблемне запитання, як і проблемна задача, є характеристикою об'єкта мислення. Але між ними є відмінність. Структуру проблемної задачі характеризують три компоненти: дані (умова), вимога та невідоме. Питання ж, з одного боку, може входити у структуру проблемної задачі і виконувати функцію її вимоги, з іншого – бути відносно самостійною формою думки, як окреме проблематизоване висловлювання, що вимагає відповіді. Однак і в другому випадку, попередньо аналізуючи запитання, суб'єкт уточнює умови його постановки, відділяє умови від вимог, тобто поступово» [167] переформулює запитання у задачу.

Так, М. Фіцула вважає, «що завдання стає пізнавальною проблемою, тоді, коли воно потребує роздумів над проблемою, викликає у студентів пізнавальний інтерес, спирається на попередній досвід і знання за принципом апперцепції» [290]. Автор розрізняє освітні проблеми:

– за галуззю і місцем виникнення: дисциплінарні (виникають у межах одної дисципліни і розв'язуються засобами і методами цієї дисципліни), міждисциплінарні (виникають у навчальному процесі в результаті міждисциплінарних зв'язків і освіти протягом життям; вирішуються методами поєднання різних дисциплін), лекторні (виникають безпосередньо

під час заняття); позалекторні (виникають у процесі виконання самостійних робіт, в життєвому досвіді студентів);

– залежно від ролі в освітньому процесі: основні (активізують пізнавальну діяльність щодо всього матеріалу заняття) і допоміжні (для поетапного вирішення основної проблеми);

– за способом розв'язання: фронтальні, групові та індивідуальні.

У свою чергу, Р. Мільрудом виділяється «чотири типи проблемних завдань:

– поведінкові, до яких належать завдання обговорити і вибрати поведінку в проблемних ситуаціях;

– морально-етичні, що передбачають аналіз різних проблем морально-етичного характеру;

– проблемні завдання, пов'язані з розглядом варіантів розв'язання соціально політичних проблем;

– науково-пошукові, що передбачають аналіз наукових проблем» [202].

Проблемні методи навчання застосовується в «процесі оволодіння професійними вміннями і навичками сприяє розвитку таких якостей сучасного працівника, як професійна компетентність, вміння самостійно визначати проблеми, критично їх оцінювати та приймати рішення з розв'язання. Проблемне навчання реалізується за допомогою словесних, наочних і практичних методів, причому їх співвідношення залежить від ступеня самостійності студентів [167].

Особливістю застосування проблемних методів підчас проведення практичних занять є обов'язковий зв'язок з конкретною діяльністю студентів. Тому необхідно враховувати подальше:

– проблемні ситуації та її розв’язання доцільні на заняттях, на яких закріплюються уміння і навички виконання порівняно складних навчально-виробничих робіт;

– проблемна ситуація повинна бути наближена і відображати виробничий процес виконання практичних дій яких пов’язаний з соціокультурною діяльністю;

– постановка і розв’язання проблемних ситуацій доцільні на всіх етапах практичних занять: в процесі вступного, поточного і заключного інструктажів;

– необхідність самостійного створення і розв’язання проблемних ситуацій наближених до виробництва.

Керівникам різних видів практик потрібно вміти розрізняти проблемне викладання і проблемне навчання.

«Проблемне викладання – це діяльність педагога з постановки навчальних проблем і створенні проблемних ситуацій» [203, с. 12], організації освітнього процесу з постановкою та розв’язуванням освітніх проблем з метою формування загальних та професійних компетентностей і їх творчих можливостей.

Проблемне навчання – це така організація освітнього процесу, «що припускає створення під керівництвом викладача проблемних ситуацій і активну самостійну діяльність студентів з його дозволу, в результаті чого і відбувається творче оволодіння професійними знаннями, навичками, уміннями і розвиток розумових здібностей» [4, с. 252].

«Проблема – це питання чи завдання, спосіб розв’язання яких невідомий студентам, але вони мають знання чи уміння для того, щоб здійснювати пошук теоретичного обґрунтування, або знають спосіб практичного виконання. На основі навчальної проблеми створюють проблемні ситуації.

Проблемна ситуація – це положення, при якому виникає протиріччя між наявними знаннями, уміннями студентів і неможливістю з їх допомогою пояснити нові факти, явища і обрати правильний спосіб практичної діяльності» [167].

«Створення проблемної ситуації потребує відповідного підходу до побудови ситуаційної задачі і вибору проблемного запитання, а також вимагає необхідні дотримання наступних умов:

- пізнавальна задача повинна ґрунтуватися на знаннях і уміннях, якими володіють студенти;
- студенти повинні добре зрозуміти навчальну проблему і кінцеву мету її розв'язання;
- відповідність проблемної ситуації інтелектуальним можливостям студентів і рівню оволодіння ними практичними уміннями і навичками;
- педагог при створенні проблемної ситуації ставить запитання, які допомагають студентам зрозуміти суть проблеми і необхідну закономірність для її розв'язання.

Для створення проблемних ситуацій необхідно підібрати навчальний матеріал, який характеризується суттєвими міжпредметними та причинно-наслідковими зв'язками, а також матеріал, основою якого є узагальнення найбільш суттєвих якостей, явищ, властивостей та виявлення закономірностей. Проблемні ситуації важко створювати на основі описового матеріалу, фактів, подій, формулювань законів, принципів науки» [203, с. 14].

Найчастіше утруднення у керівників практик викликають вибір змісту навчального матеріалу і формулювання проблемних питань та проблемних ситуацій (табл.5.3). «Необхідно враховувати, що проблемні питання і практичні завдання повинні викликати труднощі у студентів, але бути

доступними і посильними, тому що непосильні завдання не можуть викликати інтересу до їх розв'язання.

Таблиця 5.3

Зразки змісту проблемних ситуацій

Постановка проблеми	Постановка питання
<p>Прилетівши до Туреччини, туристи доїхали до заброньованого для них готелю. Але вільних місць не виявилось. Туристи звернулись до туроператора через якого забронювали тур з проханням вирішити ситуацію?</p>	<p>З яких причин туристів могли не поселити в готель? В яких документах вказані умови проживання туристів саме в готелі?</p>
<p>При оформленні туристичної путівки до Греції, менеджер не звернув уваги на вік дитини, що подорожували з матір'ю. Документи було оформлено, видано туристам, але сім'ю не випустили з країни при проходженні паспортного контролю в аеропорту.</p>	<p>На підставі яких документів не випустили дитину при проходженні паспортного контролю в аеропорту.? Які можливі дії туристів?</p>
<p>Оформляючи тур до Таїланду, агент з організації туризму не звернув уваги на строк дії закордонного паспорту туристу. При в'їзді до країни турист був заарештований в аеропорту Таїланду – строк дії його закордонного документу був недостатній для перебування в країні.</p>	<p>Який повинен бути строк дії паспорту для відвідування Таїланду на дату повернення до України? Чи має право турист подати позов на туристичну фірму?</p>
<p>Турист придбав недорогий тур на кримське побережжя. Повернувшись з туру, він пише скаргу про «незадовільні умови перебування: перебої з водою, відсутність гарячої води, брудний платний пляж і жахливе харчування», а також про те, що йому «обіцяли затишний пансіонат з національною кухнею біля моря».</p>	<p>Що було випущено з уваги туристом при купівлі туру? Як йому потрібно оформити скаргу? Хто в цьому випадку понесе відповідність на задані умови проживання?</p>

Продовження Таблиці 5.3

<p>Повернувшись з турподорожі, клієнтка зрозуміла, що її багаж відсутній в аеропорту. Представники авіакомпанії заповнили стандартний в таких випадках рапорт про втрату майна. Але як виявилось в подальшому, рапорт було складено невірно. Авіакомпанія відмовилась виплачувати компенсацію за втрачене майно.</p>	<p>Як діяти туристці у такому випадку? Хто несе відповідальність і виплачує компенсацію за втрачене майно, згідно до положення Варшавської конвенції авіаперевезень, членів ІСАО. Чи має право туристка подати до суду за неправомірні дії авіакомпанії? Які наслідки можуть бути?</p>
<p>Турист відпочивав в Польщі в м. Закопане. Коли турист катався на лижах він поламав ногу. Після повернення до України турист звернувся до менеджера та надав рахунки з медичних послуг на суму 2400 у. о., та вимагає оплатити їх негайно. Після дзвінка менеджера до страхової компанії виявляється, що фірма відмовляється сплатити витрати туриста.</p>	<p>З яких можливих причин страхова компанія може відмовити виплатити витрати туриста. Як в такій ситуації повинен вести себе агент з туризму, які аргументи повинен привести, щоб зняти відповідальність з турфірми за виплату?</p>
<p>Молода сім'я у складі з двома дітьми (вік дітей 2,5 та 7 років) відправляється на відпочинок за кордон, заздалегідь придбавши путівку. Але в аеропорту при проходженні державного кордону прикордонники змушені були їх не, так як 7 річна дитина не мала власного проїзного документу, а тільки була вписана до матері у паспорт.</p>	<p>Чому прикордонники не випустили сім'ю за межі України? Хто повинен понести збитки в цьому випадку? Обґрунтуйте відповідь.</p>

Слід пам'ятати, що особливість проблемного питання – це відсутність можливості дати на нього пряму однозначну відповідь» [167].

Будуючи проблемні запитання можливо рекомендувати «наступні ключові слова: «Що відбудеться у випадку...?», « Чи можна замінити...?», «Які умови необхідні для здійснення...?», «Як необхідно змінити послідовність операцій, щоб...?», «Чому потрібно зробити саме так, а не інакше...?» [167].

Застосування проблемного навчання можливе на всіх етапах занять підчас практики будь-якого типу, однак при цьому потрібно керівникові перед підготовкою до занять проаналізувати зміст навчального матеріалу в такій послідовності [167]:

- «конкретизувати знання й уміння студентів за темою заняття;
- виділити основні поняття і трудові прийоми, які повинні бути вивчені, рівень їх засвоєння;
- встановити рівень новизни та складності навчального матеріалу;
- виявити логіку викладання навчального матеріалу і суперечливі факти інформації, на основі яких може бути створена проблемна ситуація;
- визначити вид представлення проблеми: проблемне питання, завдання, задача;
- розробити прийоми роботи в процесі вирішення проблемної ситуації: характер викладення навчального матеріалу (проблемний виклад, евристична бесіда, дискусія тощо), постановка наведених запитань; особливості демонстрації трудових прийомів і операцій;
- підготувати засоби навчання і дидактичне забезпечення заняття (схеми, креслення, картки-завдання тощо)».

Роль керівника практики в процесі реалізації проблемного навчання на заняттях змінюється: «він не просто повідомляє навчальну інформацію і демонструє трудові прийоми й операції, які потрібно відтворити, але й

сприяє розвитку мислення і самостійної пошукової діяльності студентів» [203, с.16].

Керівник практики повинен надати можливість студентам створити проблемні ситуації, вказуючи на завдання. Відпрацьовуючи проблемні ситуації, студенти потребують попередніх знань, практичних умінь та вміння виконувати алгоритм збору, первинної обробки, аналізу довідкових матеріалів; визначення достовірності інформації.

Особливості використання проблемних ситуацій полягають в доцільності правильно відбирати реальні сюжети з практики та досвіду студентів. Тому о, ефективність використання проблемних виробничих ситуацій можлива за умов, коли:

- опис ситуації відповідає змісту та методиці теми;
- чітко і ясно сформульований; відтворює правдивий перебіг процесів та явищ, які мають місце в професійній діяльності;
- викликає пізнавальну потребу та спонукає студентів до інтелектуальної діяльності;
- враховує рівень знань та можливості студентів, що включають творчі здібності і життєвий досвід;
- не містить коментарів викладача, його емоційного ставлення до ситуації, а лише деякі вказівки необхідні для прийняття рішення.

Погоджуємося з вченим Л. Козак, що «методика проведення аналізу проблемних ситуацій включає в себе три етапи (уведення в проблему, що вивчається; презентація професійної ситуації; вивчення ситуації та підготовка рішення), а аналіз помилок, допущених студентами при вирішенні проблемних виробничих ситуацій під час уроку, знижує вірогідність їх повторення у практичній діяльності» [123, с.73].

Ефективне використання проблемних ситуацій дає керівникові можливість розвивати здатність студентів робити аналіз своєї роботи,

визначати помилки та знаходити способи їх усунення, заохочуючи студентів до творчого, раціоналізаторського підходу виконання завдань, привчати до автоматичного застосування технологічної документації.

Технологія проблемного навчання, тобто створення проблемних ситуацій, що відображають практичну діяльність майбутнього менеджера СКД для індустрії гостинності, моделюють низку завдань [167]:

- «допомагають усвідомити майбутньому фахівцю себе як суб'єкта професійної діяльності;
- сприяють формуванню здатності застосовувати досвід у типових ситуаціях, передбачати проблеми в нетипових і нестандартних ситуаціях, що виникатимуть у реальній практичній діяльності;
- дозволяють оптимізувати процес формування навичок професійного спілкування; розкривають творчий потенціал студента;
- сприяють розвитку особистісних професійно-значущих якостей;
- дозволяють наблизити теоретичні знання до реальної професійної діяльності майбутнього менеджера СКД»».

Отже практична підготовка в симбіозі з використанням технології проблемного навчання сприяє підвищенню активності і зацікавленості майбутніх менеджерів СКД, формуванню їх творчого і логічного мислення, професійної компетентності, збільшенню продуктивності праці, спроможності розв'язувати проблемні виробничі завдання, вмінню працювати в колективі.

5.3. Особливості практичної підготовки менеджерів соціокультурної діяльності

Процес формування і розвитку професійно-управлінської спрямованості менеджерів соціокультурної діяльності здійснюється безперервно протягом усього життєвого циклу професійної діяльності. Професійна спрямованість незалежно від характеру професії не має остаточних меж у своїй завершеності. Специфічність умов праці і сфери діяльності менеджерів соціокультурної сфери формує особливий психологічний склад особистості представників цієї професії, погляди і уявлення яких багато в чому розвиваються завдяки отриманому досвіду, сприйняттю, очікуванням, прогнозами і перспективі.

Професійна та практична спрямованість майбутньої професії пов'язує людину не тільки з професією, а й з цілим світом. У структурі цього процесу важливу роль відіграють смисли і значення, конкретні ситуації і отриманий досвід. Професійна спрямованість як суб'єктивний стан особистості може бути змінена відповідно до виникаючих потреб, завдань фахівця, його цілей, ціннісними уявленнями під впливом професійної діяльності.

Відправною точкою реалізації професійної спрямованості менеджера соціокультурної діяльності є професійно-управлінський процес в соціально-культурній сфері, де фахівець може реалізувати себе як особистість, виявляючи свої професійні якості як доказ своєї професійно спрямованої спроможності.

Інноваційні підходи до практичної підготовки майбутніх менеджерів широко представлені у роботах Ю. Васильєва, Г. Габдулліна, В. Кричевського, Ю. Конаржевського, М. Поташника, В. Маслова, Р. Шакурова. Наукові дослідження присвячені проблемі підготовленості керівника, зокрема менеджера соціокультурної сфери до управлінської діяльності представлені в роботах В. Бондаря, Т. Бурлаєнко, Л. Даниленко,

Г. Дмитренко, О. Дубініної, Л. Калініної, В. Маслова, В. Олійника, Т. Сорочан. Такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як Н. Бахмат, Н. Бібік, В. Байденко, І. Зязюн, Н. Кузьміна, І. Колеснікова, М. Лук'янова, А.Маркова, О. Овчарук, Є. Рогов, В. Сластьонін, В. Сериков, О. Савченко, М. Степко, Л. Хоружа займалися питаннями формування професійної компетентності майбутніх менеджерів. Аналіз праць з проблеми компетентності (Н. Бахмат, А. Бронська, Т. Бурлаєнко, Т. Гайворонська, О. Дубініна, І. Зязюн, М. Євтух, А. Маркова, В. Куніцина, Є. Табакова) дозволяє нам розглядати практичну підготовку менеджерів соціокультурної діяльності як якість особистості, її установки, професійні, педагогічні й психологічні знання і уміння [78].

Розвиток ринкових відносин в соціально-культурній діяльності багато в чому змінило місію, цілі і завдання її функціонування, оновило методи і принципи управління. динамічні процеси поділу праці, які проявляються в оновленні соціальних функцій, ролей і статусів сучасних фахівців, поглибили їх спеціалізацію в самих різних напрямках соціокультурної діяльності: управлінської, інтелектуальної, художньої, культурно-творчої, дозвільної, комунікативної та ін. Тенденція поглиблення специфіки різних напрямів діяльності сьогодні об'єктивно стала важливим фактором загального соціокультурного прогресу.

У соціокультурної діяльності в процесі поділу праці ключове значення має культура, освіта, культура дозвілля, соціальна педагогіка тощо. Іншими словами, це ті напрямки діяльності, які найближче стоять до людини, його духовному, моральному, художньому розвитку, його соціальному здоров'ю і соціальний захист.

Культура – це породження колективної життєдіяльності людей, а її практичними творцями і виконавцями виступають окремі особистості. Традиційно кожен індивід виступає по відношенню до культури одночасно в декількох іпостасях: як «продукт» культури, введений в її норми і цінності,

навчений технологіям діяльності, етики взаємовідносин з іншими людьми в процесі своєї інкультурації та соціалізації, здійснюваних в ході дитячого виховання, при отриманні загальної і спеціальної освіти, в процесі контактів з соціальним оточенням.

Інкультурація – процес входження індивіда в культуру, оволодіння етнокультурним досвідом. Основний зміст інкультурації полягає в засвоєнні особливостей мислення й дій, моделей поведінки, які становлять культуру [261]. В Оксфордській енциклопедії соціалізація трактується як складний процес засвоєння індивідом системи знань, норм і цінностей, що дозволяють йому функціонувати в суспільстві [78, с. 270].

Важливим науковим доробком Т. Кисельової та Ю. Красильникова є узагальнення семантичної суті та функціональної значущості соціокультурної діяльності, яка характеризується як певна система ідей і уявлень, що відображає цілі і функції державної соціальної політики в галузі культури і дозвілля, яка визначає шляхи, методи і засоби їх реалізації в умовах розгорнулися в країні процесів реформування в соціально-економічному та суспільному житті [60].

Отже, в структурі соціокультурної діяльності органічно представлені наука, освіта і практика. Предметне поле цієї науки має насичену передісторію, пов'язану з культурно-просвітницькою роботою, і нові тенденції, спрямовані на наукові, освітні та практичні види діяльності: культурно-дозвільної діяльності, соціальна педагогіка, соціологія культури, прикладна культурологія та ін.

Саме поняття «соціокультурна діяльність», в силу широкого спектру проблем, не має однозначного тлумачення, але кожне з існуючих понять збагачує новими гранями і аспектами цей багатоаспектний феномен, подібно багатозначного тлумачення поняття «культура».

Соціокультурну діяльність можна розглядати в двох планах:

– в широкому розумінні – як спосіб буття людини, як систему успадкованого досвіду, як матеріальну і духовну середовище, яке сприятиме формуванню та піднесенню людини;

– у вузькому розумінні – як конкретну форму життя людей, що включає збереження та використання культурно-історичної спадщини (музейна, бібліотечна, архівна справа, національні і місцеві традиції), художню освіту, творчість, організацію дозвілля і розваг, аматорство, етнографію, ремесла, а також забезпечує форму (управління, економіку, інформатику, підготовку і перепідготовку фахівців) і формування їх професійної спрямованості як об'єктів і суб'єктів соціокультурної діяльності.

Етимологія поняття «соціокультурна діяльність» із самого початку передбачає діяльнісний характер процесів, які протікають в цій сфері, в яких розвивається професійна спрямованість. Структурно ця діяльність, за оцінками вчених [60], протікає в трьох основних напрямках:

– економічному, де переважне місце в характеристиці соціокультурної діяльності займають такі категорії, як госпрозрахунок і рентабельність, витрати і освоєння капіталовкладень, ефективність, самоокупність, матеріальна забезпеченість;

– гуманітарному, що охоплює широкий спектр змісту і сучасних технологій соціокультурної діяльності, який включає цілий блок початкових понять соціальної роботи, дозвілля, соціокультурної сфери, соціального призначення, принципів і функцій, приватних і галузевих методик, вітчизняного і зарубіжного досвіду;

– організаційно-управлінському, де основу змістоутворюючих структур складають поняття менеджменту в соціокультурній сфері, централізації і децентралізації, демократизму і самоврядування, контролю і

звітності, соціально-культурного діагностування, прогнозування і проектування.

Спільною особливістю об'єктів діяльності менеджера в соціокультурній сфері, є високий рівень системності цих об'єктів. Іншими словами, об'єкт діяльності менеджера – це цілісна складна відкрита система, в якій пізнавальна діяльність менеджера може і повинна охоплювати як всю систему (об'єкт) в цілому, так і її окремі елементи (окремі сторони об'єкта – колективи, установи та організації).

При цьому професійно спрямована діяльність менеджера повинна враховувати максимум системних зв'язків об'єкта, як внутрішньосистемних, так і з іншими об'єктами (системами). У цьому, на наш погляд, полягає одна з характерних властивостей практично спрямованої діяльності менеджера в соціокультурній сфері.

Згідно з основною ідеєю теорії систем, цілісна соціокультурна система складається з безлічі елементів, які з'єднані різними взаємозв'язками. Вона являє собою узагальнений, сумарний результат стану багатьох соціальних і культурних компонентів, таких як кінцеві елементи (активна і масова культуротворча діяльність людей); взаємозв'язку елементів (соціокультурні зв'язки, міжособистісні відносини, культурні обміни, взаємодії, спілкування і тощо); функції елементів системи як цілого (необхідність певних культурно нормативних дій для збереження культури); кордону (розширення можливостей для включення людей в культурні процеси); підсистеми (чисельність колективів самодіяльної творчості, аматорських об'єднань та клубів за інтересами та інших клубних формувань); оточення (створення умов для культурної діяльності, взаємодії з сусідніми соціокультурними системами) [151, с. 47].

Виходячи з цього можна зробити висновок про те, що саме специфіка об'єкта діяльності визначає і зміст предметно практичної діяльності

менеджера соціокультурної діяльності, і характер реалізації його професійної спрямованості.

Широкий профіль практично спрямованих прагнень менеджера соціокультурної діяльності реалізується на рівні засвоєння видів діяльності, характерних для всього циклу взаємодії його з об'єктом-системою. Менеджер як фахівець з високим типом орієнтування в своїй професійно спрямованій діяльності не відчуває великих труднощів перенесення (в разі необхідності) основних видів діяльності на інші предметні області, раніше йому маловідомі [320].

Широкий спектр професійно спрямованих інтересів менеджера соціокультурної діяльності, між тим, не означає розмитості його кваліфікації, здатності і готовності рішення достатньо вузького і конкретного типу завдань без додаткової адаптації.

Реалізація професійної спрямованості менеджера соціокультурної діяльності забезпечується, на наш погляд, оптимальним співвідношенням загальних і конкретних типів розв'язуваних професійних завдань, рівнем стійкості професійної та практичної спрямованості, сформованої закладом вищої освіти (ЗВО), відповідно до поставлених замовником (державою, установами та організаціями) цілями, а також характерними для ЗВО культури і мистецтв традиціями фундаментального професійної освіти.

Об'єднуючою ідеєю в усіх напрямках знання з менеджменту соціокультурної діяльності є пошуки шляхів духовного і практичного вдосконалення життєвого існування кожного окремого індивіда, виходячи із унікальності його індивідуальної ситуації і загальних закономірностей людського буття. Відсутність достатнього рівня оволодіння здобувачами вищої освіти фундаментальними знаннями в майбутньому перешкоджатиме способу отримання інформації та практичних знань, необхідних для формування професійних навичок.

Це проявляється в обмежено вузькому словнику професійної термінології. На наш погляд, систематичне використання інноваційних підходів в освітньому процесі здатне заповнити всі зазначені прогалини, орієнтовані на реалізацію практичної та соціальної значимості обраної професії менеджера соціокультурної діяльності [320].

Провідними теоретичними засадами професійних компетенцій фахівців у цій галузі є культурологічні знання. При цьому знання основних тверджень теорії та історії культури або культурології складають лише загальну поінформованість. Така поінформованість є необхідною складовою будь-якої соціально-гуманітарної освіти. Але для формування добре підготовленого фахівця галузі менеджменту соціокультурної діяльності такої загальної поінформованості недостатньо. Загальну поінформованість не можна вважати професійною компетентністю, якщо її не можна безпосередньо використати у фаховій практичній діяльності.

Метою практичної підготовки менеджерів соціокультурної діяльності є засвоєння достатнього обсягу наукових уявлень для професійної праці у сфері організації соціокультурної діяльності. Цією метою визначені основні завдання їх практичної підготовки: формування уявлень здобувачів вищої освіти про соціокультурну діяльність та менеджмент як сукупність різноманітних видів професійної праці; усвідомлення здобувачами вищої освіти сфери соціокультурної діяльності та менеджменту у сучасному суспільстві як сукупності галузей організованого за законами економіки виробництва; закріплення у майбутніх фахівців зазначеної спеціальності розуміння сутності соціокультурного виробництва у сучасному суспільстві як про сферу бізнесу; засвоєння майбутніми фахівцями уявлень про вихідні кроки технології самостійного утворення власного робочого місця у сфері менеджменту соціокультурної діяльності; вивчення здобувачами вищої освіти цієї спеціальності історичних та сучасних технологій менеджменту соціокультурної діяльності крізь призму їх авторської належності та

індивідуально розроблених та апробованих засобів ринкової реалізації соціокультурної продукції.

Визначення мети та завдань практичної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності є підґрунтям для формулювання *сміслових концепцій*, у відповідності з якими розкривається зміст основних дисциплін фахового циклу. Такими смисловими концепціями є політичні, правові, соціальні, економічні вимоги, якими обумовлено утворення та розвиток нового напрямку вищої освіти, забезпечення сталого розвитку людства у планетарному масштабі, у 2015 р. проголошений ООН і відомий як «Глобальні цілі сталого розвитку» або «Програма 2030».

Розвиток професійних компетенцій фахівців соціокультурної діяльності в українських ЗВО у своїх світоглядно-ідеологічних засадах та технологічних компонентах зобов'язаний віддзеркалювати поклики сталого розвитку. Продуктивною смисловою концепцією у формуванні майбутніх фахівців соціокультурної діяльності є сучасна вимога віддзеркалювання ризиків в існуванні людства та розбудови стратегій їх обмеження. Ризикологічний підхід органічно пов'язаний з вимогою забезпечення сталого розвитку.

Реалії вітчизняної системи вищої освіти також демонструють сьогодні відсутність масштабної та системної роботи у напрямку інституційного та методичного забезпечення такого оперативного реагування, включаючи як роботу по формуванню професійних стандартів з чітким баченням необхідних компетентностей менеджера соціокультурної діяльності, так і впорядкування принципів та алгоритму вивчення соціокультурних потреб різних категорій населення, що має бути основою розроблення якісних освітніх програм [314, с. 23].

Одним з ефективних механізмів вирішення зазначених завдань є впровадження *дуальної моделі освіти*, яка здатна забезпечити набуття

фахівцями у сфері менеджменту соціокультурної діяльності необхідних теоретичних знань та практичних компетентностей.

Досвід підготовки фахівців у провідних країнах Європи, зокрема, Німеччини, яку побудовано за дуальною формою освіти, вже засвідчив, що така організація освітнього процесу є найбільш ефективною у сучасних умовах, особливо для тих спеціальностей, які вимагають глибоких теоретичних знань, мобільності, комунікативних навичок та вміння вирішувати складні проблеми.

Особливостями дуальної форми здобуття освіти є збільшення обсягу навчання безпосередньо на базах практики, на робочому місці (орієнтовно до 40% загального обсягу освітньої програми).

Дуальні підходи у підготовці фахівців з менеджменту соціокультурної діяльності реалізуються сьогодні через: практико-орієнтований зміст навчального плану спеціальності; забезпечення наскрізної практичної складової (робота в організаціях і установах соціальної та соціокультурної сфер); залучення фахівців-практиків для проведення занять; забезпечення гнучкого розкладу для можливості проведення занять на базі підприємств, установ, громадських організацій; активні форми навчальної роботи, лекції, практичні заняття в малих підгрупах, тренінги, кейс- і проектні методи; самостійне навчання з консультаційною підтримкою викладача; формування навичок проектної діяльності та впровадження проектних технологій; активне використання інформаційних технологій для пошуку та обробки інформації, мобільних комунікацій та роботи у віртуальному просторі.

При цьому важливо зазначити, що ефективність системи дуального навчання у забезпечується шляхом послідовної і системної реалізації вказаних базових підходів та принципів і спільної відповідальності всіх учасників цього процесу – викладачів, роботодавців та самих студентів, без

мотивованої та активної роботи яких жоден позитивний результат неможливий.

У цьому контексті важливо підкреслити значимість високого рівня відповідальності здобувачів вищої освіти, які навчаються за дуальною моделлю освіти. При цьому така відповідальність є значимою як з погляду більш високих вимог до рівня організованості та дисциплінованості студентів, які вже на цьому етапі вчать розуміти особливості кожної конкретної організації, поважати її традиції, цінувати час і зусилля майбутніх колег, так і з погляду формування професійних компетентностей майбутніх менеджерів, які мають у своїй діяльності втілювати зазначені якості [314, с. 25].

В сучасних методологічних розробках з менеджменту вищої школи традиційна категорія особистісної орієнтації у навчально-виховній діяльності розкривається і переосмислюється як вимога студентоорієнтованого освітнього процесу. Принципи запровадження особистісно-орієнтованого підходу у навчанні багаторазово розкривалися вітчизняними і зарубіжними дослідниками – педагогами та психологами. Багаторазово відбувалася імплікація цього підходу в технологіях навчальної та виховної роботи у школі [66; 50].

Достатньо доведені такі переваги особистісно-орієнтованих технологій освіти, як сприяння саморозвитку індивідуума, його успішної соціалізації, самозахисту, самовихованню, самобутності. Ці технології забезпечують не тільки звичайну задовільну адаптацію особи до соціального середовища, але і її продуктивну інтеграцію до соціуму. У сфері вищої освіти актуальність поглиблення особистісно орієнтованого підходу ще більш зростає. Врахування рівню та перспектив розвитку особистості студента, її потреб, здібностей та намагань має особливе значення на першому курсі навчання, поки відбувається перехід від шкільних умов до нового освітнього середовища.

Умовами інтеграції в соціум є оволодіння механізмами соціальної комунікації, світоглядними орієнтаціями, алгоритмами спільної активної діяльності. Успішно інтегрований індивідуум перетворюється на соціально активну особистість, усвідомлює ресурси індивідуальної та групової свободи, перспективи реалізації власних креативних потенцій, соціальні потреби і вимоги щодо особистої та спільної активності. Засобами особистісно-орієнтованих технологій забезпечується культурна самоідентифікація.

Таким чином, можна стверджувати, що використання інноваційних підходів до практичної підготовки менеджерів соціокультурної сфери є важливою складовою менеджменту освіти. З огляду на вищокреслене, базовим компонентом практичної підготовки менеджера соціокультурної діяльності є використання основних інноваційних підходів, серед яких ми виокремлюємо: ризикологічний, дуальний та особистісно-орієнтований підходи.

Подальші перспективи дослідження пов'язані з розробкою функцій менеджерів соціокультурної діяльності та формування стандартизованих моделей компетентностей майбутніх менеджерів соціокультурної сфери.

5.4. Практикум як інструмент професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що розробкою теоретичних основ засобів навчання займалися В. Биков [202], В. Лапінський, А. Гуржій [202], та інші, створення підручника як засобу освітнього процесу присвячені праці М. Жалдак [202], Л. Карташова [202], методичні аспекти використання робочих зошитів розглянули вчені С. Кононенко [301], А. Лікарчук [154], О. Чінчой [301]. Але, враховуючи значний внесок вчених щодо вивчення проблеми створення друкованих засобів навчання, актуальною є проблема в розробці та використанні

практикумів для самостійних робіт студентів у ЗВО. Зазначені друковані засоби навчання привертають увагу лише окремих освітян, які усвідомлюють цю проблему, шукають нетрадиційні методи і засоби організації освітнього процесу.

Особливість професійної підготовки менеджерів СКД полягає в формуванні професійної компетентності майбутнього фахівця, від якої буде залежати результативність професійної діяльності. Знання в індустрії гостинності одночасно є синтезом різноманітних галузей знань, який відбивається на процесі навчання майбутніх менеджерів СКД.

Провідною і найбільш складною стороною професійної готовності майбутніх менеджерів СКД є «психологічна – готовність його психіки, що забезпечує успішну професійну діяльність фахівця. Тобто ступінь підготовленості і настроєності психіки, духовних сил фахівця на вирішення професійних завдань, виконання своїх функціональних обов'язків» [259, с. 458-460].

Успіх та впевненість майбутнього менеджера СКД в індустрії гостинності залежить від професійної підготовки та творчого потенціалу, а особливо, «вміння швидко адаптуватися у ситуаціях сьогодення, які викликані необхідними змінами у виробництві. Сучасний менеджер СКД в індустрії гостинності повинен поєднувати професійну мобільність зі знаннями основ наук, відповідально і творчо ставитись до роботи. Сьогодні основна увага в підготовці майбутніх фахівців акцентується на тому, що навчальний процес у ЗВО повинен будуватися таким чином, щоб учні оволодівали професійними навиками, закріплювали знання й уміння, перетворювали їх на інструмент практичної дії» [154, с. 153].

За даними вчених, «під час теоретичного курсу студент засвоює всього лиш 5% матеріалу, роботи з відео-аудіоматеріалами – 20%, під час демонстрації – 30%, під час дискусії – 50%, під час практики – 75%, а коли студент навчає інших чи відразу застосовує знання – 90%» [211, с. 9]. Як

бачимо, відносно практичних робіт – засвоєння матеріалу 75%, а якщо поставити за мету будувати матеріал так, щоб студент був активним учасником виконання завдань, то ефективність засвоєння матеріалу зростає до 90 %.

У порівнянні з іншими видами аудиторних навчальних робіт переваги практичних занять полягають у інтегруванні теоретичних знань, формуванні практичних навичок і умінь студентів в одному освітньому середовищі. «За дидактичними цілями одним із практичних методів є практичні роботи завдання яких: забезпечити застосування теоретичних знань студентами на практиці, у ситуаціях, наближених до життєвих. Вони передбачають безпосереднє використання знань студентів у суспільно корисній праці» [118, с. 43].

Практичні заняття дозволяють також враховувати швидкий розвиток сучасної техніки і технології», що особливо важливо для професійної діяльності в індустрії гостинності. Потрібно відзначити, що лабораторні і практичні заняття у ЗВО в «чистому» вигляді застосовуються не часто. У навчальні програми вони включені як лабораторні та практичні роботи [8, с. 74].

Однак, багато студентів не вміють застосовувати набуті знання в реальному житті. Тому системне використання в освітньому процесі практичних робіт дає змогу подолати цю перешкоду, навчити студентів самостійно здобути знання застосовувати в практичній діяльності.

Різного виду прктикуми допомагають самостійно майбутньому менеджерів СКД пізнати свої особисті якості та індивідуальні особливості за допомогою різних тестів і вправ, будувати імідж залежно від їх типу особистості, навчитися різним методам психологічного дослідження, набути навичок психологічного впливу на споживачів, надати психологічну підтримку людині в кризовій ситуації та стресовому стані.

Привертаємо увагу, що «практична робота проводиться відповідно до навчальної програми і її виконання є обов'язковим. Завданням практичних робіт є розкриття дидактичного принципу зв'язку теорії із практикою, розвитку пізнавальних здібностей та самостійності студентів, формування в них умінь і навичок, необхідних для майбутнього життя та самоосвіти» [173].

Психологія загальна є однією з нормативних і обов'язкових для підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності. Психологія загальна визначає роль індивіда в соціальній групі, суспільстві, світі в цілому, сприяє пошукові життєвого сенсу. Психологія в системі наук виступає як джерело пояснення їх формування та розвитку.

Курс будується на діяльнісному підході, що сформувався у вітчизняній науці, і складається з окремих модулів, кожен з яких передбачає:

- по-перше, опис теоретичних вимог, що необхідні для осмислення певного психічного явища;
- по-друге, відображення основних його змістових і структурних характеристик;
- по-третє, розкриття особливостей розвитку і формування, а також використання різних методів для дослідження психічних явищ.

Метою даного курсу є формування в студентів загальних основ психологічних знань, необхідних для більш глибокого розуміння і кращого засвоєння спеціальних розділів психології, пов'язаних із соціокультурною або педагогічною діяльністю. Формування у студентів стійкого інтересу до психологічної науки та психологічного пізнання, його специфіку, рівні, методи; природу і сутність психіки, свідомість та несвідоме; основні психічні функції та їх фізіологічні механізми; місце психології в системі наук; основні тенденції розвитку сучасної психології; основні категорії і

принципи загальної психології; вітчизняні та зарубіжні теорії і концепції психічної діяльності людини.

Начальна дисципліна «Психологія управління в соціокультурній сфері» для студентів за напрямом підготовки 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» освітнього ступеню магістр, відповідно включає практичні роботи, без яких неможливе ефективне засвоєння тем теоретичного матеріалу (Додаток Б) (табл.5.4).

Таблиця 5.4

III. Тематичний план

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 3 кредити ECTS, 90 години.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин												
	денна форма					Заочна і вечірня форма							
	усього	у тому числі				усього	у тому числі						
		л	п/с	лаб	інд		с.р.	л	п/с	лаб	інд	с.р.	
Модуль 1													
Змістовий модуль 1. Загальні засади психології управління в соціокультурній діяльності. Особистість в психології управління													
Тема 1. Психологія управління як галузь психологічного знання	12	2	2			8	12		1	1			11
Тема 2. Психологія особистості працівника	14	2	2			10	14						13
Тема 3. Психологія стилів та типів керівництва	14	2	2			10	14	1	1				12

Разом за змістовим модулем 1	40	6	6			28	40	2	2			36
Змістовий модуль 2. Соціально-психологічні аспекти управління. Психологія управління людськими ресурсами												
Тема 4. Психологічна структура та професіоналізм управлінської діяльності	12	2	2			9	11	1	1			10
Тема 5. Психологія ділового спілкування	12		2			9	12		1			10

Продовження Таблиці 5.4

Тема 6. Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання	14	2	2			10	13	1	1			12
Тема 7. Психологія управління людськими ресурсами	12	2	2			8	14		1			12
Разом за змістовим модулем 2	50	6	8			34	50	2	4			44
Усього годин	90	12	14			64	90	4	6			80

Завдання практичних робіт з навчальної дисципліни «Психологія управління в соціокультурній сфері» – ознайомити студентів з основними методами і методиками діагностики психічних явищ в соціокультурному середовищі, а також виробити вміння проводити нескладні діагностичні

дослідження в майбутніх професійній діяльності, їх обробляти результати й інтерпретувати.

Структура практичних робіт: «включає тему, назву діагностичної методики, її мету, необхідне обладнання, порядок виконання роботи, метод обробки та інтерпретації результатів і висновки. Зміст передбачає різні методи дослідження (проективний тест, анкетування, опитувальники, експериментальні завдання, тестові завдання та інші) з використанням різних методів обробки результатів (кількісний і якісний аналіз).

Діагностичні методики запропоновані під час занять підібрано та описано так, щоб учні могли виконувати їх самостійно. Виняток становлять методики проведення тренінгу, що вимагають керування з боку викладача. Завданням тренінгів є досягнення загальних та індивідуальних цілей учасників в рамках теми. Практичні роботи слід виконувати поступово, у процесі вивчення теоретичного матеріалу, тому що вони ілюструють досліджувані психічні явища і допомагають краще засвоювати матеріал. Результати досліджень можуть бути використані при написанні рефератів» [172, с. 6] і під час модульного оцінювання.

У рамках проведення практичних робіт використовуємо різні види організації взаємодії учасників: студентів в навчальних групах, мікрогрупах, окремих студентів, між студентом та викладачем. «Під час проведення практичних робіт даного предмету використовуємо такі форми навчання: індивідуальну (взаємодію викладача з одним студентом); групову (студенти працюють у групах); фронтальну (передбачає роботу викладача одразу з усією групою в єдиному темпі з загальним завданням); колективну (студенти групи розглядаються як цілісний колектив зі своїми лідерами й особливостями взаємодії); парну (взаємодія відбувається між двома студентами» [118, с. 52], які можуть обговорювати завдання, здійснювати взаємонавчання або взаємоконтроль).

Процес організації та проведення практичних робіт акцентує увагу викладача на таких аспектах: «змістовність практичних робіт; підготовлених, спеціально обладнаних навчальних лабораторій із використанням інформаційних технологій, пристосованих до умов освітнього процесу (комп'ютери, проектор, макети, таблиці тощо); відповідність технологіям сучасного виробництва» [173]; забезпечення самостійності студентів під час виконання робіт; дотримання правил техніки безпеки. По можливості практичну роботу доцільно проводити безпосередню на виробництві, в умовах реального професійного середовища (в готелі, туристичній фірмі тощо).

Важливість ефективності і продуктивності проведення практичних робіт сприяло і організувало розробленню практикуму з дисципліни для практичних та самостійних робіт з дисципліни «Психологія управління в соціокультурній сфері», який є ефективним вербальним засобом навчання, при створенні якого ми враховували концептуальні положення психології і педагогіки щодо індивідуальних особливостей сприйняття і засвоєння навчального матеріалу майбутніми менеджерами СКД.

Оскільки практикум входить до складу навчально-методичного комплексу, «то технологію їх створення ми розглядаємо, виходячи із загальноприйнятого тлумачення поняття «технології» як наукового опису способу виробництва. Отже, технологію створення практикуму ми розглядаємо як процес добору, систематизації, узагальнення дидактичних матеріалів» [173].

Складовими технології створення практикуму є: визначення місця і ролі практикуму в освітньому процесі з дисципліни; створення опорних схем-конспектів як форми узагальнення і систематизації знань; розроблення проблемних завдань, що сприяють розвитку творчих здібностей студентів; конструювання алгоритмів виконання окремих завдань; передбачення форм контролю та їх змістового забезпечення; відбір ілюстративного матеріалу,

науково-популярної інформації, кросвордів, виконання дидактичних ігор як засобу стимулювання пізнавального інтересу студентів до предмету.

Важливим аспектом створення практикуму, «на нашу думку, є чіткість і послідовність змістового наповнення їх навчально-інформаційного блоку. До змістового наповнення практикуму відносимо: апарат організації оволодіння новими знаннями, апарат організації засвоєння знань, апарат організації контролю знань» [154, с. 14].

За формою викладу практикуму має бути компактним, лаконічним, містити матеріал високого ступеня узагальнення і, разом з тим, конкретним, містити в собі необхідний і достатній обсяг фактичного матеріалу. Матеріал практикуму повинен мати наукову основу, відображати виклад істинної науки, і, разом з тим, бути доступним для студентів, враховувати їх інтереси, особливості їх психічних процесів – сприймання, мислення, пам'яті, стимулювати потребу, волю і відповідальність учасників освітнього процесу в пізнанні.

При створенні даного практикуму для практичних та самостійних робіт завданнями були поставлені задачі систематизувати та урізноманітнити дидактичні форми і методи освітнього процесу та здійснювати їх в єдності з методами пізнання.

Завдання на закріплення, узагальнення і систематизацію знань та умінь становлять основу текстового компонента практикуму. Даний практикум для практичних і самостійних робіт буде перспективним засобом навчання, якщо буде містити різнопланові та різнорівневі завдання, і відрізнятися популярністю, цікавістю, проблемністю. Важливий вибір ілюстративного та фото матеріалу для розроблення проблемних завдань, підбір науково-популярної інформації, що сприяють розвитку творчих здібностей майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності.

Практикум «Психологія управління в соціокультурній сфері» відрізняється відсутністю великого текстового навчального матеріалу;

наявністю значної кількості різноманітних практичних завдань, глосарія; тренувальних вправ, творчих завдань (створення ребусів, кросвордів та проектів); задач проблемно-пошукового характеру; інструкції до виконання робіт.

Перевага використання практичних робіт полягає в інтеграції теоретичних знань з практичними вміннями і навичками студентів в єдиному процесі діяльності професійного характеру.

Практикум забезпечує формування психологічної готовності майбутніх менеджерів СКД до професійної діяльності: сприяє створенню позитивної мотивації, підвищенню якості його знань, рівня професійної діяльності, пізнавальної активності; формує риси особистості (переконавання, професійні здібності, інтереси, професійну пам'ять, мислення, увагу, спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал особистості); розвиває вміння аналізувати матеріали із джерел засобів професійної та масової інформації; дозволяє реалізовувати наукові дослідження.



В умовах інтернаціоналізації і глобалізації індустрії гостинності, зростання туристських потоків виникає потреба у висококваліфікованих менеджерах, що володіють культурними і національними знаннями та вміннями, що надає доступ на зовнішні ринки, співпраці із зарубіжними партнерами. У зв'язку з інтернаціональністю колективу, сектор управління персоналом закладів індустрії гостинності потребує оновлення концепції системи управління.

Ефективність діяльності закладів індустрії гостинності безпосередньо залежить від ефективності управління персоналом з різними культурними відмінностями. При неправильному управлінні таким

персоналом в бізнесі виникають крос-культурні проблеми, які визначаються мовою, релігією, політикою і правом, географією, мистецтвом, освітою, технологією та іншими життєвими цінностями.

Вивченням поведінки людей, що представляють різні культури і працюють разом в одній організаційному середовищі, займається крос-культурний менеджмент.

Тому необхідністю в процесі формування майбутніх управлінців індустрії гостинності в процесі професійної підготовки враховувати, що на культурну розмаїтість поведінки майбутніх фахівців впливають цінності й ставлення – основи культурної орієнтації суспільства, яка відображає складну взаємодію цінностей, взаємин і стилів поведінки його членів.

Формування крос-культурних комунікацій сприяє: створенню основи для професійної мобільності менеджерів СКД; збільшенню комунікативної самореалізації і толерантності для успішного управління бізнесом в різних умовах світових культур; умінню визначати причини міжкультурних конфліктів і запобігати їх у цілях підвищення ефективного управління в умовах постійних змін в світовій економіці.

Докорінна перебудова нашого суспільства на основі принципово нових економічних, соціальних і політичних факторів ставить підвищені вимоги до підготовки управлінських кадрів їх конкурентоспроможності і професійної майстерності.

На сучасному ринку праці в індустрії гостинності майбутні менеджери поряд загальними компетентностями є особливо цінними професійні компоненти професійної компетентності, як необхідний творчий потенціал для саморозвитку та постійного вдосконалювання професійного росту.





ВИСНОВКИ

Для України проблема вдосконалення системи підготовки фахівців соціокультурної діяльності має особливе значення у зв'язку з тим, що розвиток індустрії гостинності, як це зазначається в державних документах останнього часу, визнано пріоритетною справою держави і суспільства, що зазначено в Стратегії сталого розвитку «Україна–2020» [88]. Підвищення ефективності функціонування індустрії гостинності потребує підготовки кваліфікованих менеджерів соціокультурної діяльності.

Нині, коли Україна тримає курс на членство в ЄС розпочато шлях до демократизації й осучаснення освіти. У науковців України переважають погляди про необхідність глибокої модернізації в системі освіти. Констатовано, що сьогодні відбувається процес перетворення вищої освіти в рушійну силу розвитку людства, в один із важливих чинників розвитку цивілізації. Кожен може свідомо обирати індивідуальну освітню траєкторію у відповідності зі своїми інтересами і здібностями, що визначають його освітні потреби.

У останні роки в усіх країнах світу класичні форми організації освітнього процесу та засоби, які використовуються, переживають кризу – формується потреба в їх неперервному оновленні та оновленні їхньої сутності. Адже якість освіти і навчання в цілому і зокрема, покращується за умови використання високоякісних методичних і навчальних матеріалів. Сучасний загальноєвропейський освітній простір, до якого приєднується Україна, неодмінно вимагає постійного руху, оновлення, використання

інноваційних технологій. З розвитком навчальної техніки та комп'ютеризації освітнього процесу «технологія навчання» стала усвідомлюватися, як система засобів, методів організації та управління освітнім процесом, яка включає цілісний процес постановки цілей, постійне оновлення змісту навчання, тестування альтернативних стратегій і навчальних матеріалів.

Випереджальний розвиток освіти в Україні, спрямованої на максимальне забезпечення освітніх потреб особистості, відповідності рівня і якості підготовки студент вимогам сучасного суспільства вбачається можливим за умови найбільшої відповідності компонентів системи освіти соціальним, науковим і технологічним цілям, умовам розвитку суспільства і потребам системи освіти в цілому.

На сучасному етапі інформатизації освіти стає актуальним здійснення обміну інформаційним освітнім контентом. Використання цифрових технологій у процесі навчання створює додаткові умови і спричинює появу нових цілей та оновлення змісту освіти, дозволяє забезпечити для кожного учасника освітнього процесу формування і розвиток його власної освітньої траєкторії. Це пов'язано з появою нових, практично необмежених педагогічних можливостей для індивідуалізації і диференціації навчального процесу, для його гнучкої адаптації до індивідуальних особливостей студента. Використання ІКТ змінює характер навчальних комунікацій, посилює процесуальні та мультимедійні можливості засобів навчання, розширює простір інноваційної педагогічної діяльності тощо.

Можливості сучасних цифрових технологій і комп'ютерних телекомунікацій різко зросли і розширилися з появою глобальної мережі Інтернет та її проникненням у всі сфери діяльності людей. Із їх розвитком зростає планетарна взаємозалежність, яка виявляється практично у всіх аспектах людського буття: економічному, політичному, науковому, культурному і, що важливо, освітньому.

Водночас виникають суперечності між універсальним і локальним, зростаючою автономією і дивергенцією освіти в різних регіонах і освітніх установах, і так званою уніфікованою відкритою освітою, що використовує нові можливості, пов'язані з глобальною мережею, що стрімко розвивається, Інтернет-сайтами освітньої тематики і зростаючою доступністю інформації, поданою в електронному вигляді.

Розв'язати ці суперечності мусить сучасна освіта, що здатна гармонізувати усесвітнє і локальне, універсальне та індивідуальне, традиційне і сучасне. Одним з актуальних завдань є створення інформаційно-освітнього середовища з інноваційними освітніми системами і технологіями і відповідно розроблення нових шляхів їх реалізації.

Заходи, що спрямовані на забезпечення інформатизації освіти, задоволення освітніх інформаційних і комунікаційних потреб учасників освітнього процесу, передбачають формування та впровадження інформаційного освітнього середовища в системі професійної освіти ІТ-засобами. Тобто впровадження цифрових технологій у ЗВО, здебільшого, відбувається шляхом трансформації навчального середовища на засадах технологічності, широкого застосування ІТ як засобів навчання й об'єктів вивчення – в інформаційно-освітнє середовище.

Перспективною лінією трансформації навчального середовища стало розроблення складових відкритої освіти з інтенсивним розвитком ЦТ, що зумовлюється необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір.

Нині відбуваються глобальні зміни в галузі професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності. Основною метою професійної освіти в індустрії гостинності має стати підготовка компетентних менеджерів СКД, підготовлених до сталого професійного

росту, зорієнтованого на інтеграцію в суміжних галузях, що забезпечить їх максимальний запит особистісного потенціалу.

Гостинність є невід'ємною частиною професійної компетентності майбутнього менеджера СКД як інтегративної характеристики особистості, що поєднує в собі особисті якості, знання та навички, які забезпечують його особисту готовність до ефективної професійної діяльності.

Професійні знання та навички менеджера СКД як фахівця індустрії гостинності можуть вважатися пріоритетним критерієм для визначення його кваліфікаційного рівня. Розвиток професійних та соціально-значущих якостей залежить головним чином від психологічних особливостей та здібностей людини: безпосередньої та непрямой уваги, умінь сприймати, судити, розмовляти, спілкуватися, вчитися, працювати, а також можливість самостійно організувати все це. Тому існування професійної мотивації відіграє важливу роль у досягненні професійних навичок і здібностей.

Соціальна компетентність, як необхідна складова професійної компетентності майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності, означає володіння досвідом у соціально-професійній діяльності. Сформована соціокультурна та професійна компетентність сприятиме забезпеченню успішної діяльності майбутніх менеджерів СКД в індустрії гостинності.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова Г. М., Особливості соціалізації молоді в умовах трансформації суспільства / Г. М. Авер'янова, Н. М. Дембицька, В. В. Москаленко. – Київ: «ППП», 2005. – 307 с.
2. Активні та інтерактивні методи навчання / Укладач Кравчина О.С. – К.: ЦППО АПН України, 2003. – 32 с.
3. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : Збірник наукових праць III Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 вересня 2008 р., м. Київ) / Упорядники: М.А. Міропольська, Л.М. Капченко, А.В. Алексєєва, Н.В. Савченко та ін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2008. – 456 с. Режим доступу: <http://ipk-dszu.kiev.ua/elekt.html> Источник: <http://5fan.info/merpolrnuajgjeuys.html>
4. Алдошина М. В. Крос-культурні комунікації в галузі туризму в умовах глобалізації / М. В. Алдошина, Г. М. Брусільцева // Економіка торгівлі та послуг. – Бізнес-інформ, 2014. – № 3. – С. 197-202.
5. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підручник / А. М. Алексюк. – К. : Либідь, 1998. – 560 с.
6. Губерський Л.В., Культура. Ідеологія. Особистість : Методолого-світоглядний аналіз [Текст] : [наук. вид.] / Л. В. Губерський, В. П. Андрущенко, М. І. Михальченко ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Ін-т соціол. НАН України, Ін-т вищ. освіти АПН України. - К. : Знання України, 2012. - 578 с.
7. Андрущенко Т.В. Ціннісна палітра європейського простору освіти (український вимір) / Т.В. Андрущенко // Наук. часоп. нац. пед. ун-ту ім. М.П. Драгоманова. Серія 12, Психологічні науки. – 2016. – Вип. 4. – С. 107—113.

8. Анісімов М. В. Значення лабораторних робіт при формуванні навичок і вмінь в учнів ПТНЗ [Електронний ресурс] / М. В. Анісімов // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Сер. : Педагогічна . – 2013. – Вип. 19. – С. 74-76. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znprkr_ped_2013_19_28.pdf

9. Аракелова Г. Г. Учителям и родителям о психологии подростка: Науч.-попул. [Text] / Под ред. Г.Г. Аракелова. – М. : Высш. шк., 1990. – 304 с.

10. Бабенко О.А. Професійно-важливі якості особистості менеджера [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psi.lib.ru/statyi/sbornik/profklm.htm>, 2012.

11. Бакиров Т. С. Оптимізація процесу формування екологічної культури старшокласників : автореф. дис.. канд. пед. наук : 13.00.01 / Т. С. Бакиров. – Казань, 2006. – 26 с.

12. Бачинська Ю.П. Особисті чинники успішної діяльності конкурентоспроможного менеджера // Вісник КІБІТ. – 2008. – № 2.

13. Береза С.В. Правова культура: поняття та загальна характеристика // Держава і право. – 2005. – Вип. 28. – С. 89-94. Кушнір Н.П. Поняття та значення правової культури суспільства // Держава і право. – 2005. – Вип. 27. – С. 474-478.

14. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку: навч. посібник / І. Д. Бех. – К.: Академвидав, 2012. – 256 с.

15. Бех І. Виховання особистості: сходження до духовності / І. Бех. – Київ : Либідь, 2006. – 272 с.

16. Бех І. Особистісно зорієнтоване виховання: Наук.-метод. посібник / / І.Д. Бех. – К.: ІЗМН, 1998. – 204 с.

17. Биков В. Ю. Інформатизація загальноосвітньої і професійно-технічної школи України: концептуальні засади і пріоритетні напрями / В. Ю. Биков // Професійна освіта: педагогіка і психологія / за ред. : І. Зазюна,

Н. Ничкало, Т.Левовицького, І. Вільш. : україно-польський журнал. – Вид. IV. – Ченстохов : Вид-во Вищої Педагогічної Школи у Ченстохові, 2003. – С. 501–515.

18. Биков В. Ю. Сучасні завдання інформатизації освіти [Електронний ресурс] / В. Ю. Биков // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2010. – № 1(15). – Режим доступу : <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>.

19. Биков В.Ю. Засоби інформаційно-комунікаційних технологій єдиного інформаційного простору системи освіти України : монографія / [В.В. Лапінський, А. Ю. Пилипчук, М. П. Шишкіна та ін.]; за наук. ред. проф. В. Ю. Бикова – К. : Педагогічна думка, 2010. – 160 с.

20. Биков В.Ю. Підвищення значущості інформаційно-комунікаційних технологій в освіті України / В.Ю.Биков // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 1. – С. 28–33

21. Бицюра Ю. Формування основ економічної компетентності учнів / Ю. Бицюра // Завуч. – 2006.– № 20–21. – С. 4–5.

22. Бібик Н. М. Профільна школа: проблеми науково-методичного супроводження / Н. М. Бібик, М. І. Бурда // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського. – 2004. – № 11. – С. 66–68.

23. Білоусова Л.І. Науково-практичні аспекти створення і впровадження електронного підручника для вищої школи [Електронний ресурс] / Л.І. Білоусова, Л.Е. Гризун // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2012. – №2 (28). – Режим доступу до журналу: <http://www.journal.iitta.gov.ua>.

24. Білянін Г. І. Профілі професійної компетентності управлінського персоналу закладів освіти [електронний ресурс] / Г. І. Білянін // Народна освіта. – 2013. – № 2(20). – Режим доступу : www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=504

25. Білянin Г. І. Управлінська компетентність менеджера в системі безперервної освіти [електронний ресурс] / Г. І. Білянin // Народна освіта. – 2013. – № 3(21). – Режим доступу : www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=1508
26. Блондель Ж. Політичне лідерство. Шлях всеохоплюючому аналізу / Ж. Блондель // політологія вчора і сьогодні : пер. з англ. – М. [б. і.], 1992. – 135с.
27. Богданова Н. Проблема формування духовної культури студентської молоді сучасної України // «Донецький вісник НТШ» – т. 24. Філософія. Суспільство. Педагогіка. 2008 р.
28. Бойко Д.М., Психологічні умови формування правової культури старшокласників /Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ, 2005. – 196 с.
29. Бойко, О. П. Культура дозвілля у суспільстві ризику [Текст] : монографія / О. П. Бойко. – Суми : ДВНЗ “УАБС НБУ”, 2011. – 285 с.
30. Болотська О. А. Чинники соціальної мобільності сучасної молоді в контексті реформування системи вищої освіти / О. А. Болотська. // Науковий вісник Донбасу. – 2012. – № 4. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2012_4_24
31. Борисюк А. С. Професійна кар’єра як соціально-психологічний феномен : [етапи, типи проф. кар’єри] / А. С. Борисюк // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 4. – С. 94–101.
32. Бурлаєнко Т. І. Формування економічної компетентності менеджера – шлях до формування управлінської еліти / Т. І. Бурлаєнко // Проблеми освіти – № 80 листопад 2014 р. – С. 42-44.

33. Бурлаєнко Т.І. Формування економічної компетентності менеджера – шлях до формування управлінської еліти // Проблеми освіти. № 80 листопад 2014 р. С. 42-44.
34. Вайндорф-Сисоєва М. Е. Віртуальна освітнє середовище: категорії, характеристики, схеми, таблиці, глосарій: Навчальний посібник / М. Є. Вайндорф-Сисоєв. - М. : МГУ, 2010. - 102 с.
35. Виготський Л.С. Т 2. Педагогическая психология / Под ред. В.В.Давидова. – М.: Педагогика, 1991. – 480с., ил. – (Акад пед. наук СССР).
36. Вишневська К. Імітаційно-рольове навчання як процес підвищення комунікативної культури студентів економічної вищої школи // Педагогіка вищої та середньої школи. Зб. наук. праць. Випуск 11. – Кривий Ріг: КДПУ, 2005. – С. 211-216.
37. Вієвська М.Г. Стратегія формування управлінських компетенцій та методичні умови її реалізації / М.Г. Вієвська, Л.І. Красовська // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2009. – № 5 (13).
38. Вітковська О.І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації / Вітковська О.І. – К.: Науковий свіч, 2001. – 92 с.
39. Волкова О. Б. Психологічні особливості правової соціалізації сучасних старшокласників [Електронний ресурс] / О.Б. Волкова // Урок форум педагогічних ідей. – Режим доступу: http://osvita.ua/school/lessons_summary/psychology/37700/
40. Вольфовська Т.О. Визначення рівня сформованості інтерактивних умінь особистості на етапах соціалізації //Педагогіка і психологія. – 2003. – № 3/4. С. 141-148.
41. Волянська О.В. Соціальна психологія: Навчальний посібник / О.В. Волянська, А.М.Ніколаєвська. – Харків: ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2007. – 160 с.

42. Воробьев Г. А. Развитие социокультурной компетентности майбутніх вчителів іноземної мови / Г. А. Воробьев // Іноземні мови в школі. – 2003. – №2. – С. 30-35.
43. Вороновська Л.П. Формування професійної мобільності майбутніх фахівців комунального господарства : дис ... канд. пед. наук : спец.13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Л.П. Вороновська, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, 2016. – 267 с.
44. Вступна кампанія 2018: Міністерство освіти і науки України (посилання: Широкий конкурс). URL: <https://abit-poisk.org.ua/rate2018/global/>
45. Вульфів Б.З., Іванов В.Д. Основи педагогіки в лекціях, ситуаціях, першоджерелах : навчальний посібник / Б.З. Вульфів, В.Д. Іванов. – М., 1997. – 288 с.
46. Выготский Л.С. Психология развития человека /Л.С. Выготский. – М.: Изд-во Смысл; Эксмо, 2005. — 225 с.
47. Габа І.М. Вплив освітнього середовища ВНЗ на професійний розвиток особистості / І.М. Габа // Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / [за ред. С.Д. Максименка]. – К., 2011. – Т. XIII. – Ч. 6. – С. 74-82.
48. Галус О. М. Професійна адаптація студентів в умовах ступеневого педагогічного ВНЗ : монографія. / Олександр Мар'янович Галус. – Хмельницький : ХГПА, 2007. – 473 с.
49. Галус О. М. Професійна адаптація студентів в умовах ступеневого педагогічного ВНЗ: Монографія. – Хмельницький: ХГПА, 2007. – 473 с.
50. Гидденс Э. Социология. Часть VII. Глоссарий: основные понятия и важнейшие термины [Электронный ресурс]. URL : http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/gidd/23.php.

51. Головінський І.З. Педагогічна психологія : навч. посіб. / І.З. Головінський / – К. : Аконт, 2003. – 288 с.
52. Гончарова-Горянська М. Соціальна компетентність: поняття, зміст, шляхи формування в дослідженнях зарубіжних авторів / Гончарова-Горянська М. // Рідна школа. – 2004. – № 7-8.
53. Горський В.С. Соціологія туризму / В.С.Горський // Соціологія: навчальний посібник. – К., 2003 – 256 с.
54. Грицькова Н. В. Особливості соціально-професійної мобільності вчителя в умовах сучасної середньої школи [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN13/11gnvsss.pdf>
55. Гура О., Облес І. Професійна адаптація викладача вищого навчального закладу на етапі професійної підготовки: теоретико-методичний аспект: Монографія. – Запоріжжя: КПУ, 2009. – 164 с.
56. Гуржій А. Інформатизація освіти і проблеми створення комп'ютерних програмно-педагогічних засобів навчання / А. Гуржій, В. Волинський, В. Коцур // Газета «Освіта України». – 2003. – № 23. – С. 7, 10
57. Гусейнов А. Этика и нравственная культура общества / А. Гусейнов // Нравственная культура. – Вильнюс : Наука, 1980. – С. 112–128
58. Давидова О. Індустрія гостинності у контексті проведення Євро-2012 / О. Давидова // ВІСНИК Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Серія Економіка. 121-122/2011. С. 44-48.
59. Данилова Г. Акмеологія шкільного образования в контексте методологии современного образования // Акмеология – наука XXI столетия. – К., 2005. – С. 3-17.
60. Дворецкий И. Х. Латинско-русский словарь. Ок. 50 000 слов. Изд. 2-е. 1096 с. Москва : Русский язык, 1976.
61. Демочко Г. Л. Використання мультимедійних презентацій як елемент впровадження інноваційних технологій у навчальний процес / Г. Л. Демочко. – С. 274-275.

62. Денисенко А. Становлення ідеї організації дозвілля у світовій і вітчизняній педагогічній думці / А. Денисенко // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету. – 2013. – Ч. 2. – С. 112-122.
63. Державний стандарт професійно-технічної освіти для підготовки робітників з професії «Агент з організації туризму». – Київ – 2006 р. – 55 с.
64. Десятов Т. М. Національні рамки кваліфікацій в країнах ЄС: порівняльний аналіз: Науково-методичний посібник / За ред. Ничкало Н. Г. – К.: Видавництво «АртЕк», 2008. – 263 с.
65. Діденко М. С. Професійно-значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект / М. С. Діденко. // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент : збірник наукових праць. – 2013. – Вип.13. – С. 201–211.
66. Дмитренко Г.А., Ануфрієва О.Л., Бурлаєнко Т.І. Людиноцентрична система державної системи управління в Україні: утопія чи шанс: монографія; за заг. ред. Г. А. Дмитренко. Київ : ДКС–центр, 2014. 240 с.
67. Дмитренко, Г. А. Людиноцентрична система державної системи управління в Україні: утопія чи шанс [Текст]: монографія / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко та ін.; за заг. ред. Г. А. Дмитренко. – К.: ДКС–центр, 2014. – 240 с.
68. Дмитренко, Г. А. Людиноцентрична система державної системи управління в Україні: утопія чи шанс [Текст]: монографія / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко та ін.; за заг. ред. Г. А. Дмитренко. – К.: ДКС–центр, 2014. – 240 с.
69. Добровольська Н.В. Креативність менеджера як ключовий компонент його професійної компетентності / Н.В. Добровольська // Соціально-політичні, економічні та гуманітарні вимоги європейської інтеграції України : Збірник наукових праць міжнародної науково-практичної конференції. – Україна-Словаччина, 2014. – Вип. 1. – С. 21–24.

70. Додонов Р.О., Додонова В.І. Соціологія: навчальний посібник для курсантів і студентів вищих закладів освіти МВС України / Р. О. Додонов, В. І. Додонова – Донецьк, 2004. – 187с.

71. Докторович М. Соціальна компетентність як наукова проблема / М. Докторович // Психологія і суспільство. – 2009. – № 3. – С. 144–147.

72. Дорошенко К. Г. Виховання гуманістичного ідеалу старших підлітків у позакласній діяльності: Автореф. дис...канд..пед.наук 13.00.07 / К. Г. Дорошенко К.Г. Ін-т пробл. виховання АПН України. – К., 2003. – 20 с

73. Драгнєв Ю.В. Інформаційно-навчальне середовище як чинник професійного розвитку майбутнього вчителя фізичної культури в умовах інформаційно-освітнього простору / Ю.В. Драгнєв // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2011. – №1. – С. 94-99.

74. Дробінська З. Професійна адаптація та психолого-педагогічний супровід молодих фахівців. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. 2013. Вип. 46. С. 183–186.

75. Дубич К.В. «Особистісно орієнтоване виховання студентів в умовах соціокультурного середовища вищого навчального закладу». – Рукопис. Дис. ... канд. пед. н. за спеціальністю 13.00.07 – теорія та методика виховання. – Східноукраїнський національний університет імені В.Даля.

76. Дукла Д. Професійні компетенції менеджера сучасної Європи як визначник його професіоналізму / Д. Дукла; за ред. М. Міровска // Соціальна праця як інструмент інтеграції місцевого суспільства. – Ченстохова, 2008 – С. 34–35.

77. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов – Л. : ЛГУ, 1985. – 166 с.

78. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / За заг. ред. І. Д. Звереві. – Київ, Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.

79. Євтух М. Б. Соціальна педагогіка : Підручник / М. Б. Євтух, О. П. Сердюк. – 2-ге вид., стереотип. – К. : МАУП, 2003. – 232 с.

80. Єгорова Є. В. Як досягти успіху у працевлаштуванні : на допомогу учням, випускникам ПТНЗ та коледжів : метод. рек. / Є. В. Єгорова. – К. : Наук. світ, 2008. – 21 с.

81. Єльнікова Г. В. Управлінська компетентність / Г. В. Єльнікова. – К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с. – (Б-ка «Шк. світу»).

82. Єрмаков І. Педагогіка життєтворчості: орієнтири для ХХІ століття / І.Єрмаков // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: наук.-метод. зб. [ред. кол. Н.Софій (голова), І.Єрмаков (керівн. авторськ. кол-ву і наук. ред.) та ін.]. – К. : Контекст, 2000. – С. 58-72.

83. Жалдак М.І., Лапінський В.В, Шут М.І. Комп'ютерно-орієнтовані засоби навчання математики, фізики, інформатики: Посібник для вчителів. – К.: Дініт, 2004. – 110 с.

84. Жигарь В. Управлінська компетентність менеджера освіти / В. Жигарь // Молодь і ринок. – 2011. – № 4 (75). – С. 76–79

85. Жигір В. Особливості професійної компетентності менеджерів освіти / В. Жигір // Молодь і ринок. – 2011. – № 5. – С. 64-69.

86. Жорнова О.І. Соціокультурна компетентність студентів в контексті оминання «слабких ланок» сучасного освітнього процесу / О.І. Жорнова // Вища освіта України. – Додаток 3 (Т.3), 2006. – Тематичний випуск «Вища освіта у контексті інтеграції до європейського простору». – с. 93 – 100.

87. Завізена Н. Тлумачення індивідуалізованого навчання у психолого-педагогічній літературі // Рідна школа. – 1999. – №9. – С. 55–57.

88. Закон України «Про загальну середню освіту» / Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dneprtest.dp.ua/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=45%3Azakonprozagserosvitu&catid=37%3Alaws&limitstart=1

89. Закон України про освіту // www.rada.gov.ua.
90. Заперченко Н. Диференційований підхід до навчання // Поч. шк. – 2000. – №5. – С. 10–12.
91. Зацепіна Н.О. Соціокультурні аспекти розвитку туризму в Україні в умовах глобалізації суспільства / Н. О. Зацепіна // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2012. – Вип. 56. – С. 81.
92. Зеєр Е.Ф. Психологія професій: навч. посібник / Е.Ф. Зеєр. [3-е изд .. перераб. і доп.]. – М .: Академічний Проект. Фонд «Мир». 2005. – 336 с.
93. Землянська О.В., Судово-психологічна експертиза. Навчальний посібник для курсантів і слухачів Харківського національного університету внутрішніх справ. [Електронний ресурс] – Харків: Вид-во ХНУВС, 2008. <http://uchebnik-online.net/book/70-psichologichna-ekspertiza-navchalnij-posibnik-zemlyanska-ov/2-annotaciya.html>
94. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: Наук.-метод. посіб. – К.: МАУП, 2000. – 312 с.
95. Іванішена С. Форми та методи інтерактивного навчання. // Початкова школа. —2006. – №3.
96. Іванченко Є. А. Професійна мобільність майбутніх фахівців: навчально-методичний посібник / Є. А. Іванченко. – Одеса, 2004. – 120 с.
97. Іванченко Є. А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : автореф. дис ... канд. пед. наук : спец.13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Є. А. Іванченко. – Одеса, 2005. – 20 с.
98. Інноваційні педагогічні технології навчання професії. Монографія / Нікуліна А. С., Максименко Ю. Б., Матвеев Г. П. та ін. ; за ред. Нікуліної А. С. – Донецьк: Донецький ІПОПП, 2005. – 385 с.
99. Інтерв'ю Міністра освіти і науки України Лілії Гриневич від 15.12.2016 шкільному інформаційному простору «Моя

Освіта» / [Електронний ресурс] – Режим доступу :
https://my.osvita.net/SiteNews.aspx?news_id=E75GNS9VOWBI

100. Інтерв'ю Міністра освіти і науки України Лілії Гриневич журналу «Новое время страны», №21 від 10.06.2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/usi-novivni/interview/2016/06/21/intervyu-ministra-osviti-i-nauki-ukrayini-liliyi-grinevich/>

101. Інформаційна система Конкурс: Вступна кампанія 2018 року. URL:
<http://www.vstup.info/>

102. Інформаційні технології як стимул для соціально-економічного розвитку в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу :
<http://gurt.org.ua/articles/29961/>

103. Інформаційно-освітнє середовище професійно-технічних навчальних закладів: посібник / Карташова Л. А., Юрженко В. В., Гуралюк А. Г., Липська Л. В., Гуменна Л. С., Зуєва А. Б., Шупік І. М., Ростока М. Л., Шевченко В. Л. За наук. ред. Лузана П. Г. - Київ: ІІТО НАПН, 2017. - 124 с.

104. Іордакі Н.А. До формування духовності особистості: філософський аспект проблеми // Науковий вісник. Серія “Філософія”.- Харків, 2001.- Вип. 8

105. Історія психології: від античності до початку ХХ століття : навч. посібник / Авт-уклад. О. П. Коханова, 2016. – НВП «Інтерсервіс». – 235 с.

106. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С А. Калашнікова. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.

107. Капська А. Й. Соціальне виховання молоді як інтегративний педагогічний феномен С. 21-26.

108. Каратаєва М. Розвиток інформаційно-освітнього середовища – умова підвищення професійних компетентностей педагога [Електронний ресурс] / М. Каратаєва // Нова педагогічна думка. – 2013. – № 3. – С. 69-70.

109. Карташова Л. А. Електронний освітній ресурс як засіб підтримки навчання інформаційних технологій майбутніх філологів / Л. А. Карташова // Проблеми сучасного підручника : зб. наук. праць / [ред. кол. ; наук. ред. О. М. Топузов]. – К. : Педагогічна думка, 2012. – Вип. 12. – С. 421–427.

110. Карташова Л. А. Роль Веб-технологій у підвищенні ефективності діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2008. – № 5. – С. 19-22.

111. Карташова Л. А. Відкритий мережевий ресурс «Accent»: інноваційні можливості для освітян // Комп'ютер у школі та сім'ї. — 2016. — № 5. — С. 3–8.

112. Катеринчук О. В. Модернізація системи освіти / О. В. Катеринчук / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/katerinchuk-ov-modernizatsiya-sistemi-osviti>

113. Кирмайер Г. Мультимедиа / Г. Кирмайер. – М. : Малип, 1994. –192 с.

114. Кірсанов В. Шляхи вдосконалення підготовки фахівців для сфери дозвілля // Вища освіта України.– 2006. – № 1. – С. 37–42.

115. Класифікатор професій: КП ДК 003:2015. URL: <http://www.buhoblik.org.ua/rizni/classificator/rozd1.html>

116. Клокар Н. І. Розвиток інформаційно-навчального середовища освітньої системи регіону в контексті забезпечення рівного доступу до якісної освіти [Електронний ресурс] / Н. І. Клокар // Народна освіта. – 2008. – Вип. 3 (6). – Режим доступу : <http://www.narodnaosvita.kiev.ua>. – Назва з екрану.

117. Князева Е. Н. Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры / Князева Е. Н., Курдюмов С.П. – СПб. : Алетейя, 2002. – 414 с.

118. Коваленко О.Е. Дидактичні основи професійної освіти : навч. посіб. / О. Е. Коваленко, Н. О. Брюханова, З. І. Гирич, В. В. Кулешова, О. О. Прохорова; Укр. інж.-пед. акад. – Х. : Контраст, 2008. – 143 с.

119. Коваль Л. Є. Електронний підручник як засіб вдосконалення професійної педагогічної освіти майстрів виробничого навчання / Л. Є. Коваль // Наукові праці. Серія: педагогіка, психологія і соціологія. – Донецьк: ДонНТУ, 2010. – № 8. – С. 79–85.

120. Кови Стивен. Лидерство, основанное на принципах: пер. с англ. -- М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 300 с.

121. Кода С.В. Сучасні підходи до організації профільного навчання старшокласників в умовах реформування освіти. / С.В. Кода // Вісник Глухівського педагогічного університету . Серія : Педагогічні науки. Випуск 12 – Глухів: ГДПУ, 2008. – С.183-188.

122. Кожемякіна Н. І. Соціально-педагогічні умови формування професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв : дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Кожемякіна Наталія Іванівна. – Одеса, 2006. – 329 с.

123. Козак, Л.В. Професійно-орієнтовані форми навчання у підготовці фахівців туризму Педагогічний процес: теорія та практика (1). С. 68-78. ISSN 2078-1687

124. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / О.М. Кокун. – К. : ДП «Інформ. – аналіт. агентство», 2012. – 200с.

125. Коломінова О.О. Формування соціокультурної компетенції у молодших школярів / О.О. Коломінова // Іноземні мови. – 1997. – № 3. – С. 39-41.

126. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / [за заг. ред. О. В. Овчарук]. – К.: К.У.С., 2004. – 112с.

127. Концепція профільного навчання у старшій школі. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/37784/

128. Концепція: Нова українська школа / [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://mon.gov.ua>

129. Копець Л. Класичні експерименти в психології : Навч. посібник / Л. Копець. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. – 283 с.

130. Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник / М.Н.Корнєв, А.Б.Коваленко. – К.: Київський університет ім. Тараса Шевченка, 1995. – 304с.

131. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк; під ред. М. М. Проколієнко; [упоряд. В. В. Андрієвська, Г. О. Балл, О. Т. Губко, О. В. Проскура]. – К. : Рад. школа, 1989. – 608 с.

132. Г.С.Костюк – особистість, вчений, громадянин / за ред. акад. С.Д.Максименка ; упоряд. канд. психол. наук В.В.Андрієвська. – К.: Ніка-Центр, 2010. – 216 с.

133. Котлер Ф., Боуэн Дж., Мейкенз Дж. Маркетинг. Гостеприимство и туризм: Учебник для вузов / Под ред. Ноздревой Р.Б. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 420 с.

134. Кохан О.В. Особливості профільного навчання технологій у старшій школі / О.В. Кохан // Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки НАПН України за 2016 рік . – К. : Інститут педагогіки, 2016. – С.107-108.

135. Кочубей Н. В. Підготовка менеджерів соціокультурної діяльності для роботи з дітьми: постнеокласичний контекст // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Серія: Психолого-педагогічні науки. 2012. № 5. С. 184–187.

136. Кочубей Н.В. Духовність та моральність в контексті міждисциплінарного підходу / Н. Кочубей, О. Чворсюк// Вісник Інституту

розвитку дитини. Сер.: Філософія, педагогіка, психологія. – 2014.- Вип. 35.- С. 46-52. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vird_2014_35_10

137. Кочубей Н.В. Синергетичне світобачення: наукові і педагогічні аспекти [Текст] : монографія / за ред. Н. В. Кочубей ; В. О. Цикін, Н. В. Кочубей, О. А. Наумкіна [та ін.]. - Суми : Унів. кн., 2013. - 178 с. - Бібліогр. в кінці підрозд. - ISBN 978-966-680-193-0 : Б. ц.

138. Кочубей Н.В. Соціокультурна діяльність: Навчальний посібник / Н. В. Кочубей ; НПУ ім. М. П. Драгоманова. – Суми : Університетська книга, 2015. – 122 с.

139. Крестовська Н.М. Матвеева Л.Г. Теорія держави і права. Підручник. Практикум. Тести: підручник / Н.М. Крестовська, Л.Г. Матвеева. – К.: Юрінком Інтер, 2015. – 584 с.

140. Кричевский Р. Л. О механизме детерминации статуса личности в социальной группе / Р. Л. Кричевский // Проблемы формирования ценностных ориентаций и активности личности в её онтогенезе : межвуз. сб. науч. трудов. – М. : МГПИ им. В. И. Ленина, 1987. – С. 128–143.

141. Кузікова С.Б. Розробка діагностичного інструментарію вивчення особливостей саморозвитку особистості. / Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського: збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка, Н.О. Євдокимової. – Т. 2. – Вип. 6. – Миколаїв: МДУ імені В.О. Сухомлинського, 2011. – С. 159-164. – (Серія «Психологічні науки»)

142. Кузікова С.Б. Теорія і практика вікової психокорекції: Навчальний посібник. / С.Б. Кузікова. – Суми: « Університетська книга», 2006. – 667 с.

143. Куліш О.І. Формування основ професійного спілкування у майбутніх менеджерів організацій: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / О.І. Куліш. – Луганськ, 2006. – 23 с.

144. Культура цільового управління в національній системі освіти: гуманістичний контекст (колективна монографія) О. Л. Ануфрієва, Т. І.

Бурлаєнко, Г. А. Дмитренко [та ін.]; за заг. ред. Г. А. Дмитренка, В. В. Олійника. Луцьк, видавництво «Вежа-Друк», 2017. – 412 с.

145. Кух А.М. Освітнє середовище в структурі інноваційної системи фахової підготовки майбутніх учителів фізики / А.М.Кух // Предметні дидактики в контексті формування компетентнісно- світоглядних професійних якостей майбутнього фахівця (частина 2.). – 2008. – С.73 – 76. – Режим доступу до журн. // www.mvf.kam-pod.org/zbirniku/Zbirnyk14/e-book/2-07-Kuhh.pdf.

146. Кушнір В. М. К 96 Профільне навчання в історії розвитку вітчизняної школи (друга половина XIX–XX ст.). Монографія / В. М. Кушнір. – Умань : Видавець «Сочінський», 2016. – 418 с.

147. Кушнір Н.П. Поняття та значення правової культури суспільства // Держава і право. – 2005. – Вип. 27. – С. 474-478.

148. Лапшина І. Г. Особливості технологічних етапів створення електронних підручників, посібників та інших засобів навчання [Електронний ресурс] / І. Г. Лапшина // Електронний збірник наукових праць Запорізької обласної академії післядипломної педагогічної освіти. – 2011. – Випуск № 5(6).

149. Левшин М. Електронний підручник у системі навчально-методичного забезпечення ВНЗ / М. Левшин, Ю. Прохур, О. Муковіз // Вища освіта України. – 2007. – № 1. – С. 60-67.

150. Липова Л. Дидактичні особливості сучасної безперервної освіти / Л. Липова, М. Войцехівський, В. Малишев // Післядиплом. освіта в Україні. - 2011. - № 1. - С. 49-53

151. Лихвар В. Д., Подольская Е. А., Погорельый Д. Е. Новейший культурологический словарь. Термины, биографические справки, иллюстрации // Под ред. Спивак А. Москва : Феникс, 2010. 411 с.

152. Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков / А.Е. Личко. – Л.: Медицина, 1983. – 126 с.

153. Лізунов П. П. Моделі та засоби формування комплексного інформаційно-освітнього середовища навчального закладу/П. П. Лізунов, А. О. Білощицький// Системи обробки інформації. – Х.: ХУ ПС, 2007. – Вип. 5(63). – С. 2-7.

154. Лікарчук А. М. Технологія створення та використання зошитів з друкованою основою (на матеріалі хімії) : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.02 / А. М. Лікарчук ; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2003. – 20 с.

155. Логвінова Я.О. Формування екологічної компетентності майбутнього викладача біології в процесі вивчення природничих дисциплін: автореф дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Я.О. Логвінова. – Кіровоград – 2014. – 20с.

156. Лозова В. І. Теоретичні основи виховання і навчання / В. І. Лозова, Г. В. Троцько. – Харків : ОВС, 2002. – 400 с

157. Локшин В. Професійна компетентність менеджерів соціокультурної сфери в контексті феноменологічних складових понятійного апарату // В. Локшин / Молодь і ринок. 2011. – №1 (72). – С. 59–65.

158. Локшин В. Формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери у ВНЗ // В. Локшин / Рідна школа. 2010. – № 11. – С. 45-49.

159. Локшина О.І. Тенденції розвитку профільної школи в зарубіжжі / О.І. Локшина // Педагогіка і психологія, 2005 – №4(49) – с. 88-96.

160. Лубков Роман Владимирович. Дидактический потенциал виртуальной образовательной среды : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 Самара, 2007 165 с. РГБ ОД, 61:07-13/1063 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/didakticheskij-potencial-virtualnoj-obrazovatelnoj-sredy.html>

161. Лукашевич М. П. Теория и практика самоменеджмента: Учеб. пособ. / М. П. Лукашевич – К.: МАУП, 2002. – 360 с.

162. Лукашевич Н.П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е.И. Психология труда: Учеб.-метод, пособие / Под ред. Н. П. Лукашевича. – К. : МАУП, 1997. – 112с.

163. Лукашевич, М. П. Соціалізація. Виховні механізми і технології : навч.-метод. посіб. // Микола Павлович Лукашевич. – К. : ІЗМН. 1998. – 112 с.

164. Лукьянова Л.Г., Цибух В.И. Рекреационные комплексы : Учебное пособие / Под общ. ред. В.К. Федорченко. – К.: Вища шк., 2004. – 346 с.

165. Лук'янова Л. Г., Дорошенко Т. Т., Мініч І. М. Уніфіковані технології готельних послуг: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: Вища школа, 2006. – 236 с.

166. Любарець В. В. Адаптація випускників професійно-технічних навчальних закладів туристської сфери до професійної діяльності / В. В. Любарець // Туризм в умовах глобалізації: виклики часу: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: Вид-во КУТЕП, 2015. – С. 44-49.

167. Любарець В. В. Використання технології проблемного навчання майбутніх агентів з організації туризму / В. В. Любарець // Нові технології навчання : науково-методичний збірник / Наукове видання ВАК України – смт Немішаєве: Навчально-методичний центр, 2015. – Випуск 84. – С. 40-44.

168. Любарець В. В. Особливості педагогічної технології формування навички гостинності майбутніх фахівців сфери туризму / В. В. Любарець // Новітні концепції туризму та сучасні туристичні практики в Україні(за матеріалами ЮНВТО): матеріали XIII-х аспірант. читань. – К.: Вид-во КУТЕП, 2014. – С.17-23.

169. Любарець В. В. Педагогічна сутність дозвілля // Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету: матеріали звітно-

наук. конф. викладачів, аспірантів, докторантів і студентів Факультету соціально-психологічних наук та управління / гол. ред. В. Б. Євтух. Київ: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2017. Вип. 3. С. 91–93.

170. Любарець В. В. Позаурочна виховна робота в ПТНЗ – запорука мобільності майбутнього кваліфікованого робітника / В. В. Любарець // III Всеукраїнська науково-практична конференція «Формування професійно-мобільного фахівця: європейський вимір» / ДВНЗ «Криворізький національний університет» – Кривий Ріг., 2015. – С. 68-70.

171. Любарець В. В. Позаурочна виховна робота в ПТНЗ – запорука мобільності майбутнього кваліфікованого робітника / В. В. Любарець // III Всеукраїнська науково-практична конференція «Формування професійно-мобільного фахівця: європейський вимір» / ДВНЗ «Криворізький національний університет» – Кривий Ріг, 2015. – С. 68-70.

172. Любарець В. В. Робочий зошит для практичних робіт з предмету «Основи психології та етикет професійного спілкування» [для учнів проф.-тех. навч. закладів] / В.В Любарець. – К.: Вид-во КУТЕП – Друк, 2014. – 92 с.

173. Любарець В. В. Технологія створення робочих зошитів для практичних робіт у ПТНЗ / В. В. Любарець // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. – К., 2015. – Випуск 52. – С.153-158.

174. Любарець В. В. Формування готовності учнів ПТНЗ до професійного самовизначення / В. В. Любарець // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції за 2014 рік (м. Київ, 26 березня 2015 р.), Т. 2. / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич. – К. : ІПТО НАПН України, 2015 – С. 24-27.

175. Любарець В. В. Формування професійної компетентності майбутніх агентів з організації туризму у професійному коледжі : дис. ...

канд. пед. наук : 13.00.04 / В. В. Любарець; ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди», 2013. – 285с.

176. Любарець В. В. Формування професійної компетентності майбутніх агентів з організації туризму у професійному коледжі [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : [спец.] 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / В. В. Любарець ; ДВНЗ «Переяслав-Хмельниц. ДПУ ім. Григорія Сковороди», 2013. – 21 с.

177. Любарець В. Соціокультурна компетентність як необхідна складова в екскурсійній діяльності майбутнього фахівця сфери туризму / В. Любарець // Педагогічні науки : зб. наук. праць / гол. ред. М. І. Степаненко ; Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2017. – Вип. 70. – С. 60-63.

178. Любарець В.В. Екологічна компетентність майбутніх фахівців сфери туризму / В. В. Любарець // Освітній простір України. – Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаніка. – 2017. – С. 76-81.

179. Любарець В.В. Інформатизація освітнього простору як важлива складова модернізації професійної освіти / В. В. Любарець // V Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція «Формування професіоналізму фахівця в системі безперервної і освіти» / Державний вищий навчальний заклад «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» – Переяслав-Хмельницький., 2015. – С. 115-117.

180. Любарець В.В. Педагогічна сутність дозвілля / В. В. Любарець // Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету: Матеріали звітної-наукової конференції викладачів, аспірантів, докторантів і студентів Факультету соціально-психологічних наук та управління / гол.

ред. В. Б. Євтух. – Вип. 3. – Київ : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2017. – С. 91-93.

181. Любарець В.В. Роль виробничого навчання в структурі професійної підготовки агента з організації туризму / В. В. Любарець // Організаційно-педагогічні умови формування професійних компетентностей у майбутніх кваліфікованих робітників сфери туризму: матеріали міської методичної секції заступників директорів з навчально-виробничої роботи ПТНЗ м. Києва 9 квітня 2015 р. / Київський університет туризму, економіки і права – К: Видавництво КУТЕП – Друк, 2015. – С. 94-101.

182. Любарець В.В., Modernization of managerial education in social and cultural activities / В. В. Любарець, О.В. Старовойт, М.О. Сідоров // XIII-та міжнародна конференція «Стратегія якості в промисловості і освіти» / Технічний університет г. Варна, Болгарія, 2017. – Т. 1 – С. 233-237.

183. Любарець В.В., Положення про експеримент «Школа юних лідерів громадянського суспільства» / В.В. Любарець. – К.: Вид-во КУТЕП, 2015. – 13 с.

184. Любарець В.В., Створення електронної освітньої платформи АССЕНТ – шлях до якісної освіти / В. В. Любарець / Вища освіта України: Теоретичний та науково-методичний часопис. – К.: Педагогічна преса, 2016 – № 3(62) – С. 58-63.

185. Мадзігон В.М. Теоретичні засади створення електронних підручників / В.М. Мадзігон // Проблеми сучасного підручника: зб. наук. праць / Ін-т педагогіки АПН України. – К.: Пед. думка, 2006. – Вип. 6. – С. 34-38.

186. Мазур В. Індустрія гостинності – ефективний інструмент розвитку туристичного бізнесу / В. Мазур // Журнал європейської економіки. – 2015. – Т. 14, № 3.

187. Майборода Р. В. Мобільність майбутнього економіста як його професійно значуща характеристика / Р. В. Майборода // Соціум. Наука.

Культура (19-21.01.2015). – Педагогіка. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://int-konf.org/konf012015/981-mayboroda-r-v-moblntsmaybutnogo-ekonomsta-yak-yogo-profesyno-znachuscha-harakteristika.html>

188. Маклаков А.Г. Адаптационный потенциал личности // Психологический журнал. – 2000. – №21. – С. 21-26.

189. Максименко С.Д. Психологія в соціальній та психологічній практиці методологія, методи, програми, процедури / С.Д. Максименко. – К.: Наук. думка, 1998. – 226 с.

190. Маслов В. І. Концептуальні засади розробки орієнтовних стандартів змісту компетентності фахівців [електронний ресурс] / В. І. Маслов // Освітологічний дискурс. – 2010. – № 2. – Режим доступу : http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/2011_2/11mvizkf.pdf

191. Маслов В.В. Культурологічний аналіз феноменів сучасного туризму/ В.В.Маслов // Наукові записки КУТЕП: Зб. наук. пр.: Щорічник. Вип. 7: Філософські науки. – К.: КУТЕП, 2010. – С. 215.

192. Маслюк А. О. Інформаційно-комунікаційні технології як новітні засоби формування професійно-педагогічної компетентності майбутніх учителів іноземних мов / А. О. Маслюк // Сучасні СЕРІЯ: ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ 225 інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. – Випуск 22 / Редкол. : І. А. Зязюн (голова) та ін. – Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2009. – С. 389–392.

193. Материалы для словаря древне-русского языка по письменным памятникамъ. Труд И. И. Срезневскаго. Издание отдѣления русскаго языка словесности Императорской Академіи Наукъ; Томъ первый. А – К. – Санктпетербургъ, Типографія Императорской Академіи Наукъ, 1893. – 806 с.

194. Мачуліна І.І. Конспект лекцій з дисципліни «Соціологія вільного часу та дозвілля» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня зі спеціальності 054 «Соціологія» за освітньо-професійною програмою «Соціологія» Укл.: Мачуліна І. І. – Кам'янське, ДДТУ, 2017 р. – 68 с.

195. Машбіц Е. І. Комп'ютеризація вчення: проблеми і перспективи / Е. І. Машбіц. – М., 1986. – 80 с.

196. Машика Н. В. Підготовка кадрів туризму в Україні : компетентність фахівця в галузі туризму [Текст] / Н. В. Машика, Ю. В. Машика // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія: Географія. Землеустрій. Природокористування / відп. ред. С.Поп. – Ужгород : Говерла, 2013. – Вип. 1. – С. 196–201. – Бібліогр.: с. 200 (7 назв).

197. Єльнікова Г. В. Підвищення культури цільового управління керівників ПТНЗ / Г. В. Єльнікова, В. В. Медведь // Професійно-технічна освіта : наук.-метод. журнал. – 2011. – № 4. – С. 24–27.

198. Мейли Р. Структура личности // Экспериментальная психология / Р. Мейли / Под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. – М., 1975. – Т. 5. – С. 196- 283.

199. Менеджмент соціокультурної діяльності як напрям наукового та технологічного знання [Текст] : підручник. Ч.І. Дидактика, логіка, методологія / О.Ю. Щербина-Яковлева, Н.Д. Світайло, М.О. Ключко, А.М. Щербина. – Суми : СумДУ, 2018. – 207 с.

200. Мерлянова О.А. Роль мистецької освіти в художньо-естетичному вихованні молоді / О.А. Мерлянова // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Стан та перспективи розвитку культурологічної науки в Україні»: Збірник тез доповідей (І частина). – Миколаїв: ВП «МФ КНУКІМ», 2015. –С.120-123.

201. Мескон М. Х. Основы менеджмента / Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 589 с.

202. Мильруд Р.П., Максимова И.Р. Современные концептуальные принципы коммуникативного обучения иностранному языку / Р.П. Мильруд, И.Р. Максимова // Иностранные языки в школе. – 2000. – № 4. – С. 9-16

203. Міськова А.В Сучасні підходи до організації і проведення уроків виробничого навчання з професії перукар (перукар-модельєр) Методична розробка. ДПТНЗ «Сумське вище професійне училище будівництва і дизайну» 52 с. <http://vpub.edukit.sumy.ua/Files/downloads/>

204. Мобільність як необхідна умова професійного становлення особистості / Л. С. Пілецька // Психологія і особистість. – 2015. – № 2(1). – С. 243-257.

205. Мокрогуз О. Методичні засади використання мультимедійної презентації / О. Мокрогуз // Історія в сучас. шк. – 2012. – №4. – С. 35-38.

206. Мунасіпова-Мотяш І.А. Особливості екологічної компетентності та екологічних установок студентів різних спеціальностей [Електронний ресурс]. / Режим доступу: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v7/i42/17.pdf>

207. Мунін Г.Б., Змійов А.О., Зінов'єв Г.О., Самарцев Є.В., Гаца О.О. Управління сучасним готельним комплексом : Навч. посіб. / За ред. член.кор. НАН України, д.е.н., професора Дорогунцова С.І. – К. : Ліра-К, 2005. – 520 с.

208. Назаров С. А. Педагогічні основи проектування особистісно-розвиваючого інформаційно-освітнього середовища технічного вузу: автореф. дис. канд. пед. наук / С. А. Назаров. – Ростов на Дону, 2006. – 28с.

209. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/ru/documents/15828.html> – Назва з екрану.

210. Ничкало Н. Г. Адаптація професійна / Н. Г. Ничкало // Енциклопедія сучасної України. – К., 2001. – Т. 1. – С. 179 – 180.

211. Нісімчук А.С., Падалка О.С., Шпак О.Т. Сучасні педагогічні технології. – К, 2000. – 368 с. Психологическая диагностика: Учебное пособие / Под ред. К.М. Гуревича и Е.М. Борисовой. – М.: Изд-во УРАО, 1997. – 304 с.

212. Носков В. Компетентність як складова підготовки фахівців у гуманітарному вищому навчальному закладі [Текст] [Електронний ресурс] / Носков В., Кальянов А., Єфросініна О. // Український центр політичного менеджменту. – Режим доступу : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=62&c=1376&setcss=1&ncss=big>.

213. Носкова Т. Н. Новий вимір інформаційно-освітнього простору сучасного університету / Т. Н. Носкова // Держ. пед. ун-ту ім. А. І. Герціна. - 2005. № 9. - с. 9-17.

214. Овчарук О. В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : Світовий досвід та українські перспективи – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.

215. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти / О. Овчарук // Стратегія реформування освіти в Україні. – К. : К.І.С., 2003. – С. 13–41.

216. Основні аспекти педагогіки профтехосвіти. Навчальний посібник / Нікуліна А.С., Молчанов В.М., Верченко Н.В., Торба Ю.І. – Донецьк: ДПО ІПП, 2006. – 296 с.

217. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. – 430 с.

218. Паращенко Л. Технологія формування ключових компетентностей у старшокласників: практичні підходи // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека освітньої політики // [заг. ред. О. В. Овчарук]. – К.: “К.І.С.”, 2004. – С. 73–85.

219. Педагогічна організація культурного дозвілля школярів: Навчально-методичний посібник / Н.М. Флегонтова. – К.: Освіта України, 2007. – 144 с.

220. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті: Монографія / С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик, О. І. Кульчицька, Л. Є. Сігаєва, Я. В. Цехмістер та ін.; За ред. С. О. Сисоєвої. – К.: ВІПОЛ, 2001. – 502 с.

221. Петрова І.В. Дозвілля в зарубіжних країнах. Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 408 с.

222. Петрочко Ж. В. Сутність і функціональна роль соціальної ініціативності у структурі лідерства підлітків / Ж. В. Петрочко // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. – 2014. – Вип. 18 (2). – С. 143-150.

223. Пілецька Л.С. Професійна мобільність особистості : психологічний аспект аналізу / Л. Пілецька // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – No 3 (32). – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С. 205-210.

224. Пінчук О. Проблема визначення мультимедіа в освіті: технологічний аспект / О. Пінчук // Нові технології навчання. – К., 2007. – Вип. 46. – С. 55–58.

225. Подберезський М. К. Формування правової культури. Теоретичні та методичні основи / М. К. Подберезський, В. О. Безбородий. – Мукачеве : Елара, 1999. – 276 с.

226. Подлепіна П. О. Підвищення конкурентоспроможності підприємств індустрії гостинності / П. О. Подлепіна, О. М. Поп // Туристичний бізнес: світові тенденції та національні пріоритети : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. – Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна. – С. 214–216.

227. Подшивайлов Ф. М. Теоретико-методологічні засади визначення поняття мотиваційної сфери особистості / Ф. М. Подшивайлов // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2015. – № 10. – С. 19-23. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Otros_2015_10_6

228. Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах : наказ Міністерства освіти і науки України № 419 від 30.05.2006 // Інформ. зб. МОН України. 2006. – №28. – С. 16-32.

229. Полуда В.В. Особливості професійної діяльності фахівців з готельного обслуговування в сучасних умовах праці / В.В. Полуда // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія, випуск 41. ч.1. – 2014, с.253-256.

230. Полянський П. Про переваги і вразливі місця електронних підручників [Електронний ресурс] / П. Полянський. – Режим доступу : http://osvita.ua/school/school_today/16840

231. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості : монографія. – К.: Наш час, 2006. – 280 с.

232. Поплавська А. Феномен гостинності у соціокультурному просторі: від витоків до сучасності: дис.... к. культур. Київ, 2017. 209 с.

233. Про затвердження Положення про електронні освітні ресурси НАКАЗ <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>

234. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/615/98>

235. Проблеми та перспективи впровадження профільного навчання / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakinppo.org.ua/onlajndovidnik-klasno-go-kerivnika/konkursi/178-uncategorised/287-nnnnn>

236. Процюк І. Є. Формування соціокультурної компетентності особистості в науковій літературі. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка (3 (85)). pp. 108-113. ISSN 2076-6173

237. Пруцакова О. Л. Сутність та види екологічної компетентності особистості / О. Л. Пруцакова. – К. : Лаура, 2005. – 392 с

238. Ракітіна Н.О. Крос-культурні особливості управління конкурентоспроможністю ТНК / Н.О. Ракітіна // Ринок цінних паперів України. Науковий, виробничо-практичний журнал. – 2015. – № 8 (108). – С. 63-68.

239. Рейтинг розвитку інформаційно-телекомунікаційних технологій (Networked Readiness Index 2015) [Електронний ресурс] – Режим доступу : (<http://bit.ly/1PORakm>)

240. Реформа школи: Які зміни чекають на середню освіту в Україні / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.112.ua/statji/reforma-shkoly-yaki-zminy-chekaiut-na-seredniu-osvitu-v-ukraini-362536.html>

241. Роглев Х.Й. Основи готельного менеджменту / Х.Й. Роглев // Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 408 с.

242. Родигіна І. Діяльнісний підхід до формування базових компетентностей учнів // Біологія і хімія в школі. – 2005. – № 1. С. 34–36.

243. Романуха О. М. Роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій / О. М. Романуха // Економіка та суспільство. – 2017. – №9. – С. 26-35

244. Ромейко Н. В. Научно-педагогические основы проектирования содержания дополнительного послевузовского экологического образования : автореф. дис. на соискание учен. степ. канд. пед. наук / Н. В. Ромейко. – Тюмень, 2000. – 21 с.

245. Рюль В. Дослідження феномену соціалізації в наукових концепціях розвитку особистості / В. Рюль // Науковий вісник Ужгородського

національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. – 2011. – Вип. 23. – С. 150-154.

246. Рябуха Є.С. Соціокультурне значення туризму // Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету. 2010. Вип. 16, т. 2. С. 26-30.

247. Сазоненко Г.С. Педагогіка успеха (опыт становления акмеологічної системи лиця). – К.: Гнозис, 2004. – 684 с.

248. Салівон Т.Л. Підготовка педагогів до розробки навчальних занять з мультимедійним супроводом у класі інформаційно-комунікаційних технологій / Т.Л. Салівон. – Біла Церква, 2005. – С. 64–69.

249. Самодрин А. П. Вступ до профільного навчання : навч. посібник / А. П. Самодрин. – 2-е вид. – Кременчук : ПП Щербатих, 2006. – 188 с.

250. Саух І.В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі [Електронний ресурс] / І. В. Саух. // Економіка. Управління. Інновації. – 2010. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2010_2_38

251. Сембер А.Ю. Сучасні підходи до розвитку індустрії гостинності/ Сембер А.Ю., Хома Т.В.// Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції : «Інновації в управлінні асортиментом, якістю та безпекою товарів і послуг» (м. Львів, 7 грудня 2017 р.) Львів: Растр-7, 2017. – 368 с. – С.314-316.

252. Сидор І. Професійна підготовка менеджерів дозвілля в університетах Великої Британії / І. Сидор // Наукові записки. Серія: 154. Педагогіка. 2009. – № 1. – С. 152–156

253. Сидор І. Професійна підготовка менеджерів дозвілля в університетах Великої Британії / І. Сидор // Наукові записки. Серія: 154 Педагогіка. – 2009. – 1. – С. 152–56

254. Сидор І. Теоретико-методичні засади професійної підготовки менеджерів дозвілля (Велика Британія) // Науковий вісник Ужгородського

національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2011. Вип. 21. С. 180–183.

255. Сидоркина Є. В. Організація самостійної роботи студентів у віртуальній освітньому середовищі вищого навчального закладу / Є. В. Сидоркина // Педагогічна освіта в Україні. - 2013. № 1. - с. 53-57.

256. Силкін О.О **Зміст терміна «професійно значущі якості особистості» і технологія визначення цих якостей для окремого фахівця // Наукові праці. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія. Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011. Вип. 9(191). <http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/24050/1/sylkin.pdf>**

257. Синиця М.О. Використання мультимедійних технологій у навчальному процесі ВНЗ як засіб формування педагогічних знань // Професійна педагогічна освіта: становлення і розвиток педагогічного знання: монографія / за ред. проф. О.А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – С. 418-438.

258. Скрипченко О. В. Загальна психологія: підручник / Скрипченко О.В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. – К. : Либідь, 2005. – 464 с.

259. Слостенин В.А. Психология и педагогика: учеб. пос. для студ. высш. учеб. заведений / В.А. Слостенин, В.П. Каширин. – 8-е изд., стер. – М.: Изд. Центр «Академия», 2010. – 480 с.

260. Смирнова-Трибульська Є. М. Теоретико-методичні основи формування інформатичних компетентностей вчителів природничих дисциплін у галузі дистанційного навчання : дис. ... докт. пед. наук: 13.00.02 / Є. М. Смирнова-Трибульська. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. – 530с.

261. Современный словарь по культурологии / Сост. В. В. Юрчук. Минск : Современное Слово, 2009. 736 с.

262. Сокол, Т. Г. Основи туристичної діяльності : підручник / Т.Г. Сокол ; за ред. В. Ф. Орлова. – К. : Грамота, 2011. – 262 с.

263. Сорокин П. А. Социальная мобильность / П. А. Сорокин. – М.: Akademia, 2005. – 588 с.

264. Сорокин П.А. Социокультурная динамика // П.А. Сорокин Человек. Цивилизация. Общество /общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов: пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – С. 427–504.

265. Сорочинська В.Є. Соціальна адаптація молоді в сучасних умовах [Текст] / В.Є. Сорочинська // Нові технології навчання. – К. : Науково-методичний центр вищої освіти, 2003. – Вип. 35. – С. 259-174.

266. Сотніченко І.І. Профільна школа як необхідна складова освіти європейського рівня / І. І. Сотніченко // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / [ред. кол. : В.В. Олійник (гол. ред.) та ін.]. – К. : Міленіум, 2006. – Вип. 3. – С. 203-210.

267. Сохан І. О. Психологічні особливості морально-правової соціалізації студентів [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Сохан Ірина Олександрівна ; Ін-т соц. та політ. психології АПН України. - К., 2010. - 20 с.

268. Сохань Л.В. Стилї життя: панорама змін / Сохань Л.В. – К., 2008. – 128с.

269. Социальная педагогика: Курс лекций: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под общ. ред. М.А. Галагузовой. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 416 с.

270. Соціалізація дітей та учнівської молоді в сучасному освітньому просторі (методичні рекомендації щодо реалізації обласної науково-методичної проблеми). // комунальний вищий навчальний заклад «Херсонська академія неперервної освіти» Херсонської обласної ради. – Херсон: Херсонська академія неперервної освіти, 2013. – 48 с.

271. Стаднік О. В. Професійна адаптація як психолого-педагогічна проблема. Теорія та методика навчання та виховання. 2013. Вип. 33. С. 194–201.

272. Старовойт О.В. Інноваційна культура як потреба і реальність розвитку особистості / О.В. Старовойт // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць / Гол. ред. В.М. Вашкевич. – К.: «Видавництво «Гілея», 2015. – Вип. 100. – С. 179-181.

273. Статут Громадської організації «Школа юних лідерів громадянського суспільства» / Уклад. В.В. Любарець. – К.: Вид-во КУТЕП, 2015. – 9 с.

274. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html>

275. Строкань Н. Професійна адаптація молодого спеціаліста. Школа: інформ.-метод. журн. 2007. № 10. С. 23–25.

276. Сухомлинський В.О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості / В.О. Сухомлинський // Вибрані твори : в 5-ти т. Т. 1. – К. : Радянська школа, – 1976. – С. 55–206.

277. Сушенцева Л. Проблема професійної мобільності у контексті міждисциплінарного підходу // Теорія і методика професійної освіти. – № 1. – 2011. – С. 3-11.

278. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія / Лілія Сушенцева ; за ред. Н. Г. Ничкало ; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. – Кривий Ріг : Видав. дім, 2011. – 437 с.

279. Титаренко Л. М. Формування екологічної компетентності студентів біологічних спеціальностей університету : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Титаренко Лариса Миколаївна. – К., 2007. – 318 с.

280. Топузов О. Компетентнісний підхід до навчання / О. Топузов, Л. Вішкініні // Географія та основи економіки в школі. – 2011. – № 5. – С. 34–37.

281. Туризмологія: концептуальні засади теорії туризму : монографія / [В.К. Федорченко, В.С. Пазенок, О.А. Кручек та ін.]. – К. : ВЦ «Академія», 2013. – 368 с.

282. Тюріна В. О., Система цінностей, правова соціалізація і правове виховання / В. О. Тюріна // Психологія на перетині тисячоліть: збірник наукових праць учасників П'ятих Костюківських читань. – К.: Гнозис, 1998. – т. 3. С. 396 – 404.

283. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников / Л. И. Уманский. – М. : Просвещение, 1980. – 160 с.

284. Універсальний освітній простір [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://ac-cent.com/ua/>

285. Уокер Дж. С. Введение в гостеприимство: Учебник /пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 463с.

286. Федорченко В. К. Теоретичні та методологічні засади підготовки фахівців для сфери туризму : [монографія] / Володимир Кирилович Федорченко ; за ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Видав. Дім «Слово», 2004. – 472 с.

287. Федюк У. М. Тенденції реформування старшої профільної школи в Україні / У. М. Федюк // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія. – 2014. – Вип. 41. – С. 437-442. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu_pp_2014_41_101

288. Фіголь Н. Електронний навчальний посібник чи підручник: до проблеми визначення / Н. Фіголь // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»: Серія «Проблеми української термінології» – 2012. – № 733. – С. 53-56.

289. Філософський словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://mirslovarei.com/content_fil/kognicija-18497.html

290. Фіцула М.М. Педагогіка / Фіцула М.М. – К. : Вид. центр — «Академія», 2002. – 528 с.
291. Фіцула М.М. Педагогіка: Навчальний посібник. / М.М. Фіцула, – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2002. – 192 с.
292. Флегонтова Н. М. Педагогічна організація культурного дозвілля школярів: Навчально-методичний посібник. / Н.М. Флегонтова. – К.: Освіта України, 2007. – 144 с.
293. Фоменко Н. А. Стандартизація туристської освіти : теорія, методика: [монографія] / Надія Андріївна Фоменко. – К. : Вища шк., 2011. – 287 с. : іл.
294. Фрейд З. Введение в психоанализ : Лекции / З. Фрейд. – М. : Наука, 1991. – 456 с.
295. Фрейджер Р. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Роберт Фрейджер, Джеймс Фейдимен // [пер. с англ.]. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 704 с.
296. Цехмістрова Г. С. Управління в освіті та педагогічна діагностика : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Г. С. Цехмістрова, Н. А. Фоменко. – К.: Видав. дім «Слово», 2005. – 280 с.
297. Цибулько Л.Г. Розвиток соціального виховання дітей у загальноосвітніх закладах України у 20—30-х рр. / Л.Г. Цибулько // Проблеми трудової і професійної підготовки: наук.-метод. зб. / кол. авт. ; відп. ред. і уклад. В.В. Стешенко. — Слов'янськ : СДПУ, 2005. — Вип. 10. — С. 119 —124.
298. Чайковська Г. Екологічне виховання учителя початкової школи / Г. Чайковська // Імідж сучасного педагога : науково-практичний освітньо-популярний журнал. – 2012. – № 5. – С. 32–34.
299. Черевко В.П. Формування комунікативної компетентності майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки. Автореф. дис....

канд. психолог. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, – К., 2001. – 20 с.

300. Чернуха Н. М. Інтеграційні процеси у сучасному освітньому просторі як передумова успіху соціальної мобільності сучасної особистості. Науковий часопис НПУ імені П. М. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка: зб. наук. праць. – Вип.14 / ч. III / К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. – С. 12 –21.

301. Чінчой О. О. Створення студентами робочих зошитів з друкованою основою / Олександр Олександрович Чінчой, Сергій Олексійович Кононенко // Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки / ред. кол.: Величко С. П. [та ін.]. – Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2007. – Вип. 72, ч. 2. – С. 243-248.

302. Чмут Т.К., Чайка Г.Л. Культура спілкування як шлях до успіху в бізнесі. Успіх починається з контакту в спілкуванні // Банківська справа. – 1996. – №2.

303. Чорненька Н. В. Організація туристичної індустрії / Н. В. Чорненька. – К. : Атіка, 2006. – 264 с.

304. Чупров В. І. Ставлення до соціальної реальності в суспільстві: соціокультурний механізм формування і відтворення: монографія / В. І. Чупров, Ю. А. Зубок, Н. А. Романович. - М. : Норма, НДЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.

305. Шапран О. І. Створення інноваційного освітнього середовища в процесі професійної підготовки майбутнього вчителя / О. І. Шапран, Ю. П. Шапран // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2010. – № 9. – С. 108-110.

306. Шацкий С. Т. Роль среды в педагогическом процессе / С. Т. Шацкий // Народное образование. – М.: 1964. С. 179-184.

307. Шевченко Г. Духовність і цінності життя / Г. Шевченко // Духовність особистості: методологія, теорія, практика. – Вип 5. – С. 3-15.

308. Шевченко Н. В. Вища освіта як механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : спец. 22.00.04 «Спеціальні та галузеві соціології» / Н.В. Шевченко.–Харків, 2007. – 17 с.

309. Шестоपालюк О. В. Розвиток теорії громадянського виховання у радянській педагогіці 20-х років ХХ ст. / О. В. Шестоपालюк // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2008. – Вип. 18. – С. 39-43. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sitimn_2008_18_10

310. Шиян Н. І. Профільне навчання у школах сільської місцевості: теорія і практика / Н. І. Шиян. – Полтава : АСМІ, 2004. – 442 с.

311. Шмалей С.В., Щербина Т.І., Педагогічні умови професійного становлення майбутніх фахівців сфери туризму / С.В. Шмалей, Т.І. Щербина // Вісник Луганського національного Університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки. Частина III. – 2013. – №18 (277). – С. 109-118. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_18\(3\)_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_18(3)_19)

312. Шпекторенко І. В. Поняття та структура феномену професійної мобільності державного службовця / І. В. Шпекторенко // Університетські наукові записки, 2007. – № 4 (24). – С. 467–472.

313. Щербина-Яковлева О. Ю. Менеджмент соціокультурної діяльності як напрям наукового та технологічного знання. Частина 1. Дидактика, логіка, методологія. Підручник / Олена Юхимівна Щербина-Яковлева, Ніна Дмитрівна Світайло, Микола Олексійович Ключко, Анатолій Михайлович Щербина; наук. ред. О. Ю. Щербина-Яковлева. Депонований рукопис. – Суми, Репозитарій СумДУ, 2018. – 207 с.

314. Щербина-Яковлева О. Ю., Світайло Н. Д., Ключко М. О., Щербина А. М. Менеджмент соціокультурної діяльності як напрям наукового та технологічного знання. Частина 1. Дидактика, логіка, методологія. Підручник ; наук. ред. О.Ю. Щербина-Яковлева. Депонований рукопис. Суми, Репозитарій СумДУ, 2018. 207 с.

315. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту : Науково-практичний посібник / Г.В. Щокін. – К. : Україна, 1994. – 399 с.
316. Юнг К.-Г. Психологические типы / [под ред. В. Зеленского]. – М.: Университетская книга, 1996. – 716 с.
317. Юридичний словник. <https://studopedia.info/1-57262.html>
318. Юркевич Г.Й. Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / Г.Й. Юркевич. – К., 1999. – 19 с.
319. Яремака Н. Професійна підготовка майбутніх менеджерів індустрії дозвілля у Великій Британії – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/5703/1/JaremaKa.pdf>
320. Bakhmat N, Dudka T., Liubarets V. MULTIMEDIA EDUCATION TECHNOLOGIES USAGE AS THE CONDITION FOR QUALITY TRAINING OF THE MANAGERS OF SOCIO-CULTURAL ACTIVITY // Information technologies and learning tools. Vol. 64 №2 (2018). P. 98-109. URL : <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2027/1327>.
321. Dubinina O., Hrytsiak L. Use of information technologies in future project managers' activities // Information technologies and learning tools. Vol. 63. №1. 2018. P. 107-115. URL : <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2038>.
322. Course Guide University of Wolverhampton [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smsweb.wlv.ac.uk/si/previouscg/07guides/SSPAL/UndergraduateDegreesinLeisureandLifestyleIndustriesManagement.doc> – Загол. з екрана. – Мова англ.
323. University Campus Suffolk Programme Specification [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ucs.ac.uk/study/courses/undergraduateCourses/SuffolkBusinessSchool/ProgrammeSpecs/Prog-Spec-BA-Event-Management.doc> Загол. з екрана. – Мова англ.

324. Adler N. J. International Dimensions of Organizational Behavior. 2nded. PWS-KENT Publishing Company [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://www.pdfbook.co.ke/details.php?title=International>

325. Allcock, A., B. Jones, S. Lane, and J. Grant. 1994. National Ecotourism Strategy. Canberra: Commonwealth Department of Tourism

326. Bachinsky T.V., Determinants of Formation of Legal Consciousness and Legal Culture of Young Students: Attempts to Classify Them // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 40-47. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12btvcik.pdf>

327. Dolzhenkov O., Sakaliuk O. Cross-cultural management at educational institutions – Education Science and Education, 2018, – Issue 4. – P. 43-48.

328. Ecological Education in Action: On Weaving Education, Culture, and the Environment / Edited By: Gregory A Smith and Dilafruz R Williams. 1999

329. Goldberg L.R. The Structure of Phenotypic Personality Traits. Am. Psychol. 48(I), 1993.

330. Grobelna, A. (2015) Gdynia Maritime University Intercultural Challenges Facing the Hospitality Industry. Implications for Education and Hospitality Management. Journal of Intercultural Management Vol. 7, No. 3, September 2015, pp. 101–117.

331. Hillier Yv. Innovation in teaching and learning in vocational education and training: International perspectives / University of Brighton Commonwealth of Australia, 2009 – 39 p.p.

332. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind :/ Geer Hofstede t, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov 3rd Edition, McGraw-Hill USA, 2010 – 514 p. [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <http://www.pdfbook.co.ke/details.php?title=Cultures%20and%20Organizations&author=Geert%20Hofstede,%20Gert%20Jan%20Hofstede,%20Michael%20Minkov&category=Management&eid=26622&type=Book>

333. Hussain S., Abbas M., Shahzad K., Bukhari S.A. Personality and career choices // African Journal of Business Management Vol. 6(6), 15 February, 2012 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.academicjournals.org/AJBM> DOI: 10.5897/AJBM11.2064

334. Kartashova L. Ways of forming the IT-readiness of humanitarian subjects teachers: authorial suggestion / Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology, 2013 – 7 (58). P. 77-80. ISSN 2308-5258

335. Mc Gregor's Douglas Theory X and Y: Toward a Construct-valid Measure / Richard E. Kopelman, David J. Prottas and Anne L. Davis. Journal of Managerial Issues. Vol. 20, No. 2 (Summer 2008)

336. Myronenko N. A place of innovative activity is in professional preparation of future specialists of hotel-restaurant business / II International scientific-practical online Internet conference «Problems and innovations in natural, technological and vocational education» [electronic resource]. – Access mode : <http://www.kspu.kr.ua/ua/ntmd/konferentsiy/conf-problemy-ta-inovatsii/sektsiia-1/4724-mistse-innovatsiynoyi-diyalnosti-u-profesiyniy-pidhotovtsi-maybutnikh-fakhivtsiv-hotelno-restorannoyi-spravy>

337. Nozdrenko Helena A. Peculiarities of Training of the Socio-Cultural Activity (SCA) Manager in the Integrity of Technological Approach and Formation of High Spiritual and Intellectual Potential // Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences. Krasnoyarsk, 2011. № 4 (1). P. 128–142.

338. Open educational resources in higher education. A guide to online resources. <http://crln.acrl.org/content/73/6/334.full>

339. Open Educational Resources / The Federal Institute for Vocational. URL: <http://www.bibb.de/en/22627.php>

340. Paul F.J. Eagles Department of Recreation and Leisure Studies, University of Waterloo, Waterloo, Ontario, N2L 3G1, Canada

341. Report to the European commission on improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions – June 2013/ European Commission. –Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013 – 80 pp. – ISBN 978-92-79-30360-9

342. Schoon, I. (2009). Measuring social competencies. German Council for Social and Economic Data, 2.

343. Shamim A. Importance of Training in Hotel industry / Independent thesis Advanced level (degree of Master (One Year)), 20 credits / 30 HE credits, English, 2013 – 36 pp.

344. Stamatov, R. (2013). Development of Social Competencies Unit, Creativeness Unit. Presentation within the Kickoff meeting of the SGSCC Project, 7.2.2013, Plovdiv, Bulgaria.

345. Svyatoho N.V., Khalilov L.A. On the question of the essence of the cross-cultural approach in the management of the personnel of an enterprise (organization) / N.V.Svyatoho, L.A. Khalilov // Culture of the peoples of the Black Sea. – 2014. – № 278. – V.1 – p. 174-177.

346. Terentieva N., Skoryk T. Designing an Educational Program «Management of Socio-Cultural Development» (according to the peculiarities of students' regional training) // N. Terentieva, T. Skoryk / Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, VI (69), Issue: 165, 2018 Maj. – P. 47-50.



ДОДАТКИ

Додаток А

Професіограма менеджера соціокультурної діяльності

Домінуючий спосіб мислення	Адаптація – координація	Такі люди можуть погоджувати цілі та рішення різних численних завдань одночасно, прагнуть до розвитку й інновацій. Професії, що підходять людям з цим способом мислення, вимагають оцінки і рішення декількох задач одночасно, узгодження суперечливих цілей
Області застосування знань	Адміністрування, управління, підприємництво, бізнес	Діяльність менеджера у будь-якій з цих сфер націлена на виконання цілей організації, задоволення потреб споживачів, отримання максимального прибутку з найменшими витратами (матеріальними, часовими тощо)
Міжособистісна взаємодія	Часта взаємодія по типу «разом»	Такий тип взаємодії означає, що людина прагне діяти разом з іншими людьми, для нього краще така робота, що відбувається при постійних взаємовідносинах з іншими. Тут перевага віддається виконанню загальної роботи «командою». Така людина погоджується на деяку залежність від інших у роботі і не любить працювати наодинці
Домінуючий інтерес	Підприємницький	Такий тип особистості є спритним, рухливим, практичним, енергійним, ініціативним, азартним. Любить ризик. Прагне до лідерства, любить бути на очах. Не любить занять, що вимагають посидючості, тривалої концентрації уваги. Добре справляється з роботою, що вимагає швидкого ухвалення рішення. Переважають словесні здібності. Контакти з людьми – численні
Додатковий інтерес	Соціальний	Такий тип особистості є активним, товариським, емоційним, чуттєвим. Володіє розвиненими словесними здібностями. Вміє встановлювати і підтримувати відносини з людьми. Головним змістом праці є

		взаємодія з людьми. Віддає перевагу заняттям: навчання, інформування, обслуговування
Умови роботи	У приміщенні, мобільний	Робочим місцем менеджера є окремий кабінет або частина загального приміщення, що має необхідне для роботи обладнання (технічне та програмне забезпечення тощо). Крім того, менеджер за родом своєї діяльності має бути мобільним (готовим до відряджень, пересувань для проведення переговорів, нарад тощо)

Короткий опис професії менеджера.

Менеджер – це людина, яка має планувати, організовувати, координувати та контролювати певні процеси на підприємстві. Інакше кажучи, це керівник або управлінець, який відповідає за ефективну роботу цілого підприємства, окремого підрозділу або певного напрямку діяльності підприємства.

Історія професії менеджера.

У перекладі з англійської слово «manager» означає – керівник, завідувач, директор, управлінець. Наприкінці XIX століття в США став застосовуватися зовсім новий підхід до системи ефективного управління підприємством і ролі менеджера в цій системі. Наука «Менеджмент» оповідала про досягнення поставлених цілей за рахунок взаємодії чотирьох дій: планування, організації, мотивації та контролю. Американець Тейлор першим виступив з доповіддю про те, як організувати роботу виробництва, сполучаючи технічний прогрес, наукові методи управління та фізичної праці.

Соціальна значимість професії в суспільстві.

Від стратегії менеджера залежить, скільки років підприємство буде «триматися на плаву». Показники ефективності виробництва та прибутку говорять про роботу менеджера та його команди краще будь-яких слів. Якби менеджер не координував діяльність всіх ланок на підприємстві, то робочий день перетворився би на хаос, відсутність стимулу до роботи та неправильне функціонування елементів цілої організації.

Професіограма менеджера.

Домінуючі види діяльності менеджера:

- робота з іншими людьми в організаціях, підприємствах, установах для досягнення організаційних цілей та економічного успіху;
- вивчення попиту та пропозицій на ринку;
- планування діяльності організації, підприємства, установи;
- комунікація (встановлення та розвиток взаємодії між персоналом, іншими установами та організаціями);
- пошук і використання необхідних засобів і ресурсів для найкращого досягнення основних цілей організації;
- розробка бізнес-плану та контроль над його реалізацією;
- керівництво (доведення інструкцій і повноважень), організація та оцінка роботи підлеглих;
- контроль за виконанням поставлених завдань;
- участь у процесі прийому, підбору та допомога в професійно-кваліфікаційному зростанні працівників;
- проведення переговорів, бесід з клієнтами;
- проведення презентацій.

Якості, що забезпечують успішність виконання діяльності менеджера:

- високо розвинені організаторські здібності (вміння управляти);
- комунікативні здібності (вміння входити в контакт, налагоджувати взаємовідносини);
- здібність управляти собою;
- висока здібність впливати на оточуючих людей;
- здібність управляти;
- здібність формувати та розвивати ефективні робочі групи;
- здібність вирішувати проблемні ситуації у короткий термін;
- добре розвинені аналітичні здібності.

Особистісні якості, інтереси та схильності до професії менеджера:

- вміння прогнозувати, передбачати ситуацію;
- впевненість у собі, у прийнятих рішеннях;
- енергійність;
- чіткі особисті цілі (знає, чого хоче від своєї роботи);
- вміння підкорятися вимогам, нормам організації;
- ерудованість;
- прагнення до постійного особистісного зростання.

Додаток Б

Міністерство освіти та науки України
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

РОБОЧА ПРОГРАМА вибіркової навчальної дисципліни

Педагогіка дозвілля

(назва дисципліни)

освітнього рівня бакалавр

(бакалавр/магістр)

галузь знань: 02 «Культура і мистецтво»

спеціальність: 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»

Шифр за навчальним планом: СВ04

Київ 2016

Міністерство освіти і науки України
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

РОБОЧА ПРОГРАМА
вибіркової навчальної дисципліни

Педагогіка дозвілля

(назва дисципліни)

освітнього рівня бакалавр

(бакалавр/магістр)

галузь знань: 02 «Культура і мистецтво»

спеціальність: 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»

Шифр за навчальним планом: СВ04

Київ 2016

ПЕДАГОГІКА ДОЗВІЛЛЯ: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та виконання самостійної роботи для студентів II курсу напряму підготовки бакалавр 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» / Уклад. В.В. Любарець – К.: Ви-во КУТЕП, 2016. – 25 с.

Розробник: Любарець В.В., доцент кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності, кандидат педагогічних наук

Рецензенти: Бахмат Н.В., професор кафедри теорії та методик початкової освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, доктор педагогічних наук, доцент.
Лисакова І.В., доцент кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, кандидат педагогічних наук, доцент

Обговорено та затверджено на засіданні кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності факультету соціально-економічної освіти та управління Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова від «29» серпня 2016 року, протокол № 1

Завідувач кафедри

(підпис)

К Кочубей Н.В. .

(Прізвище, ініціали)

I. Опис дисципліни

Шифр дисципліни СВ04

Загальні характеристики дисципліни	Навчальне навантаження з дисципліни		Методи навчання і форми контролю
Галузь знань 02 «Культура і мистецтво»	Кількість кредитів – 4		Методи навчання: Словесні Наочні Практичні Аналітичний Синтетичний Аналітико-синтетичний Індуктивний Дедуктивний Компаративний Описовий Структурний Проблемний Частково-пошуковий Дослідницький
Напрямок підготовки 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»	Загальна кількість годин		
	<i>Денна</i> 120	<i>Заочна</i> 120	
Освітній ступінь: бакалавр	Лекції:		
	23		
Вибіркова навчальна дисципліна	Семінарські (практичні) заняття:		
	16/12		
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 2 рік	Лабораторні заняття		
Семестр:3	Самостійна робота		
Кількість кредитів –4	69		
Тижневе навантаження (год.) аудиторне: 3 год. самостійна робота: 7 год.	Співвідношення аудиторних годин і СРС		Форми поточного контролю – модульні контрольні роботи
	1/1,3		
Мова навчання: українська			Форма підсумкового контролю - іспит

«Педагогіка дозвілля» є вибірковою дисципліною циклу самостійного вибору ВНЗ (поглиблена фахова підготовка, спеціалізація) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» за напрямом 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності».

Робочу навчальну програму укладено згідно з вимогами кредитно-модульної системи організації навчання. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати студент відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики, алгоритму вивчення навчального матеріалу дисципліни « Педагогіка дозвілля» необхідне методичне забезпечення, складові та технологію оцінювання навчальних досягнень студентів.

Робоча навчальна програма «Педагогіка дозвілля» базується на сучасних концептуальних підходах до організації і проведення дозвілля дітей, молоді у соціумі. Її вивчення передбачає розв'язання низки завдань фундаментальної професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності, зокрема: опанування системою знань про сутність дозвілля, структуру, принципи, види і форми дозвіллевої діяльності, культурно-історичні витоки організації дозвілля в Україні і у світі, соціально-педагогічні аспекти дозвіллевої діяльності, функції педагога як організатора дозвілля, особливості соціокультурної анімації як

виду діяльності педагога; опанування системою вмінь організувати і проводити дозвілєві заходи.

Мета курсу: ознайомлення студентів з теоретико-методичними засадами педагогічної діяльності в сфері дозвілля.

Основні завдання курсу:

- ознайомити студентів з теоретичною основою дозвілєвої діяльності (поняття, складові, принципи, напрями, функції, моделі, форми та методи);

- ознайомити студентів з історією та сучасним станом організації дозвілля в Україні та в світі;

- забезпечити засвоєння студентами знань методичних засад дидактики в контексті організації дозвілля з дітьми та молоддю.

Кількість годин, відведених навчальним планом на вивчення дисципліни, становить 120 год., із них 22 год. – лекції, 24 год. – семінарські заняття, 12 год. – практичні заняття, 69 год. – самостійна робота, 3 год. – модульний контроль. Вивчення студентами навчальної дисципліни «педагогіка дозвілля» завершується складанням

II. Основні результати навчання та компетентності, які вони формують:

Результати навчання	Компетентності		
	Код компетентності	Назва компетентності	Складові компетентності
<p>Знати:</p> <p>теоретичні засади, сучасний стан і тенденції розвитку соціально-культурної дозвілєвої діяльності; нормативно-правове забезпечення організації дозвілля; форми і методи організації педагогіки дозвілля; змістовні напрями та принципи організації педагогічної діяльності в сфері дозвілля; механізми керування культурно-дозвілєвою сферою; специфіку потреб, інтересів, установок, мотивів дозвілєвої активності дітей, молоді та дорослих; сучасний стан і тенденції розвитку дитячих, підліткових та молодіжних рухів, товариств, організацій та їх роль в організації змістовного дозвілля.</p> <p>Вміти:</p> <p>виявляти інтереси і потреби населення в різних видах культурно-дозвілєвої діяльності з урахуванням специфіки, віку, статі, освіти; залучати дітей, підлітків,</p>	ПП 1.2.1	здатність до організації процесу	<ul style="list-style-type: none"> - здатність до аналізу та співставлення інформації - здатність надавати послуги з бронювання туристичних послуг; - здатність організувати процес - здатність організувати комплекс заходів; - здатність надавати вичерпну інформації
	ПП 1.2.2	здатність до моделювання	<ul style="list-style-type: none"> - здатність до встановлення взаємодії між всіма учасниками дозвілєвих заходів; - здатність організувати процес створення - здатність до сприйняття та впровадження сучасних інноваційних форм дозвілєвої діяльності
		здатність до формування та	<ul style="list-style-type: none"> - здатність до визначення; - здатність складати, оформлювати та оперувати;

дорослих до активної культурно-дозвілєвої діяльності; моделювати ситуації організації соціально-педагогічної дозвілєвої діяльності в умовах відкритого соціального середовища; принципи, застосовувати на практиці методи культурно-дозвілєвої діяльності; розробляти, впроваджувати програми та сценарії дозвілєвих тематичних заходів.	ПП 1.2.3		- здатність розробляти програм з врахуванням мети , - здатність до
--	----------	--	---

III. Тематичний план

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 5 кредитів ECTS, 150 годин.

№ з/п	Назви модулів і тем	Аудиторні	в тому числі:				Форми контролю
			лекції	семінарські	практичні	СРС	
Змістовий модуль 1. Загальні основи педагогіки. Теорія навчання.							
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Вступ Тема 1.1. Предмет, завдання теоретичні основи курсу	2	2			5	Опитування
2	Тема 1.2. Педагогічний процес як система	6	2	2		7	Опитування
3	Тема 1.3. Процес навчання, його закономірності та принципи	6	4	2		7	індивід. робота
ПОТОЧНИЙ МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ 1				ТЕСТИ			
Змістовий модуль 2. Педагогічна діяльність дозвілєвої сфери							
4	Тема 2.1. Теоретичні засади дозвілєвої діяльності	2	2		2	8	
5	Тема 2.2. Особливості дозвілля як соціально-культурного явища	4	2		2	7	Опитування
6	Тема 2.3. Педагогічна діяльність в освітніх закладах.	4	2	2		7	Опитування
7	Тема 2.4. Організація дозвілєвої педагогічної діяльності.	6	4	2	2	7	Опитування
8	Тема 2.5. Соціально-педагогічна діяльність у літньому оздоровчому таборі	6	2	2	2	7	Опитування
ПОТОЧНИЙ МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ 2				ТЕСТИ			
Змістовий модуль 3. Методика організації дозвілєвої діяльності з різними категоріями населення							
9	Тема 3.1. Організація дозвілєвої роботи з дітьми та молоддю	8	4	2	2	4	Опитування
10	Тема 3.1. Дозвілєва діяльність з дорослими	6	2	2	2	7	Опитування
ПІДСУМКОВИЙ МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ 3				ТЕСТИ			
	5	51	26	16	12	69	

IV. Зміст дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

Загальні основи педагогіки. Теорія навчання

Тема 1: Предмет, завдання теоретичні основи курсу

Педагогіка як наука, її становлення та розвиток. Предмет, завдання та функції педагогіки. Система педагогічних наук

Тема 2: Педагогічний процес як система

Суть педагогічного процесу. Ступенева система в освіті. Етапи педагогічного процесу.

Тема 3: Процес навчання, його закономірності та принципи

Дидактика як галузь педагогічної науки. Основні дидактичні категорії. Функції процесу навчання. Методи та засоби навчання. Види та форми організації навчання. Нетрадиційні інноваційні форми організації педагогічного процесу.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

Педагогічна діяльність дозвіллевої сфери

Тема 4: Теоретичні засади дозвіллевої діяльності

Дозвілля як складова часового простору; як окремий вид життєдіяльності людини; як психологічний стан і ознака цілісного способу життя людини. Історичні аспекти дозвіллевої діяльності. Ознаки та принципи дозвіллевої діяльності. Структурне наповнення дозвілля. Нормативно-правове забезпечення організації дозвілля.

Тема 5: Особливості дозвілля як соціально-культурного явища

Аналіз змісту дозвілля як соціально-культурного явища в контексті людської життєдіяльності. Функції дозвілля (рекреаційна, комунікативна, соціальна, творча, пізнавальна, ціннісно-орієнтаційна). Рівні та специфічні ознаки дозвілля. Параметри дозвіллевої діяльності.

Тема 6: Педагогічна діяльність в освітніх закладах.

Концептуальні засади діяльності сучасних освітніх закладів. Характеристика мережі позашкільних закладів. Мета, завдання змістовного дозвілля в позашкільних закладах. Роль позашкільних закладів у соціальному вихованні дітей і підлітків. Характеристика соціально-педагогічних умов, що забезпечують розвиток творчої особистості (творчий характер педагогічного процесу; пріоритет виховання; взаємодія зі школою, сім'єю та громадськістю; діалогічне спілкування як засіб інтелектуальної співтворчості; системний характер керівництва соціально-педагогічним процесом та інші). Принципи та зміст педагогічної дозвіллевої діяльності в освітніх закладах.

Тема 7: Організація дозвіллевої педагогічної діяльності.

Досвід виховної роботи соціального педагога. Провідні ідеї педагогічної роботи за місцем проживання. Нормативно- правові аспекти організації діяльності дітей і молоді в закладах дозвілля. Призначення та напрями дозвіллевої. Організація гурткової роботи як форми дозвілля (мета, завдання, види гуртків, форми залучення, принципи діяльності). Види дитячих та підліткових об'єднань клубів. Технологічні етапи створення клубу змістовного дозвілля.

Тема 8: Соціально-педагогічна діяльність у літньому оздоровчому таборі

Аналіз передового досвіду соціально-педагогічної діяльності в літніх оздоровчих таборах. Мета, завдання, структура професійної діяльності соціального педагога в літньому оздоровчому таборі. Особливості реалізації соціально-виховної функції в тимчасовому колективі дітей (форми, методи). Типи дозвіллевих програм що впроваджуються в тимчасовому колективі дітей. Призначення профільних підліткових таборів. Зміст діяльності соціального педагога у профільних підліткових таборах.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III.

Методика організації соціально-педагогічної дозвіллевої діяльності з різними категоріями населення

Тема 9: Організація дозвіллевої роботи з дітьми та молоддю

Аналіз потреб дітей стосовно організації змістовного дозвілля. Диференційований підхід до організації культурно-дозвіллевої діяльності дітей. Види (художньо-театральний, пізнавально-творчий, розважально-ігровий, спортивно-оздоровчий), форми (групові, масові), методи організації дозвілля для дітей. Ігрова діяльність в системі культурно-дозвіллевої діяльності дітей. Характеристика та особливості ігор за змістом, місцем проведення тощо. Методика проведення ігор.

Особливості організації дозвіллевої діяльності підлітків. Проблеми вільного часу та змістовного дозвілля підлітків. Скаутинг та гайдинг – форми організації дозвілля підлітків. Напрями, зміст, методи реалізації скаутських та гайдівських програм.

Характеристика специфічних чинників які необхідно враховувати в організації дозвілля молоді. Особливості участі молоді в грі. Дискотека як форма проведення дозвілля молодіжних поза клубних об'єднань. Зміст програм з формування здорового способу життя в контексті дозвіллевої діяльності.

Тема 10. Дозвіллева діяльність з особами похилого віку

Досвід організації дозвілля людей похилого віку в зарубіжних

країнах. Значення дозвілля в життєдіяльності людей похилого віку. Принципи організації дозвілля для людей похилого віку. Характеристика дозвіллевих заходів і програм. Методика залучення людей похилого віку до культурно- творчої дозвіллевої діяльності. Роль національних традицій в організації змістовного дозвілля людей похилого віку.

4.1. ПЛАНИ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

Загальні основи педагогіки. Теорія навчання

Лекція 1. Предмет, завдання теоретичні основи курсу

1. Педагогіка як наука, її становлення та розвиток.
2. Предмет, завдання та функції педагогіки.
3. Система педагогічних наук

Література

Основна: 1, 6, 7, 8, 9 **Додаткова:** 1, 5.

Лекція 2. Педагогічний процес як система

1. Суть педагогічного процесу.
2. Ступенева система в освіті.
3. Етапи педагогічного процесу.

Література

Основна: 1, 3, 7, 8, 9 **Додаткова:** 1, 3, 5.

Лекція 3-4. Процес навчання, його закономірності та принципи

1. Дидактика як галузь педагогічної науки.
2. Основні дидактичні категорії.
3. Функції процесу навчання.
4. Методи та засоби навчання.
5. Види та форми організації навчання.
6. Нетрадиційні інноваційні форми організації педагогічного процесу.

Література

Основна: 2, 3, 5, 6, 9 **Додаткова:** 1, 2, 3, 4, 5, 6.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

Педагогічна діяльність дозвіллевої сфери

Лекція 5. Теоретичні засади дозвіллевої діяльності

1. Визначення понять «дозвілля», «дозвіллева діяльність».
2. Історичні аспекти дозвіллевої діяльності.
3. Складові і принципи дозвіллевої діяльності.
4. Нормативно-правове забезпечення організації дозвілля.

Література

Основна: 1, 6, 7, 8, 9 **Додаткова:** 1, 5.

Лекція 6. Особливості дозвілля як соціально-культурного явища

1. Функції, рівні та специфічні ознаки дозвілля.
2. Параметри дозвіллевої діяльності.

3. Форми організації дозвілля.

Література

Основна: 1, 3, 7, 8, 9 **Додаткова:** 1, 3, 5.

Лекція 7. Педагогічна діяльність в освітніх закладах.

1. Мета, завдання змістовного дозвілля в позашкільних закладах-дозвіллевих центрах.
2. Характеристика соціально-педагогічних умов, що забезпечують розвиток творчої особистості.
3. Принципи та зміст соціально-педагогічної дозвіллевої діяльності в позашкільному закладі.

Література

Основна: 2, 3, 5, 6 **Додаткова:** 1, 5, 6.

Лекція 8. Організація дозвіллевої педагогічної діяльності

1. Призначення та напрями дозвіллевої діяльності в клубах за місцем проживання.
2. Організація гурткової роботи як форми дозвілля за місцем проживання.
3. Етапи створення клубу змістовного дозвілля за місцем проживання.

Література

Основна: 6, 9 **Додаткова:** 2, 3, 4, 5, 6.

Лекція 9. Соціально-педагогічна діяльність у літньому оздоровчому таборі

1. Структура професійної діяльності соціального педагога в літньому оздоровчому таборі.
2. Особливості реалізації соціально-виховної функції в тимчасовому колективі дітей.
3. Зміст діяльності соціального педагога у профільних підліткових таборах.

Література

Основна: 6, 10, 13 **Додаткова:** 2, 3, 5.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III.

Методика організації соціально-педагогічної дозвіллевої діяльності з

різними категоріями населення

Лекція 10. Організація дозвіллевої роботи з дітьми та молоддю

1. Аналіз потреб дітей стосовно організації змістовного дозвілля.
2. Види, форми, методи організації дозвілля для дітей.
3. Особливості організації дозвіллевої діяльності підлітків.
Скаутинг та гайдинг – форми організації дозвілля підлітків.
4. Специфічні чинники які необхідно враховувати в організації

дозвілля молоді.

5. Дискотека як форма проведення дозвілля молодіжних поза клубних об'єднань.

Література

Основна: 1, 10, 13 Додаткова: 1, 2, 3, 4, 5, 9.

Лекція 11. Дозвіллева діяльність з особами похилого віку

1. Досвід організації дозвілля людей похилого віку в зарубіжних країнах.
2. Методика залучення людей похилого віку до культурно-творчої дозвіллевої діяльності.
3. Роль національних традицій в організації змістовного дозвілля людей похилого віку.

Література

Основна: 1, 10 Додаткова: 3, 4, 5.

Плани семінарських занять ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

Загальні основи педагогіки. Теорія навчання

Семінар 1. Педагогічний процес як система

1. Суть педагогічного процесу.
2. Ступенева система в освіті.
3. Етапи педагогічного процесу.

Література

Основна: 1, 3, 7, 8, 9 Додаткова: 1, 3, 5.

Семінар 2. Процес навчання, його закономірності та принципи

1. Методи та засоби навчання
2. Форми організації навчання.
3. Нетрадиційні інноваційні форми організації педагогічного процесу.

Література

Основна: 2, 3, 5, 6, 9 Додаткова: 1, 2, 3, 4, 5, 6.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

Педагогічна діяльність дозвіллевої сфери

Семінар 3. Педагогічна діяльність в освітніх закладах.

1. Позашкільні заклади.
2. Характеристика соціально-педагогічних умов, що забезпечують розвиток творчої особистості.
3. Принципи та зміст соціально-педагогічної дозвіллевої діяльності в позашкільному закладі.

Література

Основна: 2, 3, 5, 6 **Додаткова:** 1, 5, 6.

Семінар 4. Організація дозвіллевої педагогічної діяльності

1. Клуби, їх призначення та напрями дозвіллевої діяльності.
2. Організація гурткової роботи як форми дозвілля за місцем проживання.
3. Етапи створення клубу змістовного дозвілля за місцем проживання.

Література

Основна: 6, 9 **Додаткова:** 2, 3, 4, 5, 6.

Семінар 5. Соціально-педагогічна діяльність у літньому оздоровчому таборі

1. Структура професійної діяльності соціального педагога в літньому оздоровчому таборі.
2. Особливості реалізації соціально-виховної функції в тимчасовому колективі дітей.
3. Зміст діяльності соціального педагога у профільних підліткових таборах.

Література

Основна: 6, 10, 13 **Додаткова:** 2, 3, 5.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III.

Методика організації соціально-педагогічної дозвіллевої діяльності з

різними категоріями населення

Семінар 6. Організація дозвіллевої роботи з дітьми та молоддю

1. Види, форми, методи організації дозвілля для дітей.
2. Особливості організації дозвіллевої діяльності підлітків.
Скаутинг та гайдинг – форми організації дозвілля підлітків.
3. Специфічні чинники які необхідно враховувати в організації дозвілля молоді.
4. Дискотека як форма проведення дозвілля молодіжних поза клубних об'єднань.

Семінар 7. Соціально-педагогічна діяльність з організації дозвілля різних категорій населення

1. Значення і функції дозвілля в життєдіяльності сім'ї.
2. Форми організації дозвілля сімей.
3. Аналіз культурно-дозвіллевої програми сімейного відпочинку.
4. Специфіка організації дозвілля дітей з особливими потребами в умовах інтернатного закладу.
5. Методика організації культурно-дозвіллевих заходів для дітей груп ризику («дітей вулиці») в умовах притулку.

Література

Основна: 1, 2, 3, 6, Додаткова: 1, 3, 4, 5.

Плани практичних занять ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

Дозвілля як соціально-культурне явище

Практичне заняття №1 (2 год.)

1. Скласти хронологічну таблицю: «Історія становлення і розвитку дозвіллевої індустрії в Україні» (національний аспект).
2. Скласти перелік нормативно-правових документів, що регулюють забезпечення культурно-дозвіллевої діяльності.

Практичне заняття №2 (2 год.)

1. Підготувати презентацію на тему: «Соціальна сутність і психологічне призначення відпочинку». Здійснити методичний аналіз форм відпочинку (художньо оформити).
2. Змістовно описати досвід роботи з дітьми та молоддю одного із закладів позашкільної освіти, культурного центру м. Києва.

Практичне заняття №3 (2 год.)

1. Спроекувати програму (мету, завдання, етапи реалізації, очікувані результати) тематичного дозвіллевого заходу, який можна провести у позашкільному закладі.
2. Підготувати змістовний сценарій тематичного дозвіллевого заходу та креативно його оформити.

Практичне заняття №4 (2 год.)

1. Розробити екскурсійний туристично-краєзнавчий маршрут по м. Києву.
2. Підготувати і провести змістовну тематичну екскурсію.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III.

Методика організації соціально-педагогічної дозвіллевої діяльності

з різними категоріями населення

Практичне заняття №6 (2 год.)

1. Підготувати сценарій ігротеки на дитячому майданчику.
2. Розробити сценарій дитячого свята

Практичне заняття №7 (2 год.)

1. Розробити сценарій-план конкурсної програми для молоді.
2. Підготувати та провести інтелектуально-пізнавальну гру.

4.3 ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I Загальні основи педагогіки. Теорія навчання

1. Педагогіка як наука, її становлення та розвиток.
2. Система педагогічних наук.

3. Видатні особистості та їх внесення в дидактику.
4. Суть педагогічного процесу.
5. Ступенева система в освіті.
6. Етапи педагогічного процесу.
7. Основні дидактичні категорії.
8. Функції процесу навчання.
9. Методи та засоби навчання.
10. Види та форми організації навчання.
11. Нетрадиційні інноваційні форми організації педагогічного процесу.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II Дозвілля як соціально-культурне явище

Опрацювати фахові видання з теми і представити їх у вигляді опорного конспекту

1. Система організації відпочинку.
2. Сфери реалізації соціокультурної діяльності
3. Клубні структури як соціально-культурні інститути.
4. Сучасні напрямки підготовки спеціалістів у сфері дозвілля в країнах Західної Європи.
5. Позакласна робота як форма організації дозвілля.
6. Туристично-краєзнавча соціально-педагогічна діяльність як ефективний засіб організації дозвілля підлітків та молоді.
7. Форми організації туристично-краєзнавчої діяльності.
8. Особливості організації дозвілля в літніх наметових таборах.
9. Особливості неформального спілкування в клубах за місцем проживання.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III.

Методика організації соціально-педагогічної дозвіллевої діяльності

з

різними категоріями населення

Опрацювати фахові видання з теми і представити їх у вигляді опорного конспекту

1. Умови розвитку творчих здібностей дітей у дозвіллевій діяльності.
2. Особливості пасивного відпочинку.
3. Роль засобів масової інформації у дозвіллі підлітків та молоді.
4. Азартні ігри як прояв антигромадської поведінки підлітків та молоді.

4.4. ІНДИВІДУАЛЬНА ДОСЛІДНА РОБОТА

Індивідуальна дослідна робота (ІДР) з курсу «Педагогіка дозвілля» – це вид індивідуальної роботи студента, самостійне дослідження актуальних питань, передбачених навчальною програмою курсу. ІДР – початковий етап практичного педагогічного дослідження, воно обов'язково повинно містити результати власного пошуку і висновків, відображати певний рівень освітньої компетентності студента щодо вирішення поставлених завдань.

Виконання ІДР передбачає:

- вивчення, творче осмислення та систематизацію навчального матеріалу;
- роботу з нормативно-правовими документами, якими має керуватися соціальний педагог в організації дозвілєвої діяльності;
- закріплення матеріалу здобутого під час аудиторної і самостійної роботи;
- самостійний пошук інформаційних джерел (наукові видання, навчальна література, словники, довідники, каталоги, різнопрофільні енциклопедії, періодичні видання, збірники наукових статей тощо);
- роботу в мережі Internet для отримання найсучаснішої інформації;
- обґрунтування власних бачень у вирішенні поставлених завдань;
- формування дослідницьких умінь студентів та підведення висновків,;
- розвиток самостійності, педагогічного мислення, творчих здібностей майбутніх соціальних педагогів;
- активізацію пізнавальної діяльності студентів, поглиблення їх інтересу до професії менеджера соціокультурної діяльності, формування їх професійної компетентності в організації дозвілєвої діяльності.

У межах курсу «Педагогіка дозвілля» студентам пропонується як ІДР – написання есе.

У перекладі з англійської «есе (essay)» означає нарис, твір, спроба самостійного аналізу та обґрунтування. Головна мета есе – це висвітлення самостійного бачення студентом соціальної проблеми на підставі опрацьованого матеріалу та аргументів, відповідно до обраного підходу, стилю тощо.

Першочергові завдання есе:

- розвиток досвіду формування та освітлення творчих повідомлень досвіду студента;
- стимулювання студента до самостійного теоретичного пошуку або узагальнення практичного досвіду вирішення соціальних проблем;

- реалізація студентського творчого наміру та суб'єктивних передбачень, ставлень до соціальних проблем, форм, методів їх вирішення;
- демонстрація, враховуючи вимоги навчального плану, мету, завдання навчальної дисципліни, додатково опрацьовані матеріали, зібрані та узагальнені аргументи, самостійної позиції студента;
- розвиток змістовності та індивідуалізації взаємовідносин «студент-викладач».

Процес написання есе складається з п'яти етапів: міркування, планування, написання, перевірка, вдосконалення написаного.

Якість есе залежить, насамперед, від таких складових:

- матеріал, який студент планує використовувати: конспекти прочитаної літератури, лекції, записи підсумків дискусій, власні напрацювання, накопичений досвід з обраної проблеми тощо;
- організаційна структура опрацьованого матеріалу, аргументи, висновки та ін.;
- аргументування – наскільки влучно співвідносяться аргументи з порушеними в есе проблемами.

Важливим є підбір матеріалу для читання: з кожної конкретної теми слід спочатку прочитати дві або три ключові розділи книг, в яких подаються зрозумілі концептуальні рамки або теоретична аргументація, чи наводяться всебічні емпіричні дані. Таке стратегічне читання сформує певні основні орієнтири з теми (враховуючи різні судження, інтерпретації), слугуватиме фундаментом для цілеспрямованого подальшого читання.

Залежно від тематики важливим є включення до списку літератури для читання одного або двох тематичних досліджень – досліджень випадку, що мають протилежні спрямування. Ефективне використання тематичних матеріалів та даних допоможуть студенту попередити типову помилку – надмірне використання узагальнень в есе.

Тема, питання та завдання, що постали перед студентом у процесі написання есе, потребують аналітичних відповідей, тобто пошуку пояснення: чому щось відбувається (з якої причини, як це відбувається) процеси, механізми. При цьому відповідь потребує не простого опису факту, погляду. Все це цікаво і важливо та являє собою тільки частину матеріалу, який використовує студент для відповіді. Це не є відповідь на тему або запитання.

При виборі теми, перш як складати план, студент має переконатися, що він правильно зрозумів її, оскільки вона може бути інтерпретована по-різному. Щоб розкрити тему, існує декілька підходів: студенту потрібно обрати один варіант інтерпретації, підходу, мати можливість обґрунтувати свій підхід/бачення. При цьому зміст теми може охоплювати широкий

спектр проблем, потребувати залучення великого обсягу літератури. У цьому випадку студент має можливість прийняти рішення, відповідно до якого в есе (головній її частині) будуть проілюстровані тільки певні аспекти цього питання. У студента не виникне проблем, якщо він не виходитиме за рамки окресленого кола. Вибір, бачення студента потрібно аргументувати відповідними доказами.

Виходячи з рішення студента про те, як він розкриватиме тему, потрібно скласти план есе.

Орієнтовна структура есе:

- *титульна сторінка* (одна сторінка) (згідно з вимогами навчального закладу);
- *зміст* (одна сторінка): зазначаються усі розділи та сторінки їх розташування в есе;
- *вступ* (одна сторінка) позиція студента щодо розгляду теми есе, її актуальності, обґрунтування сутності, мети, завдань дослідження;
- *основна частина* (до десяти сторінок): відповідає структурі змісту проблеми за авторським баченням, або аргументоване розкриття теми на підставі зібраного та опрацьованого матеріалу. В основній частині, спираючись на вивчення літературних джерел, подається обґрунтоване розкриття проблеми, аналіз поглядів науковців, які працювали над цим питанням, висвітлюється досвід дозвіллевої діяльності окремих соціальних агенцій, викладається аргументована власна позиція щодо їх діяльності, наводиться приклад дозвіллевого заходу;
- *висновки* (одна сторінка) – підбиваються остаточні підсумки дослідження, узагальнюються і висвітлюються здобуті результати, формулюються обґрунтовані пропозиції, практичні рекомендації;
- *список використаних джерел*: містить бібліографічні описи використаних джерел і розміщується після висновків. Бібліографічний опис складається безпосередньо за друкованим твором або виписується з каталогів і бібліографічних покажчиків повністю без пропусків будь-яких елементів, скорочення назв та ін. Джерела можна розміщувати одним із таких способів: у порядку появи посилань у тексті, або в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків. Відомості про джерела слід подавати відповідно до вимог державного стандарту;

- *додатки* (схеми, таблиці тощо) оформляються як продовження кваліфікаційної роботи на її наступних сторінках, розміщуючи додатки в порядку появи посилань на них у тексті роботи. Кожний додаток має починатися з нової сторінки. Додатки нумеруються наскрізно з нумерацією сторінок есе. Додаток повинен мати заголовок, надрукований угорі малими літерами з першої великої симетрично відносно тексту сторінки. Посередині рядка над заголовком малими літерами з першої великої друкується слово «Додаток» і велика літера, що позначає додаток. Додатки слід позначати послідовно великими літерами української абетки, наприклад: «Додаток А», «Додаток Б» та ін.

Обсяг есе близько 20 сторінок друкованого тексту (обсяг залежить від теми есе, шляхів і способів представлення результатів дослідження).

Оцінка за есе є обов'язковим балом, який враховується при виставленні підсумкової оцінки з дисципліни «педагогіка дозвілля». Максимальна кількість балів за есе – 30.

Таблиця 7.1

Критерії оцінювання ІНДЗ

№ з/п	Критерії оцінювання роботи	Максимальна оцінка у балах
1	Обґрунтування актуальності, формулювання мети і завдань роботи	3
2	Складання плану, чіткість і послідовність викладу матеріалу	2
3	Обґрунтоване розкриття проблеми, аналіз різних інформаційних джерел (наукових видань, навчальної літератури, періодичних видань, матеріалів мережі Інтернет), критична та незалежна оцінка різноманітних точок зору, позицій, аргументів	15
4	Зв'язок з реальною практикою, досвід дозвіллевої діяльності окремих соціальних агенцій, приклади дозвіллевих заходів.	6
5	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання поставлених завдань, творчий підхід до виконання ІНДЗ	2
6	Якість оформлення роботи	2

Таблиця 7.2

Шкала оцінювання ІНДЗ

Рівень виконання	Кількість балів, що відповідає рівню	Оцінка за традиційною системою
Високий	28-30	Відмінно
Достатній	27-25	Лобре
Середній	24-22	Заловільно
Низький	19-0	Незадовільно

Орієнтовна тематика ІНДЗ (есе) з навчальної дисципліни

«Педагогіка дозвілля»

1. Організація дозвілля дітей та підлітків як соціально-педагогічна проблема.
2. Соціально-педагогічні аспекти дозвілєвої діяльності студентської молоді.
3. Альтернативні та інноваційні технології соціокультурної діяльності.
4. Динаміка розвитку ЗМІ в контексті соціокультурної діяльності.
5. Соціально-педагогічні основи соціокультурних технологій.
6. Особливості використання ігрових технік у соціально-педагогічній вуличній роботі.
7. Творчі пошуки форм проведення дозвілєвих соціально-педагогічних заходів (групових, масових, родинних).
8. Специфіка та зміст сучасного молодіжного дозвілля.
9. Дозвілля як важливий фактор соціально-культурної реабілітації дітей з особливими потребами
10. Соціалізація дітей, підлітків за допомогою розвиваючих ігор.
11. Методичні особливості створення дозвілєвих програм та організації різних видів дозвілєвої соціально-педагогічної діяльності.
12. Культурно-історичні витоки організації дозвілля в Україні.
13. Розвиток творчих здібностей у дозвілєвій діяльності.
14. Особливості соціально-педагогічної діагностики ефективності організації дозвілля.
15. Історія становлення і розвитку театральної анімації як напряму творчого розвитку особистості.
16. Інноваційні технології в організації дозвілля в мікрорайоні.
17. Роль дозвілля та анімації у структурі професійної діяльності соціального педагога.
18. Розвиток творчих здібностей підлітків засобами театального мистецтва в умовах дозвілля.
19. Інформаційно-просвітницькі і рекламні технології соціокультурної діяльності.

V. Контроль якості знань студентів

5.1. Форми і методи поточного контролю

Загальні правила проведення поточного контролю з дисципліни

Контроль успішності студентів з врахуванням поточного і підсумкового оцінювання проводиться відповідно до визначених видів робіт, а також у чітко визначений термін.

Поточному оцінюванню підлягають наступні види робіт: конспект студента, робота на семінарських та практичних заняттях, участь у дискусіях, конференціях, що визначені тематикою курсу та виконання завдань самостійної роботи.

Після завершення вивчення навчального матеріалу кожного модуля проводяться заходи модульного контролю. Перевірка знань студента здійснюється за допомогою співбесіди, тестування та контрольної роботи. Оцінювання тестів проводиться за власною методикою з приведенням підсумку до встановленої в рейтинговій шкалі балів.

Система рейтингових балів для різних видів контролю та порядок їх переводу до національної (4-х бальної) та європейської (ECTS) шкали представлені в таблиці наприкінці цього пункту.

Модульний контроль - оцінка фіксується не пізніше ніж 3 дні після проведення. В разі незадовільної оцінки – студент має обов'язково перескласти.

1.2. Форми і методи підсумкового контролю.

Оцінювання студента від 0 до 100, за результатами поточного і підсумкового контролю.

Оцінювання - оцінка за підсумковий модульний контроль – загальна арифметична сума поточних, самостійних та підсумкових завдань. Приклад, студент набрав 50 балів протягом семінарських і практичних робіт, 20 за виконання завдань самостійних робіт семестру і 30 за підсумковий та модульні контролі знань, його оцінка – $50+20+30=100$ балів. В системі «Університет» – оцінка переводиться автоматично.

Контрольні питання до іспиту

1. Педагогіка як наука, предмет, завдання.
2. Система педагогічних наук.
3. Зв'язок педагогіки з іншими науками.
4. Поняття про методи і прийоми навчання.
5. Засоби навчання.
6. Основні принципи навчання.
7. Урок як основна форма навчання.
8. Алгоритм підготовки вчителя до уроку, заняття, заходу.
9. Наочні засоби навчання.
10. Класно-урочна система навчання, її переваги та недоліки.
11. Функції методів навчання та їх характеристика.

12. Мотивація. Види мотивів.
13. Методична робота в школі, її функції та форми організації.
14. Система освіти в Україні.
15. Структура позашкільної освіти.
16. Типи позашкільних навчальних закладів.
17. Педагогічна майстерність учителя.
18. Процес виховання. Його структура, основні етапи.
19. Поняття о методах і прийомах виховання.
20. Місце і роль сімейного виховання.
21. Взаємозв'язок загальної політехнічної та професійної освіти.
22. Головні завдання сучасної педагогіки.
23. Етапи педагогічного процесу.
24. Анімація як інноваційна дозвіллева технологія
25. Вимоги, які висуваються до використання засобів педагогіки дозвілля.
26. Гуртки та об'єднання за інтересами як одна з популярних форм організації вільного часу різних груп населення.
27. Дозвіллеві об'єднання у XIV–XVIII ст.ст.
28. Дозвілля як об'єкт наукових досліджень.
29. Зміст дозвіллевої діяльності та його роль у соціально-педагогічній роботі.
30. Історичний розвиток вітчизняного дозвілля.
31. Класифікація засобів педагогіки дозвілля
32. Класифікація форм дозвіллевої діяльності.
33. Культурно-дозвіллева діяльність за часів Радянського Союзу
34. Метод, його роль і значення в педагогіці дозвілля.
35. Методи організації діяльності, формування досвіду.
36. Методи соціологічних досліджень дозвілля.
37. Методи формування свідомості, пізнання і самоосвіти.
38. Музеї як соціально-культурні центри духовного розвитку, творчості й відпочинку людей.
39. Основні концепції дозвілля.
40. Параметри дозвілля.
41. Парки відпочинку як місце відпочинку та туристичні зони.
42. педагогіки дозвілля
43. Поняття соціального замовлення в контексті педагогіки дозвілля
44. Предмет педагогіки дозвілля.
45. Прикладні задачі педагогіки дозвілля.
46. Пріоритетні напрями анімації як соціокультурної практики.
47. Провідні засоби педагогіки дозвілля.
48. Середньовічне дозвілля.
49. Соціальні технології у сфері культури і дозвілля.

50. Соціально-педагогічна цінність дозвілля.
51. Специфічні ознаки дозвілля.
52. Сутність поняття «анімація» як особливого виду дозвіллевої діяльності.
53. Сутність поняття «дозвілля».
54. Сучасні концепції дозвіллевої діяльності
55. Сучасні форми організації дозвілля.
56. Технологія вивчення соціокультурної ситуації.
57. Технологія молодіжного дозвілля.
58. Технологія організації дозвілля дітей та підлітків.
59. Технологія організації дозвілля осіб похилого віку.
60. Технологія проведення вуличної ігротеки.
61. Технологія профілактики девіантної поведінки засобами дозвілля.
62. Технологія формування культури міжособистісного спілкування.
63. Типи дозвілля.
64. Туризм та його рекреаційний потенціал,
65. Туризм та його рекреаційний потенціал,
66. Функції педагогіки дозвілля
67. Характеристика сучасних цілей виховання в контексті дозвіллевої діяльності.
68. Туризм та його рекреаційний потенціал.
69. Вимоги, які висуваються до використання засобів педагогіки дозвілля.

1.3. Критерії оцінювання знань студентів Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
80-89	B	добре	
70-79	C		
65-69	D	задовільно	
60-64	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання

0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни
------	----------	--	---

Поточний контроль

Поточний контроль знань студентів протягом одного семестру включає оцінку за роботу на семінарських заняттях та самостійну роботу. Наприклад:

Поточний контроль	Критерії оцінювання
5	Студент у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
4	Достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при виконанні деяких завдань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3	У цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури, допускаючи при цьому окремі істотні неточності та помилки.
2	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому істотні неточності.
1	Частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому істотні помилки.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє зміст теоретичних питань та практичних завдань.

Поточний модульний контроль знань студентів

Модульний контроль знань студентів здійснюється через проведення аудиторних письмових контрольних робіт або комп'ютерного тестування.

Критерії оцінювання модульного контролю знань студентів

Поточний модульний контроль	Критерії оцінювання
13-15	У повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
10-12	Достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
7-9	У цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури: допускаючи при цьому окремі істотні неточності та помилки.
4-6	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) і викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому істотні неточності.
1-3	Частково володіє навчальним матеріалом, але не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому істотні помилки.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Студент, який з різних обставин не отримав необхідної кількості балів з будь-якої теми, має можливість самостійно її підготувати і пройти індивідуальний поточний контроль знань з цієї теми способом комп'ютерної діагностики або виконати завдання до самостійної роботи, що пропонуються в робочій програмі до теми.

Підсумкове контрольне оцінювання знань студентів

Підсумкове модульне оцінювання знань студентів означає поступове накопичення балів від одного поточного модульного контролю до іншого в кінцевому рахунку отримання середнього підсумкового балу.

За системою НПУ імені М.П. Драгоманова	За шкалою ECTS	За національною системою	Визначення
90-100	A	5 (відмінно)	Повно та ґрунтовно засвоїв всі теми навчальної програми вміє вільно та самостійно викласти зміст всіх питань програми навчальної дисципліни, розуміє її значення для своєї професійної підготовки, повністю виконав усі завдання кожної теми та поточного модульного контролю в цілому. Брав участь в олімпіадах, конкурсах, конференціях.
80-89	B	4 (дуже добре)	Достатньо повно та ґрунтовно засвоїв основні питання робочої програми. Вміє самостійно викласти зміст. Виконав завдання кожної теми та модульного поточного контролю в цілому.
70-79	C	4 (добре)	Недостатньо повно та ґрунтовно засвоїв деякі теми робочої програми, не вміє самостійно викласти зміст деяких запитань програми навчальної дисципліни. Окремі завдання кожної теми та модульного поточного контролю в цілому виконав не повністю.
65-69	D	3 (задовільно)	Засвоїв лише окремі теми робочої програми. Не вміє вільно самостійно викласти зміст основних питань

			навчальної дисципліни, окремі завдання кожної теми модульного контролю не виконав.
60-64	E	3 (достатньо)	Засвоїв лише окремі питання навчальної програми. Не вміє достатньо самостійно викласти зміст більшості питань програми навчальної дисципліни. Виконав лише окремі завдання кожної теми та модульного контролю в цілому.
35-59	F	2 (незадовільно)	Не засвоїв більшості тем навчальної програми не вміє викласти зміст більшості основних питань навчальної дисципліни. Не виконав більшості завдань кожної теми та модульного контролю в цілому.
1-34	FX	2 (незадовільно)	Не засвоїв навчальної програми, не вміє викласти зміст кожної теми навчальної дисципліни не виконав модульного контролю.

VI. Навчально-методична карта дисципліни

Всього 120 год., лекції – 23 год., семінарські - 16, практичні –12, лабораторні –, самостійна робота - 69 год., іспит

Тиждень											
Модулі	Модуль 1				Модуль 2					Модуль 3	
Лекції	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Дати											
Теоретичні розділи	Загальні основи педагогіки. Теорія навчання.				Педагогічна діяльність дозвіллевої сфери					Методика організації дозвіллевої діяльності з різними категоріями населення	

Теми лекцій	Предмет, завдання теоритичні основи курсу	Педагогічний процес як	Процес навчання, його закономірності та принципи	Процес навчання, його закономірності та принципи	Теоретичні засади дозвіллевої діяльності	Особливості дозвілля як соціально-культурного	Педагогічна діяльність в	Організація дозвіллевої педагогічної діяльності.	Соціально-педагогічна діяльність у літньому	Організація дозвіллевої роботи з дітьми та молоддю	Дозвіллева діяльність з дорослими
Практичні		+			+	++		+	+	++	+
Семинарські	-	+			-	-	+	+	+	+	+
Дати											
Модулі	Модуль 1				Модуль 2				Модуль 3		
Теми практичних, семінарських та лабораторних занять	Предмет, завдання теоритичні основи курсу	Педагогічний процес як	Процес навчання, його закономірності та принципи	Процес навчання, його закономірності та принципи	Теоретичні засади дозвіллевої діяльності	Особливості дозвілля як соціально-культурного	Педагогічна діяльність в	Організація дозвіллевої педагогічної діяльності.	Соціально-педагогічна діяльність у літньому	Організація дозвіллевої роботи з дітьми та молоддю	Дозвіллева діяльність з дорослими
Самостійна робота	Підготовка до усного контролю + Підготовка до контрольної роботи										
Види контролю	Модульний контроль				Модульний контроль				Модульний контроль		
	Іспит										

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУРСУ

- опорні конспекти лекцій;
- навчальні посібники;
- робоча навчальна програма;
- збірка тестових і контрольних завдань для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень студентів;
- засоби підсумкового контролю (комплект друкованих завдань для підсумкового контролю).

VII. Основні й допоміжні інформаційні джерела для вивчення курсу

Основна:

1. Бойчелюк В. Й. Дозвіллєзнавство : навч. посіб. / В. Й. Бойчелюк, В. В. Бойчелюк. - К. : Центр навчальної літератури, 2006. - 208 с.
2. Василькова Т. А. Социальная педагогика : учеб. пособ. / Т. А. Василькова, Ю. В. Василькова. - М. : КНОРУС, 2010. - 240 с.
3. Воловик А. Педагогіка дозвілля : підручник / А. Воловик, В. Воловик. - Х. : ХДАК, 1999. - 332 с.
4. Дозвілля школярів: ігри, конкурси, розваги [Текст] / [упоряд.: Л. Шелестова, Н. Чиренко, Н. Чернякова]. - К. : Шкільний світ, 2012. - 126 с.
5. Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога: навч. посіб. [для вищ. навч. закл.] / Завацька Л. М. - К. : Видавничий Дім "Слово", 2008. - С. 215-233.
6. Киселева Т. Г. Теория досуга за рубежом : лекции по курсу «Культурно-досуговая деятельность» / Т. Г. Киселева ; Моск. гос. ин-т культуры. - М. : МГУК, 1992. - 50 с.
7. Киселева Т. Г. Социально-культурная деятельность : учебник / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. - М. : МГУКИ, 2004. - 539 с.
8. Культурно-досуговая деятельность : учебник / под науч. ред. А. Д. Жаркова, В. М. Чижикова. - М. : МГУК, 1998. - 461 с.
9. Клід І. Цікаве й корисне дозвілля. Організація літнього відпочинку: [посібник] / Ірина Клід, Марія Женчук. - Т. : Підручники і посібники, 2011. - 64 с.
10. Небезжанська О. А. Зростаємо разом: практикум сімейного дозвілля / Олена Небезжанська ; Міжнар. благод. орг. партнерство «Кожній дитині». - К. : Книга, 2013. - 106 с.
11. Марафон дитячого дозвілля : навч.-метод. посіб. / Л. О. Дубровська [та ін.] ; ред. Л. О. Дубровська ; Ніжинський держ. ун-т ім. Миколи Гоголя. - Ніжин : Видавництво НДУ ім.М.Гоголя, 2007. - 315 с.
12. Організація дозвілля дітей у дитячій ігротеці : посіб. для викладачів пед. ВНЗ, учителів, вихователів, працівників позашк. установ, аспірантів, студентів / Лупаренко С. Є. ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. - Х. : , 2014. - 39 с.
13. Організація роботи у сфері дозвілля: інформаційна складова [Текст] : монографія / Т. І. Ковальчук, Т. Ф. Мельничук ; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. - К. : Лозовий В. М. [вид.], 2013. - 535 с.
14. Петрова І. В. Дозвілля у зарубіжних країнах : підруч. для студ. вузів / І. В. Петрова. - К. : Кондор, 2005. - 408 с.
15. Соціальна робота у сфері дозвілля : словник-довідник / уклад. О. Д. Балдинюк. - Умань : Софія, 2008. - 147 с.

16. Технології соціально-педагогічної роботи : навч. посіб. // за заг. ред. А. Й. Капської. - К : УЦДССМ, 2000. - 372 с.
17. Флегонтова Н. М. Педагогічна організація культурного дозвілля школярів : навч.- метод. посібник / Н. М. Флегонтова ; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. - К. : Освіта України, 2008. - 224 с.
18. Форми організації дозвілля дітей та молоді : метод. матеріали до тренінгу / за заг. ред. І. Зверєвої. - К. : Наук. світ, 2004. - 58 с.
19. Холковська І. Л. Організація дозвілля дітей у літньому таборі: ігри, конкурси, розваги / І. Л. Холковська ; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. - В. : ВДПУ ім. М. Коцюбинського, 2010. - 256 с.

Додаткова:

1. Акімова Л. А. Социология досуга : учеб. пособие / Л. А. Акімова. - М. : МГУКИ, 2003. - 123 с.
2. Вишняк А. И. Культура молодежного досуга / А. И. Вишняк, В. И. Тарасенко. - К. : [Вышш. шк.], 1988. - 53 с.
3. Дуликов В. З. Социально-культурная работа за рубежом / В. З. Дуликов. - М. : МГУКИ, 2003. - 115 с.
4. Евтеева Г. А. Психолого-педагогические основы использования свободного времени / Г. А. Евтеева. - Л. : Просвещение, 1988. - 121 с.
5. Жарков А. Д. Технология культурно-досуговой деятельности : учеб.-метод. пособие / А. Д. Жарков. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Профиздат, 2002. - 288 с.
6. Копієвська О. Р. Соціально-педагогічні аспекти організації дозвілля молоді в парковій системі зарубіжжя / О. Р. Копієвська // Соціалізація особистості : зб. наук. праць. - Київ, 1999. - Вип. 3. - С. 51-63.
7. Кірсанов В. В. Культура дозвілля як предмет культурної політики / В. В. Кірсанов // Вісник книжкової палати. - 2006. - № 1. - С. 46-47.
8. Кірсанов В. Шляхи вдосконалення підготовки фахівців для сфери дозвілля // Вища освіта України. - 2006. - №1. С.37-42.
9. Суртаев В. Я. Социология молодежного досуга / В. Я. Суртаев. - Ростов н/Д : Гефест, 1998. - 224 с.

Додаток В

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова

Факультет соціально-економічної освіти та управління

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

навчальної дисципліни

«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ В СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ СФЕРІ»

освітній ступінь: магістр

галузь знань: 02 «Культура і мистецтво»

спеціальність: 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»

Шифр за навчальним планом: СП01

Київ – 2017 рік

Методичні рекомендації навчальної дисципліни «Психологія управління в соціокультурній сфері» для студентів за напрямом підготовки 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» освітнього ступеню магістр, Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова – К.: 2017 – 35 с.

Розробник: Любарець В.В., доцент кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності, кандидат педагогічних наук,

Рецензенти: Патинок О.П., професор кафедри соціальної політики Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, кандидат психологічних наук, професор
Мініч І.М., заступник завідувача кафедри теорії та практики туризму і готельного господарства, кандидат соціологічних наук, професор Київського університету туризму, економіки і права

Затверджено рішенням кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності факультету соціально-економічної освіти та управління Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова від «29» серпня 2017 року, протокол № 1

Методичні рекомендації розглянуті на засіданні Науково-методичної ради факультету соціально-економічної освіти та управління Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова від «06» «вересня» 2017 року, протокол № 2.

Методичні рекомендації розроблено на підставі навчальної програми «Психологія управління в соціокультурній сфері» та затверджені рішенням Вченої ради факультету соціально-економічної освіти та управління Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова від «20» «вересня» 2017 року, протокол № 2.

I. Опис дисципліни

Шифр дисципліни СП01

Загальні характеристики дисципліни	Навчальне навантаження з дисципліни		Методи навчання і форми контролю
галузь знань: 02 Культура і мистецтво	Кількість кредитів – 3		Методи навчання: Словесні Наочні Практичні Аналітичний Синтетичний Аналітико-синтетичний Індуктивний Дедуктивний Описовий Структурний Проблемний Частково-пошуковий Дослідницький Презентації Дидактичні ігри Елементи тренінгових вправ Використання арт-терапевтичних методів самопізнання Ділові ігри
спеціальність: 028 Менеджмент соціокультурної діяльності»	Загальна кількість годин		
Освітній ступінь: магістр	<i>Денна</i>	<i>Заочна</i>	
	90	90	
нормативної навчальної дисципліни циклу професійної та практичної підготовки	Лекції:		
	12	4	
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 1 рік (2016/17 н.р.)	Семінарські (практичні) заняття:		
	14	6	
Семестр: 1	Лабораторні заняття		
Кількість кредитів – 3	64	80	
Тижневе навантаження (год.) аудиторне: 2 год. самостійна робота: 3 год.	Співвідношення аудиторних годин і СРС		
	1/2	1/8	
Мова навчання: українська			Форми поточного контролю – модульні контрольні роботи Форма підсумкового контролю - залік

Робочу навчальну програму укладено згідно з вимогами кредитно-модульної системи організації навчання. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати магістр відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики, алгоритму вивчення навчального матеріалу дисципліни «Психологія управління в соціокультурній сфері», необхідне методичне забезпечення, складові та технологію оцінювання навчальних досягнень студентів.

«Психологія управління в соціокультурній сфері» є складовою частиною дисциплін психолого-педагогічного циклу нормативного блоку. Її вивчення передбачає розв'язання низки завдань фундаментальної професійної підготовки фахівців.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є теоретико-методологічні засади, принципи, методи та психологічні закономірності управлінської діяльності.

Міждисциплінарні зв'язки. Вивчення даної дисципліни базується на наступних дисциплінах: філософія освіти, педагогіка вищої освіти, ресурсне забезпечення менеджменту соціокультурної діяльності, сучасні технології соціокультурного проектування.

Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета: розкрити психологічні закономірності управлінської діяльності, підвищити рівень психологічної компетенції майбутніх спеціалістів – менеджерів соціокультурної діяльності, дати студентам знання, що застосовуються при вирішенні проблем управління організацією та її членів.

Завдання:

- розкрити теоретичні поняття і положення психології управління у соціокультурній сфері, сучасні підходи до розуміння управління соціальними системами, структуру та категоріальний апарат психології управління, психологічні закономірності управлінської діяльності, методи психологічних досліджень в управлінні;
- навчити студентів використовувати одержані знання для забезпечення ефективної управлінської діяльності, реалізовувати основні напрями роботи менеджера соціокультурної діяльності в управлінській практиці, формувати у них професійну готовність і конкурентоспроможність у галузі освіти відповідно до вітчизняних та європейських стандартів.

II. Основні результати навчання та компетентності, які вони формують:

№ з/п	Результати навчання	Компетентності
1.	<p>знати :</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретико-методологічні основи психології управління у соціокультурній сфері, основні поняття психології управління, міждисциплінарні зв'язки, історію становлення та розвитку психології управління; - психологію управлінської діяльності, психологічні основи професіоналізму, морально-психологічні та соціокультурні засади управління, психологічний зміст функцій управління; - психологію особистості керівника, його професійно-важливі якості та риси, характеристику стилів керівництва, психологію досягнення кар'єри; - психологію організації, феномени відповідальності та влади в організації, психологічні особливості командування, особливості управління організацією у ситуації нововведення; - соціально-психологічні аспекти управління: психологія ділового спілкування, психологію 	<p>Здатність до лідерства, здатність до керівництва. Здатність до самоаналізу. Здатність усвідомлювати свої особисті цінності. Схильність до вольових якостей. Уміння протистояти стресу. Здатність поєднувати усі види вмінь та навичок, організовувати роботу з науковою інформацією та документацією. Схильність до самовдосконалення. Уміння спілкуватись з людьми. Здатність безконфліктно взаємодіяти з людьми.</p>

	конфлікту та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації;	Уміння використовувати людський ресурс.
2.	<p>вміти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практично використовувати отримані знання з психології управління у соціокультурній діяльності; - працювати з соціально-психологічною літературою, з матеріалами конкретних соціально-психологічних досліджень в сфері управлінських відносин; - використовувати результати соціально-психологічного аналізу підлеглих співробітників з метою підвищення ефективності управління; - застосовувати на практиці ефективні шляхи оптимізації процесу професійної адаптації робітників організації та індивідуального управлінського впливу на підлеглих з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей; - використовувати методи і методики самопізнання, розвитку, корекції і саморегуляції особистості; - враховувати в своїй практичній діяльності особливості групової психології, міжособистісних відносин і спілкування; - використовувати теоретичні знання та практичні рекомендації щодо діагностики та розв'язання управлінських конфліктів у соціокультурній сфері. 	Здатність до розумового ризику.

III. Тематичний план

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 3 кредити ECTS, 90 години.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин												
	денна форма						Заочна і вечірня форма						
	ус бо го	у тому числі					ус бо го	у тому числі					
		л	п/ с	лаб	інд	с. р.		л	п/ с	ла б	ін д	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Модуль 1													
Змістовий модуль 1. Загальні засади психології управління в соціокультурній діяльності. Особистість в психології управління													
Тема 1. Психологія управління як галузь психологічного знання	12	2	2			8	12						11
Тема 2. Психологія особистості працівника	14	2	2			10	14	1	1				13
Тема 3. Психологія стилів та типів керівництва	14	2	2			10	14	1	1				12
Разом за змістовим модулем 1	40	6	6			28	40	2	2				36
Змістовий модуль 2. Соціально-психологічні аспекти управління. Психологія управління людськими ресурсами													
Тема 4. Психологічна структура та професіоналізм управлінської діяльності	12	2	2			9	11	1	1				10
Тема 5. Психологія ділового спілкування	12		2			9	12		1				10
Тема 6. Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання	14	2	2			10	13	1	1				12
Тема 7. Психологія управління людськими ресурсами	12	2	2			8	14		1				12
Разом за змістовим модулем 2	50	6	8			34	50	2	4				44
Усього годин	90	12	14			64	90	4	6				80

IV. Зміст дисципліни

№ з/п	4.1. Назва модулів, тем та їх зміст	К-сть годин	
1.	Змістовий модуль 1 Загальні засади психології управління в соціокультурній діяльності. Особистість в психології управління	90	12
1.1.	<p>Тема 1. Психологія управління як галузь психологічного знання</p> <p>Поняття предмета психології управління. Підходи до визначення предмета психології управління у соціокультурній сфері. Основні завдання психології управління. Зв'язок завдань і функцій психології управління у соціокультурній сфері. Зв'язок структури із завданнями і функціями психології управління у соціокультурній сфері. Основні поняття психології управління: соціальне управління, керівник, менеджер, комунікативний потенціал керівника, організація, управлінська кар'єра, мотиваційна сфера керівника, стиль керівництва, управлінська діяльність, ділове спілкування, людський чинник та ін. Міждисциплінарні зв'язки психології управління у соціокультурній сфері. Зв'язок психології управління у соціокультурній сфері із загальною психологією та іншими галузевими психологічними науками, такими як етнопсихологія, соціальна психологія, акмеологія, психологія кар'єри, інженерна психологія, психологія особистості, психологія творчості, вікова та педагогічна психологія, економічна психологія та психологія бізнесу, психологія праці та організаційна психологія, практична психологія. Психологія управління у соціокультурній сфері та економіка, управління, маркетинг, підприємницька діяльність. Принципи, методи психології управління. Класифікація методів психології управління. Психологічні методи вивчення особистості в управлінні.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 3-5, 8, 12</i></p>	12	2
1.2	<p>Тема 2. Психологія особистості у соціокультурній сфері</p> <p>Співвідношення понять, індивід, особистість, індивідуальність. Структура особистості працівника. Особливості поведінки особистості в трудовому колективі: статуси, позиції, ролі. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності, творчості та професіоналізму. Формування індивідуального стилю особистості управління у соціокультурній сфері. Психологічні якості керівника: поняття професійно-важливих якостей керівника. Вітчизняні та зарубіжні моделі особистісних якостей керівника.</p>	12	2

	<p>Поняття мотиваційної сфери керівника: мотивація посадового росту, потреба особистісного розвитку, мотиви управлінської активності, мотивація досягнення успіху. Криза управлінської мотивації. Поняття управлінських ролей в психології управління. Психологічна природа управлінських ролей. Керівник і лідер організації: концепції керівництва і лідерства. Суб'єктивні та об'єктивні передумови розвитку особистості керівника: наявність здоров'я, психологічна готовність до здійснення спільної діяльності, батьківська модель підприємництва, базове навчання, досвід трудової діяльності тощо.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 4, 11, 14, 19, 26</i></p>		
1.3.	<p>Тема 3. Психологія стилів та типів керівництва у соціокультурній сфері</p> <p>Поняття стилю керівництва в психології управління: соціально-психологічні чинники стилів керівництва. Психологічні підходи до аналізу стилів керівництва: з позиції особистісних рис; поведінковий підхід; ситуаційний підхід. Традиційна концепція управління: авторитарний, демократичний, ліберальний стилі керівництва. Новаторська концепція управління: «прихований» або «анонімний», «відкритий», виконавчий, ініціативний та інші стилі керівництва. Поняття типу керівника в психології управління. Об'єктивні й суб'єктивні чинники, що впливають на формування типу керівника. Постать керівника в історії розвитку суспільства. Сучасні типи керівників. Самоменеджмент ділової кар'єри керівника. Тип особистості за методикою ТАРТ. Поняття соціальних ліфтів та їх використання для кар'єрного зростання.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 3, 4, 5-6, 9-12, 20, 26</i></p>	14	2
2.	<p align="center">Змістовий модуль 2.</p> <p align="center">Соціально-психологічні аспекти управління.</p> <p align="center">Психологія управління людськими ресурсами</p>		
2.1	<p>Тема 4. Психологічна структура та професіоналізм управлінської діяльності</p> <p>Психологічна структура управління. Місце управлінської діяльності в структурі управління. Цілі, мотиви, взаємовідносини, ціннісні орієнтації учасників управлінського процесу. Психологічні та соціокультурні чинники ефективності управлінської діяльності. Поняття категорій «професіоналізм управлінської діяльності» та «професіоналізм керівника». Компоненти професіоналізму управлінської діяльності керівника: професіоналізм діяльності керівника, професіоналізм спілкування та своєрідність стосунків, професіоналізм особистості керівника, сукупні показники активної діяльності персоналу. Зростання ролі морально-психологічного чинника в управлінні.</p>	12	1

	<p>Взаємозв'язок етики і психології в управлінській діяльності. Компоненти морального здоров'я учасників управлінського процесу. Поняття професійної етики в діяльності керівника. Поняття «культура управління». Порівняльний аналіз японської та американської моделей управління. Європейська модель управління. Соціокультурна та етнопсихологічна характеристика вітчизняної моделі управління. Психологія прийняття управлінських рішень. Індивідуальна та групова форми прийняття управлінських рішень. Види та типи управлінських рішень: програмовані, непрограмовані, інтуїтивні, раціональні, імпульсивні, врівноважені, рішення з ризиком, обережні, інертні. Основні етапи прийняття управлінських рішень. Організація діяльності як функція управління. Мотивація як функція управління. Соціально-психологічна функція. Регулювання процесів поведінки і дій робітників в організації, обміну інформацією, психологічної підтримки, особливостей ділового спілкування та ін. Психологічні особливості контролю в організації. Вимоги до ефективного контролю.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 4, 6-8, 9-12, 21, 27</i></p>		
2.2.	<p>Тема 5. Психологія ділового спілкування</p> <p>Комунікація як соціально-психологічна функція управління; як інтегруюча складова, що забезпечує виконання інших функцій управління; як комунікативна структура організації. Комунікативний потенціал особистості керівника. Психологічні складові та характеристики комунікативного потенціалу керівника. Поняття соціально-психологічного середовища організації. Внутрішні і зовнішні зв'язки організації. Соціально-психологічний простір організації (В. Казміренко). Соціально-психологічна характеристика ділового спілкування. Форми та типи управлінського спілкування. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу. Соціально-психологічні чинники ефективності психологічного впливу керівника на підлеглих. Призначення, функції та види ділових переговорів. Стадії ведення переговорів. Психологічна, організаційна, змістовна та тактична підготовка переговорів. Психологічна характеристика власне переговорного етапу. Завершення переговорів та аналіз їх результатів. Тактичні прийоми та методи підготовки і ведення переговорів. Психологічні механізми стимуляції активності на переговорах. Психологічні особливості ведення телефонних розмов.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 15-17, 20-25</i></p>	12	1

2.3.	<p>Тема 6. Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання</p> <p>Поняття конфлікту в психології управління. Сутність психологічних механізмів конфліктів. Підходи до класифікації конфліктів в управлінні. Види конфліктів в організації. Основні джерела виникнення конфліктів в управлінні. Причини виникнення конфліктів, пов'язаних із психологічними особливостями учасників управлінського процесу. Типи поведінки людини в конфлікті (метод Томаса-Кілмена). Принципи та методи подолання конфліктів в управлінні. Формування прийняттого соціально-психологічного клімату в організації.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 13, 17-19</i></p>	14	2
2.4.	<p>Тема 7. Психологія управління людськими ресурсами</p> <p>Актуальність психологічних аспектів управління кадрами. Цілі й завдання психології управління людськими ресурсами. Психологія прогнозу та планування управлінського розвитку. Психологічні аспекти планування кадрів. Чинники впливу на процес планування. Етапи планування. Психологічні основи добору кадрів. Способи і методи добору кадрів. Психологічний професійний відбір. Оцінка діяльності персоналу: індивідуальна, групова, кадрова, експертна, психологічна. Аналіз психологічних критеріїв атестації кадрів. Дотримання соціально- психологічних вимог оцінювання персоналу організації. Психологічні особливості проектування освіти та навчання персоналу і організації. Особистісна орієнтація сучасної освіти і навчання. Специфіка навчання та підготовки кадрів в сучасних українських організаціях. Психологічні чинники ефективності навчання. Комунікативна підготовка персоналу.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 1, 2, 14, 21, 25, 27, 28</i></p>	12	2

4.2. Плани семінарських занять
Теми семінарських занять (денна форма навчання)

№ з/П	Назва теми	Кількість годин
1	2	3
	Змістовий модуль 1. Загальні засади психології управління в соціокультурній діяльності. Особистість в психології управління	6
1.1	<p>Тема 1. Психологія управління як галузь психологічного знання</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття предмета психології управління. 2. Підходи до визначення предмета психології управління у соціокультурній сфері. 3. Основні поняття психології управління: соціальне управління, керівник, менеджер, комунікативний потенціал керівника, організація, управлінська кар'єра, мотиваційна сфера керівника, стиль керівництва, управлінська діяльність, ділове спілкування, людський чинник та ін. 4. Психологія управління у соціокультурній сфері та економіка, управління, маркетинг, підприємницька діяльність. 5. Принципи, методи психології управління. 6. Класифікація методів психології управління. <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 3, 4, 8, 10, 23, 25</i></p>	2
1.2	<p>Тема 2. Психологія особистості працівника</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Співвідношення понять, індивід, особистість, індивідуальність. 2. Структура особистості працівника. 3. Особливості поведінки особистості в трудовому колективі: статуси, позиції, ролі. 4. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності, творчості та професіоналізму. 5. Формування індивідуального стилю особистості управління у соціокультурній сфері. 6. Психологічна природа управлінських ролей. 7. Керівник і лідер організації: концепції керівництва і лідерства. <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела: 4, 11, 14, 19, 23, 25</i></p>	2
1.3	<p>Тема 3. Психологія стилів та типів керівництва</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологічні підходи до аналізу стилів керівництва: з позиції особистісних рис; поведінковий підхід; ситуаційний підхід. Традиційна концепція управління: авторитарний, демократичний, ліберальний стилі керівництва. 2. Новаторська концепція управління: «прихований» або «анонімний», «відкритий», виконавчий, ініціативний та інші стилі керівництва. 3. Об'єктивні й суб'єктивні чинники, що впливають на формування типу керівника. 4. Сучасні типи керівників. 5. Самоменеджмент ділової кар'єри керівника. 	2

	6. Тип особистості за методикою ТАРТ. <i>Рекомендовані інформаційні джерела: 4-6, 9-12, 23, 25</i>	
	Змістовий модуль 2. Соціально-психологічні аспекти управління. Психологія управління людськими ресурсами	8
1	2	3
4	Тема 4. Психологічна структура та професіоналізм управлінської діяльності Психологічні та соціокультурні чинники ефективності управлінської діяльності. Поняття професійної етики в діяльності керівника. Поняття «культура управління». Порівняльний аналіз японської та американської моделей управління. Європейська модель управління. Соціокультурна та етнопсихологічна характеристика вітчизняної моделі управління. Юридичні основи психології управління. <i>Рекомендовані інформаційні джерела: 4, 6-9, 14, 17, 23, 25, 27</i>	2
5	Тема 5. Психологія ділового спілкування Психологічні складові та характеристики комунікативного потенціалу керівника. Внутрішні і зовнішні зв'язки організації. Соціально-психологічна характеристика ділового спілкування. Психологія ведення ділових переговорів. Психологічні особливості ведення телефонних розмов. <i>Рекомендовані інформаційні джерела: 4, 15-17, 20-25</i>	2
6	Тема 6. Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання Сутність психологічних механізмів конфліктів. Підходи до класифікації конфліктів в управлінні. Основні джерела виникнення конфліктів в управлінні. Причини виникнення конфліктів, пов'язаних із психологічними особливостями учасників управлінського процесу. Форми поведінки учасників управлінського процесу в ситуації конфлікту. Роль керівника у вирішенні конфліктів підлеглих. Формування прийняттого соціально-психологічного клімату в організації. <i>Рекомендовані інформаційні джерела: 4, 13, 17-19, 23, 25</i>	2
7	Тема 7. Психологія управління людськими ресурсами Актуальність психологічних аспектів управління кадрами. Психологія прогнозу та планування управлінського розвитку. Психологічні аспекти планування кадрів. Аналіз ефективності проведення співбесіди при прийомі на роботу. Основні вимоги до резюме. Психологічний професійний відбір. Оцінка діяльності персоналу: індивідуальна, групова, кадрова, експертна, психологічна. Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління. <i>Рекомендовані інформаційні джерела: 2, 4, 14, 21, 23, 25, 27, 28</i>	2
Всього		14

4.3. Організація самостійної роботи студентів

денна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
Змістовий модуль 1. Загальні засади психології управління в соціокультурній діяльності. Особистість в психології управління		
1	Тема 1. Взаємозв'язок психології управління з іншими галузями науки. Наукове повідомлення: Принцип гуманізації як основа ефективності управлінської діяльності Проблеми державотворення та управління у поглядах українських мислителів. Коцинець О.Ю. Вивчення управлінської діяльності керівника закладу освіти у психології // Соціально-психологічні засади управління в освіті: Монографія. –Івано-Франківськ, ВДВ ЦІТ, 2006. – с.7 -18.....	8
2	Тема 2. Поведінка людини в організації та типи співробітників. Психологічні типи людей та їх прояв у роботі, бізнесі, спілкуванні. Професійне самовизначення як чинник досягнення кар'єри. Практичне завдання	10
3	Тема 3. Чинники, що впливають на стиль та тип керівництва. Практичне завдання: підібрати діагностичний інструментарій. Самоменеджмент ділової кар'єри. Практичне завдання. Аналіз статті: Попадюк Н.Я. Емпіричний аналіз особливостей прояву потребово-мотиваційної сфери менеджерів// Збірник наукових праць: філософія, психологія, соціологія.—ВДВ ЦІТ 2007. – С.274-278	10
Змістовий модуль 2. Соціально-психологічні аспекти управління. Психологія управління людськими ресурсами		
4	Тема 4. Психологічна структура управлінської діяльності. Психологія професіоналізму управлінської діяльності. Морально-психологічні засади управління. Поняття професійної етики управлінця. Соціокультурний та етнопсихологічний контексти психології управління.	9
5	Тема 5. Соціально-психологічні параметри управління. Поняття ділового спілкування. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу. Культура говоріння та культура слухання. Форми ділового спілкування. Переговори: функції, стадії, методи підготовки.	9
6	Тема 6. Методи подолання конфліктів в організації. Керівник як «третьєсуддя» у вирішенні конфліктів працівників. Практичне завдання	10
7	Тема 7. Реклама як соціально-економічне явище та психологічний феномен. Мотиви звернення до реклами. Психологія рекламної діяльності організації. Психологічні особливості іміджу керівника. Психологічний зміст поняття «імідж організації».	8
	Разом	64

4.4. Індивідуальні завдання

Зміст індивідуальної роботи складає розробка «Психодіагностичне дослідження готовності особистості до управлінської діяльності». Ця

робота є практичною і призначена для самостійного опрацювання з метою глибокого вивчення та самопізнання особистості студента, визначення рівня сформованості його мотивації, системи соціальної взаємодії на міжособистісному та міжгруповому рівнях, схильності та готовності до майбутньої професійної діяльності. Але завдання практикуму не вичерпуються рівнем психодіагностичного дослідження особистості. Проблемою багатьох молодих людей є невизначеність власних прагнень, перспектив на майбутнє. Тому головна мета – визначення напрямків самовдосконалення та розвитку особистості, визначення шляхів і напрямів роботи над собою, перспектив життєдіяльності як у сфері особистого життя так і на професійному терені.

Вимоги до виконання завдання «Психодіагностичне дослідження готовності особистості до управлінської діяльності»

Робота виконується за визначеною структурою, яка наводиться нижче. Інформація, що надається *курсивом* має лише пояснювальний характер і не повинна фігурувати у самій роботі. Тести та методики для виконання цієї роботи надаються в додатках.

Блок 1. Збір інформації (необхідно виконати запропоновані тести та їх результати викласти у цьому розділі, наприклад: - „За результатами методики „Визначення типу темпераменту” я маю холеричний тип темпераменту, що характеризує мене як особистість, яка має наступні психологічні характеристики:”)

1.1. Результати психодіагностики щодо визначення загальних якостей та властивостей особистості:

- *темперамент;*
- *акцентуації характеру;*
- *діагностика ригідності;*
- *ціннісні орієнтації;*

1.2. Результати психодіагностики щодо визначення якостей та властивостей особистості професійного спрямування:

- *методика „Мотивація досягнення успіху”;*
- *діагностика соціально – психологічних установок особистості в мотиваційній сфері;*
- *комунікативні якості особистості;*
- *діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі;*
- *схильність до певного стилю керівництва;*
- *діагностика рівню конфліктності особистості;*
- *Визначення стратегій поведінки в конфліктній ситуації*
- *здатність до саморозвитку та самовдосконалення;*
- *творчі здібності.*

1.3. Результати самопостереження (суб’єктивна інформація – відображає ті якості і характеристики, які не були визначені

психодіагностичними методиками, але є важливими складовими характеру і спрямованості особистості, наприклад: щирість, лінощі, впертість, доброта, чесність та інші.)

Блок 2. Стратегія саморозвитку та вдосконалення особистості

За результатами першого блоку кожний студент визначає певні психологічні якості та характеристики особистості. У другому блоці необхідно всі отримані результати розподілити між трьома стовпчиками таблиці, що надається нижче. Крім того, визначитись з якостями, яких необхідно набутися для особистого розвитку та професійного становлення.

Риси та властивості моєї особистості		
1. Ті, яких я хочу позбутися	2. Ті, які мені подобаються	3. Ті, які я хочу додатково набутися „Ідеал – Я”
- ... - ... і т.д.	- ... - ... і т.д.	3.1. Загальні риси особистості: - ... - ... і т.д. 3.2. Риси особистості професійного спрямування: - ... - ... і т.д.

На основі таблиці зробіть про себе такі висновки:

- чи готові Ви до взаємодії та спілкуванню з оточуючими в професійному середовищі;
- чи мотивовані Ви до успіху;
- чи здатні Ви в найближчій перспективі чи в майбутньому успішно керувати людьми;
- чи конфліктна Ви людина;
- в якій сфері і на якій посаді плануєте працювати по закінченню університету.

Блок 3. Стратегія самореалізації особистості

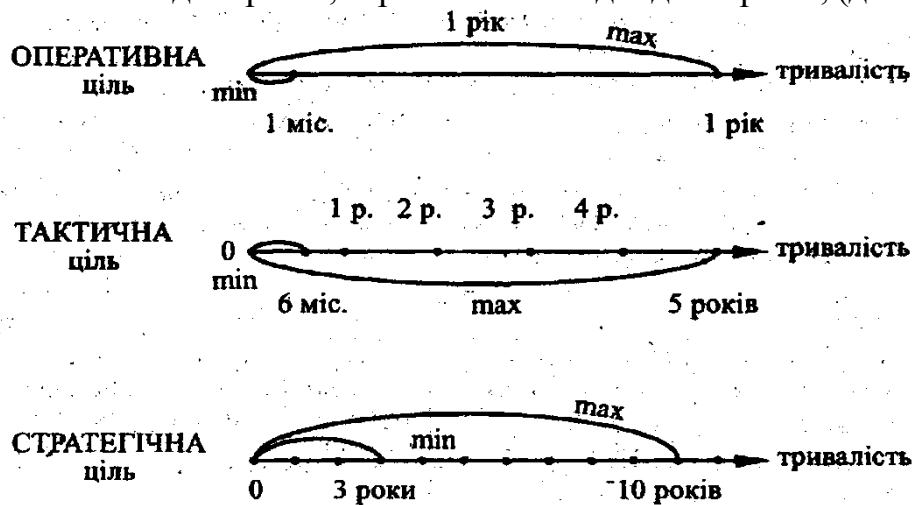
Розробіть стратегію самореалізації особистості, тобто як досягнути «ідеалу - я» на найближчих 20 років життя. Бажано, щоб ця стратегія складалася із системи завдань, необхідних для досягнення оперативних і стратегічних цілей (див. табл. нижче).

Стратегія самореалізації особистості						
Роки життя	Оперативні цілі	Завдання до їх досягнення	Тактичні цілі	Завдання до їх досягнення	Стратегічні цілі	Завдання до їх досягнення

Віднесення цілей до оперативних, тактичних чи стратегічних будемо визначати за двома критеріями, а саме:

- час (тривалість реалізації); важливість (особистісна диспозиція).

Ці критерії вам необхідно визначати самим, але орієнтовно тривалість реалізації (досягнення) *оперативної цілі* від 1 міс. до 1 року; *тактичної* - від 6 міс. і не більше як до 5 років; *стратегічної* – від 3 до 10 років, (дав. мал. 1).;



Мал.1. Орієнтовна тривалість досягнення життєво-важливих цілей.

Висновки (визначити, які результати отримані в процесі виконання дослідження. Що нового Ви дізналися про себе, наскільки робота була для Вас корисною).

V. Контроль якості знань студентів

5.1. Форми і методи поточного контролю

Загальні правила проведення поточного контролю з дисципліни

Контроль успішності студентів з врахуванням поточного і підсумкового оцінювання проводиться відповідно до визначених видів робіт, а також у чітко визначений термін.

Поточному оцінюванню підлягають наступні види робіт: конспект студента, робота на семінарських заняттях, співбесіди з нормативної бази дисципліни, участь у дискусіях, що визначені тематикою курсу та виконання індивідуальних завдань.

Після завершення вивчення навчального матеріалу кожного модуля проводяться заходи модульного контролю. Перевірка знань студента здійснюється за допомогою співбесіди, тестування та контрольної роботи. Оцінювання тестів проводиться за власною методикою з приведенням підсумку до встановленої в рейтинговій шкалі балів.

Система рейтингових балів для різних видів контролю та порядок їх переводу до національної (4-х бальної) та європейської (ECTS) шкали представлені в таблиці наприкінці цього пункту.

Модульний контроль - оцінка фіксується не пізніше ніж 3 дні після проведення. В разі незадовільної оцінки – студент має обов'язково перескласти.

5.2. Форми і методи підсумкового контролю.

Оцінювання студента від 0 до 100, за результатами поточного і підсумкового контролю.

Оцінювання - оцінка за екзамен – середня арифметична від поточної і підсумкової оцінки. Приклад, студент набрав 75 протягом семестру і 80 за екзамен, його оцінка – $(75+80)/2=77.5$ (78) балів. В системі «Університет» – оцінка переводиться автоматично.

Завдання до контрольної роботи

Тестові завдання

1. Визначте головні завдання управління з психологічної точки зору:

1	підвищення відповідальності працівників за результат виконуваної роботи, регулювання їх дій;
2	досягнення найвищого рівня виконавської дисципліни підлеглих, підвищення ефективності їх праці;
3	здобуття авторитету керівниками серед підлеглих; виконання поставленої мети;
4	забезпечення раціонального функціонування всієї системи, оптимальне з погляду психологічних потреб залучення працівників до керованої діяльності шляхом актуалізації їх внутрішньої мотивації;
5	досягнення максимально високої продуктивності діяльності організації, створення ефективної управлінської структури;
6	експертно-консультативна та комунікативна робота з персоналом.

2. Встановіть відповідність між школами управління та їх змістом:

Школи управління	Зміст
1. Наукової організації	а) застосування кількісних методів під час прийняття управлінських рішень;
2. Адміністративна	б) праця як виробничий процес має для робітника менше значення, ніж його соціальний і психологічний стан на виробництві; в центрі уваги – проблеми лідерства й мотивації;
3. Людських відносин	в) виявлення універсальних принципів управління й побудови організації;
4. Науки управління	г) запровадження складної системи організаційних заходів.

3. Знайдіть відповідність між галузями психології і тими аспектами, якими кожна збагачує психологію управління:

Галузі психології	Аспекти
1. Психологія особистості	а) особливості діяльності оператора автоматизованих систем управління, розподілу та узгодження функцій між людиною і машиною;
2. Соціальна психологія	б) творчі здібності особистості, творчий потенціал, умови формування творчих здібностей;
3. Психологія творчості	в) поведінка особистості як члена соціуму, відносини особистості в соціальній групі;

4. Психологія кар'єри	г) психологічні основи особистісної динаміки фахівця;
5. Інженерна психологія	д) самосвідомість, самооцінку, образ «Я», життєвий шлях особистості.

4. Встановіть відповідність між визначеннями предмета психології управління та науковими підходами до яких вони належать:

Науковий підхід	Визначення
1. Інженерно-психологічний	а) соціально-психологічні особливості діяльності керівника, який взаємодіє із соціальним оточенням, пошук стійких рис керівника, що виявляються у взаємодії із підлеглими і визначають ефективність керівництва;
2. Соціально-психологічний	б) психологічні закономірності становлення, функціонування та розвитку системи «людина (група) - людина (група)», у яких основними є управлінські зв'язки та управлінські відносини;
3. Суб'єкт-об'єктний	в) психологічні особливості процесу перероблення та генерування інформації, структури та елементів управлінської діяльності, організації управлінської діяльності.

5. Встановіть відповідність між функціями психології управління та їх значенням:

Функції психології управління	Значення
1. Теоретико-пізнавальна	а) відтворення діяльності учасників управлінського процесу, їхніх ділових контактів, тощо, за допомогою систематизованої інформації;
2. Інформаційна	б) оцінювання явищ з позиції інтересів людини, що полягає в накопиченні знань з проблем управління, їх систематизації й аналізі, прагненні об'єктивно оцінити стосунки в організованій спільності, забезпеченні інформацією про процеси в системі управління;
3. Соціокультурна	в) систематизація знань з проблем ділового спілкування і взаємодії учасників управлінського процесу;
4. Соціально-психологічна	г) вивчення соціальних і психологічних особливостей управлінської культури.

6. Визначте головні завдання управління з психологічного кута зору:

1	підвищення відповідальності працівників за результат виконуваної роботи, регулювання їх дій;
2	досягнення найвищого рівня виконавської дисципліни підлеглих, підвищення ефективності їх праці;
3	здобуття авторитету керівниками серед підлеглих; виконання поставленої мети;
4	забезпечення раціонального функціонування всієї системи, оптимальне з погляду психологічних потреб залучення працівників до керованої діяльності шляхом актуалізації їх внутрішньої мотивації;
5	досягнення максимально високої продуктивності діяльності організації, створення ефективної управлінської структури;
6	експертно-консультативна та комунікативна робота з персоналом.

7. Встановіть відповідність між школами управління та їх змістом:

Школи управління	Зміст
1. Наукової організації	а) застосування кількісних методів під час прийняття управлінських рішень;
2. Адміністративна	б) праця як виробничий процес має для робітника менше значення, ніж його соціальний і психологічний стан на виробництві; в центрі уваги - проблеми лідерства й мотивації;
3. Людських відносин	в) виявлення універсальних принципів управління й побудови організації;
4. Науки управління	запровадження складної системи організаційних заходів.

8. Розставте поняття у відповідності до їх значення:

Поняття	Значення
1. Керівник	а) член соціальної групи, наділений правом приймати рішення в значущих ситуаціях;
2. Менеджер	б) особа, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та організації її діяльності;
3. Лідер	в) фахівець, який здійснює управлінську діяльність в економічних та виробничих структурах; особа, котра організовує конкретну роботу певної кількості працівників, керуючись сучасними методами.

9. Член групи, за яким визначається право приймати відповідальні рішення у щоденних та визначальних для групи ситуаціях, - це:

- а) лідер;
- б) аутсайдер;
- в) доброволець;
- г) керівник.

10. Встановіть відповідність між характеристиками ролей керівника і лідера:

Ролі	Характеристики
1. Керівник	а) відсутність офіційно встановлених певною системою санкцій;
	б) представляє свою групу у зовнішній сфері відносин;
	в) призначається офіційно;
2. Лідер	г) несе відповідальність перед законом за справи у групі.

11. Розставте управлінські ролі керівника відповідно до характеристик, які їм належать:

Роль	Характеристики
1. Міжособистісна	а) оратор, розповсюджувач інформації;
2. Інформаційна	б) підприємець, той, хто усуває порушення, розподіляє ресурси, проводить переговори;
3. Прийняття рішень	в) головний керівник, лідер, сполучна ланка.

12. Розставте теорії лідерства у відповідності до підходів, підґрунтям яких вони є:

Теорії лідерства	Підхід
1. Ситуативна	а) на характері лідерської ролі відображається взаємозв'язок трьох змінних: особистісних якостей лідера, особистісних якостей його підлеглих чи послідовників, характер ситуації, у якій здійснюється лідерство;
2. Теорія рис	б) найефективніші стилі лідерства залежать від «зрілості» виконавця, а саме: здатності нести відповідальність за поведінку, бажання домогтися поставленої мети, а також освіти і досвіду;
3. Синтетична	в) лідером може бути тільки та людина, яка володіє необхідними управлінськими якостями;
4. Життєвий цикл	г) лідерство залежить не скільки від активності особистості та її особистісних рис, скільки від обставин та інших ситуативних змінних.

13. Встановіть відповідність між функціями керівника та їх змістом:

Функції керівника	Зміст
1. Інформаційна	а) надання у розпорядження підлеглим достатнього обсягу відомостей і даних для успішного виконання ухваленого рішення;
2. Мотиваційна	б) використання системи методів для активізації особистих можливостей підлеглих до ефективних дій;
3. Матеріального забезпечення	в) надання виконавцям необхідних засобів і створення умов;
4. Контрольно-оцінна	г) вивчення соціальних і психологічних особливостей управлінської культури.

14. За якими компонентами визначають психологічну готовність керівника:

1	когнітивним;
2	практично-діяльним;
3	мотиваційним;
4	операційним;
5	праксиологічним;
6	суб'єктивним;
7	особистісним;
8	творчим.

15. Які складові управлінських умінь керівника не забезпечують ефективну діяльність підлеглих:

1	сміливість у вирішенні проблеми;
2	уміння слухати інших;
3	уміння знаходити в інших негативні якості;
4	концентрація на обіцянках, а не на справі;
5	дружелюбність;
6	концентрація на можливостях і рішеннях;
7	здатність переборювати труднощі, помилки, вчитися в інших.

16. Який тип керівника, що зіштовхуючись із проблемами, перестає бути сам собою, підкорюється обставинам та немає власної думки:

- а) фасилітатор;
- б) руйнівник;
- в) конформіст;
- г) відновник.

17. Класичними стилями керівництва вважають:

- а) попустительський, демократичний, бюрократичний;
- б) анархічний, монархічний, демократичний;
- в) ліберальний, харизматичний; догматичний;
- г) демократичний, авторитарний, ліберальний;
- д) бюрократичний, демократичний, монархічний.

18. Встановіть відповідність між психологічними типами керівників та їх значенням:

Психологічні типи керівників	Значення
1. Одержимі	а) скептики без твердих переконань, які бажають тільки одного, щоб їх залишити у спокої й дали можливість спокійно допрацювати до пенсії;
2. Пацифісти	б) працівники, які наділені чарівністю, але не здатні вникати в деталі справи;
3. Пустельники	в) люди для яких справи як наркотик, як щедre джерело насолоди;
4. Дилетанти	г) працівники, які зазвичай настільки захоплені роботою, що не знаходять часу на контакти з оточуючими.

19. Встановіть відповідність між стилями управління та їх змістом:

Стиль управління	Зміст
1. Авторитарний	а) відмова від прямого управління;
2. Демократичний	б) жорсткі методи управління, визначення стратегії діяльності групи, обмеження ініціативи та можливості обговорення прийнятих рішень, одноосібне прийняття рішень;
3. Ліберальний	в) колегіальність, заохочення ініціативи.

20. Стиль управління, при якому всі рішення ухвалюються керівником, називається:

- а) демократичний;
- б) авторитарний;
- в) ліберальний;
- г) анонімний.

21. Який з індивідуальних стилів управління характеризується зосередженням уваги керівника винятково на виробництві та незначній увазі до людського фактору:

- а) невтручання;
- б) команда;
- в) завдання;
- г) тепла компанія.

22. Який з індивідуальних стилів управління характеризується низьким рівнем турботи про виробництво й людей:

- а) невтручання;
- б) золота середина;
- в) команда;
- г) завдання.

23. Який з індивідуальних стилів управління характеризується, з одного боку, високим рівнем турботи про людей, прагненням до встановлення зручного темпу праці, гарного психологічного клімату в колективі, а з

іншого - байдужістю до досягнення стабільних результатів діяльності організації:

Форма звертання керівника	Психологічний варіант управлінського впливу
1. Спонування 2. Переконавання 3. Умовляння 4. Спонука 5. Примус	а) буває крайнім заходом і застосовується тоді, коли необхідно жорстко змусити працівників виконати завдання; б) необхідна у випадках, коли працівників варто поставити перед вибором „або-або», щоб вони самі відмовилися від небажаної поведінки; в) допомагає переборювати різноманітні психологічні бар'єри; г) стимулює працівників, викликає позитивну мотивацію; д) ефективною є у випадку, коли працівників потрібно умовити, визнавши свої помилки.

- а) невтручання;
- б) золота середина;
- в) команда;
- г) завдання.

24. Прихований психічний вплив на зміну спрямованості активності іншої людини або груп - це:

- а) влада;
- б) кар'єризм;
- в) маніпуляція;
- г) деперсоніфікація.

25. Яке явище характеризують такі ознаки: психологічний вплив; ставлення однієї людини до іншої, як до засобу досягнення власної мети; прагнення отримати односторонній вигаш; використання «слабкостей» іншої людини; майстерність впливу на іншу особистість:

- а) влада;
- б) конкуренція;
- в) маніпуляція;
- г) деперсоніфікація.

26. Яка маніпулятивна стратегія управління ґрунтується на припущенні про те, що суперництво в колективі сприяє кращому виконанню функціональних обов'язків працівників:

- а) «бий своїх, щоб чужі боялись»;
- б) «кожній сестрі по сережці»;
- в) «розділяй і владарюй»;
- г) «ефект клітки».

27. Встановіть відповідність між формою звертання керівника до працівників та психологічним варіантом управлінського впливу:

27. Встановіть відповідність між рівнем організації управлінських рішень та його характеристикою:

Рівень організації управлінських рішень	Характеристика рівня організації управлінського рішення
1. Авторитарний	а) до процесу прийняття рішення включається вся група; рішення виробляється в умовах безпосереднього контакту всіх членів групи;
2. Автономний	б) характеризуються важливою особливістю - своєрідним „виходом» процедури прийняття рішення за межі тієї організаційної структури, стосовно якої вони приймаються;
3. Локально-колегіальний	в) принцип колегіальності при прийнятті рішення дотримується опосередковано - через усвідомлення керівником своєї приналежності до групи, через установку на необхідність дотримання її інтересів і цілей;
4. Інтегративно-колегіальний	г) безпосередньо-спільна підготовка рішень при провідній ролі принципу єдиноначальності в їхньому остаточному прийнятті;
5. Метаколегіальний	д) прийняття рішення здійснюються керівником у підкреслено індивідуально, без контактів із членами керованої групи (організації).

29. Встановіть відповідність між провідними мотивами керівників та рівнями сформованості управлінської діяльності:

Рівні сформованості управлінської діяльності	Провідні мотиви
1. Низький	а) відзначаються перевагою потреби в безпеці, збереженні статусу в управлінській ієрархії;
2. Середній	б) спрямовані на досягнення життєвого комфорту;
3. Високий	в) домінуюча потреба в самоактуалізації, найповнішій реалізації своїх можливостей, постійному самовдосконаленню, супроводжувана почуттям обов'язку.

30. Розставити у відповідності до компонентів двофакторної теорії Ф. Герцберга такі показники:

Компоненти	Показники
1. Гігієнічні фактори	а) політика фірми й адміністрації;
2. Мотивація	б) можливість творчого й ділового зростання;
	в) умови праці;
	г) просування по службі;
	д) визнання і схвалення результатів праці;
	ж) міжособистісні стосунки з керівником та колегами;
	з) ступінь безпосереднього контролю за роботою;
	і) високий ступінь відповідальності;
	ї) заробітна плата.

31. Встановіть відповідність між показниками малої соціальної групи та їх характеристиками:

Показники малої соціальної групи	Характеристики
1. Інтрагрупова активність	а) міра активізації групою окремих її членів (їх діяльності, міжособистісних контактів, ініціативності у загальних групових справах); б) міра готовності групи до взаємодії з іншими групами та впливу на них; в) міра ведучого впливу окремих членів групи на групу в цілому в напрямку здійснення групових завдань.
2. Інтергрупова активність	
3. Лідерство	

32. Вкажіть основні характеристики інтимно-особистісного рівня спілкування:

1	співпереживання;
2	психічна близькість;
3	відсутність взаємного інтересу;
4	проникнення у внутрішній світ іншої людини;

33. Розставити засоби спілкування у відповідності до структури невербального спілкування:

Структура невербального спілкування	Засоби спілкування
1. Візуальне 2. Актуальне 3. Тактильне	а) пара лінгвістичні;
	б) міміка;
	в) екстралінгвістичні;
	г) жести;
	д) проксеміка;
	е) пантоміміка;
	є) рукостискання;
	ж) візуальний контакт;
	з) обійми;
	й) шкірні реакції;
	к) поцілунки.

34. Підберіть зонам спілкування відповідні характеристики:

Зони спілкування	Характеристики
Інтимна	а) використовується для взаємодії зі знайомими, друзям
Особиста	б) використовується для взаємодії з незнайомими людьми
Соціальна	в) використовується для взаємодії з великою аудиторією
Публічна	г) використовується для взаємодії з найближчими людьми

35. Встановіть відповідність між учасниками конфлікту та їх характеристиками:

Учасник конфлікту	Характеристика
1. Опонент першого рангу	а) особа чи група, яка дбає в конфлікті про групову мету;
2. Опонент другого рангу	б) структура із взаємопов'язаних груп, а також особа, для якої важлива в конфлікті спільна мета;
3. Опонент третього рангу	в) особа, яка діє від свого імені і має за мету досягнення в конфлікті особистих цілей.

36. Встановіть відповідність між принципами психології управління та їх поясненнями:

Принципи психології управління	Пояснення
1. Розвиток	а) свідомість і діяльність перебувають в тісному зв'язку, зумовлюють одна одну: діяльність впливає на формування свідомості, психічних зв'язків, процесів, а вони регулюють людську діяльність, є умовою її адекватності;
2. Єдність свідомості й діяльності	б) прогнозування та моделювання етапів становлення і розвитку особистості керівника, кадрів, управління шляхів оптимізації управлінської кар'єри;
3. Гуманізм	в) визнання того, що активний взаємозв'язок людини з навколишнім середовищем є необхідною умовою її життєдіяльності;
4. Активність	г) трактування людини як найвищої цінності, як особистості.

37. Яким видам конфліктів відповідають причини

Види конфліктів	Причини
1. Інформаційні конфлікти	а) розбіжність виробничих, особистих інтересів;
2. Конфлікти інтересів	б) виразні емоції; хибне тлумачення та стереотипність мислення; відсутність зворотного зв'язку; повторювана негативна поведінка тощо;
3. Конфлікти, породжені особливостями спілкування	в) відсутність, дефіцит інформації; хибна інформація; відмінності у розумінні важливості, в інтерпретації інформації; в порядку та способах оцінювання;
4. Організаційно-структурні конфлікти	г) відмінності критеріїв оцінювання ідей та поведінки; розбіжності в цілях та ідеалах тощо;
5. Конфлікти систем цінностей	д) нерівність щодо влади та авторитету; відсутність необхідного часу; фізичні, географічні та інші чинники, що гальмують співробітництво.

38. Яким формам перебігу конфлікту відповідає пояснення:

Форма перебігу	Пояснення
1. Відкритий конфлікт	а) його учасники своїми зовні бездоганими відносинами приховують реальні розбіжності, що відчутно напружили ситуацію;
2. Прихований конфлікт	б) про такий конфлікт знають усі, крім безпосередніх його ініціаторів, оскільки вони ще не усвідомлюють його;
3. «Сліпий» конфлікт	в) для нього характерне очевидне, яскраво виражене, емоційно насичене зіткнення сторін;
4. «Невідомий» конфлікт	г) зовнішніми симптомами його є слабо виражена неприязнь, а реальні суперечності приглушені, загнані вглиб.

39. Формами прояву внутрішньо-особистісних конфліктів являються :

- а) неврастенія, ейфорія, сублімація, ідеалізація, раціоналізація;
- б) неврастенія, ейфорія, регресія, проекція, номадизм, раціоналізація;
- в) неврастенія, ейфорія, ідеалізація, проекція, раціоналізація, витіснення;

- г) неврастенія, ейфорія, регресія, проекція, номадизм, переорієнтування;
- д) компроміс, відхід, переорієнтація, сублимація, ідеалізація, витіснення.

40. Яке з поєднань наведених понять має відношення до стратегій поведінки в конфлікті:

- а) компроміс, критика, боротьба;
- б) поступка, відхід, співпраця;
- в) боротьба, відхід, переконання;
- г) співпраця, консенсус, поступка;
- д) угода, співпраця, переконання.

41. Для яких конфліктів характерні наступні причини: незадовільні комунікації; порушення правових норм; незадовільні умови праці; низька заробітна плата:

- а) конфлікт між мікрогрупами в колективі;
- б) конфлікт між лідером і мікрогрупою;
- в) конфлікт між керівництвом організації і персоналом;
- г) конфлікт між підрозділами усередині організації;
- д) конфлікт між неформальним лідером і колективом?

42. Для яких конфліктів характерні наступні причини: прояв компромату проти лідера; перевищення повноважень лідерства; зміна групової свідомості:

- а) конфлікт між керівництвом і колективом;
- б) конфлікт між лідером і мікрогрупою;
- в) конфлікт між адміністрацією і персоналом;
- г) конфлікт між рядовим співробітником і колективом; д) конфлікт між підрозділами усередині організації?

43. Протиборство – це:

- а) відкрите висловлювання незгоди з якого-небудь питання;
- б) зіткнення інтересів;
- в) нанесення взаємного збитку;
- г) боротьба думок;
- д) суперництво з приводу якого-небудь предмета.

44. Головними причинами конфлікту між керівником і колективом, яким він керує є:

- а) стиль управління, низька компетентність керівника;
- б) вплив негативно спрямованих мікрогруп та їх лідерів;
- в) негативна оцінка керівника з боку вищестоячого керівництва;
- г) незадовільні комунікації;
- д) розподіл ресурсів.

45. Конфлікт в організації – це:

- а) конфлікти між суб'єктами соціальної взаємодії, організації, що виникають усередині;
- б) конфлікти між суб'єктами соціальної взаємодії, організації, що виникають усередині, і за її межами;
- в) конфлікти між керівництвом організації і її співробітниками;
- г) конфлікти між різними структурними елементами організації;
- д) конфлікти з приводу організаційної структури колективу.

46. Сімейний конфлікт – це:

- а) конфлікт між подружжям;
- б) конфлікт між батьками і дітьми;
- в) конфлікт родичів;
- г) конфлікт між різними сім'ями;
- д) конфлікт між будь-якими членами сім'ї.

47. Формами прояву управлінських конфліктів є:

- а) дезорганізація, незгода;
- б) незгода, напруженість;
- в) дезорганізація, напруженість;
- г) напруженість, криза;
- д) розбіжність, напруженість.

48. У класифікації управлінських конфліктів за джерелом визначають:

- а) структурні конфлікти, інноваційні конфлікти, позиційні конфлікти, конфлікти планування;
- б) структурні конфлікти, інноваційні конфлікти, позиційні конфлікти, ціннісні конфлікти;
- в) структурні конфлікти, конфлікти планування, конфлікти контролю, конфлікти організації;
- г) ціннісні конфлікти, конфлікти мотивації, конфлікти планування, конфлікти контролю;
- д) структурні конфлікти, інноваційні конфлікти, позиційні конфлікти, конфлікти мотивації.

49. Конфліктна ситуація – це:

- а) випадкові зіткнення інтересів суб'єктів соціальної взаємодії;
- б) протиріччя, що накопичилися, пов'язані з діяльністю суб'єктів соціальної взаємодії, які створюють підґрунтя для протиборства між ними;
- в) процес протиборства між суб'єктами соціальної взаємодії, спрямований на з'ясування стосунків;
- г) причина конфлікту;

д) етап розвитку конфлікту.

50. Те, через що виникає конфлікт – це:

- а) мотиви конфлікту;
- б) позиції конфліктуючих сторін;
- в) предмет конфлікту;
- г) сторони конфлікту;
- д) образ конфліктної ситуації.

5.3. Питання до заліку:

1. Предмет, об'єкт та завдання психології управління.
2. Структура та функції психології управління.
3. Основні поняття психології управління.
4. Взаємозв'язок психології управління з іншими галузями науки.
5. Взаємозв'язок методології та методики наукового дослідження.
6. Методологічні принципи психології управління.
7. Загальна характеристика методів психології управління.
8. Соціально-психологічні методи вивчення особистості в управлінні.
9. Соціально-психологічні методи вивчення організації в структурі управління.
10. Методи прийняття управлінських рішень.
11. Зародження ідей психології управління в надрах філософії:
12. Розроблення ідей психології управління в межах соціології.
13. Формування психологічних знань в теорії управління. Основні школи наукового управління.
14. Становлення та розвиток вітчизняної психології управління.
15. Становлення та розвиток зарубіжної психології управління.
16. Перспективи розвитку психології управління.
17. Керівник як об'єкт психологічних досліджень.
18. Мотиваційна сфера особистості керівника.
19. Управлінські ролі керівника.
20. Спільні та відмінні риси керівника та лідера.
21. Професійно важливі якості та риси керівника.
22. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
23. Поняття стилю керівництва в психології управління. Психологічні підходи до аналізу стилю керівництва (підхід з позиції особистісних рис, поведінковий підхід, ситуаційний підхід).
24. Психологічні характеристики традиційних стилів керівництва.
25. Психологічні характеристики сучасних стилів керівництва.
26. Поняття типу керівника у психології управління. Сучасні типи керівників.
27. Соціально-психологічні чинники формування стилю та типу керівника.
28. Синдром «професійного вигорання» в управлінців.

29. Ортобіоз особистості керівника.
30. Психологія управління стрессами у професійній діяльності керівника.
31. Поняття кар'єри. Види кар'єри.
32. Механізми та стадії розвитку кар'єри.
33. Психологія управління кар'єрою.
34. Сутність, місце і роль організації в управлінні. Соціально-психологічні особливості організації.
35. Психологічна структура групи як елемента організації.
36. Психологічні особливості спільної діяльності в організації.
37. Конкурентоздатна команда як чинник ефективної управлінської діяльності.
38. Психологія відповідальності в організації.
39. Психологія впливу керівника на підлеглих як прояв його влади та авторитету.
40. Взаємозв'язок особливостей впливу керівника на підлеглих та стилю керівництва.
41. Психологія управління нововведеннями в організації.
42. Поняття психологічного бар'єру при запровадженні нововведень. Види психологічних бар'єрів.
43. Етапи ефективного запровадження нововведень в організації.
44. Психологічна структура управління.
45. Поняття професіоналізму управлінської діяльності та професіоналізму керівника.
46. Актуальність морально-етичного чинника в управлінні.
47. Поняття професійної етики керівника.
48. Соціокультурна та етнопсихологічна обумовленість управлінської діяльності.
49. Поняття «культури управління».
50. Особливості європейської та вітчизняної моделей управління.
51. Порівняльна характеристика японської та американської систем управління.
52. Психологічні особливості планування як функції управління..
53. Специфіка, особливості та види управлінських рішень.
54. Стратегії і тактики прийняття управлінських рішень.
55. Психологічні основи організації діяльності як функції управління.
56. Мотивація як функція управління.
57. Соціально-психологічна функція управління.
58. Психологічні особливості контролю в організації як функції управління.
59. Комунікативна природа управління.
60. Комунікативний потенціал особистості керівника.
61. Соціально-психологічне середовище організації.
62. Складові ділового спілкування.

63. Вербальне та невербальне ділове спілкування. Організація робочого простору в кабінеті керівника.
64. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу.
65. Культура спілкування як чинник ефективності управлінської діяльності.
66. Призначення, функції та види переговорів.
67. Особливості підготовки до переговорів.
68. Психологічна характеристика власне переговорного процесу.
69. Завершення переговорів та аналіз їх результатів.
70. Методи і тактики підготовки і ведення переговорного процесу
71. Особливості ділових розмов по телефону.
72. Поняття конфлікту в управлінні. Види конфліктів в управлінні.
73. Причини виникнення конфліктів, пов'язаних із психологічними особливостями учасників управлінського процесу.
74. Організаційно-управлінські причини виникнення конфліктів у сфері управління.
75. Форми та типи поведінки учасників управлінського процесу в конфлікті.
76. Методи подолання конфліктів в управлінні. Керівник як «третейський суддя» при вирішенні конфліктів персоналу.
77. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

5.4. Критерії оцінювання знань студентів **Шкала оцінювання: національна та ECTS**

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
80-89	B	добре	
70-79	C		
65-69	D	задовільно	
60-64	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Поточний контроль

Поточний контроль знань студентів протягом одного семестру включає оцінку за роботу на семінарських заняттях та самостійну роботу. Наприклад:

Усний виступ та виконання письмового завдання	Критерії оцінювання
9-10	Студент у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
7-8	Достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при виконанні деяких завдань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
5-6	У цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури, допускаючи при цьому окремі істотні неточності та помилки.
3-4	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому істотні неточності.
1-2	Частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому істотні помилки.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє зміст теоретичних питань та практичних завдань.

Поточний модульний контроль знань студентів

Модульний контроль знань студентів здійснюється через проведення аудиторних письмових контрольних робіт або комп'ютерного тестування.

Критерії оцінювання модульного контролю знань студентів

Письмова контрольна робота	Критерії оцінювання
28-30	У повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
21-27	Достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
14-20	У цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури: допускаючи при цьому окремі істотні неточності та помилки.

7-13	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) і викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому істотні неточності.
1-6	Частково володіє навчальним матеріалом, але не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому істотні помилки.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Студент, який з різних обставин не отримав необхідної кількості балів з будь-якої теми, має можливість самостійно її підготувати і пройти індивідуальний поточний контроль знань з цієї теми способом комп'ютерної діагностики або виконати завдання до самостійної роботи, що пропонуються в робочій програмі до теми.

Підсумкове контрольне оцінювання знань студентів

Підсумкове модульне оцінювання знань студентів означає поступове накопичення балів від одного поточного модульного контролю до іншого в кінцевому рахунку отримання середнього підсумкового балу.

За системою НПУ імені М.П. Драгоманова	За шкалою ECTS	За національною системою	Визначення
90-100	A	5 (відмінно)	Повно та ґрунтовно засвоїв всі теми навчальної програми вміє вільно та самостійно викласти зміст всіх питань програми навчальної дисципліни, розуміє її значення для своєї професійної підготовки, повністю виконав усі завдання кожної теми та поточного модульного контролю в цілому. Брав участь в олімпіадах, конкурсах, конференціях.
80-89	B	4 (дуже добре)	Достатньо повно та ґрунтовно засвоїв основні питання робочої програми. Вміє самостійно викласти зміст. Виконав завдання кожної теми та модульного поточного контролю в цілому.
70-79	C	4 (добре)	Недостатньо повно та ґрунтовно засвоїв деякі теми робочої програми, не вміє самостійно викласти зміст деяких запитань програми навчальної дисципліни. Окремі завдання кожної теми та модульного поточного контролю в цілому виконав не повністю.
65-69	D	3 (задовільно)	Засвоїв лише окремі теми робочої програми. Не вміє вільно самостійно викласти зміст основних питань навчальної дисципліни, окремі завдання кожної теми модульного контролю не виконав.
60-64	E	3 (достатньо)	Засвоїв лише окремі питання навчальної програми. Не вміє достатньо самостійно викласти зміст більшості питань програми навчальної дисципліни. Виконав лише окремі завдання кожної теми та модульного контролю в цілому.
35-59	F	2 (незадовільно)	Не засвоїв більшості тем навчальної програми не вміє викласти зміст більшості основних питань навчальної дисципліни. Не виконав більшості завдань кожної теми та модульного контролю в цілому.

1 -34	FX	2 (незадовільно)	Не засвоїв навчальної програми, не вміє викласти зміст кожної теми навчальної дисципліни не виконав модульного контролю.
-------	----	---------------------	--

VI. Навчально-методична карта дисципліни

Всього 90 год., лекції – 12 год., семінарські - 14, самостійна робота - 64 год., залік

Тиждень	1-2	3-4	5-6	7	8-9	10-11	12-13
Модулі	Модуль 1			Модуль 2			
Лекції	1	2	3	4		5	6
Дати							
Теоретичні розділи	Загальні засади психології управління в соціокультурній діяльності. Особистість в психології управління			Соціально-психологічні аспекти управління. Психологія управління людськими ресурсами			
Теми лекцій	Психологія управління як галузь психологічного знання	Психологія особистості працівника	Психологія стилів та типів керівництва	Психологічна структура та професіоналізм управлінської діяльності Психологія ділового спілкування		Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання	Психологія управління людськими ресурсами
Модулі	Модуль 1			Модуль 2			
Семінари	1	2	3	4	5	6	7
Дати							
Теми семінарських занять	Психологія управління як галузь психологічного знання	Психологія особистості працівника	Психологія стилів та типів керівництва	Психологічна структура та професіоналізм управлінської діяльності Психологія ділового спілкування		Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання	Психологія управління людськими ресурсами
Самостійна робота	Підготовка до усного контролю + Підготовка до контрольної роботи						
Види контролю	Модульний контроль			Модульний контроль			
	Залік						

VII. Основні й допоміжні інформаційні джерела для вивчення курсу
Базова література

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2004. – 424с.
2. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К.: МЗУУП, 1993. – 384с.
3. Крысько В.Г. Социальная психология: словарь-справочник. – Мн.: Харвест, 2004. – 688с.
4. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учебное пособие для высшего управленческого персонала/ Автор-сост. Р.Р.Кашапов. Ижевск: Изд-во Удм.ун-та, 2000. –448с.
5. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. –292с.
6. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч.посібник. К.:ТОВ»УВПК»Ексоб», 2000.512с.
7. Лукашевич О.М. Робоча програма навчальної програми «Психологія управління» для студентів за напрямом підготовки менеджмент організацій і адміністрування, спеціальністю менеджмент організацій і адміністрування. Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова – К., 2017. –39 с.
8. Мельник Л.П. Психологія управління: Курс лекцій. – К.: МАУП, 1999. – 176с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 568с.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Посібник . К.: Академвидав, 2003. – 448 с.
11. Орбан-Лембрик Л.Е. Навчальна програма з курсу “Психологія управління” (для спеціальності “Психологія”) \Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: Плай, 2005. – Вип. 10. – Ч. 2. – С. 223-246.
12. Основи психолого-управлінського консультування: Навчальний посібник/ За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: МАУП, 2002 – 136с.
13. Пірен М.І. Конфлікти і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз. – К.: Вид-во УАДУ, 2000.—200с.
14. Психология управления: Курс лекций/ Отв. ред. М.В.Удальцова. – Новосибирск, 1997. – 150с.
15. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов / Под. Ред. В.Н.Лавриненко – М, 2001. –326с.
16. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие, изд. 2-е, перераб. И доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». – 2000. – 384с.
17. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки. – К.: Україна. – віта, 1996. – 130с.

18. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової. – 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. 368с.
19. Словарь психолога-практика / Сост.С.Ю.Головин. – Мн.: Хервест, 2001.— 961с.
20. Терещенко В.І. Організація і управління: Досвід США. –К.: Знання, 1990. – 48с.
21. Тидор С.Н. Психология управления: от личности к команде. – Петрозаводск: Периодика, 1997. – 256с.
22. Третьяченко В.В. Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток, психологічна підготовка. – К.: Стилос, 1997. – 585с.
23. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник. – М: Аспект Пресс, 2001. – 285с.
24. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр: Учеб. Пособие. – М.: Высш. Школа, 1991. – 320с.
25. Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»)/О.М.Чуйко. – Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010. – 139с.
26. Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: довідково-методичний посібник/ О.М.Чуйко. – івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010. – 216с.
27. Шарухин А.П. Психология менеджмента: Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2005. –352с.
28. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. – Мн.: Учебное пособие.– Мн.: Харвест, 2007.— с.332-349

Допоміжна

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Речь, 2003. – 152с.
2. Горшкова Е.Г. Управление карьерой: Руководство по ловле золотых рыбок. – СПб.: Речь, 2007. – 206с.
3. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638с.
4. Дубиненко Е.Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших. – СПб.: Речь, 2007. – 169с.
5. Коломинський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 286с.

6. Ложкін В.Г., Сьомін С.В., Петровська Т.В., Кисельова О.Р. Конфлікти у сумісній діяльності. – К.: Сфера, 1995. – 95с.
7. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 272с.
8. Немов Р.С. Психология: Учеб.для студ. высш. пед. учеб. завдений: В 3 кн. – Кн.3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 640с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: розвиток та сучасні напрями досліджень// Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ: Плай, 2005. – С. 14 - 23.
12. Сірка А. Як робити бізнес з американцями та канадцами. – К.: Кобза, 1994. – 420с.
13. Терещенко В.І. Організація і управління: Досвід США. –К.: Знання, 1990. – 48с.
14. Тидор С.Н. Психология управления: от личности к команде. – Петрозаводск: Периодика, 1997. – 256с.
15. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М.: Экономика, 1990. –168с.
16. Холл Кэлвин С., Линдсей Гарден. Теория личности. Пер. с англ. И.Б.Гриншпун. – М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999. –592с.
17. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб., 1999
18. Орбан-Лембрик Л.Е. Вплив соціально-психологічних чинників на ефективність управлінської діяльності// Збірник наукових праць: філософія, психологія, соціологія. –Івано-Франківськ: «Плай» Прикарпатського ун-ту, 1999. – Вип..2 – Ч.1. – С.3-10
19. Войнович М.В. Карамушка Л.М. Психологічні основи розв'язання управлінських конфліктів в освітніх закладах//Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти. – К. Ін-т психології АПН України, 2001. – С.129-149
20. Коломінський Н.Л. Основні запити управлінського персоналу комерційних організацій щодо психологічної допомоги з проблем управління// Актуальні проблеми психології. Том І.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім..Г.Костюка АПН України, 2002, частина 4. – С.216-219
21. Чуйко О.М. Ділова гра як засіб оптимізації управлінської діяльності керівника

//Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2008. – Вип. 13. – Ч.1. – С.84-91.

22. Орбан-Лембрик Л.Е., Юркевич Г.Й. Філософія виживання і розвитку організації //

Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2008. – Вип. 13. – Ч. 1. – С. 152-165.

23. Ткач Р.В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку // Режим доступу – http://www.bdpu.org/scientific_published/psychology_2_2005/15

24. Чуйко О.М., Пілецька Л.С. Психологічні компоненти формування професійної

карьер'єри управлінця // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2009. – Вип. 14. – Ч.2. – С.144-153

25. Карабин Т.В. Трудоголізм як різновид субстанційної залежності особистості//

Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2008. – Вип.13. – Ч.2.- - с.100-107

15. Інформаційні ресурси

www.koob.ru

www.psylib.ru

http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/SoPs/2009_1/index.htm

<http://posibnyky.vntu.edu.ua/psihol/1rozd/r111.htm>

http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_upravlinnya_-_kulinich_io

http://www.aratta-ukraine.com/books_ua.php?id=6

Додаток Г

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Декан факультету _____

_____ (назва факультету) Прізвище, ініціали

_____ (підпис)

«___» _____ 20__ р.

РОБОЧА ПРОГРАМА
вибіркової навчальної дисципліни

МІЖНАРОДНА ГОТЕЛЬНА ІНДУСТРІЯ

освітній ступінь: магістр

галузь знань: 02 «Культура і мистецтво»

спеціальність: 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»

Шифр за навчальним планом: ВВ1.3.01

Київ – 2017 рік

Міжнародна готельна індустрія: робоча програма до вивчення дисципліни та виконання самостійної роботи для студентів за напрямом підготовки 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» освітнього ступеню магістр, Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова – К.: 2017 – 19 с.

Розробник: Любарець В.В., доцент кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності, кандидат педагогічних наук

Рецензенти: Бунтова Н.В., завідувач кафедри готельно-ресторанної справи, кандидат економічних наук, доцент, професор Київського університету туризму, економіки і права

Дудка Т.Ю., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

Обговорено та затверджено на засіданні кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності факультету соціально-економічної освіти та управління Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова від «29» серпня 2017 року, протокол № 1

Завідувач кафедри

(підпис)

Кочубей Н.В.

(Прізвище, ініціали)

I. Опис дисципліни

Шифр дисципліни **ВВ1.3.02**

Загальні характеристики дисципліни	Навчальне навантаження з дисципліни		Методи навчання і форми контролю
Галузь знань 02 «Культура і мистецтво»	Кількість кредитів – 5		Методи навчання: Словесні Наочні Практичні Аналітичний Синтетичний Аналітико-синтетичний Індуктивний Дедуктивний Компаративний Описовий Структурний Проблемний Частково-пошуковий Дослідницький
Напрямок підготовки 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»	Загальна кількість годин		
	<i>Денна</i> 150	<i>Заочна</i> 150	
Освітній ступінь: магістр	Лекції:		
	18	8	
Вибіркова навчальна дисципліна	Семінарські (практичні) заняття:		
	8/8	8	
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 2 рік (2017/18 н.р.)	Лабораторні заняття		
	6		
Семестр: 3	Самостійна робота		
Кількість кредитів –5	110	134	
Тижневе навантаження (год.) аудиторне: 3 год. самостійна робота: 110 год.	Співвідношення аудиторних годин і СРС		
	1/3	1/6	
Мова навчання: українська			Форма підсумкового контролю - іспит

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета дисципліни – формування у студентів глибоких теоретичних знань і практичних навичок щодо дослідження розвитку готельних послуг у світі, аналіз широкого спектру великих і малих підприємств готельної галузі країн світу усіх форм власності, існуючих засад їх партнерства, філософії і стратегії обслуговування гостей та впровадження останніх досягнень закордонного досвіду в сфері гостинності в Україні.

Предметом дисципліни є методи, процеси і дії міжнародних готельних підприємств, спрямовані на створення позитивного іміджу в словивачів, підвищення конкурентоспроможності на світовому ринку готельної індустрії.

Головна мета дисципліни реалізується завдяки виконанню наступних завдань:

- дослідження сутності та структури міжнародної готельної індустрії;
- ознайомлення з основними етапами становлення та розвитку міжнародної готельної індустрії;

- вивчення особливостей надання готельних послуг в різних країнах світу;
- аналіз та оцінка сучасних тенденцій розвитку міжнародної готельної індустрії;
- визначення основних форм організації міжнародного готельного бізнесу;
- аналіз основних механізмів регулювання міжнародного готельного бізнесу;

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен знати:

- основні терміни та поняття дисципліни;
- особливості надання готельних та додаткових послуг в системі готельних комплексів світу ;
- особливості класифікації готельних підприємств в різних країнах світу;
- основні форми організації світового готельного бізнесу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен вміти:

- вільно володіти понятійно-термінологічним апаратом дисципліни;
- аналізувати стан ринку світової готельної індустрії;
- застосовувати на практиці знання та навички з організації роботи світових готельних закладів;

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Поняття міжнародної готельної індустрії та її складові елементи

Тема 1. Суть дисципліни «Міжнародна готельна індустрія». Предмет, мета та завдання дисципліни. Методи дослідження. Поняття «міжнародна готельна індустрія», «міжнародний готельний бізнес». Складові елементи міжнародної готельної індустрії.

Тема 2. Становлення та розвиток міжнародної готельної індустрії. Передумови становлення міжнародної готельної індустрії. Основні етапи розвитку. Відмінності засобів розміщення в різних географічних частинах світу. Поняття гостинності, що зародились в епоху Середньовіччя і зберігають свою цінність сьогодні. Фактори спеціалізації готельних підприємств.

Тема 3. Основні критерії визначення рівня комфорту засобів розміщення в готелях різних країн світу. Типи засобів розміщення за класифікацією ВТО. Нове в класифікації готелів в Європі, Система класифікації засобів розміщення в Америці, інших регіонах світу. Надзвичайні, найменші та найбільші готелі світу.

Тема 4. Часткове володіння місцем відпочинку (тайм-шер), Індустрія розваг та ігровий бізнес. Часткове володіння місцем відпочинку – новий сегмент світового готельного бізнесу. Переваги часткового володіння

місцем відпочинку перед тайм-шером. Програми тайм-шерного відпочинку. Відпочинок і розваги. Тематичні парки, заміські комерційні клуби. Азартні ігри як частина індустрії розваг.

Змістовий модуль 2. Міжнародний готельний бізнес в системі світових економіко-правових відносин.

Тема 5. Сучасний стан та тенденції розвитку міжнародної готельної індустрії. Основні показники розвитку міжнародної готельної індустрії. Вплив внутрішнього та зовнішнього середовища на розвиток міжнародної готельної індустрії. Вплив світової глобалізації на її розвиток. Основні моделі організації світового готельного бізнесу.

Тема 6. Основні форми організації готельних підприємств в світі. Характеристика основних форм партнерських відносин в міжнародній готельній індустрії. Консорціуми незалежних готелів, суть та види. Вплив ТНК на національну економіку країн. Україна і міжнародні готельні ланцюги.

Тема 7. Міжнародні готельні ланцюги. Поняття, переваги та недоліки перебування готелів в міжнародних ланцюгах. Характеристика найбільших готельних груп світу. Найбільші готельні групи Європи, Америки

Тема 8. Трансферт технологій в міжнародній готельній індустрії. Стандарти і технології гостинності як інструмент підвищення рівня обслуговування гостей. Технології і їх трансферт. Державна політика країн, до яких здійснюється трансферт технологій ТНК готельної індустрії. Транснаціональні корпорації і трансферт технологій.

Тема 9. Механізм та інструменти регулювання міжнародної готельної індустрії. Основні механізми регулювання міжнародної готельної індустрії. Правове регулювання в світовій готельній індустрії. Роль інновацій, новітніх технологій в розвитку міжнародної готельної індустрії. «Зелені» технології, екологізація підприємств і міжнародна готельна індустрія.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
	Усього	у тому числі			
		л	с	лаб	с.р.
Змістовий модуль 1. Поняття міжнародної готельної індустрії та її складові елементи					
Тема 1. Суть дисципліни «Міжнародна готельна індустрія»	11	2	1		8
Тема 2. Становлення та розвиток міжнародної готельної індустрії	17	2	1		14
Тема 3. Основні критерії визначення рівня комфорту засобів розміщення в готелях різних країн світу.	20	2	2	2	14

Тема 4. . Часткове володіння місцем відпочинку (тайм-шер), індустрія розваг та ігровий бізнес.	16	2	2	2	10
Разом за змістовим модулем 1	64	8	6	4	46
Змістовий модуль 2. Міжнародний готельний бізнес в системі світових економіко-правових відносин.					
Тема 5. Сучасний стан та тенденції розвитку міжнародної готельної індустрії	16	2	2		12
Тема 6. Основні форми організації готельних підприємств в світі.	16	2	2	2	12
Тема 7. Міжнародні готельні ланцюги.	18	2	2		14
Тема 8. Трансферт технологій в міжнародній готельній індустрії.	18	2	2		14
Тема 9. Механізм та інструменти регулювання міжнародної готельної індустрії.	16	2	2		12
Разом за змістовим модулем 2	40	10	10		64
Усього годин	150	18	16	6	110

5. Теми та плани лекційних занять

Тема 1.

Лекція 1. Суть дисципліни «Міжнародна готельна індустрія» (2 год.)

Мета: формування комплексу теоретичних знань понятійного апарату дисципліни, активізація теоретичних знань студентів на міждисциплінарній основі.

План

1. Предмет, мета і завдання дисципліни
2. Методи дослідження
3. Поняття «міжнародна готельна індустрія», «міжнародний готельний бізнес»
4. Місце і роль готелів у розвитку рекреаційних послуг
5. Складові елементи міжнародної готельної індустрії

Література:

основна - 4, 11, 18-20 25;

додаткова – 2, 8, 9;

Тема 2.

Лекція 2. Становлення та розвиток міжнародної готельної індустрії (2 год.)

Мета: формування системи теоретичних знань щодо виникнення та відмінностей засобів розміщення в різних географічних частинах світу.

Поняття гостинності, що зародились в епоху Середньовіччя і зберігають свою цінність сьогодні.

План

1. Передумови становлення міжнародної готельної індустрії
2. Основні етапи розвитку міжнародної готельної індустрії
3. Фактори спеціалізації засобів розміщення
4. Вплив глобалізації на формування міжнародної готельної індустрії

Література

основна – 2-5, 9, 12 14;

додаткова – 1-2, 8-9

Тема 3.

Лекція 3. Основні критерії визначення рівня комфорту засобів розміщення в готелях різних країн світу. (2 год.)

Мета: формування інформаційної та комунікативної компетенції при вирішенні професійних завдань

План

1. Основні критерії класифікації засобів розміщення країн світу
2. Типи засобів розміщення за ВТО
3. Система класифікації засобів розміщення в Європі. Система Hotelstars Union
4. Система класифікації засобів розміщення в Америці
5. Система класифікації засобів розміщення в інших країнах світу

Література

основна – 6-8, 11, 19-21;

додаткова – 1-2, 8-9

Тема 4.

Лекція 4. Часткове володіння місцем відпочинку (тайм-шер), індустрія розваг та ігорний бізнес. (2 год.)

Мета: систематизація теоретичних знань про вплив створення підприємств відпочинку, розваг та ігорного бізнесу на розвиток готелів

План

1. Часткове володіння місцем відпочинку –специфічний сегмент готельного бізнесу. Переваги над тайм-шером
2. Особливості надання послуг клубними готелями
3. Вплив підприємств ігорного бізнесу на розвиток елітних готелів
4. Тематичні парки і готельна індустрія

Література

основна – 3-4, 11-13;

додаткова – 2.7,9;

Тема 5.

Лекція 5. Сучасний стан та тенденції розвитку міжнародної готельної індустрії (2 год.)

Мета: систематизація теоретичних знань та формування практичних вмінь використання критичного мислення при визначенні переваг та недоліків процесів, що відбуваються в світі

План

1. Основні показники розвитку міжнародної готельної індустрії
2. Тенденції розвитку міжнародного готельного бізнесу
3. Перспективи розвитку міжнародної готельної індустрії

Література

основна - 3-5 ,12 ,16;

додаткова – 7-9, 11-13

Тема 6.

Лекція 6. Основні форми організації готельних підприємств в світі. (2 год.)

Мета: розвиток критичного мислення при визначенні переваг та недоліків різних форм партнерських відносин у готельному бізнесі

План

1. Характеристика основних форм партнерських відносин в міжнародній готельній індустрії
2. Франчацзінг
3. Власність / оренда
4. Угода на управління
5. Консорціуми незалежних готелів

Література

основна - 3-5, 9, 17, 28-29;

додаткова – 2,7, 10-13

Тема 7.

Лекція 7. Міжнародні готельні ланцюги. (2 год.)

Мета: формування системи знань про стан та перспективи розвитку інтегрованих ланцюгів провідних країн світу

План

1. Поняття про міжнародні готельні ланцюги
2. Переваги та недоліки перебування готелів в міжнародних ланцюгах
3. Характеристика найбільших готельних груп світу
4. Характеристика найбільших готельних груп Європи
5. Характеристика найбільших готельних груп США

Література

основна – 5-7, 9,12, 26;

додаткова – 9-13.

Тема 8.

Лекція 8. Трансферт технологій в міжнародній готельній індустрії (2 год.)

Мета: формування системи професійних знань та вмінь організації поведінки обслуговуючого персоналу в умовах роботи в ланцюгових готелях

План

1. Трансферт технологій в міжнародній готельній індустрії.
2. Стандарти і технології гостинності як інструмент підвищення рівня обслуговування гостей.
3. Технології і їх трансферт.
4. Державна політика країн, до яких здійснюється трансферт технологій транснаціональними корпораціями.

Література

основна - 6 – 8, 10 – 12;

додаткова – 2,5,7, 10-13

Тема 9.

Лекція 9. Механізм та інструменти регулювання міжнародної готельної індустрії (2 год.)

Мета: визначення специфіки встановлення відносин готельних підприємств із органами державної влади , регулювання відносин між корпораціями

План

1. Основні механізми регулювання міжнародної готельної індустрії
2. Міжнародні організації в готельній індустрії
3. Роль інноваційних технологій в розвитку світового готельного бізнесу
4. «Зелені технології» і міжнародна готельна індустрія

Література

основна - 6 – 8, 10 – 12, 21-24;

додаткова – 5-7, 19-13:

6. Теми та плани семінарських занять

№ з/п	Назва теми, план	К-сть годин
1.	Суть дисципліни «Міжнародна готельна індустрія» 1. Предмет, мета і завдання дисципліни 2. Поняття «міжнародна Методи дослідження 3. готельна індустрія», «міжнародний готельний бізнес» 4. Місце і роль готелів у розвитку рекреаційних послуг 5. Складові елементи міжнародної готельної індустрії	1
1.	Становлення та розвиток міжнародної готельної індустрії	1

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Передумови становлення міжнародної готельної індустрії 2. Основні етапи розвитку міжнародної готельної індустрії 3. Фактори спеціалізації засобів розміщення 4. Вплив глобалізації на формування міжнародної готельної індустрії 5. Практична робота Заповніть таблицю.Еволюція засобів розміщення світу 			
Ч а с	М і с ц е	Характеристика закладів розміщення	Категорія подорожуючих	Додаткові послуги
до н.ер	Др.Вавілон			
2.	<p>Основні критерії визначення рівня комфорту засобів розміщення в готелях різних країн світу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні критерії класифікації засобів розміщення країн світу 2. Типи засобів розміщення за ВТО 3. Система класифікації засобів розміщення в Європі. Система Hotelstars Union 4. Система класифікації засобів розміщення в Америці 5. Система класифікації засобів розміщення в країнах світу 	2		
3.	<p>Часткове володіння місцем відпочинку (тайм-шер), індустрія розваг та ігровий бізнес.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Часткове володіння місцем відпочинку –специфічний сегмент готельного бізнесу. Переваги над тайм-шером 2. Особливості надання послуг клубними готелями 3. Вплив підприємств ігрового бізнесу на розвиток елітних готелів 4. Тематичні парки і готельна індустрія 	2		
4.	<p>Сучасний стан та тенденції розвитку міжнародної готельної індустрії</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні показники розвитку міжнародної готельної індустрії 2. Тенденції розвитку міжнародного готельного бізнесу 3. Перспективи розвитку міжнародної готельної індустрії 	2		
5.	<p>Основні форми організації готельних підприємств в світі.</p>	2		

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика основних форм партнерських відносин в міжнародній готельній індустрії 2. Франчацзінг 3. Власність / оренда 4. Угода на управління 5. Консорціуми незалежних готелів 6. Практична робота Заповніть таблицю. <p>Форми організації (діяльності) готельних підприємств в світі</p> <table border="1" data-bbox="300 539 1262 898"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Форма організації (діяльності)</th> <th>Фактори</th> <th>Переваги</th> <th>Недоліки</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Власність/оренда</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Управління</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Франчайзинг</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Консорціум незал готелів</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Форма організації (діяльності)	Фактори	Переваги	Недоліки	1.	Власність/оренда				2.	Управління				3	Франчайзинг				4	Консорціум незал готелів				
№ п/п	Форма організації (діяльності)	Фактори	Переваги	Недоліки																							
1.	Власність/оренда																										
2.	Управління																										
3	Франчайзинг																										
4	Консорціум незал готелів																										
6.	<p>Міжнародні готельні ланцюги.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття про міжнародні готельні ланцюги 2. Переваги та недоліки перебування готелів в міжнародних ланцюгах 3. Характеристика найбільших готельних груп світу 4. Характеристика найбільших готельних груп Європи 5. Характеристика найбільших готельних груп США 	2																									
7.	<p>Трансферт технологій в міжнародній готельній індустрії</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трансферт технологій в міжнародній готельній індустрії. 2. Стандарти і технології гостинності як інструмент підвищення рівня обслуговування гостей. 3. Технології і їх трансферт. 4. Державна політика країн, до яких здійснюється трансферт технологій транснаціональними корпораціями. 	2																									
8.	<p>Механізм та інструменти регулювання міжнародної готельної індустрії</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Основні механізми регулювання міжнародної готельної індустрії 6. Міжнародні організації в готельній індустрії 7. Роль інноваційних технологій в розвитку світового готельного бізнесу 8. «Зелені технології» і міжнародна готельна індустрія 	2																									

7. Самостійна робота

Самостійна робота студентів є основним засобом засвоєння студентом навчального матеріалу, набуття умінь та практичних навичок у поза аудиторний час.

Метою самостійної роботи є формування вмінь та навичок самостійного опрацювання теоретичного матеріалу лекційного курсу, опрацювання додаткових джерел. .

Основними формами самостійної роботи студентів є:

1. Самостійне опрацювання літератури (основної та додаткової) з питань, що виносяться на самостійне вивчення.
2. Складання опорних конспектів лекцій, підготовка до семінарських занять, виконання практичних завдань.
3. Виконання індивідуальних завдань за консультаціями викладача.
4. Підготовка до підсумкового модульного контролю.
5. Контрольна перевірка студентом власних знань за допомогою питань для самоперевірки.

№ з/п	Назва теми, завдання	К-сть годин
1.	Тема 1. Суть дисципліни «Міжнародна готельна індустрія» Тема2. Становлення та розвиток міжнародної готельної індустрії <i>Питання для самоконтролю</i> 1. Види засобів розміщення для розміщення чиновників, купців, Олімпійських ігор, для лікування в Древні часи. 2. Розміщення полонників, виникнення нових засобів розміщення в часи Середньовіччя. 3. Революційні зміни в розвитку транспорту- нові типи засобів розміщення, розбудова готельного господарства після Другої світової війни, сучасні тенденції розвитку. Література основна – 2-5, 9, 12 14; додаткова – 1-2, 8-9, 10-13	8
2.	Тема 3. Основні критерії визначення рівня комфорту засобів розміщення в готелях різних країн світу <i>Питання для самоконтролю</i> 1. Показники, які лежать в основі критеріїв в різних країнах світу. 2. Важливість роботи ВТО для орієнтування туристів. 3. Критерії визначення рівня комфорту готелів Hotelstars в Європі, в Америці, в інших країнах світу Література основна – 6-8, 11, 19-21; додаткова – 1-2, 8-13	4
3.	Тема 4. Часткове володіння місцем відпочинку (тайм-шер), індустрія розваг та ігорний бізнес.	6

	<p><i>Питання для самоконтролю</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Європейський досвід розвитку тайм-шера 2. Американський розвиток сегменту володіння місцем відпочинку. Бальна система обміну 3. Особливості обслуговування гостей клубних готелів, готелів при казино 4. Тематичні парки і готельна індустрія на різних континентах <p>Література: Основна- 12; 22; 24; 26; 34 Додаткова- 2; 7-9, 10-13</p>	
4.	<p>Тема 5. Сучасний стан та тенденції розвитку міжнародної готельної індустрії</p> <p>Тема 6 Основні форми організації готельних підприємств в світі.</p> <p><i>Питання для самоконтролю</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Показники, за якими аналізується розвиток світової готельної індустрії 2. Які фактори впливають на динаміку розвитку 3. Тенденції і напрямки розвитку міжнародної готельної індустрії 4. Франчайзинг і франчайзингова угода 5. Договір на управління, сучасні тенденції створення управлінських ланцюгів 6. Направлені та інші форми консорціумів незалежних готелів <p>Література: Основна 17; 23-24; 29; 40; Додаткова 2; 4; 7-13;</p>	8
5.	<p>Тема 7. Міжнародні готельні ланцюги.</p> <p><i>Питання для самоконтролю</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Інтегровані національні ланцюги, транснаціональні групи. 2. Об'єднання з авіакомпаніями, диверсифікація послуг. 3. Трансферт технологій інтегрованих готельних ланцюгів. <p>Література: Базова 11-12; 21-24; 32; 40 Додаткова 1-5; 9; 11-13</p>	6
6.	<p>Тема 8 Трансферт технологій в міжнародній готельній індустрії</p> <p>Тема 9. Механізм та інструменти регулювання міжнародної готельної індустрії</p> <p><i>Питання для самоконтролю</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вплив ТНК на національну економіку країн, куди розширюється кооперація 2. Технології гостинності і їх трансферт в країни розміщення підприємств корпорацій. Проблеми. 3. Україна і міжнародні готельні корпорації. Переваги і проблеми 4. Екологізація готельних підприємств 	6

	5. Програми міжнародної екологічної сертифікації Література: Основна 11-12; 17; 24; 28-30; Додаткова 5-9; 11-13	
	Виконання самостійної роботи	38

8. Методи навчання

- ❖ метод проблемного викладу
- ❖ лекції з використанням евристичного діалогу
- ❖ дискусійний метод
- ❖ кейс – стаді
- ❖ метод моделювання

9. Методи контролю

Відповідно до плану вивчення дисципліни «Міжнародна готельна індустрія» передбачається проведення підсумкового модульного контролю:

- завдання підсумкового контролю містять 10 тестових завдань (2 варіанти) та два теоретичні питання за Змістовими модулями 1 – 2 та проводиться у формі аудиторної письмової роботи.

10. Перелік теоретичних питань до ПМК

1. Охарактеризуйте відмінності засобів розміщення в різних географічних частинах світу в Давні часи. Порівняйте рівень обслуговування різних соціальних груп.
2. Які цінності сфери гостинності зародились в часи Середньовіччя?
3. Визначте роль монастирів часів Середньовіччя у розвитку засобів розміщення.
4. Що внесла в розвиток готельного господарства епоха Відродження?
5. Як вплинув розвиток економічних і політичних зв'язків між країнами Європи на розвиток готельного господарства?
6. Як вплинули переселенці з Європи на розвиток готельного бізнесу у США?
7. З'ясуйте вплив промислової революції та індустріалізації суспільства на подальший розвиток готельного господарства Європи та Америки.
8. Розкрийте концепцію розвитку світового готельного господарства (Європа, Америка, Азія) на початку ХХ століття.
9. Охарактеризуйте готельний бізнес США у 20-ті роки ХХ століття.
10. Який вплив справила розрядка міжнародної напруги після другої світової війни та розвиток літакобудування на світовий розвиток готельної індустрії в ХХ-му столітті?
11. Дайте коротку характеристику основних видів готелів.
12. Які показники визначають типологію закордонних готелів?
13. Яку класифікацію засобів розміщення рекомендує ВТО?

14. Назвіть основні системи класифікації готелів у Європі та в інших країнах світу.
15. Які найекстравагантніші готелі побудовані в світі для задоволення різних смаків туристів?
16. Дайте характеристику національним та міжнародним готельним ланцюгам, їх ефективності.
17. Дайте характеристику європейському ринку готельної індустрії.
18. В чому полягає сутність вертикальної та горизонтальної інтеграції готельних ланцюгів?
19. В чому полягає концепція консорціумів незалежних готелів?
20. Які принципи покладені в об'єднання готелів в сімейства ?
21. Що відрізняє створення атмосфери гостинності в готельних ланцюгах та в незалежних готелях?
22. Охарактеризуйте франчайзинг як форму інвестицій. Назвіть переваги та недоліки, які існують для кожного з партнерів.
23. У яких країнах світу в готельній індустрії віддають перевагу такому виду партнерства як франчайзинг , а в яких угоді на управління?
24. Розкрийте сутність відносин партнерів по бізнесу при укладанні угоди на управління?
25. Розкрийте сутність застосування в міжнародній готельній індустрії лізингу(оренди), партнерства, концесії, синдицирування.
26. Назвіть відомі готельні сімейства міжнародної готельної індустрії. Як вони контролюють якість послуг, що надаються?
27. Яку роль відіграють сьогодні малі готелі в задоволенні потреб туристів?
28. Назвіть переваги часткового володіння місцем відпочинку над туром на відпочинок.
29. В чому полягає сутність нового сегменту готельного бізнесу- часткового володіння місцем відпочинку ?.
30. Які переваги часткового володіння місцем відпочинку над тайм-шером?
31. Які програми тайм-шеру існують сьогодні?
32. Яким чином здійснюються обміни місцем відпочинку?
33. Який зв'язок існує між готельною індустрією та індустрією відпочинку і розваг?
34. З'ясуйте роль тематичних парків та клубів за інтересами в організації дозвілля подорожуючих.
35. Чи відрізняються готелі, які будуються в місцях, де відбуваються азартні ігри, від звичайних?
36. Охарактеризуйте роль автоматизації основних технологічних процесів виробництва і споживання готельних послуг
37. З'ясуйте роль GDS (глобальних мереж бронювання) у підвищенні завантаження готелів

- 38.Визначте вплив Internet – глобальної цілодобової інформаційної системи - на подальший розвиток міжнародної готельної індустрії.
- 39.Які головні завдання постають перед індустрією гостинності в зв'язку із зростанням потреб міжнародної клієнтури?
- 40.З'ясуйте природу багатонаціональних компаній індустрії гостинності.
- 41.Дайте визначення поняття „технології” для індустрії гостинності та розкрийте комплексний характер їх трансферту транснаціональними компаніями в інші країни..
- 42.З'ясуйте роль Державної політики нових індустріальних країн та країн, що розвиваються, щодо трансферту технологій в їх готельну індустрію.
- 43.Визначте роль транснаціональних корпорацій в трансферті технологій в країнах, що не є місцем їх базування
- 44.З'ясуйте сутність процесів глобалізації в міжнародній готельній індустрії
- 45.Який вплив здійснюють ТНК на національну економіку?
- 46.Охарактеризуйте перші кроки виходу України на міжнародний ринок готельної індустрії

11. Зразок завдання до підсумкового модульного контролю

1. Який вплив здійснюють ТНК на національну економіку?(1-10балів)
2. Охарактеризуйте перші кроки виходу України на міжнародний ринок готельної індустрії (1-10 балів)
3. Дайте відповіді на тестові завдання (10 тестових завдань) (1-10балів):

1. Визначте переваги, які існують при управлінні готельним підприємством за контрактом:

- а. прийняття управлінських рішень залежить від власника готелю
- б. власники отримують переваги, використовуючи досвід компанії
- в. не потрібні інвестиції в нерухомість

2. Вертикальна інтеграція готельних корпорацій це – об'єднання

- а. різних за класом готелів
- б. однакових за класом готелів
- в. готелів одного ланцюга

3. Який новий сегмент ринку міжнародної індустрії гостинності зараз розвивається?

- а. володіння ігорним бізнесом
- б. володіння місцем відпочинку
- в. володіння майданчиками для гольфу

4. Які засоби розміщення на поч.ХІХст.визвав до життя розвиток транспорту?

- а. монастирські странноприймниці

б. елітні готелі
в.постоялі двори

12. Розподіл балів, які отримують студенти (за видами робіт)

Вид роботи	Кількість балів за виконання завдання	Максимальна кількість балів з дисципліни
I. Робота на лекційний та семінарських заняттях:		
1.1. Підготовка та виступи на семінарських заняттях	1 - 5	40
1.2. Виконання практичних завдань	1 - 15	30
11. Підсумкова модульна контрольна робота		30
3.1. Тестові завдання	1 - 10	
3.2. Теоретичні питання	1 - 20	
Всього		100

1.4. Критерії оцінювання знань студентів Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
80-89	B	добре	
70-79	C		
65-69	D	задовільно	
60-64	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Поточний контроль

Поточний контроль знань студентів протягом одного семестру включає оцінку за роботу на семінарських заняттях та самостійну роботу. Наприклад:

Поточний контроль	Критерії оцінювання
5	Студент у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та

	всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
4	Достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при виконанні деяких завдань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3	У цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури, допускаючи при цьому окремі істотні неточності та помилки.
2	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому істотні неточності.
1	Частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому істотні помилки.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє зміст теоретичних питань та практичних завдань.

Поточний модульний контроль знань студентів

Модульний контроль знань студентів здійснюється через проведення аудиторних письмових контрольних робіт або комп'ютерного тестування.

Критерії оцінювання модульного контролю знань студентів

Поточний модульний контроль	Критерії оцінювання
13-15	У повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
10-12	Достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
7-9	У цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури: допускаючи при цьому окремі істотні неточності та помилки.
4-6	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) і викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому істотні неточності.
1-3	Частково володіє навчальним матеріалом, але не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому істотні помилки.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Студент, який з різних обставин не отримав необхідної кількості балів з будь-якої теми, має можливість самостійно її підготувати і пройти

індивідуальний поточний контроль знань з цієї теми способом комп'ютерної діагностики або виконати завдання до самостійної роботи. що пропонуються в робочій програмі до теми.

Підсумкове контрольне оцінювання знань студентів

Підсумкове модульне оцінювання знань студентів означає поступове накопичення балів від одного поточного модульного контролю до іншого в кінцевому рахунку отримання середнього підсумкового балу.

За системою НПУ імені М.П. Драгоманова	За шкалою ECTS	За національною системою	Визначення
90-100	A	5 (відмінно)	Повно та ґрунтовно засвоїв всі теми навчальної програми вміє вільно та самостійно викласти зміст всіх питань програми навчальної дисципліни, розуміє її значення для своєї професійної підготовки, повністю виконав усі завдання кожної теми та поточного модульного контролю в цілому. Брав участь в олімпіадах, конкурсах, конференціях.
80-89	B	4 (дуже добре)	Достатньо повно та ґрунтовно засвоїв основні питання робочої програми. Вміє самостійно викласти зміст. Виконав завдання кожної теми та модульного поточного контролю в цілому.
70-79	C	4 (добре)	Недостатньо повно та ґрунтовно засвоїв деякі теми робочої програми, не вміє самостійно викласти зміст деяких запитань програми навчальної дисципліни. Окремі завдання кожної теми та модульного поточного контролю в цілому виконав не повністю.
65-69	D	3 (задовільно)	Засвоїв лише окремі теми робочої програми. Не вміє вільно самостійно викласти зміст основних питань навчальної дисципліни, окремі завдання кожної теми модульного контролю не виконав.
60-64	E	3 (достатньо)	Засвоїв лише окремі питання навчальної програми. Не вміє достатньо самостійно викласти зміст більшості питань програми навчальної дисципліни. Виконав лише окремі завдання кожної теми та модульного контролю в цілому.
35-59	F	2 (незадовільно)	Не засвоїв більшості тем навчальної програми не вміє викласти зміст більшості основних питань навчальної дисципліни. Не виконав більшості завдань кожної теми та модульного контролю в цілому.
1 -34	FX	2 (незадовільно)	Не засвоїв навчальної програми, не вміє викласти зміст кожної теми навчальної дисципліни не виконав модульного контролю.

12. Методичне забезпечення

- ❖ робоча програма дисципліни «Міжнародна готельна індустрія»
- ❖ інструктивно-методичні матеріали до семінарських занять

- ❖ завдання до практичних робіт роботи
- ❖ підручники, навчально-методичні посібники
- ❖ матеріали довідникового характеру

13. Рекомендована література

Нормативна:

1. Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про захист прав споживачів»: Закон України // Урядовий кур'єр. 1994.27.01.94
2. Національний стандарт України «Послуги туристичні. Засоби розміщування. Загальні вимоги». ДСТУ 4268:2003. К.: - Держспоживстандарт України. – 2004
3. Національний стандарт України «Послуги туристичні. Класифікація готелів». ДСТУ 4269:2003. К.: - Держспоживстандарт України. – 2004
4. ДСТУ ISO 9004-2-96. Державний стандарт України. Управління якістю та елементи системи якості. Частина II. Настанови щодо послуг // Послуги в Україні. Нормативні документи: Довідник / За заг. ред. В.Л. Іванова. – Львів: НІЦ «Леонорм» 1999. – С. 275-294»
5. Международная гостиничная Конвенция, касательно заключения контрактов между владельцами гостиниц и туристскими агентами», принятая МГА ФУААВ 15 июня 1979 г.
6. «21 принцип HOTREC для систем гостиничной классификации». Решение конференции Союза профессиональных ассоциаций отельеров и рестораторов Европы - HOTREC . Барселона ноябрь 2009 г.
7. Договор о создании единой системы стандартов для отелей Hotelstars Union Прага, 14 декабря 2009 г.
8. «Гостиничный и ресторанный бизнес» № 4, 2009.

Основна:

1. Агаркова Л. Малые гостиницы В Австрии-семейное дело//Свое дело ДП №183 от 16.10.2002.

2. Александрова А.Ю. География мировой индустрии туризма М.1998
3. Александрова А.Ю. Экономика и территориальная организация международного туризма М.1996.
4. Александрова А.Ю. Международный туризм М.2001
5. Байлик С.И. Гостиничное хозяйство. Организация, управление, обслуживание: Учебное пособие для студентов вузов. – К.: Альтерпресс: Вира-Р, 2002. – 252 с.
6. Бургонова Г. Гостиничный и туристический бизнес. – М.: ФиС, 2000.
7. В.А. Смолій, В.К. Федорченко, В.І. Цибух. Енциклопедичний словник-довідник з туризму / Передмова В.М. литвина. – К.: Видавничий Дім „Слово”, 2006. – 372 с.
8. Гаранин Н.И., Забаев Ю.В., Сеселкин А.И. Информационные технологии в туризме М.1996.
9. Гостиничный бизнес: Учебник для вузов, обучающихся по специальностям сервиса (230000)/ С. Медлик, Х.. Инграм; (пер. с англ. А. В. Павлов). – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005.
10. Готельне господарство: основні показники, оцінка якості послуг: Навч. Посібник / В.К. Федорченко, І.М. Мініч. -К.: Логос, 1999.-76с.
11. Исмаев Д. К. Краткий словарь технологических терминов международного туризма. – М., 1994
12. Котлер Ф., Боуэн Д., Мейкенз Д. Маркетинг: Гостеприимство, Туризм (Пер. с англ.). – М., 1998
13. Кузнєцова Н. М. Основи економіки готельного та ресторанного господарства. – К.: Федерація профспілок України, Інститут туризму, 1997.
14. Лукьянова Л.Г., Цибух В.И. Рекреационные комплексы; Учеб. Пособие/Под общ. ред. В.К.Федорченко. - К.: Вища шк., 2004.- 346с.

15. Ляпина И. Ю. Организация и технология гостиничного обслуживания: Учебник для нач. проф. образования / Под. ред. к.п.н. А. Ю. Ляпиной. М.: ПрофОбрИздат, 2001. – 208с.
16. Лиин Ван Дер Ваген Гостиничный бизнес. Серия «Учебное пособие». Ростов-на-Дону. «Феникс», 2001. – 416с.
17. Никифорова М. В. В гостях как дома. Малая гостиница как сервис и бизнес // Экономика России: XXI век, №16
18. Пандяк І.Г.Сучасний стан та проблеми розвитку бізнес- готелів в Україні /І.Г.Пандяк//Вісн.Львів. ун-ту.-Сер.»Міжнародні відносини».- 2008. - Вип.34
19. Правове регулювання туристичної діяльності в Україні: 36. нормат. – правових актів/ За ред. В.К. Федорченка; Київ. ун-т туризму, економіки і права. – К.: Юрінком Інтер, 2002.-640с.
20. Програма дійствий. Повестка дня на 21 век и другие документы конференции в Рио-де-Жанейро в популярном изложении / Сост. М. Китинг (Пер. с англ..) Женева, 1993.
21. Рекомендации по статистике туризма. Статистические документы / ООН, ВТО. (Пер. с англ.) Нью-Йорк, 1994.
22. Соловьёв Б. Л. Менеджмент гостеприимства. – М.: Российская международная академия туризма, 1997.
23. Туризм и гостиничное хозяйство. Учебное пособие. – М.: ИКЦ «МарТ», Ростов-на Дону.
24. Уваров В. Д., Борисов К. Г. Международные туристические организации. Справочник. М., 1990.
25. Уніфіковані технології готельних послуг: Навч. посіб. /За ред. В.К. Федорченка. – К.: Вища шк., 2001.-237с.
26. Управление человеческими ресурсами в европейском гостиничном бизнесе: Учеб. пособие. Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 120с.

27. Федорченко В.К., Мініч І.М. Туристський словник-довідник: Навч. посіб.- К.: Дніпро, 2000.-160с.
28. Цират А.Франчайзинг и франчайзинговый договор –К, 2002
29. Янкевич В.С., Безрукова М. Л. Маркетинг в гостиничной индустрии и туризме: российский и международный опыт. М.: Финансы и статистика, 2002.

Додаткова

1. Байлик С.И. Гостиничное хозяйство. Проблемы, перспективы сертификация: учеб. пособ./С.И.Байлик. -2-ое изд.,перераб. и доп.- К., 2006.
2. Браймер Р. Основы управления в индустрии гостеприимства / Пер. с англ. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 382 с.
3. Волков Ю.Ф. Технология гостиничного обслуживания /Серия «Ученики, учебные пособия». – Ростов н/Д: Фенікс, 2003. – 384 с.
4. Кабушкин Н.И. Менеджмент гостиниц и ресторанов: Учебник / Н.И.Кабушкин, Г.А. Бондаренко 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Новое знание, 2002. – 368 с.
5. Кононыхин С.В. Системы технологий в туристской индустрии : Учебное пособие / Донецкий ин-т тур. бизнеса. – Донецк, 2004. – 315 с.
6. Федорченко В.К., Дьорова Т.А. Історія туризму в Україні. – К. : Вища школа, 2002.
7. Папирян Г. А. Международные экономические отношения: Экономика туризма. М., 1998.. В.А.
8. Смолій, В.К. Федорченко, В.І. Цибух. Енциклопедичний словник-довідник з туризму / Передмова В.М. литвина. – К.: Видавничий Дім „Слово”, 2006. – 372 с.
9. Уокер Дж. Введение в гостеприимство: Учебник: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 1999.



Владислава ЛЮБАРЕЦЬ

Кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова.

Генеральний директор ТОВ «Універсальний освітній простір «АКЦЕНТ»

У монографії висвітлюються теоретичні і методичні підходи професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності, окреслено організаційно-педагогічні умови проектування сучасного інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти, висвітлено провідні тенденції підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності та запропоновано концептуальні положення модернізації спеціальності 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності». Видання адресується педагогічним працівникам закладів освіти, аспірантам, докторантам, а також всім, хто переймається проблемами підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності для індустрії гостинності.